

Amtliche Bekanntmachungen

Rahmenplan der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn zur Gleichstellung der Geschlechter 2022–2026





Rahmenplan der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn zur Gleichstellung der Geschlechter 2022–2026

1. Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätsmerkmal exzellenter Forschung

Exzellente Wissenschaft und Innovationsfähigkeit sind angewiesen auf einen breiten Pool von herausragenden Talenten. Für die Universität bilden somit die Förderung einer **Perspektivenvielfalt** und die **Ermöglichung diverser Karrierechancen** zentrale Zielsetzungen für die Zukunft. Dabei spielen Gleichstellungsstrategien und Chancengleichheitskonzepte nicht nur eine maßgebliche Rolle für die Förderung von Exzellenz, sondern sind gleichwohl ein wichtiger Baustein des Qualitätsverständnisses für Wissenschaft und Forschung an der Universität Bonn.

Mit der Förderung von Chancengleichheit ist das Ziel verbunden, die Organisationskultur auf die individuellen Lebenslagen sowie die unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründe ihrer Mitglieder und Angehörigen auszurichten und dies proaktiv zu verankern. Grundlage hierfür ist die Gestaltung durchgängig **gleichstellungsorientierter, familienfreundlicher und diskriminierungsfreier Studien und Arbeitsbedingungen**, um strukturellen Barrieren sowohl beim Zugang zur Universität als auch in Studium und Karriere an der Universität entgegenzuwirken.

Um den notwendigen Kulturwandel voranzutreiben, wird an der Universität Bonn in den nächsten Jahren auf die konsequente und nachhaltige Durchsetzung **folgender Maßnahmen** hingewirkt:

- Implementierung fairer und transparenter Entscheidungs- und Bewertungsstrukturen sowohl bei der Personalauswahl als auch bei der Ressourcenverteilung,
- pluralistische Zusammensetzung von Entscheidungsgremien, um die Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven in allen Diskussionsprozessen sicherzustellen,
- Erhöhung der Gender- und der Diversity-Kompetenz aller Mitglieder und Angehörigen der Universität,
- Verankerung von Chancengleichheit als zentrales Kriterium im Qualitätsmanagement, insbesondere bei der Entwicklungsplanung, aber auch bei Zielvereinbarungen und Evaluationsverfahren.

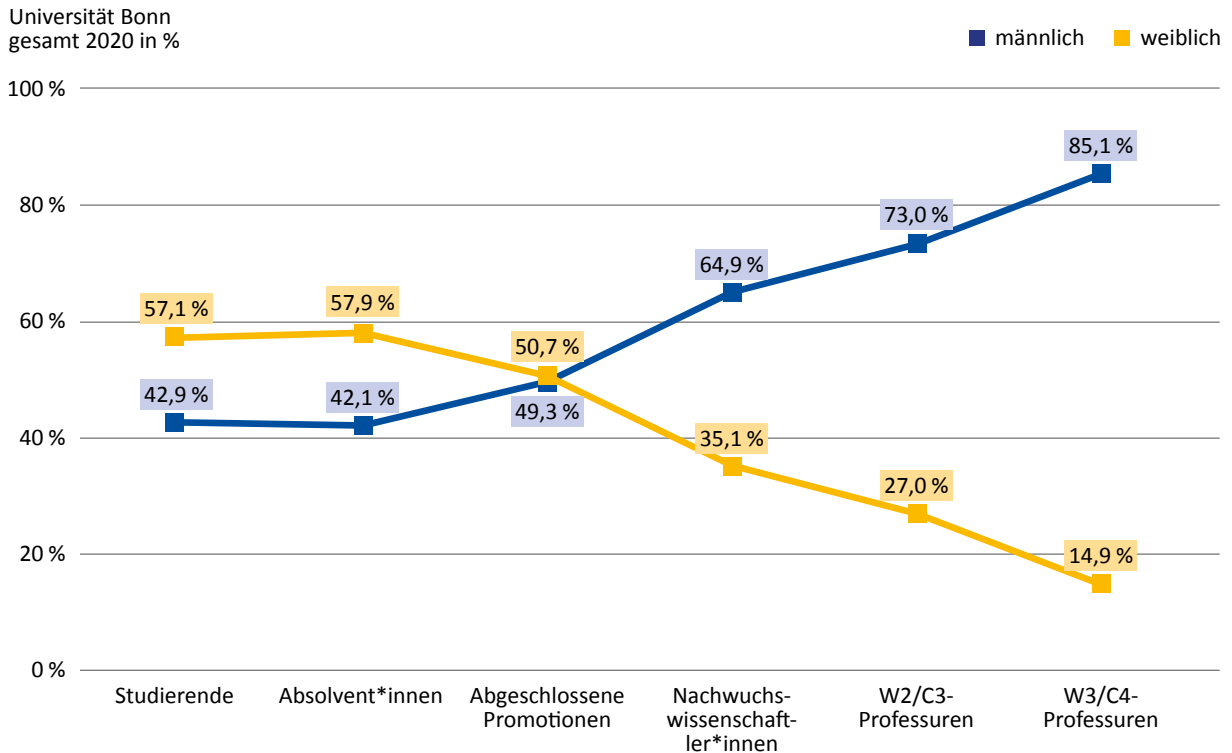
Ein weiterer elementarer Bestandteil der Strategie der Universität zur systematischen Weiterentwicklung spezifischer Bereiche sind **Auditierungen**. Seit 2011 hat die Universität Bonn das Audit „Familiengerechte Hochschule“ durchlaufen und ist seit 2021 dauerhaft zertifiziert. Sie ist ebenfalls Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“ und hat das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft mit Erhalt des Zertifikats im Februar 2020 erfolgreich durchlaufen.

Die Umsetzung der Gleichstellungs- und Diversitätspolitik an der Universität Bonn erfolgt aus einer intersektionalen Perspektive. Bezogen auf die Dimension ‚Geschlecht‘ sind die **systematische Integration und Ansprache aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten**, die Festlegung entsprechender Maßnahmen sowie die angemessene Repräsentation aller in der universitären Statistik wichtige Ziele.

2. Statistische Bestandsaufnahme, Zielformulierungen und Maßnahmen (Daten zum Stichtag 01.12.2020)

2.1 Forschung, Lehre und Studium

Abbildung 1: Verteilung der Geschlechter nach Statusgruppen



2.1.1 Professorinnen

Die **Erhöhung des Anteils an Professorinnen ist eines der dringlichsten und wichtigsten Handlungsfelder der Universität Bonn**. Ende 2020 waren 22 % (einschließlich W1) aller Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Ein besonderer Handlungsbedarf besteht auf der Ebene der W2- und W3-Professuren. Wissenschaftlerinnen sind in diesen Positionen mit 27 % und 15 % nach wie vor unterrepräsentiert. Der Blick auf die einzelnen Fakultäten zeigt bei den Anteilen der Professorinnen ein recht heterogenes Bild. Während an der Philosophischen Fakultät als auch an der Landwirtschaftlichen Fakultät die Professorinnenanteile bei 31 % und 27 % liegen, fallen diese an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, der Medizinischen Fakultät sowie an der Evangelisch-Theologischen Fakultät mit 18 bis 21 % verhältnismäßig geringer aus. An der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät und der Katholisch-Theologischen Fakultät sind Wissenschaftlerinnen auf Professuren mit 13 % und 8 % deutlicher unterrepräsentiert. Von den drei bildungswissenschaftlichen Professuren im Bonner Zentrum für Lehrerbildung (BZL) sind zwei Stellen mit Männern und eine Stelle mit einer Frau besetzt, sodass der Frauenanteil bei 33 % liegt.

