

Gleichstellungskonzept

der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

2013 - 2018

im Rahmen des
Professorinnenprogramms II
des Bundes und der Länder



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

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel.....	1
2	Analyse des Ist-Zustands.....	1
2.1	Statistische Daten.....	1
2.1.1	Wissenschaftliches Personal.....	1
2.1.2	Berufungen an die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	2
2.1.3	Weitere MitarbeiterInnen	2
2.1.4	Studierende und Absolventen Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	2
2.1.5	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im Vergleich.....	3
2.1.6	Gremien und Hochschulleitung	3
2.1.7	Familiengerechte Hochschule	4
2.1.8	Stipendien.....	4
2.1.9	Promotionen	5
2.2	Kontext und Umfeld der Hochschule	5
2.3	Verankerung der Gleichstellung in der Hochschule	5
2.4	Durchgeführte und laufende Maßnahmen.....	6
2.5	Stärken-Schwächen-Analyse.....	8
3	Ziele und Prioritäten	9
4.1	Steigerung des Anteils an Professorinnen	9
4.2	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	11
4.3	Erhöhung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in den Ingenieurwissenschaften.....	12
4.4	Erhöhung des Frauenanteils in der Hochschulleitung	12
4.5	Verankerung von Work-Life-Balance durch Ausbau der familiengerechten und gesunden Hochschule	12
4.6	Etablierung von Genderforschung	13
5	Qualitätssicherung	13
6	Fazit.....	15

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils an Professuren, wissenschaftlichen Mitarbeitern und Lehrkräften für besondere Aufgaben	2
Abbildung 2: Geschlechterverteilung der Studierenden und Absolvent(inn)en	3
Abbildung 3: Studierende, Absolventen/innen, wissenschaftliche Mitarbeiter/Innen, Professuren nach Geschlecht im bundesweiten Vergleich (FHs 2011)	3
Abbildung 4: Zeitstrahl Weiterentwicklung Gleichstellungskonzept	15

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung des Frauenanteils in Gremien und Hochschulleitung	4
Tabelle 2: Familiengerechte Hochschule	4
Tabelle 3: Stipendien im Förderzeitraum 2012	4
Tabelle 4: Stärken-Schwächen-Analyse	8

1 Präambel

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, 1995 als „Frauengerechte Hochschule“ 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 2010 – 2015 hebt die Bedeutung dieser Thematik in doppeltem Sinne hervor: „Die demographische Entwicklung in einer alternden Gesellschaft, die zugleich einen sich verschärfenden Engpass an Fach- und Führungskräften verzeichnet, trifft auch die Hochschulen. Insofern stellen der Grundsatz der Gleichbehandlung sowie die konsequente, verstärkte Integration von Frauen in den Bereichen Studierende und Personal über Prinzipien hinaus spezifische Instrumente im Wettbewerb um die besten Köpfe dar.“

Die Förderung von Professorinnen, in den Führungsebenen, in MINT-Studiengängen sowie in Forschungsprojekten ist daher sowohl in den Hochschulentwicklungsplan als auch in die mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW geschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarung IV¹ (ZLV 2012-2013) integriert. Gleichstellung ist zudem direkt im Verantwortungsbereich des Präsidenten angesiedelt.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept bilanziert die Daten und realisierten Ergebnisse in den unterschiedlichen Handlungsfeldern und formuliert die weiteren Ziele und zugehörigen Maßnahmen bis zum Jahr 2018.

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

Im Rahmen dieses Konzepts beantragt die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im Professorinnenprogramm II die Förderung von drei Professuren über fünf Jahre als vorzeitige Berufungen. Zusätzlich sollen drei Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die wesentlich zur Umsetzung der zukünftigen gleichstellungsfördernden Maßnahmen beitragen werden, aus den Projektmitteln finanziert werden.

2 Analyse des Ist-Zustands

Die folgenden Statistiken zur Situation von Studentinnen und Professorinnen lassen sowohl Defizite als auch Erfolge sichtbar werden. Ausgehend von dieser Datenanalyse werden die zukünftigen Ziele und Maßnahmen auf der quantitativen Ebene der Gleichstellungsarbeit konzipiert und formuliert.

2.1 Statistische Daten

Um die Vergleichbarkeit mit den bundesweiten und NRW-Statistiken (liegen für das Jahr 2011 vor) zu ermöglichen, wurde ein Zeitraum bis 2011 betrachtet.

2.1.1 Wissenschaftliches Personal

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils an Professuren, Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Lehrkräften für besondere Aufgaben für den Zeitraum von der Gründung der Hochschule bis zum Jahr 2011. Der Grad der Repräsentanz von Frauen bei Professuren kann nach dem Modell der Gleichverteilung innerhalb der Bandbreite von 40 bis 60 Prozent oder nach dem Kaskadenmodell festgestellt werden. Nach dem Modell der Gleichverteilung besteht an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg Unterrepräsentanz bei den Professorinnen.

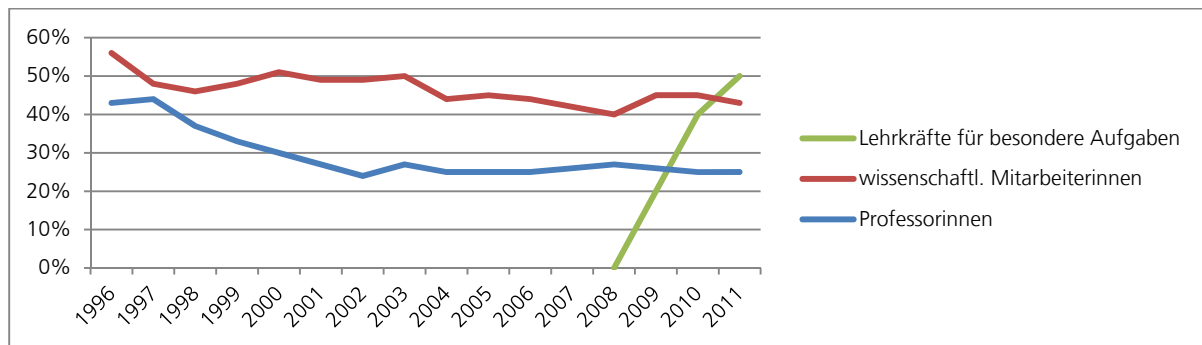
¹ Ziel und Leistungsvereinbarung zwischen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW von 2012-2013

