

BO

NR. 1269

11.12.2024

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN der HS Bochum

1. Veröffentlichung des Gleichstellungskonzepts für Parität der Hochschule Bochum zur Einreichung im Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder als Übergangsgleichstellungsplan der Hochschule Bochum vom 5. Dezember 2024
Seiten 3 - 31

**Veröffentlichung des
Gleichstellungskonzepts für Parität der Hochschule Bochum
zur Einreichung im Professorinnenprogramm 2030
des Bundes und der Länder
als Übergangsgleichstellungsplan der Hochschule Bochum**

5. Dezember 2025

Das o.a. Gleichstellungskonzept wird nachfolgend als Übergangsgleichstellungsplan der Hochschule Bochum, befristet bis zur Verabschiedung eines neuen Gleichstellungsplans durch den Senat (Übergangssenat) der Hochschule Bochum, veröffentlicht.

zu den Hintergründen:

Den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben insbesondere des Landesgleichstellungsgesetzes folgend besteht an der Hochschule Bochum ein Gleichstellungsplan mit der Bezeichnung „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Hochschule Bochum“. Das korrespondierende Regelwerk an der Hochschule für Gesundheit ist der dortige Gleichstellungsplan.

Die Akteurinnen und Akteure im Handlungsfeld „Gleichstellung“ beider Hochschulen arbeiten bereits seit März 2024 an der Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2019-2024 der HS Bochum. Er soll unter Nutzung der „Experimentierklausel“ im LGG NRW durch das „Handlungskonzept für mehr Gleichstellung an der HS Bochum“ ersetzt werden und sodann aus einem kurzen Intro-Text, der die Wichtigkeit der einzelnen Handlungsfelder erläutert, dem allgemeinen Maßnahmenkatalog (bereits abgestimmt mit der Hochschulleitung, der FBK und der Dezernent*innen-Runde) sowie den Maßnahmenkatalogen der Organisationseinheiten (FB'e und HV), die derzeit in der finalen Bearbeitung sind, bestehen.

Da ein Gleichstellungsplan zwingend vorgehalten werden muss, wird für den Übergang das beige-fügte „Gleichstellungskonzept für Parität der Hochschule Bochum zur Einreichung im Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder“ interimswise zum Gleichstellungsplan erklärt, da es sich dabei um ein aktuelles Konzept handelt, das die gleiche Zielsetzung hat und bereits vom Senat verabschiedet wurde.

Dies erlaubt einen Verzicht auf die Beschlussfassung über den bis jetzt erarbeiteten (Zwischen-) Stand und die kurz darauf erforderliche abermalige Beschlussfassung bezüglich einer Endfassung.

Im Auftrag

gez. Spreen

(Spreen)

Gleichstellungskonzept für Parität

der Hochschule Bochum

zur Einreichung im Professorinnenprogramm 2030

des Bundes und der Länder



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule Bochum	1
1.1 Struktur	1
1.2 Ausgangssituation	2
1.3 Die Professorinnenprogramme an der Hochschule Bochum.....	3
2. Stärken-Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule	3
2.1 Zentrale und dezentrale Leitungen	3
2.2 Professuren	4
Bisherige Gleichstellungsaktivitäten.....	4
2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Wissenschaftlicher Nachwuchs.....	5
Promovierende und Postdocs	6
Lehrbeauftragte.....	7
Bisherige Gleichstellungsaktivitäten	7
2.4 Studierende	8
Bisherige Gleichstellungsaktivitäten.....	8
2.5 WomEngineer – statusgruppenübergreifende Vernetzung.....	10
2.6 Ergebnis der Analyse.....	11
3. Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der Hochschule	12
3.1 Professorinnen.....	12
3.2 Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen	13
3.3 Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs	13
3.4 Frauen in MINT-Studiengängen	14
4. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen: Zielgruppen, Handlungsfelder und Maßnahmen	14
4.1 Professorinnen.....	14
4.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs	16
4.3 Frauen in MINT-Studiengängen	17
4.4 Berufungsmanagement	17
4.5 Marketing (Rollenbilder, Öffentlichkeitsarbeit).....	18
4.6 Gleichstellungscontrolling / Monitoring der Maßnahmen / Qualitätsmanagement.....	19
4.7 Gender in Forschung und Lehre.....	21
4.8 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	21

4.9 Hochschulkultur	22
5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen.....	23
6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität.....	24
6.1 Zentrale Ebene	24
6.2 Dezentrale Ebene	24
7. Zusammenfassung, Fazit und Ausblick	24

Verzeichnis der Tabellen

Tab.1: Frauenanteile an der Hochschule Bochum nach Statusgruppen im Zeitverlauf	2
Tab. 2: Gremienzusammensetzung nach Geschlecht 2023.....	3
Tab. 3: Professorinnen nach Fächergruppen 2023.....	4
Tab. 4: Besoldung nach Geschlecht 2023.....	4
Tab. 5: Anteile der Professorinnen nach (Fach-)bereichen im Zeitverlauf.....	5
Tab. 6: Anteile der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nach (Fach-)bereichen.....	6
im Zeitverlauf.....	6
Tab. 7: Lehrbeauftragte nach (Fach-)bereichen 31.01.2023.....	7
Tab. 8: Anteile der Studentinnen nach Fachbereichen im Zeitverlauf	9
Tab. 9: Gleichstellungsquoten der dezentralen Bereiche.....	12
Tab. 10: Berichte der Hochschule Bochum	20

Verabschiedet vom Präsidium der Hochschule am 14.08.2023



.....

(Prof. Dr. Andreas Wytzisk-Arens, Präsident der Hochschule Bochum)

Vorwort

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der Hochschule Bochum zur Einreichung im Professorinnenprogramm 2030 wurde unter Beteiligung beschließender **Gremien und Interessenvertretungen** erstellt. Die Fachbereichskonferenz, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sowie das Dezernat Akademisches Qualitätsmanagement und Hochschulentwicklung waren an der Erarbeitung des Konzepts beteiligt. Das Gleichstellungskonzept lag dem Senat zur Beratung vor und wurde am 19.06.2023 zur Einreichung empfohlen. Die Gleichstellungskommission des Senats hat das Gleichstellungskonzept am 21.06.2023 beschlossen. Das Präsidium der Hochschule Bochum hat das Gleichstellungskonzept am 14.08.2023 beschlossen. Im aktuellen **Hochschulentwicklungsplan 2023** wird der Aufgabenbereich Gleichstellung besonders fokussiert. Geschlechtergerechtigkeit soll in allen Bereichen der Hochschule verwirklicht werden. Die Hochschule Bochum sieht die Gleichstellung von Frauen und Männern als eine **Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreamings** an, die bei allen Entscheidungen und Verwaltungsprozessen zu berücksichtigen ist.

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule Bochum

1.1 Struktur

Die Hochschule Bochum ging Anfang der 1970er Jahre aus zwei Ingenieurschulen und einer Wirtschaftsfachschule hervor, was bis heute den Kern ihres Fächerspektrums prägt. Die Hochschule in Stichworten:

- Rd. 7.500 Studierende, davon ca. 5.200 in MINT-Studiengängen,¹
- sechs Fachbereiche: Architektur (A), Bau- und Umweltingenieurwesen (B), Elektrotechnik und Informatik (E), Geodäsie (G), Mechatronik und Maschinenbau (M), Wirtschaft (W),
- zwei Standorte (Bochum und Velbert/Heiligenhaus),
- 38 Bachelor- und 22 Masterstudiengänge,
- 149 Professorinnen und Professoren bei einem Frauenanteil von aktuell rund 19 Prozent.

Die Hochschule Bochum gehört zum Geltungsbereich des Hochschulgesetzes Nordrhein-Westfalen und ist eine staatlich anerkannte Hochschule für angewandte Wissenschaften bzw. Fachhochschule in der Trägerschaft des Landes im Ruhrgebiet. Der Sitz mit Verwaltung befindet sich in Bochum, ein Standort befindet sich in der sog. Schlüsselregion Velbert/Heiligenhaus. Der Campus Bochum schließt direkt an die Liegenschaften der Ruhr-Universität an, es bestehen Kooperationen und Vernetzungen mit der Ruhr-Universität auf verschiedenen Ebenen. Die Hochschule Bochum versteht sich als eine der Nachhaltigkeit verpflichtete Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Für die gesamte Hochschule sind **Aspekte der nachhaltigen Entwicklung** handlungsleitend, das gilt für Lehre, Forschung, Transfer, Infrastruktur und für das Verhalten aller Hochschulmitglieder.

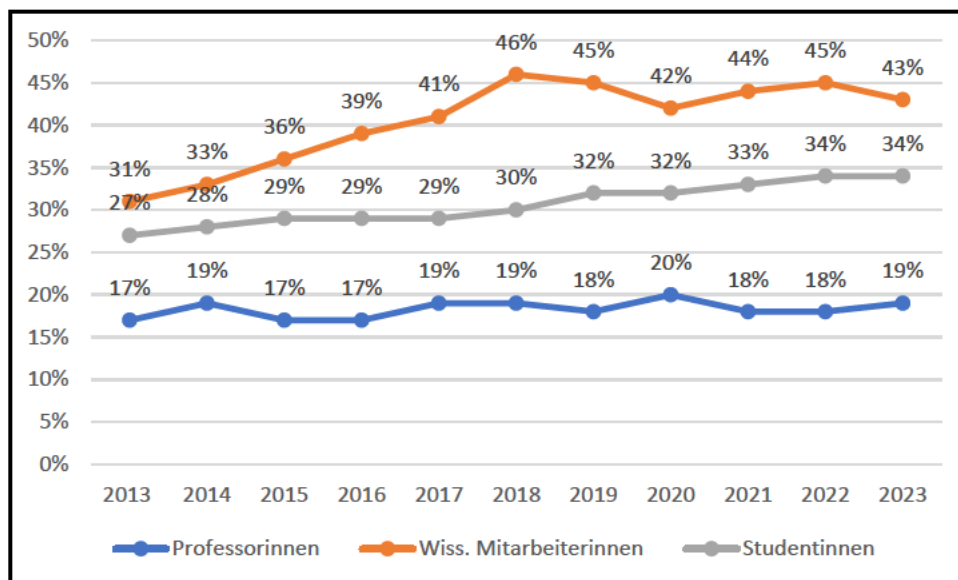
¹ Auch Architektur zählt zur Fächergruppe Ingenieurwissenschaften bzw. zu den MINT-Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind am Fachbereich A jedoch nicht unterrepräsentiert, die Aussagen des Gleichstellungskonzepts zur Unterrepräsentanz dieser Statusgruppen beziehen sich daher nur auf die MINT-Fachbereiche B, E, G und M der Hochschule Bochum.

In Kooperationen mit Wirtschaftsverbänden, Privatunternehmen und dem Öffentlichen Sektor werden die Studierenden auf die Bewältigung grundsätzlicher und aktueller beruflicher Herausforderungen vorbereitet. Die interdisziplinäre Vernetzung wird gefördert, in ausgewählten Forschungsfeldern wird die Promotion in Kooperation mit Universitäten und mit dem Promotionskolleg für angewandte Forschung Nordrhein-Westfalen (PK NRW) ermöglicht. In allen Studienabschnitten werden Persönlichkeitsbildung und internationale Orientierung beachtet. Forschungsschwerpunkte ab 2024 sind 1. Data-Driven and Smart Technologies, 2. Smart Mobility and Building sowie 3. Resources and Sustainability. Eine besondere Verantwortung sieht die Hochschule Bochum für Studierende aus nichtakademischen Elternhäusern, insbesondere Studienpionierinnen.

1.2 Ausgangssituation

Mit 22 Universitäten und Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften stellt das Ruhrgebiet die dichteste Hochschullandschaft Europas dar. Die erste Universität der Region wurde erst 1962 gegründet. Damit ist das Ruhrgebiet eine der jüngsten Hochschulregionen deutschlandweit.

