



Frauenförderrahmenplan der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg für die Jahre 2015 bis 2017

Erstellt durch Annegret Schnell, Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

<i>Präambel</i>	3
1 Geltungsbereich und Fortschreibung	3
2 Situationsbeschreibung	5
2.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands (fachbereichsübergreifend)	5
2.2. Frauenanteil in den Fachbereichen (in Prozent)	6
2.3. Entwicklung des Studentinnenanteils (in Prozent)	6
2.4. Entwicklung des Absolventinnenanteils (in Prozent)	7
2.5. Auswertung nach dem Kaskadenmodell	7
2.6. Gleichstellungsquote	9
2.7. Stipendien	10
2.8. Frauenanteil in den Hochschulgremien in %	10
2.9. Frauenanteil in den Fachbereichsräten November 2014	11
2.10. Frauenanteil in Berufungskommissionen (Bewerbungen und Kommissionsteilnehmer)	11
2.11. Unbereinigter Gender Pay Gap von MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	11
2.12. Unbereinigter Gender Pay Gap von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	12
3 Unterrepräsentanz von Frauen	12
3.1 Entscheidungsträger und Gremien	12
3.2 Personal und Berufungskommissionen	12
3.3 Fachbereichsbezogene Betrachtung der Unterrepräsentanz (Dezember 2014)	12
3.4 Gesamtbewertung der Unterrepräsentanz	13
4 Unbereinigter Gender Pay Gap	13
4.1. MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	13



4.2.	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	13
5	Maßnahmenpakete der Hochschule insgesamt	14
5.1	Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie	14
5.2	Erhöhung des Studentinnenanteils	14
5.3	Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal (Professuren, wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen)	15
5.4	Weibliche Gremienbeteiligung und Leitungsfunktionen	18
5.5	Öffentlichkeitsarbeit	18
6	Anforderungen an die einzelnen Frauenförderpläne	18
7	Ausblick	19



Präambel

Grundlagen des Frauenförderrahmenplanes sind Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz, wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fordert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, sowie das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 9. November 1999.

Der Frauenförderrahmenplan hat die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zum Ziel. Laut Landesgleichstellungsgesetz sind alle Gliederungen mit mehr als 20 MitarbeiterInnen verpflichtet, einen Frauenförderplan für ihre Gliederung aufzustellen. Diese sind diesem Dokument als Anlage beigefügt.

Die Frauenförderpläne der Gliederungen, der Frauenförderrahmenplan und der Hochschulentwicklungsplan bilden zusammen die Grundlage eines Gender Mainstreamings auf allen Ebenen der Hochschule.

Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie für Frauen und Männer wird mit dem Maßnahmenkatalog, der nach der zweiten Reauditierung beschlossen wurde, weiter ausgebaut.

Auch die gleichberechtigte Teilhabe von Männern, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist Bestandteil des gendergerechten Konzeptes der Hochschule Bonn Rhein-Sieg, es wird hier jedoch nicht weiter darauf eingegangen.

In den folgenden Kapiteln werden nach einer Situationsbeschreibung die Ziele und Maßnahmen beschrieben, die für die Frauenförderung relevant sind.

1 Geltungsbereich und Fortschreibung

Der Frauenförderrahmenplan findet uneingeschränkt Anwendung für das wissenschaftliche Hochschulpersonal, die MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung, sowie für die Studierenden der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Des Weiteren gelten die §§ 5a Abs. 1, 2, 6 und 7 LGG.

§ 5a Abs. 1: "...in der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben."

§ 5a Abs. 2: "In der Landesverwaltung sind Frauenförderpläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Frauenförderplan aufgestellt ist. Über die Frauenförderpläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle oder einer Hochschule dem Frauenförderplan, ist der Frauenförderplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen."

§ 5a Abs. 6: "Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des



Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen."

§ 5 Abs. 7: "Der Bericht zum Frauenförderplan in Hochschulen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (§ 5) erreichten Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung dieses Gesetzes."



2 Situationsbeschreibung

2.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands (fachbereichsübergreifend)

	Professuren					wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen					MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung in den Fachbereichen				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
		abs.	in %	abs.	in %		abs.	in %	abs.	in %		abs.	in %	abs.	in %
2010	118,2	29	25%	89	75%	62,82	29	45%	34,25	54%	10,84	9,84	91%	1	9%
2011	122,4	30	25%	92	75%	84,2	38	43%	45,97	56%	12,8	10,8	84%	2	16%
2012	137	32	23%	105	77%	186	86	46%	100	54%	12,8	10,8	84%	2	16%
2013	146	37	25%	110	75%	212	106	50%	106	50%	12,8	10,8	84%	2	16%
2014	144	39	27%	105	73%	222	100	45%	122	55%	12,8	10,8	84%	2	16%

Verwaltung VZÄ												
Jahr	Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Summe	Summe M	M	Summe W	W	
	M	W	M	W	M	W						
2010	5	3	8,5	13,21	4	13	46,71	17,5	37,47%	29,21	62,53%	
2011	6	4	7,61	21,42	4	15	58,03	17,61	30,35%	40,42	69,65%	
2012	7	6	5,68	26,37	2,18	20,91	68,14	14,86	21,81%	53,28	78,19%	
2013	7	8,6	8,1	33,9	4,19	23,17	84,96	19,29	22,70%	65,67	77,30%	
2014	8	9,26	11,8	35,29	4	27,68	96,03	23,8	24,78%	72,23	75,22%	

