

# Gleichstellungskonzept für Parität FH Aachen

Zur Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

August 2023

## Inhalt

1	Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule .....	2
1.1	Hochschulprofil.....	2
1.2	Vision und Selbstverständnis für Parität an der Hochschule.....	5
2	Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule.....	5
2.1	Zentrale/Dezentrale Leitungen .....	6
2.2	Professuren.....	6
2.3	Wissenschaftlicher Nachwuchs .....	7
2.4	Studierende.....	7
3	Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele .....	8
3.1	Quantitative Gleichstellungsziele: Erhöhung der Frauenanteile.....	8
3.2	Qualitatives Gleichstellungsziel: Kulturwandel.....	10
4	Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen.....	10
4.1	Berufungsmanagement zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern.....	11
4.2	Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	15
5	Weiterentwicklung eines hochschulspezifisch angemessenen Gleichstellungsmonitorings .....	18
6	Kulturwandel: Familiengerechte Hochschule, Organisationsentwicklung, Diskriminierungsschutz, Gender in Studium, Lehre und Forschung .....	21
7	Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen .....	23
8	Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule .....	25

# 1 Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule

## 1.1 Hochschulprofil

**„WIR.können.zusammen.zukunft.“**

Unter diesem Motto steht die gemeinsame Arbeit und das Miteinander von 900 Beschäftigten in Lehre, Forschung und Verwaltung, 245 Professorinnen und Professoren, über 15.000 Studierenden und jährlich fast 2000 Absolventinnen und Absolventen an der FH Aachen. Mit 10 Fachbereichen, etwa 100 Studiengängen, zwölf In- und fünf An-Instituten sowie vier Kompetenzplattformen gehört die FH Aachen mit den beiden Standorten Aachen und Jülich zu den größten Fachhochschulen Deutschlands.

Das Studienangebot der Hochschule umfasst neben den klassischen MINT-Fächern wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik auch die Bereiche Wirtschaftswissenschaften und Gestaltung. Die etwa 100 Bachelor- und Masterstudiengänge bieten neben dem Vollzeitstudium auch eine zunehmende Auswahl von dualen Studiengängen.

### **Studium, Lehre und Forschung**

Im Fokus der Hochschule steht eine moderne Lehre, die sich an neuesten didaktischen Erkenntnissen orientiert. Den Studierenden wird eine enge persönliche Betreuung geboten, die einen intensiven Erfahrungs- und Wissensaustausch mit den Lehrenden ermöglicht. Die Einbeziehung aktueller Ergebnisse aus Forschung und Entwicklung bereitet die Studierenden optimal auf eine berufliche Tätigkeit in Wirtschaft und Forschung vor. Die Hochschule ist bei Arbeitgeber:innen anerkannt und genießt aufgrund ihrer hervorragenden Rankings auch überregional einen guten Ruf.<sup>1</sup>

Die FH strebt außerdem an, eine der forschungsstärksten Fachhochschulen in Deutschland zu sein. Unsere Kompetenzen liegen insbesondere in den Bereichen Energie, Mobilität und Life Sciences sowie Digitalisierung und industrielle Produktion. Wir arbeiten eng mit regionalen Unternehmen zusammen und sind darüber hinaus in einer Vielzahl von Netzwerken aktiv. Dazu zählen auch Kooperationen innerhalb von Forschungsprojekten und die Mitgliedschaft in der HAWtech (Hochschulallianz für Angewandte Wissenschaften). Die vielfältigen Formen der Zusammenarbeit stärken unsere Forschungskapazitäten und eröffnen unseren Studierenden vielfältige Fördermöglichkeiten zur Vernetzung und Praxiserfahrung.

### **Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Chancengerechtigkeit**

Für die FH Aachen besitzen Fragen zur Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Chancengerechtigkeit seit vielen Jahren hohe Priorität, und sie leiten unser Miteinander. Die Gleichstellung der Geschlechter an der Hochschule zu verwirklichen und die Beseitigung

---

<sup>1</sup> Z.B. Hochschulranking der WirtschaftsWoche 2023 (Ausgabe 20/23).

bestehender Nachteile aktiv anzugehen, ist ein wichtiges strategisches Ziel der Hochschule. Es ist in die Verantwortlichkeiten der Leitungsebene integriert und wird durch die enge Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und der Prorektorin für Diversity und Chancengerechtigkeit unterstützt.

Das Gleichstellungsprofil der Hochschule wurde in den letzten Jahren stark ausdifferenziert und gefestigt. Im Rahmen der Förderung durch das Professorinnenprogramm III konnten wir wegweisende Maßnahmen und Entwicklungen zur Förderung von Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und einer familienfreundlichen Hochschule erfolgreich umsetzen. Zu unseren Erfolgen zählen die erstmalige Zertifizierung mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat im Jahr 2023 sowie die erneute Zertifizierung durch das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ und dem Audit „familiengerechte Hochschule“ im Jahr 2022. Die Verankerung von Gleichstellungszielen in der Rektoratsstrategie ist für unsere Entwicklung ein weiterer wichtiger Meilenstein.

Die bereitgestellten Mittel des Professorinnenprogramms III wurden gezielt für Maßnahmen genutzt, die die unterrepräsentierte Position von Frauen im MINT-Bereich berücksichtigen und neuberufene Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen in MINT-Fächern unterstützen.

Seit dem Start der Förderung im Jahr 2019 haben wir 13 Professorinnen an unsere Hochschule berufen. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auf Maßnahmen zum Onboarding, da viele neuberufene Professorinnen aus der Industrie oder Wirtschaft zu uns gewechselt sind. Unser Ziel ist es sicherzustellen, dass sie sich gut in der Hochschule orientieren können, rasch Kontakte knüpfen und sich von Beginn an der FH Aachen wohlfühlen.

Es ist erfreulich, dass sich viele dieser Professorinnen aktiv in die Gleichstellungsarbeit an ihren Fachbereichen einbringen und dadurch eine Vorbildfunktion auf professoraler Ebene einnehmen. Ihre wertvollen Erfahrungen und Impulse haben maßgeblich dazu beigetragen, Gleichstellung in den Fachbereichen weiter voranzubringen.

Besondere Aufmerksamkeit haben wir auch der Vernetzung und dem Austausch unter Professorinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen gewidmet. Dadurch konnten die Sichtbarkeit der Frauen an der Hochschule erhöht und der Dialog mit dem Gleichstellungsbüro gefördert werden. Zusätzlich haben diese Maßnahmen Räume geschaffen, in denen ein kollegialer Austausch stattfinden kann.

Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt der geförderten Maßnahmen lag auf dem Ausbau familienfreundlicher Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen. Es ist wissenschaftlich belegt, dass sie immer noch vor größeren Herausforderungen als ihre Kollegen stehen, wenn es darum geht, ihre wissenschaftliche Karriere mit familiären Verantwortungen in Einklang zu bringen.<sup>2</sup> Eine familienfreundliche Hochschulkultur und entsprechende

---

<sup>2</sup> Vgl. z.B. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021.

Unterstützungsmaßnahmen tragen insbesondere dazu bei, die Zufriedenheit und Bindung der Wissenschaftlerinnen an ihre Institution zu erhöhen.

Die bereitgestellten Fördergelder wurden für den Ausbau neuer Kinderbetreuungsangebote, wie zusätzliche Kitaplätze, sowie für die Erweiterung der familienfreundlichen Infrastruktur an der Hochschule eingesetzt. Diese Maßnahmen erleichtern es den Wissenschaftlerinnen, Familie und Karriere besser miteinander zu vereinbaren und stärken die Chancengleichheit der wissenschaftlichen Laufbahn.

## **Parität**

Das technische Profil unserer Hochschule birgt sowohl Herausforderungen als auch Chancen für unsere Bemühungen zur Förderung der Geschlechterparität und muss bei der Entwicklung von Strategien und Maßnahmen sorgfältig berücksichtigt werden.

Besonders im MINT-Bereich besteht historisch bedingt ein Ungleichgewicht hinsichtlich der Geschlechterverteilung, was sich deutlich in den Frauenanteilen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere zeigt. Zugleich sehen wir uns als Fachhochschule mit der Herausforderung konfrontiert, dass die Doppelqualifikation eine Einstiegshürde für Professuren darstellt. Bewerber:innen müssen neben einer Promotion umfangreiche Erfahrungen in Lehre und Forschung vorweisen. Im Unterschied zu Universitäten müssen Bewerber:innen mindestens fünf Jahre Berufspraxis nachweisen, davon drei Jahre außerhalb der Hochschule. Zusätzlich stellt die Konkurrenz mit der Wirtschaft bei der Besetzung von Stellen und Professuren, insbesondere im Hinblick auf Frauen, eine weitere Herausforderung dar.

