

# HANDLUNGSKONZEPT FÜR MEHR GESCHLECHTER- GERECHTIGKEIT

April 2024 - März 2027



# INHALT

Vorwort	04
Die Handlungsfelder und warum sie wichtig sind	05
<b>Handlungsfeld 1 – Mehr Professorinnen gewinnen</b>	<b>08</b>
<b>Handlungsfeld 2 – Schülerinnen für MINT-Studiengänge begeistern</b>	<b>10</b>
<b>Handlungsfeld 3 – Frauen an der Hochschule Bochum unterstützen</b>	<b>12</b>
<b>Handlungsfeld 4 – Gemeinsam Haltung entwickeln und zeigen</b>	<b>15</b>
<b>Handlungsfeld 5 – Gleichstellungsarbeit optimieren</b>	<b>17</b>

# VORWORT

Dieses Konzept ersetzt gemäß § 6a Landesgleichstellungsgesetz („Experimentierklausel“) den Gleichstellungsplan der Hochschule Bochum in seiner Funktion als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung sowie der Organisationsentwicklung.

Es definiert die Ziele und damit die wichtigsten Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Bochum und beschreibt kurz und prägnant Aktivitäten, um diese Ziele zu erreichen. Auf dieser Grundlage wurden die konkreten Maßnahmenkataloge der Organisationseinheiten erstellt, die teilweise Anlagen der Fachbereichsentwicklungspläne sind und somit verbindlichen Charakter haben.

Es bedarf der gebündelten Energie und des Engagements aller Beteiligten, um die Gleichstellung der Geschlechter durch eine gemeinsame Vision und koordinierte Anstrengungen zu fördern. Die Hochschule bemüht sich, die gesetzten Ziele durch angemessene Ressourcen in Anbetracht der finanziellen Möglichkeiten zu unterstützen.

Dieses Konzept erfüllt alle Kriterien eines Gender Equality Plans (Horizont Europe).

# DIE HANDLUNGSFELDER UND WARUM SIE WICHTIG SIND

Die gezielte Förderung und Einbindung von Frauen ist nicht nur angesichts des Fachkräftemangels und des wachsenden institutionellen Wettbewerbs unverzichtbar, sondern auch ein Schlüssel zu sozialer Nachhaltigkeit. Eine moderne Gleichstellungsarbeit trägt dazu bei, eine nachhaltigere, gerechtere und widerstandsfähigere Gesellschaft zu schaffen, die besser in der Lage ist, auf die komplexen Herausforderungen der heutigen Zeit zu reagieren.

Mit dem vorliegenden Konzept macht sich unsere Hochschule auf den Weg, weiterhin attraktive Ausbildungsstätte und Arbeitgeberin und damit ein nachahmenswertes Vorbild zu sein. In diesem Kontext werden verschiedene Zielgruppen in den Fokus genommen: Professorinnen, Promovendinnen, Studentinnen, Schülerinnen und Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Mittelbau, in Technik und Verwaltung. Fünf Bereiche sind dabei in den kommenden Jahren zentral:



## 01. Mehr Professorinnen gewinnen

Es ist von größter Bedeutung, verstärkt **Professorinnen zu gewinnen** in Fachbereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, um eine diversifizierte und inklusive Atmosphäre zu schaffen. Hoch qualifizierten Frauen setzen wichtige Impulse in Forschung und Lehre. Darüber hinaus sind sie auch bedeutende Role Models für Schüler\*innen und Student\*innen. Ihr sichtbarer Erfolg ermutigt zukünftige Generationen, eigene Wege im akademischen Kontext einzuschlagen.

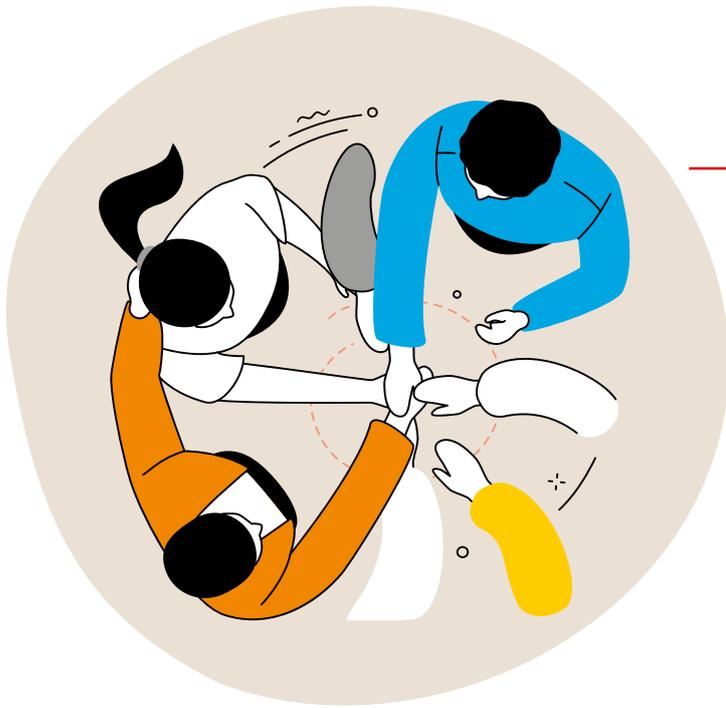
→ siehe Handlungsfeld 1

## 02. Schülerinnen für MINT-Studiengänge begeistern

Gleichzeitig gilt es weiterhin, **Schülerinnen für ein MINT-Studium zu begeistern**. Durch den Ausbau interner Programme, wie Talentscouting/Talentmobil und Kooperationsprojekte sowie attraktiv gestaltete Unterstützungsangebote der Zentralen Studienberatung und der Fachbereiche soll diese Zielgruppe weiter erschlossen und gut durchs Studium begleitet werden, um den Geschlechter-Gap in technischen Disziplinen zu schließen. Die Hochschule Bochum begegnet so dem gegenwärtigen Mangel an Spezialist\*innen in Industrie und Wirtschaft und steigert dadurch den Akademisierungsgrad innerhalb der vom Strukturwandel betroffenen Ruhrregion.