Im Flächenland Nordrhein-Westfalen bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen, z. B. die Beschäftigungsquote und die Bevölkerungsstruktur betreffend. In der Metropolregion Ruhr leben mehr als fünf Millionen Einwohner*innen bei einem Ausländer*innenteil von 16 Prozent. Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung im Einzugsgebiet der Hochschule Bochum erreicht bis zu 40 Prozent (Bochum, Essen und Dortmund 30-35 Prozent, Herne und Gelsenkirchen 35-40 Prozent). Laut Armutsbericht 2022² handelt es sich beim Ruhrgebiet um die „Armutspolitische Problemregion Nr. 1 ... mit 5,8 Millionen Einwohner*innen der größte Ballungsraum Deutschlands“.



Tab.1: Frauenanteile an der Hochschule Bochum nach Statusgruppen im Zeitverlauf

Die große Hochschuldichte, ein hoher Migrationsanteil und ein hoher Anteil an bildungsfernen Milieus im Ruhrgebiet stellen **besondere Herausforderungen** an die Arbeit der Hochschule

² <https://www.der-paritaetische.de/themen/sozial-und-europapolitik/armut-und-grundsicherung/armutsbericht-2022-aktualisiert/> abgerufen am 29.06.2023

Bochum dar. Bei Hochschulen mit teils vergleichbarem Fächerspektrum in Stadt und Region stellen sich immer wieder Fragen nach dem Alleinstellungsmerkmal im Studienangebot, nach der Berücksichtigung einer heterogenen **Studierendenschaft bzw. Erstakademiker*innen oder „non-traditional students“** und der Attraktivität des Standorts für die Lehrenden. Letztere haben insbesondere bei den hohen Anforderungen an die **Doppelqualifikation³ von FH-Professor*innen** gute Wahlmöglichkeiten unter dem einschlägigen Stellenangebot der Region.

1.3 Die Professorinnenprogramme an der Hochschule Bochum

Bisher nahm die Hochschule an den Professorinnenprogrammen II (zwei Vorgriffsprofessuren) und III (eine Regelprofessur) teil. Beide Male ist es gelungen, **Professorinnen für MINT-Fächer** zu fördern, erstmalig konnten Professorinnen für den Fachbereich Geodäsie gewonnen werden. Ein dritter Antrag des Fachbereichs Wirtschaft im Professorinnenprogramm II wurde nicht mehr berücksichtigt, da die Mittel ausgeschöpft waren. Eine der im Professorinnenprogramm II geförderten Vorgriffs-Professuren musste eineinhalb Jahre vor Ende der Laufzeit auf eine reguläre Professur wechseln, womit die Förderung endete.

2. Stärken-Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule

2.1 Zentrale und dezentrale Leitungen

Seit 2014 ist die **geschlechtergerechte Zusammensetzung von Hochschulgremien** in Nordrhein-Westfalen verpflichtend. Wahllisten und Wahlergebnisse spiegeln diese Verpflichtung in den verschiedenen Wahlperioden nicht immer wieder, da in den einzelnen Statusgruppen proportional teils nur wenige Frauen zur Verfügung stehen.

Gremium ⁴	Anteile w			
	w	m	HS Bochum	FHs in NRW
Hochschulrat	4	3	57%	51 %
Präsidium	2	3	40 %	36 %
Senat (stimmberechtigt)	6	18	25 %	41 %
Fachbereichsleitungen	1	15	6 %	23 %
Dezernate	4	4	50 %	./.
Berufungskommissionen (7 Personen)	Alternierend 3 bzw. 4	Alternierend 3 bzw. 4	43 % bzw. 57 %	./.
Fachbereichsräte	17	45	27 %	./.

Tab. 2: Gremienzusammensetzung nach Geschlecht 2023

Im aktuell neu gebildeten Hochschulrat sind erstmalig mehr Frauen als Männer vertreten. Hier zahlte sich die aktive Rekrutierung durch die Findungskommission aus. Überdurchschnittliche Zahlen weisen Hochschulrat und Präsidium auf, Senat und Dekanatsebene unterdurchschnittliche. Da eine Prodekanin im vergangenen Jahr zur Vizepräsidentin gewählt wurde, ist nunmehr nur noch eine Frau auf der Ebene der Fachbereichsleitungen vertreten.

³ Über die hohe wissenschaftliche Qualifikation hinaus ist eine mindestens fünfjährige einschlägige Berufspraxis notwendig, davon drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs.

⁴ S. Daten lt. <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/start>, abgerufen am 05.07.2023

Auf der Ebene der Dezernate sind die Leitungspositionen zur Hälfte mit Frauen besetzt. In der Selbstverwaltung sind Professorinnen häufig als Beauftragte und in Kommissionen und Ausschüssen auf Fachbereichsebene vertreten.⁵

2.2 Professuren

Der **Professorinnenanteil** hat sich im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren kaum erhöht, er liegt aktuell bei knapp 19 Prozent. Damit liegt er deutlich unter dem Landesdurchschnitt der staatlichen Fachhochschulen (26 Prozent 2021 in NRW).

Professorinnenanteile	Land NRW	HS Bochum
Land NRW ges.	26 %	19 %
Ingenieurwiss., Mathematik, Naturwiss.	17 %	15 %
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.	36 %	29 %

Tab. 3: Professorinnen nach Fächergruppen 2023

Alle ausgeschriebenen Professuren werden nach der W-Besoldung mit W2 vergütet. Aus der Vergangenheit resultieren noch einige Professuren, die nach der C-Besoldung vergütet werden, dies trifft auf weniger Frauen als Männer zu: 18 Prozent der Professorinnen an der Hochschule Bochum erhalten C-Besoldung, im Gegensatz zu 22 Prozent der Professoren.

Besoldungsart	Frauen	Männer
W-Besoldung	23	93
C-Besoldung	5	26

Tab. 4: Besoldung nach Geschlecht 2023

Bisherige Gleichstellungsaktivitäten

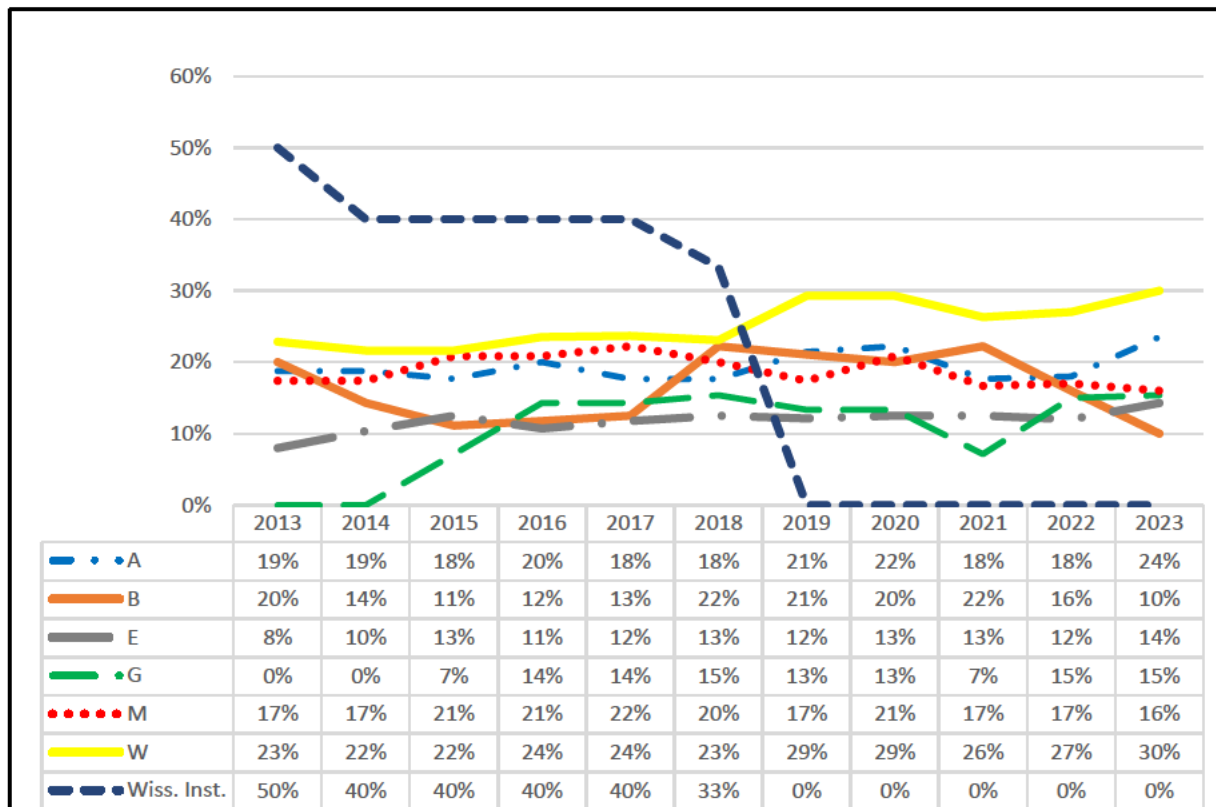
Durch die Teilnahme an den Professorinnenprogrammen II und III verfüg(t)en die geförderten Professorinnen über mehr Mittel für wissenschaftliches und studentisches Personal, Geräte, Labormittel etc., wodurch ihre Forschungsaktivitäten und ihre Position in der Scientific Community gefördert wurden. Darüber hinaus ermöglicht das Professorinnenprogramm III die Durchführung zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen in der Studieneingangsphase.

Auf die Maßnahmen zur **Bekanntmachung des Berufsbilds** („Professorinnen – wo seid Ihr?“, mit Studie (2013), Website (2014), Infoveranstaltung (2015) und Filmen (2017 und 2021) konnte konkret kein Aufwuchs zurückgeführt werden. Die Berufsbildmaßnahmen haben nicht zu messbarem Erfolg im Sinne einer Steigerung des Professorinnenanteils geführt. Aufgrund der insgesamt wenig zufriedenstellenden **Bewerber*innenlage** und häufigen Mehrfachausschreibungen ist die Sicherung des Professorinnenanteils von 19 Prozent dennoch als Erfolg zu werten.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist aktives Mitglied der „AG Recruiting“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Hier erfolgt eine bundesweite Vernetzung und Kooperation für Rekrutierungsmaßnahmen auf dem Weg zur FH/HAW-Professur.

⁵ <https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/mitglieder-von-hochschulraeten-nach-hochschulart-und-geschlecht-584>, abgerufen am 23.06.2023

Aktuelle Maßnahmen wie **Stimmtraining**, (externes) **Mentoringangebot** und ein **regelmäßiges Professorinnen-Treffen** mit Vorträgen im Semesterturnus fördern die Vernetzung außerhalb der eigenen Arbeits- und Fachbereiche und unterstützen den Erfolg der wissenschaftlichen Laufbahn. Als bewährte Maßnahmen sollen sie künftig verstetigt werden, in der Außendarstellung betont und als Basis von Marketing-Maßnahmen fungieren.



Tab. 5: Anteile der Professorinnen nach (Fach-)bereichen im Zeitverlauf⁶

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Wissenschaftlicher Nachwuchs

Als **role models** können Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ein wichtiges Vorbild für Studentinnen darstellen. Insgesamt liegt der Frauenanteil an der Statusgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 2023 bei 43,3 Prozent. Die Quote entspricht in etwa dem NRW-Landesdurchschnitt (01.12.2021: 42,6 %).

Die größte Anzahl an Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit derzeit 77 Prozent wird im Fachbereich Architektur beschäftigt. Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Wissenschaftlichen Institute und zentralen Bereiche schlägt u. a. die Hochschulbibliothek mit vier Frauen und das Promotionskolleg für Angewandte Forschung der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen⁷ mit elf von 26 Frauen zu Buche, die in diesem Bereich aktuell beschäftigt sind. Bei den MINT-Fachbereichen hat der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik eine erfreuliche Entwicklung von sieben Prozent 2013 zu derzeit 34 Prozent durchlaufen.

