

# ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER FAKULTÄT FÜR MASCHINENBAU

2021-2026

# **ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER FAKULTÄT FÜR MASCHINENBAU UND DEM REKTORAT 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 Maschinenbau schließen folgende Zielvereinbarung:

## **2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG**

Für diese Zielvereinbarung wurden die Geschlechteranteile auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe (Studierende, Studienabschlüsse, wissenschaftliches Personal, Promotionen, Habilitationen/Juniorprofessuren, W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub>-Professuren) nach dem sog. Kaskadenmodell (s. Anhang) 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<sup>1</sup>

#### a) Studierende

Gesamte Fakultät	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (WS 19/20)	
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor 1-Fach	1902,5	342,5	18%	20,6%	
Master 1-Fach	929	156,5	16,8%	22,3%	Zielwert ZV
SUMME	2831,5	499	17,6%	21,3%	21,3%

Die Fakultät zielt bei den Studierenden auf eine deutliche Steigerung des Frauenanteils. Mit dem Ziel den Anteil weiblicher Studierender zu erhöhen, werden verschiedene Maßnahmen anvisiert.

#### Maßnahmen

- Im Rahmen der Re-Akkreditierung der Studiengänge der Fakultät für Maschinenbau wurden die Inhalte der Studiengänge geschärft und an aktuellen Fragestellungen der Gesellschaft ausgerichtet. Damit rückt neben der Forschung auch im Bereich der Lehre das Thema Nachhaltigkeit in den Vordergrund. Die Fakultät spricht in den Studiengängen Maschinenbau, Umweltingenieurwesen und Sales Engineering and Product Management die Sustainable Developments Goals der Vereinten Nationen an und zeigt welche Beiträge die Ingenieurwissenschaften zur Erreichung der Ziele liefern können. Durch die Neuausrichtung der Lehrinhalte und auch der Außendarstellung der Fakultät erhoffen wir uns eine höhere Attraktivität der Studiengänge bei Frauen. Die Neuausrichtung der Studiengänge greift nach der Umsetzung der neuen Curricula ab dem WiSe 2021/22.
- Um dieses Bild der Fakultät in die Schulen zu transportieren, wird aktuell das Lore-Agnes Projekt „#FightingClimateChange: Als Ingenieurin eine nachhaltige Zukunft gestalten“ durchgeführt. Zielgruppe dieses Projektes sind Schülerinnen, die kurz vor dem Erwerb der allgemeinen Hochschulreife stehen.

<sup>1</sup> Der Studiengang Umweltingenieurwesen wird hälftig von der Fak. MB und der Fak. BUI getragen; deshalb werden auch die Studierenden auf die beiden Fak. hälftig angerechnet. Dies führt ggf. zu 0,5 Studierenden in der Statistik.

- Etablierung eines Klima-Forschungsnetzwerkes an den Schulen in enger Kooperation mit dem ZDI Netzwerk „Innovation Schule Technik“ und dem Lehrstuhl Carbon Sources and Conversion von Prof. Müller.
- Für die Ansprache von Schülerinnen der Mittelstufe sollen fakultätsübergreifend mit den anderen Ingenieur fakultäten Summerschools für Mädchen angeboten werden. Diese Maßnahme wird als AllesING! Maßnahme geplant.
- In der Außendarstellung der Fakultät wird auf eine geschlechtergerechte Darstellung geachtet (z.B. RUBCheck und Homepage).
- Auf der Homepage wird es Informationen von Nachwuchswissenschaftlerinnen geben, um auch hier bereits „role models“ für interessierte Schülerinnen anzubieten. Die neue Seite existiert bereits und muss noch technisch umgesetzt werden.
- Zur Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät und zur Umsetzung der oben skizzierten Maßnahmen wurde eine neue Dauerstelle TVL-13 an der Fakultät geschaffen, die gerade mit einer Mitarbeiterin besetzt wurde, die bereits Erfahrung in der Hochschulkommunikation sammeln konnte.
- Die Fakultät vergibt jährlich ein Gleichstellungsstipendium an eine begabte Schülerin und wird zukünftig 50% der Deutschlandstipendien, die direkt durch die Fakultät bereitgestellt werden, an Frauen vergeben.
- Zum WiSe 21 wird der Bachelor-Studiengang Materialwissenschaft neu an der Fak. MB eingerichtet. Da das Master Programm MSS am ICAMS einen gegenüber dem Maschinenbau klar höheren Frauenanteil aufweist, wird davon ausgegangen, dass mit dem neuen Bachelor Studiengang ebenfalls mehr Frauen motiviert werden, ein Studium an der Fakultät zu beginnen.