Bibliothek VZÄ												
Jahr	Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Summe	Summe M		Summe W		
	M	W	M	W	M	W						
2010	1	0,85	3	3,78	0	3,85	12,48	4	32,05%	8,48	67,95%	
2011	1	0,85	3	3,78	0	3,85	12,48	4	32,05%	8,48	67,95%	
2012	1	2,61	7	4,54	0	7,56	22,71	8	35,23%	14,71	64,77%	
2013	1	2,85	8	4,54	1	7,66	25,05	10	39,92%	15,05	60,08%	
2014	1,8	2,85	7	5,04	1	8,81	26,5	9,8	36,98%	16,7	63,02%	

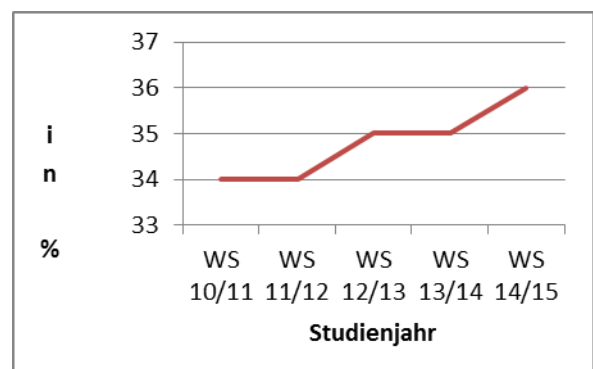


2.2. *Frauenanteil in den Fachbereichen (in Prozent)*

		2010	2011	2012	2013	2014
Wirtschaftswissenschaften Sankt Augustin, ab 2012 Wirtschaftswissenschaften insgesamt	Professorinnen	17,2	17,2	19	20	24
	Wiss. Mitarbeiterinnen	71,4	55,7	50	50	52
	Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	50	50	50	50	66
	Professuren Vertretungen			0	100	100
Informatik	Professorinnen	17,2	17,2	14	13	16
	Wiss. Mitarbeiterinnen	32,8	45,1	40	42	37
	Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100	100	100	100
	Professuren Vertretungen			0	0	
Elektrotechnik, Maschinenbau, Technikjournalismus	Professorinnen	20,7	20,7	19	21	21
	Wiss. Mitarbeiterinnen	33,3	24	37	38	32
	Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100	100	100	100
	Professuren Vertretungen					
Wirtschaft Rheinbach	Professorinnen	26,7	26,7			
	Wiss. Mitarbeiterinnen	37,5	38,9			
	Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100			
	Professuren Vertretungen					
Angewandte Naturwissenschaften	Professorinnen	40	37,5	44	41	41
	Wiss. Mitarbeiterinnen	47,1	51,7	53	61	63
	Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100	100	100	100
	Professuren Vertretungen			0	0	0
Sozialversicherung	Professorinnen	45	45	27	36	33
	Wiss. Mitarbeiterinnen	50	66,7	75	83	83
	Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100	100	100	100
	Professuren Vertretungen					

2.3. *Entwicklung des Studentinnenanteils (in Prozent)*

Hochschule insgesamt	weiblich	
	abs.	in %
WS 10/11	1888	34
WS 11/12	2088	34
WS 12/13	2280	35
WS 13/14	2448	35
WS 14/15	2640	36

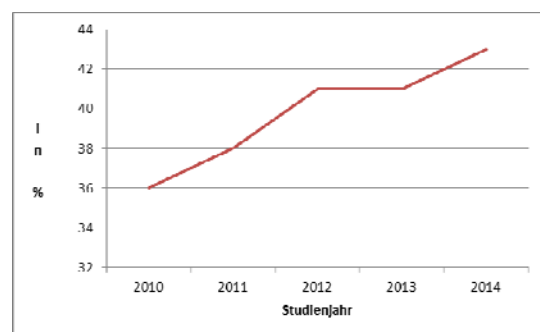




Fachbereich	2010	2011	2012	2013	2014
Wirtschaftswissenschaften	42	43	48	50	52
Informatik	10	10	12	12	13
Elektrotechnik, Maschinenbau, Technikjournalismus	17	17	18	20	21
Angewandte Naturwissenschaften	57	56	57	58	57
Sozialversicherung	70	66	65	66	66
Hochschule insgesamt	34	34	35	35	36

2.4. Entwicklung des Absolventinnenanteils (in Prozent)

Hochschule insgesamt	in %
2010	36
2011	38
2012	41
2013	41
2014	43



Fachbereich	2010	2011	2012	2013	2014
Wirtschaftswissenschaften	50	43	49	49	54
Informatik	13	5	11	14	8
Elektrotechnik, Maschinenbau, Technikjournalismus	14	16	19	18	25
Angewandte Naturwissenschaften	55	64	64	59	62
Sozialversicherung	71	75	65	66	66
Hochschule insgesamt	36	38	41	41	43

