

# ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER FA- KULTÄT FÜR BAU- UND UMWELTINGENIEURWIS- SENSCHAFTEN

2021-2025

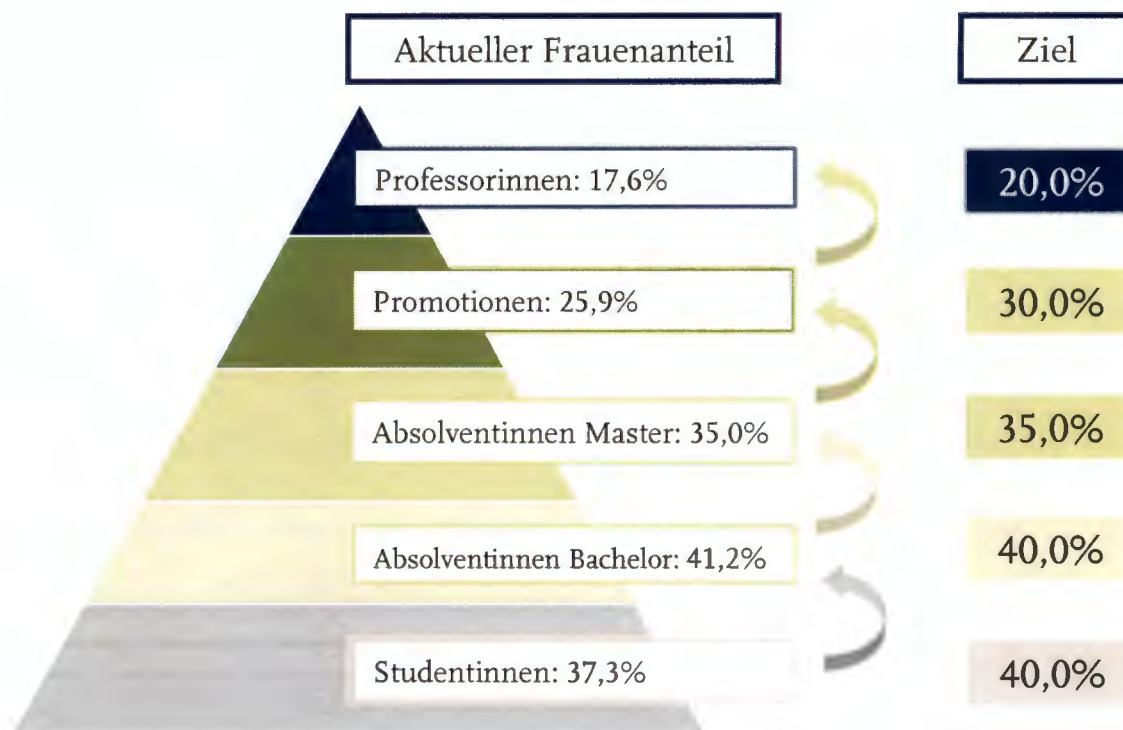
# **ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER FAKULTÄT FÜR BAU- UND UMWELTIN- GENIEURWISSENSCHAFTEN UND DEM REK- TORAT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM**

## **1. PRÄAMBEL**

In Anerkennung der Diversität der Geschlechter ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Ruhr-Universität ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Die gesamte Universität strebt danach, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele ergänzen die Perspektivplanung der Fakultät mit dem Rektorat. Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach. Die Laufzeit dieser Zielvereinbarung orientiert sich an der Laufzeit der Perspektivvereinbarung der Fakultät. Das Rektorat und die Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften schließen folgende Zielvereinbarung:

## **2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG**

Für diese Zielvereinbarung wurden die Geschlechteranteile auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe (Studierende, Studienabschlüsse, wissenschaftliches Personal, Promotionen, Juniorprofessuren, W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub>-Professuren) nach dem sog. Kaskadenmodell (s.u.) betrachtet. Demnach orientiert sich die Zielquote einer wissenschaftlichen Karrierestufe am Frauenanteil auf der direkt darunterliegenden Karrierestufe. Für die Karrierestufen, bei denen gegenüber der vorhergehenden eine deutliche Verringerung des Frauenanteils zu erkennen ist, setzt sich die Fakultät Ziele. Zur besseren Einschätzung der fachkulturellen Besonderheiten wird zudem der durchschnittliche Geschlechteranteil des Faches auf Bundesebene herangezogen. Auf der Ebene der Professur gilt verbindlich die Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW. Das langfristige Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Karrierestufen. Weitere Gegenstände dieser Vereinbarung sind die Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich, die geschlechtergerechte Gremienbesetzung sowie die Rahmenbedingungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.