#### b) Absolvent\*innen

Gesamte Fakultät	Studienjahr 2018/19			Bundes-Benchmark (2019)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor 1-Fach	210,5	37,5	17,8%	21%	
Master 1-Fach	295	47	15,9%	21,2%	
SUMME	505,5	84,5	16,7%	21%	22%

Entsprechend des ca. 18%igen Anteils an Frauen im Studium zielt die Fakultät auf die Erhöhung des Anteils an Absolvent\*innen.

## Maßnahmen

- Die Fakultät wird das bereits etablierte Mary-Walton-Mentoring fortsetzen und durch Fakultätsmittel (ca. 15.000 € pro Jahr) tragen. Das Mary-Walton Mentoring richtet sich an Masterstudentinnen und fokussiert auf den Übergang von der Hochschule zur Industrie und in die Promotion. Neben konkreten Trainingsangeboten werden frühere Absolventinnen der Fakultät eingeladen um über ihre berufliche Karriere zu berichten. Auf diese Weise entsteht für die Teilnehmerinnen zunächst ein persönliches Netzwerk. Dies soll zukünftig weiter unterstützt werden, indem es als Alumninetzwerk für Absolventinnen ausgebaut wird, so dass das Mary-Walton-Mentoring auch über den Abschluss an der RUB hinaus für die Absolventinnen genutzt werden kann. Darüber hinaus dürfte die Präsenz solcher Role Models im Kurs und eine Mund zu Mund Propaganda von Teilnehmerinnen weitere Studentinnen motivieren, den Master Abschluss anzustreben.

## Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

Vollzeitäquivalente	September 2020			Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Wiss. Personal befristet	257	48,9	19%	
Wiss. Personal unbefristet	17,4	3,6	20,7%	
Wiss. Personal gesamt		19,6%		23%

Die Fakultät möchte auch beim wissenschaftlichen Personal den Frauenanteil weiter steigern.

## Maßnahmen

- Durch einen höheren Frauenanteil bei den Studierenden und den Absolventinnen wird mit einem weiter steigenden Anteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gerechnet.
- Das Mary-Walton Mentoring und das dabei etablierte Frauennetzwerk innerhalb der Fakultät wird zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen genutzt.
- Vielversprechende Studentinnen werden über die Studienberatung direkt angesprochen und auf Karrieremöglichkeiten sowie offene Stellen hingewiesen.

- Förderprogramme und Unterstützungsmöglichkeiten seitens der Universität/Research Academy werden über die Fakultätshomepage aktiver beworben.
- Rollenvorbilder werden durch die neue Homepagegestaltung besser transportiert.

### Ziel 3: Steigerung des Anteils an W2- und W3- Professorinnen

	September 2020			Bundes-Benchmark 2019	Zielwert ZV <sup>2</sup>
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	25	3	12%		
Professuren W2/C3	5	1	20%		
Gesamt <sup>3</sup>	30	4	13,3%		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	30	4	13,3%	10,3%	20%

### Maßnahmen

- Bis 2025 werden planmäßig fünf Professuren (2022: 1; 2023: 2; 2024: 1; 2025:1) vakant. Die Besetzung dieser Professuren wird die Fakultät nutzen, ihren Professorinnenanteil weiter zu erhöhen.
- Hierzu setzt die Fakultät weiterhin das Instrument der aktiven Rekrutierung zur Gewinnung geeigneter Kandidatinnen für die Besetzung ihrer Professuren ein.
- Es wird angestrebt mindestens 2 der oben genannten Professuren mit Frauen zu besetzen. Der konstruktive Maschinenbau (Zielvereinbarung Lfd. Nr. 2) ist immer noch sehr stark von Männern geprägt, so dass hier die Chancen, eine Frau für die Professur zu gewinnen, nicht besonders hoch eingeschätzt werden. In den Bereichen der anderen vier Professuren gibt es auch nennenswerte Frauenanteile sowohl unter Nachwuchswissenschaftlern, in bereits etablierten Professuren und in der Industrie, so

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

<sup>3</sup> Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

dass hier von einer realistischen Chance auszugehen ist, 50 % dieser Professuren mit Frauen zu besetzen.