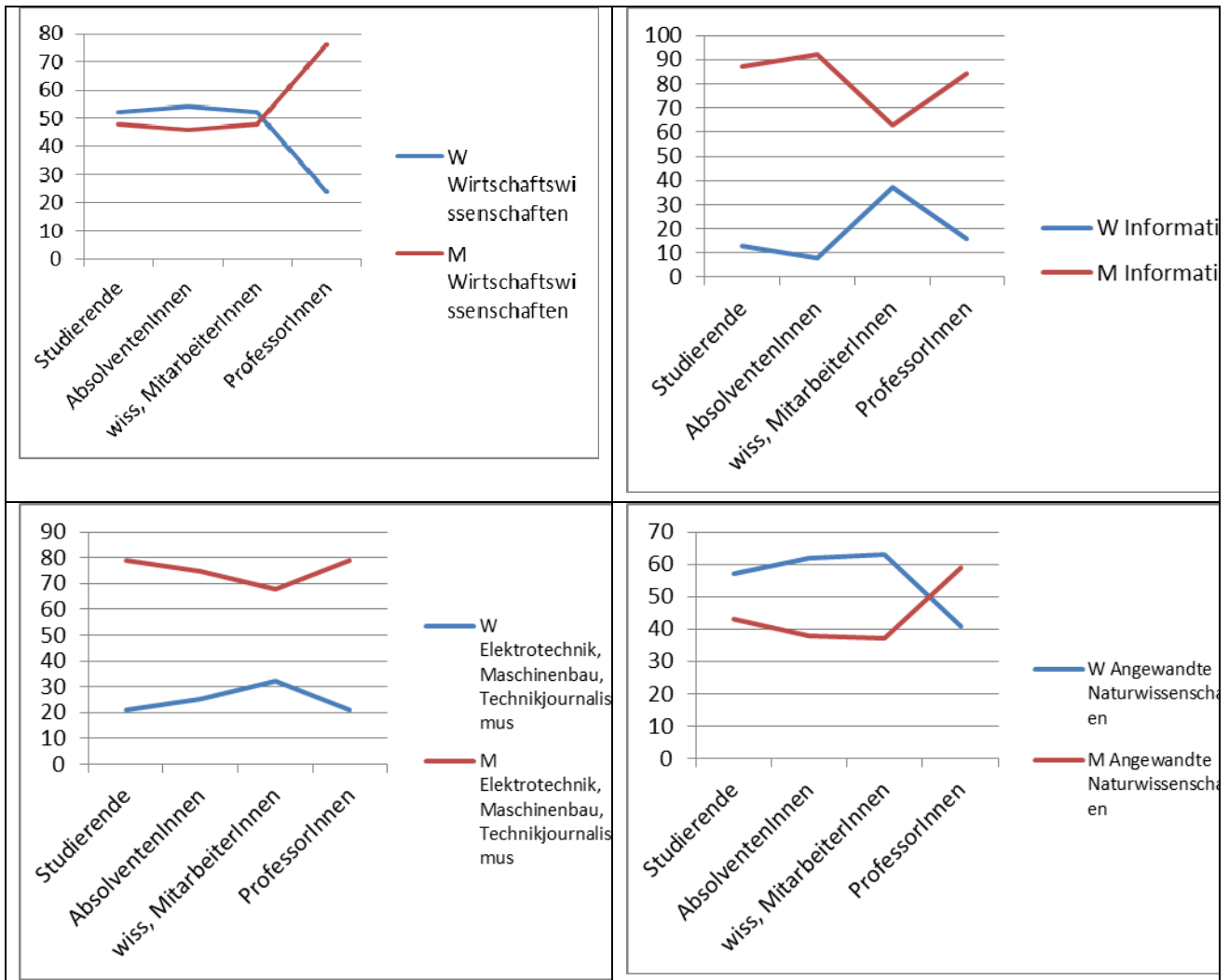
2.5. Auswertung nach dem Kaskadenmodell

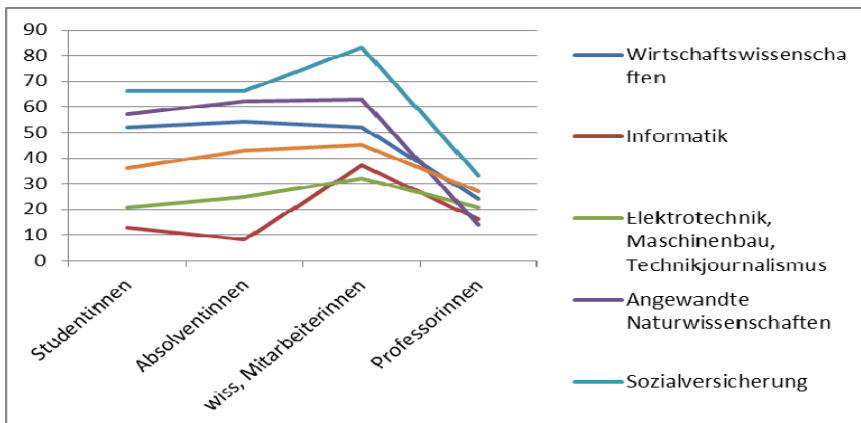
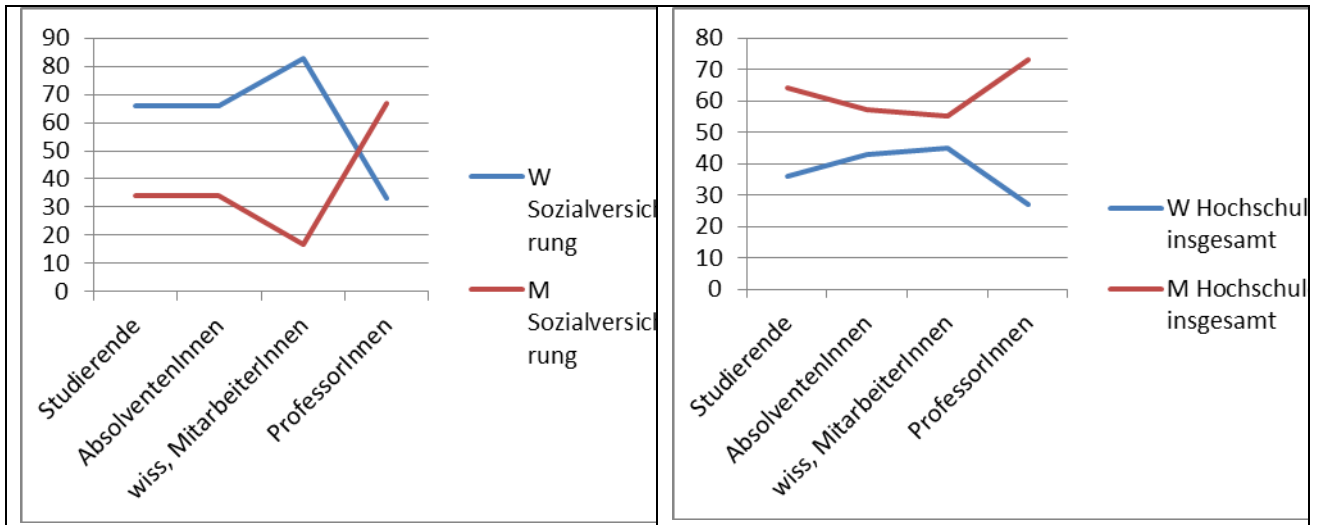
2014	Studierende	AbsolventInnen	wiss, MitarbeiterInnen	ProfessorInnen
Wirtschaftswissenschaften W	52	54	52	24
Wirtschaftswissenschaften M	48	46	48	76
Informatik W	13	8	37	16
Informatik M	87	92	63	84
EMT W	21	25	32	21
EMT M	79	75	68	79
Angewandte Naturwissenschaften W	57	62	63	41
Angewandte Naturwissenschaften M	43	38	37	59



Sozialversicherung W	66	66	83	33
Sozialversicherung M	34	34	17	67
Hochschule insgesamt W	36	43	45	27
Hochschule insgesamt M	64	57	55	73

Das Kaskadenmodell betrachtet den Vergleich aufeinanderfolgender Qualifikationsstufen. Da mit zunehmenden Qualifikationsstufen der Frauenanteil in der Regel abnimmt, wird als Zielgröße einer Qualifikationsstufe immer die jeweils darunter liegende Stufe genommen. Durch den hohen Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist dies nicht auf die Hochschule anwendbar (z.B. ist die Absolventinnenquote in fast allen Fachbereichen niedriger als die Quote der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen).





2.6. Gleichstellungsquote

Im 2014 verabschiedeten HZG wird die Berechnung einer Gleichstellungsquote für die Fachbereiche vorgeschrieben. Für die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ergeben sich folgende Quoten.

	errechnete Gleichstellungsquote	Ist Professorinnen 2014 in %	Abweichung in %
Wirtschaftswissenschaften	29	24	-5
Informatik	16	16	0
Elektrotechnik, Maschinenbau, Technikjournalismus	20	21	1
Angewandte Naturwissenschaften	41	41	0
Sozialversicherung	29	33	4

Die Gleichstellungsquote sagt aus, wie hoch der Frauenanteil bei Berufungen im jeweiligen Fachbereich in den nächsten drei Jahren sein soll, um die errechnete Quote zu erreichen.