→ siehe Handlungsfeld 2





### 03. Frauen an der Hochschule Bochum unterstützen

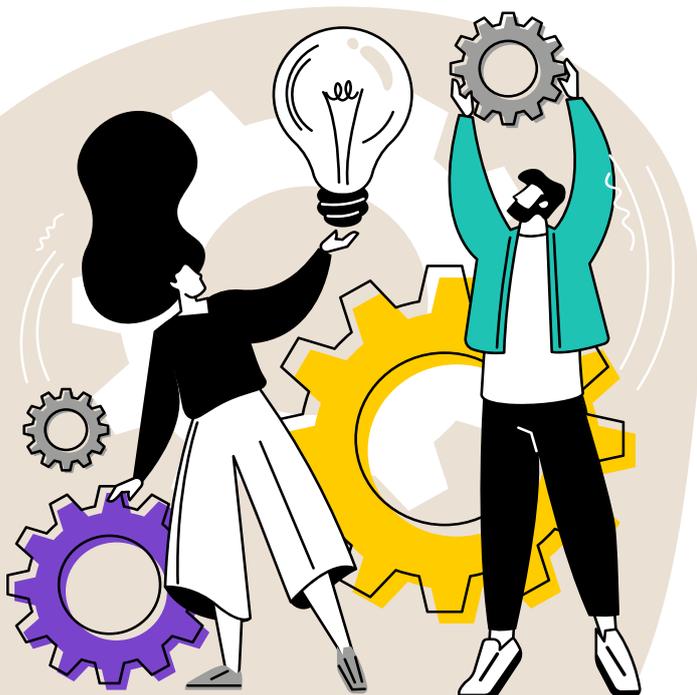
Des Weiteren ist es (leider immer noch) eine Notwendigkeit, **Frauen** in sämtlichen Phasen ihrer akademischen und beruflichen Laufbahn zu **unterstützen**, unabhängig von ihrer Statusgruppenzugehörigkeit. Ein Umfeld, das Frauen ermutigt, ihr volles Potenzial zu entfalten, ist entscheidend für die Schaffung einer diversen und dynamischen Hochschulgemeinschaft. Dabei dürfen wir nicht die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Studium bzw. Beruf aus den Augen verlieren. Die Hochschule Bochum schafft hier institutionelle Rahmenbedingungen, um die Verteilung von (Care-)Arbeit neu zu denken.

→ siehe Handlungsfeld 3

### 04. Gemeinsam Haltung entwickeln und zeigen

Um diese Ziele zu erreichen, ist es wichtig, dass alle Hochschulangehörigen über grundlegende Genderkompetenzen verfügen. Dazu gehören das Verständnis, die Sensibilität und die Fähigkeit, geschlechtsspezifische Unterschiede zu erkennen, zu verstehen und angemessen darauf zu reagieren. Die **Entwicklung dieser gemeinsamen Haltung** ist die Grundlage dafür, dass die Hochschule Bochum auch in Zukunft für junge Menschen ein attraktiver Ausbildungs- und Arbeitsplatz bleibt, der sich im internationalen Wettbewerb behaupten kann.

→ siehe Handlungsfeld 4



### 05. Gleichstellungsarbeit optimieren

Eine professionelle, strategisch sinnvolle und gut vernetzte Gleichstellungsarbeit, wie sie im Folgenden ausgearbeitet ist, trägt dazu bei, ein friedvolles und gewinnbringendes Miteinander zu fördern und zeigt jedem Mitglied der Hochschule Möglichkeiten auf, sich zu beteiligen, damit **Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe** begriffen und gelebt wird. Auf diese Weise wird die Hochschule Bochum zu einem Safe Space, der synergistisch, inklusiv, gerecht und förderlich für alle ist.

→ siehe Handlungsfeld 5

Im Folgenden werden für jedes o.g. Handlungsfeld mögliche Maßnahmen vorgeschlagen, die die Gleichstellungskommission für sinnvoll und machbar erachtet. So entsteht ein Orientierungsrahmen für die gesamte Hochschule Bochum. Konkretisiert wird dieser teilweise in den jeweiligen Maßnahmenkatalogen der Organisationseinheiten.

In jedem Handlungsfeld wird eine Schlüsselmaßnahme definiert, die für die Erreichung des jeweiligen Ziels als besonders wirksam angesehen wird und daher vorrangig bearbeitet werden sollte.

Eine weitere Priorisierung, die zeitliche Planung der einzelnen Maßnahmen sowie ein engmaschiges Controlling folgen und wegen bei Bedarf mit der Hochschulleitung sowie den Fachbereichsleitungen abgestimmt.

## Übersicht Ziele und Maßnahmen der Handlungsfelder

Handlungsfeld 1	Handlungsfeld 2	Handlungsfeld 3	Handlungsfeld 4	Handlungsfeld 5
<b>Mehr Professorinnen gewinnen</b>	<b>Schülerinnen für MINT-Studiengänge begeistern</b>	<b>Frauen an der HS Bochum unterstützen</b>	<b>Gemeinsam Haltung entwickeln und zeigen</b>	<b>Gleichstellungsarbeit optimieren</b>
<b>Ziele</b>				
Steigerung des Anteils von Professorinnen an der Hochschule Bochum und Förderung von Frauen in akademischen Karrieren.	Erhöhung der Zahl von Studentinnen in MINT-Studiengängen.	Unterstützung von Frauen in allen Phasen ihrer akademischen und beruflichen Laufbahn.	Förderung einer gemeinsamen Haltung zu Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit.	Gleichstellungsarbeit effizient gestalten und nachhaltig in alle Hochschulprozesse integrieren.
<b>Maßnahmen</b>				
Aktive Rekrutierung	Kooperationsprojekte	Unterstützungsangebote	Awareness-Programm	Inhalte der Gleichstellungsarbeit
Ausschreibungen & Berufungsverfahren	Studiengangskonzeption	Vereinbarkeit von Familie & Care-Verantwortung mit Studium & Beruf	Gendersensibilität in Forschung und Lehre	Gleichstellungsakteur*innen
Förderung wiss. weibl. Nachwuchs		Entlastung	Sichtbarkeit & Marketing	Evaluation & Gendermonitoring
		Weiterbildung & Vernetzung		
		Antidiskriminierung		

# 01

Handlungsfeld 1

## MEHR PROFESSORINNEN GEWINNEN



**ZIEL →** Steigerung des Anteils von Professorinnen an der Hochschule Bochum und Förderung von Frauen in akademischen Karrieren.

Die folgenden Maßnahmen fokussieren vor allem auf Fachbereiche, in denen die Frauenanteile in den Statusgruppen wissenschaftliche Mitarbeitende und Professor\*innen unter 50% liegen.