Bei den **Neuberufungen** lag der Wissenschaftlerinnenanteil im Jahr 2020 universitätsweit bei insgesamt 40 % basierend auf dem Tag der Ernennung. 52 % der W2-Professuren konnten mit Frauen besetzt werden. Die Neuberufenenquote auf der Ebene der W3-Professuren lag für die Wissenschaftlerinnen hingegen bei lediglich 19 %.

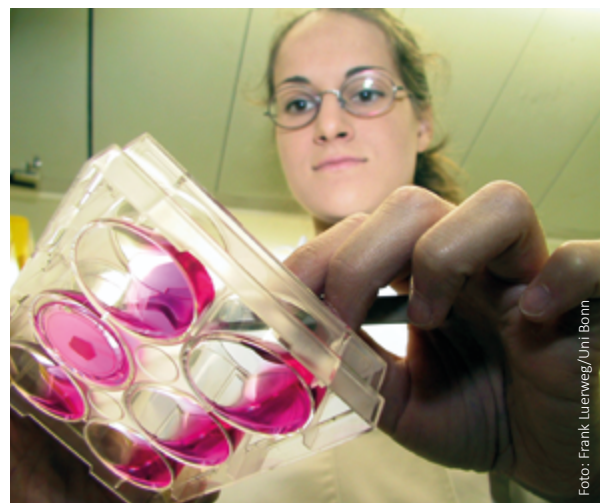
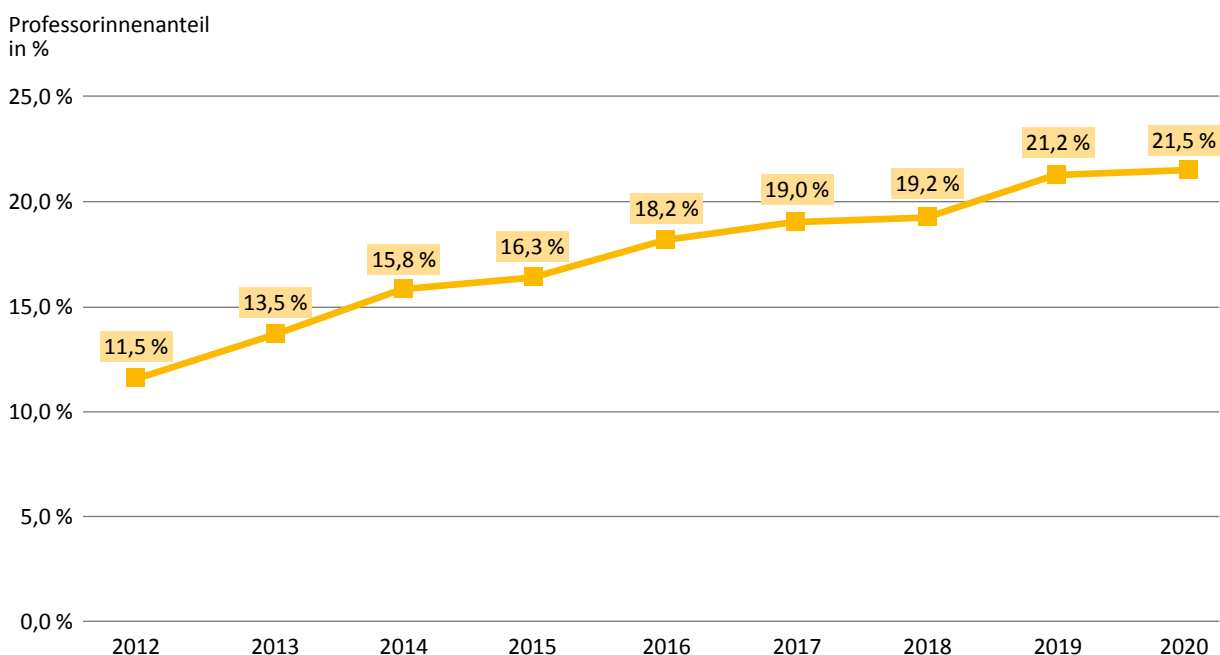


Abbildung 2: Steigerung des Anteils der Professorinnen 2012–2020*

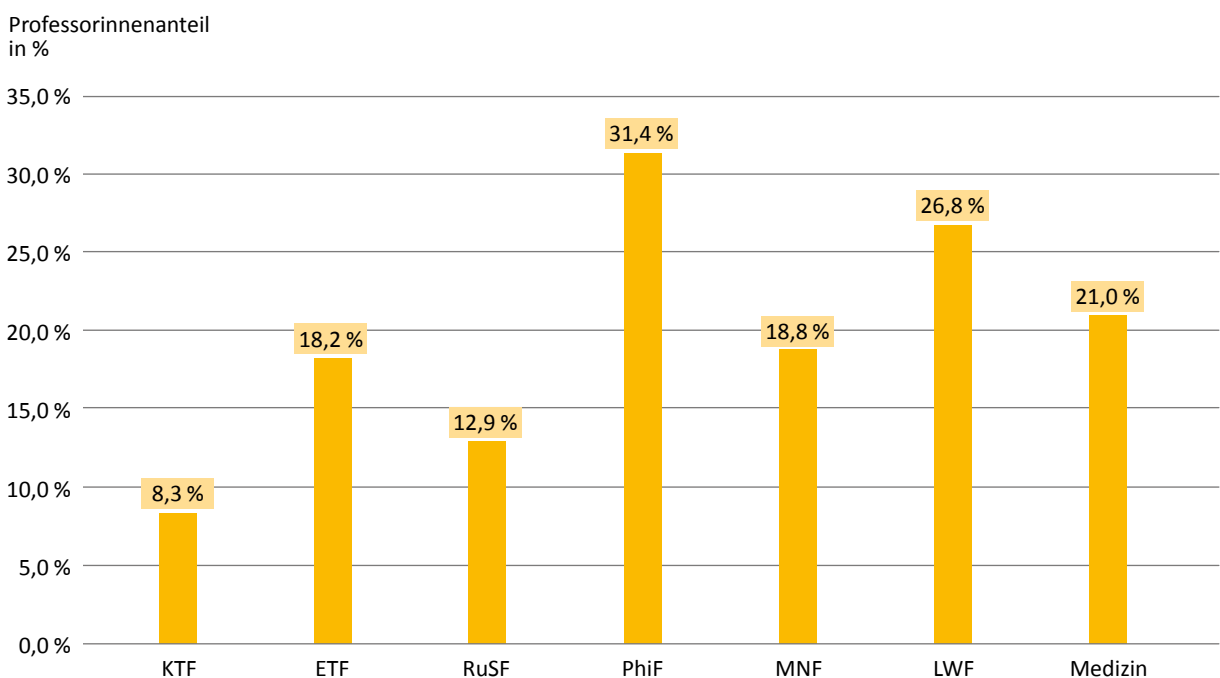


* ohne Abwesenheiten; einschließlich Professurvertretungen (Stand jeweils zum 01.12. des Jahres)

Entsprechend dem **aktuellen CEWS-Hochschulranking (2021)** des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften/ Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung¹ belegt die Universität Bonn in Bezug auf die Steigerung des Frauenanteils über den Zeitraum 2014 bis 2019 sowohl in

der Professorenschaft als auch im wissenschaftlichen Personal im nationalen Vergleich einen Platz in der Spitzengruppe. In Bezug auf den absoluten Anteil der Professorinnen lag sie jedoch 2019 im bundesweiten Vergleich noch in der Schlussgruppe.