Gleichzeitig bieten sich der FH Aachen zahlreiche Chancen, die besser genutzt werden sollen. Durch die Verleihung des Promotionsrechts an das Promotionskolleg NRW wurde ein großer Fortschritt im Karriereweg zur FH-Professur erzielt. Das Promotionskolleg wird eigenständige Promotionsverfahren durchführen und Doktorgrade vergeben. Dies ermöglicht eine strukturierte Promotion, die optimale Bedingungen und hohe Transparenz in Bezug auf die zeitliche Planung bietet - ein wichtiger Faktor bei der Vorbereitung auf eine Professur und die Anforderungen einer späteren wissenschaftlichen Karriere. Dies ist besonders förderlich für Frauen, die oft zusätzliche Herausforderungen im Hinblick auf Gender-Biases sowie Familienfreundlichkeit bewältigen müssen. Zudem bietet das PK NRW den Promovierenden die Möglichkeit, ein starkes Netzwerk aufzubauen, was gerade für Frauen in der Wissenschaft von großer Bedeutung ist.

Die Lage der FH Aachen in der Wissenschaftsregion „StädteRegion Aachen“ und Jülich, mit über 1000 Promovierenden in MINT-Fächern birgt ein hohes Potenzial für Rekrutierung. Es besteht eine starke Verbundenheit mit Aachen, sei es zur Stadt selbst, den Hochschulen oder der umliegenden Region. Etwa 50 % der Bewerber:innen haben einen Bezug zur Region. Darüber hinaus bieten sich bisher ungenutzte Möglichkeiten zur Personalgewinnung durch die Nähe zu Hochschulen in der Grenzregion zu den Niederlanden und Belgien.

Mit der Bewerbung um eine Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 streben wir an, die Chancengleichheit für Frauen an der FH Aachen weiter zu erhöhen. Das Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule nimmt Bezug auf die im Gleichstellungsrahmenplan von 2022 definierten Ziele und wurde im August 2023 vom Rektorat verabschiedet. Bestehende Gleichstellungsmaßnahmen aus dem Professorinnenprogramm III werden auf ihre Wirksamkeit sowie nachhaltige Verankerung hin überprüft. Darauf aufbauend werden zukünftige Handlungsfelder definiert.

## 1.2 Vision und Selbstverständnis für Parität an der Hochschule

„WIR machen uns stark für eine geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie und familienfreundliche Hochschule“ lautet unsere Vision aus dem Rahmengleichstellungsplan 2022. Die Vision besteht darin, eine Kultur der Geschlechtergerechtigkeit, des Diskriminierungsschutzes, der Partizipation und der Familienfreundlichkeit zu etablieren und die Integration von Genderaspekten in Studium, Lehre und Forschung zu fördern. Wir möchten, dass alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule diese Werte mittragen und somit zur Selbstverständlichkeit werden lassen. Respekt und Wertschätzung sind dabei grundlegende Prinzipien, die wir in unserem täglichen Handeln leben wollen.

Dabei berücksichtigen wir auch die Intersektionalität und die Wechselwirkungen mit anderen Diversitätskategorien. Wir betrachten Frauen nicht als homogene Gruppe, sondern nehmen ihre Vielfalt in den Fokus unserer Gleichstellungsbemühungen unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Bedürfnisse.

## 2 Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule

In den letzten zehn Jahren ist es der FH Aachen gelungen, den Anteil von Frauen in allen Statusgruppen zu steigern. Beim bundesweiten Vergleich des CEWS Hochschulranking 2023 bewegt sich die FH Aachen bei der Bewertung im Mittelfeld (Rang 4 von 8) der Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Auch im Vergleich zu den anderen acht Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit technischer Ausrichtung in NRW liegt die FH Aachen im Durchschnitt. An allen technischen HAWs sind Studentinnen unterdurchschnittlich vertreten und die Professorinnenanteile bewegen sich meist unterhalb des Landesdurchschnitts. Es verdeutlicht, welchen Einfluss die fachlichen Schwerpunktsetzungen auf die Parität von Frauen auf allen Hochschulebenen hat.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Die Zahlen basieren auf Erhebungen der FH Aachen, dem Gender-Report 2022 des Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (<https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/ueberblick>) und dem CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 des GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3>).

## 2.1 Zentrale/Dezentrale Leitungen

Erfreulicherweise konnte der Hochschulrat 2023 mit vier Frauen und vier Männern erstmalig paritätisch besetzt werden, nachdem die durch das Hochschulgesetz vergebene Frauenquote mit 40 % in den letzten Jahren knapp verfehlt wurde. Bei der Besetzung des Senates kann ein positiver Trend hin zu einer paritätischen Besetzung verzeichnet werden. Der Frauenanteil der letzten Jahre von knapp unter einem Drittel liegt nun aktuell bei 44 %. Bei der Besetzung des Rektorats ist es bisher nicht gelungen den Frauenanteil zu steigern. Das aktuelle Rektorat setzt sich aus fünf Männern und einer Frau zusammen. Eines der vier Prorektorate wird von einer Frau geleitet. Der niedrige Anteil von Frauen im Rektorat spiegelt den aktuell insgesamt niedrigen Anteil von 36,3 % der weiblichen Rektoratsmitglieder der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW wieder. Die Dezernate sind im Zeitverlauf der letzten Jahre kontinuierlich paritätisch besetzt. Aktuell beträgt der Frauenanteil 67 %. In den Dekanaten und in den Fachbereichsräten ist der Frauenanteil leicht rückläufig und liegt bei 20 %. Es gibt zwei Fachbereiche, die von einer Dekanin geleitet werden. Der Frauenanteil bewegt sich nahe dem Landesdurchschnitt.

## 2.2 Professuren

Obwohl der Frauenanteil bei den Professuren an der FH Aachen mit ihrem überwiegend technischen Profil niedrig ist, kann seit 2016 ein positiver Trend der Steigerung von 14,5 % auf 19,1 % beobachtet werden. Auch konnten in den letzten zehn Jahren keine Einbrüche des Frauenanteils bei den Professuren verzeichnet werden. Eine deutliche Erhöhung der Frauenanteile an allen Professuren stellt sich aber aufgrund der langen Besetzungsdauer von Professuren nur langsam ein.



Abbildung 1: Professorinnenanteile an der FH Aachen von 2016-2021

Im bundesweiten Vergleich des CEWS Hochschulrankings aus dem Jahr 2023 nimmt die FH Aachen mit dem Indikator Trend von 4,58 bei den Professuren einen Platz in der

Mittelgruppe ein. Im NRW-Vergleich liegt der Frauenanteil bei den Professuren an der FH Aachen mit 19,1 % unter dem NRW-Durchschnitt an Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit 26,9 %.

Die Unterrepräsentanz von Frauen bei den Professuren ist in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften mit einem Anteil von 14,8 % im Jahr 2021 am signifikantesten. Hinsichtlich der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ergibt sich ein positiveres Bild: Mit 25 % liegt der Anteil der Professorinnen über dem Mittelwert in NRW.

Die Fächergruppe Rechts-, Wirtschaft-, und Sozialwissenschaften mit 26,3 % und den Kunstwissenschaften mit 29,4 % liegen unter den Durchschnittswerten für NRW.

### 2.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil insgesamt bei 33,8 % und damit trotz der Steigerungsraten in den letzten Jahren noch unter dem Landesdurchschnitt von 42,2 % der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW.

In der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften liegt der Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten bei 27,4 % und somit nahe am Landesdurchschnitt von 28 % der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW. In der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften zeigt sich auch in dieser Statusgruppe ein weit positiveres Bild: Mit 75 % liegt der Anteil von Frauen deutlich über dem NRW-Durchschnitt von 44,8 %. Die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften liegt mit einem Frauenanteil von 36,8 % unter dem Landesdurchschnitt von 58 %. Auch in der Fächergruppe der Kunst-, und Kulturwissenschaften liegt der Frauenanteil mit 40 % unter dem Landesdurchschnitt von 50 %.