Beim Kaskadenmodell wird als Bezugsgröße der Frauenanteil in der jeweils darunter liegenden Qualifikationsstufe zugrunde gelegt. Da der Anteil der Promotionen durch das fehlende Promotionsrecht der Fachhochschulen an der eigenen Hochschule gering ist, kann hier der Professorinnenanteil in Bezug zu den Promotionen bundesweit oder zu dem Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gesetzt werden. Nach beiden Kriterien weist der Professorinnenanteil an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg Unterrepräsentanz auf und ist zudem in den letzten Jahren leicht gesunken, bleibt aber im Vergleich zu anderen Fachhochschulen auf einem sehr hohen Niveau.

Die Entwicklung des Frauenanteils der hauptamtlichen wissenschaftlichen Mitarbeiter ist zwischen den Jahren 2009 und 2011 leicht zurückgegangen.

Der Frauenanteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben liegt bei 50 Prozent.

Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils an Professuren, wissenschaftlichen Mitarbeitern und Lehrkräften für besondere Aufgaben



2.1.2 Berufungen an die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

In den 25 Berufungsverfahren der letzten drei Jahre, lag der Anteil an Bewerbungen von Frauen bei 19 Prozent. In diesen Verfahren wurden final fünf Frauen zur Professorin berufen. Somit entspricht der Prozentsatz der Berufungen von Frauen ungefähr ihrem Anteil an den Bewerbungen. Laut den Zahlen des statistischen Bundesamtes, liegt der Prozentsatz der Erstberufungen von Frauen in den Fächergruppen Sprach-, Kultur-, Kunstwissenschaften und Kunst unter dem Prozentsatz der Bewerbungen von Frauen. In den MINT-Fachrichtungen und den Wirtschaftswissenschaften werden hingegen prozentual etwas mehr Frauen berufen, als sich beworben haben. Somit liegt die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg mit ihrer Fächerstruktur vornehmlich im MINT-Bereich im bundesweiten Trend.

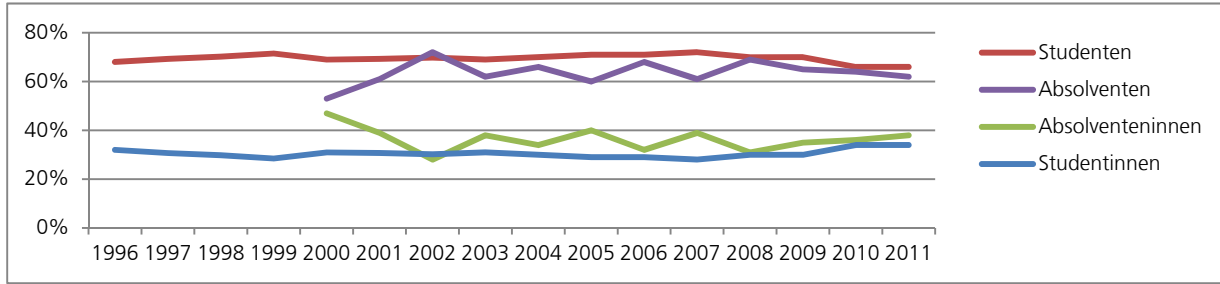
2.1.3 Weitere MitarbeiterInnen

Der Frauenanteil der weiteren Mitarbeiter ist seit Gründung der Hochschule überdurchschnittlich, so dass hier keine weitere Analyse erfolgt.

2.1.4 Studierende und Absolventen Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Seit Bestehen der Hochschule ist durchweg der Anteil der Studienabschlüsse weiblicher Kandidaten höher als der Anteil der Frauen unter den Studierenden. Der Anteil der Studienabschlüsse männlicher Kandidaten ist demzufolge systematisch niedriger als ihr Anteil unter den Studierenden. Im Vergleich mit ihren männlichen Kommilitonen schließen mehr Frauen ihr Studium erfolgreich ab.

Abbildung 2: Geschlechterverteilung der Studierenden und Absolvent(inn)en

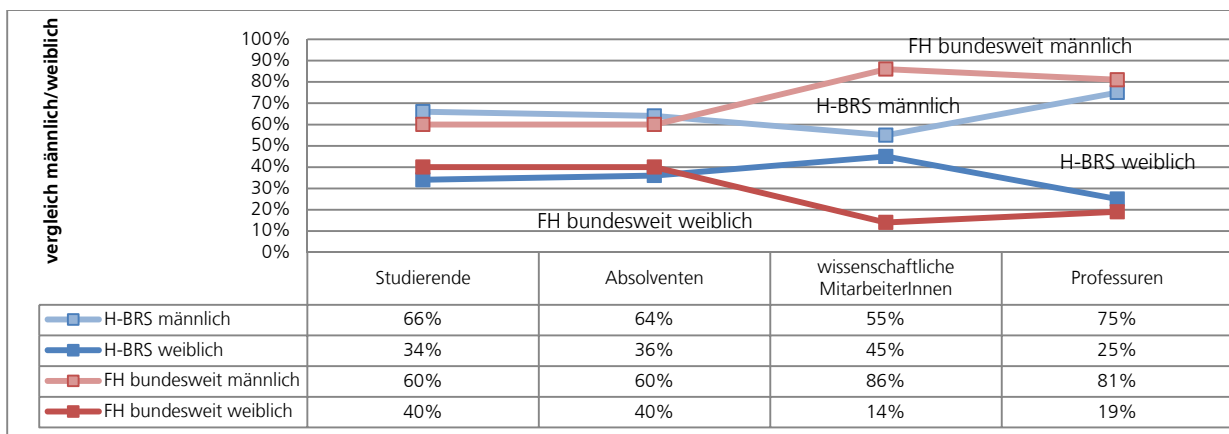


2.1.5 Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im Vergleich

Im Vergleich aller Fachhochschulen in NRW (Genderreport 2011)² -differenziert nach Studienfächern- ist der Frauenanteil an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg bei wissenschaftlichem Personal und Professuren überdurchschnittlich. Die Hochschule belegt hier den ersten Platz im Ranking. Im bundesweiten Vergleich (Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011)³ weist die Hochschule in allen Fächergruppen einen überdurchschnittlichen Anteil von Professorinnen im Vergleich zu allen Fachhochschulen aus. Zudem nimmt sie die Spitzenposition aller Fachhochschulen beim Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter (Hochschule Bonn Rhein Sieg 45 %, Bundesdurchschnitt 14,3%) und im Verhältnis hauptberufliches wissenschaftliches Personal zum Studentinnenanteil ein.

