

Chancengerechtigkeit und Diversität an der Universität Bonn – Für mehr Vielfalt auf dem Campus

Dritter Selbstreport der Universität Bonn /
Re-Audit „Vielfalt gestalten“

inklusiv
weltoffen
diskriminierungssensibel
geschlechtergerecht
familienfreundlich
bildungsgerecht
barrierearm

Inhaltsverzeichnis

1 Kurzvorstellung	3
2 Entwicklung der Diversitätsstrategie seit Zertifikatsverleihung.....	4
2.1 Einsatz für mehr Bildungsgerechtigkeit	5
2.2 Familiengerechtigkeit ist kein Kinderspiel	10
2.3 Geschlechtergerechtigkeit für alle	13
2.4 Inklusion und Teilhabe für Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung	18
2.5 Schutz vor Diskriminierung aus intersektionaler Perspektive	22
2.6 Nachhaltige Verankerung der Maßnahmen	25
2.7 Etablierung von Strukturen für das Diversity Management an der UoB	28
3 Bericht zu Entwicklungszielen aus dem Zweiten Selbstreport	30
3.1 Etablierung eines diversitätsgeleiteten Studienerfolgsmonitorings.....	30
3.2 Systematische Stärkung der Passungskompetenz	31
3.3 Passung in der curricularen Flexibilisierung.....	31
3.4 Wissenschaftliche Begleitung	32
4 Ausblick auf Entwicklungsziele	33
4.1 Bildungsgerechtigkeit.....	33
4.2 Familiengerechtigkeit.....	33
4.3 Geschlechtergerechtigkeit	34
4.4 Inklusion und Teilhabe	34
4.5 Schutz vor Diskriminierung	35

1 Kurzvorstellung

Die im Jahr 1818 gegründete Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn zählt mit rund 700 Professuren, 31.500 Studierenden, 6.500 Promovierenden sowie 7.000 Beschäftigten zu den größten und leistungsfähigsten Universitäten in Deutschland und weltweit. In den renommierten internationalen Rankings ist sie international unter den Top 100 und national in den Top 10 fest etabliert. Im internationalen Wettbewerb erreichen zahlreiche ihrer Disziplinen, wie Mathematik und Wirtschafts- und Agrarwissenschaften, eine Spitzenstellung. Unter elf Exzellenzuniversitäten und -verbänden Deutschlands war sie mit ihren sechs Exzellenz-Clustern (Alleinstellungsmerkmal) in den Bereichen Mathematik, Quantencomputing, Immunologie, Wirtschaftswissenschaften, Abhängigkeitsforschung und Robotik in der Landwirtschaft in der letzten Runde des Wettbewerbs in 2019 die erfolgreichste Hochschule.

Die Universität Bonn (UoB) steht für global vernetzte Spitzenforschung, die fundierte Vermittlung von Wissenschaft in der Lehre sowie den Transfer von Erkenntnissen in die Gesellschaft. Ihre Exzellenz verdankt sie ihren Mitgliedern: den Studierenden, Forschenden, Lehrenden und allen Beschäftigten der Verwaltung und der technischen Bereiche. Deren Vielfalt, die sich in unterschiedlichen Potentialen, Erfahrungen, Lebenswegen- und entwürfen widerspiegelt, bereichert und fordert die Universität als lernende Organisation. Die UoB versteht die Umsetzung, Förderung und Unterstützung von Chancengerechtigkeit und Diversität als grundlegende Bestandteile einer wertschätzenden Universitätskultur und somit als Führungs- und Querschnittsaufgabe, was einem Ziel des zweiten Selbstreports (2019) entspricht.

Bereits mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt in 2017 hat sich die UoB zu ihrer Verantwortung, die Chancengerechtigkeit zu stärken, bekannt. Erklärtes Ziel ist es, Diversität sichtbar zu machen, sowie das Potential jeder*s Einzelnen wertzuschätzen und zu unterstützen. Um dies zu erreichen, wird eine Organisationskultur geschaffen, die individuelle Lebenslagen sowie unterschiedliche soziale und kulturelle Hintergründe unserer Mitglieder wertschätzend anerkennt und (strukturelle) Ungleichbehandlung und Ausschlussmechanismen systematisch aufdeckt und abbaut.

Dieses Vorhaben wurde bereits im Zuge der ersten Auditierung deutlich herausgearbeitet. Das Engagement der UoB wurde durch das Durchlaufen des Diversity-Audits "Vielfalt gestalten" des Stifterverbandes 2019/20, unter Federführung des Prorektors für Hochschulentwicklung und Chancengleichheit, bestätigt. Mit der Teilnahme am Re-Audit – unter Beteiligung der Netzwerkpartner*innen und Vertreter*innen der drei Statusgruppen „Lehrende/ Wissenschaftler*innen“, „Studierende“ und „Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung“ – wollen wir unser Vorhaben im Prozess der Re-Auditierung noch einmal öffentlich bekräftigen. Außerdem soll das Re-Audit aus einer stärker intersektional geprägten Perspektive erfolgen.

Im Jahr 2020 wurde die Stabsstelle für Chancengerechtigkeit und Diversität gegründet; 2021 folgte die Einrichtung des übergeordneten Prorektorats für Chancengerechtigkeit und Diversität, das sich exklusiv diesen beiden Themen widmet. Die Diversitätsarbeit ist damit an der UoB strukturell im Rektorat verankert. Im Prorektorat unter Leitung der Prorektorin ist eine Referentin beschäftigt. Das Kernteam der Stabsstelle besteht seit 2022 aus Leitung und Projektmanagement mit dem Schwerpunkt Bildungsgerechtigkeit und Teamassistenz. Es wurde 2023 durch weitere personelle Ressourcen im Umfang von zwei vollen Stellen, befristet bis Ende 2025, ergänzt. So gibt es eine Stelle für den Themenbereich „Inklusion und Teilhabe“ sowie zwei teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen für Diskriminierungsschutz.

2 Entwicklung der Diversitätsstrategie seit Zertifikatsverleihung

Um Innovation und Zukunftsfähigkeit zu fördern, ist der leitende Gedanke bei der Weiterentwicklung unserer Diversitätsstrategie, Maßnahmen zu ergreifen, die es allen Mitgliedern der UoB – unabhängig von ethnischer und sozialer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Identität oder familiärer Situation – ermöglichen, unter bestmöglichen Bedingungen zu studieren, zu arbeiten und zu forschen und sich gut in die akademische Gemeinschaft zu integrieren. Darüber hinaus werden diese Maßnahmen in vielen Fällen unter Beteiligung der Statusgruppen zielgruppenspezifisch und nachhaltig weiterentwickelt.

Die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität unterstützt und berät das Rektorat bei der (Weiter-)Entwicklung von Konzepten und Strategien zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversität. Sie identifiziert Good-Practice-Maßnahmen, sorgt für deren Transfer und trägt zur Etablierung einer, von gegenseitiger Wertschätzung und Anerkennung geprägten, Organisationskultur bei – ebenfalls ein Ziel aus dem ersten Zertifizierungsprozess. Um die Strategie für Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion weiter zu entwickeln und umzusetzen, ist die Bildung von Netzwerken unerlässlich. Unser Leitsatz „**Netzwerke für Teilhabe, individuelle Vielfalt, Anerkennung und Wertschätzung**“ („BRIDGES“¹), durch den unterschiedliche Kenntnisse, Kompetenzen und die hierauf fußenden zentralen wie dezentralen Maßnahmen in eine sich gegenseitig verstärkende Beziehung zueinander gebracht werden, hatte sich schon im Zuge der ersten Auditierung bewährt.

In 2020 lagen die Schwerpunkte der Stabsstellenarbeit zunächst im Aufbau und in der administrativen Abwicklung eines Corona-Hilfsprogramms, in der Implementierung des Förderinstruments [Programm zur Stärkung des Equal Opportunity-Prozesses \(STEP\)](#) sowie im Aufbau des [Chancengerechtigkeitsportals](#). Im Mai 2021 richtete die UoB das Prorektorat für Chancengleichheit und Diversität ein, das ausschließlich für diese Themen zuständig ist. Das Prorektorat, welches zwischenzeitlich in [Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität](#) umbenannt wurde, ist gemeinsam mit der zugehörigen Stabsstelle für die Umsetzung der Diversitätsstrategie der Universität verantwortlich. Die aktuelle Leiterin der Stabsstelle trat im Juli 2021 ihre Arbeit an.²

Prorektorat und Stabsstelle handeln in Sinne des o.g. Leitsatzes „BRIDGES“ als Brückenbauer*innen, Impulsgeber*innen und Berater*innen in enger Abstimmung mit dem Rektorat, den Fakultäten und Dezernaten, der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie dem uniweiten Diversitätsnetzwerk, das aus dem Lenkungskreis entstanden ist, welcher im Auditverfahren (2018/19) aktiv eingebunden war. Dem aktuellen Netzwerk gehören inzwischen rund 40 Beratungs- und Anlaufstellen an (u.a. die Stabsstelle Personalentwicklung, die Zentrale Studierendenberatung, das Bonner Graduiertenzentrum, das Familienbüro, die Beauftragte für Studierende mit Behinderung, die Schwerbehindertenvertretung, die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz, die [„AG Diversität“ der Philosophischen Fakultät](#) u.v.m.) sowie Mitglieder und Initiativen aus dem Mittelbau.

¹ Englisch: BUILDING NETWORKS FOR PARTICIPATION, INDIVIDUAL DIVERSITY, RECOGNITION AND APPRECIATION; der Plural ergibt sich aus den Netzwerken.

² Durch die Pandemie und die damit einhergehenden „Lockdowns“ kam es zu erschwerten Bedingungen, die das gesellschaftliche wie auch das berufliche Leben quasi zum Erliegen brachten. Ein Wechsel in der Leitungsposition, die ein Jahr unbesetzt war, führte zu einer verlangsamten Zielverfolgung.

Durch den Wechsel der Zuständigkeit für das Thema Diversität und Chancengerechtigkeit im Rektorat, der durch die Neueinrichtung eines eigenständigen Prorektorats ermöglicht wurde, ist der Fokus von einer starken Ausrichtung in Richtung Lehre und dem Fokus auf die Erhöhung des Professorinnenanteils zusätzlich auch in Richtung strukturellen Abbaus von Barrieren und Schutz vor Diskriminierung gerückt. Seitens der Politik und der Gesellschaft wie auch der Partnerorganisationen steigen die Anforderungen in diese Richtung stetig. Dennoch ist es das Bestreben des Prorektorats für Chancengerechtigkeit und Diversität und der ihr angeschlossenen Stabsstelle seit der „Staffelübergabe“, die Vorhaben und Ziele, die im zweiten Selbstbericht im Bereich der Lehre benannt wurden, gemeinsam dem Prorektor für Studium, Lehre und Hochschulentwicklung weiter zu verfolgen und umzusetzen (vgl. Kap. 3).

Das Prorektorat und die Stabsstelle für Chancengerechtigkeit und Diversität geben strategische Impulse, um Exzellenz durch Vielfalt und Inklusion zu fördern. Hierzu wurde im Rahmen einer langfristigen Schwerpunktsetzung das [Leitbild „Exzellenz durch Chancengerechtigkeit und Vielfalt“](#), welches im Oktober 2023 veröffentlicht wurde, ausgearbeitet. Es ist der Ausgangspunkt für einen detaillierteren Projekt- und Aktionsplan mit dem Fokus auf fünf Schwerpunkte: 1. die Erleichterung des Zugangs zu Bildung für Personen aus nicht-akademischem Umfeld oder mit Zuwanderungsgeschichte, 2. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Studium, Wissenschaft und Beruf, 3. die Gleichstellung der Geschlechter besonders in Leitungspositionen, 4. die Inklusion, sowie 5. den Diskriminierungsschutz.

Seit der Zertifizierung wurden an der UoB zahlreiche Projekte, Instrumente und Veranstaltungen – im nachfolgenden „Maßnahmen“ (MN)³ (vgl. Anlage 1 „Liste der Maßnahmen nach Handlungsfeldern“) genannt – durchgeführt bzw. implementiert, auf die wir im Folgenden entsprechend der Schwerpunkte unseres Leitbildes themenbezogen eingehen.

2.1 Einsatz für mehr Bildungsgerechtigkeit

Die UoB strebt an, gleiche Bildungschancen für alle sicherzustellen. Dazu zählt zum einen die Unterstützung beim Zugang zu Bildung und zum anderen das Gewährleisten eines möglichst hürdenlosen Bildungsverlaufs. Dabei liegt ein Fokus auf Personen, die in Bezug auf Startchancen tendenziell strukturell benachteiligt sind, etwa Erstakademiker*innen oder Personen aus „ressourcenschwachen“ Milieus, sowie auf bisher unterrepräsentierten Gruppen, beispielsweise Personen mit Flucht- oder Zuwanderungsgeschichte. In der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität wurde im Herbst 2022 eine unbefristete Vollzeitstelle eingerichtet, in deren Verantwortungsbereich unter anderem der Aufbau des neuen Programms „Pathways to Research“ (Erläuterung s.u.) und die Zuständigkeit für die Koordination der strategischen Ausweitung des Themas Bildungsgerechtigkeit auf Seiten des Rektorats liegt.

Insgesamt sind an der UoB zahlreiche Akteur*innen verantwortlich für verschiedene Initiativen und Programme rund um das Thema Bildungsgerechtigkeit. Impulsgebend und essentiell ist die [Zentrale Studienberatung \(ZSB\)](#). In ihren verschiedenen Beratungsangeboten wird explizit auch auf Möglichkeiten zur Studienförderung hingewiesen, beispielsweise auf Stipendien, BAföG und weitere finanzielle Hilfen wie die Starthilfe des AstA. Die ZSB unterstützt mit ihren Angeboten sowohl

³ Die Darstellung der Maßnahmen im vorliegenden Report erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Fakultäten, Forschungsbereiche und andere universitäre Institutionen führen eine Vielzahl an Projekten und Initiativen mit Bezug zu Chancengerechtigkeit und Diversität durch.

Studieninteressierte als auch Studierende. Die Mitarbeitenden der ZSB stehen seit vielen Jahren in Kontakt mit Bonner Schulen, inklusive denen mit einem erhöhten Sozialindex, um auch weniger privilegierten Studieninteressierten die Möglichkeit zu bieten, sich über ein Studium zu informieren. Durch die Teilnahme an dem NRW-weiten Landesprogramm [Kein Abschluss ohne Anschluss \(KAoA\)](#) wurde ein nahezu flächendeckendes Informationsangebot für Sek II-Schulen in der Region erreicht. KAoA ist ein Programm zur beruflichen Orientierung mit dem Ziel, Schüler*innen einen erfolgreichen Übergang in eine Ausbildung oder ein Studium zu ermöglichen. Dazu bietet die ZSB verschiedene Veranstaltungs- und Informationsformate wie z.B. die [Bonner Hochschultage](#) (MN 1) oder Angebote und Aktionen zu den landesweiten [Wochen der Studienorientierung](#) an. Seit Mai 2024 beschäftigt die UoB in der ZSB drei unbefristete Vollzeitkräfte im Rahmen des NRW-weiten [Talentscouting-Programms](#) zum Abbau von Bildungsbarrieren, das im Zeitraum von 2016 bis heute auf inzwischen 23 Hochschulen im ganzen Bundesland ausgeweitet wurde. Das Programm richtet sich hauptsächlich an Schüler*innen aus Nicht-Akademiker*innen-Familien.