Gesamtziel der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren ist jedoch die paritätische Besetzung, so dass in Fachbereichen in denen diese Quote schon erreicht ist, höher gesteckte Ziele angestrebt werden sollten.

	errechnete Gleichstellungsquote	Zielquote	Ist Professorinnen 2014 in %	Prozentsatz, um den gesteigert werden sollte
Wirtschaftswissenschaften	29,1	29,1	24	5,1
Informatik	15,7	18	16,7	2
Elektrotechnik, Maschinenbau, Technikjournalismus	19,7	23	21	2
Angewandte Naturwissenschaften	40,6	43	41	2
Sozialversicherung	28,7	35	33	2

2.7. Stipendien

	2012			2013		
	insgesamt	männlich %	weiblich %	insgesamt	männlich %	weiblich %
Deutschlandstipendien	65	70	30	77	61	39
DAAD-Stipendien	5	40	30	5	40	60
Studienstiftung H-BRS	8	37	63	5	40	60
Promotionsstipendien	5	80	20	8	75	25
	2014					
Deutschlandstipendien	82	54	46			
DAAD-Stipendien	5	20	80			
Studienstiftung H-BRS	4	20	80			
Promotionsstipendien	8	75	25			

2.8. Frauenanteil in den Hochschulgremien in %

	2011	2012	2013	2014
Senat	32	32	32	32
Präsidium	17	0	17	17
Hochschulrat	38	38	38	38
Dekane / Dekaninnen	0	0	0	0
Fachbereichsräte	35	35	35	35
Studierendenparlament	20	23	40	33
AStA	36	37	30	47



2.9. *Frauenanteil in den Fachbereichsräten November 2014*

Fachbereich	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Wirtschaftswissenschaften	17	11	6	35,3%
Informatik	15	12	3	20,0%
Elektrotechnik, Maschinenbau, Technikjournalismus	11	8	3	27,3%
Angewandte Naturwissenschaften	14	9	5	35,7%
Sozialversicherung	9	5	4	44,4%

2.10. *Frauenanteil in Berufungskommissionen (Bewerbungen und Kommissionsmitglieder)*

Die Berufungskommissionen sind geschlechtsparitatisch besetzt. In den Jahren 2013/2014 betrug der Anteil der Bewerberinnen auf eine Professur 24 %.