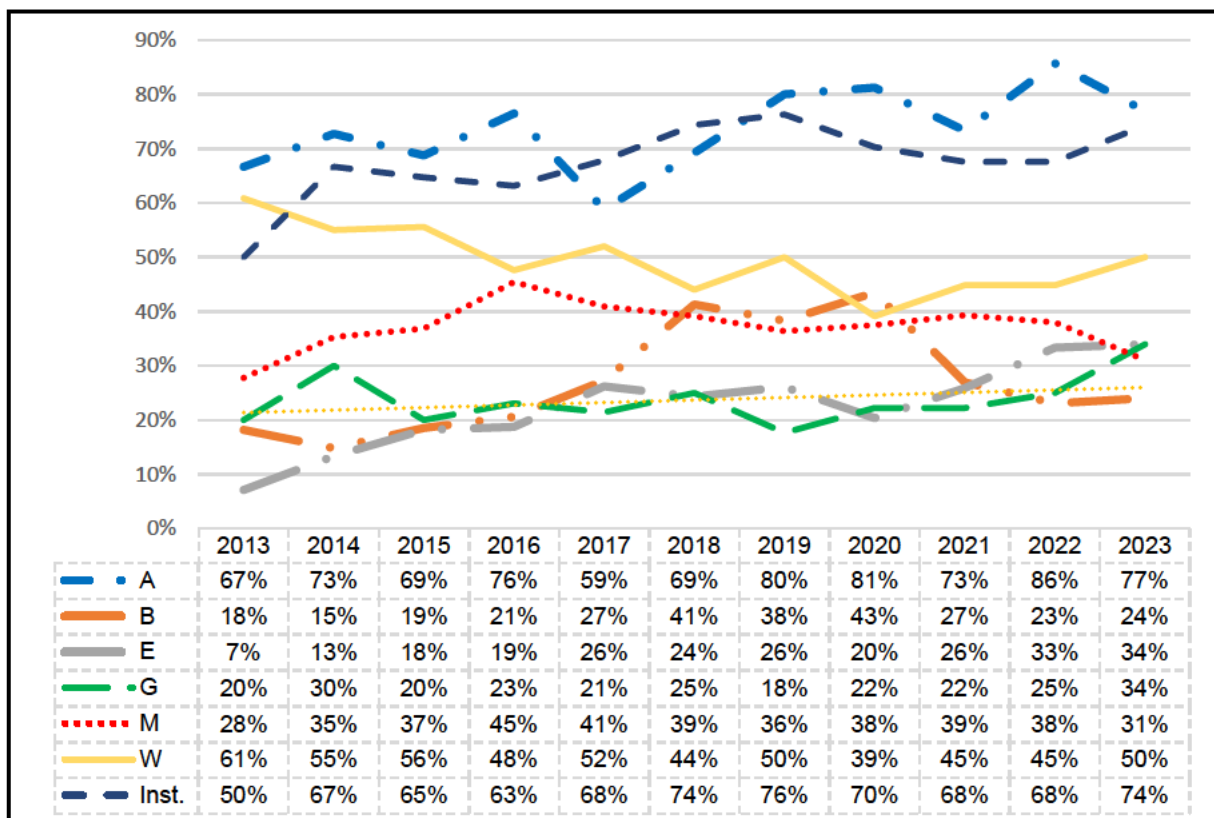
⁶ Infolge der Auflösung und Neugründung der wissenschaftlichen Institute werden die dort wirkenden Professor*innen seit 2019 organisatorisch den Fachbereichen zugerechnet.

⁷ Die Mitarbeitenden des Promotionskolleg werden an der Hochschule Bochum eingestellt und an das Promotionskolleg abgeordnet.

Im Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen spiegeln die zwischenzeitlichen Zahlen von rund 40 Prozent den Zuwachs infolge der Geothermie-Forschung (die mittlerweile an das Fraunhofer-Institut IEG abgegeben worden ist).

Promovierende und Postdocs

An der Hochschule Bochum bestehen folgende **Möglichkeiten zur Promotion**: Bisher konnten die FH/HAW ein formalisiertes, kooperatives Promotionsverfahren mit einer promotionsberechtigten Universität durchführen. Hierbei übernehmen auf Basis einer Vereinbarung jeweils Professor*innen der Fachhochschule und der Universität die Betreuung und Prüfung gemeinsam. Promotionen wurden und werden ebenfalls bei einem/r der habilitierten Professor*innen der Hochschule durchgeführt.



Tab. 6: Anteile der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nach (Fach-)bereichen im Zeitverlauf⁸

Neu ist die Möglichkeit der strukturierten Promotion in einem Promotionsprogramm nach eigenem Promotionsrecht des Promotionskollegs für Angewandte Forschung der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen (PK NRW). In Nordrhein-Westfalen hat das Promotionskolleg NRW seit 2022 den hochschulgesetzlichen Auftrag, Promotionen an FH/HAW zu fördern und durchzuführen (kooperativ und nach eigenem Promotionsrecht). Seit seiner Gründung als Graduierteninstitut arbeitet die Hochschule mit der in der unmittelbaren Nachbarschaft gelegenen Institution zusammen. Für Promotionsinteressierte der Hochschule Bochum bietet das PK NRW damit beste Voraussetzungen für ihre wissenschaftliche Karriere durch Qualifizierungsangebote. Bei einer Promotion nach eigenem Promotionsrecht werden Promovierende im Rahmen eines strukturierten Programms zum Dokortitel geführt. Die

⁸ Inst.= Daten für Wissenschaftliche Institute und Zentrale Bereiche.

Programme sind i.d.R. auf drei Jahre ausgelegt. Eine systematische und differenzierte Erfassung der Zahl der Promovierenden und promovierten Wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit weiterem Qualifizierungswunsch in Richtung Professur ist an der Hochschule Bochum in Planung. Der Indikator „Promotionen“ wird auch Bestandteil des geplanten **Gleichstellungsmonitorings**. Geschätzt werden aktuell ca. 30-40 Promotionen an der Hochschule durchgeführt, davon ca. 10-15 Prozent von Frauen.

Zusätzlich zu in Drittmitteln verorteten Promotionsstellen bestehen zurzeit sieben halbe Promotionsstellen im ingenieurwissenschaftlichen Bereich, die von der Hochschule gefördert werden, eine ist mit einer Frau besetzt. Das Dezernat Forschungsförderung begleitet den wissenschaftlichen Nachwuchs aktiv bis zur Berufung auf eine Professur. Die Lehrenden informieren Master-Absolventinnen über die Möglichkeit der Promotion, um die **Motivation zur Fortsetzung einer wissenschaftlichen Karriere** zu erhöhen.

Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten beträgt aktuell 33 Prozent. Nur im Institut für Studienerfolg und Didaktik (ISD) ist er ausgeglichen aufgrund eines breiteren Themenspektrums, zum Beispiel in dem Bereich der Schlüsselqualifikationen.

Fachbereich	Anzahl		% w
	w	ges.	
Architektur	13	44	30%
Bau- u. Umweltingenieurwesen	4	27	15%
Elektrotechnik u. Informatik	4	11	36%
Geodäsie	1	4	25%
Mechatronik u. Maschinenbau	2	11	18%
Wirtschaft	14	40	35%
Institut f. Studienerfolg u. Didaktik	18	35	51%
Gesamt	56	172	33%

Tab. 7: Lehrbeauftragte nach (Fach-)bereichen 31.01.2023

Bisherige Gleichstellungsaktivitäten

Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs wird seit 2019 durch jährlich drei bis sechs **Promotionsstipendien** von 300 Euro monatlich aus Gleichstellungsmitteln gefördert, die Stipendien sind nicht zweckgebunden. Die Auswahl erfolgt durch ein Gremium, in dem u. a. eine Vertretung des Promotionskollegs für angewandte Forschung Nordrhein-Westfalen beratend mitwirkt. Im Rahmen des Forschungsprojektes „Nachhaltiger Konsum unter Genderperspektive“ am Fachbereich Wirtschaft wurden aus Gleichstellungsmitteln zwei halbe Stellen zu Genderthemen gefördert, aus denen Promotionen hervorgingen. Zur Durchführung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Professorinnenprogramm III wird seit 2020 eine Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau beschäftigt, die damit auch ihre Promotion in einem MINT-Fach bearbeiten kann.

Das virtuelle Stimmtraining für Promovendinnen und kürzlich promovierte Wissenschaftlerinnen bot während der Corona-Pandemie 2022 ein **Online-Einzelcoaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen**, die online präsentieren müssen. Das Angebot ist mittlerweile überführt in den Bereich Personalentwicklung und kann als Fortbildung abgefragt werden.

Die Hochschule hat zwischen 2017 und 2019 zehn Anträge im Landesprogramm „Karrierewege FH-Professur“ gestellt, davon sechs für Frauen. Ziel des Tandem-Programms

mit NRW-weit 80 Plätzen war es, qualifizierten Nachwuchs auf dem Weg zur FH-Professur bei der professoralen Doppelqualifikation (Wissenschaftliche Qualifikation plus Praxiserfahrung außerhalb der Hochschulen) zu unterstützen. Durch die mehrfache Beteiligung am Landesprogramm Karrierewege FH-Professur konnten zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Hochschule Bochum gewonnen werden, sie nehmen zurzeit **Vertretungsprofessuren** wahr, was einen wichtigen Zwischenschritt auf dem Weg zur Professur darstellt. Damit besteht auch Potenzial für Bewerberinnen auf unbefristete Professuren der Hochschule.

2.4 Studierende

Im Wintersemester 2022/2023 hatte die Hochschule Bochum insgesamt 7.676 Studierende. Der überwiegende Teil davon - rund 57 Prozent - studierte in den MINT-Fachbereichen Bau- und Umweltingenieurwesen, Elektrotechnik und Informatik, Geodäsie sowie Mechatronik und Maschinenbau.

Der Anteil weiblicher Studierender betrug im Wintersemester 2022/2023 etwa 34 Prozent. An der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften hatten die Studentinnen der Hochschule Bochum im Wintersemester 2021/2022 einen Anteil von rund 26 Prozent, deutlich über dem Landesdurchschnitt von 23 Prozent. In der zweiten Fächergruppe, die an der Hochschule Bochum vertreten ist, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, war der Anteil mit rund 45 Prozent wesentlich geringer als der Landesdurchschnitt von 56 Prozent. Insgesamt fallen die **Studentinnenanteile an der Hochschule Bochum** deutlich geringer aus als im NRW-Durchschnitt (knapp 41 Prozent)⁹.

In den Fachbereichen Architektur und Wirtschaft sind Studentinnen ausreichend repräsentiert bzw. überrepräsentiert (Architektur). Der Fachbereich Wirtschaft weist im Betrachtungszeitraum ein nahezu gleichbleibendes, annähernd geschlechterparitätisches Niveau bei den Studierenden auf. Unterrepräsentiert sind die Studentinnen in den übrigen vier Fachbereichen. In Bau- und Umweltingenieurwesen weisen die Zahlen eine leichte Tendenz nach oben aus. Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik hat im vergangenen Jahrzehnt einen deutlichen Zuwachs an Studentinnen von 10 auf 31 Prozent erfahren. Die Steigerung beruht insbesondere auf der Einführung der Studiengänge Nachhaltige Entwicklung und Angewandte Nachhaltigkeit, die zwar interdisziplinär gestaltet sind, aber statistisch dem Fachbereich Elektrotechnik und Informatik zugeordnet sind.