Folgende Angebote sollen durch das Bonner Talentscouting-Team etabliert werden:

- Aufsuchende monatliche Beratungsangebote für Oberstufenschüler*innen finden an Gesamtschulen, Gymnasien und Berufskollegs in der Region Bonn sowie im Rhein-Sieg- und Rhein-Erft-Kreis statt. Die Talentscouts sind auch außerhalb dieser monatlichen Termine erreichbar und bieten darüber hinaus Beratungen vor Ort in der ZSB oder online an.
- Die Angebote umfassen die Phasen der Schulzeit, des Übergangs von Schule auf Hochschule sowie des Studiums. Sie beinhalten z.B. Informationsvermittlung zu Berufs- und Studienorientierung, Workshops zu Themen wie Finanzierungsmöglichkeiten, Bewerbungsprozessen und Auslandsaufenthalten sowie Treffen mit Role Models.
- Ehemalige Teilnehmer*innen des Programms können am NRW-Zentrum für Talentförderung zu Talentpat*innen ausgebildet werden und so als Mentor*innen für Schüler*innen und Studienbeginner*innen an der UoB fungieren.

Neben den Initiativen der ZSB bieten auch die vielfältigen Programme der [Jungen Uni](#) (MN 2) Studieninteressierten Orientierung und Unterstützung. Die Programme richten sich an verschiedene Altersgruppen - von Grundschüler*innen bis hin zu Ausbildungs- bzw. Studieninteressierten. Sie dienen der Vermittlung wissenschaftlicher Inhalte, einer Vorstellung vom universitären Leben und der beruflichen bzw. der Studienorientierung. Zu den Programmen gehören u.a. die [Kinderuni](#), [Jugend Forscht](#), [Wissenschaftsrallyes](#), das [Frühstudium FFF \(Fördern, Fordern, Forschen\)](#) (MN 3), zahlreiche Kennenlern- und Orientierungsangebote und die enge Zusammenarbeit mit Kooperationschulen in Bonn, dem Rhein-Sieg-Kreis und an deutschen Auslandsschulen.

Zusätzlich zu den Angeboten in der Orientierungsphase spielt auch die Unterstützung während des Studiums eine zentrale Rolle. Die ZSB in Kooperation mit [Healthy Campus Bonn](#) bietet in ihrer Veranstaltungsreihe [RessourcenStark durchs Studium](#) (MN 4) Workshops für Studierende an, um deren Kompetenzen für ein erfolgreiches Studium zu entwickeln. Dabei werden Themen wie Resilienz, Stärkung des Selbstwerts, Lernstrategien und Zeitmanagement behandelt. Seit dem Jahr 2023 veranstaltet die ZSB jährlich das [Bergfest](#) (MN 5) eine Veranstaltung zur Studienhalbezeit für Studierende und Promovierende. Dabei werden sie für den weiteren Studien- und Promotionsverlauf gestärkt und das bisher Erreichte wird gemeinsam gefeiert.

Für alle überfachlichen Fragen zu Berufsorientierung, Karriereplanung und Bewerbungsstrategien können sich Studierende an den [Career Service](#) wenden. Mit Workshops, 1 : 1-Beratungen und dem

Karrieretag des Career Service werden Studierende und Absolvent*innen auf ihrem Weg von der Uni in den Beruf begleitet und unterstützt. Gerade in der Karriere-Sprechstunde sind immer wieder Fragen zum Berufseinstieg als Erstakademiker*in ein Thema. Auf der Homepage verweist der Career Service bereits seit Längerem auf externe Ansprechpartner*innen, wie z. B. das Berufseinstiegsprogramm von ArbeiterKind.de (s.u.). Ferner wurde im Berichtszeitraum das „Bonner Studienbegleitprogramm (Be Strong!)“ (vgl. Kap. 3.3) konzipiert, das zum Sommersemester 2025 startet.



Abbildung 1: Logo "Pathways to Research"

Zur Stärkung von Bildungsgerechtigkeit hat die UoB zudem ihre Anstrengungen intensiviert, Zielgruppen zu unterstützen, die an der Universität unterrepräsentiert sind beziehungsweise die durch das deutsche Bildungs- und Hochschulsystem vor besondere Herausforderungen gestellt werden. Im Rahmen der Exzellenzinitiative hat die UoB das [Programm Pathways to Research](#) (MN 6) eingerichtet, für das im Wintersemester 2022/2023 ein Programmkonzept entwickelt wurde und das im Sommersemester 2023 startete. Es richtet sich an Studierende und Promovierende mit Flucht- oder Zuwanderungsgeschichte. Das Förderprogramm beinhaltet monatliche Stipendien sowie ein Workshop- und Coachingprogramm. Neben der Vermittlung von Kompetenzen für einen erfolgreichen Studien- bzw. Promotionsverlauf fördert das Programm das Knüpfen sozialer Kontakte und den Austausch mit Role Models. Bezüglich der Unterstützung der PhD-Stipendiat*innen besteht eine enge Kooperation mit dem [Argelander Competence Center](#) der UoB. Bislang wurden 30 Studierende und fünf Promovierende in dem Programm gefördert.

Das [Argelander-Programm](#) für Nachwuchswissenschaftler*innen ist ein umfassendes Unterstützungsangebot für alle akademischen Entwicklungsstufen. Es basiert auf den drei Säulen Orientierung, Qualifizierung und Unterstützung und zielt darauf ab

- frühe wissenschaftliche Unabhängigkeit zu fördern,
- Raum für innovative Ideen und Ansätze zu ermöglichen sowie
- transparente Karrierewege zu schaffen.

Personen mit Fluchtgeschichte finden auch in weiteren Angeboten Unterstützung, etwa in Programmen des Landes NRW, die vom International Office (IO) koordiniert werden. [NRWege-Stipendien](#) stehen Studierenden mit Fluchthintergrund offen, die damit ein einjähriges Voll- oder Teilstipendium erhalten. Das Programm [NRWege-Studienvorbereitung](#) bietet Studieninteressierten Orientierung, einen Intensivsprachkurs Deutsch zur Vorbereitung auf die Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang (DSH) sowie Beratungsangebote. Ferner beinhaltet das Programm Lerncafés und studienvorbereitende Workshops. Das Programm fußt auf dem Vorgängerprogramm „Förderung der Integration in das Studium (FdIS)“. Neben der Studienvorbereitung fördert das Land NRW

ebenfalls aus Mitteln des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ (ZSL) das [iStart Karriere-Programm](#) für internationale Studierende, das sie auf den Berufseinstieg vorbereitet und sie beim Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt unterstützt. Studierende mit Fluchtgeschichte erhalten prioritär einen Platz in teilnahmebeschränkten Modulen. Außerdem betreut das IO aktuell 13 ukrainische Stipendiat*innen aus dem DAAD-geförderten Programm „Zukunft Ukraine“ und berät zu „Brückenstipendien für Palästinenserinnen und Palästinenser in Deutschland“ des DAAD.

Seit 2021 unterstützt das Rektorat das von der Philosophischen Fakultät in Kooperation mit dem Caritasverband Bonn und weiteren Partner*innen aufgelegte [Programm MitSprache](#) (MN 7) finanziell und über die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität. Das Programm hat zum Ziel, die gesellschaftliche Teilhabe und Integration zugewanderter Personen durch Spracherwerb und somit den interkulturellen Austausch zu fördern. Zielgruppen des Programms sind Studierende der UoB, die als ehrenamtliche Sprachbegleiter*innen qualifiziert werden sowie neuzugewanderte Personen, die an Sprache, dem Kontakt zu Bonner Studierenden und Ausbildung bzw. Studium in Deutschland interessiert sind. In 2023 wurde das Programm zunächst um drei Jahre verlängert.

Auch das [Programm Perspektive Integration – Sprache im Beruf \(PIB\)](#) (MN 8) vermittelt seit 2016 interkulturelle Kompetenzen. Es wird koordiniert von der Abteilung für Interkulturelle Kommunikation und Mehrsprachigkeitsforschung (IKM) an der Philosophischen Fakultät. Dabei handelt es sich um ein deutschlandweit einzigartiges Weiterbildungsangebot, das sich explizit auch an nicht-akademische Arbeitsfelder richtet. Ausbilder*innen und Lehr- und Fachkräfte werden für die sprachensible Ausbildung von zugewanderten Menschen und die Bedeutung von Sprache am Arbeitsplatz sensibilisiert. Die Finanzierung des Programms wurde 2023 um zwei weitere Jahre verlängert.

Der interkulturelle Austausch und die Vermittlung der dafür nötigen Kompetenzen stehen auch im Fokus der vom IO angebotenen [Interkulturellen Trainings](#) (MN 9). Diese werden mehrmals pro Semester auf deutsch oder englisch angeboten und haben teilweise einen Schwerpunkt auf Diversitäts-Themen. Die Plätze werden anteilig für internationale Studierende reserviert. Die Interkulturellen Trainings leisten insofern einen Beitrag zu Bildungsgerechtigkeit, als dass sie interkulturelle Erfahrungen auch für diejenigen möglich machen, die kein Auslandsstudium oder anderweitigen Auslandsaufenthalt antreten können. Auch das ebenfalls vom IO angebotene [Zertifikat für Interkulturelle Kompetenz](#) (MN 10) schließt hier eine wichtige Lücke, weil es Studierende dabei unterstützt, ihre für den beruflichen Einstieg oft erforderlichen interkulturellen Kenntnisse und Erfahrungen auch ohne vorhandene Ressourcen oder Vorkenntnisse auszubauen.

In Bezug auf Erstakademiker*innen hat die UoB ihr Engagement verstärkt. Dazu steht sie im Austausch mit [ArbeiterKind.de](#), die sich zum Ziel gesetzt haben, Studieninteressierte und Studierende aus Familien ohne Hochschulerfahrung zu unterstützen und ihren Anteil an Hochschulen zu erhöhen. Neben einem inhaltlichen Austausch mit der Bonner Gruppe werden derzeit verschiedene Möglichkeiten der Kooperation ausgelotet. Auch das Befassen mit dem Thema Klassismus wird von der UoB intensiviert. Dies entspricht auch dem Engagement der Studierendenschaft.

Im Wintersemester 2022/2023 hat die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität ein „Karrierecoaching – First Generation“ angeboten. Das Coaching richtete sich an studierende Erstakademiker*innen und bereitete die Teilnehmer*innen auf den Berufseinstieg vor, u.a. durch Selbstreflexion zu persönlicher Motivation, Zielen und fachlichen Interessen. Es fand im Rahmen der Workshopreihe „Diversität und Awareness“ (MN 11, vgl. Anlage 3 „Workshopreihe Diversität und

Awareness“) statt, die Workshops zu den fünf Schwerpunktthemen Bildungsgerechtigkeit, Familiengerechtigkeit, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und Teilhabe sowie Schutz vor Diskriminierung für verschiedene Statusgruppen umfasst.

Im Sommersemester 2024 wurde vom Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) ein [Workshop für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Titel „Wissenschaftlerin der Ersten Generation – was heißt das für mich? Empowerment und Netzwerken für Erstakademikerinnen“](#) (MN 12) durchgeführt. Er diente neben der Reflexion über eigene Ressourcen auch dem gegenseitigen Austausch.

Das IO stellt mit Mitteln des DAAD verschiedene [Stipendien für internationale Studierende](#) zur Verfügung. Dazu gehören z.B.:

- Kontakt-Stipendien für Studierende von Partnerhochschulen, die im Rahmen des Global Exchange Programs an der UoB studieren
- Stipendien für internationale Studierende, die kurz vor dem Abschluss stehen
- „Stipendien für mehr Chancengerechtigkeit“ für internationale Studierende mit Fluchthintergrund, chronischer Erkrankung oder Behinderung, Pflegeverantwortung oder minderjährigen Kindern im eigenen Haushalt
- Stipendien für besonders engagierte Studierende
- Stipendien für Studierende der Europäischen Hochschulallianz NeurotechEU, die an einem Intensivsprachkurs Deutsch als Fremdsprache teilnehmen
- Erasmus+ Stipendien für Auslandsstudium bzw. -praktikum für Bonner Studierende mit Behinderung, chronischer Erkrankung, für Erstakademiker*innen, berufstätige Studierende und Studierende mit Kind

Im Erasmus+ Programm werden seit 2021 in der Auslandsmobilität unterrepräsentierte Studierendengruppen (s.o.) durch einen zusätzlichen Betrag von monatlich 250 € gefördert. In enger Zusammenarbeit zwischen der Stabsstelle Diversität und Chancengerechtigkeit, dem Familienbüro und der Beauftragten für Studierende mit Behinderung/chronischen Erkrankungen wurde diese Fördermöglichkeit an der UoB von Beginn an stark beworben. Ergänzend hat das Dezernat „Internationales“ die Erasmus-Förderung für diese Zielgruppe mit sogenannten Santander-Stipendien aufgestockt, um so den Stellenwert von Chancengerechtigkeit und Auslandsmobilität zu betonen.

Auch internationale Promovierende werden durch verschiedene Programme unterstützt, die in Kooperation von IO und [Bonner Graduiertenzentrum](#) stattfinden. Dazu gehören u.a. [Writing Support Groups](#), [Willkommens- und Orientierungsveranstaltungen](#) und [Informationsveranstaltungen zu Karrierewegen](#) (MN 13).

Die UoB ist außerdem bestrebt, in Bezug auf das Thema Bildungsgerechtigkeit Impulse aus der Studierendenschaft aufzunehmen. Dazu gehört auch die universitätsweite Bereitstellung kostenfreier Menstruationsprodukte für Studierende (vgl. Kap. 2.3). Im Jahr 2022 wurde die neukonzipierte [Allgemeine Studierendenbefragung](#) (MN 14) erstmalig durchgeführt. Sie orientierte sich an dem Ziel der UoB, den Studienerfolg insgesamt zu verbessern, und richtete den Fokus besonderes auf mögliche Herausforderungen im Studium und daraus resultierende Unterstützungsbedarfe.

Die UoB entwickelt auch ihre bisherigen Aktivitäten im Bereich Studium und Lehre konsequent weiter und übernimmt verstärkt und nach außen sichtbar die Verantwortung für die Qualität und das Qualitätsmanagement im Bereich Studium und Lehre. Zu diesem Zweck ist zu Beginn des Jahres 2022

ein zweistufiges Projekt „Systemakkreditierung“ gestartet worden, unter der Leitung des Prorektors für Studium, Lehre und Hochschulentwicklung sowie in enger Abstimmung und unter kontinuierlicher Einbindung aller Fakultäten, des Bonner Zentrums für Lehrerbildung (BZL), weiterer Stakeholder der Universität sowie unter Einbezug einer beratenden externen Akkreditierungsagentur. Ziele der Systemakkreditierung sind u.a. der Aufbau und die langfristige Etablierung einer kontinuierlichen, partizipativ gestalteten Qualitätskultur im Bereich von Studium und Lehre. Zur Koordination und Begleitung des Projekts und des Wegs der UoB zur formalen Systemakkreditierung wurde die Stabsstelle Qualitätsmanagement und Digitalisierung Studium und Lehre (SQDSL) in Dezernat „Studium, Lehre, Planung“ eingerichtet und Mitte des Jahres 2022 besetzt. Die Stabsstelle ist nach der Zertifizierung der UoB als systemakkreditierte Hochschule zentrale Ansprechinstanz für alle Fragen rund um die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der Studiengänge der UoB sowie für das hochschulinterne Gesamtregelkreislautsystem. Im Rahmen des Projektes wurden Gleichstellungsbüro und Stabsstelle Chancengerechtigkeit bspw. eng für die Ausdifferenzierung des Profilvermerks „Chancengerechtigkeit“ in der universitätseigenen Checkliste zum neuen Leitbild Lehre einbezogen (resultierend in den operativen Teilzielen: „Stärkung der Bildungsgerechtigkeit“, „Curriculare Flexibilisierung im Rahmen des Ziels einer gender- und familiengerechten sowie inklusiven Hochschule“ sowie „Bildungsgerechtigkeit als Gegenstand des Studiums“). Ferner werden zwischen Gleichstellungsbüro, Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität und SQDSL im Sinne regelmäßig wiederkehrender Aktualisierung Beiträge für die „Internen Akkreditierungstemplates“ abgestimmt, die im Rahmen eines jeden internen Akkreditierungsverfahrens Einsatz finden. Diese referenzieren i.d.R. direkt auf Webpräsenzen und Projektseiten des Gleichstellungsbüros und der Stabsstelle Chancengerechtigkeit. Die Fakultäten sind gehalten, diese unter Einbezug der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu ergänzen bzw. sich entsprechend zu positionieren

2.2 Familiengerechtigkeit ist kein Kinderspiel

Die Familienmodelle haben sich in den vergangenen Jahren in der gesamten Gesellschaft und damit auch bei den Mitarbeitenden und Studierenden mehr und mehr ausdifferenziert. Dies gilt es bei der Weiterentwicklung und Neuschaffung von Angeboten zu berücksichtigen. In Anerkennung der gesellschaftlichen Veränderungen bedeutet für die UoB „Familie“ daher ein langfristiges Bündnis mit enger persönlicher Bindung, in dem Menschen Verantwortung füreinander übernehmen. Diese universitätsinterne Definition ist Grundlage für die Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten sowie für die Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen.