## Ziele und Leistungen der Fakultät

### Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden und Absolvent\*innen

#### a) Studierende

	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (SoSe 2019)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor 1-Fach	856	332	38,8%	33,7%	
Master 1-Fach	561	196	34,9%	34,1%	
SUMME	1417	528	37,3%	33,9%	40%

## b) Absolvent\*innen

	SoSe 2019			Bundes-Benchmark (2018)	
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor 1-Fach	68	28	41,2%	30,5%	
Master 1-Fach	80	28	35%	31,7%	Zielwert ZV
SUMME	148	56	37,8%	31%	40%

Der prozentuale Anteil an weiblichen Studierenden ist zuletzt weiter gestiegen und liegt aktuell bei über 37%. Dies spiegelt sich auch bei dem Anteil der Absolventinnen wider, der aktuell bei fast 38% liegt. Damit liegt die Fakultät in beiden Fällen bereits deutlich über dem Bundes-Benchmark. Langfristig strebt die Fakultät Geschlechterparität an. Während der Geltungsdauer dieser Zielvereinbarung soll daher nicht der (bereits übertroffene) Bundes-Benchmark zugrunde gelegt werden, sondern der erreichte Anteil weiblicher Studierender gehalten und weiter verbessert werden.

Zu beachten ist, dass sich zwischen den Studiengängen ein deutlicher Unterschied zeigt. Während sogar anteilig mehr weibliche Studierende erfolgreich einen Bachelorstudiengang absolvieren, liegt die Quote der Master-Absolventinnen nur bei 35%. In dieser Gruppe müssen Frauen gezielt unterstützt und an der Universität gehalten werden, um nicht beim Übergang in die höheren Studiengänge verloren zu gehen.

Besondere Herausforderungen gibt es hierbei im internationalen Studiengang „Computational Engineering“, der Studierende aus Ländern anspricht, in denen Frauen nicht immer der Weg in ein ingenieurwissenschaftliches Studium offen steht.

### Maßnahmen

- Insbesondere im Studiengang „Computational Engineering“ sollen etwa fünf zusätzliche Studentinnen/Jahr angeworben werden, z.B. durch eine verstärkte Unterstützung bei der Antragstellung für DAAD-Stipendien. Durch eine Teilnahme am DAAD-Stipendienprogramm für weibliche Studierende können zudem weitere Nationalitäten angesprochen werden, die bisher weniger in dem internationalen Studiengang vertreten sind (z.B. Nordamerika, Skandinavien).

- Im Studiengang „Computational Engineering“ stehen nur sehr begrenzt Plätze zur Verfügung, für diese werden weibliche Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zugelassen.
- Der Studiengang „Subsurface Engineering“, der mit dem WS 2021/22 beginnt, strebt ebenfalls an, bei gleicher Qualifikation weibliche Studierende bevorzugt zuzulassen.
- Für den Studiengang „Subsurface Engineering“ wird ein starker internationaler Fokus angestrebt, der auch Studierende aus Regionen mit höherem Anteil an weiblichen Studierenden anspricht.
- Um die weiblichen Studierenden beim Übergang und Verbleib in den Masterstudiengängen zu unterstützen, soll das folgende Programm umgesetzt werden:
  1. Sammlung aller bereits existierenden Angebote zur Unterstützung von Studierenden (Coachings, Weiterbildungsangebote, Unterstützung für junge Familien). Die Übersicht soll an zentraler Stelle auf den Webseiten der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge (AllesING) bzw. der Fakultät platziert werden.
  2. Im Beratungsgespräch für den Übergang zum Master soll standardmäßig auf diese Übersicht hingewiesen werden.
  3. Die Lehrstühle der Fakultät verpflichten sich, Ihren Master- und Dissertationskandidat\*innen auf Wunsch die Teilnahme an mindestens einem der Angebote zu ermöglichen.

Diese Angebote sollen explizit Studierenden aller Geschlechter offen stehen. In der Erfahrung der Fakultät hat sich jedoch gezeigt, dass insbesondere weibliche Studierende von unterstützenden Angeboten profitieren und zur Fortführung ihres Studiums an der Ruhr-Universität ermutigt werden können.