Abbildung 3: Verteilung der Professorinnenanteile über die Fakultäten (Stand: 01.12.2020)



Vergleich der Professorinnenanteile in den Fakultäten (KTF: Katholisch-Theologische Fakultät; ETF: Evangelisch-Theologische Fakultät; RuSF: Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät; PhiF: Philosophische Fakultät; MNF: Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät; LWF: Landwirtschaftliche Fakultät, Medizinische Fakultät). Der vergleichsweise geringe Professorinnenanteil in der KTF begründet sich aus der Verpflichtung, dass die Hälfte der Professuren mit Priestern besetzt werden muss.

1 www.gesis.org/cews/portfolio/publikationen/cewspublik

Rektorat und Dekanate haben **verbindliche Ziele** vereinbart, um den Professorinnenanteil in den kommenden Jahren bis 2026 universitätsweit auf mindestens 30 % (einschließlich W1) anzuheben. Bis zum Jahr 2025 werden voraussichtlich in fast allen Fakultäten bis zu 30 % der Professuren neu besetzt, bis 2030 sogar mehr als die Hälfte. Diesen erheblichen personellen Wechsel wird die Universitätsleitung für strategische Neuberufungen, insbesondere von Wissenschaftlerinnen nutzen.

Bei der Zielformulierung eines angestrebten Professorinnenanteils von 30 % bis 2026 wurde mit Blick auf die Frauenanteile bei den Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen (s.u. 2.1.2) das **Kaskadenmodell** als Orientierungsrahmen genutzt. Zur Zielerreichung wurden bereits wesentliche zentrale Maßnahmen ergriffen, wie die vom Rektorat universitätsweit geleitete aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Professuren, insbesondere durch das Programm **Stärkung des Equal Opportunity-Prozesses** (STEP)². Zudem werden an der Universität neu geschaffene Professurlinien (Hertz- und Schlegel-Professuren) so quotiert, dass mindestens 50 % der ausgeschriebenen Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden müssen.

Die **universitätsinterne leistungsorientierte Mittelvergabe**, die seit 2018 die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf unbefristete Professuren als wichtiges Kriterium beinhaltet, sowie zusätzliche Mittel, welche das Rektorat im Zuge der erfolgreichen Gewinnung von Professorinnen an die entsprechende Fakultät vergibt, bilden Anreize für die Fakultäten, an dem Ziel der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen aktiv zu partizipieren. Ergebnisse dieser strategischen Neuausrichtung im Sinne eines Gender Budgetings werden sich allerdings erst in den kommenden Jahren abzeichnen und sind daher zentraler Bestandteil der Zwischenevaluation dieses Rahmenplans.

Im Jahr 2020 wurden universitätsweit 34 % der **Professurvertretungen** von Wissenschaftlerinnen geleistet. Ziel ist es, diesen Anteil auf 40 % zu erhöhen.



Das rektoratseigene Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen STEP wurde im Sommer 2019 mit dem Erreichen des Exzellenzstatus der Universität Bonn etabliert. Das Programm wird von der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität koordiniert und beinhaltet **gezielte Maßnahmen zur Rekrutierung und Unterstützung von Professorinnen**, um deren Anteil in den nächsten Jahren signifikant zu erhöhen:

- Stärkung der finanziellen, personellen und zeitlichen Forschungsressourcen der Wissenschaftlerinnen durch die Förderlinien Projektantrag (STEP 1) sowie Onboarding und Commitment (STEP 3),
- Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen an der Universität Bonn durch die Förderlinien Recruiting (STEP 2) sowie Onboarding und Commitment (STEP 3),
- Proaktive Ermöglichung der Teilhabe an Entscheidungsprozessen der Universität durch die Förderlinie Mitgestaltung (STEP 4),
- Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen durch die Förderlinien Mitgestaltung (STEP 4) und Weibliche Netzwerke (STEP 5), hier z. B. durch die Einladung von Gastprofessorinnen und die Organisation von Connect-in-Science-Workshops.

2.1.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Auf der Ebene der **Juniorprofessuren** sind 48 % der Positionen mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Im Jahr 2020 wurden auf 43 % der Juniorprofessuren, die mit Tenure Track ausgeschrieben wurden, Frauen berufen. Ziel ist es, 50 % aller Juniorprofessuren und insbesondere auch 50 % der Juniorprofessuren mit Tenure Track mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Neben der gezielten aktiven Rekrutierung zur Erhöhung des Frauenanteils auf dieser Ebene können auch die Juniorprofessorinnen vom STEP-Programm (STEP 3, 4, 5) profitieren.

Der Frauenanteil bei den **Nachwuchsgruppenleitungen** liegt derzeit bei 42 % (ohne Medizin). Um diesen Anteil weiter bis auf mindestens 50 % zu steigern, bietet die Universität nicht nur ein Stipendium zur Vorbereitung von Projektanträgen (STEP 1), sondern unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen auch mit finanziellen Anreizen in Form von Leistungszulagen und zur besseren wissenschaftlichen Vernetzung (STEP 5).

Der Anteil der **Habilitandinnen** (abgeschlossene Habilitationen) ist von 21 % in 2016 auf aktuell 23 % gestiegen.

Bei den abgeschlossenen **Promotionen** verzeichnete die Universität Bonn seit 2014 einen Anstieg des Frauenanteils von 47 % auf 51 % in 2019. 2020 betrug der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen jedoch nur 49 %.

Die Universitätsleitung hat hierauf bereits mit der **Neuausrichtung und Verstärkung des Nachwuchskonzeptes** reagiert (s. u. 2.1.3), um den Anteil der von Nachwuchswissenschaftlerinnen abgeschlossenen Promotionen wieder

² www.chancengerechtigkeit.uni-bonn.de/de/step-foerderprogramm/step-foerderprogramm

zu erhöhen. Auch für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen ist eine Partizipation an den Unterstützungsmaßnahmen des STEP-Programms möglich. Ziel ist es, ihre Anteile auf 35 % bei den abgeschlossenen Habilitationen und 50 % bei den abgeschlossenen Promotionen zu erhöhen.

2.1.3 Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen und den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität werden **stetig weiterentwickelt und geschärft**. Nachwuchswissenschaftler*innen werden hierdurch frühzeitig darin unterstützt, eine Entscheidung für eine inner- oder außeruniversitäre Karriere treffen zu können. Insbesondere für Wissenschaftlerinnen werden diese Angebote gezielt von den Förderlinien des *Maria von Linden-Programms*, dem *MeTra-Mentoringprogramm* und dem *offenen Trainings- und Coachingprogramm des Gleichstellungsbüros* ergänzt.

Durch **gezielte Qualifizierung und Förderung** soll der wissenschaftliche Nachwuchs auf jeder Stufe der akademischen Karriere optimal auf den Übergang zur nächsten Stufe vorbereitet werden. Hierbei steht die Verbesserung der Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege im Fokus. In allen Programmen zur Nachwuchsförderung sind selbstverständlich gleichstellungsfördernde Aspekte, wie verbindliche Quotierungen von Stellen und Stipendien, integriert.