Die UoB ist seit Dezember 2011 mit dem „[audit familiengerechte Hochschule](#)“ ausgezeichnet und darf diesen Titel seit Ende 2021 dauerhaft tragen. Beratende und unterstützende Instanz für Beschäftigte und Studierende mit Familienverantwortung ist das [Familienbüro](#), welches als Stabsstelle im Dezernat „Personalmanagement“ angebunden ist. Seitens des Prorektorats und der Stabsstelle für Chancengerechtigkeit und Diversität wird das Familienbüro unterstützt, indem durch regelmäßige Besprechungen eine enge Abstimmung sichergestellt und gemeinsame Initiativen geplant werden. Diese Allianz hat sich auch im Zuge des diesjährigen Re-Audits, auf das weiter unten noch einmal eingegangen wird, gewinnbringend gezeigt. Um einen regelmäßigen Abgleich der Bedarfe zu erlangen, hat das Familienbüro gemeinsam mit der Prorektorin im März 2022 den runden Tisch „Familie in der Wissenschaft“ (MN 15) ins Leben gerufen, bei dem sich regelmäßig Wissenschaftler*innen mit Care-Aufgaben austauschen, von Hürden im beruflichen Alltag berichten und Verbesserungsstrategien entwickeln. Im Sommer 2023 übergab der Runde Tisch dem

Familienbüro erarbeitete Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von Wissenschaftler*innen mit Care Verpflichtungen, die u.a. in die Diversitätsstrategie der UoB einfließen werden. Weitere wichtige Impulse erhält die UoB durch überregionale Vernetzung mit anderen Hochschulen. Dazu steht sie als Mitglied im Austausch mit dem [HochschulNetzwerk Familie HNF NRW](#) und mit dem Verein Familie in der Hochschule e.V.

Die UoB bietet ihren Mitgliedern vielfältige Unterstützung, um die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf zu verbessern. Derzeit stehen den Beschäftigten 140 Kinderbetreuungsplätze in kooperierenden Kindertagesstätten zur Verfügung, weitere 115 Plätze gibt es allein für Kinder von Studierenden. Die Kriterien für die Vergabe der Betreuungsplätze wurde überarbeitet und aktualisiert (MN 16). Um eine bessere Transparenz der Vergabe zu gewährleisten, wurde ein Punktesystem eingeführt, durch das verschiedene Kriterien verstärkt Berücksichtigung finden, etwa Kinder von Alleinerziehenden, Personen in Berufsausbildung oder in der Qualifizierungsphase, weiblichen Führungskräften, Elternzeiten von Vätern oder auch gemeinsame Unterbringung von Geschwisterkindern. Zudem gibt es für neu hinzugezogene Professor*innen eine Sonderregelung, damit sie auch unterjährig leichter einen Betreuungsplatz finden. Aufgrund der hohen Nachfrage plant die UoB die Zahl der Plätze in den kommenden Jahren auszubauen. So ist der Bau einer neuen universitären Kindertageseinrichtung (MN 17) in zentraler Lage auf dem Campus Poppelsdorf geplant; hier sollen 50 Kinder Platz finden. Ein bilinguales Angebot (deutsch/englisch) sowie erweiterte Öffnungszeiten sind vorgesehen.

Eine Randzeiten- und Notfallbetreuung für Kinder von Mitarbeitenden ergänzt das Angebot. Auch in den Ferien und bei universitären Veranstaltungen bietet die UoB zusätzliche Betreuungsangebote an und vermittelt bei Bedarf Babysitter*innen an Studierende und Beschäftigte. Speziell für studierende Eltern bietet die Universität in Kooperation mit der Stadt Bonn ein flexibles

Kinderbetreuungsangebot „[Kinder St.E.R.N.](#)“ in Trägerschaft von La familiär e.V. als Rand- und Nachmittagsbetreuung, das in diesem Jahr verstetigt wurde (MN 18). So kann dieses wichtige Instrument zur Vereinbarkeit von Studium und Familie nun langfristig gesichert und angeboten werden. Eine bedarfsorientierte Ausweitung der Infrastruktur mit flexiblen Angeboten der Kinderbetreuung wird regelmäßig geprüft, um den Mitgliedern der Hochschule in Betreuungsgespäßen noch mehr Unterstützung zu bieten. Darüber hinaus unterstützt der Beratungsservice des Familienbüros Beschäftigte und Studierende mit Care-Verpflichtung und bietet individuelle und passgenaue Unterstützung, z.B. durch Zuschüsse zu den Betreuungskosten.

In einer Kooperation zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Amt für Familienservice bietet die UoB Reisekostenzuschüsse für Dienstreisen an, die die Mitnahme von Kindern ermöglichen. Darüber hinaus gibt es mehrere Fonds, die explizit auf die finanzielle Unterstützung von Studierenden mit Kindern, insbesondere alleinerziehenden Studierenden in schwierigen Lebenssituationen ausgerichtet sind. Eine finanzielle [Kurzzeitunterstützung für Eltern in der Abschlussphase](#) ihres Bachelor-, Master- oder Promotionsstudiums (MN 19) wird für einen begrenzten Zeitraum angeboten. Ziel dieser Förderung ist es, Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder und der Bewältigung der alltäglichen Aufgaben zu unterstützen, damit sie mehr Zeit für ihre Abschlussarbeit aufwenden können.

Das Thema Pflege gewinnt immer mehr an Bedeutung, stellt jedoch für viele immer noch ein Tabu dar. Ganz aktuell sorgt das Familienbüro durch verschiedene Maßnahmen für eine bessere Sichtbarkeit des Themas und der damit verbundenen Bedarfe und Angebote: Die UoB hat in den letzten Jahren verschiedene Beratungs- und Vermittlungsangebote aufgebaut. So bietet das

Familienbüro seit 2016 ihren Beschäftigten und Studierenden eine [qualifizierte Beratung zu Fragen der Pflege von Familienangehörigen](#) (MN 20) und der Vereinbarkeit mit Arbeit und Studium durch eine ausgebildete Pflegeberaterin an. Dieses Angebot wird gerne angenommen und das Beratungsaufkommen steigt stetig. Weiterhin werden dezentral sog. Pflegelots*innen ausgebildet, die ihre Kolleg*innen vor Ort in den Arbeitsbereichen Orientierung geben, erste Auskünfte und Kontaktpersonen vermitteln können. Seit drei Jahren besteht zudem eine Austauschgruppe für pflegende Angehörige unter Begleitung einer externen Referentin, zu der Beschäftigte und Studierende regelmäßig eingeladen sind, in Präsenz oder via Zoom teilzunehmen. Das Angebot wird derzeit weiterentwickelt und soll als niederschwelliges „Lunch and Talk“-Angebot neu aufgelegt werden.

Im Aufbau befindet sich ergänzend eine Notfallunterstützung für pflegebedürftige und pflegende Universitätsangehörige, die ihnen den Zugang zu kostenpflichtigen Angeboten, die über die Beratung und weitere Unterstützung durch das Familienbüro hinaus gehen und nicht von einem öffentlichen Träger übernommen werden (z.B. durch den Entlastungsbetrag der Pflegekassen), ermöglichen soll. Dies beinhaltet etwa die aktive Unterstützung bei der Buchhaltung, im Schriftverkehr mit den Pflege- oder Rentenkassen oder die Prüfung einer Pflegekostenabrechnung durch einen Care Case Manager. Ziel der Bezuschussung ist es, weiterführende Unterstützungsleistungen zu finanzieren, um zeitliche Entlastung im Arbeitsalltag sowie den Erhalt der Arbeitskraft bzw. der Leistungsfähigkeit im Studium oder in der Qualifizierungsphase zu ermöglichen. Durch eine Pflegekampagne, die für das Jahr 2025 mit neuen Podcast-Folgen, einer Wanderausstellung, verstärkter Vernetzung und Praxisbeispielen geplant ist, möchte das Familienbüro für mehr Transparenz sorgen, Aufklärung leisten und die Enttabuisierung des Themas fördern.

Das Familienbüro verzeichnet eine Zunahme an Beratungen von schwangeren und stillenden Studierenden und Studierenden mit Kind zum Thema Nachteilsausgleich. Hierbei nimmt das Familienbüro neben der beratenden Funktion auch eine unterstützende Rolle wahr, z.B. bei der Begleitung von Abstimmungsgesprächen der betroffenen Studierenden mit Prüfer*innen oder dem Prüfungsamt. Es besteht ein enger Austausch mit dem Gleichstellungsbüro, welches ebenfalls in Einzelfällen berät und Gespräche begleitet. Eine nachteilsausgleichende Lösung in Abstimmung mit den einzelnen Akteur*innen zu finden, die für die betroffenen Studierenden z.B. keine Verlängerung der Studiendauer beinhaltet, ist nicht immer einfach. Hier wird ein Anpassungsbedarf gesehen, um den gesetzlichen Anforderungen sowie der Selbstverpflichtung der UoB im Rahmen des „Audit familiengerechte Hochschule“ zur Gewährung von Nachteilsausgleichen noch besser nachzukommen und mehr Transparenz zu schaffen. Daher hat das Rektorat im Juli 2024 das Familienbüro, das Prorektorat für Studium, Lehre und Hochschulentwicklung sowie das Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität beauftragt, mit Fakultätsvertreter*innen über das Thema in Austausch zu kommen und im Anschluss verschiedene Arbeitsgruppen zu den unterschiedlichen Fragestellungen (z.B. Laborsituation, alternative Prüfungsleistungen, Digitale Lehre, Information und Transparenz) zu bilden (MN 21). Ziel ist es, eine größere Verbindlichkeit und Transparenz für Studierende sowie für Lehrkräfte zu schaffen und anhand der Ist-Situation und Best Practice Beispielen geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Die erarbeiteten Vorschläge sollen dann in Abstimmung mit dem Familienbüro und dem Gleichstellungsbüro in einer allgemeinverbindlichen Regelung gebündelt und transparent umgesetzt werden.

Die Verantwortung und Vorbildfunktion der Führungskräfte bei der Realisierung einer familien- und lebensphasenbewussten Arbeitskultur ist ein zunehmend wichtiger Baustein für eine erfolgreiche

Vereinbarkeit. Den Führungskräften der UoB stehen dafür bereits eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung, die sie situativ für eine bessere Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf einsetzen können (u.a. Coaching- oder Mentoring-Programme und Schulungen). Darüber hinaus erfahren Führungskräfte selbst durch das Familienbüro, das Dezernat „Personalmanagement“ oder z.B. das Onboarding-Team Unterstützung bei Vereinbarkeitsfragen, sowohl bezüglich ihres Teams als auch der eigenen Person. Die Anfrage hiernach wächst. Der Ausbau der bereits vorhandenen Personalentwicklungsangebote im Bereich Beratung, Mentoring, Coaching etc. für Führungskräfte erfolgt sukzessive. Hier ist u.a. die Entwicklung von passenden Modulen zur Unterstützung der Führungskräfte im Umgang mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und Integration in passender Form als Bestandteil bestehender PE-Angebote vorgesehen. Es bestehen Überlegungen zu verpflichtenden Schulungsangeboten, die im Rahmen eines Onboardings durchgeführt werden können.

In Abstimmung mit dem Personaldezernat ist eine Aktualisierung der Führungsgrundsätze auf der Basis eines neuen Selbstverständnisses von Führung, die Formulierung einer klaren Erwartungshaltung an die Führungskräfte in Bezug auf den Umgang mit Vereinbarkeitsanforderungen (Sensibilisierung) sowie die Entwicklung eines Teilzeit-/Tandem-Führungskonzeptes vorgesehen. Verbunden ist damit auch eine stärkere Fokussierung auf Führungskräfte mit Familien- oder Pflegeverantwortung. So soll die weitere strukturelle Verankerung des Familienbewusstseins in den Führungsstrukturen der UoB mit einer intersektionalen Perspektive verwirklicht werden, die damit zugleich diskriminierenden Strukturen bzgl. weiterer Dimensionen (wie Geschlechtergerechtigkeit oder Inklusion) entgegenwirken soll.

Für mehr Sichtbarkeit des Themas Familiengerechtigkeit sorgt auch die [Podcast-Serie „Pssst! Papa lernt und Mama forscht – Familiengerecht studieren und arbeiten an der Uni Bonn“](#) (MN 22), in der schon die Themen „Studieren mit Kind“, „Beratung“, „Pflege“ und „Kinderbetreuung“ mit Mitgliedern der Universität adressiert wurden. Zwei weitere Folgen, die noch in diesem Jahr erscheinen werden, thematisieren „Mutterschaft und Wissenschaft“ sowie „Resilienz für pflegende Angehörige“.

2.3 Geschlechtergerechtigkeit für alle

Die UoB strebt eine gerechte Teilhabe aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten am universitären Leben an. Dazu zählen vor allem die Gleichstellung von Frauen mit dem Ziel der Parität, insbesondere in Führungspositionen sowie die verstärkte Berücksichtigung von unterrepräsentierten Geschlechts-identitäten in Wissenschaft und Verwaltung. Diesbezüglich erfolgt eine verstärkte Sensibilisierung für das Thema geschlechtliche Vielfalt, wodurch die Akzeptanz für Geschlechtsidentitäten außerhalb des binären Geschlechtersystems verbessert werden soll.

Ein wichtiges Ergebnis der Anstrengungen der letzten Jahre ist die signifikante Erhöhung des Anteils der Professorinnen von 19,1 % im Jahr 2017 auf 29,4 % im September 2024. Das im Jahr 2019 vom Rektorat gesetzte große Ziel, den Anteil der Professorinnen an der UoB bis 2026 auf 30 % zu erhöhen, ist somit fast erreicht. Bis zum Jahr 2030 soll dieser Anteil zudem in jeder der sieben Fakultäten und bei den zentralen Professuren zu finden sein. Die UoB leistet damit einen maßgeblichen Beitrag zur Umsetzung einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschul- und Fächerkultur.