In der Informatik, Maschinenbau, Elektrotechnik und Chemie ist der Studentinnenanteil leicht unterdurchschnittlich. Die Hochschule weist jedoch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil in den kooperativen Studiengängen Elektrotechnik und Maschinenbau/Mechatronik auf.

Abbildung 3: Studierende, Absolventen/innen, wissenschaftliche Mitarbeiter/Innen, Professuren nach Geschlecht im bundesweiten Vergleich (FHs 2011)



2.1.6 Gremien und Hochschulleitung

Der Frauenanteil im Hochschulrat liegt mit 38 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt (2011 26,5 Prozent) und dem NRW-Durchschnitt (2011 23,6 Prozent)⁴. Präsidium, Dekanate und Studierendenparlament weisen hingegen eine deutliche Unterrepräsentanz beim Frauenanteil aus.

² Gender-Report 2010 Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, Netzwerk Frauenforschung

³ Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16

⁴ Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2011, CEWS März 2012

Tabelle 1: Entwicklung des Frauenanteils in Gremien und Hochschulleitung

	2007	2009	2011
Senat	18%	22%	32%
Rektorat / Präsidium	20%	17%	17%
Hochschulrat	38%	38%	38%
Dekane/Dekaninnen	0%	0%	0%
Fachbereichsräte	38%	38%	35%
Berufungskommissionen	43%	35%	41%
Studierendenparlament	40%	20%	20%
AStA	28%	44%	36%

2.1.7 Familiengerechte Hochschule

Die Angebote der Familienberatungsstelle an der Hochschule wurden in den letzten drei Jahren zunehmend in Anspruch genommen: So haben sich beispielsweise die Beratungskontakte verzehnfacht.

Tabelle 2: Familiengerechte Hochschule

Nutzung der Angebote der Familienberatungsstelle			
Anzahl TeilnehmerInnen/NutzerInnen	2010	2011	2012
Beratung			
Beratungskontakte insgesamt	51	183	575
Beratungen Kinder	41	111	395
Beratungen pflegende Angehörige	0	3	0
Sonstige	10	69	182
Weitere Angebote			
Neugeborenen Paket	0	16	18
Try It	96	118	94
Elterntreff	0	29	20
Eltern-Kind-Arbeitszimmer	104	116	115
Betriebskindergartenplätze	12	12	10

2.1.8 Stipendien

An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg erhalten, gemessen an ihrem Anteil unter den Studierenden, überdurchschnittlich viele Studentinnen ein Stipendium des DAAD und der Studienstiftung der Hochschule. Bei den Deutschland- und Promotionsstipendien ist der Frauenanteil unterdurchschnittlich.

Tabelle 3: Stipendien im Förderzeitraum 2012

	insgesamt	männlich	männlich in %	weiblich	weiblich in %
Deutschlandstipendien	65	46	70	19	30
DAAD-Stipendien	5	2	40	3	60
Studienstiftung H-BRS	8	3	37	5	63
Promotionsstipendien	5	4	80	1	20

2.1.9 Promotionen

Trotz fehlenden eigenen Promotionsrechts, gibt es im Jahr 2013 an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in den Fächern Informatik, Chemie, Biologie, Wirtschaftswissenschaften und Elektrotechnik 35 Promovierende in kooperativen Promotionsverfahren. Der Frauenanteil liegt bei 31 Prozent.

2.2 Kontext und Umfeld der Hochschule

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

Der Großteil der angehenden Studierenden kommt aus dem nahen Umfeld. Die Studiengangsberechtigungen werden von den 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 Sozialversicherungen zu zuordnen.

Die Studierenden teilen sich zu 62 Prozent auf den MINT-Bereich und 38 Prozent auf den Wirtschaftsbereich auf. Die stärkere Fokussierung auf den MINT-Bereich bedingt den geringeren Studentinnenanteil der Hochschule im Vergleich zum Bundesdurchschnitt.

Die Ausbildung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses machte in den letzten Jahren deutliche Fortschritte. Waren bei Gründung der Hochschule nur wenige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fachhochschulabsolventen, liegt der Anteil heute bei rund 50 Prozent. In Bezug auf die Besetzung von Professuren gestaltet sich die Anhebung des Frauenanteils schwieriger. Es fehlen konkrete Untersuchungen, aber der Karriereweg von Fachhochschulprofessorinnen führte in der Regel über ein Studium an einer Universität.

Zukünftig wird es durch den Bologna-Prozess, die verstärkten Forschungsaktivitäten der Fachhochschulen, die Gründung von Graduiertenkollegs und die Beteiligung an großen Forschungsprojekten und Forschungsplattformen FachhochschulabsolventInnen direkt möglich sein, die formalen akademischen Qualifikationen für eine Fachhochschulprofessur zu erwerben. Dies wird durch eine enge Kooperation der Fachhochschulen untereinander, kooperative Promotionen mit Universitäten und der engen Verzahnung mit der Wirtschaft unterstützt.

