



Grantham-Allee 20
53757 Sankt Augustin
Tel.: +49 2241 865-268
barbara.hillen@h-brs.de
www.h-brs.de

Sankt Augustin, 27. Januar 2022

Gender Equality Plan (GEP) der H-BRS

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS) ist seit 2007 zertifiziert familiengerechte Hochschule. Seitdem erfolgen regelmäßige Auditierungen der hochschulweiten Maßnahmen und Programme. Die Verwirklichung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule ist verbindliches Ziel der Hochschule und in ihren Hochschulentwicklungsplänen verankert: „Die Gleichstellung der Geschlechter und die Diversität zu fördern und neue Herausforderungen von sozialen und familialen Lebensformen zu berücksichtigen“ wird im gegenwärtigen Hochschulentwicklungsplan 2021-2025 als übergreifendes strategisches und hochschulweites Ziel hervorgehoben. Die Hochschule ist zudem durch das Landesgleichstellungsgesetz NRW zur Förderung von Frauen, zum Abbau bestehender geschlechtsbezogener Benachteiligungen und Diskriminierungen sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet.

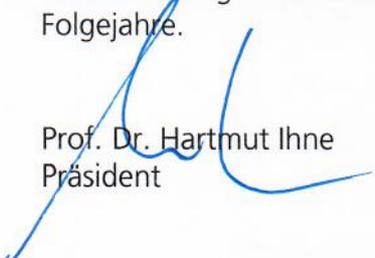
Die Hochschule stellt der Gleichstellungsbeauftragten personelle und finanzielle Ressourcen zur Umsetzung ihrer Aufgaben zur Verfügung. Darüber hinaus wurden in den Fachbereichen der Hochschule dezentrale Gleichstellungsbeauftragte benannt.

Das Gleichstellungskonzept 2018-2023 (Gender Equality Plan 2018-2023) bilanziert hochschulweit Daten, ergriffene Maßnahmen sowie Ergebnisse in den identifizierten Handlungsfeldern und formuliert hierfür weitere Ziele und zugehörige Maßnahmen bis zum Jahr 2023.

Ergänzend werden durch das Präsidium kontinuierlich weitere Maßnahmen initiiert bzw. bestehende weiterentwickelt. So hat das Präsidium beispielsweise 2021 in den Anforderungsprofilen zur Besetzung von Professuren zur Bedingung gemacht, dass neu an die H-BRS berufene Professorinnen und Professoren die Bereitschaft mitbringen müssen, Gender- und Diversitätsaspekte in Lehre, Forschung und Transfer zu reflektieren und zu implementieren. Maßnahmen und Programme werden zeitnah innerhalb der Hochschule veröffentlicht.

Mit Ablauf des Gleichstellungskonzepts 2018-2023 erfolgt eine Berichterstattung gegenüber dem Senat der Hochschule zur Auswertung der bisherigen Maßnahmen sowie zur Beschlussfassung über Fortschreibung und Aktualisierung des Gleichstellungskonzepts für die Folgejahre.

Prof. Dr. Hartmut Ihne
Präsident



Gleichstellungskonzept (Gender Equality Plan)

der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS)

2018 - 2023



**Hochschule
Bonn-Rhein-Sieg**
University of Applied Sciences

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel.....	1
2	Situationsanalyse.....	1
2.1	Statistische Daten.....	1
2.2	Kontext und Umfeld der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg.....	5
2.3	Verankerung der Gleichstellung in der Hochschule.....	5
2.4	Stärken-Schwächen-Analyse (2018).....	7
2.5	Vergleich der Stärken-Schwächen-Analyse von 2013 und 2018.....	7
3	Ziele des Gleichstellungskonzepts 2018 – 2023.....	8
4	Maßnahmen.....	9
4.1	Erreichung der Gleichstellungsquote in allen Fachbereichen.....	9
4.2	Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Erhöhung des Anteils an Promovendinnen.....	10
4.3	Verankerung von Gleichstellung in den Gliederungen.....	12
4.4	Stabilisierung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in den Ingenieurwissenschaften und Steigerung des Anteils an Studentinnen und Absolventinnen in der Informatik.....	12
4.5	Steigerung des Anteils an Professorinnen in Gremien.....	14
4.6	Verankerung von Work-Life-Balance.....	14
4.7	Gendercontrolling.....	15
4.8	Etablierung Genderforschung.....	16
5	Nachhaltigkeit des Gleichstellungskonzepts nach dem Professorinnenprogramm III.....	16
6	Qualitätssicherung.....	17
7	Fazit.....	18

1 Präambel

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS), 1995 gegründet, hat sich seit 2007 zur gender- und familiengerechten Hochschule weiterentwickelt. Seit diesem Zeitpunkt ist die Verwirklichung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule verbindliches Ziel der Hochschulstrategie. Der gegenwärtige Hochschulentwicklungsplan 2016 – 2020 hebt die Bedeutung dieser Thematik hervor: „Die Hochschule fördert die Gleichstellung der Geschlechter und schafft Raum für die Vielfalt ihrer

Mitglieder.“ Gleichstellung ist zudem direkt im Verantwortungsbereich des Präsidenten angesiedelt. Das vorliegende Gleichstellungskonzept 2018 – 2023 führt das vorherige Gleichstellungskonzept 2013 – 2018 fort, das beim Professorinnenprogramm II positiv begutachtet wurde. Es bilanziert die Daten und realisierten Ergebnisse in den unterschiedlichen Handlungsfeldern und formuliert die weiteren Ziele und zugehörigen Maßnahmen bis zum Jahr 2023.

Das Konzept wurde federführend von der Gleichstellungsstelle der H-BRS erstellt, in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Wissenschafts- und Technologietransfer sowie der Stabsstelle Kommunikation-/ und Marketing und in enger Abstimmung mit dem Präsidium.

Im Rahmen dieses Konzepts beantragt die H-BRS im Professorinnenprogramm III die Förderung von drei Professuren über fünf Jahre als vorzeitige Berufungen. Zusätzlich sollen drei Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen bzw. Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Rahmen eines Nachwuchskonzepts, die die Umsetzung der zukünftigen gleichstellungsfördernden Maßnahmen unterstützen, aus den Projektmitteln finanziert werden.

2 Situationsanalyse

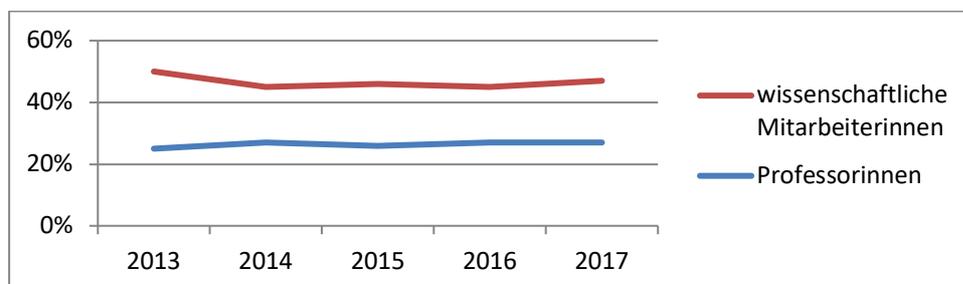
2.1 Statistische Daten

Um die Vergleichbarkeit mit den bundesweiten und NRW-Statistiken (liegen für das Jahr 2016/2017 vor) zu ermöglichen und die Veränderungen gegenüber der Ausgangslage vor dem ersten Gleichstellungskonzept 2013 – 2018 zu beurteilen, wird im Folgenden ein Zeitraum von 2013 bis 2016 -2017 betrachtet.