2.11. *Unbereinigter Gender Pay Gap¹ von MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung*

Legt man für alle Entgeltgruppen eine mittlere Stufenentwicklung zu Grunde (Stufe 3) lässt sich das Durchschnittsgehalt für Männer und Frauen errechnen.

Durchschnittsgehalt M	3.463,40 €
Durchschnittsgehalt W	3.123,06 €

Hieraus ergibt sich ein unbereinigter Gender Pay Gap von 10 % (2015 bundesweit 22 %).

¹ **Beschreibung/Definition unbereinigter Gender Pay Gap**

Prozentualer Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern.

Quelle

Verdienststrukturerhebung, vierteljährliche Verdiensterhebung

Hinweise zur Interpretation

Bei der Interpretation der Werte sollte berücksichtigt werden, dass es sich um den unbereinigten Gender Pay Gap handelt. Aussagen zum Unterschied in den Verdiensten von weiblichen und männlichen Beschäftigten mit gleichem Beruf, vergleichbarer Tätigkeit und äquivalentem Bildungsabschluss sind damit nicht möglich.

Der unbereinigte Gender Pay Gap (GPG) wird berechnet für alle NACE - Gruppen mit Ausnahme der Landwirtschaft, Fischerei, öffentliche Verwaltung, private Haushalte und exterritoriale Organisationen in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten.

Die Grundgesamtheit besteht aus allen Arbeitnehmern, ohne Altersbeschränkung oder Einschränkung der Stundenzahl. Teilzeiterwerbstätige sind enthalten.

Der Bruttostundenlohn (unter Verwendung des arithmetischen Mittels) beinhaltet bezahlte Überstunden und schließt außerordentliche Zahlungen aus.



2.12. Unbereinigter Gender Pay Gap von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen

Legt man für alle Entgeltgruppen eine mittlere Stufenentwicklung zu Grunde (Stufe 3) lässt sich das Durchschnittsgehalt für Männer und Frauen errechnen.

Durchschnittsgehalt M 3697,80 €

Durchschnittsgehalt W 3814,65

Hieraus ergibt sich ein unbereinigter Gender Pay Gap von 3 % (2015 bundesweit 22 %).

3 Unterrepräsentanz von Frauen

3.1 Entscheidungsträger und Gremien

Bereich	ja	nein
Senat	X	
Hochschulrat	X	
Präsidium (ab 2015 paritätisch besetzt)		X
Dekanate	X	
Fachbereichsräte	(X)	
Studierendenparlament	(X)	
AStA	(X)	

3.2 Personal und Berufungskommissionen

Bereich	ja	nein
Professuren	X	
Wissenschaftliche Mitarbeiter		X
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung		X
Studierende	X	
Bewerbungen von Frauen auf eine Professorenstelle	X	
Berufungskommissionen		X

3.3 Fachbereichsbezogene Betrachtung der Unterrepräsentanz (Dezember 2014)

Bereich	FB 01	FB 02	FB 03	FB 05	FB 06
Gruppe Professoren	X	X	X		X
Gruppe wissenschaftliche Mitarbeiter		X	X		
Mitarbeiter in Technik und Verwaltung					
Fachbereichsrat	X	X	X	X	
Studentinnenanteil Bachelor		X	X		
Absolventinnenquote Bachelor		X	X		



3.4 Gesamtbewertung der Unterrepräsentanz

Am deutlichsten wird die Unterrepräsentanz von Frauen in den Dekanaten, die, bis auf eine Prodekanin, männlich besetzt sind.

Senat und Fachbereichsräte sind ebenfalls Gremien, die eine Unterrepräsentanz aufweisen. Positiv anzumerken ist hier die Besetzung des Präsidiums, das im vorigen Berichtszeitraum nur männlich besetzt war und nun einen Geschlechter Parität aufweist.

Der Professorinnenanteil der Hochschule ist im Vergleich zu den Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen relativ hoch, doch auch hier gibt es ein deutliches Entwicklungspotential. Mit 36 % ist der Anteil der Studentinnen insgesamt im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, der eine Parität aufweist, deutlich niedriger; dies ist durch die geringe Quote an Studentinnen in den technischen Fachbereichen bedingt. Eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen gibt es in den Studiengängen Forensik und Sozialversicherungen.