### 2.4 Studierende

Von den insgesamt 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW weisen neben der FH Aachen acht Weitere einen technischen Schwerpunkt auf. An diesen Hochschulen liegt der Anteil der Studentinnen, wie auch an der FH Aachen, mit 31,3 % unter dem Landesdurchschnitt der Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Die FH Aachen verzeichnet aktuell einen Anteil an Studentinnen von 29,1 %. Hierbei sind zwischen den einzelnen Fächergruppen große Differenzen der Repräsentanz von Frauen vorhanden. Wie auch bei den Professuren ist der Frauenanteil mit 18 % in den Ingenieurwissenschaften besonders gering. In dieser Fächergruppe ist der Anteil der Frauen in den letzten zehn Jahren nahezu gleichgeblieben. In der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften ist das Fach Architektur mit einem Frauenanteil von 52,5 % bei den Studierenden paritätisch ausgeglichen. In der Fächergruppe Wirtschaftsingenieurwesen und Bauingenieurwesen liegt der Frauenanteil bei über 20 %, in den anderen ingenieurwissenschaftlichen Fächern Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau und Verkehrstechnik unter 15 %. In der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften liegt der Frauenanteil bei den Studierenden mit 36,6 % bei etwas mehr als einem Drittel. Im



Fachbereich Biologie ist der Frauenanteil mit 51,3 % ausgeglichen. Eine größere Differenz herrscht im Fachbereich Chemie mit 37,7 % und Mathematik mit 16,8 % Frauenanteilen bei den Studierenden. Wie die anderen Hochschulen in NRW, weist auch die FH Aachen in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften einen höheren Frauenanteil im Vergleich zu den technischen Fächern auf. Mit einem Anteil von 48,9 % ist diese Fächergruppe an der FH Aachen nahezu paritätisch in den Studierendenanteilen. Den höchsten Anteil an Studentinnen weist die Fächergruppe Kunst-, und Kulturwissenschaften mit 60,9 % auf. Hiermit bewegt sie sich nahe am Landesdurchschnitt von 62,1 %.

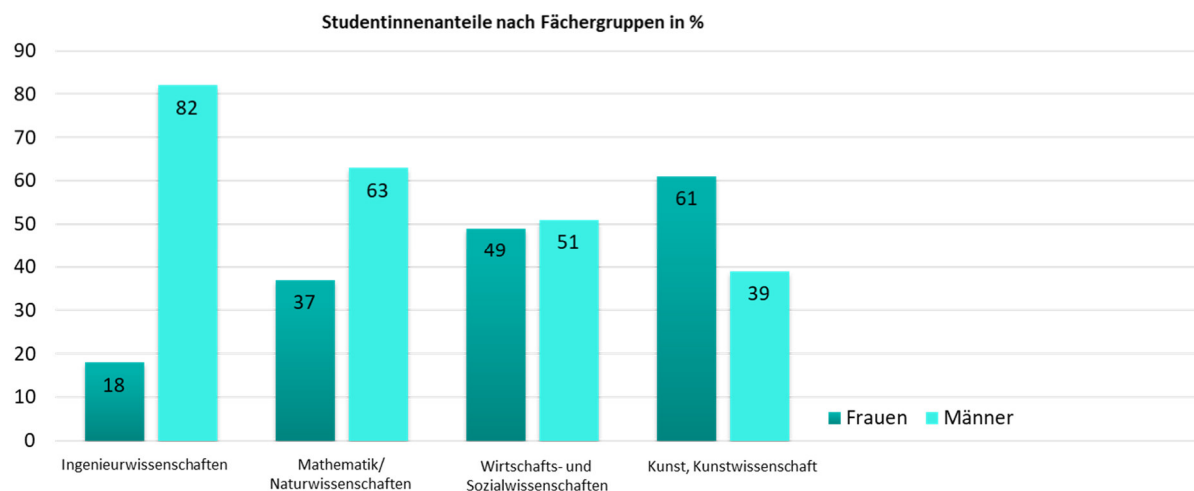


Abbildung 2: Studentinnenanteile an der FH Aachen nach Fächergruppen 2021

### 3 Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele

Im Zentrum unserer Paritätsbemühungen stehen konkrete quantitative Ziele, die den Frauenanteil in verschiedenen Bereichen anhand von Zahlen und Kennzahlen erhöhen sollen. Um eine ausgewogenere Geschlechterverteilung zu fördern, legen wir unseren Fokus auf solche Bereiche, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind,

Um langfristig Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, ist ein umfassender Kulturwandel unerlässlich. Unser ganzheitlicher Ansatz strebt an, Gleichstellung als integralen und nachhaltigen Teil unserer Hochschulkultur zu etablieren.

#### 3.1 Quantitative Gleichstellungsziele: Erhöhung der Frauenanteile

Seit mehreren Jahren setzt die Hochschule ambitionierte Zielvorgaben für die Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Diese Zielvorgaben wurden zuletzt im Gleichstellungsrahmenplan festgelegt, der 2022 im Senat verabschiedet wurde. Bei diesen Zielvorgaben orientieren wir uns überwiegend am Kaskadenmodell.

### 3.1.1 Zentrale/Dezentrale Leitungen

Im Rahmen unserer Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsgremien haben wir folgende Ziele formuliert: Bei der Neubesetzung des Rektorates und des Senats streben wir eine geschlechterparitätische Besetzung nach § 11b des Hochschulgesetzes NRW an. Bei der Neubesetzung der Dekanatsleitungen ist unser Ziel, einen Frauenanteil von mindestens 30 % anzustreben. Für die Prodekanate soll der Frauenanteil mindestens 40 % betragen. Dabei soll der Anteil der Hochschullehrerinnen in den Dekanaten mindestens dem Anteil der Hochschullehrerinnen am Fachbereich entsprechen. Bei der Besetzung der Dezernate und zentralen Einrichtungen streben wir weiterhin eine geschlechtssparitätische Besetzung an.

### 3.1.2 Professuren

Der Frauenanteil bei Professuren soll hochschulweit mindestens 25 % betragen. Die Fachbereiche haben für diesen Zeitraum fachbereichsspezifische bindende Gleichstellungsquoten festgelegt:

Fachbereich 1: Architektur	50 %
Fachbereich 2: Bauingenieurwesen	25 %
Fachbereich 3: Chemie und Biotechnologie	30 %
Fachbereich 4: Gestaltung	50 %
Fachbereich 5: Elektrotechnik und Informationstechnik	20 %
Fachbereich 6: Luft- und Raumfahrttechnik	15 %
Fachbereich 7: Wirtschaftswissenschaften	35 %
Fachbereich 8: Maschinenbau und Mechatronik	15 %
Fachbereich 9: Energietechnik (Maschinenbau / Physikalische Technik)	15 %
Fachbereich 10: Energietechnik (Elektrotechnik)	15 %

### 3.1.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung des wissenschaftlichen Personals sind Frauen verstärkt zu berücksichtigen. Ihr Anteil soll mindestens dem Anteil bei den Bachelor-Studienabschlüssen entsprechen (35 %). Der Anteil der Promovendinnen soll mindestens dem Anteil bei den Masterstudienabschlüssen (25 %) entsprechen.

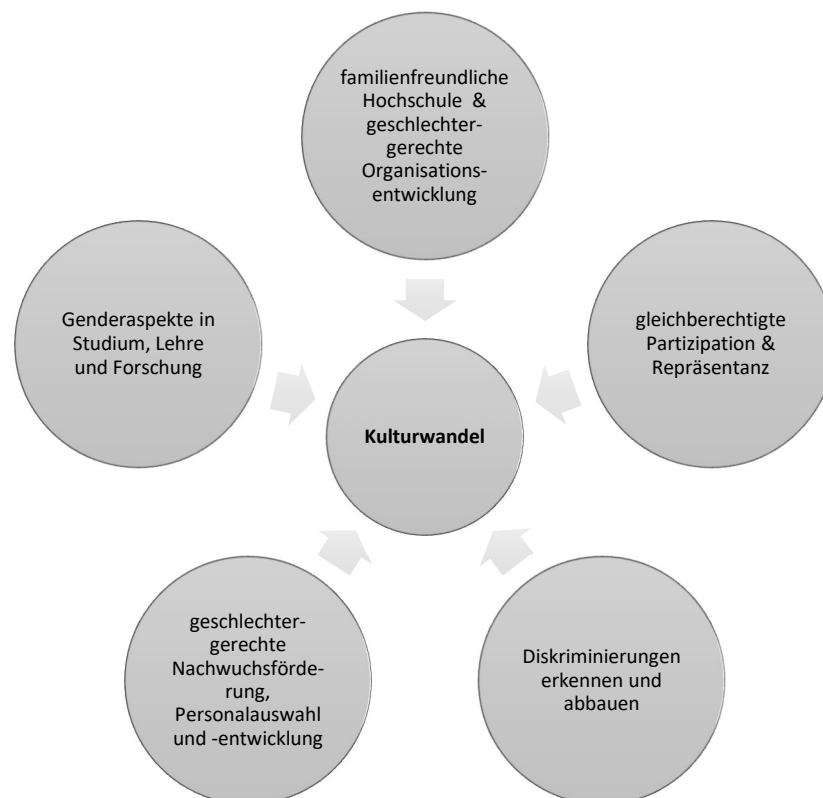
### 3.1.4 Studierende

Die Hochschule strebt in den MINT-Fächern eine Steigerung des Frauenanteils von 1,3 % an, um sich langfristig dem NRW-Durchschnitt anzunähern.