2.1.1 Wissenschaftliches Personal (Statistik, Vergleich vor und nach GK)

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils an Professuren und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Der Professorinnenanteil an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg weist 2013 Unterrepräsentanz auf, ist in den letzten Jahren jedoch leicht gestiegen. Die Entwicklung des Frauenanteils der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist zwischen den Jahren 2013 und 2017 leicht zurückgegangen, ist aber mit 47% nahe an der Parität.

Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils an Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen



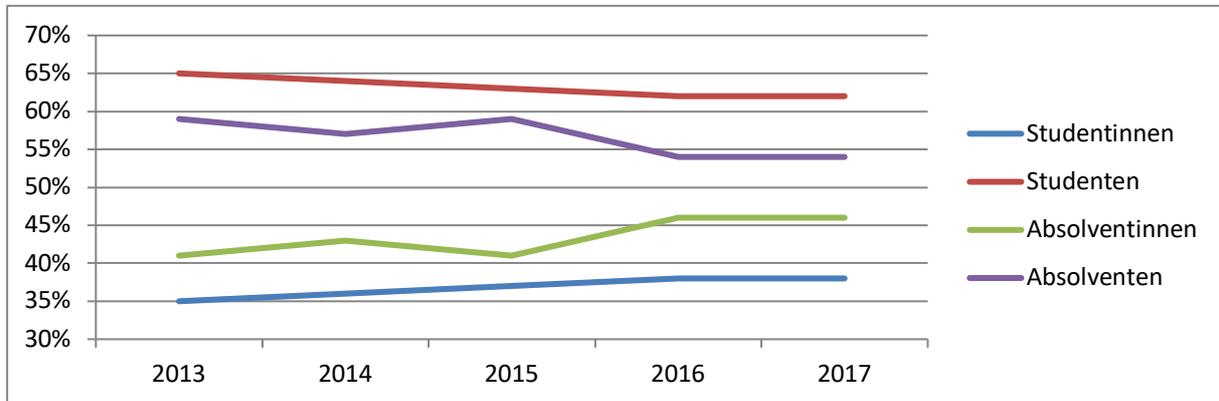
2.1.2 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil bei den weiteren MitarbeiterInnen der Hochschule ist seit Gründung überdurchschnittlich und beträgt erfreuliche 70%, so dass hier keine weitere Analyse erfolgt.

2.1.3 Studierende und AbsolventInnen

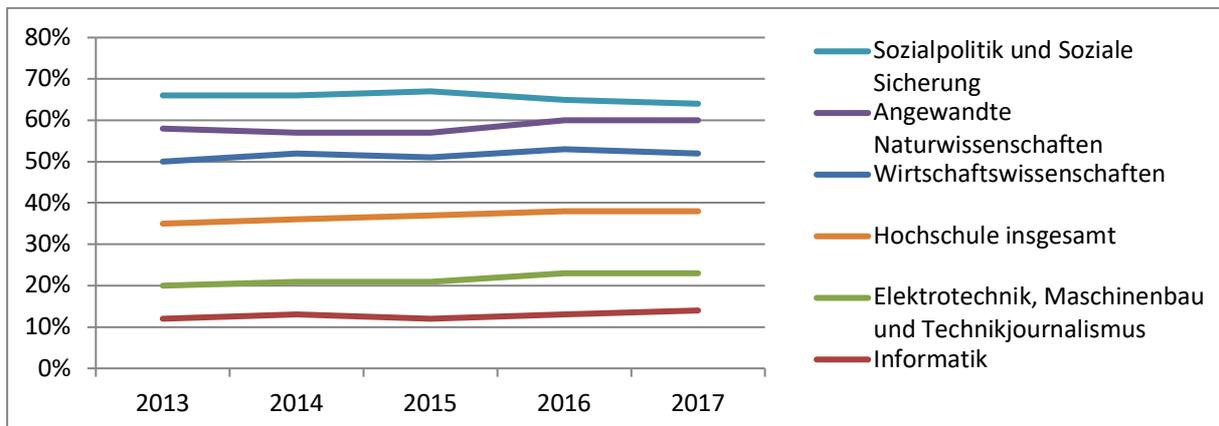
Seit Bestehen der Hochschule ist der Anteil der Absolventinnen durchweg höher als der Anteil der Frauen unter den Studierenden. Die Studienabbruchsquote ist bei Studentinnen deutlich geringer. Der Anteil der Studentinnen und Absolventinnen ist in den letzten Jahren gestiegen und hat bei den Absolventinnen fast Parität erreicht.

Abbildung 2: Geschlechterverteilung der Studierenden und AbsolventInnen



Der Anteil an Studentinnen variiert sehr nach Fachbereichen.

Abbildung 3: Studentinnen nach Fachbereichen



2.1.4 Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im Vergleich

Im Vergleich aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) in NRW (*Genderreport 2016*)¹ weist die H-BRS beim wissenschaftlichen Personal und bei Professuren einen überdurchschnittlichen Frauenanteil, insbesondere zum Studentinnenanteil, auf. Die Hochschule belegt den fünften Rang von achtzehn staatlichen HAWs in NRW.

Im bundesweiten Vergleich (Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017)² findet sich die H-BRS in der Spitzengruppe bei den folgenden Faktoren:

- Wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur absolut,
- Professuren absolut (HAWs)
- Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, unterhalb der Lebenszeitprofessur 2010 und 2015 (HAWs)

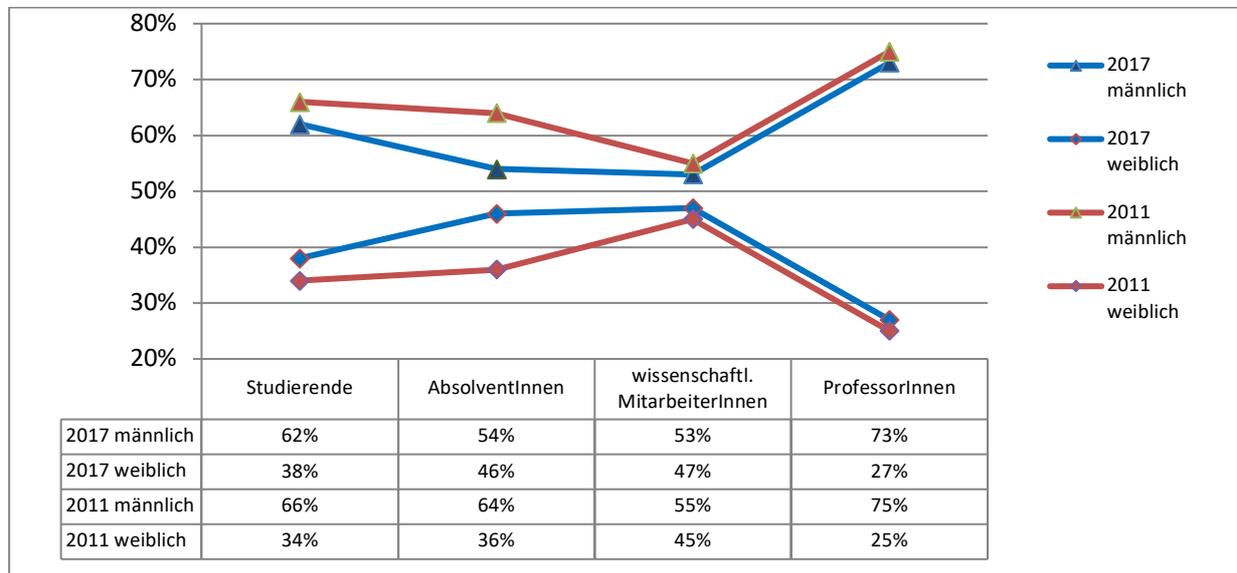
¹ Gender-Report 2016 Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, Netzwerk Frauenforschung

² Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017, cews.publik.no21

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 2011 und 2017 an der H-BRS deutlich geschlossen.