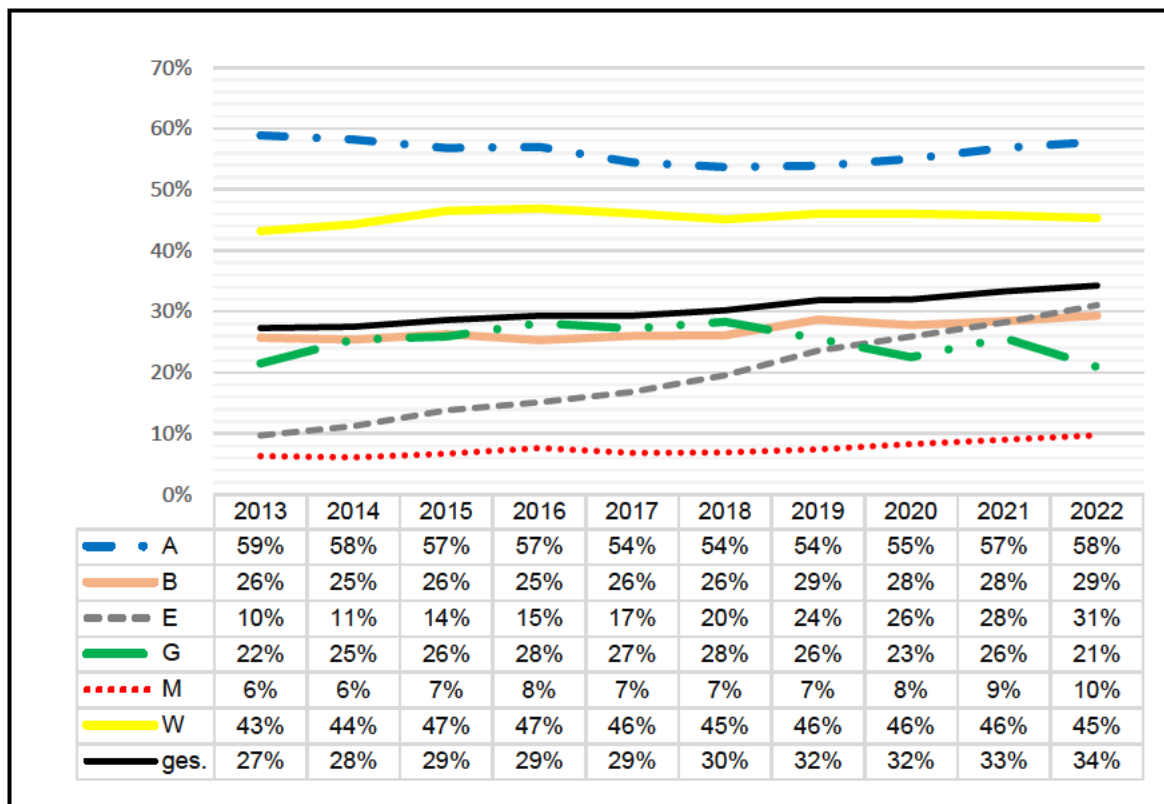
Der Anteil an Studentinnen im Fachbereich Geodäsie zeigt eine leicht sinkende Tendenz, obwohl die Maßnahmen des Fachbereichs zur Gewinnung weiblicher Studierender beibehalten bzw. kontinuierlich erweitert wurden. Der Fachbereich bemüht sich, die Ursachen des Rückgangs zu ermitteln. Die Zahl weiblicher Studierender im Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau zeigt seit 2013 fast eine Verdoppelung, allerdings auf niedrigem Niveau.

Bisherige Gleichstellungsaktivitäten

Insbesondere mit der Einführung von Studieninhalten mit Umwelt- und Nachhaltigkeitsbezug will die Hochschule die Zahl der Studentinnen erhöhen, da diese erfahrungsgemäß Ingenieur-Studiengänge mit Inhalten aus den Feldern Nachhaltigkeit und Umwelt favorisieren. Zur

⁹ Eigene Berechnung auf Datengrundlage des Statistischen Landesamtes Nordrhein-Westfalen (www.IT.NRW).

Verankerung von Nachhaltigkeit in der Lehre hat die Hochschule bereits 2016 einen **Sechs-Stufen-Plan** verabschiedet, der seither erfolgreich umgesetzt wird. Die verschiedenen Stufen reichen von der thematischen Integration von Nachhaltigkeit in Lehrveranstaltungen über die Einrichtung von einschlägigen Studiengängen bis zur themenfeldbezogenen (kooperativen) Promotion. Die seit 2013 eingeführten drei Bachelor- und Master-Studiengänge zum Thema Nachhaltigkeit weisen einen deutlich höheren Anteil an Studentinnen auf als viele andere Studiengänge im Ingenieurbereich. Durch die Einführung eines **Studiengangs „Umweltingenieurwesen“** und die Umbenennung des Fachbereichs Bauingenieurwesen in Bau- und Umweltingenieurwesen erhofft sich der Fachbereich ebenfalls eine Steigerung insbesondere bei den Studentinnen.



Tab. 8: Anteile der Studentinnen nach Fachbereichen im Zeitverlauf¹⁰

Durch zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms III werden im Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau insbesondere Studienanfängerinnen seit 2020 besonders unterstützt. Zu nennen sind **digitale Treffpunkte zur Vernetzung** von Studentinnen des Maschinenbaus im Grundstudium mit **wissenschaftlicher Begleitung und Tutorien** in den Grundlagenfächern. Der Fachbereich Wirtschaft will die erfolgreiche Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung würdigen und vergibt jährlich einen **Förderpreis** von 500 EUR an eine Studentin.

Weiterhin unternehmen zentrale und dezentrale Bereiche gezielte **Marketing- und Akquise-Maßnahmen** zur Erhöhung der Studentinnenanteile: Ein genderintegratives Marketing-Konzept für den Standort Heiligenhaus (Masterarbeit) befasste sich 2021 mit der Akquise von Studieninteressierten für den Studiengang Wirtschafts- und Informatik. Es nimmt u. a. die Ansprache von Frauen in den Blick. Beim Marketing für IT-Studiengänge sollten die

¹⁰ Daten jeweils der Wintersemester

Bedeutung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen für Studium und Berufstätigkeit, die Erlernbarkeit des Stoffs, der gesellschaftliche Nutzen des Studiengangs, die guten Jobaussichten und die Distanzierung vom „Nerd-Image“ betont werden. Die intensiven **Informations- und Beratungsleistungen** während des Studiums werden aufgezeigt. Im Internetauftritt und auf Werbematerialien der Hochschule und insbesondere der technischen Fachbereiche wird darauf geachtet, verstärkt Studentinnen bildlich darzustellen. Advertorials erschienen in Publikationen der Zielgruppe (MINT-)Studentin. Jährlich nehmen die Fachbereiche am bundesweiten Girls‘ Day mit einem Angebot für Schülerinnen teil.

Der zentrale Studierendenservice bietet zahlreiche **Aktivitäten für Schüler*innen und Studieninteressierte**. Die Strategie besteht darin, das **MINT-Interesse** zu **wecken** und frühzeitig Schüler*innenpotenziale an die MINT-Studiengänge zu binden. Mit diesem Ziel werden Formate für verschiedene Altersstufen angeboten, wie Schnuppervorlesungen und -studium, eine Teilnahme an der KinderUni und Schüler*innenlabore.

Alle Angebote und Veranstaltungen werden unter Genderaspekten geplant und durchgeführt. Die regelmäßigen Fortbildungen für Mitarbeitende weisen immer Elemente zur **Gendersensibilisierung** auf. Die Beratungs- und Coachingangebote für Studierende und Studieninteressierte mit verschiedenen Inhalten (Studienfinanzierung, Care-Aufgaben, psychosoziale Beratung, Coaching) erfolgen stets diversitäts- und gendersensibel. Berücksichtigt wird, dass manche Studieninteressierte und Studentinnen aus Angst vor einem „Othering“ kein auf Frauen bezogenes Angebot wünschen. Daher werden sowohl Angebote für alle Geschlechter als auch Angebote in einem „**safe space**“ durchgeführt.

Speziell Schülerinnen und junge Frauen adressierende Formate sind der jährliche **Girls‘ Day** und die Informationsveranstaltung „**Ziel: Ingenieurin**“, die im Tagesformat durchgeführt wird. Das Mentoringformat „**Ingenieurin auf Probe**“ ist vor der Pandemie regelmäßig mehrmonatig durchgeführt worden und soll als nunmehr einwöchige Veranstaltung wieder etabliert werden. Inwieweit die genannten Maßnahmen zu einer Erhöhung des Studentinnenanteils führt, wird bislang nicht systematisch verfolgt. In Einzelfällen erhalten Lehrende und Mitarbeitende entsprechende Rückmeldungen.

2.5 WomEngineer – statusgruppenübergreifende Vernetzung

Die Initiative **WomEngineer** vernetzt Frauen aller Statusgruppen in den technischen Fachbereichen. Dies soll helfen, Herausforderungen im Studien- und Berufsalltag aufgrund der geringen Anzahl von Frauen zu bewältigen, auch über den Studienabschluss hinaus. Die professoral geleitete Initiative bietet mehrere Veranstaltungen und Treffen pro Semester an, die von der Studentin bis zur Professorin besucht werden können. WomEngineer wurde 2020 als eines von zehn Best-Practice-Projekten der Challenge „empowerMINT – Talent kennt kein Geschlecht“ des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft ausgewählt. Manche Angebote des Career Services und der Initiative WomEngineer, wie Führungstraining, Coachings oder Bewerbungstrainings, werden laut Rückmeldung der Veranstaltenden nur zögerlich angenommen. Viele Frauen wünschen keine Sonderrolle und bevorzugen Angebote gemeinsam mit männlichen Teilnehmenden. Die Minderheitensituation der Frauen in der Technik führt jedoch dazu, dass Frauen in MINT per se eine Sonderrolle als „Ausnahmefrau“ zugesprochen wird, mit nachteiligen, stereotypen Erwartungen an die Betroffenen. Dies zu reflektieren ist ein Ziel von WomEngineer.

2.6 Ergebnis der Analyse

Im Betrachtungszeitraum haben sich die **Frauenanteile in den Statusgruppen** an der Hochschule Bochum teilweise erhöht, erreichen jedoch nach wie vor nicht den Landesdurchschnitt.

Der **Professorinnenanteil** stagniert, ursächlich ist nicht zuletzt der überwiegende Anteil an MINT-Fachbereichen an der Hochschule. Wegen der geringen Repräsentanz von Frauen besonders in den Ingenieurfächern fehlt es an qualifiziertem Nachwuchs für die Berufungsverfahren. Häufig fehlt es den Frauen an einschlägiger Praxiserfahrung außerhalb des Hochschulbereichs, damit erfüllen sie formal die Voraussetzungen nicht. Zudem sind ingenieurwissenschaftliche Professuren an Universitäten und Positionen in der Privatwirtschaft attraktiver besetzt. Bundesweit waren in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern 2021 nur rund 15 Prozent der Lehrenden Frauen.¹¹

Bei den niedrigen Zahlen an Professuren an der Hochschule Bochum (28 Frauen, 121 Männer) wirkt sich schon ein Weggang einer Professorin wegen Ruhestands, besserer Karriereoptionen oder Befristung statistisch deutlich negativ aus. Verlässt ein Professor den Fachbereich, steigt ebenfalls die Prozentzahl der Professorinnen. Seit 2018 haben sieben Professorinnen die Hochschule verlassen. Die Hochschule hat sich verstärkt bemüht, die frei gewordenen Stellen mit Frauen zu besetzen. Seit 2018 wurden fünf Professorinnen auf Regelprofessuren und fünf Wissenschaftlerinnen auf Vertretungsprofessuren berufen. In den nächsten Jahren gehen weitere Professorinnen in den Ruhestand und die Hochschule strebt an, diese und andere Stellen wieder mit Frauen zu besetzen.

Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs: Bei den weiblichen Lehrbeauftragten sind deutliche Unterrepräsentanzen zu verzeichnen. Gegenüber 2018 ist jedoch ein leichter Aufwuchs festzustellen, seinerzeit hatten die MINT-Fachbereiche maximal 26 Prozent erreicht. Der Anteil an den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, aus denen ebenfalls wissenschaftlicher Nachwuchs hervorgeht, ist nahezu paritätisch. Es ist darauf zu achten, dass befristet beschäftigte Frauen entfristet und weiterqualifiziert werden. Über die tatsächliche Anzahl der Promovierenden sind Daten bislang nur unzureichend erhoben worden. Damit fehlt eine wichtige Basis, um gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Promovendinnen zu ergreifen.