Durch die erfolgreiche Bewerbung auf das [Professorinnenprogramm 2030](#) (MN 23) erhielt die UoB mit ihrem Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule die Möglichkeit der Anschubfinanzierung für die Erstberufung von drei Frauen auf unbefristete W2- oder W3-

Professuren. Dies stellt einen weiteren wesentlichen Schritt zur Erreichung der oben genannten Ziele dar. Erst kürzlich unterzeichnete die UoB die von der Hochschulrektorenkonferenz ausgearbeitete Selbstverpflichtungserklärung „Mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“. Wie in den [Gleichstellungsplänen 2022-2026](#), die gemeinsam mit dem [Gleichstellungsbüro](#) erarbeitet worden sind, aufgeführt wird, will die UoB auch die Anteile der Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur erhöhen. Neben einem Rahmenplan sind konkrete Ziele und Maßnahmen für alle Fakultäten und Fachbereiche sowie zentralen Einrichtungen der Universität enthalten und verbindlich festgehalten.

Eine der wesentlichen Säulen der Exzellenzstrategie der UoB stellt das eingangs erwähnte Förderinstrument „[Programm zur Stärkung des Equal Opportunity-Prozesses](#)“ (STEP) (MN 24) dar, welches im Jahr 2019 durch den damaligen Prorektor für Hochschulentwicklung und Chancengleichheit Prof. K. Sandmann implementiert wurde. Das Programm dient der Rekrutierung und der gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen und geht einher mit dem Ziel, den Frauenanteil unter den Wissenschaftler*innen der UoB nachhaltig zu erhöhen. Das im Jahr 2019 eingeführte STEP-Programm wurde im Berichtszeitraum weiter bekannt gemacht und wird stark nachgefragt. Die Instrumente sind flexibel und individuell auf die Bedarfe der Wissenschaftlerinnen hin ausgerichtet und dienen der Unterstützung ihrer Karriereentwicklung. Seit der Veröffentlichung des Programms wurde es in einigen Punkten angepasst. So richtet sich das Programm nun explizit an Wissenschaftlerinnen ab der Postdoc-Phase. Die Stärkung der Gleichstellung und der Chancengerechtigkeit wird durch fünf Förderlinien verfolgt:

- Stärkung der finanziellen, personellen und zeitlichen Forschungsressourcen der Wissenschaftlerinnen durch *Qualifizierungsunterstützung* (STEP 1) sowie *Onboarding und Commitment* (STEP 3)
- Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen an der UoB durch *Recruiting* (STEP 2) sowie *Onboarding und Commitment* (STEP 3)
- Proaktive Ermöglichung der Teilhabe an Entscheidungsprozessen der Universität durch *Mitgestaltung* (STEP 4)
- Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen durch *Mitgestaltung* (STEP 4) und *Weibliche Netzwerke* (STEP 5)

Um eine bessere Planbarkeit und Qualifizierung auf dem Weg zur Professur zu gewährleisten, wurde im Frühjahr 2024 ein neues Modellprojekt in der Förderlinie STEP 1 unter dem Titel „Career with family“ eingeführt. Im Rahmen der Qualifizierungsphase besteht für Postdoktorandinnen mit Erziehungsaufgaben die Möglichkeit, Förderung für eine eigene Stelle für drei Jahre zu erhalten und mit Unterstützung des Argelander Mobility Grants einen Auslandsaufenthalt zu planen und diesen unter Begleitung ihrer Familie zu absolvieren. Sofern dieses Modellprojekt erfolgreich verläuft und auf gute Resonanz stößt, soll es zu einem integralen Baustein entwickelt werden. Im Rahmen des Programms konnten bislang bereits über 90 Frauen Unterstützung auf ihrem Karriereweg erhalten. Drei Role Models für außergewöhnliche Karrierewege wurden in der forsch, 1/2023, im [Beitrag „Wie die Universität Bonn sich für Chancengleichheit einsetzt“](#), vorgestellt.

Auch die flächendeckende Begleitung von Berufungsverfahren durch ein immer größer werdendes Team an dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Festlegung von [Gleichstellungsquoten](#) (MN 25) nach Fächergruppen führen zu geschlechtersensibleren Berufungsverfahren. Die Einführung

von Workshops zu Unconscious Bias in Berufungskommissionen, im Rahmen unserer o.g. Workshopreihe Diversität und Awareness (vgl. Kap. 2.1), dient ebenfalls diesem Ziel. Bereits jetzt werden die positiven Auswirkungen dieser Top-Down Maßnahmen in zunehmender Sensibilität und Aktivität in den Fakultäten (Teams von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Arbeitsgruppen usw.) sichtbar.

Die [Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro](#) der UoB bieten ein breites Spektrum an wichtigen Unterstützungsmaßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming an: Das seit 2004 bestehende Mentoring- und Trainingsprogramm „[MeTra](#)“ (MN 26) für Doktorandinnen und Postdocs, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Dozentinnen und Juniorprofessorinnen stellt ein umfassendes Rahmenprogramm für die zielgruppenspezifische Förderung von Wissenschaftlerinnen an der UoB dar. Für jede Gruppe bietet das Programm karrierestufenspezifische Fortbildungsveranstaltungen, ein individuelles Mentor*innenprogramm und regelmäßige Netzwerkveranstaltungen an. Derzeit laufen die Vorbereitungen für die stark nachgefragte Internationalisierung des Programms

Das [Maria von Linden-Programm](#) (MN 27) stellt ein zusätzliches Workshop-Programm dar, welches allen Wissenschaftlerinnen früher Karrierephasen der UoB offensteht. Das Programm umfasst Schulungen zu verschiedenen Themen, die für die weitere Karriereplanung oder im Verlauf einer wissenschaftlichen Karriere hilfreich sind. Im Jahr 2021 initiierte das Gleichstellungsbüro das neue Programm [#UnsichtbarWarGestern](#), welches darauf abzielt, Nachwuchswissenschaftlerinnen mit den Grundsätzen einer guten Wissenschaftskommunikation vertraut zu machen und sie für eine bessere Sichtbarkeit in den Medien und in der Öffentlichkeit zu schulen.

Seit dem Wintersemester 2021/2022 führt das Gleichstellungsbüro ein [Gender & Diversity-Vorlesungsverzeichnis](#) (MN 28), in dem alle Lehrveranstaltungen mit einem spezifischen Fokus als kommentierte Sammlung herausgegeben werden. Das fördert nicht nur die Sichtbarkeit, sondern ermöglicht es Studierenden auch gezielt ein Interesse für diese Themenschwerpunkte zu verfolgen.

Herausragendes Engagement im Bereich der Gleichstellung wird an der UoB seit 2022 mit dem vom Gleichstellungsbüro verliehenen [Maria von Linden-Preis](#) (MN 29) gewürdigt. Nominiert werden können sowohl Gruppen als auch Einzelpersonen. Darüber hinaus fördert das Gleichstellungsbüro [Fondsprojekte für strukturelle Verankerung von Gleichstellung](#) (MN 30). Auch dieser Fonds zielt auf die nachhaltige Verankerung von Gleichstellung an der UoB ab. So werden aus dem Fonds Projekte gefördert, die das Ziel verfolgen, die strukturelle Verankerung von Gleichstellung an den Fakultäten und weiteren Einheiten zu stärken. Mit bis zu 10.000 € werden hier Maßnahmen gefördert, die zur Kultur- und Strukturveränderung beitragen (z.B. Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit, Antidiskriminierung, Sensibilisierung sowie Karriereförderung). Eines der jüngsten hier geförderten Projekte ist die Modulentwicklung einer [Theologischen Genderforschung](#) an der Katholisch-Theologischen Fakultät (MN 31).

Weiterhin ist im Gleichstellungsbüro auch das [Strategische Gleichstellungscontrolling](#) verortet. Das Ziel ist es, mit Hilfe von Berichtswesen und statistischen Evaluationen Prozessverläufe und Abweichungen von diesen im Rahmen der Umsetzung des Gender Mainstreaming frühzeitig erkennbar zu machen, um geeignete Fördermaßnahmen zu entwickeln.

Das [Gender Consulting](#) berät zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden und weiteren Drittmittelprojekten. Zu den Angeboten gehört die Unterstützung bei der Antragsstellung, der Begutachtung der Forschungsvorhaben sowie bei der Umsetzung der festgelegten Maßnahmen

während der Projektlaufzeit. Die Beratung der Forschenden in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Chancengerechtigkeit wird im Hinblick auf eine stärkere intersektionale Perspektive eng abgestimmt.

Ein sehr erfolgreiches Projekt ist das universitätsweite Angebot von „[kostenfreien Menstruationsprodukten](#)“ (MN 32). Auf Anregung des AStA wurde im Sommersemester 2022 zunächst ein Pilotprojekt durch das Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität in Kooperation mit dem AStA initiiert. 2023 wurden die langfristige Fortführung und Ausweitung des Projektes, das auch zur weiteren Umsetzung von Bildungsgerechtigkeit beiträgt, durch das Rektorat genehmigt und durch das Dezernat „Liegenschaften“ umgesetzt. Die Spender sind derzeit in 24 Toiletten an insgesamt 14 zentralen Standorten angebracht. Das Projekt erhielt eine beachtliche bundesweite Resonanz und wurde sogar vom WDR in der Lokalzeit vorgestellt.

Gemeinsam mit den Kolleg*innen aus dem Zentralen Gleichstellungsbüro wird derzeit ein einheitliches Konzept für die universitätsweite Einrichtung von All Gender-Toiletten erstellt. Nach der Gestaltung neuer Beschilderungen wurde eine [Übersicht der bereits bestehenden All Gender-Toiletten](#) (MN 33) erstellt und online veröffentlicht. Gleichzeitig wurde die Ausstattung der Toiletten dokumentiert. Im nächsten Schritt werden Mindeststandards erarbeitet, die der Verwaltung und den Fakultäten als Orientierung bei der Einrichtung neuer All Gender-Toiletten dienen sollen. Darüber hinaus wird das Projekt durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Social Media) positiv begleitet.

Auch der Transfer von Wissenschaft und Forschung in die Anwendung ist der UoB ein großes Anliegen. Zusammen mit dem universitären Transferzentrum enaCom organisiert das Gleichstellungsbüro regelmäßig Women Entrepreneurship Workshops, um den dritten Aufgabenbereich der Hochschule Wissens- und Technologietransfer, regionales Engagement und soziale Innovation in Gleichstellungsmaßnahmen zu adressieren. Im Rahmen einer [Ausstellung „Patente Frauen – Women Inventors“](#) (MN 34) im Frühjahr 2024 wurden auch Bonner Erfinderinnen gewürdigt.

Die interne Förderung ihrer Studierenden und Beschäftigten im Bereich Transfer wird an der UoB durch externe Vernetzung ergänzt. Seit 2023 ist die Uni Bonn Mitglied im [Femtec-Netzwerk](#) der Femtec GmbH. Femtec bietet ein studienbegleitendes Career-Building Programm an, in dessen Rahmen ambitionierte MINT-Studentinnen in drei aufeinander aufbauenden Schulen auf Herausforderungen in Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft vorbereitet werden. Das Femtec-Netzwerk war auch eine*r unserer Partner*innen am zweiten Thementag der diesjährigen Diversity Days, der unter der Überschrift „[Women Empowering STEM](#)“ stand (vgl. Anlage 2 „Übersicht zu den Programmen der Diversity Days“).

Nicht nur das Femtec-Netzwerk bietet Frauen eine Möglichkeit sich auszutauschen. Die UoB verfügt über zahlreiche Frauennetzwerke in verschiedenen Bereichen. So haben Teilnehmerinnen beim [LIMES-Women in Science](#) nach einem Besuch von einem Workshop oder Vortrag exzellenter Wissenschaftlerinnen z.B. zu Karriereplanung oder Soft Skills noch die Möglichkeit, sich auf einem Netzwerktreffen auszutauschen. Ähnliche Formate finden auch in der Physik ([Women in Physics Bonn](#)), der Mathematik ([Tea Time with Women in Mathematics](#)), der Informatik (Initiative Gleichstellung in der Informatik stärken ([GIDIS](#))) oder der Rechtswissenschaft ([Justitia-Programm](#)) statt. Im Vordergrund steht immer das Kennenlernen anderer Frauen auf verschiedenen Karrierestufen oder die Vorstellung von Vorbildern sowie der Austausch zu Themen wie Studium, Beruf aber auch das Leben außerhalb der Universität. Fakultätsübergreifend verfolgt „Women in Higher Education And Top Science – University of Bonn“ ([WHATS UB](#)), ein Netzwerk für

Wissenschaftlerinnen, die eine akademische Laufbahn anstreben oder bereits eingeschlagen haben, das Ziel, durch eine verbesserte Sichtbarkeit und gegenseitige Unterstützung, Chancen auf dem Weg zur Professur oder in eine akademische Führungsposition effektiv zu nutzen.

Um auch außerhalb der Universität mehr Sichtbarkeit für das Thema Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit zu erlangen, werden überregionale Veranstaltungen wie der Girls & Boys Day, der Weltfrauentag oder die [Orange the World-Kampagne](#), um auf Gewalt gegen Frauen und Mädchen aufmerksam zu machen, unterstützt, mit eigenen Veranstaltungen flankiert sowie über einen Newsletter beworben. Federführend sei hier das Gleichstellungsbüro genannt.

Seit Anfang 2022 bietet das SAP-System die Möglichkeit, neben den bereits bestehenden Optionen für den Geschlechtseintrag eine dritte Option zu wählen, wie es die gesetzlichen Vorgaben vorsehen. Das System differenziert zwischen vier Merkmalen: männlich, weiblich, divers und unbestimmt (kein Eintrag). Für die Textverarbeitung und das Schriftgut mit Anbindung an SAP wurde seitens des Rektorats in einem ersten Schritt die Entscheidung getroffen, folgende Anreden optional anzubieten: Sehr geehrter Herr <Titel Nachname> / Sehr geehrte Frau <Titel Nachname> / Sehr geehrte*r <Titel Vorname Nachname> / Guten Tag <Titel Vorname Nachname>. Auf diese Weise steht jeder Person eine Auswahl von vier verschiedenen Varianten zur Verfügung. Für Menschen, die sich nicht einem der beiden binären Geschlechter zuordnen, besteht die Möglichkeit, zwischen einer neutralen Anrede mit ‚Guten Tag‘ oder einer inklusiven Anrede mit einem ‚*‘ zu wählen. Folglich ist mit dieser Lösung auch die sprachliche Barrierefreiheit gewährleistet. Derzeit wird eine schrittweise Implementierung dieser Option in weitere SAP-Module (MN 35) vorgenommen, so dass das Angebot mittelfristig in der gesamten Verwaltung vorgehalten wird.

Die Herausforderung, vor der viele Mitarbeitende in der Verwaltung aktuell stehen, ist das nachfolgende Schriftgut, welches im Idealfall geschlechtergerecht formuliert werden sollte, entsprechend anzulegen und zu gestalten. Das Ziel geschlechtersensibler Sprache als Bestandteil einer diskriminierungsarmen Universitätskultur besteht in der respektvollen Ansprache und Sichtbarmachung aller Geschlechter. Ein sensibler Sprachgebrauch, welcher alle Geschlechter miteinbezieht, erfordert die Verwendung von Formulierungen, die zudem inklusiv sind. Daher soll für das auf die Anrede folgende Schriftgut eine Handreichung für die gesamte Universität, insbesondere aber für die Verwaltung mit Hinweisen und Formulierungsvorschlägen erarbeitet werden. Ein entsprechender Entwurf wurde in Zusammenarbeit des Zentralen Gleichstellungsbüros mit Wissenschaftler*innen der UoB und der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität erstellt und befindet sich derzeit in der Abstimmung. Bei der Erstellung der Handreichung konnte auf bereits bestehende Handreichungen zurückgegriffen werden, beispielsweise auf einen [Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache der Landwirtschaftlichen Fakultät der Universität Bonn](#) (MN 36).