Abbildung 4: Studierende, AbsolventInnen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, Professuren nach Geschlecht (2011 und 2017)



2.1.6 Gremien und Hochschulleitung

Laut § 11c Hochschulgesetz NRW (2014)³ müssen Gremien der Hochschulen in NRW geschlechterparitätisch besetzt werden. Präsidium, Hochschulrat und Berufungskommissionen der H-BRS sind paritätisch besetzt.

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

	2013	2014	2015	2016	2017
Senat	32	32	25	25	25
Präsidium	17	17	50	50	50
Hochschulrat	38	38	38	38	50
Dekane / Dekaninnen	0	0	0	0	20
Fachbereichsräte	35	35	35	35	42
Berufungskommissionen	50	50	50	50	50

Bei den Wahlgremien Senat und Fachbereichsrat wurden Professorinnen ermuntert, 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 von 11,1 % nicht der Grundgesamtheit der Professorinnen in der Hochschule.

³ https://www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gesetze/HZG_mit_Begr%C3%BCndung.pdf

Tabelle 2: Vergleich Professorinnenanteil in den Fachbereichen und in den Fachbereichsräten in %

Stand 2017	Professorinnenanteil	Professorinnenanteil im Fachbereichsrat	Professorinnenanteil, der sich zur Wahl gestellt hat
Wirtschaftswissenschaften	30	12,5	15,4
Informatik	14	0	5,6
Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus	22	16,7	28,6
Angewandte Naturwissenschaften	39	25	33,3
Sozialpolitik und Soziale Sicherung	42	50	42,8

2.1.7 Familiengerechte Hochschule

Die Angebote der Familienberatungsstelle an der H-BRS wurden in den letzten Jahren verstärkt in Anspruch genommen. Insgesamt stiegen die Beratungskontakte seit 2013 um 20 %. Die meisten Beratungen fanden zum Thema Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Kindern statt, doch auch das Thema pflegende Angehörige wird für die Beschäftigten der Hochschule zunehmend wichtiger. Am Campus Rheinbach konnten im Konzeptzeitraum ebenfalls, wie bereits in Sankt Augustin, Betriebskindergartenplätze eingerichtet werden. Diese werden von Beschäftigten und Studierenden gut angenommen

2.1.8 Stipendien

Der Frauenanteil bei den Stipendien der Hochschule korreliert im Jahr 2017 mit dem Studentinnenanteil insgesamt.

Tabelle 3: Stipendien im Förderzeitraum 2017

	insgesamt	männlich in %	weiblich in %
Deutschlandstipendien	129	64	36
DAAD-Stipendien	5	60	40
Promotionsstipendien	5	43	57

2.1.9 Promotionen

Trotz fehlendem eigenen Promotionsrechts, gab es im Jahr 2017 an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in den Fächern Informatik, Chemie, Biologie, Wirtschaftswissenschaften und Elektrotechnik 81 Promovierende in kooperativen Promotionsverfahren. Der Frauenanteil liegt bei 27 %.

Tabelle 4: Promovendinnenanteil in %

	2013	2014	2015	2016	2017
männlich	69	69	69	73	75
weiblich	31	27	31	27	27

2.1.10 Gleichstellungsquote

In § 37a des Hochschulgesetzes NRW (2014)⁴ 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

⁴ https://www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gesetze/HZG_mit_Begr%C3%BCndung.pdf

und Berufungskommissionen, Fachbereichsräte und Präsident beziehen diese in die Berufungsverfahren mit ein.

Tabelle 5: Gleichstellungsquote 2017

	errechnete Gleichstellungsquote in %	Ist Professorinnen 2017 in %	Abweichung in %
Wirtschaftswissenschaften	31,7	29,7	-2
Informatik	14,9	14,2	-0,7
Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus	17,2	21,9	4,7
Angewandte Naturwissenschaften	45,7	39	-6,7
Sozialversicherung	30	41,7	11,7

Die Berechnung der Gleichstellungsquote für die Fachbereiche zeigt, dass zwei Fachbereiche die Quote übererfüllen, zwei Fachbereiche leicht untererfüllen und der Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften die Quote deutlich untererfüllt.

2.2 Kontext und Umfeld der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Die politische Entscheidung, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg 1995 als „Frauengerechte Hochschule“ zu gründen, führte von Beginn an zu einem hohen Anteil an Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Die Hochschule ist in der Wissenschaftsregion Bonn bestens vernetzt und verfügt über zahlreiche Kooperationspartner in der Region und darüber hinaus.

Der Großteil der angehenden Studierenden kommt aus dem näheren Umfeld. Die Hochschule verzeichnet aber einen Zuwachs an Studierenden aus dem restlichen Bundesgebiet, zudem ist ihr Anteil ausländischer Studierender von 16 Prozent für eine staatliche HAW sehr hoch. Die Studienzugangsberechtigungen werden von den regionalen Bewerbern vor allem in Berufskollegs und Gymnasien der Region erworben.

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg weist in ihrer Fächerstruktur zwei Schwerpunkte auf: Dem MINT-Bereich sind die Fachbereiche Informatik, Maschinenbau, Elektrotechnik und Technikjournalismus sowie Angewandte Naturwissenschaften und dem wirtschaftswissenschaftlichen Bereich die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften und Sozialpolitik und Soziale Sicherung zu zuordnen.

Die bewusst gewählte starke Fokussierung auf den MINT-Bereich bedingt den geringeren Studentinnenanteil der Hochschule im Vergleich zum Bundesdurchschnitt.

Die H-BRS hat aktuell drei Lehrcampi in Sankt Augustin, Rheinbach und Hennef. In Bonn betreibt sie mit der RWTH Aachen, der Universität Bonn und der Fraunhofer Gesellschaft ein gemeinschaftliches Forschungsinstitut. Um den Hochschulangehörigen der jeweiligen Standorte angemessenen Service bieten zu können, werden Services der Verwaltung an den verschiedenen Standorten angeboten.

2.3 Verankerung der Gleichstellung in der Hochschule

Leitbild gender- und familiengerechte Hochschule

Zwischen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und dem für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen wurden bis 2015 Ziel und Leistungsvereinbarungen abgeschlossen, in denen Maßnahmen zur „Gender- und familiengerechten Hochschule“ festgelegt wurden. Ab dem Jahr 2016 wechselte das Ministerium zum Instrument des Hochschulvertrages, auch in diesem wurden Ziele bezüglich Genderforschung, Erhöhung Professorinnenanteil, Förderung von Nachwissenschaftlerinnen und familienfreundliche Hochschule zwischen Hochschule und Land vereinbart.

Hochschulentwicklungsplan 2010 – 2015⁵

Im Hochschulentwicklungsplan 2010 – 2015 ist die Gleichstellung mit den Aspekten Gender- und familienfreundliche Hochschule fest verankert. In diesem Zeitraum wurden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen unterrepräsentierten Bereichen (Professuren, Führungsebenen, MINT-Studiengänge und Forschungsprojekte) entwickelt. Darüber hinaus, setzte die H-BRS zahlreiche Maßnahmen ein, um Studierenden und Beschäftigten die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie, Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu ermöglichen. Hierdurch konnten qualifizierte Studierende sowie kompetentes Personal gewonnen und gehalten werden.