2.3 Verankerung der Gleichstellung in der Hochschule

Leitbild gender- und familiengerechte Hochschule

Wie bereits beschrieben, wurde die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg als frauengerechte Hochschule gegründet. In der Zielvereinbarung III (2007-2010) zwischen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen wurde die Entwicklung einer Konzeption „Gender- und familiengerechte Hochschule“ vereinbart. In der Zielvereinbarung IV⁵ (2012-2013) ist die Fortführung der Maßnahmen festgelegt.

Hochschulentwicklungsplan 2010 – 2015

Im Hochschulentwicklungsplan 2010 – 2015 ist die Gleichstellung mit den Aspekten Gender- und familienfreundliche Hochschule fest verankert. Im diesem Zeitraum werden weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen unterrepräsentierten Bereichen (Professuren,

⁵ §7 (3) Ziel und Leistungsvereinbarung zwischen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW von 2012-2013

Führungsebenen, MINT-Studiengänge und Forschungsprojekte) entwickelt. Darüber hinaus, setzte die Hochschule zahlreiche Maßnahmen um, um Studierenden und Beschäftigten die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie, Kindern oder ggf. der Pflege pflegebedürftiger Angehöriger zu ermöglichen; darunter Angebote wie die Kitas, die „Try-It-Ferienbetreuung“, die Eltern-Kind-Arbeitszimmer, die HELP-Initiative (Familienbüro der Hochschule), Teilzeitstudienangebote und die Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Hochschule verbindet damit die Erwartung, qualifizierte Studierende sowie kompetentes Personal gewinnen und halten zu können.

Hochschulentwicklungsplan 2015 – 2020

Im Dezember 2012 startete hochschulübergreifend der Prozess der Entwicklung des Hochschulentwicklungsplans 2015 – 2020, in dem das Thema Gleichstellung einer der Eckpunkte sein wird.

Interne Ziel- und Leistungsvereinbarungen

Gemeinsam mit den Fachbereichen werden in den ZLV jährlich gleichstellungspolitische Ziele vereinbart. Um die Verbindlichkeit der ZLV zu erhöhen, will sowohl das Land NRW mit den Hochschulen, wie auch die Hochschulleitung mit den Fachbereichen, die Nichteinhaltung von Zielen sanktionieren.

Mittelverteilung gender- und familiengerechte Hochschule

In der leistungsorientierten Mittelverteilung vergibt das Land NRW zehn Prozent der Finanzmittel auf Grund des Anteils der Professorinnen. Hochschulintern werden keine Mittel leistungsorientiert vergeben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit einem angemessenen Budget ausgestattet und die Hochschule wendet für die Projekte „Familiengerechte Hochschule“ und „Komm mach MINT“ Personalmittel in Höhe von 60.000 € und Sachmittel in Höhe von 17.000 € auf.

Frauenförderpläne und Frauenförderrahmenplan

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.

Vernetzung mit anderen Hochschulen und mit dem Wissenschaftsministerium NRW

Präsident und Gleichstellungsbeauftragte sind Mitglied des 2012 ins Leben gerufenen Gleichstellungsforums. Dieses Forum wurde auf Initiative des Ministeriums gegründet, um gleichstellungsrelevante Themen gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Landesrektorenkonferenzen und der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern. Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Sprecherin der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof) in NRW und somit mitverantwortlich für die Vernetzung unter den Hochschulen und dem Austausch der LaKof mit dem Wissenschaftsministerium und einschlägigen Ausschüssen des Landtags.

2.4 Durchgeführte und laufende Maßnahmen

Die durchgeführten und laufenden Maßnahmen verteilen sich auf folgende Schwerpunkte:

Steigerung des Anteils an Professorinnen

Zielgruppe: Lehrbeauftragte, Bewerberinnen auf eine Professur
Verantwortliche: Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte
Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung

Kennzahl/Indikator: Anzahl der Bewerbungen von Frauen auf eine Professur
Planungen: Maßnahmen werden fortgeführt

Maßnahmen:

- „Grünes Licht für Professorinnen“ (professionelle Unterstützung durch Seminare und Einzelcoaching auf dem Weg zur Professur)
- Aktive Personalgewinnung
- Gezieltes Beratungsangebot durch die Gleichstellungsbeauftragte in Ausschreibungen
- „Servicestelle Lehrbeauftragtenpool“ (Rekrutierung geeigneter Lehrbeauftragter)

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zielgruppe: Promovendinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Absolventinnen
Verantwortliche: Graduierteninstitut, Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte
Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung
Kennzahl/Indikator: Anzahl der Promovendinnen, Anzahl der Frauen, die im Sinne des Kaskadenmodells höhere Qualifikationsstufe erreicht haben, Preisträgerinnen
Planungen: Maßnahmen werden fortgeführt

Maßnahmen:

- Besondere Angebote im Graduierteninstitut der Hochschule
- Vergabe von Promotionsstipendien
- Personalentwicklung des wissenschaftlichen Mittelbaus
- Preis für die beste Masterarbeit einer Studentin

Steigerung des Anteils an Studentinnen

Zielgruppe: SchülerInnen und Studierende
Verantwortliche: Fachbereiche, Gleichstellungsstelle
Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung
Kennzahl/Indikator: Anzahl SchülerInnen Besuche, Studentinnen, Frühstudierende
Planungen: Maßnahmen werden fortgeführt

Maßnahmen:

- Projekt „Komm mach MINT“ (z.B. Workshops und Projekte für Schülerinnen, Schulkooperationen, Mentoring beim Thema Studienwahl per Telefon, Mail und sozialen Netzwerken)
- zdi-Roberta Zentrum (Teil des zdi-Zentrums Bildungsregion Rheinbach)
- Girls´Day/ Schnuppertage
- „Frauen @ Technik“ (Workshop für Schülerinnen der Klassen 10 – 13 gemeinsam mit Unternehmen der Region)
- Technikakademie (Veranstaltungsreihe an Samstagen mit dem Schwerpunkt eigenen Experimentierens)
- Projekt Pro-MINT-us („Qualitätspakt Lehre“, Verbesserung der Studieneingangsphase und dem Übergang Schule/Hochschule)
- zdi- Schülerlabor (Kooperation mit Schulen aus der Region, Workshops und Vorstellung der Studiengänge)
- Förderung des Frühstudiums (besonders geeignete Schülerinnen und Schüler erhalten die Möglichkeit einzelne Lehrveranstaltungen zu belegen)
- Einrichtung der Studiengänge Forensik, Wirtschaftspsychologie, kooperatives Studium (Elektrotechnik, Maschinenbau/Mechatronik)