Das Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs, das **Argelander Programm der Universität Bonn**, basiert auf den drei Säulen *Orientierung, Qualifikation und Unterstützung*. Die übergreifenden Qualifizierungsprogramme *Promotion plus* des Bonner Graduiertenzentrums und *Postdoc plus* des Argelander Competence Center bieten ein umfangreiches Trainings- und Beratungsangebot. Für den Karriereweg *Forschung* wurde verbindlich vereinbart, dass mindestens zwei Drittel der Plätze im Argelander Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen reserviert sind.

Zudem bietet das **Argelander Competence Center** für Postdoktorand*innen ein Unterstützungsprogramm, das neben der Karriereplanung eine frühe wissenschaftliche Unabhängigkeit befördern soll. Beispielsweise können Reisekostenzuschüsse für die aktive Teilnahme an internationalen Konferenzen beantragt werden, die *Argelander International Conference Grants*. Im Rahmen der *Argelander Starter-Kit Grants* können Postdoktorand*innen umfassende Beratung und finanzielle Unterstützung bei der Abfassung eines Drittmittelanspruchs in Anspruch nehmen. Beide Grants werden zu 50 % an Wissenschaftlerinnen vergeben.

Über 30 **Graduiertenschulen** und **strukturierte Graduiertenprogramme** bieten an der Universität ein breites Angebot für Doktorand*innen, das neben der individuellen wissenschaftlichen Betreuung ein umfassendes fachliches sowie überfachliches Curriculum zur Vorbereitung auf spätere akademische oder außerakademische Karrieren enthält.

Elf dieser Graduiertenschulen hat das Rektorat den Status einer *Bonn International Graduate School (BIGS)* verliehen. Die BIGS bieten **Promotionsprogramme** an, die den höchsten internationalen Standards entsprechen. Sie rekrutieren Promovierende international, bieten Forschungscurricula in englischer Sprache und ermöglichen ihren Studierenden den Zugang zu internationalen Forschungspartnerschaften. Das Rektorat stellt allen Graduiertenschulen, die die BIGS-Standards erfüllen, eine langfristige Finanzierung für die Koordination sowie Ressourcen für Reise- und Sachmittel zur Verfügung.

Die Graduate Schools mit geringen Promovendinnenanteilen haben **eigene Programme oder Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** eingeführt. So wird an der *BIGS Mathematics* gemeinsam mit dem Hausdorff Center die Veranstaltungsreihe „*Young Women in ...*“ angeboten. Dieses Programm dient sowohl der fachlichen Weiterbildung als auch der Vernetzung innerhalb der wissenschaftlichen Community. Die *Bonn Graduate School for Economics* organisiert regelmäßige Vernetzungstreffen für weibliche Studierende und Doktorandinnen. BGSE-Stipendiat*innen mit Kindern erhalten einen Zuschlag von 400 € pro Monat für Kinderbetreuung. Andere BIGS haben eine Quotierung zur Erhöhung der Promovendinnenanteile bei der Vergabe von Stipendien eingeführt.

Darüber hinaus gibt es **an einigen Fakultäten und Instituten eigenständige Programme**, die das Ziel verfolgen, den Frauenanteil im Bereich wissenschaftlicher Nachwuchs und unter den Professor*innen in ihren Disziplinen zu erhöhen. So informiert das *Justitia-Programm* des Fachbereichs Rechtswissenschaft fortgeschrittene Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen gezielt über Chancen, Herausforderungen und Förderungsmöglichkeiten und soll die Teilnehmerinnen zu einem Weg in die Wissenschaft ermutigen. Daneben dient das Justitia-Programm auch dem Aufbau eines Netzwerks unter den Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen. Des Weiteren wurde beispielsweise im *Life & Medical Sciences-Institut (LIMES)* an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät ein *Women in Science*-Komitee etabliert, um die Perspektiven von Frauen insbesondere in den Lebenswissenschaften zu verbessern. Ziel ist es, ein Forum zu bieten, das den wissenschaftlichen und persönlichen Austausch stärkt, um die Karriereentwicklung von Frauen zu fördern, und das letztendlich dazu beiträgt, das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in den Führungsebenen zu beseitigen. Das Komitee besteht aus einer Gruppe von Frauen aus verschiedenen Ländern und auf unterschiedlichen Karrierestufen ihrer wissenschaftlichen Laufbahn.

2.1.4 Chancengleichheit in der Karrierephase auf dem Weg zur Professur

Die Universität Bonn wirkt auf die Gestaltung familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen hin, um Nachwuchswissenschaftler*innen **verlässliche Karrierewege** zu ermöglichen. Die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen orientiert sich an den *Regelungen des Vertrags über gute*

Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal sowie an den Vorgaben des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). So werden Vertragslaufzeiten grundsätzlich an das jeweilige Qualifikationsziel angepasst. Die Stellenfinanzierung muss für die gesamte Zeit der Qualifikation gesichert sein. Befristete Arbeitsverträge von Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen werden nach Möglichkeit mit einem Befristungsgrund abgeschlossen, der nach dem WissZeitVG auch die Verlängerung der Vertragslaufzeit im Falle einer Elternzeit möglich macht (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG).

Im Bereich der **Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** (ohne Beamt*innen) liegt der Frauenanteil bei unbefristeten Stellen bei 47 % und bei befristeten Stellen bei 46 %. Die Universität Bonn lehnt sich bei der Ausgestaltung von Stellen für Doktorand*innen an den Standard der DFG an, der hier ein Stellenvolumen von 65 % bis 100 % vorsieht.

Über die Möglichkeit, **verbindliche Vereinbarungen zur flexiblen Gestaltung von Präsenzzeiten** zu treffen, wird Wissenschaftler*innen mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben eine bessere Planbarkeit im Alltag, insbesondere mit Blick auf die Kinderbetreuung, ermöglicht. Darüber hinaus hat die Universität jüngst eine *Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit/Alternierenden Telearbeit* als Modellversuch für die Dauer von zwei Jahren verabschiedet. Diese Dienstvereinbarung ist sowohl für den Bereich Technik und Verwaltung als auch für wissenschaftliche Beschäftigte gültig.

Der Universitätsleitung ist es ein ausdrückliches Anliegen, eine **gleichstellungs- und diversitätssensible sowie familiengerechte Führungskultur** weiter zu festigen. Hierbei kommt Vorgesetzten mit Personalverantwortung, Betreuenden von Promovierenden sowie Professor*innen eine besondere Rolle zu. Über speziell zugeschnittene Personalentwicklungsmaßnahmen wie die *Toolbox Führung* oder das *yourTRACK*-Programm für Nachwuchsgruppenleitungen und Junior- bzw. Tenure-Track-Professor*innen können sich Personen mit Personalverantwortung regelmäßig fortbilden. In allen entsprechenden Workshop-Formaten sind Themen wie familiengerechte Führung sowie Förderung von Chancengleichheit selbstverständlich integriert. Darüber hinaus gehört Genderkompetenz seit Jahren selbstverständlich zu den Auswahlkriterien für Trainer*innen.

Die Universitätsverwaltung stellt einen umfangreichen **Leitfaden für die Personalgewinnung** bereit. Unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten wird dieser Leitfaden regelmäßig aktualisiert und enthält sowohl gleichstellungs- als auch vereinbarkeitsrelevante Regelungen zur Personalauswahl.