- Frauen profitieren in höchstem Maße von systematisierten Netzwerken und der Sichtbarmachung von Rollenvorbildern. Die Fakultät strebt daher ein eigenes Mentoring-Programm an, bei dem Doktorandinnen als Mentorin für weibliche Master-Studierende fungieren. Die Fakultät plant eine Zusammenarbeit mit der zentralen Weiterbildung, um die Mentorinnen entsprechend zu qualifizieren. Die Lehrstühle der Fakultät sollen ihre Studierenden aktiv zur Teilnahme an diesem Netzwerk ermutigen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät unterstützen diese Maßnahme mit einem entsprechenden Antrag im Rahmen des Lore-Agnes-Programms.



## Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen

### a) Promovierende

	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (SoSe 2019)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promovierende	139	36	25,9%	30,7%	31%

### b) Abgeschlossene Promotionen

	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark 3-Jahres-Durchschnitt (16/17/18)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	18,3	4,7	25,5%	27,3%	30%

Die Fakultät zielt aufgrund des etwa 38%igen Frauenanteils bei den Studienabschlüssen der Fakultät auf eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei der Promotion hin zur Geschlechterparität. Unter den Promovierenden, die vor Beginn der Promotion bereits einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang an der Fakultät absolviert haben, liegt die Frauenquote mit insgesamt 29,7% bereits nahe am Bundesdurchschnitt von 30,7%. Werden diejenigen Promovierenden einbezogen, die erst zur Promotion an die Fakultät gewechselt sind, sinkt der Frauenanteil auf 25,9%. Zur weiteren Steigerung soll auch bei der Aufnahme von „externen“ Promovierenden der Frauenanteil gesteigert werden.

Dazu sollen noch intensiver die vorhandenen Fakultäts- und Universitätsprogramme eingebunden werden.

Der Frauenanteil unter den Promotionsabsolvent\*innen liegt mit 25,5% ungefähr im Bereich der insgesamt Promovierenden (25,9%). Frauen, die es in die Promotionsphase geschafft haben, führen diese auch erfolgreich zu Ende. Der Fokus sollte daher darauf liegen, weibliche Studierende über die gesamte wissenschaftliche Laufbahn frühzeitig zu unterstützen (siehe Kaskadenmodell).

## Maßnahmen

- Da einmal in der Promotion befindliche Frauen diese auch erfolgreich zu Ende führen, sollte der Fokus darin liegen, mehr Frauen bis zur Promotion zu unterstützen. Daher greift das gleiche Prinzip wie bei der Unterstützung der weiblichen Studierenden beim Übergang und Verbleib in den Masterstudiengängen:
  - i. Die Lehrstühle der Fakultät verpflichten sich, Ihren Master- und Dissertations-Kandidat\*innen auf Wunsch die Teilnahme an mindestens einem der zentral gelisteten Angebote zu ermöglichen und zu finanzieren.

Diese Angebote sollen ebenfalls Promovierenden aller Geschlechter offen stehen. In der Erfahrung der Fakultät hat sich jedoch gezeigt, dass insbesondere weibliche Studierende von unterstützenden Angeboten profitieren und zur Fortführung ihres Studiums an der Ruhr-Universität ermutigt werden können.

- Um den Kontakt potentieller Kandidatinnen für eine Wissenschaftskarriere zur Universität zu halten, ohne dass gleich das Thema Abwerbung bzw. Wechsel des Karrierepfads im Raum steht, könnten promovierte Ingenieurinnen in der Industrie durch eine gezielte Ansprache als Lehrbeauftragte, Gastrednerinnen, Mentorinnen gewonnen werden. Um dies zu unterstützen werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät erneut einen Lore-Agnes-Projektantrag formulieren, in dem die systematische Begleitung der Karrieren weiblicher Alumni nach Verlassen der RUB unterstützt werden soll.

### Ziel 3: Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

Vollzeitäquivalente	Juni 2020			Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Wiss. Personal befristet	145,2	44	30,3%	
Wiss. Personal unbefristet	22,8	7	30,7%	
Wiss. Personal gesamt		30,4%		35%

Die Fakultät zielt bei dem wissenschaftlichen Personal auf eine Steigerung des Frauenanteils hin zur Geschlechterparität. Dazu soll in den kommenden 5 Jahren die Quote kontinuierlich erhöht werden. Der größte Hebel zur Steigerung des Frauenanteils in dieser Phase der Berufstätigkeit bleiben Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da die Doppelbelastung hier weiterhin am stärksten die Gruppe der weiblichen Beschäftigten trifft.