Studentinnen: Ursächlich für den unterdurchschnittlichen Anteil an Studentinnen ist der Schwerpunkt des Studienangebots der Hochschule Bochum auf den MINT-Fächern. Bei der Fächerwahl bevorzugen Frauen laut Liste der TOP 25 beliebtesten Studienfächer in NRW erst an Platz 11 ein Fach aus dem Spektrum der Hochschule Bochum (Informatik), während bei den Männern mit Informatik ein MINT-Fach bereits an erster Stelle steht.¹² Platz 3 nimmt bei den Männern der Maschinenbau ein, der unter den TOP 25 der bei Frauen beliebtesten Studienfächer in Nordrhein-Westfalen gar nicht zu finden ist. Bei den Frauen liegen aus dem Fächerspektrum der Hochschule Bochum Wirtschaftsingenieurwesen mit

¹¹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_559_213.html, abgerufen am 12.07.2023

¹² Top 25 der von Studierenden besetzten Studienfächer im Wintersemester 2021/22: s. <https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/top-25-der-von-studierenden-besetzten-studienfaecher-575>, abgerufen am 05.04.2023

ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt und Bauingenieurwesen auf Platz 20 und 23. Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt, Wirtschaftsinformatik, Elektrotechnik/Elektronik und Bauingenieurwesen/Ingenieurbau nehmen dagegen bei den Männern auf der Liste der TOP 25 beliebtesten Studienfächer in NRW die Plätze 5, 7, 8 und 9 ein. Auch in der zweiten an der Hochschule angebotenen Fächergruppe, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, liegt die Hochschule mit ihrem Studentinnenanteil unter dem Landesdurchschnitt, da sie weder einen rechts- noch einen sozialwissenschaftlichen Fachbereich hat.

Das CEWS-Ranking¹³ 2023 ordnet die Frauenanteile an der Hochschule Bochum in die Ranggruppe 6 (von 9) Ranggruppen ein. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal erreichte die Hochschule Bochum die Spitzengruppe, bei den Professorinnen die Mittelgruppe und bei den Studierenden nur die Schlussgruppe.

3. Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der Hochschule

Die Hochschule Bochum will ihre **Zielzahlen** realistisch mit Blick auf die Erfahrungen der Vergangenheit und ihr spezielles Fächerspektrum festlegen.

3.1 Professorinnen

Im Einvernehmen mit den Fachbereichsleitungen und der Leiterin des Instituts für Studienerfolg und Didaktik hat das Präsidium der Hochschule Bochum gem. § 37a HG NRW i. V. m. § 5 der Berufsordnung **Gleichstellungsquoten** für die Zeit vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2024 festgelegt. Die Gleichstellungsquoten bestimmen das anteilige Verhältnis zwischen Frauen und Männern, das bei den im Geltungszeitraum stattfindenden Berufungsverfahren zu erreichen ist. Die Hochschulen sind rechtlich verpflichtet, das ihrerseits Erforderliche zur Erfüllung der Gleichstellungsquote beizutragen.

(Fach)bereich	Anteile
Architektur	22,6 %
Bau- und Umweltingenieurwesen	24,4 %
Elektrotechnik und Informatik für die Fächergruppe Elektrotechnik	13,3 %
für die Fächergruppe Informatik	14,4 %
Geodäsie	29,2 %
Mechatronik und Maschinenbau	17,0 %
Wirtschaft	32,4 %
Institut für Studienerfolg und Didaktik	17,0 %

Tab. 9: Gleichstellungsquoten der dezentralen Bereiche

Die Festlegung von Quoten für Berufungen stellen ein Instrument dar, um den Professorinnenanteil sukzessive zu erhöhen. Aufgrund der Bewerber- bzw. insbesondere Bewerberinnenmangelage werden die Gleichstellungsquoten bislang kaum erreicht. Die weiteren Berechnungen erfolgen nach dem Kaskadenmodell¹⁴ für drei Jahre bis 31.12.2027 und bis zum 31.12.2030.

¹³ <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/gender-monitoring/hochschulrankings-und-gleichstellung>, abgerufen am 23.06.2023. Das CEWS-Ranking erhebt alle 2 Jahre bundesweit die Anteile der Frauen an den verschiedenen Hochschulstatusgruppen.

¹⁴ Das Kaskadenmodell bezeichnet eine Geschlechterquote, bei der - ausgehend von einer bestimmten Karriere- oder Qualifizierungsstufe - der Frauenanteil auf der nächstunteren Stufe eine Zielgröße für den zu erreichenden Frauenanteil bildet.

Die Hochschule strebt an, den Anteil der Professorinnen bis zum 31.12.2030 auf mindestens 40 Prozent zu steigern. Das Gleichstellungsziel soll wie folgt erreicht werden: Marketingmaßnahmen sollen das Berufsbild der FH/HAW-Professur weiter bekannt machen. Für Ausschreibungen wird zielgerichtet Marketing betrieben und die **proaktive Rekrutierung für Wissenschaftlerinnen** durch Vernetzen in der Scientific Community verstärkt. Denominationen werden im Sinne gesellschaftspolitischer Fragestellungen (z. B. Nachhaltigkeit), die an der Hochschule gelehrt und beforscht werden, angepasst.

Die Berufungskommissionen sollen u. a. für eine **stärkere Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensläufe** von Frauen und Männern in Berufungsverfahren sensibilisiert werden. Bei den **Angeboten der familiengerechten Hochschule** sollen verstärkt die Bedürfnisse der Professor*innenschaft berücksichtigt werden. So sollen u. a. laut Handlungsprogramm des „audits familiengerechte Hochschule“ die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Vorlesungs- und Familienzeiten ausgelotet werden. Die **Vernetzung** der Professorinnen wird gefördert („Stammtisch“). Coaching-Programme werden für die Zielgruppen Professorinnen und Postdocs aufgelegt, um Frauen im Wissenschaftssystem zu halten bzw. sie auf die erfolgreiche Übernahme von Lehr- und Forschungsaufgaben oder einer Professur vorzubereiten.

3.2 Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen

Ziel ist die Erhöhung der Zahl der **Professorinnen in Spitzen- und Leitungsfunktionen** (Fachbereichsleitungen, Wissenschaftliche Einrichtungen, Standortsprecherin bzw. -sprecher) bis zum 31.12.2030 auf mindestens 40 Prozent. Das Gleichstellungsziel soll wie folgt erreicht werden: Sensibilisierung und Führungskräftebildungen, Coaching-Angebote und flankierende personelle Unterstützung. Außerdem soll Transparenz hergestellt werden bezüglich der Möglichkeit, Lehrdeputate im Rahmen der Ermäßigungs-/Anrechnungsordnung der Hochschule zu reduzieren.

3.3 Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs

Das Gleichstellungsziel soll wie folgt erreicht werden: Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und seine Personalentwicklung werden bedarfsgerecht gestaltet, um die Zahl der Promovendinnen und Postdocs an der Hochschule Bochum zu erhöhen. Aufgrund fehlender Daten über die Ausgangsgesamtheit wird ein quantitatives Ziel erst nach Einführung besserer Erhebungsmöglichkeiten festgelegt.

Lehrbeauftragte: Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten soll durch gezielte Ansprache auf 50 Prozent gesteigert werden.

Promovierende, Postdocs: Promovierende können nach erfolgter Promotion bzw. Ausscheiden weiterhin an den Fachbereichen publizieren und eigenständige Lehre bzw. Lehraufträge durchführen. Die Hochschule entwickelt in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen ein Tandem-Programm zum Erwerb der notwendigen Doppelqualifikation für die FH/HAW-Professur (berufliche plus wissenschaftliche Qualifikation). Die Fachbereiche ermutigen geeignete Masterstudentinnen zur Promotion.

Die **Maßnahmen zur wissenschaftlichen Personalentwicklung** werden spezifiziert und umgesetzt. Die Promovendinnen nutzen die Angebote der Hochschuldidaktischen Weiterbildung NRW und des Promotionskollegs und werden zudem durch Schulungen und

Trainings sowie Mentoring- und Coachingprogramme gefördert mit dem Ziel, sie auf die erfolgreiche Übernahme von Lehr- und Forschungsaufgaben und eine Professur vorzubereiten.

3.4 Frauen in MINT-Studiengängen

Bis zum 31.12.2030 soll der Anteil von Frauen in den MINT-Studiengängen Bau- und Umweltingenieurwesen, Elektrotechnik und Informatik, Geodäsie sowie Mechatronik und Maschinenbau auf mindestens 40 Prozent erhöht werden. Das Gleichstellungsziel soll wie folgt erreicht werden: Die **WomEngineer-Initiative** wird durch Coaching-Maßnahmen für Studierende ergänzt. Das Konzept „**genderintegratives Marketing für IT-Studiengänge**“ wird operativ umgesetzt. Die Fachbereiche entwickeln weiterhin **Veranstaltungen mit Genderbezug** (etwa Gruppenarbeiten sowie kommunikative und kooperative Lernmethoden in Kleingruppen). Bei der Neustrukturierung von Curricula und dem Bewerben der Ingenieurstudiengänge werden als weitere Aspekte hervorgehoben: Interdisziplinarität der Tätigkeiten, gesellschaftliche Relevanz, Erwerb von Problemlösekompetenz, Teamwork. zielgruppengerechtes Studiengangsmarketing wird u. a. durch Schulkooperationen verfolgt. Die Schüler*innenlabore sowie die Aktivitäten der Gender & Diverse Robotics und der Roberta-Regio-Angebote sollen wieder aufgenommen werden. Die bisherigen Gleichstellungsaktivitäten werden fortgeführt.

4. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen: Zielgruppen, Handlungsfelder und Maßnahmen

Folgende **Zielgruppen** adressiert die Hochschule mit ihrem Gleichstellungskonzept: Da in allen Fachbereichen der Professorinnenanteil unterdurchschnittlich ist, ist seine Erhöhung über alle Fachbereiche hinweg ein vordringliches Ziel. Angestrebt wird der **Aufbau einer proaktiven Rekrutierung**. Adressiert werden sollen außerdem Promovierende und Postdocs, die in den Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und in der Nachhaltigen Entwicklung forschen. In der Studierendenschaft bestehen die deutlichsten Unterrepräsentanzen in den MINT-Fachbereichen.

Die bestehenden Maßnahmen der Fachbereiche laut Gleichstellungsplan von 2019-2024 werden fortgeführt (s. 3.1-3.4, bisherige Gleichstellungsaktivitäten) und ergänzt durch einen zu entwickelnden, **fachbereichsübergreifenden Maßnahmen-Pool**. Die entsprechende Maßnahmenplanung ist bei den Fachbereichsleitungen abgefragt worden. Aufgrund der komplexen und aufwendigen Herausforderung, mehr Frauen aller Qualifikationsstufen für die MINT-Fachbereiche zu gewinnen, erhalten die Fachbereiche bei dieser Aufgabe Unterstützung durch die zentralen Bereiche (z. B. Studienberatung, Öffentlichkeitsarbeit).

4.1 Professorinnen

Mit Antritt einer Professur an der Hochschule Bochum sollen kompetenz- und anforderungsorientierte Angebote in den unterschiedlichen Facetten als Forschende, Lehrende, Beratende sowie Führungskräfte unterstützt werden, um High-Professionals ein langjähriges, aktives, transparentes und resilientes Engagement zu ermöglichen. Hierzu ist der **Aufbau kollegialer sowie mentorieller Strukturen in strategischen, kompetenz- und anforderungsorientierten Professionalisierungsfeldern Didaktik und Digitalisierung, Angewandte Forschung, Nachhaltige Entwicklung** geplant.

Weiterhin wird die Hochschule Maßnahmen im Vorfeld der **Ausschreibung**, des Berufungsverfahrens und des Onboarding-Prozesses im Sinne eines aktiven Recruitings durchführen:

- Ausschreibungen: Gezielte Ansprache bzw. Streuung von Stellenanzeigen. Bereits ein Jahr vor dem Ausschreiben der Stelle werden qualifizierte Kandidatinnen identifiziert und auf eine künftige Stellenausschreibung hingewiesen. Damit kann ggf. bereits eine Einladung an die Hochschule zum Kennenlernen von Fachbereichen und Angeboten verbunden sein.
- Bewerbungsseiten im Internet und die Stellenausschreibungen werden im Hinblick auf die Adressatinnenorientierung optimiert.
- Die Möglichkeiten des mobilen/flexiblen Arbeitens und spätere Teilzeitmöglichkeiten werden hervorgehoben.