Hochschulentwicklungsplan 2016 – 2020⁶

Im Hochschulentwicklungsplans 2016 – 2020 postuliert die Hochschule ihre Vision zur anwendungsorientierten Universität. Eines der Elemente, die für diese Ausrichtung prägend sind, ist die Förderung von Gleichstellung der Geschlechter und die Schaffung von Raum für die Vielfalt ihrer Mitglieder. In ihren Zielen zur gesellschaftlichen Verantwortung betont sie eine besondere Rolle von Gleichstellung, Diversität, Inklusion und den Aspekten der Familienfreundlichkeit und dem gesunden Arbeitsort Hochschule.

Mittelverteilung gender- und familiengerechte Hochschule

In der leistungsorientierten Mittelverteilung vergibt das Land NRW zehn Prozent der Finanzmittel auf Grund des Anteils an Professorinnen. Hochschulintern werden keine Mittel leistungsorientiert vergeben. Die Hochschule führt mit den Gliederungen Gespräche über Ziele und Maßnahmen zur strategischen Entwicklung. Inhalt dieser Gespräche ist auch das Thema Gleichstellung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit einem angemessenen jährlichen Budget ausgestattet und die Hochschule wendet für die Gleichstellungsstelle und die Projekte „Familiengerechte Hochschule“, „Komm mach MINT“ und zdi Schülerlabor Personalmittel in Höhe von 217.000 € und Sachmittel in Höhe von 32.800 € auf.

Frauenförderpläne und Frauenförderrahmenplan (seit 2017 Gleichstellungspläne)

Alle drei Jahre werden von den Fachbereichen Frauenförderpläne in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt, die diese in einem Frauenförderrahmenplan zusammenfasst. Die Pläne werden dem Senat vorgelegt und von diesem bestätigt.

Im Jahr 2017 wurde in NRW ein neues Landesgleichstellungsgesetz-LGG NRW⁷ in Kraft gesetzt. Die Frauenförderpläne wurden umbenannt in Gleichstellungspläne.

Im Jahr 2018 macht die H-BRS von der Experimentierklausel (LGG NRW § 6a) Gebrauch, die den Hochschulen ermöglicht, Gleichstellungspläne, Gleichstellungskonzepte und weitere Gleichstellungsberichte zeitlich zu synchronisieren und durch ein einziges Instrument zu ersetzen.

Zentrum für Ethik und Verantwortung

Die zentrale wissenschaftliche Einrichtung „Zentrum für Ethik und Verantwortung“ befasst sich mit der gesellschaftlichen Verantwortung von Wissenschaft in ihren vielfältigen Dimensionen. Eine der Gegenwarts- und Zukunftsfragen ist die Gleichstellung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb. Im Rahmen der Ringvorlesung „Technik- und Umweltethik“ werden Themen der Gender und Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften aufgegriffen.

⁵ <https://www.h-brs.de/de/hochschulentwicklungsplan>

⁶ <https://www.h-brs.de/de/hep2>

⁷ https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

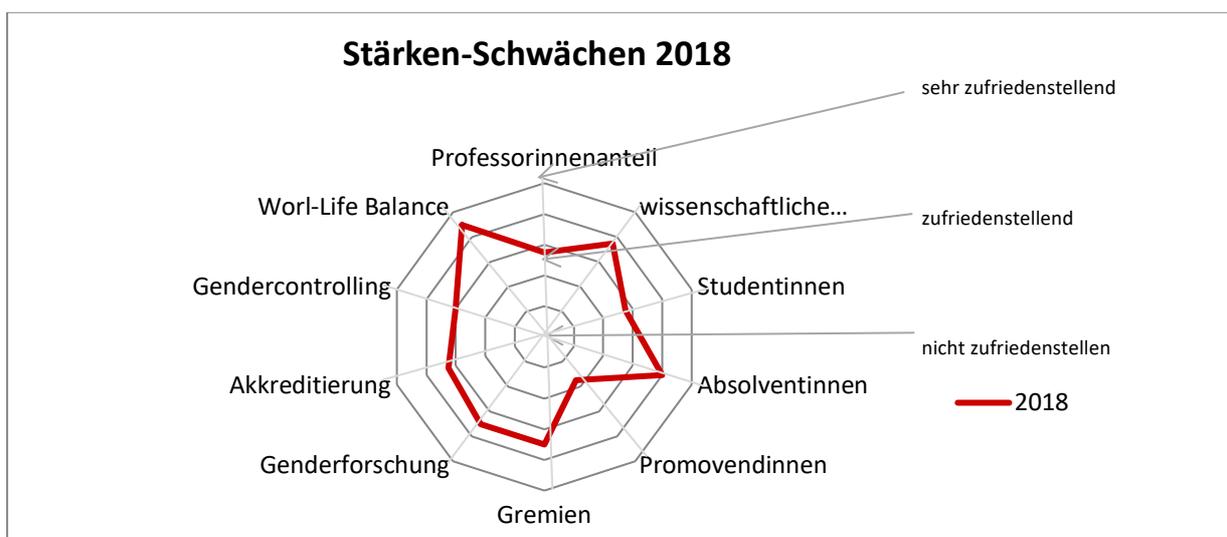
2.4 Stärken-Schwächen-Analyse (2018)

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

Tabelle 6: Stärken-Schwächen-Analyse

	Stärken	Schwächen
Personal und wissenschaftlicher Nachwuchs	Überdurchschnittlicher Frauenanteil : <ul style="list-style-type: none"> Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Bundesvergleich (HAWs) Professorinnen-Anteil (besonders in den Naturwissenschaften) im Bundesvergleich (HAWs) Anstieg des Professorinnenanteils insgesamt Erreichen der Gleichstellungsquote in den Ingenieurwissenschaften und der Sozialversicherung	<ul style="list-style-type: none"> Promovendinnenanteil gesunken Nichterreichen der Gleichstellungsquote in drei Fachbereichen
Gremien	<ul style="list-style-type: none"> Paritätische Besetzung des Präsidiums, Hochschulrats und Berufungskommissionen 	<ul style="list-style-type: none"> Unterrepräsentanz in Dekanaten und Senat
Studentinnen	<ul style="list-style-type: none"> Studentinnenanteil insgesamt steigend, Absolventinnenanteil nahe an der Parität Anstieg in den Ingenieurwissenschaften sowohl bei den Studentinnen wie bei den Absolventinnen 	<ul style="list-style-type: none"> Unterrepräsentanz Studentinnen in der Informatik, Ingenieurwissenschaften und der gesamten Hochschule im Bundesvergleich (HAWs) , Fehlende Integration von Genderaspekten in Studium und Lehre
Struktur	<ul style="list-style-type: none"> Gründung als Frauengerechte Hochschule Graduierteninstitut, mit kooperativen Promotionen Verankerung von Gleichstellung in Hochschulleitung 	<ul style="list-style-type: none"> Fehlende Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen
Monitoring	<ul style="list-style-type: none"> Gegenderte Studierenden- und Personaldaten 	<ul style="list-style-type: none"> Fehlende gegenderte Forschungsdaten
Work-Life-Balance	<ul style="list-style-type: none"> Auditierung und Reauditierung der familiengerechten Hochschule (seit 2007) Hohe Akzeptanz und Annahme der Beratungsstelle HELP „Gesunde Hochschule“ 	keine