### 1.1 Schlüsselmaßnahme: Aktive Rekrutierung

#### Kontinuierliche Maßnahmen

**1.1.1 Persönliche Ansprache:** Geeignete Bewerberinnen werden gezielt über persönliche und berufliche Netzwerke angesprochen, um den Frauenanteil unter den Professorinnen zu erhöhen.

#### Einzelprojekte

**1.1.2** Es wird ein **Handlungspaket „Active Recruitment“** entwickelt, um insbesondere Kolleginnen und Kollegen in den Fachbereichen für die Bedeutung der Rekrutierung von Professorinnen zu sensibilisieren. Ziel ist es, Fachbereiche zu motivieren, ihre Netzwerke stärker zu nutzen und gezielt weibliche Talente anzusprechen.

### 1.2 Ausschreibungen & Berufungsverfahren

#### Kontinuierliche Maßnahmen

**1.2.1** Berufungskommissionen werden geschlechterparitätisch besetzt, insbesondere in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil. In diesen Fällen werden externe Expertinnen aus anderen Fachbereichen oder Hochschulen als Kommissionsmitglieder einbezogen, um diverse Perspektiven zu gewährleisten.

**1.2.2** Frauen, die in Berufungskommissionen tätig sind, werden in der Kommissionsarbeit entlastet, um eine Überlastung zu vermeiden.

→ siehe Handlungsfeld 3.3

**1.2.3** Die Berufungsverfahren werden durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretungen begleitet. Eine abschließende Stellungnahme zu den Berufungsverfahren wird durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Absprache mit den dezentralen Beauftragten abgegeben.

**1.2.4** Bei der Formulierung von Stellenanzeigen für Professuren wird besonderer Wert daraufgelegt, dass diese auch für Frauen ansprechend sind, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Formulierung von Denominationen gelegt wird.

**1.2.5** Der LinkedIn-Account der Hochschule Bochum wird verstärkt genutzt, um Stellenausschreibungen zu verbreiten und gezielt geeignete Kandidatinnen anzusprechen.

**1.2.6** Stellenanzeigen werden zusätzlich in fachspezifischen Frauennetzwerken, -datenbanken und -portalen veröffentlicht. Eine gezielte Bereitstellung von Finanzmitteln ermöglicht es, auch kostenpflichtige Plattformen zu nutzen.

**1.2.7** Sensibilisierungsmaßnahmen zu „Unconscious Bias“ (unbewusste Vorurteile) werden in das Veranstaltungskonzept im Handlungsfeld 4 integriert, um eine objektive Personalauswahl zu fördern.

**1.2.8** Die Hochschule beteiligt sich weiterhin an Förderprogrammen des Landes und des Bundes für mehr Geschlechtergerechtigkeit, wie z. B. dem Professorinnenprogramm.

**1.2.9** Pre- und On-Boarding-Maßnahmen, wie z. B. frühzeitiges Mentoring durch Kolleg\*innen, werden bereits im Berufungsverfahren verankert, um neuen Professorinnen den Einstieg und die Anbindung zu erleichtern.

→ siehe Handlungsfeld 3

**1.2.10** Die Arbeitsbedingungen für Frauen an der Hochschule Bochum werden so gestaltet, dass eine geschlechtergerechte Arbeitsteilung gefördert wird.

→ siehe Handlungsfeld 3.3

#### **Einzelprojekte**

**1.2.11** Bei der Formulierung von Stellenanzeigen wird externe Beratung hinzugezogen, um sicherzustellen, dass die Ausschreibungen gendersensibel sind.

**1.2.12** Ein interner Leitfaden für Berufungskommissionsmitglieder wird entwickelt, der gezielt auf gendersensible Personalauswahl eingeht und die Kommissionen in ihrer Arbeit unterstützt.

### **1.3 Förderung von weiblichem wissenschaftlichen Nachwuch**

#### **Kontinuierliche Maßnahmen**

**1.3.1** Wissenschaftliche Talente werden frühzeitig identifiziert und gezielt gefördert, mit einem besonderen Fokus auf jungen Wissenschaftlerinnen, die eine Karriere als Hochschullehrerin anstreben. Masterstudentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Masterabschluss wird die Option einer Promotion und perspektivisch die Professur als Karriereschritt nahegebracht. Dies geschieht u. a. durch die Zusammenarbeit mit dem Promotionskolleg NRW.

#### **1.3.2 Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen:**

Die Hochschule Bochum unterstützt junge Wissenschaftlerinnen in ihrer individuellen akademischen Karriereentwicklung, bspw. durch Weiterbildungsmöglichkeiten.

**1.3.3** Das Forschungsdezernat steht Promovierenden beratend zur Seite und unterstützt sie bei der Orientierung und Integration an der Hochschule.

**1.3.4 Promotionsstipendien** für Frauen werden weiterhin finanziert, wobei die Gleichstellungskommission in Absprache mit der Hochschulleitung über die Form der Förderung entscheidet. Es wird eine rechtskonforme Alternative entwickelt zu den vorhandenen Vereinbarkeitsstipendien für Mitarbeiterinnen, die sich im Promotionsverfahren befinden und gleichzeitig schwanger sind oder ihr Vorhaben mit Erziehungsaufgaben vereinbaren müssen.

#### **Einzelprojekte**

**1.3.5** Es wird geprüft, welche regionalen Mentor\*innen-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen verfügbar sind, um gegebenenfalls Kooperationen einzugehen und den Zugang zu Netzwerken und Ressourcen zu erweitern.

---

### **Verantwortlichkeiten**

Die Umsetzung erfordert die enge Zusammenarbeit von **Fachbereichen, Hochschulverwaltung** (Dez. 2, Dez. 3 und Dez. 7) und **zentraler Gleichstellung**. Die Fachbereiche rekrutieren aktiv und gestalten gendersensible

Berufungsverfahren, während die Verwaltung organisatorisch unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihre Stellvertreterinnen begleiten die Verfahren und verantworten die strategische Umsetzung.

# 02

Handlungsfeld 2

## SCHÜLERINNEN FÜR MINT-STUDIENGÄNGE BEGEISTERN



**ZIEL** → Erhöhung der Zahl von Schülerinnen, die sich für MINT-Studiengänge entscheiden, z. B. Maschinenbau, Mechatronik, Elektrotechnik und Informatik.

### 2.1 Schlüsselmaßnahme: Kooperationsprojekte

#### Kontinuierliche Maßnahmen:

**2.1.1 Girls' Day:** Am Girls' Day erhalten Schülerinnen die Gelegenheit, Berufe kennenzulernen, in denen bislang nur wenige Frauen tätig sind. Die Hochschule Bochum wird auch weiterhin jedes Jahr ein abwechslungsreiches und zielgruppengerechtes Programm zusammenstellen. Dabei kooperiert die Hochschule regional mit weiterführenden Schulen, um Schülerinnen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu begeistern.