2.1.5 Studentinnen und Absolventinnen

Die Anteile der Studentinnen und Absolventinnen liegen an der Universität seit vielen Jahren **durchschnittlich über 50 %**. Diese hohen Anteile sind sowohl in den Bachelorstudiengängen als auch in den Masterstudiengängen zu finden. Die Frauenanteile sinken gesamtuniversitär gesehen im Übergang zur Promotion unter 50 %. In den Fächern,

in denen Frauen im Studium unterrepräsentiert sind (beispielsweise in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern), sorgen gezielte Maßnahmen, wie die *Schnupper-Uni „Perspektive Math-Nat!“* oder die Ausrichtung von Veranstaltungen am bundesweiten *Girls' Day*, für eine erfolgreiche Gewinnung von interessierten und talentierten Schülerinnen.

2.1.6 Leitungspositionen und Gremien

An der Universität Bonn sind sowohl **das Rektorat als auch der Hochschulrat geschlechterparitätisch besetzt**. Seit Beginn der neuen Amtsperiode des Rektorats im Mai 2021 wurde ein eigenes Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität eingerichtet. Die gleichnamige Stabsstelle, die dem Prorektorat zugeordnet ist, wird derzeit personell erweitert. Der *Senat* nähert sich einer ausgeglichenen Geschlechterquote mit einem Frauenanteil von 43 % (nur stimmberechtigte Mitglieder) an und liegt damit im Jahr 2021 sogar über dem NRW-Durchschnitt des Jahres 2019 von 39,8 % (Gender Report 2019). Ein genauerer Blick auf die universitären Gruppen zeigt jedoch auch im Senat eine Unterrepräsentanz von Professorinnen. Sie sind mit nur 15 % der Professor*innen in diesem Gremium vertreten.

Von den sieben **Fakultäten** der Universität wird lediglich eine von einer *Dekanin* geleitet. Mit insgesamt 8 % sind Wissenschaftlerinnen auf dieser Leitungsebene (Dekanate und Prodekanate) nach wie vor stark unterrepräsentiert. In den *Fakultätsräten* hat sich gruppenübergreifend der Frauenanteil insgesamt von 33 % in 2018 auf aktuell 40 % erhöht, wobei diese Veränderung mit Ausnahme der Philosophischen Fakultät vor allem auf eine Erhöhung des Frauenanteils unter den studentischen Mitgliedern zurückzuführen ist. An der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät sowie an der Landwirtschaftlichen Fakultät sind aktuell Professorinnen lediglich als stellvertretende Mitglieder gewählt.

Von den neun Dezernaten der **Verwaltung** werden drei von *Dezernentinnen* geleitet, zusätzlich befindet sich eine Dezernatsstelle gerade in der Nachbesetzung. Der *Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten* ist in seinem Vorsitz geschlechterparitätisch besetzt, wohingegen Wissenschaftlerinnen bei den ordentlichen Mitgliedern mit 38 % unterrepräsentiert sind. Der *Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung* ist insgesamt mit nahezu 47 % geschlechterparitätisch besetzt. Im Vorsitz sind Männer unterrepräsentiert.

Die in § 11b Hochschulgesetz NRW festgelegte geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien und Kommissionen wird von der Universität Bonn bisher nicht gänzlich erfüllt. Neben den grundlegenden Bemühungen, den Professorinnenanteil zu steigern, wird vom Rektorat ein **Anreiz- und Kompensationsmodell zur Erhöhung der Beteiligung von Professorinnen an den universitären Gremien** durch das Angebot STEP 4 *Mitgestaltung* geschaffen. Diese Förderlinie ermöglicht beispielsweise, zum Ausgleich für den Einsatz in Berufungskommissionen eine zusätzliche personelle Unterstützung in Forschung und Lehre zu beantragen. Diese Maßnahme gilt besonders für die Bereiche, in denen Wis-



senschaftlerinnen unterrepräsentiert sind. Ferner kann nach Vereinbarung eine Festlegung von geschlechterparitätischen Wahllisten erfolgen. Bei einer Wahlliste mit wenigen Frauen als ordentliche Mitglieder könnte ein Austausch von weiblichen Stellvertreterinnen mit einem ordentlichen männlichen Mitglied vorgenommen werden. Grundsätzlich ist weiterhin auf eine Sensibilisierung für eine geschlechterparitätische Zusammensetzung von Entscheidungsgremien zu achten.

Bewerbungen von Frauen werden grundsätzlich im Einklang mit den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes behandelt. So sollen bei Vorstellungsgesprächen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder sogar alle Frauen, die die geforderte Qualifikation aufweisen, zum Gespräch eingeladen werden (§ 9 Abs. 1 LGG). Biografische Aspekte (Familiengründung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) sind bei der Beurteilung des beruflichen Lebensweges von Bewerber*innen zu berücksichtigen.

2.2 Technik und Verwaltung

Insgesamt liegt der Frauenanteil unter den **Beschäftigten in Technik und Verwaltung** an der Universität Bonn über 50 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist jedoch auch hier in einigen Bereichen vorhanden. Detaillierte Angaben dazu sind den Gleichstellungsplänen der einzelnen Fakultäten und Institutionen zu entnehmen. In der *zentralen Verwaltung* beträgt der Frauenanteil unter den Beschäftigten im höheren Dienst 68 %, im gehobenen Dienst 50 % und im mittleren Dienst 47 %. Lediglich im einfachen Dienst, der ausschließlich dem technischen Bereich im Dezernat 4 zuzuordnen ist, besteht mit 27 % eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Neben dem Dezernat 4 mit einem Gesamtanteil von weiblichen Mitarbeitenden von 14 % weist auch das Dezernat 2 (Datenverarbeitung) mit 14 % einen sehr geringen Frauenanteil auf.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in den verschiedenen Laufbahnen sowie in den Leitungspositionen der Verwaltung werden **zielgerichtete Maßnahmen** umgesetzt. Interne Mitarbeiterinnen werden frühzeitig über neu zu besetzende Stellen und deren Anforderungsprofile sowie entsprechende Qualifikationsmöglichkeiten informiert. In den Verwaltungsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei Stellenbesetzungsverfahren geeignete Frauen nach dem Prinzip der aktiven Rekrutierung gezielt zur Bewerbung aufgefordert. Bei Stellenbesetzungsverfahren im Bereich Büromanagement werden die von den Industrie- und Handelskammern formulierten Äquivalenzkriterien berücksichtigt, um Qualifikationen, die nicht im Rahmen einer für die ausgeschriebene Stelle einschlägigen Berufsausbildung erworben wurden, vergleichbar zu machen.

Teilzeitbeschäftigte werden gefördert, indem vollzeitnahe Teilzeit ermöglicht wird. Durch eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (DV Telearbeit/Mobiles Arbeiten) werden Karriere-chancen verbessert. Teilzeitkräfte werden gezielt zur Karriere und zur Bewerbung um Führungspositionen ermutigt. Um die Mitwirkung von Teilzeitbeschäftigten am Dienstgeschehen zu fördern, werden Dienstbesprechungen, Weiterbildungen und Gremienarbeit terminlich auf die entsprechenden Dienstzeiten ausgerichtet. Eine besondere Arbeitssituation besteht für Mitarbeiter*innen, die gleichzeitig mehrere Teilzeitstellen ausüben. Bei Neubesetzungen dieser gesplitteten Stellen soll daher der Aspekt der räumlichen Nähe im Vorfeld besonders berücksichtigt werden.