Bei **Berufungs- und Auswahlverfahren** sorgen Transparenz, Vereinheitlichung und Standardisierung für stärkere Professionalisierung und damit Geschlechtergerechtigkeit, u.a. durch:

- Qualifizierung von Beteiligten an Auswahlverfahren (z.B. Schulung zum Ablauf von Berufungsverfahren, zur Qualitätssicherung und Gleichstellung, zu Wahrnehmungs- und Beobachtungsfehlern),
- Entwicklung von Richtlinien für den Umgang innerhalb der Berufungskommissionen und mit Bewerber*innen (z.B. Berufungsknigge),
- Erstellen von Informationen zu Wahrnehmungs- und Beobachtungsfehlern,
- Entwicklung von Vorgaben für eine Bewerber*innenübersicht (verbindliche Struktur, Berücksichtigung der Mehrdimensionalität von Lebensläufen),
- Sensibilisierung von Führungskräften durch Workshops,
- Bereitstellen von Angeboten zur Vereinbarkeit,
- Teilnahme an Coaching-Angeboten.

Folgende **Beratungsangebote** sollen Genderaspekte berücksichtigen und allen Professor*innen zur Verfügung stehen:

- Beratungsangebote „Fördermöglichkeiten Promotionsstellen für Betreuende“,
- Austauschformate „Gute Promotionsbetreuung“,
- Infoveranstaltungen „Promotion international“,
- Zielgruppenübergreifende Aktivitäten: Formate zur Kompetenzentwicklung (Scientific Writing, (akademische) Karriereentwicklung, Antragsstellung Drittmittel, Führung etc.).

Die Hochschule setzt die Maßnahmen zum Abbau des **Gender Pay Gap** von Professorinnen und Professoren um, die seitens der Hochschulen und des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW sowie der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in einer gemeinsamen Erklärung vereinbart wurden.¹⁵ U. a. erhebt die Hochschule künftig geschlechterdifferente Daten zur Vergabe von Leistungsbezügen als Basis für ein strukturiertes Monitoring und sorgt für mehr Transparenz bei den Leistungsbezügen.

¹⁵ <https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/hochschulen/gemeinsame-erklaerung-zum-gender-pay-gap>, abgerufen am 11.07.2023. Mitglieder der Arbeitsgruppe waren u. a. der jetzige Präsident der Hochschule Bochum Andreas Wytzisk-Arens sowie sein Vorgänger Jürgen Bock.

4.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Mit der Maßgabe, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs für Professuren zu gewinnen und innerhalb der Hochschule zu qualifizieren, werden **Unterstützungsformate für geeignete Promovendinnen und weibliche Postdocs** entwickelt. Hierbei sollen sowohl externe Interessierte als auch der eigene wissenschaftliche Nachwuchs angesprochen werden.

Ziel der Nachwuchsförderung ist die Motivation für das Einschlagen des Karriereweges HAW-Professur bzw. die Identifizierung und Entwicklung von wissenschaftlich qualifizierten Personen hinsichtlich erkennbarer Profillücken, z. B. berufspraktischer Erfahrungen, die den Nachwuchswissenschaftlerinnen häufig fehlen, sowie ggf. Lehr- und Forschungserfahrungen im Hochschulkontext. Dabei gilt es insbesondere auch das Potenzial an gut qualifizierten Frauen besser anzusprechen. Zentrales Element ist die **Einrichtung eines (virtuellen) „Kollegs für den wissenschaftlichen Nachwuchs“**. In diesem sollen die bisherigen und neu angedachten Aktivitäten zur Nachwuchsförderung gebündelt werden. Um qualifizierte Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu interessieren und sie zu unterstützen, sind die folgenden Bausteine vorgesehen:

Beratung und Unterstützung: Sowohl für promotionsinteressierte als auch für berufstätige Masterabsolventinnen soll der **Karriereweg Promotion** sichtbar gemacht werden. An Beratung und Information sind monatliche Beratungssprechstunden „Promotionsinteresse“, halbjährliche Infoveranstaltungen „Der Weg zur Promotion“, eine jährliche Infoveranstaltung „Finanzierungsmöglichkeiten für Promotionsinteressierte“ und eine zweijährliche Infoveranstaltungen zur hochschulinternen Promotionsförderung vorgesehen. Die Promovierenden sollen mit monatlichen Promotionsprechstunden, einem vierteljährlichen Doktorand*innenkolloquium (intern), einer jährlichen Infoveranstaltung „Finanzierungsmöglichkeiten für Promovierende“ und einem zweijährlichen Promovierendensymposium (öffentlich) begleitet werden. Die individuelle Beratung und Integration erfolgen über Mentor*innen. Neben dem Erwerb der notwendigen Voraussetzungen für eine FH/HAW-Professur werden fachliche, soziale und methodische Kompetenzen erworben. Bei der Durchführung der Maßnahmen ist darauf zu achten, dass diese von Frauen gemäß ihrem Anteil an den Promovierenden wahrgenommen werden.

Qualifikationsprogramm: Den Schwierigkeiten, professoralen Nachwuchs zu gewinnen, begegnet die Hochschule mit Qualifikationsprogrammen für Promovierte, die im Rahmen von Partnerschaften mit Wirtschaft und Verwaltung und unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten für den **Karriereweg „HAW-Professur“** vorbereiten. Das Ziel der **Tandemprogramme** besteht darin, qualifizierten Nachwuchs auf dem Weg zur FH/HAW-Professur beim Erwerb der professoralen Doppelqualifikation (wissenschaftliche Qualifikation plus Praxiserfahrung) zu unterstützen. Die Betroffenen werden als wissenschaftliche Mitarbeitende an der Hochschule mit Aufgaben in der Lehre (in Teilzeit) beschäftigt und sind mit einer weiteren Teilzeitstelle in einem Unternehmen beschäftigt, um dort Praxiserfahrungen zu erwerben. Bei einigen Personen wird der Erwerb der wissenschaftlichen Qualifikation (Promotion) unterstützt. Durch die Teilnahme am Tandemprogrammen entstehen zudem vielfältige Kontaktmöglichkeiten, sowohl im Kontext der aufnehmenden Hochschule als auch im kooperierenden Unternehmen.

Akademische Leistung sichtbar machen: Die Promotionsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen weitergeführt werden. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird außerdem einen Förderpreis für Studentinnen aller Fachrichtungen in Höhe von 1.000 Euro ausloben. Teilnehmen können Masterabsolventinnen aller Fachbereiche, deren Masterarbeit sich durch besondere innovative Leistungen und durch eine Anschlussfähigkeit an weitere wissenschaftliche Vorhaben der Absolventin auszeichnen. Die Gleichstellungskommission entscheidet über die Vergabe des Förderpreises.

Datengrundlage verbessern: Eine künftige Grundlage für die Erhebung von Geschlechteranteilen bei den Promovierenden soll die Einführung des **Kerndatensatzes Forschung** (KDSF) bieten. Dieses Digitalisierungsprojekt zur Standardisierung der Forschungsberichterstattung wurde 2016 vom Wissenschaftsrat für Forschungseinrichtungen empfohlen und soll auch Informationen über die Forschenden enthalten. Weiterhin soll noch in 2023 die Einschreibung als Promotionsstudierende möglich sein, was ebenfalls das Nachhalten belastbarer Zahlen verbessert.

Werbliche Unterstützung: Insbesondere durch elektronische Medien sollen die Maßnahmen begleitet und unterstützt werden. Hier ist das Anlegen von Landingpages und Maßnahmen des Online-Marketings wie eine Anzeigenkampagne sowie die Nutzung der Social-Media-Kanäle zur Ansprache eines internen und externen Interessentinnenkreises zu nennen. Um den Kreis der möglichen Interessentinnen zu erweitern, sollen Fachpersonal an den Partnerhochschulen im Ausland wie auch Akademikerinnennetzwerke außerhalb der fachspezifischen Community gezielt adressiert werden.

4.3 Frauen in MINT-Studiengängen

Die Hochschule beabsichtigt, aktiv den Anteil an Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen zu erhöhen. Daher haben alle Fachbereiche verbindlich zugesagt, bis 2028 ein **kreditiertes Pflichtangebot zur Nachhaltigkeit** in allen Bachelorstudiengängen einzuführen. Durch diese Maßnahme werden die Studiengänge insbesondere für Frauen attraktiver.

Zudem werden die Gleichstellungsinitiativen des Netzwerks WomEngineer zur Vernetzung und Beratung verstetigt. Die im Rahmen des Professorinnenprogramms IV entwickelten **Maßnahmen für die Studieneingangsphase** im Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau werden fortgeführt und ihre Übertragbarkeit auf andere Fachbereiche überprüft. Die im Dezernat Studierendenservice angesiedelten Maßnahmen werden fortgeführt bzw. weiterentwickelt.

4.4 Berufungsmanagement

Zur **Qualitätssicherung in Berufungsverfahren** hat die Hochschule Bochum 2016 „ProBO – Beteiligungsorientierte Prozessoptimierung von Berufungsverfahren“ an der Hochschule Bochum eingeführt. Alle am Berufungsprozess Beteiligten greifen auf ein „Manual“ mit Ablaufplan, Handreichungen, Vordrucken, Informationen und Rechtsgrundlagen für alle Berufungsverfahren zurück. ProBO stellt ein Prozessablaufdiagramm zur Verfügung, das **Berufungsverfahren** von der Freigabe einer Stelle bis zu einem Jahr nach Antritt der/des neuen Professor*in verbindlich strukturiert.

Mit dem Ziel, die Verfahrensabläufe fairer und transparenter zu machen, enthält die Berufungsordnung folgende Regelungen: Es erfolgt eine Neuausschreibung der Stelle, wenn nicht mindestens drei qualifizierte Bewerbungen vorliegen, davon mindestens die einer Frau. Die Fachbereiche müssen ihre Bemühungen dokumentieren, geeignete Bewerberinnen zu finden. Damit sind die Fachbereiche angehalten, sich mit der Formulierung der Stellenausschreibung intensiv auseinanderzusetzen. Um die Zahl der Bewerberinnen zu erhöhen, werden bei Berufungsverfahren Maßnahmen eines aktiven Recruitings eingesetzt, z.B. verstärkt Lehrstühle an Universitäten nach Absolventinnen angefragt, Datenbanken oder bestehende Unternehmensnetzwerke genutzt.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte des jeweiligen Fachbereichs sind am gesamten Berufungsverfahren zu beteiligen. Ideen zur Berücksichtigung von Genderaspekten in Lehre und Forschung sind Bestandteil der Berufungsgespräche.

Die Regelungen des Hochschulgesetzes NRW zur Gleichstellung werden folgendermaßen in der Berufungsordnung der Hochschule Bochum berücksichtigt:

- Berufungskommissionen: „Für den Fall der Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind alle Professorinnen des Fachbereichs von der Dekanin oder dem Dekan persönlich anzusprechen, für den Fall der Unterrepräsentanz von Männern gilt dies für die Professoren des Fachbereichs entsprechend. Die Bemühungen sind von der Dekanin oder dem Dekan aktenkundig zu machen und der Präsidentin oder dem Präsidenten vor Aufnahme der Tätigkeit der Berufungskommission zur Entscheidung vorzulegen.“
- Rolle der Gleichstellungsbeauftragten: „Der oder die Vorsitzende fasst das Beratungsergebnis und das Auswahlverfahren in einem Abschlussbericht zusammen und leitet diesen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ... zur Stellungnahme zu.“
- Gleichstellungsquote: „Eine Gleichstellungsquote gemäß § 37a HG NRW („Kaskadenmodell“) wird für einen Zeitraum von drei Jahren festgelegt und wirkt auf das Berufungsgeschehen in einer Fächergruppe insgesamt ein; die Gleichstellungsquote bestimmt den Anteil von Frauen an den Neuberufungen“.

4.5 Marketing (Rollenbilder, Öffentlichkeitsarbeit)

Die Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zielen darauf ab, die im Gleichstellungskonzept vorgestellten Strategien bestmöglich zu unterstützen.