Die Frauenförderung der Hochschule insgesamt und in den einzelnen Gliederungen sollte sich auf folgende Ziele konzentrieren:

- Erhöhung des Anteils an Studentinnen in technischen Studienfächer
- Erhöhung des Anteils an Frauen in den Dekanaten
- Erhöhung des Anteils an Frauen in Gremien der Hochschule
- Erhöhung des Anteils an weiblichen Professuren
- Erhöhung des Anteils an Mitarbeiterinnen in Forschung und Lehre in den technischen Fachbereichen

Die Maßnahmen, die hierzu ergriffen werden müssen, werden im folgenden Kapitel sowohl hochschulübergreifend wie gliederungsspezifisch erläutert.

4 Unbereinigter Gender Pay Gap

4.1 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung verdienen im Durchschnitt 10 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Obwohl dieser unbereinigte Gender Pay Gap unter dem Bundesdurchschnitt von 22 % (über alle Berufsgruppen) liegt, muss es Ziel der Hochschule sein, diese Unausgewogenheit auszugleichen.

4.2 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Der unbereinigte Gender Pay Gap bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen beträgt 3 % und liegt daher in einer akzeptablen Höhe.



5 Maßnahmenpakete der Hochschule insgesamt

5.1 Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Die Hochschule Bonn Rhein-Sieg hat sich eine ausgeprägte familienbewußte Hochschulphilosophie zum Leitmotiv gemacht. Nach bereits drei erfolgreichen Auditierungen der Hertie Stiftung sind vielfältige familienfreundliche Maßnahmen in der Hochschule implementiert. Die nachfolgende Aufzählung gibt einen Überblick hierüber:

- Sehr flexible und individuelle Arbeitszeitgestaltung (großzügige Teilzeitregelung, Telearbeit, Jobsharing)
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer an den Standorten Sankt Augustin und Rheinbach
- HELP Anlaufstelle für Beschäftigte und Studierende mit familiären Verpflichtungen
- Kinderbetreuungsangebot von 4 Monaten bis 6 Jahren
- Vermittlung von qualifizierten Tagesmüttern und –vätern
- Mobile Spielkisten
- Umfangreiches Informationsangebot auf der Webseite der Gleichstellung
- Broschüre zu den Angeboten "Familiengerechte Hochschule" in deutscher und englischer Sprache
- "Try it" Ferienprogramm in den Oster- und Herbstferien für die Kinder der Beschäftigten, Lehrbeauftragten und Studierenden
- individuelle Studienverlaufspläne für Studierende mit familiären Verpflichtungen
- Koordinierung vorlesungsfreier Zeiten mit Schulferienzeiten
- Neugeborenenpaket, Eltern-Kind-Parkplätze, Wegweiser, Elterntreff
- Möglichst familienfreundliche Stundenplanung
- Gesundheitsmanagement

Die Hochschule hat eine eigene Regelung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschlossen, die nach erfolgreicher Evaluierung noch weiter ausgebaut wurde. Hier werden Ferienbetreuung, Betreuung von erkrankten Kindern oder zu pflegenden Angehörigen, Betreuung von Kindern am Arbeitsplatz, Regelungen zur Elternzeit sowie auch Gegenleistungen der Beschäftigten für alle wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Beschäftigten der Hochschule geregelt.

In der Verwaltung soll bei der Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung in Zukunft eine Balance zwischen den dienstlichen Belangen und den individuellen Interessen der ArbeitnehmerInnen gefunden werden. Vor dem Hintergrund der knappen Raumressourcen und dem Anliegen der Hochschule, Frauen zu fördern (auch in Teilzeit) wird ein stärkerer Einsatz von Job Sharing in Kombination mit Telearbeit erwogen. (Frauenförderplan der Verwaltung)

5.2 Erhöhung des Studentinnenanteils

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen, in denen sie unterrepräsentiert sind, werden folgende Maßnahmen durchgeführt.

Studienangebot



Duale und interdisziplinäre Studiengänge werden in den technischen Disziplinen eher von Frauen angenommen, als die vergleichbaren Studiengänge. Hier ist das 4 +1 Modell des Fachbereiches Elektrotechnik Maschinenbau und Technikjournalismus positiv hervorzuheben, dass nach einer vierwöchigen theoretischen Semesterphase ein einwöchiges Projekt folgen lässt, in dem theoretische Grundlagen direkt praktisch angewendet werden können. Gendergerechte Curricula sollten mit anstehenden Reakkreditierungen ins Visier genommen werden.

Fächerbezogene Aktionen

Im Jahr 2011 wurde ein zdi Schülerlabor eingerichtet, in dessen Rahmen Kurse für Schüler und Schülerinnen in den Bereichen Informatik, Elektrotechnik, Maschinenbau und Chemie durchgeführt werden. Das Präsidium hat im September 2015 beschlossen, diese Maßnahme fortzuführen.

Seit elf Jahren findet an der Hochschule ein Girls' Day statt, an dem mehrere 100 Schülerinnen die Fachbereiche und Studiengänge der Hochschule kennen lernen und in Workshops selber praktische Erfahrungen machen können.

Weitere Aktionstage für Schüler und Schülerinnen sind eine Kinderuni, Studieninformationstage, Frauen@Technik und Schnuppertage.