### **Maßnahmen**

- Die Fakultät wird sich bemühen, bei der Vermittlung von Plätzen in den Campus-Kitas zu unterstützen.
- An der Fakultät existiert bereits „Familienzimmer“, das ursprünglich dazu genutzt werden sollte, Kinder bei leichter Krankheit vor Ort betreuen zu können. In der Praxis hat sich gezeigt, dass Eltern kranke Kinder bevorzugt zuhause betreuen. Die Nutzung des Familienzimmers soll daher ausgeweitet werden auf alle Situationen, in denen eine tageweise Betreuung von Kindern an der Fakultät notwendig ist. Zudem soll die Nutzung des Zimmers für Studierende mit Kind geöffnet werden. Das Familienzimmer wurde ursprünglich im Rahmen des SFB 837 eingerichtet und wird nach dessen Auslaufen von der Fakultät weiter betrieben.
- Bei größeren Veranstaltungen wird die Fakultät sich bemühen, die bereits vorhandene universitäre Kinderbetreuung über die gesamte Dauer der Veranstaltung auszuweiten.
- Die Lehrstühle der Fakultät werden darauf hingewiesen, dass wiederkehrende Termine wie Seminare, Jour fixes, Netzwerktreffen etc. nicht planmäßig nach 16 Uhr angesetzt werden sollen.
- Die Fakultät strebt auch nach den Einschränkungen der Corona-Pandemie eine geeignete Fortführung von großzügigen Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten in jeweiliger Abstimmung mit den entsprechenden Vorgesetzten an.



#### Ziel 4: Steigerung des Anteils an Professorinnen

	Juni 2020			Bundes-Benchmark 2018	Zielwert ZV <sup>2</sup>
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	12	1	8,3%		
Professuren W2/C3	4	2	50%		
Juniorprofessuren W1	1	0	0%		
Gesamt <sup>1</sup>	17	3	17,6%	10,3%	20% <sup>2</sup>

#### Maßnahmen

Bis 2024 werden planmäßig drei Professuren (2023: 1; 2024: 2) vakant. Aktuell läuft das Besetzungsverfahren für die W1-Professur „Umweltinformatik“. Für die Professur „Umweltinformatik“ haben die Berufungskommission, die Gutachter, das Studierendenvotum und der Fakultätsrat eine paritätisch besetzte Zweierliste verabschiedet. Beim Erstplatzierten handelt es sich aufgrund der eindeutigen fachlichen Passung um den männlichen Kandidaten.

Um sich dem Zielwert zu nähern, müsste mindestens eine der Nachbesetzungen mit einer Frau besetzt werden. Für die kommenden Vakanzen wird sich die Fakultät bemühen, diese aktiv durch Frauen zu besetzen.

Steht die Vertretung von Professuren an, wird sich die Fakultät aktiv bemühen, diese durch Wissenschaftlerinnen vertreten zu lassen.

Die Postdoc-Phase in den Ingenieurwissenschaften ist oftmals durch eine Beschäftigung in der Industrie gekennzeichnet. Um den Kontakt potentieller Kandidatinnen für eine Wissenschaftskarriere zur Universität zu halten, ohne dass gleich das Thema Abwerbung bzw. Wechsel des Karrierepfads im Raum steht, könnten promovierte Ingenieurinnen in der Industrie durch eine gezielte Ansprache als Lehrbeauftragte, Gastrednerinnen, Mentorinnen gewonnen werden. Um dies zu unterstützen werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät erneut einen Lore-Agnes-Projektantrag formulieren, in dem die systematische Begleitung der Karrieren weiblicher Alumni nach Verlassen der RUB unterstützt werden soll.

<sup>1</sup> Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

<sup>2</sup> nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

### Ziel 5: Verbesserung der Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich

Das Anforderungsprofil der Arbeit der Beschäftigten im MTV-Bereich hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Aufgaben sind anspruchsvoller und umfangreicher geworden. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich fortzusetzen.

	Januar 2021			
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Verwaltungsdienst	31	28	90,3%	
Technischer Dienst	49	10	20,4%	Zielwert ZV
Gesamt	80	38	47,5%	50%

### Maßnahmen

Insbesondere strebt die Fakultät eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Sekretariatskräfte und der technischen Beschäftigten an. Die Fakultät führt die begonnene Überprüfung der Eingruppierung der Sekretariatsarbeitsplätze zuende.

Für eine hohe Transparenz des Personalentwicklungsprozesses im MTV-Bereich wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sorge getragen. Die Fakultät achtet verantwortlich darauf, dass die in TV-L §5(4) geforderten jährlichen Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden und gewähren und unterstützt Fort- und Weiterbildung in sehr großzügigem Maße.