Grundsätzlich unterliegen alle Arbeitsplätze einem kontinuierlichen Wandel im Hinblick auf die auszuübenden Aufgaben, Anforderungen und Qualifikationen. Vorgesetzte Personen sind angehalten, regelmäßig zu überprüfen, ob die **Arbeitsplatzbeschreibungen** ihrer Mitarbeiter*innen noch den aktuellen Anforderungen für den konkreten Arbeitsplatz entsprechen. Im Falle von strukturellen Veränderungen, die eine Anpassung der Arbeitsprozesse und Anforderungen beim Zuschnitt administrativer Aufgaben im Bereich der Verwaltung, der Fakultäten sowie der zentralen Einrichtungen erfordern, achtet die Universität auf eine tarifgerechte Eingruppierung der entsprechenden Beschäftigten. Sie überprüft, ob die übertragenen Aufgaben der Arbeitsplätze dem aktuellen Stand der zu erledigenden Aufgaben entsprechen. Beim Auftreten von Diskrepanzen soll eine Aktualisierung der entsprechenden Tätigkeitsbeschreibung mit dem Ziel einer benachteiligungsfreien Bewertung erfolgen.

In **Ausbildungsberufen**, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Hälfte der Ausbildungsplätze gemäß § 7 Abs. 2 LGG mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen. Darüber hinaus

sollen Personen, die an der Universität erfolgreich eine Ausbildung abgeschlossen haben, bei der Übernahme bzw. Besetzung von Stellen vorrangig berücksichtigt werden. Dabei sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bevorzugt zu übernehmen.

3. Übergeordnete Themen

3.1 Chancengerechtigkeit, Vielfalt, Partizipation und Inklusion

Die Verankerung von Diversität ist eine **Querschnittsaufgabe**, die alle Bereiche der Forschung, Lehre und Verwaltung in gleichem Maße betrifft. Leitendes Ziel ist die systematische Förderung der Potenziale aller, um Bildungsgerechtigkeit wie Exzellenz zu befördern sowie die Veränderung struktureller Rahmenbedingungen zu initiieren und Chancengerechtigkeit zu realisieren. Bezogen auf die Angehörigen der Universität Bonn bedeutet dies, dass die Teilhabe wie die Anerkennung und die Wertschätzung gleichermaßen Handlungsmaxime der strukturellen Veränderung sein müssen. Dieser Prozess fordert die gesamte Universität und alle in ihr Wirkenden zur Beteiligung auf und bedingt die Verzahnung zwischen der Managementebene und der operativen Ebene. Unterstützt werden das Rektorat und die Einrichtungen der Universität Bonn hierbei durch die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität, welche dem gleichnamigen, im Mai 2021 eingerichteten Prorektorat zugeordnet ist.

Die Stabsstelle will das **Diversity-Konzept**, welches im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ angelegt worden ist, im Sinne einer Inklusiven Hochschule weiter fortschreiben. Im Rahmen der Inklusiven Hochschule setzt sich die Universität Bonn für den Abbau von Ausschlussmechanismen ein, um inklusionssensible Studien-, Arbeits- und Rahmenbedingungen zu ermöglichen, die der Vielfalt und Unterschiedlichkeit gerecht werden. Die Dimensionen Geschlecht und sexuelle Orientierung spielen hierbei eine zentrale Rolle und werden – im Einklang mit den Zielen der Gleichstellungspolitik – im weiteren Strategieprozess besondere Berücksichtigung finden.

3.2 Fort- und Weiterbildung

Die Stabsstelle Personalentwicklung bietet für alle Mitarbeiter*innen der Universität **vielfältige Angebote zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung** an. Dazu gehören Trainings, Coachings, Mentoring, Sprachkurse, Zertifikatsprogramme sowie E-Learnings zu folgenden Themenfeldern: Führung und Gesundheit, Kommunikation und Präsentation, Orientierung und Karriereplanung, Forschung und Forschungsförderung, Projektmanagement und New Work sowie Diversity und Internationales Arbeiten. Grundsätzlich werden als Referent*innen für Veranstaltungen zu gleichen Teilen Frauen und Männer gewonnen. Weiterhin wird bei der Trainer*innenauswahl darauf geachtet, dass sowohl eine Gender- als auch eine Diversity-Kompetenz vorhanden ist.

3.2.1 Weiterqualifikation für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung

Abgesehen von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die allen Mitarbeiter*innen der Universität offenstehen, werden **Veranstaltungen konzipiert, die speziell der Weiterqualifikation von Frauen dienen und deren Aufstiegschancen sichern**. Frauen, die ohne Aufstiegschancen beschäftigt sind, werden über Möglichkeiten der Berufsqualifizierung umfassend informiert und entsprechend gefördert. Die Veranstaltungen umfassen Qualifizierungen im Bereich fachliche sowie überfachliche Kompetenzen. Sie betreffen Themen wie Rhetorik und Kommunikation, Selbstbehauptung und Selbstverteidigung, berufsspezifische Maßnahmen, Sprachkurse, Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz, arbeitsrechtliche Grundlagen oder qualifizierende Wiedereinstiegsmaßnahmen.

3.2.2 Genderkompetenz

Das allgemeine Fort- und Weiterbildungsangebot der Universität Bonn umfasst Veranstaltungen, die im Zusammenhang mit dem jeweiligen Thema Bezug auf die Situation von Frauen nehmen und Wege zu einer Nachteilsbeseitigung aufzeigen. Die Themen **Gleichstellung, Erkennen von Mechanismen der Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz sowie die Entwicklung von Gegenstrategien** werden in das hochschulinterne Fortbildungsprogramm integriert. Dies geschieht entweder in Form von konkret themenbezogenen Veranstaltungen oder aber auch als Querschnittsthematik in alle Fortbildungen, sodass beispielsweise Weiterbildungen für Führungskräfte oder Promotionsbetreuer*innen immer Bezüge sowohl zu Gender- als auch zu Diversity-Kompetenz enthalten. Diese Themen sind zudem insbesondere Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte aller Bereiche mit Leitungsaufgaben oder die an Personalauswahlverfahren beteiligt sind. Auch zu den Themenbereichen geschlechtliche Vielfalt und sexuelle Orientierung werden für Beschäftigte aller Bereiche Fortbildungsangebote entwickelt. Dies betrifft insbesondere Lehrende, Führungskräfte, aber auch administrativ-technisch Beschäftigte des wissenschaftsstützenden Bereichs.

3.2.3 Vereinbarkeit

Um für Eltern oder Pflegeverantwortliche eine größtmögliche Vereinbarkeit zu sichern, finden **Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen vornehmlich während der Arbeitszeit** statt. Ist das nicht möglich, ist eine Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Weiterhin werden die Teilnehmer*innen bereits in der Einladung über die Möglichkeiten zur Kinderbetreuung informiert, welche in der Regel vom Familienbüro angeboten wird. Das Fortbildungsangebot wird um Veranstaltungen des Familienbüros ergänzt, die sich gezielt an Personen mit Care-Verantwortung richten.