### 3.2 Qualitatives Gleichstellungsziel: Kulturwandel

Unser Engagement zielt darauf ab, eine Kultur zu etablieren, die von allen Mitgliedern der Hochschule getragen wird und die Geschlechtergerechtigkeit als einen Mehrwert betrachtet. Unser langfristiges und übergeordnetes Ziel ist es, Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die diesen notwendigen Kulturwandel unterstützen. Der Kulturwandel ist eine Notwendigkeit, um mehr Frauen für die FH Aachen zu gewinnen und dauerhaft zu binden.

Um den Kulturwandel erfolgreich voranzubringen, haben wir eine ganzheitliche Kulturveränderungsstrategie entwickelt. Diese Strategie umfasst sämtliche Bereiche der Personal- und Organisationsstruktur der Hochschule und beruht auf fünf grundlegenden Bausteinen:



## 4 Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen

Die vorherigen Abschnitte führen zu einer klaren Schlussfolgerung bezüglich der Schwerpunkte der Arbeit im Bereich der Gleichstellung. Die Maßnahmen im Rahmen einer Förderung über das Professorinnenprogramm 2030 konzentrieren sich auf das Berufungsmanagement, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, das Gleichstellungscontrolling sowie weitere Aspekte, die den beschriebenen Kulturwandel vorantreiben.

## 4.1 Berufungsmanagement zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern

In den vergangenen Jahren lag ein zentraler Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit auf der kontinuierlichen Verbesserung von Instrumenten zur Steigerung des Anteils von Professorinnen. Hier nehmen Berufungsverfahren eine Schlüsselrolle ein. Dabei wurde besonderes Augenmerk auf die Erhöhung der Verfahrensqualität, die Einführung neuer Rekrutierungsmethoden sowie die gezielte Förderung von (neuberufenen) Professorinnen gelegt. Im Zuge der Weiterentwicklung des Berufungsmanagements werden weitere Zielgruppen integriert:

- (Potenzielle) Vorsitzende sowie Mitglieder von Berufungskommissionen
- Berufungsbeauftragte des Personaldezernats
- Dekanate
- Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Da sich nicht alle unten beschriebenen Maßnahmen für alle Fachbereiche gleich gut eignen, soll geprüft werden, welche Maßnahmen einen Empfehlungscharakter haben sollten und welche verbindlich umgesetzt werden müssen.

### 4.1.1 Verfahrensqualität

Professionelle Berufungsverfahren sind die Voraussetzung um – geschlechtsunabhängig – die Wissenschaftler:innen mit den besten Potenzialen für die Hochschule zu gewinnen und allen Bewerber:innen gleichberechtigte Chancen zu eröffnen.

Die FH Aachen hat es sich in den letzten vier Jahren zur Aufgabe gemacht, die Qualität der Berufungsverfahren kontinuierlich zu steigern und hierfür eine Vielzahl an Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Die Berufungskommissionen halten sich an standardisierte Prozesse und werden dabei von Berufungsbeauftragten im Personaldezernat unterstützt. Diese Beauftragten begleiten die Verfahren, achten auf Gleichstellungsaspekte und stellen sicher, dass klare Richtlinien im gesamten Prozess berücksichtigt werden. Zur Unterstützung der Kommission bei der Berücksichtigung von Genderaspekten werden Dokumentvorlagen, Checklisten und ein Berufungshandbuch bereitgestellt. Durch den Einsatz strukturierter Interviews und Anforderungsprofile wird eine faire Bewertung der Kandidatinnen und Kandidaten sichergestellt. Sowohl dezentrale als auch zentrale Gleichstellungsbeauftragte begleiten die Verfahren kontinuierlich und bringen ihre Expertise ein.

Darüber hinaus werden technische Anwendungen zur Professionalisierung des Bewerbungsmanagements eingesetzt, die Vorteile wie zentrale Verwaltung und Speicherung von Bewerbungsunterlagen sowie eine vereinfachte Online-Bewerbung bieten. Durch die Integration des Berufungsverfahrens in das BIC-Prozessmanagementtool der Hochschule wird sichergestellt, dass der Berufungsprozess alle zwei Jahre einen Qualitätszirkel durchläuft.

### **Herausforderungen, Lösungen und geplante Maßnahmen**

Eine Herausforderung liegt in der Abstimmung der verschiedenen Dokumente für gendergerechte Berufungsverfahren (Berufungshandbuch, Checklisten für gendersensible Berufungsverfahren, weitere Dokumentvorlagen). Daher soll das Berufungshandbuch gezielt aktualisiert werden, um Gleichstellungsaspekte umfassend zu integrieren und Gleichstellungsziele und -maßnahmen prominent in den Verfahren zu verankern. Die Umsetzung umfasst:

- Zusammenführung verbindlicher Gleichstellungsvorgaben, Empfehlungen und fundiertem Hintergrundwissen zu „Genderkompetenz in Berufungsverfahren“
- Empfehlung fachbereichsspezifischer Maßnahmen zur gezielten Entwicklung von Strategien zur Gewinnung von Professorinnen

Für die Sensibilisierung der Berufungskommissionsmitglieder bezüglich „Genderkompetenz in Berufungsverfahren“ und „Unconscious Gender Bias“ soll ein niedrigschwelliges E-Learning-Tool eingesetzt werden. Es vermittelt rechtliches Wissen und erhöht die Genderkompetenz der Kommissionsmitglieder.

Zur Nachvollziehbarkeit und Transparenz sollen sämtliche Aktivitäten zur Suche nach qualifizierten Frauen im Prozess und Abschlussbericht detailliert dokumentiert werden.

Besonders bei der Suche nach qualifizierten Frauen ist ein angemessener Rekrutierungszeitraum essenziell. Deshalb soll in Abstimmung mit Hochschulleitung und Fachbereichen ein klarer Prozess entwickelt werden, der sicherstellt, dass Berufungsverfahren frühzeitig, bis spätestens zwei Jahre vor einem Stellenwechsel, eingeleitet werden.

#### **4.1.2 Rekrutierung**

Mehrere interne Analysen<sup>4</sup> haben gezeigt, dass Frauen beim Bewerbungsprozess um eine Professur an der FH Aachen häufiger erfolgreich sind als Männer. Eine mögliche Ursache für mangelnde Erfolge im Bemühen die Gleichstellungsquoten zu verbessern machen wir daher vor allem in der zu geringen Anzahl von Bewerberinnen fest, insbesondere für Fachbereiche mit ingenieurwissenschaftlichem oder technischem Schwerpunkt. Daher setzen wir verstärkt auf neue Rekrutierungsmethoden und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, um langfristig mehr Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen gewinnen zu können.

Ein bedeutender Meilenstein in Bezug auf neue Rekrutierungswege ist die Teilnahme am BMBF-Projekt „FH Personal“. Dieses Projekt eröffnet insbesondere im Bereich des Active Sourcing (Direktansprache) neue Möglichkeiten der Rekrutierung. Ziel des Projekts ist es, neue Rekrutierungs- und Qualifizierungswege zu entwickeln und Plattformen für Vernetzung und Zusammenarbeit im Bereich der Qualifizierung und Rekrutierung von

---

<sup>4</sup> Z.B. Im Rahmen der Antragsstellung für das Professorinnenprogramm III sowie für das BMBF-Projekt FH-Personal.

Nachwuchswissenschaftler:innen aufzubauen. Dabei liegt ein Fokus auf der Erhöhung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Professor:innen.

Besonders in technischen Fächern, wo der Wettbewerb um wissenschaftlichen Nachwuchs innerhalb des Wissenschaftssystems aber auch mit der Industrie sehr ausgeprägt ist, wurden innovative Ansätze entwickelt, um gezielt Wissenschaftlerinnen zu erreichen und anzusprechen. Das größte Potenzial wird in der Erweiterung des Recruitment-Portfolios um Active Sourcing gesehen. Über Plattformen wie Xing und LinkedIn besteht die Möglichkeit der Suche nach geeigneten Personen, die in Absprache mit den Berufungskommissionsvorsitzenden angesprochen werden. Ziel ist es, Personen, die bisher noch nicht an eine Professur als Karriereoption gedacht haben oder sich nicht über das eigene Potenzial dazu bewusst sind, zu aktivieren.

Im Rahmen des Projekts werden folgende weitere Maßnahmen entwickelt und durchgeführt:

- Entwicklung und Kommunikation einer Arbeitgebermarke und Erstellung von Karrierewebseiten
- Entwicklung eines Imagefilms „MINT-Professur an der FH Aachen“ mit dem Ziel, die Zahl der Bewerbungen, insbesondere von Frauen, zu erhöhen. Da Frauen bei Professuren unterrepräsentiert sind, ist deren Sichtbarkeit nach außen eher gering. Daher soll das Berufsbild der Professorin sowie die damit verbundenen Chancen und Möglichkeiten, z.B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gestaltungsfreiheit deutlicher kommuniziert werden.