**2.1.2 Schüler\*innenlabor:** In den Schüler\*innenlaboren werden Schülerinnen gezielt und praxisorientiert an technische Themen und Fragestellungen herangeführt. Die Workshops sollen Interesse an MINT-Themen wecken beziehungsweise schon vorhandenes Interesse fördern und die Gelegenheit bieten, neue Skills jenseits des schulischen Umfeldes zu erwerben. Die eintägigen Workshops und (Ferien-) Projektwochen sollen durch zusätzliche längerfristige Angebote flankiert werden, um den MINT-Nachwuchs noch stärker zu fördern und die Brücke zwischen Fachinhalten und Studienorientierung zu bauen (Stichwort: Girls' Academy).

**2.1.3 Talentscouting/Talentmobil:** Das Landesprogramm NRW-Talentscouting unterstützt talentierte Jugendliche aus nicht-akademischen Familien auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Studium. Die Hochschule Bochum ist bereits Kooperationspartnerin dieses Projekts und verfügt als einzige Kooperationshochschule über ein Talentmobil – ein mobiles Schüler:innenlabor, das MINT-Experimente kostenlos an die Schulen der Region (Bochum sowie Kreis Mettmann, Kreis Recklinghausen und Ennepe-Ruhr-Kreis)

bringt. Im Rahmen dieser Tätigkeit werden Beratung und MINT-Praxisangebote zeitlich und personell zusammengebracht – dies ist insbesondere in Hinblick auf authentische MINT-Studienberatung sowie auf das Vorstellen von Rollenvorbildern wertvoll.

#### 2.1.4 Langfristige Formate beispielsweise „Ingenieurin auf Probe“:

Das preisgekrönte Mentoring-Projekt „Ingenieurin auf Probe“ begleitet Schülerinnen über einen längeren Zeitraum (z. B. sechs Monate). Langfristige Formate – in Anlehnung an Ingenieurin auf Probe – sollen wieder aufgenommen und weiter ausgebaut werden, sodass Schülerinnen während der gesamten Zeit durch das MINT-Team der Studienberatung (Talentmobil/Schüler\*innenlabor) und Botschafterinnen begleitet werden. Sie nehmen an Workshops, praxisorientierten Angeboten und relevanten Beratungsangeboten (z. B. Coaching oder Stipendienberatung) teil und vernetzen sich bereits vor Studienstart untereinander und innerhalb der Hochschule. In der Vergangenheit haben viele Absolventinnen dieses Projekts den Einstieg in die MINT-Branche erfolgreich gemeistert. Um dieses Projekt fortzusetzen, ist eine geeignete hausinterne Finanzierung erforderlich.

**2.1.5 Roberta Regio Zentrum:** Die Roberta-Initiative hat das Ziel, das Interesse an Informatik, Technik und Naturwissenschaften zu wecken – insbesondere bei Mädchen, aber auch bei Jungen. Dies geschieht durch außerschulische Kurse und Workshops, in denen die Teilnehmer\*innen spielerisch programmieren lernen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Gewinnung von Mädchen für technologische und naturwissenschaftliche Themen.

### Wichtige Hinweise

- Um die Effektivität der genannten Projekte zu steigern, sollten, wo immer möglich, weibliche Role Models (Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Studentinnen, Alumni) eingebunden werden. Diese Role Models können als Mentorinnen oder in Workshops agieren und ihre Erfahrungen und Perspektiven teilen. Eine angemessene Kompensation der beteiligten Frauen sollte sichergestellt werden (siehe auch Handlungsfeld 4). Bei Neubesetzung der beteiligten Stellen (Talentmobil/Schüler\*innenlabor) sollte daher – wie auch aktuell gegeben – eine weibliche Besetzung bevorzugt werden.
- Ein Programmbudget für Materialkosten, Bewirtung und weitere organisatorische Aspekte kann die Qualität und den Impact der Veranstaltungen erheblich steigern.
- Eine enge Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichen und der Zentralen Studienberatung (ZSB) ist notwendig, um die Projekte effektiv zu koordinieren. Es wird empfohlen, die ZSB (Bereiche Übergang Schule, Talentmobil, Schüler\*innenLabor) als zentrale Koordinationsstelle für diese Projekte zu nutzen.

## 2.1 Schlüsselmaßnahme: Kooperationsprojekte

### Einzelprojekte:

**2.1.6 Roberta-Regio-Zentrum:** Ein Konzept zur Wiederaufnahme und Weiterentwicklung des Roberta Regio Zentrums wird erarbeitet, vorgesehen ist eine Abstimmung mit dem Schüler\*innenlabor. Das Projekt soll personell breit aufgestellt und langfristig geplant werden, um die Nachhaltigkeit sicherzustellen und das Interesse von Schülerinnen an MINT weiter zu fördern.

## Verantwortlichkeiten

Die **Fachbereiche** sind vor allem für die Gestaltung und Weiterentwicklung der Studiengangskonzepte zuständig, insbesondere bei der Flexibilisierung der Studienformen. Im Bereich der Kooperationsprojekte arbeiten die Fachbereiche eng mit der **Zentralen Studienberatung (ZSB)** zusammen, die auch die zentrale Koordination der Projekte übernimmt. Das **Dezernat 4** (Studienangelegenheiten) und **Dezernat 3** (Marketing und Kommunikation) sind maßgeblich für die Bewerbung und Öffentlichkeitsarbeit der

## 2.2 Studiengangskonzeption

### Kontinuierliche Maßnahmen

#### 2.2.1 Reakkreditierungen und Studienangebot:

Bei Reakkreditierungen wird sichergestellt, dass das Studienangebot – besonders im MINT-Bereich – auch für Frauen attraktiv gestaltet ist. Wichtige Aspekte sind hier die praktische Anwendbarkeit der Studieninhalte, die Berücksichtigung aktueller Themen und Trends, Interdisziplinarität, Soft Skills sowie Wahlmöglichkeiten und Internationalität. Diese Merkmale sollen gezielt herausgestellt werden, um die Studiengänge für Frauen interessanter zu machen.