Um Abschlussarbeiten und Dissertationen, die sich dem Themenfeld der Geschlechtergerechtigkeit widmen und sich inhaltlich oder methodisch mit einer Fragestellung aus den Gender und/oder Queer Studies auseinandersetzen, zu würdigen, vergibt das Gleichstellungsbüro seit 2003 jährlich den [Gender Studies Prize](#) (MN 37). Der Preis ist mit einem Preisgeld dotiert und wird im Rahmen einer Feier vergeben, bei der die Preisträger*innen sich und ihre Projekte vorstellen. Ziel des Preises ist es, die Sichtbarkeit der Geschlechterforschung an der UoB zu stärken.

Die ursprünglich dem Bereich der Gleichstellung zugeordnete [Anlaufstelle für queere Studierende und Mitarbeitende](#) (MN 38) ist kürzlich an die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität

übergeben worden.⁴ Die Kontaktstelle fungiert als niedrigschwellige Anlaufstelle für queere Menschen, wobei die Kontaktaufnahme überwiegend per E-Mail erfolgt. Die Anfragen beziehen sich auf verschiedene Themen, z.B. die vorgezogene Namensänderung, die Geschlechtseintragung oder die korrekte Anrede. Dazu findet auch ein regelmäßiger Austausch der Stabsstelle mit dem Queer Referat des AStA statt.



Abbildung 2: Banner der „Safer Spaces for Diversity“-Kampagne am Hauptgebäude der Universität

In 2023 wurde das [LGBTQIA*-Beschäftigtenetzwerk](#) (MN 39) gegründet. Es bietet den lesbischen, schwulen, bi- oder asexuellen, trans*, inter*, queeren und non-binary Mitarbeitenden einen geschützten Raum für den Austausch von Erfahrungen und die Planung von Aktivitäten. Ziel des Netzwerks ist es, die Sichtbarkeit und das Engagement seiner Mitglieder zu stärken sowie ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Durch die Etablierung dieses Netzwerks konnten bereits über 30 Mitarbeitende wertvolle Unterstützung finden. Das Netzwerk trägt dazu bei, die Vielfalt und Inklusion an der UoB zu fördern.

Auf Initiative der Beteiligten des LGBTQIA*-Netzwerks wurde im Sommer 2024 eine Safe Space-Kampagne (MN 40) initiiert. Diese Kampagne umfasste Türhänger mit der Botschaft „Safer Spaces für Diversity“, die uniweit verteilt worden sind, sowie die Anbringung eines entsprechenden Banners am Hauptgebäude der Universität (vgl. Bild), welches über mehrere Wochen hinweg sichtbar war. Auch in der Evangelisch-Theologischen Fakultät besteht ein noch informelles, aber sich weiter etablierendes queeres Netzwerk, das Fakultätsmitgliedern aller Statusgruppen offensteht. Daneben organisieren Studierende, Professor*innen und Vertreter*innen des Mittelbaus der Evangelisch-Theologischen Fakultät einmal im Semester queere Gottesdienste in der Bonner Schlosskirche.

2.4 Inklusion und Teilhabe für Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung

Inklusion verstanden als Menschenrecht reicht als Querschnittsthema in alle Bereiche der Universität hinein. Die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität entwickelt derzeit eine Gesamtstrategie für die Universität, um Inklusion nachhaltig zu implementieren, gemeinsam mit ihrem Netzwerk

⁴ Ein „Umzug“ des Angebots erfolgt zeitnah auf folgende Seite: <https://www.chancengerechtigkeit.uni-bonn.de/de/diskriminierungsschutz-und-inklusion>.

umzusetzen und fortzuschreiben. Außerdem sind die impulsgebende Unterstützung sowie Steuerung des Inklusionsprozesses, ebenfalls aus intersektionaler Perspektive, in Form von Beratung und Begleitung der Organisationseinheiten geplant. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf dem Thema „Barrierefreiheit“, sowohl im Hinblick auf bauliche Barrieren als auch im Hinblick auf möglichst barrierearme (digitale) Studien-, Informations- und Beratungsangebote: Durch die Bereitstellung inklusiver Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen sollen Barrieren für eine gleichberechtigte und wirksame Teilhabe reduziert werden. Zugänge zu allgemeiner Hochschulbildung und zum universitären Leben sollen dadurch für alle Menschen geschaffen werden. Der Abbau von umweltbedingten oder einstellungsbezogenen Barrieren ermöglicht eine aktive, selbstbestimmte und möglichst diskriminierungsfreie Gestaltung der universitären Zugehörigkeit insbesondere für Menschen mit einer Behinderung.

Um die beschriebenen Ziele zu erreichen und eine nachhaltige Inklusionsstrategie auszuarbeiten, wurde die Stabsstelle im Januar 2023 durch eine Projektkoordinatorin „Inklusion und Teilhabe“ verstärkt, die sich ausschließlich der Bearbeitung dieses Schwerpunktes widmet. Eine ihrer ersten Aufgaben war die Identifikation und Vernetzung vorhandener Strukturen, wie z.B. die Anlaufstellen für Studierende beim AstA oder Vertrauenspersonen in den Fachbereichen mit Beratungsschwerpunkt „Inklusion“. Es folgten der Aufbau einer [Themenseite „Inklusion und Teilhabe“](#) (MN 41) für das Portal Chancengerechtigkeit sowie die Einrichtung des AK Inklusion (MN 42).

Für eine breite Akzeptanz gegenüber der Entwicklung und Implementierung der Gesamtstrategie sind die Information, Schulung und Sensibilisierung zum Thema „Inklusion und Teilhabe“ ebenfalls ein wichtiger Baustein. So wurden im Rahmen der Workshopreihe u.a. Workshops zu den Themen Autismus-Spektrum und Ableismus für Beratungspersonen angeboten. In Kooperation mit dem BZH wurde im Sommersemester 2024 zudem eine Schulungsreihe für Lehrende mit dem Titel „Diversität produktiv nutzen! Kollaboratives Arbeiten in der Lehre“ angeboten, die auch einen Inklusionsschwerpunkt hatte. Ein Vortrag zum Thema „Prüfungsrechtliche Bausteine einer inklusiven Hochschule“ vermittelte Mitarbeitenden der Prüfungsämter und im Studiengangsmanagement einen aktuellen Stand des Behinderungsbegriffs sowie rechtliche Grundlagen für die Gewährung und Umsetzung von Nachteilsausgleichen, insbesondere im Zusammenhang mit nicht sichtbaren Behinderungen.

Ebenfalls zur Sensibilisierung und weil es für die Inklusionsarbeit wichtig ist, eine Außenperspektive zu erhalten, nimmt die UoB seit September 2023 gemeinsam mit anderen Institutionen und Unternehmen am [Projekt „InklusionsGuides“ des Hildegardis-Vereins](#) (MN 43) teil. Das Projekt, das durch die Aktion Mensch gefördert wird, zielt darauf ab, den Einstellungsprozess und das Arbeitsumfeld für Frauen mit Behinderung inklusiver zu gestalten. Zwei Frauen mit Behinderung begleiten die UoB für ein Jahr als Expertinnen in eigener Sache. Sie agieren als „InklusionsGuides“ und arbeiten gemeinsam mit der Verwaltung an Stellenausschreibungen, Bildsprache, Employer Branding und Recruiting. Neben dem Personalmanagement sind auch die Hochschulkommunikation und die ZSB beteiligt.

Weitere wichtige Anregungen für die Arbeit der Stabsstelle kommen aus regelmäßigen Gesprächen mit der [Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung](#) und der Schwerbehindertenvertretung (SBV), insbesondere in Bezug auf die bauliche Barrierefreiheit. In Kooperation mit Dezernat „Liegenschaften“ wurde hierfür ein Leitfaden für barrierefreies Bauen

entwickelt. Das Beratungsangebot der Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung ist breit gefächert vom Studienstart bis zur Beantragung von Nachteilsausgleichen. Ergänzt wird das Angebot durch [Ansprechpersonen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an den Fakultäten](#), die in ihrer Funktion als Studiengangsmanager*innen ebenfalls zu Nachteilsausgleichen beraten können.

Darüber hinaus nimmt die Stabsstelle seit 2022 regelmäßig am AK „Psychosoziale Gesundheit“ des [Healthy Campus](#), federführend verantwortlich für die Etablierung eines universitären Gesundheitsmanagements, und weiterer Initiator*innen teil. Neben einer Befragung der Studierenden zum Thema „Mental Health“, auf deren Basis zukünftig praxisnahe Ansätze zur Resilienz und Stärkung der mentalen Gesundheit der Studierenden erarbeitet werden sollen, ist ein weiteres Ergebnis dieses Arbeitskreises die Einführung des sogenannten „Mental Health First Aid“-Workshops (MHFA; MN 44): Laien werden im Erkennen psychischer Problematiken sowie im Anwenden adäquater Erste-Hilfe-Maßnahmen geschult, um eine Verweisberatung an professionelle psychosoziale Beratungsstellen leisten zu können. Nach einer Pilotdurchführung in 2023 bietet Healthy Campus nun jährlich zwei Weiterbildungskurse für Beschäftigte der UoB in beratender Funktion an, wie bspw. Mitarbeitende in Prüfungs- und Promotionsbüros. Die Kurse werden durch das Programm „Inklusive Hochschule“ (Erläuterung s.u.) finanziell gefördert.

Seit dem Frühjahr 2022 beteiligt sich die UoB aktiv am „[Kompetenzzentrum Digitale Barrierefreiheit](#)“, ein Projekt von „Digitale Hochschule NRW“, welches federführend durch die TU Dortmund koordiniert wird. Es setzt seine Schwerpunkte auf die drei Handlungsfelder „Barrierefreiheitsprüfung von Webseiten“, „Barrierefreiheit von digitalen Anwendungen im Kontext Studium und Lehre“ sowie „Einsatz assistiver Technologien im Kontext von Studium und Lehre“. Mitarbeitende der 35 teilnehmenden Hochschulen werden durch Erfahrungsaustausch sowie Wissens- und Kompetenzbündelung dabei unterstützt, digitale Barrierefreiheit in ihren Arbeitsbereichen umzusetzen. Für die UoB nehmen das Hochschulrechenzentrum, das BZH und die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität an dem Beratungs- und Schulungsangebot des Kompetenzzentrums teil. Die UoB profitiert dadurch beim Ausbau eigener Angebote im Bereich digitale Barrierefreiheit.

Ausgehend von einem regelmäßigen Austausch über die im „Kompetenzzentrum Digitale Barrierefreiheit“ gewonnenen Erkenntnisse hat sich an der UoB eine Unterarbeitsgruppe Digitale Barrierefreiheit (MN 45) formiert, um ein Konzept zu entwickeln, wie diese auf die UoB übertragen und nachhaltig implementiert werden können: Gemeinsam mit dem [Digital Science Center \(DiCe\)](#), das verantwortlich für die Entwicklung, Fortentwicklung und Umsetzung einer umfassenden Digitalstrategie für die UoB ist, wurde daher im Sommer 2024 ein weiteres Projekt angestoßen (MN 46). Unterstützt durch die Mitglieder des DiCe-Gremiums „Services & Infrastruktur“ soll der Stand der (digitalen) Barrierefreiheit ermittelt werden und innerhalb eines halben Jahres sollen erste kurzfristig umzusetzende Ziele, sog. Quick Wins, erreicht werden. Ein weiteres Ziel ist es, bereits barrierefreie Software, Anwendungen und Applikationen zu dokumentieren. In dem o.g. DiCe-Gremium sind das Dezernat „Datenverarbeitung“, das Hochschulrechenzentrum (HRZ), das BZH, die Universitäts- und Landesbibliothek sowie das Programm Digitalisierung administrativer Prozesse (PDaP) vertreten. In diesem Zuge ist das Thema Digitale Barrierefreiheit auch in der Digitalstrategie der UoB verankert. Seit 2022 nimmt die Stabsstelle außerdem an außeruniversitären Arbeitskreisen teil. Darunter fallen die AG „Barrierefreie Hochschule“ der Überwachungsstelle des Bundes für

Barrierefreiheit von Informationstechnik und der AK Barrierefreiheit der deutschsprachigen Niederlassung der International Association of Accessibility Professionals (IAAP).

Eine Idee, die bereits in den Sommersemestern 2022 und 2023 in Kooperation mit dem Seminar „Location-Based Services“ entstand, war die Erstellung eines Prototypens für eine App: Studierende des Instituts für Geodäsie und Geoinformation erstellten einen navigierbaren Campusplan für einen Teilbereich des Campus Poppelsdorf mit barrierearmen Wegen sowie Zugängen im Rahmen eines [Service-Learning-Moduls](#) (MN 47). Derzeit findet die Erfassung der räumlichen Barrierefreiheit ausgewählter Gebäude der Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät statt (MN 48). Hierbei wird die Stabsstelle von der Fakultät und Dezernat „Liegenschaften“ unterstützt. Als Pilotprojekt angelegt soll es als gutes Beispiel für die gesamte Universität dienen.

Eine weitere Maßnahme in Punkto Barrierefreiheit wurde durch die Veröffentlichung eines [Gartenführers für die Botanischen Gärten](#) (MN 49) umgesetzt, der in Leichter Sprache verfasst ist. Die Kustodin der Gärten und die Schwerbehindertenvertretung haben ihn, unterstützt vom Netzwerk Leichte Sprache, entwickelt und herausgegeben.

Auf dem [Wissenschaftsfestival 2023](#), bei dem die sechs Transdisziplinären Forschungsbereiche (TRA) und die Prorektorate der UoB ein Mitmachprogramm sowohl für Mitglieder und Angehörige der Uni als auch für die Stadtgesellschaft ausgerichtet haben, gab es seitens des Prorektorats und der Stabsstelle für Chancengerechtigkeit und Diversität ein [Themenzelt mit dem Schwerpunkt Inklusion](#) (MN 50). In Kooperation mit der Initiative „barrierefrei kommunizieren“ konnten assistive Technologien vor Ort getestet oder in einer barrierefreien Fotobox Erinnerungsfotos geschossen werden. Ein Highlight war der Auftritt der Band „Project Inclusion“, die im Rahmen eines kommunalen Filmprojektes zueinander gefunden hat. Auch das Programm „Inklusive Hochschule“ (s.u.) wurde im Zelt des Prorektorats für Studium, Lehre und Hochschulentwicklung vorgestellt.

Darüber hinaus beteiligte sich die Stabsstelle mit einem Infostand an der diesjährigen [Wissenschaftsnacht](#) (MN 51), einem Gemeinschaftsprojekt der Wissenschaftsregion Bonn, die sich an die interessierte Öffentlichkeit und insbesondere Schüler*innen richtet. Im Themenzelt des „TRA 4 Individuen, Institutionen und Gesellschaften“ präsentierte die Stabsstelle ihr Angebot gemeinsam mit dem Forschungsbereich „[Interfaces, Accessibility, and Disability Studies](#)“ des Forums Internationale Wissenschaft (FIW).