Steigerung der Work-Life-Balance

Zielgruppe: Hochschulangehörige und Männer und Frauen der Umgebung

Verantwortliche: Gleichstellungsstelle

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte

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

Planungen: Maßnahme familiengerechte Hochschule wird fortgeführt, Genderreihe wird derzeit neu konzipiert

Maßnahmen:

- Familiengerechte Hochschule
- Genderreihe (Jährliche Veranstaltungsreihe mit Seminaren, Workshops und Lesungen zu genderrelevanten Themen)

Eine ausführliche Beschreibung der durchgeführten und laufenden Maßnahmen findet sich im Anhang.

2.5 Stärken-Schwächen-Analyse

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

Tabelle 4: Stärken-Schwächen-Analyse

	Stärken	Schwächen
Personal	Überdurchschnittlicher Frauenanteil : - Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Bundesvergleich (FH) - Professorinnen-Anteil (besonders in den Naturwissenschaften) im Bundesvergleich (FH) - Frauenanteil bei Erstplatzierungen im Vergleich zu Bewerberinnen - Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Leichte Abnahme Professorinnen Anteil und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
Gremien	Überdurchschnittlicher Frauenanteil: - Berufungskommissionen - Fachbereichsräte im Vergleich zur Bezugsgruppe	Unterrepräsentanz in Präsidium und Dekanaten
Studentinnen	Überdurchschnittlicher Frauenanteil: - Studierende in kooperativen Studiengängen Studentinnenanteil insgesamt steigend	Unterrepräsentanz Studentinnen Chemie, Informatik, Ingenieurwissenschaften und Gesamthochschule im Bundesvergleich (FH) , fehlende Integration von Genderaspekten in Studium und Lehre
Struktur	Gründung als Frauengerechte Hochschule, Graduierteninstitut, kooperative Promotionen mit der Universität Siegen	Verankerung von Gleichstellung in Hochschulleitung und Fachbereichen, fehlende Genderforschung, fehlende Genderaspekte in der Akkreditierung
Monitoring	Gegenderte Studierendendaten	Fehlende detaillierte Personaldaten und gegenderte Forschungsdaten
Work-Life-Balance	Auditierung familiengerechte Hochschule, hohe Akzeptanz und Annahme der Beratungsstelle HELP, Pilotprojekt in der Verwaltung zum Thema „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“	keine

Aus den statistischen Zahlen ergibt sich ein Handlungsbedarf für den Frauenanteil an:

- Professuren
- Bewerbungen auf eine Professur
- Studierende
- Präsidium in Vergleich zu ihrer Bezugsgruppe
- Dekanate in Vergleich zu ihrer Bezugsgruppe
- Studierendenparlament in Vergleich zu ihrer Bezugsgruppe

3 Ziele und Prioritäten

Abgeleitet aus der Stärken-Schwächen-Analyse und den Handlungsbedarfen werden folgende Ziele und Handlungsfelder ermittelt und in ihrer Reihenfolge priorisiert. Beschlossenes Ziel ist, Schwächen ab- und Stärken weiter auszubauen.

1. **Steigerung des Anteils an Professorinnen um 20 Prozent**
2. **Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Erhöhung des Frauenanteils an Promovenden um 20 Prozent**
3. **Steigerung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in den Ingenieurwissenschaften um 18 Prozent**
4. **Erhöhung des Frauenanteils in der Hochschulleitung**
5. **Verankerung von Work-Life-Balance durch Ausbau der familiengerechten und gesunden Hochschule**
6. **Etablierung von Genderforschung**

4 Maßnahmen

4.1 *Steigerung des Anteils an Professorinnen*

Zielgruppe: Bewerberinnen auf eine Professur, Lehrbeauftragte

Verantwortliche: Personaldezernat, Dekane, Berufungskommissionsvorsitzende, Projektmitarbeiterin Qualitätsmanagement

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung

Ressourcen: Projektmittel „Servicestelle Lehrbeauftragtenpool“, Professuren aus dem Professorinnenprogramm II; Beginn: 2013

Um eine Steigerung des Anteils an Professorinnen um 20 Prozent bis zum Jahr 2018 zu erreichen, sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

Erhöhung des Anteiles von Bewerberinnen auf eine Professur

- Ausweitung der Ausschreibungen von Professuren auf den internationalen Raum (z.B. Spanien, Portugal, Osteuropa, Entwicklungsländer), flankierend hierzu Angebote des Sprachenzentrums, da ein Großteil der Lehrveranstaltungen in deutscher Sprache abgehalten wird
- Kooperationen mit außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Fraunhofer-Institut, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt) und Wirtschaftsunternehmen der Region mit dem Ziel der gemeinsamen Personalentwicklung von Wissenschaftlerinnen. Ein erster Austausch mit dem Fraunhofer-Institut für Hochfrequenzphysik und Radartechnik in Wachtberg fand bereits Ende März statt, Gespräche mit dem Vorstand des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt sind im April terminiert, weitere in Vorbereitung.

- Gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen in gemeinsamen Forschungsprojekten mit Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen
- Fortbildung und Coaching von weiblichen Lehrbeauftragten
- Aktive Recherche des/der Dekan/in und der Berufungskommissionsvorsitzenden in Wissenschaftlerinnen Datenbanken und Netzwerken

Standardisierung gendergerechter Elemente in Berufungsverfahren

Im Rahmen des hochschulweiten Qualitätsmanagements startete zu Beginn 2013 ein Projekt zur Qualitätsentwicklung von Berufungsverfahren, unter breiter Beteiligung von Akteuren, die an Berufungsverfahren beteiligt sind. Hervorzuheben ist hier die Beteiligung von neuberufenen Professoren und Professorinnen, die aus persönlicher Sicht ihre Eindrücke zu ihrem kürzlich durchgeführten Berufungsverfahren geben können. Ziel dieses Projekts ist die Novellierung der Berufsungsordnung und die Erstellung eines Berufsungsleitfadens.