**2.2.2 Flexibilisierung der Studienformen:** Es wird geprüft, inwiefern das Studienangebot flexibilisiert werden kann, um den unterschiedlichen Lebensrealitäten von Studierenden gerecht zu werden. Dazu zählen flexible Stundenpläne, die Möglichkeit von Teilzeitstudiengängen sowie die Einführung und Erweiterung digitaler Lehrformate, um die Work-Life-Balance zu verbessern und mehr Frauen für MINT-Studiengänge zu gewinnen.

### Einzelprojekte

#### 2.2.3 Entwicklung eines evidenzbasierten Empfehlungspakets:

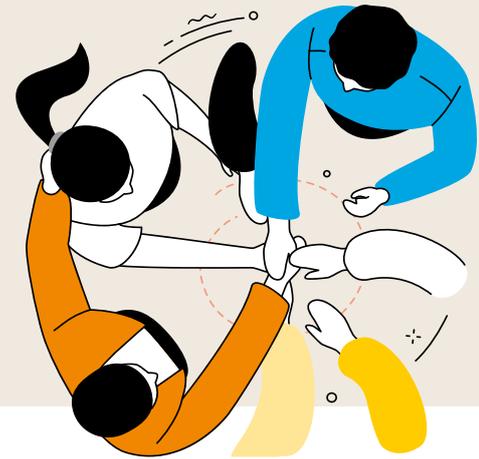
Für die Fachbereiche wird ein evidenzbasiertes Empfehlungspaket entwickelt, das konkrete Handlungsempfehlungen enthält, wie Studiengänge und -formate noch gezielter auf die Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet werden können. Dabei fließen Erfahrungen aus den bisherigen Projekten sowie Best Practices von anderen Hochschulen ein.

Projekte verantwortlich. Der **Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau** übernimmt eine besondere Verantwortung im Roberta Regio Zentrum, da dieser Bereich besonders in der Technik ausgebildet ist und somit als Vorreiter fungiert. Die **zentralen und dezentralen Gleichstellungsakteur\*innen** begleiten und unterstützen die Maßnahmen in allen Bereichen, um sicherzustellen, dass die Genderperspektive stets berücksichtigt wird.

# 03

Handlungsfeld 3

## FRAUEN AN DER HOCHSCHULE BOCHUM UNTERSTÜTZEN



**ZIEL →** Unterstützung von Frauen in allen Phasen ihrer akademischen und beruflichen Laufbahn an der Hochschule Bochum.

### 3.1 Schlüsselmaßnahme: Unterstützungsangebote

#### Kontinuierliche Maßnahmen

**3.1.1 Projekt Womengineer:** Das Projekt wird weitergeführt und konzeptionell weiterentwickelt, um weibliche Studierende in allen Phasen ihres Studiums zu unterstützen. Zielgerichtete Vernetzungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote wie Netzwerktreffen, fachspezifische Workshops, der Ausbau von Soft Skills, Exkursionen sowie die Weiterleitung von Ausschreibungen werden fortgeführt und ausgebaut.

**3.1.2 Coaching-, Beratungs- und Unterstützungsangebote:** Die bestehenden Angebote für Studentinnen (mit oder ohne Betreuungs- oder Pflegeverantwortung) werden weitergeführt und intensiver beworben. Besonders wichtig ist die enge Kommunikation in die Fachbereiche, um diese Angebote optimal bekannt zu machen.

**3.1.3 Bestehende Peer- und Mentoring-Programme** werden kritisch überprüft und weiterentwickelt mit dem Ziel, insbesondere weibliche Studierende gezielt in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen.

**3.1.4 Gendersensible Karriereberatung:** Angebote im Rahmen des Career Service sowie Stipendien werden weitergeführt und durch verstärkte Werbung zugänglicher gemacht.

**3.1.5 Förderung wissenschaftlicher Talente:** Talentierte Studierende sowie junge Wissenschaftlerinnen mit dem Ziel einer Hochschullehrlaufbahn, werden frühzeitig identifiziert und gezielt unterstützt. Dies betrifft insbesondere

Frauen, die eine akademische Karriere in Fachgebieten anstreben, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind.  
→ siehe auch Handlungsfeld 1

**3.1.6 Vereinbarkeitsstipendien:** Neben den bisherigen Promotionsstipendien werden spezielle Vereinbarkeitsstipendien für Studierende und Promovierende mit Care-Verantwortung konzipiert, die mit den geltenden Gesetzen konform sind.

### 3.2 Vereinbarkeit von Familie und Care-Verantwortung mit Studium und Beruf

#### Kontinuierliche Maßnahmen

**3.2.1 Flexibilisierung der Studienformen:** Um die Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen zu fördern, wird eine Flexibilisierung der Studienformen geprüft und implementiert.  
→ siehe auch Handlungsfeld 2

**3.2.2 Familienfreundliche Infrastruktur:** Die Hochschule Bochum stellt eine familienfreundliche Infrastruktur sicher und wird diese weiter ausbauen. Dazu gehören ein Familienzimmer/Eltern-Kind-Büro mit kindgerechter Ausstattung, mehrere Wickelmöglichkeiten und mobile Kinderzimmer für Mitarbeitende. Ergänzend dazu werden Angebote der familiengerechten Hochschule wie Informationsveranstaltungen, Beratungs- und Coachingangebote sowie Ferienbetreuung fortgeführt und gegebenenfalls erweitert. Weitere Details sind im Handlungsprogramm „familien-gerechte Hochschule“ dokumentiert. Eine Reauditierung wird empfohlen.

**3.2.3 Individuelle Arbeitsbedingungen:** Fachbereiche und Verwaltung bieten bedarfsgerechte Arbeitsbedingungen an, die die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf unterstützen. Hierzu gehören Arbeitszeitreduzierung, Elternzeit, Teilzeitregelungen, Flexibilisierung der Arbeitszeit, mobile Arbeit, Home Office und familienfreundliche Terminierungen von Gremiensitzungen. Wo möglich werden unbefristete Stellen ausgeschrieben, um Unsicherheiten abzubauen und u. a. eine langfristige Familienplanung zu ermöglichen.

**3.2.4** Die Hochschule strebt eine **familienfreundliche Gremienkultur** an, bspw. durch eine zeitliche Planung, die auch Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglicht oder durch die Nutzung hybrider Sitzungsformate.

#### **Einzelprojekte**

**3.2.5 Bestandsaufnahme familienfreundliche Infrastruktur:** Um Bedarfe, Bedürfnisse und Wünsche beispielsweise hinsichtlich Kinderbetreuung, Wickelmöglichkeiten und Nutzung des Familienzimmers zu ermitteln, werden die bestehende Angebote geprüft.