### ***Herausforderungen, Lösungen und geplante Maßnahmen***

Es ist wichtig, im Rekrutierungsprozess fachbereichsspezifische Stärken und Schwächen mehr zu berücksichtigen. Die Fachbereiche selbst betreiben bisher wenig aktive Rekrutierung geeigneter Frauen, insbesondere in den Berufungsverfahren, in denen wenige Bewerberinnen zu erwarten sind. Häufig sind auch die Widmungen der zu besetzenden Professuren auf Bereiche ausgerichtet, in denen Frauen wenig vertreten sind. Daher soll zukünftig ein Prozess entwickelt werden, um ein Verfahren zur aktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen (und Kandidaten) anzustrengen. Sollte sich ein sehr kleines Bewerber:innenfeld abzeichnen, kann möglicherweise auch die geplante Widmung geprüft und ausgeweitet werden. Da die aktive Rekrutierung ein entsprechendes Praxiswissen erfordert, sollen gleichzeitig Angebote entwickelt werden, die die Kommissionsmitglieder bei der aktiven Suche unterstützen, z.B. die Aufnahme von Tipps zur aktiven Rekrutierung von Frauen auf Professuren ins Berufungshandbuch und der Aufbau eines entsprechenden Fortbildungsangebots. Um eine möglichst hohe Verbindlichkeit und Akzeptanz zu erreichen, soll geprüft werden, inwieweit die aktive Rekrutierung in die Berufsungsordnung integriert werden kann.

#### **4.1.3 Förderung von (neuberufenen) Professorinnen**

Das gezielte Onboarding von Professorinnen ist wichtig, weil es dazu beiträgt, einen erfolgreichen und reibungslosen Start in ihrer neuen Position an der Hochschule zu gewährleisten, mögliche geschlechtsspezifische Hürden zu erkennen, zu beseitigen und die

Professorinnen langfristig an der Hochschule zu halten. In der Vergangenheit hat die FH Aachen hier Erfolge verzeichnen können mit einer niedrigen Fluktuation auf der professoralen Ebene.

Durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm III konnten wir hier bedeutende Fortschritte erzielen. Die ersten zwei Jahre an der Hochschule werden von den Professoren und Professorinnen als besonders herausfordernd beschrieben. Neben dem Aufbau der Lehre müssen insbesondere Professorinnen an technischen Fachbereichen sich in einer männerdominierten Umgebung und den damit verbundenen Herausforderungen zurechtzufinden. Bei der Maßnahmenentwicklung haben wir den Fokus auf folgende Bereiche gelegt: „Starter Kits“, die das Ankommen an der Hochschule erleichtern sollen, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Stärkung der persönlichen Kompetenzen sowie Vernetzungsangebote für (neuberufene) Professorinnen.

### ***Herausforderungen, Lösungen und geplante Maßnahmen***

Neuberufene Professorinnen werden durch „Starter Kits“ unterstützt, die Gelder für Hilfskräfte und die Möglichkeit für ein individuelles Coaching bereitstellen, um die Professorinnen beim Ankommen an der Hochschule zu unterstützen. Im Gegenzug engagieren sich die Professorinnen für die Gleichstellung an ihren Fachbereichen. Sie integrieren beispielsweise Genderaspekte in ihre Lehre und bieten Netzwerkmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Wir konnten feststellen, dass sich die Frauen durch diese Maßnahmen besser vernetzt haben, was zu einem intensiveren Austausch, erhöhter Sichtbarkeit an ihren Fachbereichen und auch zur Initiierung neuer interdisziplinärer Projekte geführt hat. Das Coachingangebot im Rahmen der Starter Kits wurde von den Professorinnen nur begrenzt in Anspruch genommen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass sie zu Beginn ihrer Lehrtätigkeit durch die Erstellung von Lehrkonzepten stark eingespannt waren, Beratungsthemen sich noch nicht herausgestellt haben und sie weniger Zeit für zusätzliche Angebote hatten. Abgesehen davon hat sich Einführung von Starter-Kits als wirksame Maßnahme erwiesen und soll fortgesetzt werden.

Die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die im Rahmen des Professorinnenprogramms organisiert wurden, wurden nur von einigen wenigen Professorinnen umfassend wahrgenommen. Besonderes Interesse lag eher bei spezifischen Themen, wie z. B. der Verhandlung von Leistungszulagen und Ruhegehaltsberechnungen. Zukünftig möchten wir den Fokus verstärkt auf solche zielgruppenspezifischen Themen legen.

Die Vernetzungstreffen für Professorinnen erhielten positives Feedback, und es besteht der Wunsch einer kontinuierlichen Durchführung. Diese Treffen haben dazu beigetragen, die Professorinnen durch den Austausch zu stärken und ihre Sichtbarkeit untereinander und innerhalb der Hochschule zu erhöhen. Darüber hinaus wurden durch die Vernetzungstreffen der Kontakt und der Austausch mit dem Gleichstellungsbüro gestärkt. Diese positiven Effekte zeigen die Bedeutung und den Wert solcher Vernetzungsinitiativen, die wir auch in Zukunft weiterführen wollen.

## 4.2 Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die FH Aachen setzt anspruchsvolle Ziele, um den Frauenanteil in verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu erhöhen. Die Schwerpunkte der Gleichstellungsmaßnahmen liegen auf karriererelevanten Unterstützungsangeboten, überfachlichen Qualifikationen, einem Talentpool, Kontakthalteprogramm und dualem Karriereprogramm zur Förderung talentierter Wissenschaftlerinnen.

### 4.2.1 Geschlechtergerechte Standards der Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung

### 4.2.2 Steigerung des Frauenanteils bei den Promovierenden

Der Frauenanteil unter den Promovierenden an der FH Aachen hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht, liegt aber mit derzeit 26,2 % noch immer etwas unter dem Frauenanteil bei den Studierenden mit 29,1 % und weist daher noch ein Verbesserungspotenzial auf. Der vergleichsweise niedrige Frauenanteil unter den Promovierenden lässt sich teilweise durch die Tatsache erklären, dass die meisten Promovierenden von ihren Betreuer:innen aktiv angesprochen und zur Promotion ermutigt werden. Der geringe Anteil an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen verringert die Wahrscheinlichkeit, dass sie als potenzielle Kandidatinnen für eine Promotion in Betracht gezogen werden.

#### *Herausforderungen, Lösungen und geplante Maßnahmen*

Um den Frauenanteil unter den Promovierenden zu steigern, verfolgt die FH Aachen das klare Ziel, qualifizierte Frauen zu identifizieren und gezielt anzusprechen, um sie für eine Promotion zu gewinnen.

Die Verleihung des Promotionsrechts an das PK NRW (Promotionskolleg) eröffnet insbesondere für Frauen günstige Rahmenbedingungen und neue Chancen für eine wissenschaftliche Karriere, da diese oft zusätzliche Herausforderungen im Hinblick auf Gender-Biases sowie Familienfreundlichkeit bewältigen müssen. Derzeit sind 28 Professor:innen der FH Aachen als Mitglieder, in den Kommissionen des PK NRW sowie als (stellvertretende) Abteilungsdirektor:innen aktiv beteiligt.

Genderspezifische Angebote im Programm des Promotionskollegs der FH Aachen sollen erweitert werden. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, spezifische Bedürfnisse von Frauen zu berücksichtigen, ihnen passgenaue Unterstützung zu bieten und eine ausgewogene Geschlechterverteilung unter den Promovierenden zu fördern.

### 4.2.3 Karriererelevante Unterstützungsangebote und Ausbau überfachlicher Schlüsselqualifikationen

Im Rahmen des Professorinnenprogramms III haben wir spezielle Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt, die sie in ihrer Karriereentwicklung unterstützen sollen. Das übergeordnete Ziel dieser Maßnahmen ist es, mehr Frauen für die Wissenschaft



zu gewinnen und sie dazu zu ermutigen, in der akademischen Laufbahn zu bleiben. Die Maßnahmen richten sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie an Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Um gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen innerhalb des Hochschulsystems sowie promovierte Wissenschaftlerinnen außerhalb der Hochschule über eine FH-Professur zu informieren und sie für dieses Berufsziel zu motivieren, führt die Hochschule im Rahmen des Professorinnenprogramms III Informationsveranstaltungen und Berufungstrainings durch. Aufgrund der positiven Resonanz auf diese Maßnahme soll sie beibehalten und weiterentwickelt werden.

Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt liegt auf dem Ausbau überfachlicher Schlüsselqualifikationen. Hierbei wurden speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen regelmäßige Fort- und Weiterbildungsangebote entwickelt. Diese zielen darauf ab, persönliche und fachliche Kompetenzen und die Vernetzung gezielt zu stärken. Dabei berücksichtigen wir im Hinblick auf den MINT-Bereich auch die unterrepräsentierte Position von Frauen. Die regelmäßig stattfindenden Angebote wurden gut angenommen und wir konnten feststellen, dass diese Maßnahmen auch positive Nebeneffekte mit sich gebracht haben. Insbesondere hat die Umsetzung dieser Maßnahmen den Austausch unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen über die Fachbereiche hinaus gestärkt. Eine Herausforderung besteht darin, dass aufgrund der kleinen Zielgruppe nicht alle Angebote durchgeführt werden konnten, obwohl sie grundsätzlich gut nachgefragt waren. Deshalb streben wir an, die Kooperationen zur RWTH und zum FZ Jülich auszubauen. Der Austausch mit den Teilnehmerinnen ermöglicht uns zudem, die Angebote gezielt anzupassen, um den Bedürfnissen der Nachwuchswissenschaftlerinnen gerecht zu werden.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms III übernehmen wir Reisekosten für wissenschaftliche Tagungen und Konferenzen, um den Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu geben, sich in der wissenschaftlichen Community zu vernetzen und überregionale Netzwerke aufzubauen. Die Übernahme der Reisekosten wurde aufgrund der Corona-Pandemie erst im letzten Jahr verstärkt nachgefragt. Zukünftig möchten wir das Angebot der Reisekostenübernahme noch stärker bekannt machen.

In den Fachbereichen mit hoher Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Bereichen veranstaltet die Hochschule fachspezifische Vortragsreihen wie die „ArchitektINNENwelten, IngenieurINNENwelten und „Im Gespräch mit Bauingenieurinnen“. In diesen Vorträgen teilen Frauen in wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Führungspositionen ihre Erfahrungen zu relevanten Fragestellungen rund um Karriere in Wissenschaft und Forschung. Die Veranstaltungen dienen als wertvolle Unterstützung zur beruflichen Orientierung von fortgeschrittenen Studentinnen und um potenzielle Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gewinnen. Gleichzeitig tragen die Vortragsreihen dazu bei, die Präsenz und Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Die Veranstaltungsreihen zur Karriere in Wissenschaft und Forschung waren ein großer Erfolg und wurden sowohl von internen als auch externen Teilnehmerinnen gut besucht. Aufgrund dieser positiven Erfahrungen soll die Veranstaltungsreihe fortgeführt und auf weitere

Fachbereiche ausgedehnt werden, um noch mehr Studentinnen Einblicke in Karriereoptionen in Wissenschaft und Forschung und direkte Austauschmöglichkeiten geben zu können

#### 4.2.4 Talentpool, Kontakthalteprogramm und Duales Karriereprogramm

Im Rahmen des BMPF-Projekts „FH Personal“ soll der Wissenschaftsstandort Aachen und Umgebung für die Gewinnung von wissenschaftlichem Personal genutzt werden.

Geplant ist der Aufbau eines Talentpools mit einem Kontakthalteprogramm sowie einem Dualen Karriereprogramm. Interessierte Nachwuchswissenschaftler:innen können dem Talentpool der FH Aachen beitreten und profitieren im Rahmen eines Kontakthalteprogramms von Einladungen zu Veranstaltungen, Newsletter, Bekanntmachung von Stellenausschreibungen, etc. Insbesondere für Frauen bietet das Programm wertvolle Möglichkeiten, um ihnen ihre eigenen Qualifikationen und Kompetenzen bewusst aufzuzeigen und sie somit zu weiteren Karriereschritten in der Wissenschaft zu ermutigen.

Parallel hierzu beabsichtigen die beteiligten HAWtech Hochschulen im Rahmen des Programms die Umsetzung gemeinsamer Maßnahmen wie die Vernetzung des professoralen Nachwuchses und den Aufbau einer gemeinsamen Datenbank zur Rekrutierung und Qualifizierung. Durch diese Vernetzung erhoffen wir uns, die Attraktivität der Hochschulen für professoralen Nachwuchs zu erhöhen, da sich im HAWtech Verbund mehr Entwicklungs- und Bewerbungsmöglichkeiten für die Kandidat:innen ergeben. Weiterhin haben wir Zugriff auf einen größeren „Talentpool“ für die Besetzung von Professuren.

Zur Erhöhung der Attraktivität einer Professur an der FH Aachen wird außerdem ein Duales Karriereprogramm entwickelt. Hierbei sollen ausgewählte Professuren gezielt mit Teilzeitoption ausgeschrieben werden. Bei der Dualen-Professur erhalten Kandidat:innen die Möglichkeit parallel in der Industrie tätig zu sein, ihrer Selbstständigkeit in hohem Umfang nachzugehen oder selber ein Unternehmen zu gründen und sich somit nicht zwischen Industrie und Hochschule entscheiden zu müssen

#### 4.2.5 Erhöhung des Frauenanteils in Studienfächern mit Unterrepräsentanz & Förderung von Studentinnen

Die Hochschule hat das Ziel, Frauen, insbesondere in unterrepräsentierten Fachbereichen, für ein Studium zu gewinnen. Sie setzt sich dafür ein, ihre Integration in das Wissenschaftssystem zu verbessern und ihre Chancen für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere zu erhöhen. Denn die Unterrepräsentanz von Studentinnen wirkt sich auf alle weiteren Qualifikationsstufen aus.

Um Schülerinnen frühzeitig für MINT-Fächer zu begeistern und somit den Studentinnenanteil zu steigern, hat die Hochschule eine Koordinationsstelle eingerichtet. Im Rahmen des Professorinnenprogramms III konnte die wichtige Schnittstelle als Maßnahme inhaltlich ausgebaut und konzeptionell erweitert werden. Die Stelle ist in der allgemeinen Studienberatung angesiedelt und konzipiert, koordiniert und entwickelt Schüler:innenprojekte

und -maßnahmen, wie z.B. die MINT4 Girls' Week. Dieses Programm richtet sich an Mädchen der Jahrgangsstufen 9 und 10 aus ganz Deutschland, die herausfinden möchten, ob ein technischer Beruf für sie interessant sein könnte. Außerdem berät die Koordinatorin die Fachbereiche bei der Neukonzeption und Weiterentwicklung von Schüler:innenprogrammen. Im Rahmen des Girls' und Boys' Day werden regelmäßig Angebote realisiert. Langfristig ist eine Ausweitung auf hybride Angebote geplant, um den Einzugsbereich zu vergrößern und die Teilnahme zu erleichtern.

Zudem beteiligt sich die Hochschule an „Career-Building Elements“, einem gemeinsamen Projekt der HAWtech-Hochschulen und der femtec GmbH. Sie schafft damit ein Angebot für Studentinnen, das sie hinsichtlich einer besseren Vernetzung und Sichtbarkeit sowie möglicher konkreter Karriereoptionen unterstützt. Das Projekt soll im Herbst 2023 in eine Pilotphase starten.

### ***Herausforderungen, Lösungen und Geplante Maßnahmen***

Die Hochschule hat bereits gute Strukturen erarbeitet, die sich als erfolgreich erwiesen haben. Es gibt eine Vielzahl bewährter Maßnahmen, die fortgeführt und weiterentwickelt werden sollen, insbesondere im Bereich der Studentinnengewinnung, um den Erfolg der bisherigen Initiativen langfristig zu festigen. Die Weiterentwicklung der MINT-Koordinationsstelle hat großes Potenzial, da sie als zentrale Anlaufstelle fungiert und eine wichtige Rolle bei der Förderung von (zukünftigen) Studentinnen in den MINT-Fächern spielt. Eine Steigerung des Anteils von Studentinnen sehen wir als wichtigen Faktor um auch weiterführend bei den anderen Statusgruppen in Sinne des Kaskadenmodells den Frauenanteil zu erhöhen. Die bisherigen erfolgreichen Angebote zum Networking in der Region Aachen für Studentinnen und Absolventinnen sollen auch in Zukunft beibehalten und an aktuelle Entwicklungen angepasst werden. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der weiteren Entwicklung des Projekts „Career-Building Elements“ nach Abschluss der Pilotphase.

## **5 Weiterentwicklung eines hochschulspezifisch angemessenen Gleichstellungsmonitorings**

Die FH Aachen nutzt das Monitoring gleichstellungsrelevanter Parameter als Ausgangspunkt für ihre Gleichstellungsarbeit. Die gewonnenen Erkenntnisse aus den Daten dienen zudem als solide Grundlage für Entscheidungen auf verschiedenen Ebenen der Hochschule. Zukünftig wollen wir uns vor allem auf die Weiterentwicklung der Gleichstellungspläne, das Berufungsmonitoring und die transparente Veröffentlichung geschlechtsbezogener Daten konzentrieren.