Servicestelle Lehrbeauftragtenpool

Die Hochschule ist Verbundpartner im BMBF-geförderten Verbundprojekt⁶ „Servicestelle Lehrbeauftragtenpool“ der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, der Fachhochschule Düsseldorf, der Hochschule Niederrhein sowie der Hochschule Rhein-Waal. Ein Ziel des Projektes ist es durch ein verbessertes Verfahren der Personalgewinnung die Chancen der Gewinnung von qualifizierten Frauen zu erhöhen. Weiterhin soll durch eine kontinuierliche Betreuung der Lehrbeauftragten die Abstimmung von Lehrinhalten, hochschuldidaktische Unterstützung und eine Integration in die Fachbereiche erzielt werden.

Ausschreibung dreier Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms II

Der Fachbereich Elektrotechnik/Maschinenbau und Technikjournalismus plant drei vorgezogene Berufungen für die Dauer von fünf Jahren im Rahmen des Professorinnenprogramms II zu besetzen.

Zielsetzung hierbei ist:

- die Anzahl der Professorinnen im MINT-Bereich bzw. MINT-nahen-Bereiche zu erhöhen
- das Profil des Fachbereichs zu schärfen bzw. auszubauen
- das Profil der Professuren so auszurichten, dass ein Einsatz im gesamten Fachbereich interdisziplinär erfolgen kann
- Genderaspekte und Genderforschung durch die Professuren stärker sichtbar zu machen

Geplante Widmungen sind:

Public Relation (PR), Empirische Methoden und Statistik

- Primär im Studiengang Technikjournalismus/PR; Stärkung der Vertiefungsrichtung PR, die auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt wird.
- Empirische Methoden (Befragungen, Auswerten, Meinungsbildung) gehören zum Handwerkszeug eines jeden Journalisten
- Interdisziplinärer Effekt: Statistik ist Lehrinhalt aller Bachelorstudiengänge des Fachbereiches

Technik-Vermittlung / Technik-Didaktik

- Primär im Studiengang Technikjournalismus/PR

⁶ BMBF Förderkennzeichen: 01PL12051B

- Stärkung der Schnittstellen Technik und Journalistik; Technikvermittlung
- Interdisziplinärer Effekt: Technik-Vermittlung / -Didaktik; Lehrinhalt aller Studiengänge des Fachbereiches, insbesondere in der Projektarbeit

Produktgestaltung und Gender- bzw. Diversity-Engineering

- Primär in den Studiengängen Elektrotechnik und Maschinenbau
- Gender-Forschung; aktuelles Thema der Industrie bei der Produktgestaltung
- Gender-Forschung; Schnittstelle zwischen den Ingenieurwissenschaften und dem Technikjournalismus

4.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zielgruppe: Absolventinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Verantwortliche: Graduierteninstitut, Fachbereiche, Personalentwicklung, Zentrum für Wissenschafts- und Technologietransfer

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung, Zentrum für Wissenschafts- und Technologietransfer

Ressourcen: 50.000 € (Landesprogramm), 35.000 € Hochschulmittel; Beginn: 2014

Um eine Erhöhung des Frauenanteils an Promovenden um 20 Prozent bis zum Jahre 2018 zu erreichen, plant die Hochschule folgende Maßnahmen:

Ausbau des Angebotes des Graduierteninstituts

Das Graduierteninstitut organisiert für die Doktorandinnen und Doktoranden der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg Qualifizierungsmodule und Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Forschungskultur. Dies sind Seminare und Workshops z.B. zu den Themen Patentrecht, Zeit- und Projektmanagement, Scientific Writing und zum Impact Factor.

Es besteht eine vertraglich vereinbarte Kooperation mit der Universität Siegen. In diesem Rahmen laufen bereits erste Promotionsvorhaben. Weitere Kooperationen mit Universitäten zu kooperativen Promotionsvorhaben, auch im internationalen Wissenschaftlerausaustausch, sind im Aufbau.

Das Graduierteninstitut und einzelne Forschungsplattformen der Hochschule bewerben sich im MINT Bereich um Promotionsstipendien nationaler und internationaler Drittmittelgeber.

Es werden gezielt Promotionsstipendien für Wissenschaftlerinnen ausgeschrieben und vergeben.

Personalentwicklung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Fachbereichen und Drittmittelprojekten

- Weiterbildungsangebote in Form von weiterführenden Masterstudiengängen oder Promotionsvorhaben werden von den Fachbereichen im Rahmen ihrer Personalentwicklung an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen herangetragen. Sie werden in Forschungsprojekte eingebunden und teilweise zeitlich freigestellt. Die Teilnahme an Tagungen und Konferenzen wird erwünscht und finanziert.
- Einrichtung einer Stelle als Lehrkraft für besondere Aufgaben im Fachbereich Sozialversicherungen mit gleichzeitigem Promotionsvorhaben im Rahmen des Landesprogramms „Geschlechtergerechte Hochschule“.
- Unterstützung bei der Antragstellung zu Förderprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen wie beispielsweise Ingenieurwachstums.

4.3 Erhöhung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in den Ingenieurwissenschaften

Zielgruppe: Schülerinnen und Studentinnen

Verantwortliche: Projektmitarbeiterinnen der neu zu berufenden Professorinnen aus dem Professorinnenprogramm II

Strukturelle Verankerung: Fachbereich Elektrotechnik/Maschinenbau und Technikjournalismus

Ressourcen: 165.000 € ; Beginn: 2014

Um eine Steigerung des Anteils an Studentinnen und Absolventinnen um 18 Prozent in den Ingenieurwissenschaften bis zum Jahre 2018 zu erreichen, setzt die Hochschule folgende Maßnahmen um:

Projekt „FiT“ mit Ford

Der Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus kooperiert mit Ford Aus- und Weiterbildung e.V. im Projekt „Frauen in technischen Berufen“. Im Sommer und Herbst 2013 werden je 20 Mädchen beim Ferienworkshop „Try-Ing“ an der Hochschule zu Besuch sein, in denen sie typische Arbeitsbereiche von Ingenieuren und Ingenieurinnen kennen lernen werden.