Sensibilisierung: Mit regelmäßigen Beiträgen in den Medien der Hochschule wird u. a. für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert (Webseiten der Hochschule, der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Initiative WomEngineer sowie deren Newsletter). Die **Webseite www.hochschule-bochum.de/professorin-werden** widmet sich dem Berufsbild. Besondere Gelegenheiten wie die Veröffentlichung der Jubiläumsschrift zur 50-Jahr-Feier 2021 werden genutzt, um sich mit Grundsatzfragen zu befassen („Chancengleichheit im Digitalen Wandel“). In Medien, die die Akquise von Studentinnen und Beschäftigten zum Ziel haben (Mädchenkalender Bochum, Broschüre „Informationen für Frauen in Bochum“, missING, INGenie u. a.), wird weiterhin veröffentlicht. **Eigene Ergebnisse der Genderforschung** werden in externen Medien proaktiv kommuniziert.

Rekrutierung und Akquirierung: Die Berufsbildmaßnahmen werden im Rahmen der Akquirierung für eigene Berufungen weitergeführt. Der Imagefilm „Karriereweg FH-Professur“ der Hochschule Bochum von 2021 zum Berufsbild der FH/HAW-Professur soll Frauen wie Männer informieren. Der Film wird, wie sein Vorgänger „Professorinnen – wo seid Ihr?“, bundesweit anderen Hochschulen/Institutionen zur freien Nutzung zur Verfügung gestellt. Begleitet wurde die Veröffentlichung des Films von Maßnahmen zur Bekanntmachung.¹⁶

Die Hochschule will die Chancen und **Möglichkeiten von Online- sowie Social-Recruiting** nutzen und verstärkt interessierte Wissenschaftlerinnen über digitale Medien ansprechen. Mit geeigneter Online-Werbung werden spezifisch Talente in den Blick genommen, um die Hochschule als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Externe und interne Interessierte sollen durch Onlineformate - wie eine Online-Anzeigenkampagne und zielgruppenspezifische Landingpages des Webauftritts - sowie die Nutzung der etablierten Social-Media-Kanäle der Hochschule, aufmerksam gemacht werden.

In den Blick genommen werden folgende **Zielgruppen:** Weiterhin soll Fachpersonal aus der Wirtschaft verstärkt Informationen zu Professuren über berufliche Netzwerke wie LinkedIn, Xing etc. erhalten können. Wie in der Studie der Hochschule „Professorinnen – wo seid Ihr?“ (2013) empfohlen, soll an Fachkräfte in den wissenschaftlichen Einrichtungen außerhalb der Hochschulen über die wissenschaftlichen Netzwerke herangetreten werden. Personalrekrutierung soll auch auf ausländische Fachkräfte abzielen, die über die Partnerhochschulen und Partnerkooperationen angesprochen werden. Eigene Masterstudierende sollen auf die Möglichkeit der Promotion explizit mit einem Onlineformat angesprochen werden.

Zugpferd Nachhaltigkeit: Das Thema der Nachhaltigen Entwicklung stößt bei Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf große positive Resonanz. Die Auseinandersetzung mit dem Thema wird in Breite und Tiefe in allen Fachbereichen der Hochschule gefördert, sowohl in Theorie bis hin zur Promotion als auch ganz alltagspraktisch in vielfältigen Projekten.

Daher soll ein Ziel künftiger Öffentlichkeitsarbeit sein, das breite Angebot an Veranstaltungen und Projekten mit **Nachhaltigkeitsbezug** noch stärker bei den Zielgruppen „MINT-Interessierte“, weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs und Professorinnen bekannt zu machen, sowohl innerhalb als außerhalb der Hochschule. Das Leitthema der Publikationen und Informationen (Beratung) wird sein, am Beispiel der Angebote der Hochschule zu zeigen, wie Technik zur nachhaltigen Entwicklung beitragen kann. Damit soll das Interesse an Technik durch den gegenwärtigen, explizit ausgeführten gesellschaftlichen Bezug gestärkt werden.

4.6 Gleichstellungscontrolling / Monitoring der Maßnahmen / Qualitätsmanagement

Mit dem Ziel der Transparenz, Qualitätssicherung und Steuerung von Gleichstellungszielen wertet die Hochschule bereits verschiedene Kennzahlen zentraler und dezentraler Bereiche aus.

¹⁶ In der Scientific Community durch den Informationsdienst Wissenschaft, beim Wissenschaftsministerium NRW, Landesrektor_innenkonferenz der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.

Regelmäßige Berichterstattung ergeht zu folgenden Adressierten und Sachthemen:

Adressierte	Bericht
Hochschulrat	Quartalsbericht mit Kennzahlen zu den <ul style="list-style-type: none"> • Professuren nach Geschlecht, Auswertung m. Ampelsymbolen • Studierenden u. Absolvent*innen, nach Geschlecht, Fachbereich, Hochschulsemester
Präsidium – Hochschulrat - Fachbereichskonferenz	Kennzahlen zur Hochschulsteuerung
Präsidium	Gleichstellungsplan (§§ 5 u. 6 LGG NRW) und Jahresberichte (§ 5a LGG NRW) der zentralen u. dezentralen Bereiche: Ziele-Maßnahmen-Katalog und Bilanzierung der bisherigen Einzelmaßnahmen, Kennzahlen zu allen Hochschulstatusgruppen (u. a. Eingruppierung, Beschäftigungsumfang, Befristung).
Fachbereiche	Festlegung einer fächerbezogenen Gleichstellungsquote für Berufungsverfahren (§ 37a HG NRW, s. 3. Gleichstellungsziele). Die Quote wird in den Amtlichen Bekanntmachungen veröffentlicht.
Dekan*in, Studiengangsleitung, Lehrende	Studienerfolgsmonitoring: Evaluation aller Lehrveranstaltungen im Rahmen des Qualitätsmanagements nach männlich, weiblich, divers, keine Angabe.
Gleichstellungs- kommission	<ul style="list-style-type: none"> • Berichte der Zentralen und Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten • Zwischen- und Jahresberichte der Promotionsstipendiatinnen.
Hochschulbeschäftigte	Veröffentlichung der Studierenden- und Absolvent*innenzahlen nach Fachbereich, Geschlecht, Hochschul- u. Fachsemester, Studiengang, ausländische Studierende im Statistikportal der Hochschule.
Ministerium für Kultur u. Wissenschaft NRW	Präsidiumsberichte mit Erhebungen zu jeweils aktuellen Themen (sexualisierte Gewalt, Gender Pay Gap, Gender Report NRW)
Ministerium für Kultur u. Wissenschaft NRW	Ziel- und Leistungsvereinbarungen bzw. Hochschulvereinbarung/-vertrag mit Zielzahlen zur Gleichstellung
Ministerium für Kultur u. Wissenschaft NRW	Studierendenbefragung NRW (durch DZHW)
DLR	Jahresbericht im Rahmen des Professorinnenprogramms III
Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren	Regelmäßiges „audit familiengerechte Hochschule“ mit Kennzahlen zur Gleichstellung alle drei Jahre.
Präsidium, Dekane	Evaluation der Maßnahmen für Studieninteressierte

Tab. 10: Berichte der Hochschule Bochum

Auf Basis der genannten Datenerhebungen und -auswertungen wird der Erfolg der Gleichstellungsmaßnahmen überprüft und weiterentwickelt. Künftige Maßnahmen sind:

- Kennzahlen zum Wissenschaftlichen Nachwuchs (im Rahmen der Implementierung des Kerndatensatzes Forschung) werden erhoben.
- Kennzahlen zu Wissenschaftlichem Personal u. Wissenschaftlichem Nachwuchs werden in den Bericht an den Hochschulrat aufgenommen.
- Die Integration in Steuerungs- und Controllingprozesse und -systeme erfolgt nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming.
- Zusammenführen, Ergänzen und Aufbereiten der bisherigen Ergebnisse zu einem regelmäßigen Bericht nach den Empfehlungen der bukof: „Gender Monitoring. Ein Leitfaden für Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften“. ¹⁷
- Dafür werden geeignete Zielgrößen geprüft und festgelegt, mit denen die Gleichstellungsziele gemäß dem Kaskadenmodell zu erreichen sind.

¹⁷ Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen; <https://bukof.de/veroeffentlichungen/>, abgerufen am 05.07.2023

4.7 Gender in Forschung und Lehre

Das Entwicklungsziel einer geschlechtergerechten Hochschulkultur fördert die Hochschule Bochum u. a. durch **Frauen- und Geschlechterforschung** sowie die Integration ihrer Ergebnisse in Lehre und Forschung. Relevante Genderaspekte gesellschaftlicher Phänomene sollen erkannt, analysiert, kontextuell eingeordnet und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Im Rahmen der Teildomination „Betriebswirtschaftslehre und Marketing unter besonderer Berücksichtigung von Genderfragen“ am Fachbereich Wirtschaft entstanden Studien, die speziell den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in den Blick nahmen:

„Professorinnen – wo seid Ihr?“ (2012-2017) betrachtete die Motivation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hinsichtlich der Übernahme einer FH/HAW-Professur. Daraus entstanden Handlungsempfehlungen für Akquirierungsmaßnahmen, wie die Bekanntmachung des Berufsbilds „Professorin“. Das Forschungsprojekt: „Professor*innen: Kinderlos qualifiziert – mit Kindern abgehängt? Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Qualifizierungsphase auf dem Weg zur Fachhochschulprofessur“ untersuchte die Frage, ob Frauen in der Qualifizierungsphase zur FH/HAW-Professur von Problemen der Vereinbarkeit stärker betroffen sind als Männer. Die Studie „Nachhaltiger Konsum unter Genderperspektive“ wollte die Integration von Erkenntnissen der Geschlechterforschung in die wissenschaftliche Analyse von Handlungsoptionen zur Förderung nachhaltigen Konsums entschlüsseln und mündete 2022 u. a. in ein Promotionsverfahren zur geschlechtsspezifischen Motivation für nachhaltigen Konsum. Mit dem Ziel, Studierenden einen Einstieg in die Sensibilisierung für Genderfragen durch ein leicht zugängliches Thema anzubieten, wurde das Projekt „Auf Stöckelschuhen zur Gleichstellung? TV-Moderatorinnen: Schuhe als modisches Accessoire oder gesellschaftliches Statement?“ umgesetzt.

Die Studien werden mit Beteiligung von Studierenden und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden erarbeitet und sensibilisieren durch Veröffentlichungen und Vorträge über den Kreis der Beteiligten hinaus für Genderfragen. Die Breite der Forschungsfragen zeigt die Relevanz von Geschlechterforschung für Themen innerhalb und außerhalb der Hochschule. Aus den Studien entwickelte Empfehlungen fließen in die Gleichstellungsarbeit der Hochschule ein.

4.8 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Anliegen und Aufgabe einer familiengerechten Hochschule ist es, in Fragen der **Vereinbarkeit von Beruf und Studium sowie Wissenschaft und Familie** zu beraten, zu unterstützen und weiter zu vermitteln. Die Hochschule Bochum ist seit 2008 mit dem „audit familiengerechte Hochschule“ zertifiziert. Die erneute, sechste Zertifizierung ist im Mai 2023 erfolgt, denn die Hochschule möchte auch weiterhin eine familiengerechte Hochschule sein und als solche wahrgenommen werden. Als besondere Anerkennung der langjährigen, nachhaltigen familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik erhielt die Hochschule das **Zertifikat mit Prädikat**.

Mitarbeitende sowie Studierende mit familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben erhalten Unterstützung und ihre besonderen Leistungen und Kompetenzen finden Anerkennung. Die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie steht im Fokus des Interesses. Die Hochschule Bochum fördert das gegenseitige Verständnis von Hochschulmitgliedern mit und ohne familiäre Verpflichtungen.