### **5.1.1 Monitoring gleichstellungsrelevanter Parameter**

Die Hochschule evaluiert zentrale und dezentrale Gleichstellungsaktivitäten insbesondere im Rahmen der Gleichstellungspläne. Hier erhebt die Hochschule zusätzliche Daten, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Die Gleichstellungskommission spielt bei der Evaluierung der Pläne eine wichtige Rolle, indem sie kontinuierlich die Entwicklung der Frauenanteile sowie die Effektivität der eingesetzten Instrumente und Maßnahmen zur

Förderung der Gleichstellung überprüft. Hierfür hat die Gleichstellungskommission einen Kriterienkatalog entwickelt, anhand dessen die Aktivitäten beurteilt werden.

Falls erkennbar ist, dass die gesetzten Ziele nicht erreicht werden, werden die festgelegten Maßnahmen ergänzt oder angepasst. Neben dieser Evaluierungsfunktion unterstützen sowohl die Gleichstellungskommission als auch die Gleichstellungsbeauftragten die verschiedenen Bereiche der Hochschule bei der Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung.

Die Auswertung der Gleichstellungsmaßnahmen findet alle zwei Jahre statt, um kontinuierliche Fortschritte zu gewährleisten. Zudem fließen Gleichstellungsaspekte in die Ziel- und Entwicklungsgespräche mit den Fachbereichen ein.

Im Rahmen der Gleichstellungspläne werden folgende Daten erhoben, wobei hier verschiedene Statistiken der Hochschule zusammengeführt werden:

- Professuren nach Geschlecht, hochschulweit und auf Fachbereichsebene
- Neuberufungsquoten
- Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte und Beamte/Beamtinnen nach Geschlecht, Besoldungsgruppe und Arbeitszeitumfang, hochschulweit und in einzelnen Bereichen
- Beschäftigte und Beamte/Beamtinnen in Technik und Verwaltung nach Geschlecht, Besoldungsgruppe und Arbeitszeitumfang, hochschulweit und in einzelnen Bereichen
- Leitungsfunktionen nach Geschlecht
- Auszubildende nach Geschlecht, Fachbereiche, Ausbildungsort
- Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nach Geschlecht, hochschulweit und in einzelnen Bereichen
- Entfristungen nach Geschlecht und Statusgruppe
- Studierende nach Geschlecht und Studienabschluss (Bachelor, Master), hochschulweit, nach Fachbereichen, Studiengängen
- Absolventen/ Absolventinnen nach Geschlecht (Bachelor, Master), hochschulweit, nach Fachbereichen, Studiengängen
- Promovierende nach Geschlecht
- Gremienbesetzung nach Geschlecht und Statusgruppe
- Qualifizierungs- und Karriereverlauf

Zusätzlich werden im Rahmen von Berufungsverfahren relevante Daten zu Gleichstellungsaspekten erhoben:

- Anzahl Bewerberinnen
- Anteil an Gesamtbewerbungen
- Anzahl Einladungen von Frauen zu Probevorträgen
- Anzahl Frauen auf Listen
- Anteil an Gesamtzahl Listenplätze
- Ruferteilung an Bewerberin
- Rufannahme Bewerberin

### **Herausforderungen, Lösungen und geplante Maßnahmen**

Eine der Herausforderungen besteht darin, dass das kontinuierliche Monitoring in Bezug auf die Gleichstellungsmaßnahmen aufwändig ist, da die dafür benötigten Daten von verschiedenen Stellen innerhalb der Hochschule geliefert werden. Das Zusammenführen und Auswerten dieser unterschiedlichen Daten erfordert eine beträchtliche Zeit- und Ressourceninvestition und es ist eine enge Zusammenarbeit und Koordination zwischen den beteiligten Bereichen und Abteilungen notwendig. Die Implementierung eines effizienten Informationssystems soll zukünftig hierbei eine unterstützende Rolle spielen, um den Datenaustausch zu erleichtern und die Datenkonsolidierung zu verbessern.

Um die Auswertung der Daten zur Darstellung der Situation und zur Entwicklung von Maßnahmen zu verbessern, wird zunächst angestrebt, das bisherige Indikatorenset (s.o.) weiterzuentwickeln. Dabei orientieren wir uns an dem Leitfaden „Gender Monitoring“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof) für Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

<b>Zusätzliche Indikatoren</b>	<b>Kennzahlen</b>	<b>Zielsetzung</b>
Leistungsbezüge	Höhe der Zulagen, nach Geschlecht und gesetzlichen Zulagearten	Verringerung des Gender-Pay Gaps
Berufungsverfahren	Aktive Rekrutierung, Geschlechterparität in Kommission, Vorsitz, intersektionale Perspektiven	Gewährleistung geschlechtersensibler Berufungsverfahren
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Anzahl nach Geschlecht, Arbeitszeitumfang, befristet/unbefristet	Aufbau von Bewerberinnenpool/gezielte Qualifizierung von potenziellen Professorinnen
Lehrbeauftragte	Anzahl nach Geschlecht und Fachbereich, Stundenumfang.	Aufbau von Bewerberinnenpool/gezielte Qualifizierung von potenziellen Professorinnen

Die Daten sollen zukünftig aufbereitet und regelmäßig (alle 2 Jahre) zentral veröffentlicht werden. Dadurch möchten wir Transparenz schaffen und ein gemeinsames Bewusstsein für Chancengerechtigkeit fördern.

#### **5.1.2 Qualitätsmanagement der Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule**

Im neuen Rahmgleichstellungsplan wurden erstmals auch qualitative Ziele gemäß den Anforderungen der Europäischen Kommission für das Förderprogramm „Horizon Europe“

festgelegt.<sup>5</sup> Die Gleichstellungskommission überprüft den Fortschritt alle zwei Jahre anhand definierter Kriterien.

In Kooperation mit der Universität zu Köln, der RWTH Aachen, der TH Köln, dem Forschungszentrum Jülich GmbH und dem Deutschem Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. hat sich die Hochschule zur Erfüllung gemeinsamer Chancengerechtigkeitsstandards verpflichtet.

Zudem unterzieht sich die Hochschule diversen Zertifizierungs- und Auditierungsverfahren wie „audit familiengerechte hochschule“, „TOTAL E-QUALITY Prädikat“ und Diversity Audit „Vielfalt gestalten“, um sicherzustellen, dass Ziele und Maßnahmen bestimmten Qualitätsstandards entsprechen und stetig verbessert werden.

Durch Climate Surveys erfasst die Hochschule Arbeitsklima, Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen.<sup>6</sup>

Um zielgruppenspezifische und bedarfsorientierte Maßnahmen zu entwickeln, holen wir regelmäßig Daten und Rückmeldungen zu den durchgeführten Maßnahmen ein. 2023 haben wir das Veranstaltungsformat „Ladies in MINT“ für alle hochschulangehörigen Frauen entwickelt, bei dem Gleichstellungsangebote vorgestellt werden und Teilnehmerinnen ihr Feedback und Anregungen geben können. Dadurch können Maßnahmen gegebenenfalls angepasst oder neu entwickelt werden.

## 6 Kulturwandel: Familiengerechte Hochschule, Organisationsentwicklung, Diskriminierungsschutz, Gender in Studium, Lehre und Forschung

Die Hochschule verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der vielfältige Themen gleichzeitig angeht, um nachhaltige Veränderungen für eine inklusive und gerechte Hochschulkultur zu bewirken. Unsere Schwerpunkte sind familiengerechte Hochschule, Organisationsentwicklung, Diskriminierungsschutz sowie die Integration von Genderaspekten in Studium, Lehre und Forschung.

### 6.1.1 Familiengerechte Hochschule

Die Hochschule legt besonderen Wert auf die gute Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit/Beruf bzw. Studium. Seit 2009 engagiert sich die Hochschule aktiv für eine familiengerechte Hochschule und hat sich durch das „audit familiengerechte Hochschule“ zertifizieren lassen. Über drei Re-Auditierungen wurden verschiedene Zielvereinbarungen erfolgreich umgesetzt.

---

<sup>5</sup> S. Kapitel 3.2.

<sup>6</sup> Z.B. Onlineumfrage zur psychischen Gesundheit der Beschäftigten, Studierendenbefragung des Prorektorats für Diversity und Chancengerechtigkeit mit dem Titel „Und, wer bist Du?“ sowie die Beteiligung am EU-Projekt UniSAFE (alle 2022).

Einer der wichtigsten Meilensteine um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu verbessern, war die Einrichtung eines Familienbüros. Das Familienbüro ist erste Anlaufstelle und bietet persönliche Beratung sowie Unterstützung bei der Suche nach individuellen Lösungen in Bezug auf Familienthemen. Es sorgt auch für campusnahe Kinderbetreuung und organisiert Vernetzungs- und Informationsveranstaltungen.