Studentinnenmentoring

In den Ingenieurwissenschaften soll in jedem Semester ein Controlling eingeführt werden, um die Studentinnen zu identifizieren, die nicht im Regelstudienverlauf studieren. Ihnen sollen zielgruppenspezifische Tutorien und individuelle Beratungen angeboten werden, um ihre Abbruchquote zu senken. Zudem soll ein Netzwerk zwischen Bachelor- und Master-Studentinnen und Absolventinnen der Studiengänge initiiert werden. Ziel ist es, ein Mentorinnen-Programm aufzubauen, um frühzeitig Unterstützung in der Karriereplanung zu ermöglichen.

„Kinderuniversität im Rhein-Sieg-Kreis“

Gemeinsam mit der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft startet die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im Jahr 2013 das Projekt „Kinderuniversität im Rhein-Sieg-Kreis“. Eine Vorlesungsreihe mit dem Slogan „grün grün grün... sind alle meine Fragen“ ist dem übergeordneten Thema „Nachhaltigkeit“ gewidmet, welches aus verschiedenen Fachrichtungen beleuchtet wird. Bei Erfolg des Pilotprojektes ist eine weitere Kooperation mit der Internationalen Hochschule Bad Honnef (IUBH) angedacht. Beim Fortlauf der Veranstaltungsreihe werden weitere aktuelle Themen aufgegriffen.

4.4 Erhöhung des Frauenanteils in der Hochschulleitung

Zielgruppe: Hochschulleitung

Verantwortliche: Präsidium

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung

Ressourcen: keine zusätzlichen; Zeitraum: Beginn 2013 - fortlaufend

Um den Frauenanteil im Präsidium auf 33 Prozent zu erhöhen, sollen zwei Vizepräsidentinnen neu gewonnen werden.

4.5 Verankerung von Work-Life-Balance durch Ausbau der familiengerechten und gesunden Hochschule

Zielgruppe „familiengerechte Hochschule“: Hochschulangehörige mit familiären Verpflichtungen; „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“: Beschäftigte der Verwaltung

Verantwortliche: Mitarbeiterin im Projekt „familiengerechte Hochschule“, Mitarbeiterin Personaldezernat

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte, Personaldezernat

Ressourcen: „familiengerechte Hochschule“ 55.000 € p.a.; „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“ 10.000 €

Zeitraum: „familiengerechte Hochschule“ fortlaufend, „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“ Start 2013

Der Ausbau zur familiengerechten und gesunden Hochschule wird fortgeführt durch folgende Maßnahmen:

Dritte Zertifizierung „familiengerechte Hochschule“

Die zweite Reauditierung „familiengerechte Hochschule“ wird derzeit durchgeführt. Zu Beginn dieses Reauditierungsprozesses wurden Hochschulangehörige mit familiären Verpflichtungen in einer Umfrage nach Maßnahmen gefragt, die sie zusätzlich unterstützen könnten. Folgende gewünschte Maßnahmen werden daraufhin umgesetzt werden: Flexible Kinderkurzzeitbetreuung, Hausaufgabenbetreuung, Einrichtung von Eltern-Kind-Parkplätzen.

Des Weiteren plant die Hochschule familienbewusstes Qualitätsmanagement mit Hilfe familienbezogener Controlling Daten, Genderbudgeting, Vereinbarkeit als Querschnittsthema in Veranstaltungen für Führungskräfte, Hochschulinternes Vorschlagswesen, Patenkonzept für Beschäftigte nach Wiedereinstieg, spezifische Anmeldeverfahren zu Lehrveranstaltungen für Studierende mit Betreuungsaufgaben.

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

Zu Beginn 2013 wurde in der Verwaltung eine Arbeitsgruppe „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“ im Rahmen einer betrieblichen Gesundheitsförderung unter Beteiligung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Um geeignete und strategisch sinnvolle Maßnahmen zu entwickeln, werden zuerst die Ursachen der Belastung untersucht. Mit einer wissenschaftlich fundierten Befragung sollen im Frühjahr 2013 objektiv der Belastungsstand der Beschäftigten, die Stressoren sowie die Ressourcen in der Hochschulverwaltung ermittelt werden. Passgenau werden danach Maßnahmen zur Reduzierung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz entwickelt. Die Ergebnisse dieser ersten Projektphase werden den weiteren Gliederungen der Hochschule vorgestellt mit dem Ziel, das Projekt hochschulweit aufzugreifen.

4.6 Etablierung von Genderforschung

Verantwortliche: neuberufene Professorin

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte

Ressourcen: 60.000 €

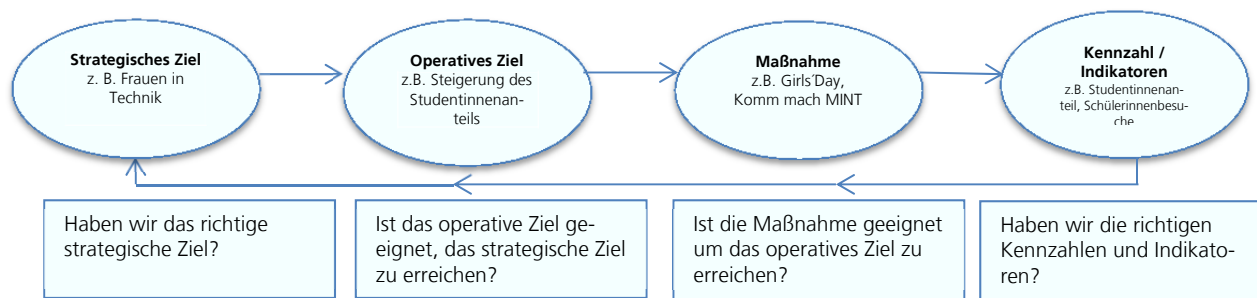
Zeitraum: 2 Jahre

Im Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus konnte zu Beginn 2013 eine Professorin mit dem Forschungsfeld Genderforschung berufen werden. Zur Unterstützung ihrer Forschungsarbeit wird ihr eine zusätzliche wissenschaftliche Mitarbeiterin zugeordnet.