Auch durch weitere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen wird das Thema Inklusion verstärkt in das Bewusstsein der Universitätsgemeinschaft gerückt und auf vorhandene Unterstützungsangebote unserer Partner*innen aufmerksam gemacht. So wurden [Poster und Postkarten](#) (MN 52) produziert, die an Instituten und zentralen Einrichtungen ausgehangen werden können, um Angebote bekannter zu machen. Die Materialien werden auch an den [barrierearmen Arbeitsplätzen und Ruheräumen](#) ausgelegt, die aus den Mitteln des NRW-Förderprogramms „[Inklusive Hochschule](#)“ finanziert wurden. In der universitätsinternen Ausrichtung des Programms, das eine uniweite Partizipation und bedarfsgerechte Vergabe der Mittel gewährleisten will, können neben der Einrichtung barrierefreier Arbeitsplätze, kombinierter Ruhe- und Rückzugsräume oder dem Einsatz von Studienbegleitungen auch Projekte finanziell gefördert werden. Aus den Mitteln wurden unter anderem die Stelle für die Projektkoordination „Inklusion und Teilhabe“ in der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität geschaffen (MN 53), ebenso eine halbe Stelle für den inklusiven Hochschulsport (MN 54). Gefördert wurden u.a. zwei Projekte am Institut für Geowissenschaften: Im Projekt „[GEOWINS – GEOWissenschaften INklusiv Studieren](#)“ (MN 55) werden Barrieren im Studiengang identifiziert und

(digitale) Teilhabealternativen erprobt. Im zweiten Projekt [„Inklusive und Flexible Bildung in Meteorologie und Geophysik. Ermöglichen von Barrierefreiheit und Selbstbestimmtem Lernen“](#) (MN 56) werden barrierefreie OERs (Open Educational Resources) produziert. Neben der Ausstattung von verschiedenen Fachbibliotheken mit Mobiliar sowie Hard- und Software für barriere- und reizarmes Arbeiten wurden auch Hublifte für das Hauptgebäude und das Hörsaalzentrum angeschafft, eine Software zur Erfassung der digitalen Barrierefreiheit finanziert und ein Hörschleifensystem für das Hörsaalzentrum beschafft. Der Hochschulsport wurde und wird mit inklusiven Sportgeräten ausgestattet. Auch Angebote zur Sensibilisierung und Fort- und Weiterbildung wie der o.g. MHFA-Workshop wurden durch das Programm ermöglicht. Neben diesen größeren Maßnahmen wurden aber auch betroffene Studierende individuell mit benötigtem Equipment oder auch mit Studienbegleitungen unterstützt.



Abbildung 3: Logo des Buddy-Programms "GemeinsamAktiv"

In Kooperation mit dem Hochschulsport ist das inklusive Buddy Programm [„GemeinsamAktiv“](#) (MN 57) geplant, das im Wintersemester 2024/2025 starten wird. Das Programm verfolgt das Ziel, ein inklusives Sportangebot für die Studierenden der UoB vorzuhalten, um Hürden und Hemmschwellen zur Nutzung von Sportangeboten zu verringern. "GemeinsamAktiv" strebt an, eine inklusive Sportgemeinschaft an der Hochschule zu etablieren, in der sich alle Studierenden willkommen fühlen.

Es wird eine unterstützende Sportumgebung geschaffen, getragen durch persönliche Beziehungen zwischen den Buddys, die ein Tandem für sportliche und ggf. weitere Aktivitäten bilden. So sollen nicht nur soziale Barrieren überwunden, sondern auch sportliche Partnerschaften und Freundschaften gefördert werden

2.5 Schutz vor Diskriminierung aus intersektionaler Perspektive

Als Bildungsinstitution heißt die UoB alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft willkommen und ist sich der Verantwortung bewusst, einen Raum zu schaffen, der den eingangs erwähnten Werten gerecht wird. An der UoB werden Diskriminierung und Gewalt nicht toleriert. Eine respektvolle, vertrauensvolle sowie diskriminierungssensible Zusammenarbeit aller Mitglieder, Angehörigen und Gäste ist für die UoB selbstverständlich. Die Universitätsleitung sieht sich im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs in der Verantwortung, den Schutz vor einer Verletzung der Persönlichkeitsrechte zu gewährleisten, Verstöße zu ahnden und entsprechende Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen. Um das Thema Diskriminierungsschutz in der notwendigen Intensität bearbeiten zu können, wurden im April und Juni 2023 zwei halbe Stellen in der Stabsstelle geschaffen (MN 58). Die beiden Verantwortlichen ergänzen einander in ihrer jeweiligen Fachlichkeit sehr gut und können sich kollegial gegenseitig beraten.

Die Auseinandersetzung mit (strukturellem) Rassismus an deutschen Universitäten stellt eine Herausforderung dar. Die UoB hat eine klare Haltung gegen Rassismus eingenommen, die die

gesamte Institution einbezieht. [Die rassismuskritische Beratung](#) (MN 59), initiiert vom ehemaligen autonomen BIPOC-Referat des AStA und durchgeführt von einer externen psychologischen Beraterin und Trainerin für Empowerment und Antidiskriminierung bietet seit Sommer 2022 Studierenden die Möglichkeit, über rassistische Vorfälle oder Belastungen aufgrund von rassistischer Diskriminierung im Universitätskontext zu sprechen. Die Reflektion eigener Erfahrungen sowie die Entwicklung individueller Umgangsstrategien werden durch die Beratung gefördert. In Einzelfällen arbeitet die Beraterin gemeinsam mit dem Prorektor für Studium, Lehre und Hochschulentwicklung, um Lehrende direkt auf erhobene Vorwürfe anzusprechen. Darüber hinaus wurde ein [Beschäftigten-Netzwerk für BIPOC](#) (MN 60) eingerichtet, das als Plattform für Austausch, Unterstützung und Empowerment dient, indem es einen sicheren Raum schafft, in dem Mitarbeitende sich informell vernetzen, ihre Erfahrungen teilen und gemeinsame Aktivitäten planen können.

„Wie sicher fühlen Sie sich im Studien- bzw. Arbeitsalltag?“, das wollte die Uni Bonn in einer Umfrage Anfang 2023 von ihren Mitarbeitenden und Studierenden wissen. Das zentrale Ergebnis: Über 90 Prozent der 1.120 Befragten fühlen sich „sicher“ oder „sehr sicher“. Ein Ergebnis, über das die Universität sich freut. Dennoch ist es der Universität ein wichtiges Anliegen, das Sicherheitsgefühl aller Hochschulangehörigen weiter zu verbessern. Um die Campus-Sicherheit und damit auch das Sicherheitsgefühl der Mitarbeitenden und Studierenden zu verbessern, hat die UoB in den vergangenen Monaten zahlreiche Maßnahmen ergriffen. Dazu gehören die Einführung und Ausweitung von Streifendiensten an wichtigen Orten, eine bessere Sichtbarkeit der Campus Security, eine rund um die Uhr erreichbare Notfallnummer sowie eine verbesserte Beleuchtung an kritischen Stellen wie dem Hofgarten.

Die mit der Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG Beschwerdestelle) und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten aktualisierte [„Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“](#) (MN 61), kurz SDG Richtlinie, wurde am 02.03.2023 veröffentlicht. Sie definiert Verhaltensmaßstäbe, Verfahrensabläufe und sowie mögliche Reaktionen im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Die Richtlinie wird durch zielgruppenspezifische Kommunikationsmaßnahmen (z.B. Flyer und einem Aufklärungsfilm, der sich in Planung befindet) bekannter gemacht, eine Übersicht der relevanten Beratungs- und Beschwerdestellen, wie beispielsweise der ZGB, findet sich auf der [Themenseite „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“](#). Im Rahmen von Workshops und Vorträgen erfolgt eine Sensibilisierung aller Personen, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Dabei wird zu einem Engagement für ein diskriminierungs- und gewaltfreies Miteinander im Studium, in der Lehre sowie am Arbeitsplatz aufgefordert. Insbesondere die ersten Anlaufstellen und deren Beratungspersonen werden in enger Abstimmung mit der Stabsstelle Personalentwicklung intensiv geschult (MN 62). Durch regelmäßige Vernetzungstreffen werden ein kollegialer Austausch und gemeinsames Lernen ermöglicht. Derzeit plant die Stabsstelle Personalentwicklung in Abstimmung mit dem Prorektorat und der Gleichstellung eine Fortbildungsreihe für Führungspersonen. Darüber hinaus ist die Durchführung einer Schulung für studentische Beratungspersonen, u.a. aus dem AStA, in Planung. In einer gemeinsamen [Selbstverpflichtungserklärung aller nordrhein-westfälischen Hochschulen](#) (MN 63) bekräftigte die UoB im September 2023 die Absicht, konsequent gegen Machtmissbrauch vorzugehen. Aus diesem Grund wurde im Sommer ein [Universitätsbeauftragter gegen Machtmissbrauch](#) (MN 64) ernannt. Er berät das Rektorat und die Fakultäten und steht in Fällen von

Machtmissbrauch als Ansprechpartner zur Verfügung. Betroffene haben zudem die Möglichkeit, ihn im Rahmen einer Sprechstunde zu kontaktieren.

Im Mai wurden [zwei Vertrauensdozierende gegen Antisemitismus](#) (MN 65) eingesetzt. Sie beraten das Rektorat und die Fakultäten und sind Ansprechpartner*innen für jüdische Mitglieder und Gäste der UoB. An der UoB stehen außerdem verschiedene andere Anlaufstellen zur Verfügung, an die sich Betroffene von Diskriminierung wenden können. Bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten bietet die Ombudsstelle eine Erstberatung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an. Des Weiteren nimmt Prof. Dr. Klaus Gärditz die Rolle des Ombudsmanns für Verdachtsfälle wissenschaftlichen Fehlverhaltens wahr. Die [Untersuchungskommission für wissenschaftliches Fehlverhalten](#), ist für die Untersuchung von Vorwürfen im wissenschaftlichen Bereich auf übergeordneter Ebene zuständig. Darüber hinaus steht die [Interne Meldestelle für wissenschaftliches Fehlverhalten](#) zur Verfügung, die Hinweise auf Rechtsverstöße und Fehlverhalten innerhalb der Universität entgegennimmt. Diese Meldungen werden vertraulich behandelt und können auch anonym eingereicht werden.

Die [AGG-Beschwerdestelle](#) bietet nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Unterstützung für Personen, die Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität erfahren haben. Der [Ordnungsausschuss](#) befasst sich mit Verstößen von Studierenden gegen die universitären Ordnungen, einschließlich diskriminierender Handlungen. Zudem gibt es den Diskriminierungsmelder (MN 66), der von der ZGB betreut wird und über den Beschwerden im Hinblick auf sexuelle Diskriminierung und Gewalt eingereicht werden können – auch hier besteht die Möglichkeit zur anonymen Meldung. Um den Zugang zu den Angeboten zu erleichtern, ist geplant, eine zentrale Seite auf der Homepage der UoB zu erstellen, auf der alle Anlaufstellen und Beratungen zu Diskriminierung, (wissenschaftlichem) Fehlverhalten und Machtmissbrauch auf einen Blick zu finden sind.

Ein [Konzept zur Förderung von Awareness](#) (MN 67) für diskriminierungsarme und inklusive Veranstaltungen umfasst Hilfsmittel sowie Schulungen für Multiplikator*innen. Es lässt sich eine Zunahme von Beratungsanfragen seitens verschiedener Organisations- oder Lehreinheiten beobachten. Diese Anfragen beziehen sich meistens auf den Bedarf an Schutzmaßnahmen oder Sensibilisierungsworkshops, beispielsweise zum Thema Rassismus. Seit 2023 ist auch von Seiten der Fachschaften ein verstärktes Engagement festzustellen.

Neben den strukturellen Maßnahmen werden auch gezielte Aktivitäten zur Informationsverbreitung und Integration in den Universitätsalltag umgesetzt. Dazu zählt insbesondere der kontinuierliche Ausbau des [Diversity-Portals](#) (MN 68) das eine kontinuierliche Bereitstellung von Informationen für alle Interessierten ermöglicht. Die neue Website zum Diskriminierungsschutz bietet umfassende Informationen zu den aktuellen Maßnahmen und Angeboten und enthält ein [Diversity-Glossar](#) (MN 69), das eine Vielzahl von Begriffen erläutert, um ein gemeinsames Verständnis zu fördern.

Weitere (Sensibilisierungs-)Maßnahmen in diesem Bereich umfassen:

- eine [Kampagne für diskriminierungssensible Ersti-Wochen](#) (MN 70) mit dem AStA,
- einen Empowermentworkshop für BIPOC Studierende,
- Workshops zur Rassismuskritik in der Beratungspraxis für Berater*innen sowie
- einen Sensibilisierungsworkshop zum Thema Diskriminierung für das Rektorat.

Unsere Netzwerkpartner*innen setzen sich ebenfalls intensiv für den Schutz vor Diskriminierung ein. Das [Exzellenz-Cluster „Bonn Center for Dependency and Slavery Studies“ \(BCDSS\)](#) beispielsweise hat eine eigene Koordinatorin für Diversity, Equity und Inclusion, mit der die Stabsstelle eng

zusammenarbeitet. Besonders hervorzuheben sind auch die Empowerment-Programme der [Zentralen Studienberatung \(ZSB\)](#) sowie die Beratungsdienste des IO, die gezielt auf die Bedürfnisse von internationalen Studierenden, Zugewanderten und Geflüchteten abgestimmt sind. Aufgrund der Vielzahl an Angeboten an der UoB können hier nicht alle einzeln aufgeführt werden. Darüber hinaus pflegen wir externe Kooperationen, wie zum Beispiel mit Migrapolis, einem interkulturellen Zentrum in Bonn, um unser Engagement im Bereich Diskriminierungsschutz weiter zu stärken. Mit großer Sorge beobachtet die UoB demokratiefeindliche Tendenzen in der Gesellschaft und verurteilt jegliche Form von Diskriminierung, Rassismus und Extremismus auf das Schärfste. Der Schutz demokratischer Werte sowie die Achtung der Menschenrechte sind für die UoB von höchstem Wert! Aus diesem Grund hat sich die UoB an der Kampagne ‚[#Zusammenland – Vielfalt macht uns stark](#)‘ im März 2024 beteiligt (MN 71). Nach der Unterzeichnung der ‚[Bonner Erklärung für mehr Weltoffenheit und Toleranz](#)‘ in 2017 ist dies ein logischer Schritt.

2.6 Nachhaltige Verankerung der Maßnahmen

Die Themen Chancengerechtigkeit und Diversität werden an der UoB nachhaltig und langfristig gefördert und gestärkt. Um dies zu erreichen, ist es das Bestreben der Universitätsleitung, eine inklusive Organisationskultur zu schaffen, die (strukturelle) Ungleichbehandlung und Ausschlussmechanismen systematisch aufdeckt und abbaut. Voraussetzung dafür ist eine Kultur der freien, kritischen akademischen Diskussion. Ziel ist die (Weiter-)Entwicklung von Fragestellungen, Projekten und umfassenden Lösungsansätzen, die ggf. auch Veränderungen struktureller Rahmenbedingungen in Wissenschaft und Verwaltung zur Folge haben.

Neben den bereits erwähnten Workshops für Mitglieder der UoB bilden sich das Team der Stabsstelle für Chancengerechtigkeit und Diversität und deren Kooperationspartner*innen stets weiter. Außerdem wird zunehmend ein intersektionaler Ansatz verfolgt, wenn es darum geht, neue Angebote bedarfsorientiert auszurichten und bestehende ggf. anzupassen.

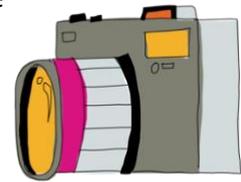
Um Maßnahmen an der UoB nachhaltig zu verankern, bedarf es aus Sicht des Prorektorats und der Stabsstelle vier Säulen: (1) dem Aufbau von Vertrauen durch Vernetzung, (2) guter Kommunikation durch verschiedene Informationswege, (3) der partizipativen Einbindung von Mitgliedern der Universität, um deren Perspektiven zu erhalten und wo möglich in Gestaltungsprozesse mit einzubeziehen sowie (4) der Verankerung des Themas in der Forschung.