3.3 Genderdimensionen in Forschung und Lehre

Die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, Gendersensibilität und Diversität ist ein **wichtiges Qualitätsmerkmal exzellenter Forschung und Lehre** und wird an der Universität Bonn als eine Querschnittsaufgabe in diesen Bereichen wahrgenommen.

Für den Bereich **Forschung** bedeutet dies zum einen die *Integration von Genderdimensionen* bei der Konzipierung und Untersuchung von Forschungsfragen aller Disziplinen, nicht nur in den Geisteswissenschaften, sondern beispielsweise auch in den Naturwissenschaften und der Medizin. Zum anderen ist auf eine *gleichberechtigte Beteiligung und Förderung von Frauen und Männern* in Drittmittelprojekten, insbesondere auf den Ebenen der Projektleitung, aber auch auf Ebenen des wissenschaftlichen Nachwuchses zu achten. Im Rahmen des Gender Consultings des zentralen Gleichstellungsbüros erhalten Forschungsprojekte und strukturierte Programme Beratung bei der Konzipierung von Maßnahmen zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation (s. u. 3.7).

Zur Qualitätssicherung im Bereich der **Lehre** ist es wichtig, *die Einbeziehung der Dimensionen Gender und Diversität als Querschnittsaufgabe* in allen Disziplinen und Fachrichtungen zu befördern und den Ausbau der Gender-, Queer- und Diversity-Studies voranzutreiben. An der Universität Bonn werden Erkenntnisse und Themen der Gender- und Diversitätsforschung in vielen Studiengängen als Modulbestandteil oder Seminarthemen in die Lehre integriert. Institutionalisierte Genderforschung ist derzeit u. a. an der Katholisch-Theologischen Fakultät im Rahmen der Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung etabliert. An der Philosophischen Fakultät wurde 2021 die Forschungsstelle Diversität gegründet, die einen intersektionalen, internationalen und fakultätsübergreifenden Ansatz verfolgt und als Plattform für bereits bestehende und zu generierende Forschungsfelder auch an anderen Fakultäten und Fachgruppen, einschließlich

der Naturwissenschaften, der Pharmazie und der Medizin dient. Zentrales Anliegen ist die Vernetzung verschiedener universitär verankerter Institutionen, Fachkulturen und auch außeruniversitärer Einrichtungen. Die Anwendung *geschlechtergerechter Didaktik* und der *Ausbau von Genderkompetenz* der Lehrenden wird beispielsweise als Teilaspekt im Rahmen des NRW-Zertifikatsprogramms *Professionelle Lehrkompetenz an der Hochschule* vermittelt. Das *Zentrum für Diversitätsforschung zur Lehre (ZeDiL)* widmet sich der Erforschung von Diversitätskonzepten in der Hochschullehre und ist am Prorektorat für Studium und Lehre angeschlossen. Zielsetzung des ZeDiL ist die Weiterentwicklung der diversitätsbezogenen Lehre an der Universität durch Forschung und Beratung. Das zentrale Gleichstellungsbüro fördert mit der jährlichen Ausschreibung des Gender Studies Prize herausragende Abschlussarbeiten und Dissertationen, die sich inhaltlich oder methodisch mit einer Fragestellung aus den Gender- und/oder Queer-Studies auseinandersetzen.

Die **Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität**, die dem Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität zugeordnet ist, unterstützt und berät bei der (Weiter-)Entwicklung von Konzepten und Strategien zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität. Auch unterstützt und vernetzt sie Organisationseinheiten, Wissenschaftler*innen und Mitarbeiter*innen der Universität Bonn bei der Planung und Umsetzung von Aktivitäten im Handlungsfeld Chancengleichheit und trägt so zur Etablierung einer von gegenseitiger Wertschätzung und Anerkennung geprägten Organisationskultur bei.

3.4 Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie

Eine familiengerechte Personalpolitik und die Schaffung familienfreundlicher Studienbedingungen sind selbstverständlicher Teil der Hochschulstrategie. Das universitätseigene **Familienbüro** berät alle Beschäftigten und Studierenden zu Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie. Es stellt umfassend Informatio-



nen zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld zur Verfügung. Darüber hinaus unterstützt das Büro die Fakultäten bei der Umsetzung von infrastrukturellen Maßnahmen wie der Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern.

Im Rahmen der 2018 erfolgten Re-Auditierung und der **seit 2021 bestehenden dauerhaften Zertifizierung als Familiengerechte Hochschule** hat sich die Universität in den kommenden Jahren u. a. zur Umsetzung folgender Maßnahmen verpflichtet: die fortlaufende Sensibilisierung von Führungskräften, der Ausbau von (flexiblen) Kinderbetreuungsangeboten, die Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen für Beschäftigte und Studierende mit Kind, bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie, Unterstützung bei Internationalisierung und Mobilität sowie die effektivere Vernetzung von Akteur*innen im Bereich der Familienförderung. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele sind die Durchführung eines halbjährlichen persönlichen Austauschs zwischen dem Familienbüro und den einzelnen Fakultäten auf Führungsebene. Ab 2022 sind auch direkte Austauschmöglichkeiten in Kleingruppen für Führungskräfte geplant. Ferner sollen in jährlichen Gesprächen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besprochen und gegebenenfalls Teilzeioptionen bei Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen angeboten werden. Auch bieten der Arbeitsschutz und das Familienbüro Beratungen zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen in Zusammenhang mit den Mutterschutzrichtlinien an. Das Familienbüro bietet bei Problemen während der Schwangerschaft, Geburt und Elternschaft eine engmaschige Begleitung von Studierenden und Beschäftigten an.

Derzeit stehen **238 Kinderbetreuungsplätze** für Beschäftigte und Studierende mit zwei universitären Kindertagesstätten und in Kooperation mit externen Einrichtungen zur Verfügung. Die Einrichtung einer neuen Kindertagesstätte am Campus Poppelsdorf ist derzeit in Planung. Eine spezifische Beratung für Beschäftigte und Studierende mit Betreuungspflichten ist auf die besonderen Anforderungen der Zielgruppen ausgerichtet. Flankierende Maßnahmen wie Kindernotfallbetreuung oder Babysittervermittlung sind fester Bestandteil des Serviceangebots des Familienbüros.

Flexible Arbeitszeitmodelle, Angebote zu Telearbeit und mobilem Arbeiten sowie verschiedene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ergänzen das Gesamtkonzept für effektive und passgenaue Arbeits- und Studienbedingungen. In Bezug auf die Erweiterung familiengerechter Studienbedingungen sollen Möglichkeiten zur Onlineteilnahme bei Lehrveranstaltungen auch über die Pandemiezeit hinaus Berücksichtigung finden und zusätzliche Räumlichkeiten für Studierende mit Kind zur Verfügung gestellt werden.

Das Familienbüro setzt sich gemeinsam mit dem Prorektorat für Studium und Lehre für den Ausbau der **Teilzeit-Studiengänge** an der Universität ein. Das Familienbüro berät und unterstützt Studierende auch bei der Planung und Umsetzung eines Auslandsstudiums mit Kind.

Ein weiteres dringliches Ziel ist der Ausbau von **Teilzeit-Optionen bei Professuren**.

Zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zählt auch die Pflege von Angehörigen. Hierzu wurde im Familienbüro eine Stelle für **Pflegeberatung** eingerichtet. Sie bietet Beschäftigten und Studierenden Beratung und Unterstützung rund um Themen wie die Pflege zu Hause, Heimplatzsuche, Beantragung finanzieller Unterstützung und Pflege- bzw. Familienpflegezeit. Workshops und Seminare zum Erfahrungsaustausch oder zu rechtlichen Grundlagen ergänzen das Angebot.