### **3.3 Entlastung**

#### **Kontinuierliche Maßnahmen**

**3.3.1 Mehrbelastung durch Gremienarbeit:** Besonders in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, führt die paritätische Besetzung von Gremien und die Besetzung von Ämtern zu einer Mehrbelastung für weibliche Hochschulangehörige. Diese Mehrbelastung wird durch angemessene Kompensation ausgeglichen.

**3.3.2 Onboarding neuer Kolleginnen:** Neue Kolleginnen werden durch effektive Pre- und On-Boarding-Maßnahmen umfassend unterstützt.

#### **Einzelprojekte**

**3.3.3 Individuelle Entlastungsmaßnahmen:** Flexible Lösungen zur Entlastung viel belasteter Kolleginnen werden gefunden, z. B. durch Lehrermäßigungen oder die Finanzierung von Tutor\*innen, SHK oder WHK. Die Lösungen sind auf die jeweiligen Kolleginnen und Fachbereiche abgestimmt.

### **3.4 Weiterbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten**

#### **Kontinuierliche Maßnahmen**

**3.4.1 Proaktive Weiterbildungsempfehlungen:** Weibliche Beschäftigte werden aktiv von ihren Vorgesetzten auf relevante Weiterbildungsmöglichkeiten hingewiesen. Fachliche Fort- und Weiterbildungen werden regelmäßig ermöglicht und finanziell unterstützt.

**3.4.2 Vernetzungsangebote für Frauen:** Weiterhin werden spezifische Formate zur statusgruppen-übergreifenden Vernetzung von Frauen angeboten.

#### **Einzelprojekte**

**3.4.3 Merkblatt zu „Familienorientiertes Führen“:** Ein internes Merkblatt zu familienorientiertem Führen wird erstellt, um Führungskräfte auf die Herausforderungen von Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung aufmerksam zu machen.

### **3.5 Antidiskriminierung**

Die Hochschule Bochum positioniert sich klar gegen jegliche Formen von Diskriminierung sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt.

#### **Kontinuierliche Maßnahmen**

**3.5.1 Bekanntmachung von Beschwerdeangeboten:** Vorhandene Strukturen und Angebote für betroffene Hochschulmitglieder von Diskriminierung und sexueller Belästigung werden stärker beworben. Dazu gehören unter anderem die AGG-Beschwerdestelle und Ansprechpartner\*innen, die den Beschwerdeprozess unterstützen.

**3.5.2 Prävention von Diskriminierung und Belästigung:** Die Hochschule stärkt Strukturen, die Diskriminierung, insbesondere sexuellen Missbrauch und Belästigung, sowohl innerhalb der Hochschule als auch bei Kooperationspartner\*innen präventiv verhindern. Die Hochschule verfolgt das Ziel, diskriminierenden Strukturen sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt präventiv vorzubeugen – sowohl innerhalb der Hochschule als auch bei externen Kooperationspartner\*innen. Hierzu sollen bis 2027 Präventionsstrategien entwickelt und institutionell verankert werden. Grundlage ist eine umfassende Analyse bestehender Schutzlücken und Bedarfe.

**3.5.3 Die Campus als Safe Spaces:** Bei baulichen Veränderungen auf dem Campus wird stets die Sicherheit von Frauen mitgedacht.

#### **Einzelprojekte**

**3.5.4 Überarbeitung des Faltblattes zu sexueller Belästigung:** Das bestehende Faltblatt wird überarbeitet und enthält dann hilfreiche Hinweise für Betroffene sowie Verhaltensempfehlungen für alle Beteiligten.

**3.5.5 Erhebung von Diskriminierungserfahrungen:** Alle drei Jahre wird eine Erhebung durchgeführt, die Diskriminierungs- und Benachteiligungserfahrungen von Mitarbeitenden und Studierenden aufgreift und dokumentiert.

---

## Verantwortlichkeiten

An diesem Handlungsfeld sind nahezu **alle Organisationseinheiten der Hochschule** beteiligt. **Führungskräfte** tragen hier eine besondere Verantwortung, geschlechtergerechte Arbeitsteilung und familienfreundliche Strukturen zu fördern.

Besonders wichtig ist die Zusammenarbeit der Fachbereiche mit den **Dezernaten 5** (Familiengerechte Hochschule) und **Dezernat 8**. Die **zentralen und dezentralen Gleichstellungsakteur\*innen** unterstützen und flankieren die Maßnahmen.

# 04

Handlungsfeld 4

## GEMEINSAM HALTUNG ENTWICKELN UND ZEIGEN



**ZIEL →** Förderung einer gemeinsamen Haltung zu Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule Bochum.

### 4.1 Schlüsselmaßnahme: Awareness-Programm

#### Kontinuierliche Maßnahmen

**4.1.1** Etablierte **Aktionstage**, wie der Internationale Frauentag oder der Orange Day (Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen), werden weiterhin durchgeführt.

**4.1.2** Zur Erhöhung der Teilnahmebereitschaft der Beschäftigten wird eine **Dienstfreistellung** für die Teilnahme an Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit angeboten.

**4.1.3** Im Rahmen des u. g. Veranstaltungsprogramms werden regelmäßig Themen wie Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt aufgegriffen.

**4.1.4** Den Hochschulmitgliedern werden regelmäßige Weiterbildungen und Workshops zu Themen wie Diskriminierung, Benachteiligung und gewaltfreier Kommunikation angeboten.

**4.1.5** Die Hochschule strebt an, für Studierende ein bedarfsgerechtes Angebot zu den Themen sexuelle Diskriminierung und Belästigung zu entwickeln, insbesondere im Umgang mit Grenzüberschreitungen in Praxiseinrichtungen unter Berücksichtigung der Besonderheiten körpernaher Berufe. Es wird geprüft, inwiefern diese curricular verankert werden können.

#### Einzelprojekte

**4.1.6** Es wird eine abwechslungsreiche **Veranstaltungsreihe** (mindestens 2 bis maximal 4 Veranstaltungen pro Jahr) angeboten, die Workshops, Vorträge, Lesungen und weitere attraktive Unterhaltungs- und Wissenschaftsformate umfasst und allen Hochschulmitgliedern zugänglich ist. Diese Veranstaltungen sensibilisieren für Themen rund um Geschlechtergerechtigkeit. Bestehende Formate wie W2W, Frauenvollversammlung oder der Familientag könnten dabei einbezogen werden. Externe Expert\*innen werden in die inhaltliche Gestaltung einbezogen.