Abbildung 5: Übersicht Stärken und Schwächen



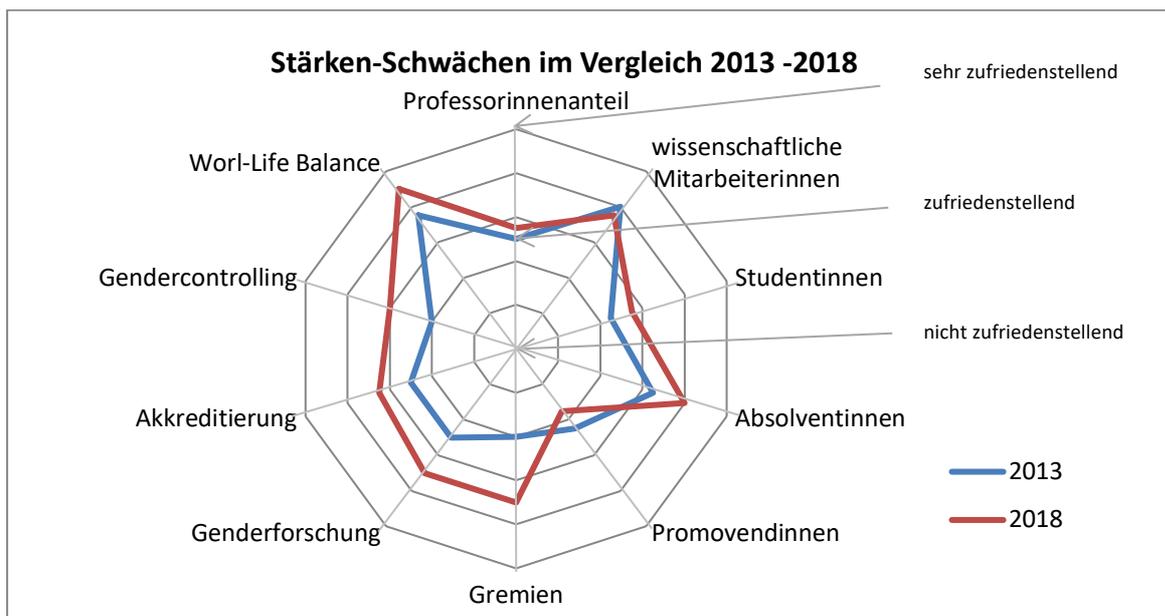
2.5 Vergleich der Stärken-Schwächen-Analyse von 2013 und 2018

Wie haben sich Stärken und Schwächen in den letzten fünf Jahren verändert?

Tabelle 7: Veränderung der Stärken-Schwächen Analyse 2013 – 2018

	Schwächen, die abgebaut werden konnten	Schwächen, die neu hinzu gekommen sind oder unvermindert bestehen	Stärken, die weiter bestehen oder ausgebaut werden konnten	Stärken, die neu hinzu gekommen sind
Personal	Abnahme Professorinnen Anteil und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Promovendinnenanteil gesunken	Hoher Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen	
		Gleichstellungsquote wird in drei Fachbereichen nicht erreicht	Professorinnenanteil im Vergleich bundesweit hoch	Gute Gleichstellungsquote in den Ingenieurwissenschaften und der Sozialversicherung
Gremien	Unterrepräsentanz von Frauen im Präsidium			Parität in vielen Gremien
Studentinnen		Unterrepräsentanz von Studentinnen in der Informatik und den Ingenieurwissenschaften, Studentinnenanteil gesamte Hochschule nicht paritätisch	Studentinnenanteil weiterhin steigend	
		Unzureichende Integration von Genderaspekten in Studium und Lehre		
Struktur	Fehlende Genderforschung	Fehlende Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen	Angebote des Graduierteninstituts	
	Fehlende Genderaspekte in der Akkreditierung			
Monitoring	Gegenderte Personaldaten	Fehlende gegenderte Forschungsdaten		
Work-Life-Balance			Ausbau familiengerechte Hochschule	Gesunde Hochschule

Abbildung 6: Stärken und Schwächen im Vergleich 2013 - 2018



3 Ziele des Gleichstellungskonzepts 2018 – 2023

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 in allen Fachbereichen
2. Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Erhöhung des Anteils an Promovendinnen
3. Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen
4. Stabilisierung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in den Ingenieurwissenschaften und Steigerung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in der Informatik
5. Steigerung des Anteils an Professorinnen in Gremien
6. Weiterentwicklung der Work-Life-Balance
7. Gendercontrolling
8. Etablierung Genderforschung

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 2018 – 2023 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“.

Gezieltes Beratungsangebot durch die Gleichstellungsbeauftragte in Ausschreibungen

In den Ausschreibungstexten für eine Professur wird darauf hingewiesen, dass die Gleichstellungsbeauftragte hierzu berät. In den letzten Jahren machten viele Bewerberinnen hiervon Gebrauch.

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.

Standardisierung gendergerechter Elemente in Berufungsverfahren

Es wurden eine neue Berufsordnung und ein Berufsleitfaden erstellt, in denen gendergerechte Aspekte enthalten sind.

„Professorinnen – Wo seid Ihr?“

Angeregt durch das Arbeitspapier „Professorinnen-ubi estis- wo seid Ihr?“⁸ gründeten die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Bochum und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ein Projektteam,

⁸ Starke.S, Kiendl.A (2013). Professorinnen-ubi estis- wo seid Ihr. Hochschule Bochum

um die Ergebnisse des Arbeitspapiers aufzugreifen und Handlungsempfehlungen umzusetzen. Eine der Kernaussagen des Arbeitspapiers ist, dass der Berufsweg der Professorin an HAWs für viele promovierte Frauen mit Berufserfahrung nicht bekannt ist. Das Projektteam erstellte ein Kommunikationskonzept und entschied sich, einen Imagefilm zum Berufsbild der HAW-Professorin und eine Webseite zu erstellen. Zielgruppe waren einerseits junge, promovierte Frauen an den Universitäten und Fachhochschulen und andererseits promovierte Frauen aus der Wirtschaft. 2016 wurden Film und Webseite erstellt (www.professorin-werden.de). Auf der Jahrestagung der bukof (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) wurde der Film und die Webseite vorgestellt und für alle Hochschulen zur Nutzung freigegeben. Hiervon machten viele HAWs bundesweit Gebrauch. Um den Bekanntheitsgrad zu erhöhen wurde 2017 ein Advertorial in „Zeit Chancen“ geschaltet, wonach sich die Klickraten auf der Webseite sprunghaft erhöhten.

4.1.2 Zu modifizierende Maßnahmen

Kooperationen mit außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Ziel war es, durch eine Kooperation mit außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (z.B. durch Weiterleitung von Ausschreibungen von Professuren an die Chancengleichheitsstellen), Wissenschaftlerinnen zu gewinnen, die Interesse an einer Professur an der Hochschule haben. Es konnte hierdurch kein signifikanter Anstieg von Bewerbungen von Frauen festgestellt werden. 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.