Vernetzung: Durch den Leitsatz „BRIDGES“, vgl. Kap. 2, wird eine gute Grundlage für eine nachhaltige Verankerung geschaffen. Er ermöglicht es der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität, auf kurzen Wegen auf Kooperationspartner*innen zuzugehen und ihre Perspektiven sowie ihr Expert*innenwissen zu berücksichtigen. Dazu zählen u.a. die Vertrauensdozierenden und Fachberater*innen, die wichtige Hinweise für die Arbeit der Stabsstelle geben. Neben den Mitgliedern des uniweiten Diversitätsnetzwerks, die auch oftmals Partner*innen der in diesem Bericht skizzierten Maßnahmen und Kooperationsprojekte sind, besteht ein intensiver Austausch mit den Ansprechpersonen für Diversität, Geschlechter- und Chancengerechtigkeit in den Forschungsverbänden und den sechs [Exzellenzclustern](#). Gemeinsam mit dem Genderconsulting ist eine engere Vernetzung der Ansprechpersonen im Sinne eines kollegialen Austausches geplant. In Punkto Forschung sind auch die Manager*innen der [Transdisziplinären Forschungsbereiche](#) (TRAs) zentrale Anlaufstellen zur Identifikation wichtiger Akteur*innen in der Forschung.

Darüber hinaus besteht ein intensiver Austausch mit den Diversity-Verantwortlichen der [Bonn Research Alliance](#) (BORA), die derzeit zwölf wissenschaftliche Einrichtungen in der Region umfasst, die den vier nationalen Forschungsgemeinschaften Fraunhofer, Helmholtz, Leibniz und Max Planck angehören, der regionalen Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft und der United Nations University (UNU). Außerhalb der UoB engagiert sich die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität im [Netzwerk Diversity an Hochschulen](#), einem bundesweit kollegial arbeitenden Netzwerk von Mitarbeiter*innen, die auf operativer und strategischer Ebene Dimensionen-übergreifend mit der Umsetzung von Diversity- und Antidiskriminierungsaufgaben an über 60 Hochschulen betraut sind. Um die Bemühungen zur Verbesserung der Vielfalt zu verstärken, ist die UoB im Sommer 2023 dem [Rheinland Netzwerk Chancengerechtigkeit](#) beigetreten, das den Austausch mit anderen Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen im Rheinland intensiviert und Synergien nutzt. Wichtige Partner*innen und externe Impulsgeber*innen sind auch die Hochschulen der Audit-Kohorte, mit denen ein quartalsweiser Austausch besteht. Als Mitglied der German U15, einer strategischen Interessenvertretung forschungstarker und international renommierter deutscher Universitäten, steht die UoB derzeit in Kontakt mit exzellenten kanadischen Universitäten, um ein gemeinsames DEI-Konzeptpapier zu erarbeiten.

Kommunikation: Die zahlreichen Unterstützungs-, Beratungs- und Beteiligungsangebote, die es an der UoB bereits gibt, werden über das [Portal Chancengerechtigkeit und Diversität](#) sichtbar gemacht. Über das auf der Portalseite *chancengerechtigkeit.uni-bonn.de* hinterlegte Kontaktformular können Mitglieder der Universität ihre Bedarfe, Ideen und auch kritischen Hinweise einbringen.

Ein regelmäßiger Austausch mit dem Dezernat „Hochschulkommunikation“ sowie dessen proaktive Ansprache sorgen dafür, dass relevante neue Themen oder Initiativen aus der Universität schnell an Prorektorat und Stabsstelle herangetragen werden. Die Hochschulkommunikation unterstützt beide Einheiten mit dem Social Media Kanal der UoB und durch die Veröffentlichung von Beiträgen im Uni-Newsletter. Größere Veranstaltungen, wie beispielsweise die Diversity Days (vgl. Anlage 2), werden vom Social Media-Team begleitet. So wurden im Vorfeld der Diversity Days 2022 ausgewählte Netzwerkpartner*innen 2022 im Rahmen einer „online visual story“ unter dem Titel [„Vielfalt leben! - Wie verschiedene Menschen sich an der Universität für Diversität engagieren“](#) vorgestellt. Im September 2022 wurde in der Universitätszeitung „forsch“ ein Interview mit der Prorektorin und der Leiterin der Stabsstelle geführt. Unter der Überschrift [„Wir alle profitieren davon“](#) wurde dargelegt, warum die Themen Diversität und Chancengerechtigkeit für die UoB einen hohen Stellenwert einnehmen. Im Dezember 2022 erschien im Bonner General-Anzeiger der Artikel „Uni Bonn hat noch Luft nach oben bei der Gleichstellung“, in dem es um die Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen ging. Im Wintersemester 2023/2024 fand eine umfangreiche Kommunikationskampagne im Rahmen des von der HRK-geförderten Projektes „Vielfalt fördern – Vielfalt vernetzen“ statt, auf das nachfolgend noch ausführlicher eingegangen wird.



Partizipation: Die UoB gestaltet Veranstaltungen möglichst inklusiv und diskriminierungsarm. Es ist seit einem Jahr eine verstärkte Nachfrage aus unterschiedlichen Bereichen der Universität zu verzeichnen, die ihre Veranstaltungen ebenfalls entsprechend ausrichten wollen. Dazu wurde von

der Stabsstelle ein Awareness-Konzept erarbeitet und durch die Kampagne „Safer Spaces für Diversity“ bekannt gemacht. Durch die Veranstaltungen der Stabsstelle und des Prorektorats und deren Beteiligung an uniweiten Veranstaltungen der Netzwerkpartner*innen (u.a. Bergfest mit Empowerment-Schwerpunkt, Ersti-Welcome, PostDocDay, Nachhaltigkeitstag) können viele Mitglieder der UoB durch Informationen und Mitmachaktionen (Flyer, Postkarten, Memory) erreicht werden.

Im Wintersemester 2023/2024 hat die UoB mit dem [Projekt „Vielfalt fördern – Vielfalt vernetzen“](#) an der vom BMBF finanzierten und von der HRK koordinierten Förderinitiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ teilgenommen. Die zentralen Aktivitäten im Rahmen des Projekts hatten einen partizipativen Ansatz und umfassten

- Eine Medienkampagne: Darin wurden Engagierte an der UoB vorgestellt, die sich für Diversität einsetzen bzw. dazu forschen.
- Eine Ringvorlesung (in Kooperation mit der [Forschungsstelle Diversität](#) der Philosophischen Fakultät.): Diese vermittelte Wissen zu Aspekten rund um Diversität an Hochschulen, in der politischen Arbeit und in der Gesellschaft.
- Eine Reihe von Werkstattgesprächen zu verschiedenen Diversitätsthemen: Diese boten neuartige Gesprächskonstellationen zwischen den verschiedenen Statusgruppen rund um Ideen, Perspektiven und Bedarfe bezüglich Diversität an der UoB.
- Die Entwicklung eines Fragebogens für eine Umfrage unter Beschäftigten zu Diversität mit Unterstützung des [Zentrums für Evaluation und Methoden \(ZEM\)](#)

Die Durchführung des Projekts hat zu einer stärkeren und nachhaltigeren Verankerung des Themas Diversität an der UoB geführt. Durch die Beteiligung aller Statusgruppen konnten wichtige Ideen und Impulse für die Diversitäts-Arbeit an der UoB generiert werden. Diese Ideen und [Ergebnisse aus dem Werkstattgesprächen](#) wurden in Graphic Recordings bildlich festgehalten und bleiben dadurch auch über den Projektzeitraum hinaus eine wichtige Ressource für den Diskurs zu Diversität an der UoB. Zudem hatte die Medienkampagne eine große Reichweite, so dass das Engagement verschiedener Akteur*innen an der UoB sichtbar wurde und neues Interesse am Thema Vielfalt bei allen Statusgruppen generiert wurde. Neue Kooperationen innerhalb der UoB sind entstanden, die einen nachhaltigen Beitrag zum Diversitäts-Engagement insgesamt zu leisten vermögen, auch durch eine Vergrößerung des Diversitäts-Netzwerks. Die o.g. geplante Diversitäts-Umfrage unter Beschäftigten ist für das Wintersemester 2024/2025 geplant und wird anonym und freiwillig sein. Die Daten aus der Umfrage sowie die Impulse aus den Werkstattgesprächen sind u.a. für die Evaluation und Weiterentwicklung von Maßnahmen gedacht.

Forschung: Selbstverständlich ist auch der Erkenntnisgewinn aus der Forschung mit Transfer in die Praxis eine weitere Säule für Nachhaltigkeit. Deshalb besteht bereits eine intensive Vernetzung mit Forschenden (vgl. Ausführungen zu Vernetzung weiter oben). Eine wichtige Partnerin in diesem Zusammenhang ist die Forschungsstelle Diversität der Philosophischen Fakultät. Die Forschungsstelle setzt sowohl in der Koordination von Forschungsfeldern als auch in der Lehre und in enger Zusammenarbeit mit studentischen Initiativen und Gruppierungen starke Impulse. Sie dient als Plattform für bereits bestehende und zu generierende Forschungsfelder im Bereich der Diversität und versteht sich daher unbedingt interdisziplinär. Zentrales Anliegen ist die feste Etablierung sämtlicher Facetten von Diversität in Forschung und Lehre.

Weitere Beispiele für die Verankerung von Diversitätsdimensionen in der Forschung sind

- Die [Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung](#) (ATG) an der Katholisch-Theologischen Fakultät (KTF) trägt aktiv und vielseitig dazu bei, die Erkenntnisse der Genderforschung den Studierenden der KTF sowie einer breiten universitätsinternen und externen Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Erkenntnisse und Forschungsperspektiven der Theologischen Genderforschung werden in Lehrveranstaltungen, Einzelveranstaltungen wie z.B. Ringvorlesungen, Forschungsprojekten und in Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur*innen an der UoB und darüber hinaus verankert.
- Im Juni dieses Jahres wurde die erste [Queer Week](#) vom Institut für Anglistik, Amerikanistik und Keltologie veranstaltet. Ziel war es, die Themen der Queer Studies und der Queeren Linguistik, zu denen im Institut gelehrt und geforscht wird, bekannter zu machen. Das Programm umfasste ein breites Spektrum an wissenschaftlichen Vorträgen, Workshops, Queer-Aktivismus und Kunst. Zudem wurden einige Kurse mit relevanten Themen für die gesamte Universität geöffnet.
- Im Forschungsbereich „[Interfaces, Accessibility, and Disability Studies](#)“ im Forum Internationale Wissenschaft (FIW) verbinden sich Technik- und Digitalisierungsforschung in interessanter Weise mit anthropologischen Fragen nach den Fähigkeiten des Menschen, nach deren Entwicklung im Verlauf des Lebens sowie nach kulturellen und individuellen Differenzen.

2.7 Etablierung von Strukturen für das Diversity Management an der UoB

Durch die Einrichtung des Prorektorats mit der zugehörigen Stabsstelle für Chancengerechtigkeit und Diversität und deren direkter Anbindung an das Rektorat (vgl. Kap. 2) können Initiativen im Bereich Chancengerechtigkeit und Diversität zeitnah und auf kurzem Wege umgesetzt werden. Dabei besteht ein intensiver Austausch mit den anderen Prorektoraten und Stabsstellen, die wertvolles Feedback zu Projektideen und strategischen Überlegungen geben. Hier geht es auch darum, Synergien zu schaffen. Darüber hinaus werden die Bedarfe aus den Fakultäten in den gemeinsamen Retreats und Semestergesprächen unmittelbar aufgenommen. Um in die Fakultäten hinein zu wirken, nimmt die Leitung der Stabsstelle seit zwei Jahren an den Semestergesprächen der Prorektorin mit den einzelnen Fakultäten teil. Dieser direkte Austausch hat sich sehr gut bewährt und zu einer verbesserten Abstimmung mit den Aktivitäten der Fakultäten im Bereich Diversität geführt. Vor kurzem wurde die Amtszeit der Prorektorin für Chancengerechtigkeit und Diversität um eine weitere Amtsperiode verlängert, so dass eine gute Planungssicherheit besteht und die hier beschriebene Schwerpunktsetzung über die nächsten Jahre mit Kontinuität verfolgt werden kann.

Besonders erwähnt werden soll hier auch die sehr gute Komplementarität der Aufgabenverteilung zwischen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) und dem Gleichstellungsbüro mit dem Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität. Während der Fokus der ZGB vorwiegend auf der Gleichstellung der Geschlechter mit den zugehörigen Fortbildungs- und Mentoringprogrammen, Gleichstellungscontrolling sowie der Beratungstätigkeit in Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt liegt, legen das Prorektorat und die zugehörige Stabsstelle den Schwerpunkt auf die weiteren Dimensionen von Diversität sowie die Umsetzung der diversitätsbezogenen Maßnahmen der Exzellenzstrategie (Pathways to Research, vgl. Kap. 2.1, und STEP, Kap. 2.3). Die konstruktive Zusammenarbeit, durch Einnahme der intersektionalen Perspektive, wird von beiden Seiten als sehr

fruchtbar empfunden. Die Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit werden so zielgerichtet für die Einrichtung von Maßnahmen und Programmen, die andere Diversitätsdimensionen in den Blick nehmen und zu mehr Chancengerechtigkeit jenseits des Geschlechts führen sollen, genutzt.

Eine wichtige Unterstützung erhalten das Prorektorat und die Stabsstelle durch die Verwaltung, die bei Rechtsfragen, bei Veranstaltungen oder Kommunikationsmaßnahmen berät und in Abstimmung mit dem Prorektorat aktiv eigene Maßnahmen ergreift.

Wie bereits in den vorherigen Kapiteln erläutert, stehen das Prorektorat und die Stabsstelle zudem in kontinuierlichem Austausch mit ihrem Netzwerk, wenn es darum geht, weitere Projektideen und Programme zielgruppenspezifisch zu entwickeln und nachhaltig zu implementieren. All diese Personen, insbesondere die Mitglieder der AG Diversität, sind wichtige Multiplikator*innen für die Diversitätsarbeit zur fortlaufenden Verbesserung der Chancengerechtigkeit.

3 Bericht zu Entwicklungszielen aus dem Zweiten Selbstreport

Die UoB hatte sich im Zweiten Selbstreport folgende Entwicklungsziele gesetzt:

- Etablierung eines diversitätsgeleiteten Studienerfolgsmonitorings,
- Systematische Stärkung der Passungskompetenz,
- Passung in der curricularen Flexibilisierung,
- Wissenschaftliche Begleitung.

3.1 Etablierung eines diversitätsgeleiteten Studienerfolgsmonitorings

Mit der systematischen Weiterentwicklung der Studienbedingungen verfolgt die UoB das Ziel, der Verschiedenheit ihrer Studierenden grundlegend Rechnung zu tragen. Faktoren zu Herkunft, Persönlichkeit und Bildungsweg werden bei der Studienorientierung, im Studieneingang sowie im weiteren Studienverlauf systematisch und gestaltend berücksichtigt. Verlässliche Daten zum Bildungsverlauf von Studierendenkohorten – zum Studienerfolg, zu Studienfach- und Studienortswechsel, oder zum Übergang vom Bachelor zum Masterstudium – werden für die Hochschulen immer wichtiger. Das Kenndatenportal (KDP) der Universität Bonn, die webbasierte Qualitätsmanagement-Plattform zur Visualisierung von Studienverlaufsanalysen, wurde u.a. dahingehend zielgerichtet weiterentwickelt. Das Portal eröffnet den für das Qualitätsmanagement verantwortlichen Mitarbeitenden der Universität Bonn die Möglichkeit, individuell angepasste Modul-, Prüfungs- und Studienverlaufsanalysen zu generieren. Konkrete Analysekonzepte können somit in Zusammenarbeit mit dem BZH für einzelne Studiengänge entwickelt werden, Studierendenbefragungen können in den Erhebungsdimensionen zielgerichtet ausgeschärft werden.