3.5 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

An der Universität Bonn ist eine **respekt- und vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie ein diskriminierungsfreier Umgang aller Mitglieder und Angehörigen** selbstverständlich. Sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden nicht toleriert. Daher ist die Prävention vor und Hilfe bei sexueller Belästigung und sexualisierter Diskriminierung von besonderer Bedeutung. Die entsprechende Richtlinie zum Thema wurde bereits 2011 vom Rektorat verabschiedet. Eine aktualisierte und erweiterte Version soll unter Mitwirkung des Gleichstellungsbüros, des Justizariats, der Personalverwaltung, der Rechtswissenschaften sowie der Genderforschung der Katholisch-Theologischen Fakultät im nächsten Jahr veröffentlicht werden. Darüber hinaus sorgen universitätsöffentliche Kampagnen sowie Workshop-Angebote des Gleichstellungsbüros für eine breite Informationsbasis für alle Beschäftigten und Studierenden. Zudem wird bei den umfangreichen Bauplanungen der Universität darauf geachtet, beispielsweise Angst- und Gefahrenräume zu vermeiden sowie für klare Wegführungen und ausreichende Beleuchtungen zu sorgen.

3.6 Maßnahmen des Gleichstellungsbüros

Das zentrale Gleichstellungsbüro stellt ein **umfangreiches Angebot an Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** zur Verfügung. Das seit 2004 bestehende Mentoring- und Trainingsprogramm *MeTra* für Doktorandinnen, Postdocs, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Privatdozentinnen und Juniorprofessorinnen bietet ein Rahmenprogramm mit Fortbildungsveranstaltungen, der Vermittlung von individuellen Mentor*innen und regelmäßigen Netzwerktreffen. Das *Maria von Linden-Programm* wurde 2006 vom zentralen Gleichstellungsbüro ins Leben gerufen und beinhaltet ein umfangreiches Portfolio an Maßnahmen zur Förderung und Gewinnung von Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen, insbesondere für die Postdoc-Phase. Das *offene Trainings- und Coachingprogramm* umfasst ein vielfältiges Workshop-Angebot, welches allen Nachwuchswissenschaftlerinnen von der Doktorandin bis zur Juniorprofessorin der Universität Bonn offensteht.

Seit 2018 vergibt das zentrale Gleichstellungsbüro über den **Fonds zur Förderung der strukturellen Verankerung von Gleichstellung an den Fakultäten** Anschubfinanzierungen für Projekte, welche gleichstellungsbefördernde Maßnahmen in ihren jeweiligen Bereichen etablieren wollen.

Die Gleichstellungspolitik an der Universität Bonn folgt **intersektionalen Grundsätzen**, welche sich sowohl in den Beratungsangeboten in Fällen von Benachteiligung und Diskriminierung als auch in den Unterstützungsmaßnahmen widerspiegeln. Im Gleichstellungsbüro wurde in 2016 eine *Kontaktstelle für LGBTQIA*-Personen* eingerichtet. Das Angebot der Kontaktstelle richtet sich an alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Bonn und dient als erste Anlaufstelle für diejenigen, die Beratung benötigen oder Fragen zu diesem Themenkomplex haben. Darüber hinaus wird das Workshop-Angebot zum Empowerment in Fällen von Diskriminierung, welches ursprünglich nur für Frauen der Universität geöffnet war, nun auch für *FLINTA**³ angeboten. Zudem bietet das Gleichstellungsbüro in regelmäßigen Abständen Workshops für Erstakademikerinnen an, zur interdisziplinären Vernetzung, aber auch zur Reflektion über die Einflüsse der eigenen Bildungsherkunft, über nicht vorhandene Vorbilder in der Familie sowie über eigene oder vermittelte Vorstellungen vom Beruf der Wissenschaftlerin.

3.7 Chancengleichheit in Drittmittelprojekten (Gender Consulting)

Für Drittmittelprojekte und -initiativen bietet das Gleichstellungsbüro persönliche Beratung z. B. bei der Beantragung von Gleichstellungspauschalen sowie individuelle Bedarfsanalysen für die Entwicklung und Umsetzung projektspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen an. Aus den beantragten Gleichstellungspauschalen werden **Maßnahmen zur Karriereförderung** für die im Forschungsverbund tätigen Nachwuchswissenschaftlerinnen finanziert wie Workshops zur Karriereplanung, Berufungstraining oder Antragsstellung für Drittmittelinwerbung. Darüber hinaus werden Maßnahmen zum Ausbau familienfreundlicher Strukturen angeboten, wie flexible Kinderbetreuung (*PME, ProKi, Babysittervermittlung*) oder auch Workshops für individuelle Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft.

Durch die **neuen Exzellenzcluster** konnten weitere umfangreiche Ressourcen für die Entwicklung und Umsetzung von Chancengleichheitsmaßnahmen gewonnen werden, die zusätzlich mit den Maßnahmen der bereits bestehenden Exzellenzcluster eine große Bandbreite an Unterstützungsmöglichkeiten für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs bieten. Beispiele hierfür sind Stipendienprogramme für Postdoktorandinnen, Networking-Events, Reisekostenzuschüsse, Austauschprogramme für Wissenschaftlerinnen mit den Partneruniversitäten der jeweiligen Cluster sowie die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitsräumen.

3.8 Qualitätsmanagement und Evaluation

Die Universität Bonn verfügt über ein **differenziertes internes Monitoring- und Evaluationssystem**. Die *Abteilung Akademisches Controlling* in der Universitätsverwaltung ist zuständig für das zentrale Berichtswesen und hält tagesaktuelle Daten zu allen Bereichen der Universität vor. Auch im Gleichstellungsbüro wurde eine *Personalstelle für strategisches Gleichstellungscontrolling* eingerichtet. Zu den Aufgaben dieser Stelle gehört es, die Entwicklung der Frauenanteile universitätsweit auf allen Qualifikationsstufen zu beobachten, Berufungsverfahren zu dokumentieren, bestehende Gleichstellungsmaßnahmen zu analysieren und zu evaluieren sowie die Entwicklung neuer Unterstützungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen beratend zu unterstützen.

4. Inkrafttreten

Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Bonn – Verkündungsblatt – in Kraft.

R. Hüttemann

Der Vorsitzende des Senats
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Universitätsprofessor Dr. Rainer Hüttemann

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
vom 9. Dezember 2021.

Bonn, im Dezember 2021

M. Hoch

Der Rektor
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Universitätsprofessor Dr. Dr. h. c. Michael Hoch

³ <https://frauenseiten.bremen.de/blog/was-ist-eigentlich-flinta/>



Herausgeber:

Der Rektor
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Regina-Pacis-Weg 3, 53113 Bonn

51. Jahrgang
Nr. 2021

Hinweis zur Rügeobliegenheit:

Gemäß § 12 Abs. 5 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG NRW) kann nach Ablauf eines Jahres seit der Bekanntmachung einer Ordnung die Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Hochschulgesetzes oder des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Universität Bonn nicht mehr geltend gemacht werden, es sei denn,

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
2. das Rektorat hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet oder
3. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Universität vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt.



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn
www.uni-bonn.de