In Kooperation mit dem Träger „Studierendenwerk Aachen AöR“ stehen der Hochschule drei Kindertagesstätten in Aachen und eine auf dem Campus Jülich zur Verfügung. Das Angebot richtet sich vorrangig an Kinder von Studierenden. Um dem Bedarf von Beschäftigten gerecht zu werden, kooperiert die FH Aachen im Rahmen des Professorinnenprogramms III mit der Kita Villa Luna und der Stadt Aachen, die der Hochschule 30 Belegplätze für Kinder von Beschäftigten zur Verfügung stellen. Diese Kooperation erfolgt zunächst im Rahmen einer dreijährigen Pilotphase. Die Hochschule plant die Kooperation auf weitere Belegplätze auszuweiten.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms III wurde außerdem ein Leitfadentext „Familienorientiertes Führen“ entwickelt, der Führungskräfte als Schlüsselakteur:innen einer familiengerechten Hochschule unterstützen soll. Der Leitfadentext soll im Herbst 2023 veröffentlicht werden. Ergänzend wurden für mehrere Standorte der Hochschule mobile Kinderzimmer angeschafft (Kidsbox). Diese ermöglichen hochschulangehörigen Eltern, bei Betreuungsengpässen, ihre Kinder kurzzeitig im Büro zu betreuen. Das Angebot hat durchweg gutes Feedback erhalten und wird regelmäßig nachgefragt.

### 6.1.2 Organisationsentwicklung

Die Hochschule engagiert sich aktiv für eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung, aktuell mit Fokus auf professionalisierte Gleichstellungsarbeit und geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien. Regelmäßige Qualifizierungs- und Fortbildungsoptionen stärken die Gleichstellungsakteur:innen. Fachbereichsübergreifende Standards sollen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten entlasten.

Die Hochschule verfolgt das Ziel der paritätischen Gremienbesetzung und plant konkrete Maßnahmen für die Wahlen 2024. Zusätzlich sollen Kompensationsangebote geschaffen werden, um überlastete Professorinnen zu unterstützen. Diese Kompensationsangebote basieren auf dem erhobenen Arbeitsaufwand und sollen dazu beitragen, eine ausgewogene Geschlechterbalance in den Gremien zu erreichen.

### 6.1.3 Diskriminierungsschutz

Die FH Aachen möchte ein sicherer und attraktiver Arbeits- und Studienort für alle Hochschulangehörigen sein. Deshalb etablieren wir Strukturen, Prozesse und Angebote, um potenziell diskriminierte Personen effektiv zu schützen und positionieren uns klar gegen alle Formen von (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt.

Das Thema Diskriminierungsschutz wurde dazu in die Rektoratsstrategie und die Gleichstellungspläne integriert. Die Hochschule hat die Antidiskriminierungsarbeit institutionalisiert. Durch eine neue Antidiskriminierungsrichtlinie sollen Präventions-,

Beratungs- und Beschwerdestrukturen transparent gemacht, etabliert und eine Beschwerdestelle für Studierende geschaffen werden. Außerdem führt die Hochschule Informations- und Sensibilisierungskampagnen durch und entwickelt Empowermentangebote für potenziell Betroffene.

#### 6.1.4 Genderaspekte in Studium, Lehre und Forschung

Die Hochschule fördert eine genderorientierte, diskriminierungskritische Forschungs-, Lehr- und Lernkultur und vermittelt entsprechende Kompetenzen.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms III hat die Hochschule eine Handreichung Gender in der Forschung erarbeitet, die Forschende bei der Integration von Genderaspekten in Forschungsanträge unterstützen soll. Bestehende Forschungsvorhaben und Lehrangebote mit Genderbezügen wurden identifiziert und kontinuierlich erweitert.

Die Hochschule stärkt Lehrende durch den Ausbau von Trainings- und Workshopangeboten zur Stärkung der Gender- und Diversity-Kompetenz.

## 7 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Im Falle einer positiven Begutachtung des Gleichstellungskonzeptes strebt die FH Aachen an, die Förderung einer Regelprofessur sowie einer Vorgriffsprofessur zu beantragen. Über die zur Verfügung stehenden Mittel sollen folgende Maßnahmen umgesetzt und ausgebaut werden:

Maßnahme	Bereich	Zielgruppen	Voraussichtliche Kosten
Förderung Professorinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Unterstützung von (neuberufenen) Professorinnen</li> <li>-Fortbildungen zu spezifischen Themen</li> <li>-Vernetzungsangebote</li> <li>-Förderung der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten, Tagungen und Konferenzen</li> </ul>	Professorinnen	70.000 Euro
Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fortbildungen zum Ausbau von Kompetenzen</li> <li>-Förderung der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten, Tagungen und Konferenzen</li> </ul>	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen  Promovierende  Fortgeschrittenen Studentinnen (potentielle)	50.000 Euro



	-Veranstaltungsreihe mit Praxisvorträgen von Wissenschaftlerinnen in MINT	Nachwuchswissenschaftlerinnen)	
Berufungsmanagement	-Erstellung von Schulungsmaterial -Erstellung von Dokumenten und Checklisten -Überarbeitung Berufungshandbuch -Durchführen von Fortbildungen	Bewerberinnen, Mitglieder, Vorsitzende von Berufungskommissionen  Fachbereichsleitungen  Berufungsbeauftragte	10.000 Euro
Weiterentwicklung Gleichstellungsmonitoring	- Erhebung zusätzlicher relevanter Daten und Parameter -Zusammenführung und Auswertung der Daten -Koordination zwischen einzelnen Bereichen und Abteilungen -Aufarbeitung der Daten, Berichterstattung und Veröffentlichung (Broschüren, Handreichungen)	Unterschiedliche Hochschulebenen  Gleichstellungskommission  Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte  Hochschulleitung  Hochschulgremien	2.000 Euro
Familiengerechte Hochschule	Familienbüro und Ausbau Kinderbetreuungsangebote	Professorinnen  Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen  Studentinnen	200.000 Euro
Gewinnung von Studentinnen in MINT Studiengängen	Weiterentwicklung MINT-Koordinationsstelle	Schülerinnen  Studentinnen	250.000 Euro
Koordination Professorinnenprogramm	Koordination, Begleitung und Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen		250.000 Euro

## 8 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule

Die Steuerung und Integration von Maßnahmen zur Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Leitungsaufgabe, die von Hochschulleitung und allen Personen mit Leitungs- und Führungsverantwortung gemeinsam getragen wird.

In diesem Kontext wurde der Gleichstellungsrahmenplan für den Zeitraum von 2022 bis 2025 erarbeitet und im Senat der Hochschule im Jahr 2022 verabschiedet. Dieser Rahmenplan bildet die Grundlage für die Vision der Hochschule bezüglich Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierungsschutz, Partizipation und Familienfreundlichkeit.

Die Hochschule hat in den letzten zwei Jahren ihre Planungs- und Steuerungsinstrumente überprüft und weiterentwickelt, um eine zielgerichtete und einheitliche Steuerung der Gleichstellungsaktivitäten zu gewährleisten. Das Gleichstellungskonzept für Parität knüpft an die Ziele aus dem Rahmgleichstellungsplan an und ist somit fest in den Strategieprozess der Hochschule integriert.

Im vergangenen Jahr wurden die Anforderungen des Gleichstellungsrahmenplans nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und die Vorgaben der Gender-Equality-Pläne (EU-Projekte) in einem hochschulweiten Gleichstellungskonzept zusammengeführt. Die formulierten Gleichstellungsziele aus diesem Konzept wurden bereits in die neue Rektoratsstrategie integriert, die wiederum als Grundlage für den derzeit in Arbeit befindlichen Hochschulentwicklungsplan dient.

Die Gleichstellungsziele der Fachbereiche, Verwaltung sowie der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen orientieren sich an den übergeordneten Zielen des Rahmenplans. Sie beinhalten sowohl quantitative als auch qualitative Zielvorgaben, die auf die jeweiligen Bereiche abgestimmt sind. Zudem beschreiben sie geeignete Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele. Die Gleichstellungsziele, -maßnahmen und -erfolge aus den dezentralen Plänen fließen in die Entwicklungspläne der jeweiligen Fachbereiche ein. Dabei sind diese Pläne in den ganzheitlichen Strategieprozess der gesamten Hochschule eingebettet. Ziel ist es, den zukünftigen Hochschulentwicklungsplan als partizipativen Prozess zu gestalten, in dem alle Hochschulangehörigen eingebunden werden.

Das Gleichstellungskonzept für Parität an der FH Aachen wurde am 23.08.2023 vom Rektorat verabschiedet.

Aachen, den 24.08.2023

Volker Stempel  
Kanzler der FH Aachen