Übergeordnete Festlegungen im Rahmen der laufenden Systemakkreditierung (vgl. Kap. 2.1) sowie der u.a. damit einhergehende Ausbau von Analyse-/Auswertungstools haben substantielle Bedeutung für Art und Umfang erforderlicher Daten, Auswertungsmöglichkeiten und Befassungswege mit Blick auf das diversitätssensible Studienerfolgsmonitoring. Vor der Erhebung weiterer Daten wird im Sinne der Datensparsamkeit geprüft, inwiefern durch prozedurale Veränderungen, die weitere Aggregation von Bestandsdaten und neue Auswertungsmöglichkeiten die gesteckten Ziele alternativ zu erreichen sind.

Auf Grundlage bereits verfügbarer Daten, den bisherigen Erfahrungen und den systematischen Studienverlaufs- bzw. Studienerfolgsanalysen konnte in Abstimmung mit der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität die Festlegung von Auswertungsprozeduren vorangetrieben werden, die Auskunft zu gelingender, schwieriger oder gescheiterter Passung sowie möglichen bedingenden Faktoren geben. Erfasste Dimensionen bilden hierbei:

- Grundlagenwissen, Querschnittsqualifikationen und spezifisches Fachwissen
- Studierbarkeit für verschiedene Zielgruppen
- Geschlecht
- Altersgruppen
- Herkunft

3.2 Systematische Stärkung der Passungskompetenz

Die [Online-Self-Assessments \(OSA\)](#) der UoB sind fachspezifische Studienorientierungstests, die den potenziellen Studierenden Einblicke in das jeweilige Fach geben und bei der Studienorientierung helfen sollen. Sie werden in Zusammenarbeit von ZSB, dem Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) und den Fakultäten stetig weiterentwickelt. Die OSA geben Einblicke in das jeweilige Studienfach und lassen Studieninteressierte selbst testen, wie gut die persönlichen Kompetenzen, Interessen und Erwartungen mit den Anforderungen und tatsächlichen Inhalten des angestrebten Studienfachs übereinstimmen. Sie stellen damit auch für auswärtige Studieninteressierte sowie für Zielgruppen, die aufgrund sozialer Hürden oder von persönlichen Einschränkungen einen erschwerten Zugang zu Präsenzveranstaltungen haben, eine gute Gelegenheit dar, sich fundiert über Studienhalte und -anforderungen zu informieren. Die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität wurde eingebunden, um die Formulierungen der Fragen diversitätssensibel und diskriminierungsarm zu gestalten. Im Wintersemester werden die beiden „InklusionsGuides“ (vgl. Kap. 2.4) in einem Workshop ihre Perspektive mit einbringen, so dass weitere Potenziale für mehr Inklusion in OSA herausgearbeitet werden können.

3.3 Passung in der curricularen Flexibilisierung

Neben den [Maximen für Studium und Lehre der UoB](#) waren auch die „Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre“ des Wissenschaftsrats relevant für den Prozess zur Systemakkreditierung (vgl. Kap. 2.1). In diesem wurde im Rahmen von Teilprojekten unter anderem eine Checkliste für Studiengänge erstellt, die als Qualitätskriterien unter anderem einen Abschnitt zur „Chancengerechtigkeit“ aufführt. Darin sind sowohl die operativen Ziele „Stärkung der Bildungsgerechtigkeit“ als auch „Curriculare Flexibilisierung im Rahmen des Ziels einer gender- und familiengerechten sowie inklusiven Hochschule“ verortet und mit insgesamt neun Kriterien ausgeflaggt, an denen sich die Studiengangsverantwortlichen bei der internen Qualitätsprüfung orientieren müssen. Diese Kriterien wurden gemeinsam mit der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität abgestimmt.

Parallel werden seit 2021 jährlich in einem wettbewerblichen Verfahren [„vielfältig.nachhaltig.digital“](#) Fördermittel für Lehrprojekte vergeben. Förderfähig sind hierbei Projekte, die „eine inhaltliche wie strukturelle Öffnung bzw. Flexibilisierung von Curricula sowie neue Formen und Wege des Lernens verfolgen“. Dabei werden drei Zieldimensionen als mögliche Ausgestaltungsoptionen vorgeschlagen, nämlich die Schaffung individualisierter Studienoptionen/-wege, der Entwicklung und Einbindung von Lern- und/oder Betreuungsformaten mit Fokus auf Austausch, Partizipation und Reflexion sowie des Erwerbs von zukunfts- wie nachhaltigkeitsorientierten Kompetenzen. Als erfolgreiche Projekte können bislang solche zur individuellen Studierendenförderung mittels adaptivem Testen, der Umgestaltung von einführenden Veranstaltungen, der Einführung neuer Lehr-/Lernkonzepte sowie der Schaffung von begleiteten Lernplattformen verzeichnet werden. Dadurch wurde auch das Ziel, Impulse über das Angebot kreativer Arbeitsräume und ganzheitlicher Lernplattformen als Orte des Lernens anzubieten, erreicht.

Für Studierende in allen Phasen des Student Life Cycle wurde das „Bonner Studienbegleitprogramm (Be Strong!)“ konzipiert. In dem Programm sollen die Studierenden in den drei Säulen "Gut orientiert!", "Fachlich fit!" und "Be empowered!" studienbegleitend von der Studienorientierungsphase bis zu ihrem erfolgreichen Abschluss differenziert bedarfsgerecht und

gezielt systematische Unterstützung und Begleitung erfahren. Neben Explorations- und Reflexionsangeboten zur Studienfachwahl werden u.a. eine gezielte fachliche Unterstützung, überfachliche Grundlagenkursangebote und ressourcenstärkende Angebote zu den zentralen Study Skills #SkillPOWER, #HealthPOWER, #SocialPOWER und #FuturePOWER angeboten.

3.4 Wissenschaftliche Begleitung

Das [Zentrum für Diversitätsforschung in der Lehre \(ZeDiL\)](#) ist als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der UoB zur Erforschung von Diversität in der Hochschullehre eingerichtet worden. Zielsetzung vom ZeDiL ist die Weiterentwicklung der diversitätsbezogenen Lehre an der Universität durch Forschung und Beratung. Auf Grundlage der an der UoB vorhandenen Daten und in enger Abstimmung mit den Fakultäten und Fächern werden

- didaktische Konzepte entwickelt sowie in der Umsetzung begleitet, die die Diversität der Studierenden als Chance der Kompetenzbildung in Studium und Lehre nutzen,
- empirische Studien über den Erfolg der Förderung der individuellen Potentiale der an der UoB Studierenden durchgeführt und
- die Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse in die curriculare Konzeption, das Studenumfeld sowie die Organisationsstrukturen der UoB gefördert.

Leider wurde die Leitung kurz nach ihrem Amtsantritt wegberufen. Erst nach der Re-Rekrutierung von Prof.in Laueremann im Sommer 2023 hat das ZeDiL seine Arbeit wieder aufgenommen. Aktuell werden Restrukturierungsmaßnahmen ausgearbeitet, um das Zentrum auf neue Aufgaben vorzubereiten, die im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Lehre stehen.

4 Ausblick auf Entwicklungsziele

Die hier aufgeführten Entwicklungsziele orientieren sich an den fünf Schwerpunktthemen des Leitbilds für Chancengerechtigkeit und Diversität der UoB. Die Aktivitäten und Maßnahmen, die analog dazu neu geplant werden, werden in der Diversitätsstrategie, die im ersten Quartal 2025 fertig gestellt werden soll, weiter konkretisiert. Daraus soll auch ein detaillierter Projekt- und Aktionsplan resultieren. Die Entwicklungsziele basieren auf den zukünftigen Bedarfen der Universität und auf Impulsen aus partizipativen Prozessen mit allen Statusgruppen und Partner*innen und gelten für die nächsten drei Jahre.

4.1 Bildungsgerechtigkeit

1) Ausbau der Unterstützung für Erstakademiker*innen

Die Universität Bonn verstärkt ihre Unterstützungsangebote für Erstakademiker*innen. Dazu gehören die Ausweitung ausgewählter bestehender Stipendienprogramme und vorhandener Beratungsangebote sowie der Möglichkeiten zum Austausch mit Vorbildern.

Überprüfbar durch: Anzahl von Stipendiat*innen in neuen Stipendienlinien, Qualität und Quantität des universitätsinternen Austauschs zu Stipendienprogrammen, verstärkte Kooperation mit Schulen

2) Integration internationaler Universitätsmitglieder

Die bestehenden Vorbereitungs- und Unterstützungsangebote für internationale Studierende, Forschende und Lehrende, inklusive Personen mit Fluchtgeschichte werden verstärkt aufeinander abgestimmt und gebündelt und somit effizienter und zugänglicher gemacht.

Überprüfbar durch: neue Informationsquellen auf Website der Universität, mehr Informationen und Beratungsangebote auch auf Englisch verfügbar, verstärkte Beratung und Vermittlung bzgl. Wohnraum für internationale Studierende

4.2 Familiengerechtigkeit

3) Bessere Vereinbarkeit durch Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Die bessere Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie soll durch die Errichtung einer universitätseigenen Kindertagesstätte und den weiteren Ausbau von flexiblen Kinderbetreuungsangeboten (u.a. Ausweitung von Ferienbetreuungsplätzen) verbessert werden.

Überprüfbar durch: Umsetzung der Bauplanung für eine Kindertagesstätte am Campus Poppelsdorf mit einem an die Bedürfnisse der Universität angepassten Betreuungskonzept, Erhöhung der Anzahl der Eltern-Kind Räume, Erweiterung des Ferienbetreuungsangebots etc.

4) Weitere Verankerung einer familiengerechten Hochschul- und Führungskultur

Für die weitere Umsetzung einer familien- und lebensphasenbewussten Arbeitskultur sowie eines familiengerechten Studiums sollen Führungskräfte und Lehrende in Bezug auf die aktive Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeverantwortung sensibilisiert werden. Es sollen auch fachspezifische Empfehlungen zu Nachteilsausgleichen für schwangere und stillende Studierende mit den Fakultäten erarbeitet werden.

Überprüfbar durch: Anpassung bestehender familiengerechter Strukturen (z.B. Führungsgrundsätze) durch die Entwicklung von Angeboten im Bereich Führen in Teilzeit und gemeinsame Führung, Ausbau der Personalentwicklungsangebote für Führungskräfte zu Vereinbarkeitsfragen, systematische Überprüfung der Ausgestaltung von Nachteilsausgleichen für Studierende mit Familienverantwortung, unter Berücksichtigung von Best Practice Beispielen.

4.3 Geschlechtergerechtigkeit

5) Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen

Der Anteil von Frauen in Leitungspositionen, insbesondere Professuren, soll weiter erhöht werden und verstärkt Frauen für die Mitarbeit in Führungspositionen oder Gremien der Fakultäten und der Universität gewonnen werden. Hierbei sollen auch internationale Wissenschaftlerinnen gezielt gefördert werden.

Überprüfbar durch: Erhöhung des Anteils der (internationalen) Postdoktorandinnen, Nachwuchsgruppenleitungen und Professorinnen, Einrichtung einer englischsprachigen Förderlinie im Rahmen des MeTra Programms; Ausbau der Förderprogramme für Frauen im Bereich Transfer

6) Stärkung der Inklusion und Unterstützung von LGBTQIA*-Personen

Die UoB strebt an, die Inklusion und Unterstützung von LGBTQIA*-Personen an der Universität aktiv zu fördern. Dazu sollen u.a. definierte Mindeststandards für All Gender-Toiletten formuliert, eine Handreichung für geschlechtersensible Sprache in der Verwaltung eingeführt sowie das LGBTQIA*-Beschäftigtenetzwerk weiter ausgebaut werden.

Überprüfbar durch: Anzahl neuer All Gender-Toiletten, Verabschiedung der Sprachhandreichung für die Verwaltung, Entwicklung der Mitgliederzahlen und organisierten Veranstaltungen im LGBTQIA*-Beschäftigtenetzwerk

4.4 Inklusion und Teilhabe

7) Verbesserung der Zugänglichkeit und Beratung

Die Universität Bonn schafft Verbesserungen im Hinblick auf die Zugänglichkeit sowohl von Gebäuden als auch von Angeboten der Informationstechnik. Auch der Ausbau der

zentralen sowie fakultätseigenen Informations- und Beratungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wird gefördert.

Überprüfbar durch: Festlegung von Standards zum barrierefreien Bauen, Verankerung digitaler Barrierefreiheit in der Digitalstrategie; Umsetzung des DiCe-Projekts zur digitalen Barrierefreiheit; Bereitstellung einer Campus-Navigation in der Uni Bonn-App, in der auch Barrierefreiheit berücksichtigt wird. Erhöhung der Anzahl der Ansprechpersonen für Studierende mit Behinderung in den Fakultäten

8) Interne und externe Kommunikation

Die Uni Bonn sensibilisiert durch eine interne und externe, intersektional ausgerichtete, inklusive Kommunikation für die Themen Behinderung und Diversität und trägt somit zum Herbeiführen eines Kulturwandels der gesamten Universität bei.

Überprüfbar durch: Angebotene Schulungen für Redakteur*innen; Erstellung eines Handlungsleitfadens für barrierefreie Social Media Kommunikation.

4.5 Schutz vor Diskriminierung

9) Etablierung einheitlicher Standards für Lehre und Studium im Hinblick auf Diskriminierungsschutz

Die Universität Bonn berücksichtigt in ihrer strategischen Kommunikation nach innen und außen regelmäßig das Thema Diversität (einschließlich Studieren und Arbeiten mit Behinderung) und sensibilisiert ihre Zielgruppen auf diese Weise für dieses Themenfeld. Diversität wird insbesondere auch in der Bildsprache berücksichtigt. Diese Kommunikation leistet einen Beitrag zum Kulturwandel in der gesamten Universität.

Überprüfbar durch: Diversität als dauerhaftes Thema der strategischen Kommunikationsplanung, regelmäßige Fotokampagnen „Leih der Uni Dein Gesicht“, Erstellung eines Handlungsleitfadens für barrierefreie Social Media Kommunikation.

10) Einrichtung einer AG „Intervention“ als Teil des Schutzkonzeptes

Die Universität richtet im Rahmen ihres Schutzkonzeptes eine Arbeitsgruppe ein, die die internen Abläufe im Bereich Diskriminierungsschutz optimieren und bestehende Strukturen unterstützen soll. Dabei werden präventive Maßnahmen, Interventionsstrategien sowie Richtlinien und Verfahrensabläufe zur Krisenbewältigung in Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und Machtmissbrauch etabliert, um auch mehr Transparenz für Betroffene im Hinblick auf mögliche Beschwerdewege zu schaffen.

Überprüfbar durch: Evaluation der Richtlinien und Verfahrensabläufe, Befragung der Beratungsstellen zum Beratungsaufkommen, Erhöhung der Sichtbarkeit und

Zugänglichkeit durch zentrale Website „Beratung und Meldestellen“, Anzahl der Klicks auf der Website; Beschäftigtenumfrage zu Diskriminierungsschutz

Für die Erfüllung dieser Ziele und die weitere Organisations- und Maßnahmenentwicklung hin zu einer diversitätssensiblen, chancengerechten und inklusiven Hochschule ist eine intersektionale Perspektive zentral. Entsprechend wird auch das Zusammenspiel verschiedener Diversitätsdimensionen bei der Bearbeitung der strategischen Schwerpunktthemen berücksichtigt. Das bedeutet auch, dass Bedarfe im Rahmen von Programmen und Maßnahmen stets individuell betrachtet werden müssen und die Konzeption einen entsprechenden Spielraum benötigt, um zielgerichtet Unterstützung und Förderung bieten zu können.