Die Projektstelle "Kommen mach MINT ", macht konkrete Angebote für Mädchen, um technische Studiengänge besser kennen zu lernen. Ein Projektbaustein ist das Feriencamp „GET together“, das in den Oster- und Herbstferien stattfindet. "GET together" steht für "Girls explore technics together". Workshops in der Robotik, zu regenerativen Energien und technischem Zeichnen gehören hier zum Programm

Im Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus gibt es ein Mentoring Programm von Studentinnen höherer Semester für Studentinnen, die das Studium gerade begonnen haben. Ziel ist es, die Quote der weiblichen Studienabbrecher zu minimieren, indem frühzeitig Unterstützung untereinander geleistet wird. Weiterhin empfiehlt der Fachbereich die Einrichtung einer Mutter/Vater Tags oder Lehrertags. Das Ziel ist, die direkt an der Erziehung beteiligten Personen zu erreichen und für Technik zu begeistern. Vorurteile, dass Frauen in Technikberufen (und entsprechender Ausbildung) nicht erfolgreich sein können, sollen so abgebaut werden.

5.3 Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal (Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen)

Seminarangebot für Frauen, die sich auf eine Professur bewerben

Seit fünf Jahren wird an der Hochschule das Coaching Programm "Grünes Licht für Professorinnen" durchgeführt. Mit dem Programm bietet die Hochschule auf dem Weg zur Professur professionelle Unterstützung. In Seminaren und im Einzelcoaching erhalten Frauen alles, was sie für einen gelungenen Start und eine erfolgreiche Karriere an der Hochschule brauchen: Vom überzeugenden Präsentieren vor der Berufungskommission über die gelungene Planung von Vorlesungen bis hin zum sicheren Auftritt in Verhandlungen.

Stellenausschreibungen

Grundlage für Stellenausschreibungen sind § 8 Abs. 4 – 6 des Landesgleichstellungsgesetzes.



§ 8 Abs. 4: "In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."

§ 8 Abs. 5: "Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren."

§ 8, Abs. 6: "Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben."

Laut § 2 Abs. 5 der hochschuleigenen Berufsordnung hat bei der Besetzung von wissenschaftlichem Personal eine öffentliche Ausschreibung zu erfolgen, die geschlechtsneutral zu formulieren ist. In Bereichen, in denen der Frauenanteil von der mittleren Verteilungsquote von 40-60% abweicht, werden Stellenausschreibungen um den folgenden Passus ergänzt:

„Ein besonderes Bemühen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg gilt dem Ausbau als gender- und familiengerechte Hochschule. Um eine gleichberechtigte Teilhabe von Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen sicherzustellen, sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“

In Stellenausschreibungen für eine Professur wurden neu die Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten als Angebot der Beratung aufgenommen. Viele Bewerberinnen haben in den vergangenen Jahren hiervon Gebrauch gemacht.

In der Hochschule werden Stellen intern ausgeschrieben.

Der Fachbereich EMT empfiehlt bei Ausschreibungen immer eine männliche und weibliche Ansprechperson anzugeben.

Berufungskommissionen

Bei der Besetzung von Berufungskommissionen ist auf eine geschlechterparitätische Besetzung zu achten (vgl. Berufsordnung vom 18. Dezember 2008, § 3 Absatz 3). Im Rahmen der Berufungskommission werden Frauen gezielt durch die Berufungskommis-sionsvorsitzenden und die Gleichstellungsbeauftragte angesprochen. In den Netzwerken femconsult und academianet können geeignete Bewerberinnen angeschriebenen und ermutigt werden, sich auf die zu besetzenden Professuren zu bewerben. Weiterhin ist ein aktives Suchen nach geeigneten Kandidatinnen von Seiten der Dekanatsleitungen wünschenswert, da nur so, gerade in den technischen Disziplinen, genügend weibliche Bewerberinnen gefunden werden können. Kommt die Ansprache vom Dekan oder der Dekanin, müssen die Bewerberinnen nicht befürchten, dass sie nur als Quotenfrau angesprochen wurden. Sollte sich auf eine ausgeschriebene Professur keine Frau beworben haben, sollte es zu einer erneuten Ausschreibung kommen.

Im Rahmen des Qualitätsmanagements ist ein Berufsleitfaden geplant. Hier müssen genderbezogene Aspekte mit aufgenommen werden, um die Qualität der Berufungsverfahren zu verbessern.

Gender und Forschung



Da auch in der Forschung Frauen in der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg unterrepräsentiert sind, ist es ein besonderes Anliegen der Gleichstellungsstelle mit Hilfe des Gleichstellungsbudgets, Projekte besonders in der Genderforschung zu unterstützen.

Seit fünf Jahren können sich Absolventinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Promotionsstipendien der Gleichstellungsstelle bewerben und so aktiv in die Forschung der Hochschule eingebunden werden. Momentan unterstützt die Gleichstellungsstelle eine Professorin mit einem Forschungsvorhaben aus der Genderforschung mit der Finanzierung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin für zwei Jahre.

Teilzeitprofessuren

In der Hochschule sind mehrere Professuren in Teilzeit besetzt, nachdem vollzeitbeschäftigte Professorinnen um Reduzierung ihrer Arbeitszeit gebeten haben. Eine wirkliche Aufspaltung einer Professur in z. B. 2 halbe Professuren wurde noch nicht realisiert. Dies wäre eine geeignete Maßnahme, um gerade Frauen mit kleineren Kindern zu ermöglichen, sich auf eine Professur zu bewerben. Eine Bewerbungen auf eine Vollzeit Professur mit dem Zusatz, dass diese gerne in Teilzeit vorerst ausgeübt werden würde, hat wenig Aussichten auf Erfolg, da die Fachbereiche an einer kompletten Übernahme der Lehrveranstaltungen interessiert sind. Der Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus plant zukünftig die Möglichkeit von Teilzeitprofessuren zu prüfen.