**4.1.7** Wenn möglich wird in den Verträgen mit Praxispartner\*innen explizit auf die Prävention von sexueller Diskriminierung und Gewalt hingewiesen.

**4.1.8** Es wird regelmäßig eine **Angsttraumbefragung** durchgeführt, um etwaige Probleme zu identifizieren und geeignete Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

**4.1.9** Die bestehende **Broschüre zur Verwendung von gendersensibler Sprache** wird regelmäßig aktualisiert. Webseiten, Ausschreibungen und Formulare werden daraufhin überprüft, ob sie geschlechtergerecht formuliert sind.

### 4.2 Gendersensibilität in der Lehre und Forschung

#### Kontinuierliche Maßnahmen

**4.2.1** Neuberufene Lehrende nehmen verpflichtend an einem **Selbstlernkurs** „Gendersensibel Lehren“ teil.

**4.2.2** Alle Lehrenden werden ermutigt, sich mit gendersensibler Lehre auseinanderzusetzen, um geschlechtsspezifische Vorurteile zu vermeiden. Der Selbstlernkurs wird allen Lehrpersonen empfohlen.

**4.2.3** Um gendersensible Lehrveranstaltungen zu würdigen, wird ggf. eine Auszeichnung als „besonders gendersensible Veranstaltung“ eingeführt.

**4.2.4** Um die Integration von Genderaspekten in Projekt- und Abschlussarbeiten zu fördern wird einmal im Semester eine herausragende Abschlussarbeit mit Genderbezug prämiert und im Rahmen einer Veranstaltung vorgestellt.

**4.2.5** Das neue Forschungsinformationssystem (FIS) HISinOne-RES wird genutzt, um Transparenz über die Geschlechterzusammensetzung von Forschungsteams zu schaffen. Diese Daten fließen in das Gendermonitoring (Handlungsfeld 5) ein.

**4.2.6** Forschungsvorhaben, die Genderaspekte berücksichtigen, werden gefördert.

#### **Einzelprojekte:**

**4.2.7** Der Selbstlernkurs wird so überarbeitet, dass er Lehrende aus allen Fachbereichen anspricht.

**4.2.8** Mit ausreichend Vorlauf und begleitenden Informationen wird Gendersensibilität als neues Kriterium in den Lehrveranstaltungsevaluationen eingeführt.

**4.2.9** Es wird überprüft, in welchen Veranstaltungen bereits Genderaspekte thematisiert werden. Gegebenenfalls werden diese durch die Ausschreibung von Professuren mit Genderdenomination oder durch die Einführung neuer Veranstaltungen im Wahl- oder Pflichtbereich verstärkt.

## **4.3 Sichtbarkeit und Marketing**

#### **Kontinuierliche Maßnahmen:**

**4.3.1** Ein umfassendes Marketingkonzept wird entwickelt, das sowohl intern als auch extern die Sichtbarkeit von Frauen an der Hochschule Bochum erhöht. Besonders

durch gendersensible, zielgruppengerechte und diversitätswusste Bildsprache sollen Frauen sichtbarer gemacht werden. Es wird außerdem darauf geachtet, dass Unterstützungsangebote für Frauen und Ansprechpersonen besser kommuniziert werden. Hierbei werden auch niederschwellige Ansprechstellen wie der AStA, Fachschaften oder Peer-Beratung integriert.

**4.3.2** Die Sichtbarkeit von Frauen in Leitungspositionen und Gremien wird aktiv gefördert. Frauen sollen gezielt für Wahlämter wie das Amt der Dekanin oder als Mitglied des Fachbereichsrates angesprochen werden.

**4.3.3** Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Genderaspekten wird weiter gefördert. Eine Wiedereinführung mindestens einer Professur mit Gender-Denomination oder Teil-Denomination wird angestrebt.

**4.3.4** Die Sichtbarkeit weiblicher Role Models in der Wissenschaft wird gestärkt, u. a. durch gezielte Marketingmaßnahmen, die Frauen an der Hochschule Bochum in den Vordergrund stellen. Dies umfasst eine Vielzahl von Medien wie Veranstaltungen, Pressemeldungen und Social-Media-Posts.

**4.3.5** Die internen und externen Unterstützungsangebote für Frauen werden sichtbarer gemacht. Dies umfasst eine zielgruppengerechte Übersicht, die zentral zur Verfügung gestellt wird.

#### **Einzelprojekte:**

**4.3.6** Die Hochschule Bochum beteiligt sich am „Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren“ des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW.

**4.3.7** Die Sichtbarkeit von Frauen im Studiengangsmarketing wird verbessert. Dazu werden Materialien wie Webseiten, Printprodukte und Aufsteller hinsichtlich ihrer Inhalte und Bildsprache auf Gendersensibilität geprüft.

---

## **Verantwortlichkeiten**

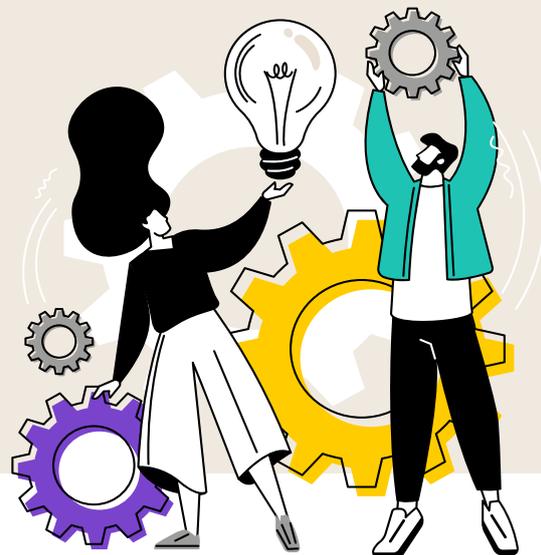
Die **zentrale Gleichstellung** konzipiert und organisiert die Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit **Dezernat 3** (Marketing und Kommunikation). Die **Fachbereiche** sind dafür verantwortlich, möglichst viele Mitarbeitende zur Teilnahme an Sensibilisierungsveranstaltungen zu motivieren und das Engagement zur Umsetzung konkreter

Gleichstellungsmaßnahmen zu fördern. Besonders **Führungskräfte** und Männer werden aktiv eingebunden. Die Hochschulverwaltung (z. B. die Dezernate 4 und 8) unterstützt die Umsetzung der genannten Maßnahmen und sorgt für die notwendige Infrastruktur.