Bereits vorhandene Maßnahmen an der Hochschule Bochum (keine abschließende Aufzählung) sind u. a. bedarfsgerechte, vielfältige Unterstützungs- und Beratungsangebote in den Bereichen Elternschaft, Kinderbetreuung sowie Pflegeverantwortung durch das Dienstleistungsunternehmen BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH. Dazu zählen u. a. die Ad-hoc Kinderbetreuung, Vermittlung von Kita-Plätzen oder von Pflege- und Unterstützungsleistungen für Senior*innen. Im Bereich Familie bietet die Hochschule z. B. die Tageseinrichtung „CampusKids“ am Standort Heiligenhaus, Kinderferienbetreuung nach Abfrage, eine Kinderspielecke, einen Eltern-Kind-Raum, KIDS-BOXen sowie den jährlichen Familientag. Für die Studierenden mit Kindern wurde ein Betreuungsfonds eingerichtet. Weitere Bedarfe werden mit Befragungen erhoben. Strukturell wird Vereinbarkeit gefördert u. a. durch flexible Arbeitszeiten in Verwaltung und Wissenschaft, Dienstvereinbarungen in Verwaltung und Wissenschaft zur Mobilen Arbeit und durch die Möglichkeit des Führens in reduzierter Vollzeit.

Die Berücksichtigung von Vereinbarkeit in allen Einstellungs- und Berufungsgesprächen, durch Informationsveranstaltungen, Beratungstage und Online-Veranstaltungen zu Fragen der Kinderbetreuung, Pflegeverantwortung und externen Mitarbeitendenberatung wird intern und extern thematisiert.

4.9 Hochschulkultur

Zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie (2021-2025)¹⁸ sowie der zugehörigen Berichterstattung hat die Hochschule ein Nachhaltigkeits- und Klimamanagement aufgebaut, das in die bestehende Governance-Struktur (Runder Tisch und Steuerungsgruppe Nachhaltige Hochschule Bochum) eingebettet ist. Es soll getragen werden von einer Organisationskultur, die sich durch eine wertschätzende Binnenkommunikation, eine offene, aktive und lösungsorientierte Fehlerkultur und ein partizipatives Wissensmanagement auszeichnet.

Die Hochschule Bochum strebt eine **geschlechtergerechte Hochschulkultur** im Sinne von guten Beschäftigungsbedingungen an. Mehr Frauen sollen für die Mitarbeit in die hochschulweiten Gremien gewonnen werden. Die Beschäftigten können regelmäßige und einmalige **Gesundheitsangebote** wahrnehmen und es wurden **Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt** ergriffen. Die **Beschwerdestelle gegen Diskriminierung** ist geschlechterparitätisch besetzt.

Die Fachbereiche reflektieren künftig ihre fachkulturellen Prägungen hinsichtlich Stereotypen, Rollenbildern und weiterer Aspekte, die sich förderlich bzw. hinderlich auf den Bildungserfolg der Fachbereichsangehörigen auswirken könnten. Dazu werden Vorträge, Workshops sowie Fortbildungen zur Sensibilisierung angeboten. Auf dem Weg zu einer inkludierenden Fachkultur sollen alle Angehörigen der Fachbereiche zur Auseinandersetzung mit dem Thema motiviert werden.

¹⁸ <https://www.hochschule-bochum.de/nachhaltige-hsbo/nachhaltigkeitsstrategie/start/>, abgerufen am 05.07.2023

5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

In den Strukturen von Verwaltung und Fachbereichen werden Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen folgender vorhandener **Personalstellenanteile** durchgeführt:

- **Dezernat Akademisches Qualitätsmanagement und Hochschulentwicklung:** Stellenanteile in der Organisations- und Personalentwicklung (familiengerechte Hochschule), in der wissenschaftlichen Weiterbildung, in der wissenschaftlichen Personalentwicklung, im Qualitätsmanagement (z. B. Gleichstellungscontrolling), in der Hochschulentwicklung (z. B. strategische Pläne u. Konzepte, Koordination des Professorinnenprogramms), bei der Nachhaltigkeitsmanagerin (Nachhaltigkeitsbericht), bei dem Evaluationsbeauftragten (z. B. Auswertung der Veranstaltungsevaluationen).
- **Dezernat Studierendenservice:** Stellenanteile in der Studienberatung mit Schwerpunkt Übergang Schule-Hochschule, in der gendersensiblen Studienberatung (fünf Personen). Außerdem begleiten acht Talentscouts Schüler*innen auf dem Weg in den Beruf¹⁹.
- **Dezernat Forschungsförderung:** Stellenanteile in der Beratung von Promotionsinteressierten und Promovierenden und in der Vergabe der Promotionsstipendien für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs.
- **Dezernat Kommunikation, Innovation, Transfer:** Stellenanteile Web-Marketing Hochschulmarketing und Referent Digitale Kommunikation (Online-Marketing-Maßnahmen zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Akquirierung von Studierenden).
- In den Fachbereichen handelt es sich um die Personalstellenanteile „Studieren mit Kind“ (**Wirtschaft**) und um die Organisation des Netzwerks WomEngineer sowie Vernetzungsprojekte in MINT (**Elektrotechnik und Informatik**).

Darüber hinaus werden im Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern“ des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen jährlich Mittel für Gleichstellungsaufgaben zur Verfügung gestellt. Weitere Mittel für Gleichstellungsaufgaben können folgendermaßen beantragt werden: Zur Finanzierung von Lehraufträgen stellt die Hochschule Mittel der Programmfinanzierung zur Verfügung („Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“²⁰). Für Personalstellen bzw. Personalstellenanteile und Maßnahmen stehen Mittel aus der Sonderfinanzierung des Landes zur Verfügung („Qualitätsverbesserungsmittel“²¹).

Außerdem wird aktuell die Einrichtung einer 50-Prozent-Stelle für eine Wissenschaftliche Mitarbeiterin zur Fortführung der Initiative WomEngineer angestrebt. Bis dato werden die Maßnahmen von studentischen Hilfskräften unter Begleitung einer Professorin durchgeführt.

¹⁹ <https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/studium-und-lehre/talentscouting>, abgerufen am 12.07.2023

²⁰ Mit dem Zukunftsvertrag als Nachfolge des Hochschulpakts 2020 verbessern Bund und Länder gemeinsam die Qualität von Studium und Lehre an den Hochschulen.

²¹ Gesetz zur Verbesserung der Qualität in Lehre und Studium an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Studiumsqualitätsgesetz).

6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Basierend auf dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfassen die Fachbereiche, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung Gleichstellungspläne und berichten dem Präsidium jährlich über die Umsetzung der Maßnahmen.

6.1 Zentrale Ebene

An der Hochschule Bochum sind die Bestrebungen zur Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsthemen auf mehreren Ebenen strukturell verankert. Die Zuständigkeit für Gleichstellung auf Leitungsebene liegt im Verantwortungsbereich des Präsidenten. Der Arbeitsbereich Gleichstellung ist im Dezernat 5 „Akademisches Qualitätsmanagement und Hochschulentwicklung“ verortet. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission unterstützen die Hochschulleitung bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist in allen wesentlichen Gremien vertreten.

Gleichstellungspolitische Ziele sind ein fester Bestandteil der Entwicklungsplanung und werden konsequent in alle Konzepte der strukturellen Hochschulsteuerung aufgenommen. Aktuell sind dies folgende Grundsatzdokumente:

- 2019 Gleichstellungsplan der Hochschule Bochum (2019-2024),
- 2021 Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken (ZSL),
- 2021 Nachhaltigkeitsstrategie 2021-2025,
- 2023 Hochschulentwicklungsplan 2023-2028 (s. Präambel),
- 2023 Zertifikat zur Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule.

6.2 Dezentrale Ebene

Laut Hochschulgesetz NRW liegt die Zuständigkeit für die Umsetzung von Gleichstellungsaufgaben bei den Dekan*innen, sie werden darin von den Dekane-Assistent*innen und von der Gleichstellungsbeauftragten ihres Fachbereichs unterstützt. Die Einrichtung eines „Büros für Vielfalt“ soll Aktivitäten im Kontext Vielfalt koordinieren, aber auch zusätzliche Impulse zur Gleichstellung geben sowie Fachbereiche und Präsidium diesbezüglich beraten.

7. Zusammenfassung, Fazit und Ausblick

Die Ausgangslage ist geprägt von der Hochschuldichte im Umkreis mit einem teils ähnlichen Fächerspektrum insbesondere im MINT-Bereich. Dies führt zum Wettbewerb um Studierende und Beschäftigte. Neue Studienangebote im MINT-Bereich zu Nachhaltigkeitsthemen und mit Umweltbezug konnten hier zur Erhöhung der Anzahl weiblicher Studierender beitragen. Die Hochschule musste sich in den vergangenen Jahren stark engagieren, um einem Rückgang des Professorinnenanteils entgegenzuwirken. Dieser war (zum Teil) dadurch bedingt, dass Professuren nach dem Ruhestand der Stelleninhaberinnen nicht mit einer Frau nachbesetzt werden konnten. Die Professorinnenquote stagnierte daher in den letzten Jahren. Frühere Maßnahmen mit dem Ziel, das Berufsbild der FH-Professur bundesweit bekannter zu machen, führten nicht zum gewünschten Erfolg. Die Erhöhung der Anzahl der Professorinnen ist eines der zentralen Ziele der Hochschule Bochum.

Schwerpunkte künftiger Maßnahmen nehmen verstärkt **aktive Rekrutierung**, **Personalentwicklung** und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in den Blick, dabei werden externe und interne Potenziale unmittelbar berücksichtigt. So sollen innerhalb der Hochschule entsprechende Personen früh identifiziert und, nach Qualifikationsebenen differenziert, individuelle **Karrierewege zur FH-Professur** gefördert werden. Im Bereich der Promotionen sowie zur Unterstützung beim Erwerb der erforderlichen beruflichen Praxiserfahrung für eine FH-Professur werden individuelle Lösungen gesucht: Ein „Tandemprogramm“ soll künftig wissenschaftlichen Nachwuchs akademisch und berufspraktisch qualifizieren. Vernetzungsarbeit und Kommunikation sowohl persönlich als auch über soziale Medien sind dabei wichtige Bausteine. Im MINT-Bereich wird die statusübergreifende Vernetzung der Initiative WomEngineer verstetigt. Mit Blick auf die weiblichen Studieninteressierten werden Curricula mit Nachhaltigkeitsbezügen angereichert und das Programm zur Lehrkräftebildung „Ingenieur*in plus Lehrer*in“ zielgerichtet beworben.

Spezielle Schulungen, Gendertrainings und Sensibilisierungen bei der **Personalauswahl** im Rahmen von Berufungsverfahren als auch auf Leitungsebene sind ein weiteres Element. Frauen in Leitungsfunktionen und wissenschaftlichen Spitzenpositionen werden über die Möglichkeit der Lehrdeputatsermäßigung aktiv informiert.

Die zentrale Ebene und die **dezentralen Ebenen** der Hochschule werden intern verstärkt miteinander kooperieren. Das aktuelle dezentrale Forschungsprojekt: „Professor*innen: Kinderlos qualifiziert – mit Kindern abgehängt?“ untersuchte die Frage, ob Frauen in der Qualifizierungsphase zur FH/HAW-Professur von Problemen der Vereinbarkeit stärker betroffen sind als Männer. Ergebnisse der **Genderforschung** werden hochschulintern kommuniziert und fließen in zentrale Planungen ein. Rahmenbedingungen zur **Vereinbarkeit** von Beruf, Studium und Familie werden nach erfolgreichem Audit im Mai 2023 als mit Prädikat zertifizierte familiengerechte Hochschule stetig weiterentwickelt. Insgesamt wird die Hochschule Bochum durch den Auditierungsprozess gestärkt und die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft ihrer Mitglieder gefördert.

Entlang der geplanten Systematik des **Gleichstellungscontrollings** sollen künftig schnellere Reaktionen und Gegensteuerungen bei der Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen erfolgen.

Die Maßnahmen zur Gleichstellung sollen in die Hochschulstruktur integriert und durch Personalstellenanteile bei bereits vorhandenen Stellen umgesetzt sowie bei neuen Stellen eingeplant werden. So soll eine **dauerhafte Verankerung** erreicht werden. Als kleinere Hochschule mit knappen Ressourcen ist dies eine praktikable Strategie.

Weitere verbindliche Handlungsziele und Maßnahmen sind im Hochschulentwicklungsplan 2023-2028 festgeschrieben. Darüber hinaus wird in der **Nachhaltigkeitsstrategie** auf den Gleichstellungsplan 2019-2024 als Thema der sozialen Nachhaltigkeit Bezug genommen.