Qualifizierungsmaßnahmen

Qualifizierungsmaßnahmen wie fachliche Fortbildungen, Inhouse Schulungen und Arbeitszeitflexibilisierung bei persönlichen Fortbildungen werden in allen Gliederungen unterstützt und von vielen Beschäftigten genutzt. Während Inhouse Schulungen sollte Kinderbetreuung angeboten werden.

Personalentwicklung

Im Rahmen der Personalentwicklung wurden in allen Fachbereichen und in der Verwaltung Tätigkeitsbeschreibungen für das wissenschaftliche Personal und die MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung erstellt. Regelmäßige, möglichst jährliche, Mitarbeitergespräche dienen der Karriereplanung der Beschäftigten, um Ziele für die persönliche berufliche Entwicklung festzulegen. Dies gilt ebenso für befristete MitarbeiterInnen. Das Instrument der Job Rotation wird nur selten in der Hochschule genutzt. Der Fachbereich Informatik empfiehlt, in der Statistik die Lehrkräfte für besondere Aufgaben gesondert aufzuführen, da diese Stellen im Rahmen der Personalentwicklung einen Karriereaufstieg bedeuten.



5.4 *Weibliche Gremienbeteiligung und Leitungsfunktionen*

Weibliche Gremienbeteiligung

Fast alle Gremien der Hochschule weisen eine Unterrepräsentanz von Frauen aus. Leider lassen sich nur sehr wenige Frauen für Wahlgremien aufstellen. Eine gezielte Ansprache der für das Gremium Verantwortlicher könnte hier Abhilfe schaffen.

Die Gestaltung von familienfreundlichen Gremienzeiten für die Beschäftigten am Vormittag findet in den Fachbereichen wenig Resonanz, nur in der Bibliothek und der Verwaltung werden Besprechungen auf den Vormittag gelegt. Sitzungen sollten zeitig anberaumt werden, damit sie besser planbar sind. In vorlesungsfreier Zeit könnten Fachbereichsratssitzungen früher beginnen.

Weibliche Leitungspositionen

Der Frauenanteil in den Dekanaten ist marginal, lediglich ein Fachbereich hat eine Prodekanin. Eine Ursache hierfür ist die hohe Arbeitsbelastung, die solche Ämter mit sich bringen, die nur schwer in der regulären Arbeitszeit bewältigt werden kann. Eine höhere Freistellung der Dekane vom Lehrdeputat und eine Erhöhung der Assistenz für sie könnten hier Abhilfe schaffen. Frauen sind bereit Führungspositionen zu übernehmen, wenn ihnen die Möglichkeit gegeben wird, ihre Arbeit mit ihren familiären Verpflichtungen zu vereinbaren und dies in ihrer regulären Arbeitszeit möglich ist.

Seminare für angehende Führungskräfte können interessierte Frauen und Männer unterstützen, die bereit sind, das Amt einer Dekanin, eines Dekans zu übernehmen.

Die Leitungen der Servicebereiche in der Verwaltung sind fast paritätisch besetzt, so dass hier kein Handlungsbedarf besteht. Es fällt jedoch auf, dass in der Verwaltung die Verteilung der MitarbeiterInnen in den Gehaltsstufen einer Pyramide gleicht. Je höher die Gehaltsstufe, desto niedriger der Frauenanteil. Auch dies ist ein Vereinbarkeitsproblem, da gerade in den mittleren Gehaltsgruppen viele teilzeitbeschäftigte Mütter arbeiten. Hier wäre es denkbar, dass zur Steigerung des Anteils an Frauen in höheren Gehaltsstufen darauf geachtet wird, dass bei Beförderungen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden.

5.5 *Öffentlichkeitsarbeit*

Der Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus schlägt vor, bei der Überarbeitung der Fachbereichsseiten, Anstrengungen des Fachbereichs in Richtung Gender aufzunehmen. Dies könnten z.Bsp. Fotoreportagen von Ingenieurinnen oder ein Blog zu „Gender 2 Technik“ sein. Er möchte das Thema „Career Service“ stärker adressieren und neue Studieninhalte so kommunizieren, dass sich Frauen angesprochen fühlen.

6 Anforderungen an die einzelnen Frauenförderpläne

Die Frauenförderpläne der Gliederungen beinhalten folgende Aspekte:

- Situationsbeschreibung
- Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen;
- Zielvorgaben



- Maßnahmen, die speziell im Fachbereich bzw. der Einrichtung zusätzlich zu den hochschulübergreifenden Programmen angeboten werden, um die Zielvorgaben zu erreichen.

Frauenförderung in der Hochschule ist nur möglich, wenn sie von allen Gliederungen mitgetragen, initiiert und gewollt ist.

7 Ausblick

Die Analyse der vorangegangenen Kapitel zeigt, dass Frauenförderung weiterhin ein erklärtes Ziel der Hochschule sein muss und die vielfältigen Maßnahmen, die in den Frauenförderplänen der verschiedenen Gliederungen benannt werden, umgesetzt werden müssen, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg zu ermöglichen.