## Ziel 6: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	8	2	25%
Wiss. Personal	2	2	100%
MTV	2	2	100%
Studierende	3	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>40%</b>

### Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck.

Einzelne Wissenschaftlerinnen werden aufgrund der Unterrepräsentanz ihres Geschlechts durch Gremienarbeit überproportional belastet. Die Fakultät prüft, ob zur Entlastung der betroffenen Wissenschaftlerinnen eine temporäre Umverteilung eines kleinen Anteils der Lehrdeputate möglich ist.

## Ziel 7: Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

### Maßnahmen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von der Fakultätsleitung wie Mitglieder zu den Sitzungen der Fakultätsgremien geladen und informiert. Sie wurden frühzeitig in den Prozess dieser Zielvereinbarung einbezogen. Die Fakultät stellt ihre Aktivitäten zur Gleichstellung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerinnen auf einer aktuellen Website dar. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt die Fakultät die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zunächst für die Geltungsdauer dieser Zielvereinbarung mit einem jährlichen Budget von 3.000 EUR. Davon sollen Weiterbildungsmaßnahmen (Coachings, Netzwerktreffen, ggfs. Reise- und Raumkosten) sowie Verbrauchsmaterial (Kommunikationsmaterial, Flyer, Informationsbroschüren) finanziert werden.

Zudem soll die studentische Vertreterin der zentralen Gleichstellung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben mit einem SHK-Vertrag von 5h/Woche für die Dauer ihrer Amtszeit ausgestattet



werden. Dies dient dann auch der Sicherung einer kontinuierlichen Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

### **Leistungen der Hochschulleitung**

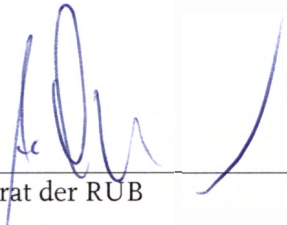
Das Rektorat unterstützt den Gleichstellungsauftrag der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen mit einer Reihe zentraler Maßnahmen und Angebote:

- Lore-Agnes Preis / Lore-Agnes-Projekte
- Freigabe von Professuren
- Female Research Talent Attraction Program
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden („GenderConsulting“)
- Mentoringprogramme
- „Meet the Female Faculty“ (Vernetzungsangebot für Wissenschaftlerinnen)
- Human Resources Strategy for Researchers Award
- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Teilnahme am Girls-/Boys-Day
- Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“
- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids (Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger)
- Weiterbildungsmaßnahmen, Vernetzungsangebot „Am Puls der Zeit – Frauen an der RUB“ und Beratung zur Berufswegeplanung für MTV-Beschäftigte

### 3. BERICHTERSTATTUNG UND BEWERTUNG


Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass spätestens nach zwei Jahren die Zielerreichung überprüft wird (LGG NRW § 5 Abs. 7). Ist zu diesem Zeitpunkt erkennbar, dass Ziele nicht erreicht und Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten, erfolgt eine Beratung durch die Gleichstellungskommission. Zum Ende der Laufzeit erstellt die Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den



---


Rektorat der RUB



---

Gleichstellungsbeauftragte der RUB


Friederike Bergstedt



---

Dekan der Fakultät

Prof. Dr.-Ing. Rüdiger Höffer



---

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Dr.-Ing. Britta Schöber



## ANHANG: DATENGRUNDLAGE

### Quelle der RUB-bezogene Daten:

Data Warehouse des Informationsmanagementsystems; dortige Berichte wurden erstellt vom Dezernat I, Abteilung I

### Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Absolventen/Studierende nach Gender und Abschluss
- Gleichstellungsbericht
- Professoren, Berufungen, Gleichstellung und Internationalisierung
- Professuren und Vertretungen

### Stichtage:

Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:

- 01.06. – Studierendendaten
- 01.07. – Absolvent/innendaten
- 01.12. – Studierendendaten und Personaldaten
- 01.01. – Absolvent/innendaten

### Quelle der Bundesdaten:

Statistisches Bundesamt, Fachserie II, Reihe 4

### Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Studierende an Hochschulen, Reihe 4.1
- Prüfungen an Hochschulen, Reihe 4.2
- Personal an Hochschulen, Reihe 4.4

### Stichtage:

Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im September des Folgejahres in der Fachserie II, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) sowie im Oktober des Folgejahres in der Fachserie II, Reihe 4.2 (Prüfungen an Hochschulen) und der Fachserie II, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) veröffentlicht.