- Aktuell gibt es an der Fakultät insgesamt drei Juniorprofessuren, wobei zwei davon mit einer Frau besetzt sind.
- Die Fakultät beteiligt sich am Mentoring<sup>3</sup> Projekt der Research Academy Ruhr sowohl auf der Mentee als auch auf der MentorInnen Seite.
- Steht die Vertretung von Professuren an, wird sich die Fakultät aktiv bemühen, diese durch Wissenschaftlerinnen vertreten zu lassen

#### **Ziel 4: 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 umfanglicher geworden. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich fortzusetzen.

#### **Maßnahmen**

- Insbesondere strebt die Fakultät eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Sekretariatskräfte an. Unterdessen wurden alle Sekretariatsstellen tarifrechtlich überprüft und auf TVL-8 angehoben. Bei besonders großen Lehrstühlen mit hohen Drittmittelaufkommen sind auch Eingruppierungen in TVL-9 umgesetzt.
- 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 unterstützen Fort- und Weiterbildung in sehr großzügigem Maße.

#### **Ziel 5: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung**

Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	8	2	25
Wiss. Personal	2	0	0
MTV	2	2	100

Studierende	3	1	33
Gesamt	15	5	33

#### Maßnahmen

- Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck, berücksichtigt dabei aber auch immer die überproportionale Belastung der Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit und sucht einen Ausgleich bei anderen Aufgaben in der Selbstverwaltung.

#### Ziel 6: 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 (Gespräch am 12.04.) einbezogen.
- Die Fakultät wird ihre Aktivitäten zur Gleichstellung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerinnen auf einer aktuellen Website darstellen (teilweise bereits umgesetzt).
- Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt die Fakultät die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus dem Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten mit einer studentischen Hilfskraftstelle die dem Lehrstuhl, an dem die Wissenschaftlerin beschäftigt ist, zur Verfügung gestellt wird. Ziel ist ein Ausgleich für die Belastungen durch die Gremienarbeit und eine höhere Akzeptanz der LehrstuhlleiterInnen, Mitarbeiterinnen für Gleichstellungsaufgaben freizustellen.
- Es finden halbjährlich Gespräche aller dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit dem Dekan, Studiendekan und dem Geschäftsführer des Dekanats statt. In diesem Gespräch werden auch Finanzbedarfe für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen diskutiert.



## 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

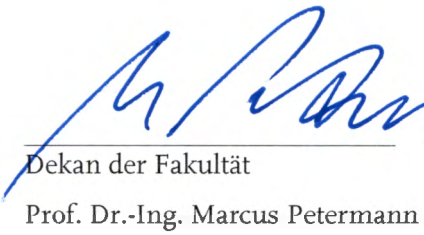
## 3. BERICHTERSTATTUNG UND BEWERTUNG

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 Maschinenbau einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den 21.10.21

  
Für das Rektorat der RUB

  
Gleichstellungsbeauftragte der RUB  
Friederike Bergstedt

  
Dekan der Fakultät  
Prof. Dr.-Ing. Marcus Petermann

  
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

## 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.

Anhang:

Durch eine Homogenisierung der Statistik (Zählung der Köpfe), werden ab dem Wintersemester 2021/22 Studierende und Absolvent:innen der Studiengänge Umweltingenieurwesen analog zur offiziellen Landesstatistik auch in der internen Statistik in der Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften gezählt. Als Effekt dieser Statistikanpassung wird mittelfristig der Anteil der Studentinnen an allen Studierenden der Fakultät für Maschinenbau um schätzungsweise 2,4 Prozentpunkte und der der Absolventinnen um etwa 1,5 Prozentpunkte sinken. Der Übergang ist abgeschlossen, wenn keine Studierenden mehr in den auslaufenden UTRM-Studiengänge studieren.

Ein Absinken der Frauenanteile unter Studierenden und Absolvent:innen in der genannten Größenordnung bis zum vollständigen Auslaufen der UTRM-Studiengänge ist Konsequenz einer Änderung der Statistik und bildet nicht die realen Leistungen der Fakultät in der Gleichstellung ab.