5 Qualitätssicherung

Die Hochschule implementiert ein ganzheitliches Hochschul-Qualitätsmanagementsystems (HQM), das alle wesentlichen Verfahren, Instrumente und Methoden zur Steuerung der Hochschule regelt und beschreibt, um die kontinuierliche Entwicklung, Sicherung und Verbesserung der Qualität ihrer Leistungen zu gewährleisten. Das QM für den Bereich der Gleichstellung ist darin eingebettet.

Abbildung 4: Gender-Monitoring



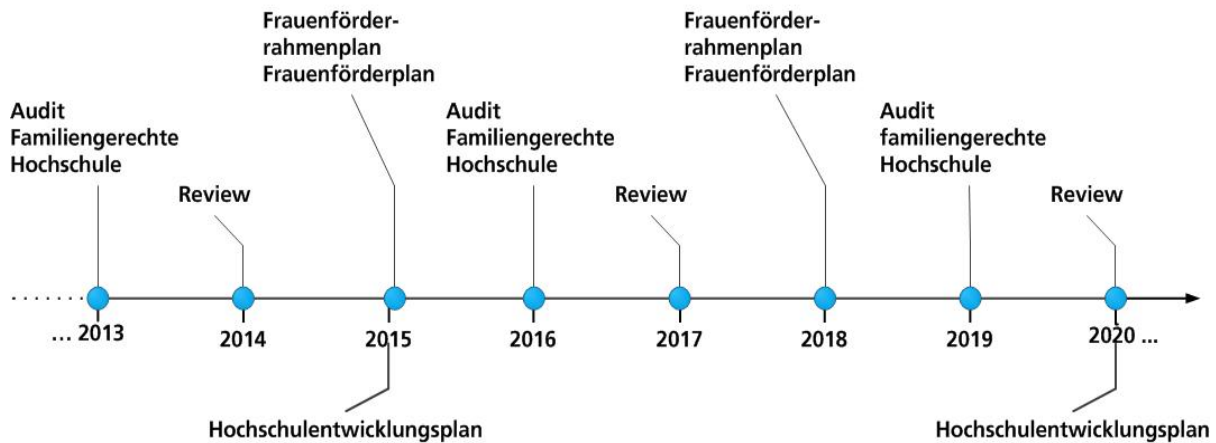
Die strategischen Gleichstellungsziele werden alle fünf Jahre im Zuge der Erstellung des Hochschulentwicklungsplans reflektiert und an die aktuellen Bedürfnisse angepasst. Daran anknüpfend werden die im Gleichstellungskonzept festgelegten operativen Ziele und Maßnahmen weiterentwickelt. Ebenso bilden der Frauenförderrahmenplan und die Frauenförderpläne 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), die in Tabelle 6 zusammengefasst wurden, werden unter dem Fokus Gleichstellung zusammengestellt und bewertet.

Tabelle 6: Qualitätssicherungsverfahren

Verfahren zur Qualitätssicherung	durch	Turnus
Statistische Auswertung der Zusammensetzung der Gremien der Hochschule nach Geschlecht	Gleichstellungsstelle	jährlich
Benchmarking wichtiger Gleichstellungskennzahlen mit anderen Hochschulen und dem NRW-Durchschnitt	Gleichstellungsstelle	jährlich
Veranstaltungsbewertungen durch die Teilnehmer von Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros	Gleichstellungsstelle	pro Veranstaltung
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 Geschlechtergerechtigkeit 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
Gleichstellungsreview	VP Ressort Gleichstellung / Präsidium	jährlich

In einem sog. Gleichstellungs-Review der Hochschulleitung werden Eignung, Wirksamkeit und Effizienz des Gleichstellungskonzeptes auf der Basis der erarbeiteten Gleichstellungsdaten jährlich überprüft und sämtliche gleichstellungsbezogenen Aktivitäten koordiniert und diskutiert.

Abbildung 4: Zeitstrahl Weiterentwicklung Gleichstellungskonzept



6 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. Gleichzeitig bleiben Handlungsfelder, die bislang nicht adäquat adressiert werden konnten. In anderen Bereichen konnten hohe Standards angesichts der aktuellen Wettbewerbs – und Bewerbersituation nicht durchweg gehalten werden.

Vor diesem Hintergrund formuliert die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in diesem Konzept ihr Commitment und benennt klare Ziele, Maßnahmen und Zeitachsen. Schwerpunkte und Prioritäten drücken sich in folgenden Zielen aus:

1. Steigerung des Anteils an Professorinnen um 20 Prozent
2. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Erhöhung des Frauenanteils an Promovenden um 20 Prozent
3. Steigerung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in den Ingenieurwissenschaften um 18 Prozent
4. Erhöhung des Frauenanteils in der Hochschulleitung
5. Verankerung von Work-Life-Balance durch Ausbau der familiengerechten und gesunden Hochschule
6. Etablierung von Genderforschung

Die Hochschule hat sich in diesem Konzept bewusst ambitionierte Ziele gesetzt und wird diese mit erheblichem eigenem Ressourceneinsatz und unter Einbindung vieler Organisationseinheiten der Hochschule verfolgen. Ein wesentlicher Baustein der Maßnahmen soll mit Unterstützung des Professorinnenprogramms II realisiert werden. Dabei werden drei Professuren vorzeitig mit Frauen besetzt. Dieses Kernziel will die Hochschule durch intensive Netzwerkarbeit und enge Kooperation mit Kooperationspartnern aus dem Bereich der außerhochschulischen Forschung erreichen.

Bei erfolgreicher Umsetzung wird die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im Jahre 2018 in Bezug auf Gleichstellung eine „veränderte“ Hochschule sein.