4.1.3 Beendete Maßnahmen

„Servicestelle Lehrbeauftragtenpool“

Im Rahmen des Verbundprojekts „Servicestelle Lehrbeauftragtenpool“ (01.03.2012 - 31.12.2016) wurden erfolgreich Maßnahmen erarbeitet und durchgeführt, um sowohl die Qualifizierung von Lehrenden zu fördern als auch die Lehrqualität sicherzustellen. Selbstlernkurse zum Thema „gendersensible Lehre“ sowie Kleingruppencoachings zur Förderung von (insbesondere weiblichen) Lehrbeauftragten auf dem Weg zur Hochschulprofessur entstanden in dieser Zeit und sind auch weiterhin an der H-BRS verfügbar.

4.1.4 Neue Maßnahmen

Fortbildung Berufungskommissionen und Berufungsbeauftragte

Die Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Weiterbildung wird in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat Fortbildungsveranstaltungen zu Berufungsverfahren anbieten.

Ausweitung der Ausschreibungen von Professuren auf den internationalen Raum

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

4.2 Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Erhöhung des Anteils an Promovendinnen

Zielgruppe: Promovendinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Absolventinnen

Verantwortliche: Graduierteninstitut, Dezernat für Personal und Recht, 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 bietet im stetigen Wechsel Fortbildungsangebote auf Deutsch und Englisch für alle Promovierenden der Hochschule an. Die Module reichen von PhD Project Management, Intellectual Property Right Protection, Advanced English Academic Writing Skills, bis hin zu individuellem Coaching für Promovenden, die sich nicht sicher sind, ob sie ihre Promotion zu Ende führen wollen. Weiterhin wird über Fördermöglichkeiten informiert.

Vergabe von Promotionsstipendien

Jährlich werden acht bis zehn Promotionsstipendien an MitarbeiterInnen und AbsolventInnen der Hochschule vergeben. Mindestens ein Stipendium wird von der Gleichstellungsstelle nur an Frauen vergeben. Insgesamt wird bei der Vergabe auf Geschlechterparität geachtet.

Preis für die beste Masterarbeit einer Studentin

Jährlich wird im Rahmen der Absolventenfeier oder der Eröffnung des Akademischen Jahres der Preis für die beste Masterarbeit einer Studentin in Höhe von 1000 € vergeben.

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 im Institutsrat des Graduierteninstituts und vergeben ebenfalls jährlich ein Promotionsstipendium

Unterstützungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit familiären Verpflichtungen

Mitarbeiterinnen, die auf Grund 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.

Peer Coaching

Im Rahmen der Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium wird den DozentInnen ein Peer Coaching angeboten. Lehrende der Hochschule finden sich in einem Team zusammen und arbeiten gemeinsam daran, sich im Bereich Lehre weiterzuentwickeln. Dieses Konzept wird vorrangig von Dozentinnen genutzt.

Lehrerfahrung für Masterstudierende

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

4.2.2 Neue Maßnahmen

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

Das Landesprogramm "Karrierewege FH-Professur" unterstützt qualifizierten Nachwuchs auf dem Weg zur Professur an einer HAW. Damit soll auch das Potenzial gut qualifizierter Frauen noch besser ausgeschöpft werden. Im Kern dreht sich das Programm um die für eine Professur notwendige Berufserfahrung außerhalb des Lehrbetriebs. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt eine Kandidatin, die sich auf dieses Programm bewirbt.

Erhöhung Promovendinnenanteil

In einer „Roadshow“ in den Masterstudiengängen werden in kommenden Semestern Vertreterinnen des Graduierteninstituts und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die zurzeit promovieren, in den Lehrveranstaltungen für eine Promotion an der Hochschule informieren. Beim Alumnitag findet mit

der Veranstaltung „Meet the docs“ ein Austausch zwischen Promovenden, Alumni und Studierende höherer Semester statt.

Auf der Webseite des Graduierteninstituts werden Interviews mit Promovendinnen veröffentlicht, in denen von erfolgreichen Promotionen berichtet wird.

4.3 Verankerung von Gleichstellung in den Gliederungen

Zielgruppe: MitarbeiterInnen, Studierende

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

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung

Kennzahl/Indikator: Frauenförderplan (Gleichstellungsplan), Anzahl der unbefristeten Stellen für Frauen und Männer

4.3.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche

Durch die Novellierung des HG NRW wurde die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche gestärkt. In der Hochschule wurden in jedem Fachbereich Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung gewählt und wirken so auf die Gleichstellungsaktivitäten ein. Sie vertreten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Personalverfahren und in Sitzungen des Fachbereiches. Durch diese Aufstockung der Gleichstellungsakteure ist es möglich, viele Gremien und Personalverfahren abzudecken. Ziel ist es, auch Freistellungen für die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zu realisieren.

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.

4.3.2 Neue Maßnahmen

Geschlechtergerechte Personalpolitik

Im kommenden Jahr erwarten die Hochschulen, dass sich sowohl das Land NRW als auch der Bund festlegen werden, in wie weit die Hochschulpaktmittel verstetigt werden. Für viele durch den Hochschulpakt befristet eingestellten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung steht die Entscheidung an, ob sie in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Ziel einer geschlechtergerechten Personalpolitik ist die Chancengleichheit beider Geschlechter in Bezug auf unbefristete Stellen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche begleiten diesen Prozess.

4.4 Stabilisierung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in den Ingenieurwissenschaften und Steigerung des Anteils an Studentinnen und Absolventinnen in der Informatik

Zielgruppe: Schülerinnen und Studentinnen

Verantwortliche: Fachbereiche, Gleichstellungsstelle

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung

Kennzahl/Indikator: Anzahl Schülerinnen Besuche, Anzahl Studentinnen

4.4.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

MINT Projekte für Schülerinnen

- Projekt „Komm mach MINT“: Projektwochen in den Ferien für Mädchen (GET together); Schulkooperationen mit Gymnasien, Real- und Sekundarschulen in der Umgebung; Workshops für Mädchen an der Schule oder in der Hochschule
- zdi-Roberta Zentrum: Lehrerfortbildungen und Ausleihe von Lego Mindstorms
- Girls´Day: 2018 führte die Hochschule den 18. Girls´Day durch. Die Fachbereiche Informatik, Angewandte Naturwissenschaften und Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus betreuen jährlich mehr als 250 Mädchen
- Projekt „FIT“: In Kooperation mit Ford bietet der Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus in den Sommerferien einen Schnuppertag für Schülerinnen an

MINT Projekte für Schülerinnen und Schüler

- Technikakademie: Veranstaltungsreihe an Samstagen mit dem Schwerpunkt eigenen Experimentierens
- zdi- Schülerlabor: Kooperation mit Schulen aus der Region, Workshops und Vorstellung der Studiengänge, Ferienkurse für Schülerinnen und Schüler
- Schnupperstudium Chemie in den Osterferien
- Kinderuni im Rhein-Sieg-Kreis: Die Kinderuni ist eine gemeinsame Veranstaltungsreihe der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft, der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der Philosophisch-Theologischen Hochschule SVD St. Augustin und bietet Vorträge und Mitmachaktionen für Kinder im Grundschulalter an

MINT Projekte für Studentinnen

- StudentinnenMentoring in den Ingenieurwissenschaften: Das Frauen-Mentoring stärkt die 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. Ein Mailverteiler für die Studentinnen des Fachbereichs und ein Kurs auf der E-Learning Plattform LEA unterstützt die Kommunikation der Gruppe. Studentinnen, die selber als Erstsemester vom Mentoring profitiert haben, melden sich gerne als Mentorinnen.