# 05

Handlungsfeld 5

## GLEICHSTELLUNGSARBEIT OPTIMIEREN



**ZIEL →** Die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Bochum weiter verbessern und die Effizienz der Maßnahmen steigern.

### 5.1 Inhalte der Gleichstellungsarbeit

#### Kontinuierliche Maßnahmen:

**5.1.1** Die Gleichstellungskommission befürwortet sinnvolle inhaltliche Verknüpfungen zwischen bestehenden Konzepten, indem beispielsweise Gender-Equality-Aspekte in die nächste Ausgabe der Nachhaltigkeitsstrategie integriert werden. Zudem nimmt die zentrale Gleichstellung aktiv an der Steuerungsgruppe „Nachhaltige Hochschule Bochum“ sowie am Runden Tisch „Nachhaltige Hochschule“ teil und wirkt an der Erarbeitung einer Diversitätsstrategie mit.

**5.1.2** Die Gleichstellungskommission empfiehlt, eine Diskussion zur Definition moderner Gleichstellungsarbeit zu führen. Insbesondere soll geklärt werden, wie Gleichstellungsarbeit von oder in Verbindung mit angrenzenden Themenfeldern wie Nachhaltigkeit und Diversität abgegrenzt oder miteinander verknüpft werden kann.

#### Einzelprojekte:

**5.1.3** In einem partizipativen Prozess wird ein **Handlungskonzept** entwickelt, das die Experimentierklausel des LGG nutzt. Dabei werden bestehende Maßnahmen, Strukturen und Prozesse kritisch hinterfragt und neue Ansätze ausprobiert. Der Fokus liegt zunächst auf der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags zur Förderung der Gleichstellung: Dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine zeitgemäße und inklusive Erweiterung des Geschlechterverständnisses wird jedoch bereits jetzt in den Prozess integriert.

### 5.2 Gleichstellungsakteur\*innen

#### Kontinuierliche Maßnahmen:

**5.2.1** Der Kreis der aktiv Mitarbeitenden wird kontinuierlich erweitert, insbesondere um Führungskräfte und weitere Beschäftigte der Hochschule. Damit wird die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe etabliert, deren erfolgreiche Umsetzung durch klare personelle Verantwortlichkeiten gewährleistet wird.

**5.2.2** Es wird angestrebt, gezielt Verwaltungsmitarbeiter\*innen für spezifische Arbeitsbereiche der Gleichstellungsarbeit einzustellen oder anteilig einzusetzen, um die Nachhaltigkeit und Effizienz der Maßnahmen sicherzustellen.

**5.2.3** Die Weiterbildungsmöglichkeiten für Gleichstellungsakteur\*innen werden systematisch recherchiert und finanziell unterstützt, um eine kontinuierliche Qualifizierung der Mitarbeitenden zu gewährleisten.

**5.2.4** Die Arbeitsaufteilung, Arbeitsprozesse und die Form der Zusammenarbeit unter den beteiligten Akteur\*innen werden regelmäßig geprüft und gegebenenfalls angepasst. Dabei wird, wo sinnvoll, der Einsatz digitaler Formate angestrebt, um die Zusammenarbeit zu optimieren.

**5.2.5** Eine enge Vernetzung der Gleichstellungsakteur\*innen innerhalb der Hochschule sowie mit Akteurinnen angrenzender Themenfelder und anderen Hochschulen ist essenziell, um Synergien zu schaffen und voneinander zu lernen.

### Einzelprojekte

**5.2.6** Zu Beginn wird eine Bedarfsanalyse durchgeführt, um den personellen und strukturellen Bedarf zu ermitteln. Auf Basis der Ergebnisse wird die Finanzierung für ggf. zusätzliche Stellen und notwendige Entlastungsmaßnahmen sichergestellt.

## 5.3 Schlüsselmaßnahme: Evaluation und Monitoring

### Kontinuierliche Maßnahmen:

**5.3.1** Das Monitoring der Gleichstellungsbemühungen an der Hochschule Bochum wird weiter ausgebaut. Dabei werden sowohl die Umsetzung der Maßnahmen als auch die finanzielle Ausstattung gleichstellungsfördernder Maßnahmen sowie deren Wirksamkeit regelmäßig überprüft.

**5.3.2** Die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen wird jährlich im Rahmen von Evaluationsgesprächen zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den verantwortlichen Führungskräften besprochen und dokumentiert.

**5.3.3** Ein zentrales, jährliches Gendermonitoring wird etabliert. Dieses umfasst Kernindikatoren, die eine kontinuierliche Datenbasis für die Bewertung der Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen bieten. Zu den quantitativen Erhebungen gehören beispielsweise Informationen zu finanziellen und personellen Ressourcen, Frauenanteilen in bestimmten Bereichen und dem Gender Pay Gap. Ergänzend fließen qualitative Daten, etwa aus Befragungen, ein. Die zu betrachtenden Indikatoren werden zeitnah mit der Hochschulleitung abgestimmt.

**5.3.4** Der Umsetzungsstand des Handlungskonzept ist jederzeit öffentlich einsehbar und wird regelmäßig auf den Webseiten der zentralen Gleichstellung aktualisiert. Die Gleichstellungskommission empfiehlt zudem, die Ergebnisse des Gendermonitorings intern zu veröffentlichen, um eine transparente Rückmeldung an alle Hochschulmitglieder zu ermöglichen.

---

## Verantwortlichkeiten

Die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** und die **Gleichstellungskommission** sind verantwortlich für die konzeptionelle Erarbeitung und Organisation der Gleichstellungsarbeit. Die **Hochschulverwaltung** und die **Fachbereiche**

erstellen die konkreten Maßnahmenkataloge und setzen die festgelegten Maßnahmen verantwortungsvoll um. Der Aufbau des Gendermonitorings wird durch Verwaltungsmitarbeitende unterstützt.

# IMPRESSUM

## **Herausgeberin**

Hochschule Bochum, vertreten durch das Präsidium

## **Verantwortlich für den Inhalt**

Anja Trass, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

## **Kontakt**

Am Hochschulcampus 1  
44801 Bochum  
T +49 (0) 234 32 10 870  
anja.trass@hs-bochum.de

## **Weitere Informationen**

[www.hochschule-bochum.de/die-bo/hochschule/gleichstellung/start/](http://www.hochschule-bochum.de/die-bo/hochschule/gleichstellung/start/)

## **Bildnachweis**

Illustrationen: Net Vector – Shutterstock