MINT Projekte für Studentinnen und Studenten

- Projekt Pro-MINT-us: Im Rahmen des Qualitätspakt Lehre zielt dieses Projekt auf eine Verbesserung der Studieneingangsphase und den Übergang Schule/Hochschule in den MINT Fächern. Im Projekt sind viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als Role Model beschäftigt.
- Veranstaltungsreihe „Students´ Special“: Organisiert durch die Gleichstellungsstelle finden jährlich Workshops zu den Themen „Studieren mit Kind, Bewerbungstraining, Stressbewältigung und Zeitmanagement“ statt.
- H-BRS Motorsport: In diesem interdisziplinären Projekt entwickeln und bauen Studierende der Hochschule einen Elektrorennwagen und nehmen damit an internationalen Wettbewerben teil. Der Studentinnenanteil in diesem Projekt ist überproportional zum Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften.

4.4.2 Beendete Maßnahmen

Projekt StartGut von 2015 – 2017

Individuelle Vorbereitung von Erstsemestern, Studierwerkstatt. Es werden gezielt Studentinnen als Mentorinnen in der Studierwerkstatt gesucht. Der Projektinhalt wird durch das Projekt Pro-MINT-us bis 2020 fortgeführt.

Förderung des Frühstudiums

Besonders geeignete Schülerinnen und Schüler erhielten die Möglichkeit einzelne Lehrveranstaltungen zu belegen. Nach Auslaufen der Projektlaufzeit wurde das Projekt wegen fehlender Akzeptanz beendet.

4.4.3 Neue Maßnahmen

Einrichtung des Studiengangs „Nachhaltige Ingenieurwissenschaften“

Bei der Planung und Konzeption des Bachelorstudiengangs Nachhaltige Ingenieurwissenschaft des Fachbereichs Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus spielte auch der Gender-Aspekt eine Rolle. Mit dem Thema Nachhaltigkeit war die Hoffnung verbunden, Studieninteressierte anzusprechen, die tendenziell nicht primär ein Studium der Elektrotechnik oder des Maschinenbaus angestrebt hätten, was insbesondere auch für weibliche Studieninteressierte gilt. Diese Vermutung hat sich nach den ersten Erfahrungen bestätigt, sowohl bei der Bewerbung des Studiengangs im Vorfeld (Schulen, Messen, Infotage) als auch bei den Einschreibungen des ersten Jahrgangs. Bei den Werbeveranstaltungen zeigte sich direkt ein höheres Interesse von Schülerinnen, deren Interesse für den Studiengang oftmals auf umwelt- oder naturwissenschaftlichen Themen basierte und die sich nicht direkt für Elektrotechnik oder Maschinenbau interessiert hätten. Im ersten Jahr war der Anteil der Studentinnen im Studiengang „Nachhaltige Ingenieurwissenschaften“ doppelt so hoch wie der in den Studiengängen Elektrotechnik und Maschinenbau. Für eine genauere Beurteilung werden in den nächsten Jahren die Zahlen mehrere Jahrgänge ausgewertet.

Informatik Schwerpunkt in den „Komm machMINT“ Kursen

Schülerinnen werden spielerisch in Ferienkursen an die hardwarenahe Programmierung mit Arduino herangeführt. In den Roberta- (Legoroboter) und Scratchkursen (Spieleprogrammierung) werden die Programmierkenntnisse vertieft.

4.5 Steigerung des Anteils an Professorinnen in Gremien

Zielgruppe: Professorinnen

Verantwortliche: Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte, Dekanate

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte

Kennzahl/Indikator: Professorinnenanteil in Gremien

4.5.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

Verlängerung der Zeiten für Wahlvorschläge

Wenn es zu wenige Bewerbungen von Frauen, insbesondere Professorinnen, für Wahlgremien gibt, wird eine Nachfrist gesetzt und z.B. für die Fachbereichsräte das Dekanat gebeten, gezielt Professorinnen zu einer Bewerbung zu ermutigen (Umsetzung von § 11c Hochschulgesetz NRW, 2014).

Paritätische Gremienbesetzung

Präsidium, Hochschulrat und Berufungskommissionen wurden und werden geschlechterparitätisch besetzt.

4.5.2 Neue Maßnahmen

Unterstützung von Professorinnen

Sollten Professorinnen vermehrt in der Selbstverwaltung eingesetzt werden, um Gremien geschlechtergerecht zu besetzen, besteht die Möglichkeit der zusätzlichen Entlastung durch studentische Hilfskräfte, die vom Dekanat finanziert werden.

4.6 Verankerung von Work-Life-Balance

Zielgruppe: Hochschulangehörige

Verantwortliche: Gleichstellungsstelle, Verwaltung, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte

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

4.6.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

Auditierung familiengerechte Hochschule

Die dritte Reauditierung „familiengerechte Hochschule“ wurde erfolgreich durchgeführt, die vierte Reauditierung befindet sich in der Phase des Zwischenberichts. 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.

Leitlinie zum partnerschaftlichen Verhalten, Ombudskommission

Vertreterinnen und Vertreter der Gleichstellungskommission, der Personalräte und des AStA entwickelten gemeinsam die Leitlinie zum partnerschaftlichen Verhalten. Die Leitlinie spricht alle Hochschulangehörigen an und soll ihnen behilflich sein, Konflikte fair zu lösen oder gar nicht erst aufkommen zu lassen. Zur Konfliktlösung werden Anlaufstellen innerhalb und außerhalb der Hochschule benannt. Verstöße gegen die Leitlinie, wie z.B. Persönlichkeitsverletzungen und Diskriminierung, können einer Ombudskommission anonym gemeldet werden und diese berichtet jährlich dem Präsidium und dem Senat.

4.6.2 Zu modifizierende Maßnahmen

Masterstipendium für Studierende mit Kind

Ziel des Stipendiums sollte es sein, Studierende mit Kind zu ermutigen, sich finanziell ein Masterstudium zuzutrauen. Um Studierende, die sich schon im Master befanden, nicht zu benachteiligen, konnten sich Bachelor Studierende im Abschlussemester und Master Studierende bewerben. Hauptsächlich haben nur Master Studierende, die das Studium schon finanziell geplant hatten, das Stipendium erhalten. Die Richtlinien zur Vergabe werden nun modifiziert und auf Bachelor Studierende im Abschlussemester beschränkt.

4.6.3 Beendete Maßnahmen

Pilotprojekt in der Verwaltung zum Thema „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“

Nach einer Umfrage in der Verwaltung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz, wurde allen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten die Ergebnisse vorgestellt. Auf Grund der in der Befragung genannten Belastungen, wie z.B. zu hoher Arbeitsdruck, ständige Störungen, wurden Maßnahmen zu deren Abbau ergriffen. Allgemeine Maßnahmen wie Teambildungsseminare, Ergonomische Beratung und Rücken- und Yogakurse werden seitdem regelmäßig angeboten und werden im Folgeprojekt „Gesunde Hochschule“ fortgeführt.

4.6.4 Neue Maßnahmen

Hochschulentwicklungsprojekt „Gesunde Hochschule“

Am 01.04.2018 startete das Projekt „Gesunde Hochschule“. In Zusammenarbeit mit den Gesundheitsexperten der Techniker Krankenkasse soll in den nächsten fünf Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert und die Hochschule als Gesunde Hochschule zertifiziert werden. Nach einer Gesundheitsbefragung in 2018/ 2019, sollen passgenaue Maßnahmen entwickelt und durchgeführt werden. Im Hochschulentwicklungsplan 2016 - 2020 wurde der gesunde Arbeitsort Hochschule als strategisches Ziel benannt und soll zu einer Dienstvereinbarung Gesunde Hochschule führen.

4.7 Gendercontrolling

Zielgruppe: Verwaltung

Verantwortliche: Dezernat für Hochschulplanung, Evaluation und Controlling, Dezernat für Finanzen und Einkauf, Dezernat für Personal und Recht
Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung
Kennzahl/Indikator: gegenderte Hochschuldaten

4.7.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

Gegenderte Studierenden- und Absolventenbefragungen

Das Dezernat für Hochschulplanung, Evaluation und Controlling stellt regelmäßig gegenderte Studiendendaten zur Verfügung. Des Weiteren werden jährlich gegenderte Erstsemester- und Absolventenbefragungen und die Befragung der höheren Semester durchgeführt und gliederungspezifisch zur Verfügung gestellt. In den Studierendenbefragungen werden z.B. Fragen zur familiären Situation (Kinder, zu pflegende Angehörige) gestellt und abgefragt, ob die Studienbedingungen geeignet sind, diesen familiären Verpflichtungen nachzukommen.

Gegenderte Personaldaten durch Einführung neuer Personalsoftware

Durch die Einführung einer neuen Personalsoftware ist es auf Knopfdruck möglich, Personalstatistiken für die verschiedenen Beschäftigungsgruppen zu generieren.

4.7.2 Neue Maßnahmen

Gemeinsam mit der Vizepräsidentin für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs wird geprüft, inwieweit gegenderte Forschungsdaten zur Verfügung gestellt werden können.

4.8 Etablierung Genderforschung

Zielgruppe: Schülerinnen und Studentinnen, Hochschulangehörige

Verantwortliche: Professorin Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung

Kennzahl/Indikator: Projekte, Lehrveranstaltungen

4.8.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

Aufbau Forschungsschwerpunkt „Technik-Gender-Journalismus“

Frau 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 Unterstützung der Gleichstellungsstelle konnte eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für den Forschungsschwerpunkt eingestellt werden. Diese unterstützt die Professur in Themen der Entwicklung und Implementation eines gendersensiblen Technikjournalismus unter Berücksichtigung der Digitalisierung.

Blog zum Forschungsschwerpunkt “gender2technik“

Es wurde ein Web-Blog eingeführt, der mit Hilfe des Technikjournalismus technische Themen in einen nicht-männlichen Kontext überführt. In Lehrforschungsprojekten und Abschlussarbeiten werden Medien einem Gender-Check unterzogen

4.8.2 Neue Maßnahmen

Bewerbung Grimme Online-Award

Mit dem Blog gender2technik und den zugehörigen Social Media-Accounts wird eine Bewerbung um den Grimme Online-Award angestrebt.

5 Nachhaltigkeit des Gleichstellungskonzepts nach dem Professorinnenprogramm III

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 III erfolgreich sein wird.

Familienfreundlichkeit und Gleichstellung ist fest in den Köpfen der Hochschulangehörigen verankert, so dass auch über das Professorinnenprogramm III hinaus, diese Themen eine große Relevanz in der Hochschule haben werden.

Als ein Schwerpunkt für die nächsten Jahre soll der Gender Pay Gap bei den Professuren (Leistungs- und Berufungszulagen), den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und den MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung betrachtet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte strebt eine Zertifizierung mit dem Equal-Equality Prädikat für die Hochschule an.

6 Qualitätssicherung

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

Table 6: Qualitätssicherungsverfahren

Verfahren zur Qualitätssicherung	durch	Turnus
Statistische Auswertung der Zusammensetzung der Gremien der Hochschule nach Geschlecht	Gleichstellungsstelle	jährlich
Auswertung der Teilnehmerzahlen von Veranstaltungen und Beratungsangeboten der Gleichstellungsstelle	Gleichstellungsstelle	pro Veranstaltung / jährlich
Online-Befragung zur Familiengerechtigkeit der Hochschule	Gleichstellungsstelle	alle drei Jahre
Zertifizierung Familiengerechte Hochschule, Hertie Stiftung	Präsidium/ Gleichstellungsstelle	alle drei Jahre
Auswertung der Befragungen zur Lehrevaluation nach Geschlecht und gleichstellungsbezogenen Aspekten	Fachbereiche / VP Lehre / Gleichstellungsstelle	Jedes Semester / jährlich
Akkreditierung: Überprüfung der Förderung von Geschlechter-gerechtigkeit und Chancengleichheit auf Studiengangsebene	Fachbereiche / VP Lehre	alle 5-7 Jahre
Mitarbeitergespräche zur Identifizierung von Maßnahmen zur Personalentwicklung	Führungsverantwortliche	jährlich
Feedback- und Beschwerdemanagement	Gleichstellungsstelle / Familienbüro	kontinuierlich
Gleichstellungspläne der Gliederungen ab 20 MitarbeiterInnen	zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Gliederungsleitungen	alle fünf Jahre
Überprüfung des Gleichstellungskonzepts	Ressort Gleichstellung / Präsidium/Gleichstellungsstelle	alle zwei Jahre
Strategische Ausrichtung Gleichstellung im Hochschulentwicklungsplan	Ressort Gleichstellung / Präsidium/Gleichstellungsstelle	alle fünf Jahre
Erstellung neues Gleichstellungskonzept	Ressort Gleichstellung / Präsidium/Gleichstellungsstelle	alle fünf Jahre

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. Ebenso bilden die Gleichstellungspläne der Gliederungen einen wichtigen Input für die Fortschreibung des Konzeptes. Zur Überprüfung von Zielerreichung und Wirksamkeit erfolgt ein kennzahl- und indikatorbasiertes Monitoring der Ist- und Soll- Werte. Die Daten aus den Bereichen Hochschulplanung und -controlling, Personalcontrolling, Forschung und Transfer, Stipendienprogramme sowie Informationen aus Qualitätssicherungsverfahren (QS), werden unter dem Fokus Gleichstellung zusammengestellt und bewertet.

Die Gleichstellungspläne der Gliederungen bilden einen wichtigen Input für die Fortschreibung des Konzeptes. Durch Nutzung der Experimentierklausel im LGG NRW wurde die Laufzeit der Gleichstellungspläne mit dem Gleichstellungskonzept auf fünf Jahre synchronisiert und die Hochschule verpflichtet sich, das Gleichstellungskonzept nach zwei Jahren auf seine Zielerreichung zu überprüfen.

7 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. Besonders hervorzuheben ist hier die paritätische Besetzung des Präsidiums, womit sie eine der wenigen Hochschulen in NRW ist, die ihre Leitung paritätisch besetzt.

Herausforderung für die Zukunft ist die Rekrutierung und Bindung von exzellenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit machen einen großen Teil der Attraktivität der H-BRS als Arbeitgeberin aus, aber es fehlen langfristige Beschäftigungsperspektiven für viele MitarbeiterInnen, auf Grund von befristeten Haushaltsmitteln.

Unterstützt durch das Professorinnenprogramm III stellt sich die Hochschule in den kommenden Jahren folgenden Zielen:

- **Erreichung der Gleichstellungsquote in allen Fachbereichen**
- **Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Erhöhung des Anteils an Promovendinnen**
- **Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen**
- **Stabilisierung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in den Ingenieurwissenschaften und Steigerung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in der Informatik**
- **Steigerung des Anteils an Professorinnen in Gremien**
- **Weiterentwicklung der Work-Life-Balance**
- **Gendercontrolling**
- **Etablierung Genderforschung**

Prof. Dr. Hartmut Ihne
Präsident der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg