

DIVERSITÄTSSTRATEGIE DER UNIVERSITÄT BONN 2025-2030



inklusiv
weltoffen
diskriminierungsensibel
geschlechtergerecht
familienfreundlich
bildungsgerecht
barrierefrei

INHALTSVERZEICHNIS

1. Selbstverständnis und strategische Ziele	4
1.1 Selbstverständnis	4
1.2 Strategische Ziele	4
2. Governance und Prozess der Strategieentwicklung	6
3. Handlungsfelder und intersektionale Ausrichtung	7
3.1 Struktur und Infrastruktur	7
3.2 Studium und Lehre	8
3.3 Forschung und Transfer	8
3.4 Führung und Karriereentwicklung	9
3.5 Beratungs- und Unterstützungsangebote	10
3.6 Kommunikation und Partizipation	11
4. Themenschwerpunkte	12
4.1 Antidiskriminierung	14
4.2 Bildungsgerechtigkeit	20
4.3 Familiengerechtigkeit und Vereinbarkeit	26
4.4 Geschlechtergerechtigkeit	32
4.5 Inklusion und Teilhabe	38
5.1 Übersicht der laufenden und geplanten Maßnahmen	42
5.2 Abkürzungsverzeichnis	54

1. Selbstverständnis und strategische Ziele

1.1 Selbstverständnis

Spitzenforschung, exzellente Lehre und gesellschaftlicher Wissenstransfer: Dafür steht die Universität Bonn. Ihre Stärke beruht auf der Vielfalt ihrer Mitglieder – Studierende, Forschende, Lehrende und Beschäftigte –, deren unterschiedliche Perspektiven die Universität als lernende Organisation bereichern. Chancengerechtigkeit und Diversität sind dabei zentrale Prinzipien, die als Führungs- und Querschnittsaufgaben in der Organisation und im universitären Leben verankert sind.

Ziel ist es, allen Universitätsmitgliedern bestmögliche Studien-, Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen zu bieten – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, sozialer oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung. Dazu zählen der Abbau struktureller Ungleichheiten, die Schaffung eines inklusiven Umfelds sowie gezielte Maßnahmen zur Förderung akademischer und beruflicher Entwicklung. Die Universität unterstützt marginalisierte Gruppen, setzt sich für geschlechtergerechte Sprache ein und arbeitet aktiv gegen Machtmissbrauch im Hochschulsystem. Diese Maßnahmen stärken nicht nur die individuelle Entfaltung, sondern auch die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Institution. Durch die Wertschätzung und Sichtbarmachung von Diversität und ihrer Potentiale soll eine diskriminierungssensible Hochschulkultur gefördert werden.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2017 und der erfolgreichen Auditierung im Rahmen des Diversity-Audits Vielfalt gestalten des Stifterverbands im Jahr 2020 wurden bereits entscheidende Schritte unternommen, um Chancengerechtigkeit und Diversität institutionell zu verankern. In diesem Zuge wurden 2020 die Stabsstelle für Chancengerechtigkeit und Diversität sowie ein Jahr später ein eigenes Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität eingerichtet. Stabsstelle

und Prorektorat setzen strategische Impulse und fördern eine offene, inklusive Hochschulkultur für alle Statusgruppen. Unter dem Leitgedanken BRIDGES („Building networks for participation, individual diversity, recognition and appreciation“) werden relevante Akteur*innen vernetzt, bestehende Initiativen zur Förderung einer diversen Universitätsgemeinschaft unterstützt und neue Projekte und Vorhaben angestoßen. Im Jahr 2024 hat die Universität das Re-Audit Vielfalt gestalten erfolgreich durchlaufen und ist für drei weitere Jahre zertifiziert.

1.2 Strategische Ziele

Das „Leitbild für Chancengerechtigkeit und Diversität“ aus dem Jahr 2023 betont, dass wissenschaftliche Spitzenleistung und ein diskriminierungssensibles Umfeld untrennbar miteinander verbunden sind. Es definiert Antidiskriminierung, Bildungsgerechtigkeit, Familiengerechtigkeit, Geschlechtergerechtigkeit sowie Inklusion und Teilhabe als Schwerpunktthemen für die weitere Organisationsentwicklung und Strategieerarbeitung an der Universität Bonn in den Bereichen Chancengerechtigkeit und Diversität. Dabei wird eine intersektionale Perspektive eingenommen, um unterschiedliche Formen der Benachteiligung und Diskriminierung sowie deren Verschränkungen und Wechselwirkungen miteinander zu berücksichtigen. Weiter definiert das Leitbild den Einsatz für Chancengerechtigkeit und Vielfalt als gemeinsame Verantwortung aller Universitätsmitglieder. Ihr aktiver Beitrag trägt nicht nur zur Exzellenz der Universität bei, sondern fördert auch einen nachhaltigen kulturellen Wandel.

Neben dem Leitbild ist die Diversitätsstrategie auch eng mit der universitätsweiten Exzellenzstrategie verzahnt: Exzellenz wird nicht nur als akademische Spitzenleistung verstanden, sondern als gelebte Kultur der Chancengerechtigkeit. Die gezielte Förderung unterschiedlicher Perspektiven eröffnet innovative Forschungsansätze, stärkt den internationalen Austausch sowie die Zusammenarbeit in divers besetzten Teams und erhöht die Attraktivität und die Zukunftsfähigkeit der Universität.

Die zentralen Ziele der Exzellenzstrategie - **"We invest in people", "We foster networks"** und **"We create impact"** - sind eng mit der Diversitätsstrategie verknüpft und finden in konkreten Maßnahmen ihre Umsetzung.



Das Ziel „We invest in people“ aus der Exzellenzstrategie der Universität Bonn legt den Schwerpunkt auf die Förderung talentierter Wissenschaftler*innen und den Ausbau der wissenschaftlichen Stärke der Universität. In der Diversitätsstrategie greifen wir dieses Ziel auf und erweitern es um Maßnahmen, die Vielfalt und Chancengerechtigkeit fördern. Ein wichtiger Fokus liegt auf der Unterstützung von Universitätsmitgliedern aus unterrepräsentierten Gruppen, vor allem durch die Programme „Stärkung des Equal Opportunity-Prozesses (STEP)“ und „Pathways to Research“. Unser Ziel ist es, Barrieren abzubauen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine gleichberechtigte Teilhabe aller ermöglichen. Durch die Verbindung von „We invest in people“ mit der Diversitätsstrategie setzt die Universität Bonn auf eine Personalentwicklung, die Exzellenz durch Vielfalt fördert. So schaffen wir eine zukunftsweisende und innovationsorientierte Grundlage für Spitzenforschung und stärken die Universität als inklusiven und attraktiven Standort.



Das zweite Ziel „We foster networks“ betont die Stärkung der Zusammenarbeit und strategischer Kooperationen innerhalb und außerhalb der Universität. In der Diversitätsstrategie soll dieses Ziel um die Perspektive der Vielfalt erweitert werden. Ein inklusives Netzwerk lebt von der Einbindung unterschiedlicher Perspektiven, Hintergründe und Expertisen. Entsprechend des bereits

genannten Leitgedankens „BRIDGES“ bilden wir „Netzwerke für Teilhabe, individuelle Vielfalt, Anerkennung und Wertschätzung“, wobei wir Vielfalt als Schlüssel verstehen, um innovative und kreative Lösungen zu fördern und die interne und externe Vernetzung der Universität weiter auszubauen. Die Universität Bonn ist u.a. Mitglied des regionalen Rheinland-Netzwerkes Chancengerechtigkeit sowie eines Zusammenschlusses der U15 von Kanada und Deutschland, um sowohl den regionalen als auch den internationalen Austausch und die Zusammenarbeit im Bereich Diversität und Nachhaltigkeit weiter zu fördern. Die Diversitätsstrategie verfolgt das Ziel, weitere Lernräume dieser Art zu schaffen, die aktiv dazu beitragen, Barrieren abzubauen sowie Chancengerechtigkeit und gegenseitigen Respekt zu fördern. So unterstützen wir nicht nur die Zielsetzung des Hochschulentwicklungsplans, sondern tragen gleichzeitig dazu bei, Diversität als grundlegendes Prinzip in der Universitätskultur weiter zu verankern.



„We create impact“, das dritte Ziel, betont wie wichtig es ist, Forschungsergebnisse für das Wohl und die Weiterentwicklung der Gesellschaft einzusetzen und sichtbar zu machen. Die Diversitätsstrategie soll dazu beitragen, die Exzellenz der Forschung durch Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion zu stärken. Vielfalt bereichert die Wissenschaft durch verschiedene Perspektiven auf Forschungsfragen, Forschungsgegenstände und Forschungsergebnisse und hilft dabei, Lösungsmöglichkeiten für komplexe gesellschaftliche Herausforderungen zu finden. Mit der Diversitätsstrategie sollen Strukturen geschaffen werden, die es Forschenden ermöglichen, ihre Ideen in einem offenen und inklusiven Umfeld zu entwickeln, umzusetzen und zu präsentieren. Die Verbindung von Wissenschaft und Forschung mit zivilgesellschaftlichen Initiativen sowie die Einbindung weiterer gesellschaftlich relevanter Akteur*innen tragen zu Nachhaltigkeit und Innovation des Wissenstransfers bei.

2. Governance und Prozess der Strategieentwicklung

Die Universität Bonn verfügt über eine klare Governance-Struktur zur Förderung und Verankerung von Chancengerechtigkeit und Diversität. Die Verantwortung für diesen Prozess liegt beim Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität gemeinsam mit der gleichnamigen Stabsstelle. Diese ist dem Prorektorat zugeordnet und bietet dem Rektorat strategische Beratung. Sie fördert die Vernetzung in die verschiedenen Bereiche der Universität, außerdem koordiniert und evaluiert sie die Umsetzung von Maßnahmen. Durch den regelmäßigen Austausch mit anderen Prorektoraten, Stabsstellen und weiteren Akteur*innen der Universität entstehen wertvolle Synergien, die eine breite Abstimmung und eine zielgerichtete Weiterentwicklung von Maßnahmen ermöglichen.

Ein wichtiger Bestandteil dieser strategischen Steuerung ist die enge Zusammenarbeit mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Verwaltung und den Fakultäten, die eine Vielzahl von Projekten und Initiativen zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversität gestalten und umsetzen. Daneben sind die Mitglieder des Arbeitskreises (AK) Diversity, an dem Beratungspersonen, Verwaltungseinheiten sowie Vertreter*innen aller Statusgruppen beteiligt sind, zentrale Partner*innen (u.a. die Schwerbehindertenvertretung, die*der Beauftragte für Studierende mit Behinderung, die Personalräte, die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz, die Zentrale Studienberatung sowie die Stabsstelle Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement). Die enge Zusammenarbeit zwischen dem Prorektorat, der Stabsstelle und dem AK Diversity stellt sicher, dass verschiedene Perspektiven aus der gesamten Universität aufgenommen und partizipativ weiterentwickelt werden.

Auftakt der Strategieentwicklung an der Universität Bonn, die als fortlaufender und partizipativer Prozess angelegt ist, waren fünf Werkstattgespräche im Wintersemester 2023/24. Mitglieder aller Statusgruppen waren



eingeladen, sich aktiv einzubringen, um ihre Bedarfe, Perspektiven und Ideen zu Chancengerechtigkeit und Diversität zu diskutieren. Die inhaltliche Grundlage dafür bildete das Leitbild für Chancengerechtigkeit und Diversität und die dort genannten Schwerpunktthemen. Diese Gespräche boten nicht nur einen geschützten Raum für einen offenen Austausch, sondern halfen auch dabei, Herausforderungen zu erkennen, innovative Lösungen zu entwickeln und mögliche Maßnahmen zu priorisieren. Zusätzlich zu den Werkstattgesprächen fanden auch Konsultationen mit Fakultäten, Dezernaten, dem Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) und weiteren Partner*innen statt. Da die Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversität ein dynamischer und langfristiger Prozess ist, werden die Ziele und Maßnahmen regelmäßig überprüft und flexibel an neue Entwicklungen und wissenschaftliche Erkenntnisse angepasst. Die Strategie wird entsprechend dynamisch fortgeschrieben. So bleibt die Universität in der Lage, zeitgemäße und zukunftsorientierte Lösungen zu entwickeln.

Intersektionalität, verstanden als Konzept der gegenseitigen Beeinflussung und Interaktion von unterschiedlichen Identitätsmerkmalen, die zu verschiedenen Erfahrungen von Diskriminierung, aber auch Privilegien führen, ist ein weiterer zentraler Grundsatz dieser Strategie. So wird berücksichtigt, dass unterschiedliche Formen der Diskriminierung und Benachteiligung oftmals miteinander verknüpft sind und nicht isoliert betrachtet werden können.

Maßnahmen, die Schwerpunktthemen übergreifend angelegt sind, werden in Kapitel 3 nach sechs Handlungsfeldern getrennt aufgeführt. Dies verdeutlicht die intersektionale Ausrichtung der Strategie. In Kapitel 4 wird für jedes Schwerpunktthema zunächst exemplarisch dargestellt, welche Erfolge in diesem Bereich bereits erzielt werden konnten. Im Anschluss werden die aktuellen Ziele formuliert, zu deren Erreichung Maßnahmen entwickelt wurden, die exemplarisch genannt werden. Eine zusammenfassende Darstellung laufender und geplanter Maßnahmen wird in tabellarischer Form im Anhang aufgeführt. Bereits umgesetzte Programme und weitere laufende Maßnahmen sind auch dem 3. Selbstreport zum Re-Audit „Vielfalt gestalten“ und dem Rahmenplan zur Gleichstellung zu entnehmen.

3. Handlungsfelder und intersektionale Ausrichtung

Bevor auf die Ziele und Maßnahmen entlang der fünf Schwerpunktthemen eingegangen wird, wird zunächst die Rolle von Diversität und Chancengerechtigkeit in den strategischen Handlungsfeldern „Struktur und Infrastruktur“, „Studium und Lehre“, „Forschung und Transfer“, „Führung und Karriereentwicklung“, „Beratungs- und Unterstützungsangebote“ sowie „Kommunikation und Partizipation“ verdeutlicht. Übergeordnete Ziele, die nicht nur einem Schwerpunktthema zugeordnet werden können, werden in diesem Kapitel skizziert. Sie zeigen, wie wichtig die Einnahme einer intersektionalen Perspektive ist.

Generell sind in den genannten Handlungsfeldern eine Vielzahl relevanter Akteur*innen aus verschiedenen Bereichen der Universität mit der Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversität befasst, von denen hier nur einige exemplarisch genannt werden können.

3.1 Struktur und Infrastruktur

Eine diversitätsbewusste Universität fördert die inklusive Gestaltung ihrer Strukturen und Infrastruktur.

Die Universität Bonn setzt sich dafür ein, dass für alle Mitglieder der Universitätsgemeinschaft, unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder chronischer Erkrankung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, adäquate Zugangsmöglichkeiten zur Teilhabe am universitären Leben bestehen. Dies umfasst u.a. bauliche, digitale und soziale Aspekte, die zu einer diskriminierungssensiblen Umgebung beitragen, in der sich alle willkommen und gesehen fühlen.

Um eine möglichst umfangreiche Barrierefreiheit und eine inklusive Nutzung der Infrastruktur zu erreichen, ist die kontinuierliche Anpassung bestehender Strukturen an immer neue Anforderungen notwendig. Die bauliche Weiterentwicklung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Dezernat 4 – Liegenschaften und den Schwerbehindertenvertretungen für Beschäftigte und Studierende. Gleichzeitig wird u. a. mit dem Digital Science Center (DiCe) und dem Hochschulrechenzentrum an Lösungen für mehr digitale Barrierefreiheit gearbeitet, um eine chancengerechte Teilhabe an universitären Angeboten und einen einfacheren Zugang zu Informationen zu ermöglichen.

Klare Verfahren und verlässliche Ansprechpersonen tragen dazu bei, mehr Transparenz sowie ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Universitätsmitglieder respektiert fühlen. Orte des Austauschs, geschützte Räume für Dialog und Vernetzung sowie unterstützende Strukturen spielen dabei eine wesentliche Rolle. Dazu gehören beispielsweise auch familienfreundliche Maßnahmen wie bedarfsgerechte Betreuungsangebote und Eltern-Kind-Räume, die in Kooperation mit dem **Familienbüro** ausgebaut werden sollen.

Ziel ist es, eine Umgebung zu schaffen, in der Vielfalt nicht nur anerkannt, sondern aktiv gefördert und gelebt wird. Dazu erfolgt die Weiterentwicklung der universitären Strukturen in engem Austausch mit den Universitätsmitgliedern sowie relevanten internen und externen Partner*innen.



3.2 Studium und Lehre

Die Studienbedingungen und die Qualität der Lehre an der Universität Bonn haben einen erheblichen Einfluss auf die Überwindung struktureller Barrieren, einen möglichst erfolgreichen Bildungsverlauf sowie die Möglichkeiten der Studierenden, ihre individuellen Potenziale bestmöglich auszuschöpfen. Sie begünstigen auch die berufliche Orientierung sowie das wissenschaftliche Interesse der Studierenden und können Studienzweifeln und -abbrüchen vorbeugen.

Voraussetzung dafür ist eine diversitätssensible Lehrkultur. Dazu gehören beispielsweise der Raum für einen lebendigen Diskurs zwischen Studierenden und Lehrenden, die enge Anbindung an die Forschung sowie die Vorbereitung auf gesellschaftliche und politische Herausforderungen. Entsprechend betonen die „Maximen für Studium und Lehre“, die das Lehrprofil der Universität Bonn definieren, die Bedeutung von gezielter individueller Förderung sowie von Chancengerechtigkeit und Teilhabe.

Für einen unabhängig von der individuellen Bildungsbiographie gelungenen Studienverlauf, die persönliche

Entfaltung, das Wohlergehen der Studierenden und die Vorbereitung auf ihren weiteren Lebensweg sind inklusive Studienbedingungen und eine diskriminierungssensible Lehre unabdingbar. Voraussetzung dafür ist zudem, dass auch die Zugänge zu Studium oder Promotion chancengerecht gestaltet werden. Lehrende, die sich intersektional mit Diversität beschäftigen, können potentielle Diskriminierungsrisiken besser erkennen und bei Fällen von Benachteiligung oder Verstößen handeln. Sie spielen eine wichtige Rolle in der Begleitung von Studierenden und Promovierenden auf ihrem Bildungs- und Karriereweg.

3.3 Forschung und Transfer

Die Verabschiedung der „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Sommer 2022 hat dazu geführt, dass Diversität in wissenschaftlichen Teams sowie bei Forschungsgegenständen aller Fachrichtungen verstärkt berücksichtigt wird. Die so entstehende Perspektivenvielfalt fördert Kreativität, Innovation und wissenschaftliche Exzellenz.

Für heterogene Forschungsteams ist ein diversitäts- und diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld von zentraler Bedeutung. Dieses kann beispielsweise durch die aktive Integration von internationalen Forschenden, hybride oder flexible Arbeitszeitmodelle für Forschende mit Familien- oder Pflegeverantwortung und möglichst barrierefreie Arbeitsplätze für Forschende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung geschaffen werden.

Diversität sollte jedoch auch bei der Ausarbeitung von Forschungsprojekten grundsätzlich mitbedacht werden: Forschungsfragen, die Diversitätsdimensionen intersektional berücksichtigen, können den Erkenntnisgewinn, das Innovationspotenzial und die Originalität von Forschung erheblich steigern und wissenschaftliche Lücken schließen. Durch die Vergabe eines Forschungspreises für Diversität soll hier ein zusätzlicher Anreiz geschaffen werden.

Die diskriminierungssensible Reflexion von Forschungsvorhaben und deren Erkenntnissen sollte daher ein fester Bestandteil jedes wissenschaftlichen Projektes sein, um die Qualität und Relevanz wissenschaftlicher Ergebnisse zu erhöhen und um u.a. ableistischen oder rassistischen Grundannahmen entgegenzuwirken. Essenziell ist zudem der Transfer solcher Forschungsergebnisse in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft, zivilgesellschaftliche Organisationen, Schulen und in die Lehrkräfteausbildung, um auch hier intersektionale Sichtweisen anzuregen und neue Handlungsansätze zu schaffen.

Die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität, das Genderconsulting des Gleichstellungsbüros und das Dezernat 7 unterstützen Wissenschaftler*innen gezielt dabei, Gender- und Chancengerechtigkeit in ihren Drittmittelanträgen zu integrieren. Dazu stehen sie in engem Austausch mit Forschenden, den Exzellenzclustern und weiteren Forschungsverbänden, um sie zu beraten und gemeinsam Maßnahmen zu erarbeiten. Dabei sollen intersektionale Perspektiven stärker berücksichtigt werden.

3.4 Führung und Karriereentwicklung

Führungskräfte haben einen großen Einfluss auf die Kultur und die Zusammenarbeit innerhalb einer Organisation. Ihr Führungsstil prägt zugrunde liegende Werte und bestimmt, wie Teams miteinander agieren. Eine machtsensible Perspektive sollte Abhängigkeitsverhältnisse durch Hierarchieebenen und auch Verschiedenheiten innerhalb heterogener Teams stets berücksichtigen.

Im Kontext von Karriereentwicklung und der Besetzung von Führungspositionen gilt es die Unterrepräsentanz von Frauen zu verringern und strukturelle Hindernisse auch für andere unterrepräsentierte Geschlechtsidentitäten wie beispielsweise fehlende Unterstützungsangebote oder die Verwehrung von Karrierechancen, abzubauen. Dabei geht es um die Schaffung einer gendergerechten Organisationsstruktur. Für Führungskräfte bedeutet das, sich u.a. mit den eigenen Genderstereo-

typen und einer gendergerechten Sprache auseinander zu setzen. Diversitätssensibilität bedeutet auch, sich der Unterschiedlichkeit von Mitarbeitenden bewusst zu sein, sie wertzuschätzen, ihre Stärken und Kompetenzen zu erkennen und zielorientiert einzusetzen. So kann die Zusammenarbeit im Team gestärkt werden und eine produktive Arbeitsatmosphäre entstehen.

Um divers zusammengesetzte Teams mit einem hohen Maß an kultureller, sozialer und individueller Vielfalt gut führen zu können, sind Kommunikationsgeschick, Empathie und eine klare Haltung zu Antidiskriminierung wichtige Kernkompetenzen. Ziel ist es, Beschäftigte unterschiedlicher Herkunft, mit verschiedenen kulturellen und sozialen Hintergründen, Werten, Sprachen und Lebenskonzepten, aus diversen Fachdisziplinen und Berufsgruppen als Team miteinander zu verbinden. Führungskräfte als Vorbilder und Rollenmodelle für ihre Mitarbeitenden setzen den Rahmen dafür. Ein aktualisiertes Verständnis von Führung schlägt sich auch in einer Entwicklung von Führungsgrundsätzen nieder, beispielsweise in Bezug auf Vereinbarkeitsanforderungen. Dabei ist die entsprechende Qualifizierung ein wichtiger Baustein, u. a. durch Anti-Bias-Trainings oder Awareness- und Sensibilisierungsveranstaltungen zu Machtmissbrauch oder zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Die Universität Bonn legt zudem großen Wert darauf, dass Mitarbeitende die Möglichkeit haben, sich beruflich weiterzuentwickeln, um ihre individuelle Karriereentwicklung zu unterstützen. Dazu gehören auch Mitarbeitendengespräche, die nach dem Vorbild aus Technik und Verwaltung auch für den Mittelbau zum festen Bestandteil der Personalführung werden sollten.

3.5 Beratungs- und Unterstützungsangebote

Beratungs- und Unterstützungsangebote der Universität Bonn und ihrer assoziierten Einrichtungen sind elementar, wenn es um den Ausbau von Chancengerechtigkeit und die Förderung von Diversität geht. Durch individuelle Unterstützung und Beratung können strukturelle Benachteiligungen, die zu individuellen Belastungssituationen führen, abgemildert und teilweise ausgeglichen werden. Als wichtige Anlaufstellen dienen hier beispielsweise die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

Eine wesentliche Einrichtung für Studierende ist die Zentrale Studierendenberatung (ZSB) als erste unabhängige Anlaufstelle für alle Fragen rund um das Thema Studium. Mit ihrem breit gefächerten Angebot an individueller vertraulicher Studienberatung, psychologischer Beratung, Workshops und Coachings unterstützt die ZSB Studierende, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten nachhaltig zu entwickeln und ihre Ressourcen zu stärken. Darüber hinaus hält sie spezielle Formate für unterrepräsentierte Gruppen bereit – insbesondere, wenn es um Bildungsbarrieren geht.

Zudem bietet das Dezernat Internationales Beratung und Unterstützung für internationale Studierende, Promovierende und Gastwissenschaftler*innen in Bonn sowie für Studierende und Promovierende, die sich für einen Auslandsaufenthalt interessieren, an. Zu zentralen Themen wie Wohnraum und BAföG berät das Studierendenwerk. Die vielfältigen Beratungsangebote der (autonomen) AStA-Referate sind ebenfalls eine tragende Säule und erste niedrigschwellige Anlaufstelle für viele Studierende.

Auch Beschäftigte können zielgruppenspezifische Beratung und Unterstützung bei der Karriereplanung und bei Fragen zu Themen wie Gleichstellung, Schwerbehinderung und Antidiskriminierung wahrnehmen. Die Unterstützung marginalisierter Gruppen erfolgt ebenfalls durch Repräsentation, Role Models und Allyship bei-

spielsweise durch Community-Bildung und den Ausbau der Beschäftigtenetzwerke für BIPOC (Black, Indigenous, People of Color) und LGBTQIA* (Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Queer, Intersexual, Agender).

Neben der Unterstützung individueller Lebenssituationen und der Förderung Einzelner im System Universität trägt eine interdisziplinäre Vernetzung (u.a. durch die Arbeitskreise Beratung bzw. Inklusion sowie die AG Wohnen) dazu bei, Bedarfe für strukturelle Veränderungen zu erfassen und zu formulieren. Die zielgerichtete Planung der Beratungsangebote wird zukünftig durch Monitoringmaßnahmen unterstützt.

Strategisch möchte die Universität Bonn die Beratungs- und Unterstützungsstrukturen im Hinblick auf Antidiskriminierung weiterentwickeln und intersektionaler ausrichten, so dass Beratende die Verschränkungen von Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher gleichzeitiger Diversitätsmerkmale besser im Blick haben und entsprechend agieren können. Es soll zudem transparenter gemacht werden, welche Berater*innen sich aufgrund ihrer Erfahrung oder Expertise in der Lage fühlen, gezielte Unterstützung zu spezifischen Diskriminierungsdimensionen wie Rassismus, Sexismus oder Ableismus anzubieten. Ratsuchende können so die passende Ansprechperson gezielt auswählen und sicherstellen, dass sie qualifizierte Unterstützung für ihr konkretes Anliegen erhalten.

Zur Stärkung von Beratungspersonen werden weitere Supervisionsangebote und Formate für kollegialen Austausch entwickelt. Ein wichtiger Punkt ist außerdem die Ausweitung der englischsprachigen Angebote, beispielsweise für die Beratung von Studierenden mit Behinderung im Rahmen von Erasmus, zur Studienfinanzierung oder für die psychologische Beratung.

Neben Beratenden sollen auch anderen Zielgruppen wie etwa Lehrenden, Führungskräften in Forschung und Verwaltung, Studiengangsmanger*innen und Mitarbeitenden in Prüfungsämtern Schulungen zu verschiedenen Diskriminierungsformen und Diversitätsdimensionen

angeboten werden. So werden sie für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Studierenden bzw. ihrer Mitarbeitenden sensibilisiert. Wichtige Themen umfassen beispielsweise Ableismus, Klassismus, Rassismus, Antisemitismus, geschlechtliche Vielfalt sowie die Inhalte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Die jeweiligen Ansätze der Vermittlung und die Konzeption werden zielgruppenspezifisch erarbeitet und die Schulungen werden mit Partner*innen wie z.B. dem Bonner Zentrum für Hochschullehre (BZH) oder der Stabsstelle Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement durchgeführt. Wo möglich sollen Schulungen zu bestimmten Inhalten kombiniert werden, um die Wechselwirkung verschiedener Diskriminierungsformen zu verdeutlichen und Synergien zu nutzen.

3.6 Kommunikation und Partizipation

Eine offene und partizipative Hochschulkultur ist entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung der Diversitätsstrategie. Kommunikation und Partizipation sind dabei eng miteinander verknüpft: Eine transparente, diversitätssensible und zielgruppenorientierte Kommunikation leistet einen wichtigen Beitrag für die Zugehörigkeit zur Universitätsgemeinschaft. Dadurch wird die zielgerichtete Einbindung aller Universitätsmitglieder und der Dialog miteinander ermöglicht sowie das gegenseitige Vertrauen gestärkt. An der Universität Bonn bedeutet dies, dass alle Statusgruppen dort, wo es möglich ist, aktiv in Prozesse eingebunden werden.

Um Partizipation zu ermöglichen, werden gezielt Beteiligungsformate wie Werkstattgespräche, Runde Tische und Arbeitskreise konzipiert, um die Vielfalt von Perspektiven zu berücksichtigen. Für die zielgruppengerechte Ansprache ist es wichtig, niedrighschwellige und inklusive Kommunikationsformate bereitzustellen, die verschiedenen Bedürfnissen gerecht werden.

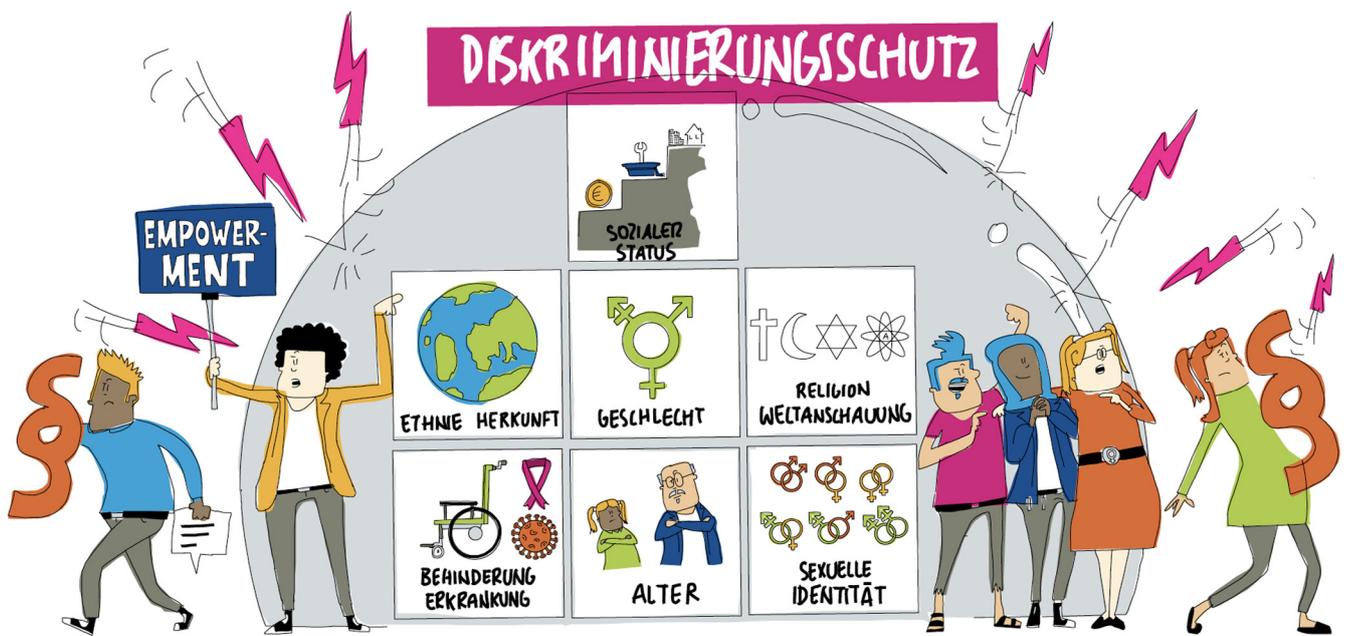
Digitale Plattformen, hybride Veranstaltungsformate und ausgewählte Multiplikator*innen in den Fakultäten



tragen dazu bei, Barrieren abzubauen und eine breite Beteiligung sicherzustellen.

Dies beginnt bereits bei der Ankunft neuer Universitätsmitglieder an der Universität Bonn. Eine offene Willkommenskultur beinhaltet ein strukturiertes Onboarding für alle Statusgruppen, die Sicherstellung der Zugänglichkeit von Informationen sowie die Transparenz von Verfahren. Um dies zu gewährleisten, sollen relevante Informationen weiterhin über verschiedene Kanäle systematisch verbreitet und bestehende Kommunikationswege weiterentwickelt werden (z.B. Newsletter). Neben einer verstärkten digitalen Bereitstellung von Inhalten, dem Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden und der Zweisprachigkeit (Deutsch, Englisch) von Informationen geht es auch darum, bestehende Strukturen (Corporate Design) hinsichtlich ihrer Zugänglichkeit zu überprüfen und barrierefrei zu gestalten.

THEMENSCHWERPUNKT ANTIDISKRIMINIERUNG



4.1 Antidiskriminierung

Die Universität Bonn engagiert sich aktiv für den Schutz vor Diskriminierung und die Förderung von Diversität. Als Teil ihrer umfassenden Diversitätsstrategie implementiert die Universität eine Vielzahl von Maßnahmen, die darauf abzielen, alle Mitglieder vor Diskriminierung zu schützen. Dies betrifft nicht nur Merkmale wie rassistische Zuschreibungen, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft, sondern auch die intersektionalen Überschneidungen dieser Merkmale, die zusätzliche Dimensionen von Benachteiligung mit sich bringen können.

Antidiskriminierungsarbeit ist ein zentrales Element, da sie die Grundlage für ein gerechtes und inklusives Umfeld bildet. Ohne konsequente Antidiskriminierungsarbeit können Vorurteile und Ungleichbehandlungen das Wohlbefinden sowie die Leistungsfähigkeit der Mitglieder erheblich beeinträchtigen. Dies schafft ein unsicheres Umfeld, in dem nicht alle ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Eine umfassende Antidiskriminierungsarbeit fördert dagegen Vertrauen und Zusammenarbeit innerhalb der Universität und sorgt dafür, dass alle Personen unabhängig von ihren individuellen Merkmalen gerechte Chancen sowie gleichen Zugang zu Ressourcen erhalten. Auf diese Weise wird eine diskriminierungssensible Kultur etabliert, die für Innovation und Exzellenz unerlässlich ist. Das AGG bildet dabei den rechtlichen Rahmen für die Umsetzung dieser Ziele. In diesem Kontext verpflichtet sich die Universität Bonn, die Grundsätze des AGG umzusetzen und weiterführende Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung zu verhindern und die Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder zu fördern.

Ein zentraler Bestandteil des Engagements gegen Diskriminierung ist die enge Zusammenarbeit von Partner*innen, die sich gemeinsam für eine diskriminierungssensible Umgebung einsetzen. Dazu zählt u.a. die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle), die als zentrale Anlaufstelle für alle

Fragen und Anliegen rund um das Thema Antidiskriminierung fungiert. Sie bietet Unterstützung aus einer rechtlichen Perspektive, führt offizielle Beschwerdeverfahren durch und steht zudem für unverbindliche Erstgespräche zur Verfügung, um Diskriminierung in jeglicher Form zu verhindern und zu bekämpfen. Zudem spielt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte eine zentrale Rolle in der Beratung bei Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Die*Der Universitätsbeauftragte gegen Machtmissbrauch nimmt eine wichtige Funktion in der Sensibilisierung für Machtstrukturen innerhalb der Universität wahr und steht dem Rektorat beratend zur Seite. Weitere wichtige Anlaufstellen sind die Vertrauensdozierenden gegen Antisemitismus sowie die Rassismuskritische Beratung. Sie bieten nicht nur Unterstützung und Beratung, sondern tragen auch aktiv zur Prävention von Antisemitismus, Rassismus und anderen Formen von Diskriminierung bei. Ihre Arbeit ist entscheidend, um Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung aufgrund von Herkunft oder Religion gezielt entgegenzutreten. Eine umfassende Übersicht der Beratungsangebote und Meldestellen in diesem Bereich ist auf der neu eingerichteten Seite „Melde- und Beratungsstellen – Antidiskriminierung“ zu finden.

Exemplarische Erfolge

- Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG-Richtlinie)
- Informationsvideo zur SDG-Richtlinie
- Antidiskriminierungsrichtlinie
- Ordnungsausschuss nach § 51a HG
- Universitätsbeauftragte*r gegen Machtmissbrauch
- Vertrauensdozierende gegen Antisemitismus
- Rassismuskritische Beratung
- Awareness-Konzept für Veranstaltungen

Ziele und ausgewählte Maßnahmen:

ANTIDISKRIMINIERUNG

Ziele

- Förderung von Antidiskriminierung und Opferschutzmaßnahmen
- Weiterentwicklung und Stärkung der Beratungsstrukturen und -praxis in Hinblick auf Antidiskriminierung
- Förderung einer diskriminierungssensiblen Hochschulkultur
- Verbesserung der Karrierechancen durch diversitätssensible Strukturen

1. Förderung von Antidiskriminierung und Opferschutzmaßnahmen

Die Universität Bonn hat bereits umfangreiche Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung umgesetzt. Dennoch wird oftmals angemerkt, dass die Verfahrensabläufe bei Diskriminierungsfällen unklar und Betroffene unsicher seien, an welche Stellen sie sich wenden sollen. Dies führe häufig zu wiederholtem Weiterverweisen und könne durch das erneute Erzählen des Anliegens zu Retraumatisierungen führen. Um dem entgegenzuwirken, sollen folgende Maßnahmen eingeführt werden:

- Ein **umfassendes Schutzkonzept mit klaren Verfahrensabläufen für den Umgang mit Diskriminierung, Machtmissbrauch und wissenschaftlichem Fehlverhalten** wird erarbeitet. Dies umfasst ein diskriminierungssensibles, leicht zugängliches Beschwerdesystem mit definierten Ansprechpartner*innen. Zudem wird der Opferschutz gemäß SDG-Richtlinie und Antidiskriminierungsrichtlinie gestärkt, um Diskriminierungsfälle effektiv und verlässlich zu bearbeiten. Die Fakultäten passen das Konzept dabei fachspezifisch an. Die **Koordinationsgruppe Intervention** dient als Steuerungsgruppe für die Erstellung des Schutzkonzeptes.

- Es werden dezentrale **nicht weisungsgebundene Antidiskriminierungsstellen oder Vertrauenspersonen für Antidiskriminierung** benannt. Sie bieten allen Statusgruppen eine niedrigschwellige, vertrauliche Beratung und unterstützen Betroffene ohne formelle Verfahren. Bei Bedarf verweisen sie an zuständige Stellen wie Ombudspersonen, Gleichstellungsbeauftragte oder die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz.
- Um das Bewusstsein für Antidiskriminierung zu stärken und eine respektvolle Kommunikationskultur zu fördern, wird ein **Erklärvideo zur Antidiskriminierungsrichtlinie** erstellt. Angelehnt an das Video zum Thema SDG soll es die zentralen Inhalte der Richtlinie vermitteln und über die Rechte und Pflichten der Universitätsangehörigen informieren.
- Um klarere und transparentere Bedingungen für Promotionen zu schaffen, soll als Pilotprojekt in der MNF **eine verpflichtende Anmeldung der Promotion bereits zu Beginn des Promotionsvorhabens**, verbunden mit der **Benennung eines Thesis Advisory Committees (TAC)**, eingeführt werden. Dies könnte im Rahmen einer übergeordneten Graduiertenschule umgesetzt werden. So sollen die Rechte und der Schutz der Promovierenden u.a. auch zur Prävention von Machtmissbrauch gestärkt werden.

2. Weiterentwicklung und Stärkung der Beratungsstrukturen und -praxis in Hinblick auf Antidiskriminierung

Die Weiterentwicklung der Beratungsstrukturen im Diskriminierungsschutz zielt darauf ab, ein effektiveres und inklusiveres System zur Unterstützung von Betroffenen zu schaffen. Dabei wird besonders Wert auf die Zugänglichkeit und Vielfalt der Angebote, die Stärkung der Fachkompetenzen der Berater*innen und den interdisziplinären Austausch zwischen den Beratungsstellen gelegt. Zudem wird die Berücksichtigung mehrfacher Marginalisierungen betont, um allen Betroffenen gerecht zu werden und ein respektvolles, sicheres Umfeld zu gewährleisten.

- Ein **systematisches Monitoring in der Beratung** wird eingeführt, um die Nutzung der Beratungsdienste und die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen zu überblicken. Dies hilft, Diskriminierung frühzeitig zu erkennen, die Qualität der Beratung zu verbessern und gezielte Unterstützungsangebote zu entwickeln.
- Es werden **Supervisionsangebote für alle Beratungspersonen**, die zu SDG beraten, bereitgestellt. Sie werden von einer dafür ausgewiesenen Fachkraft mit psychologischer Expertise gewährleistet und bieten Raum für Reflexion und Austausch bei belastenden Beratungssituationen. Diese Person begleitet bei Bedarf auch Betroffene von SDG.

3. Förderung einer diskriminierungssensiblen Hochschulkultur

Die Universität Bonn fördert eine diskriminierungssensible und inklusive Hochschulkultur, indem sie Diversität, Antidiskriminierung und Gleichstellung auf unterschiedlichen Ebenen aktiv unterstützt. Diese umfassen etwa die Entwicklung und Implementierung von Programmen, die sowohl Studierende als auch Beschäftigte für Diskriminierung und Diversität sensibilisieren.

- Ein **Empowerment-Programm für BIPOC-Studierende** wird eingeführt, das durch Workshops, weitere Austauschformate und kulturelle Veranstaltungen einen Raum zur Reflexion und Vernetzung bietet. Ziel ist es, die Teilnehmenden in ihrer persönlichen akademischen Entwicklung zu unterstützen, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und Strategien im Umgang mit (struktureller) Diskriminierung zu entwickeln.
- Zur Förderung von Antidiskriminierung wird das bestehende **Awareness-Konzept** für Veranstaltungen weiterentwickelt. Vorgesehen sind u.a. Awareness-Schulungen sowie der Ausbau der begleitenden Website, die umfassende Informationen und Materialien zum Thema Awareness bereitstellen soll.

- Im Nachgang zur Entwicklung einer **Handreichung für die geschlechtergerechte Sprache** soll es eine **Erweiterung im Hinblick auf diskriminierungssensible Sprache** geben. Sie bietet klare Empfehlungen für die Kommunikation in offiziellen Dokumenten und Publikationen der Universität und fördert eine respektvolle, inklusive Sprache, die Stereotype vermeidet und ein gleichberechtigtes, respektvolles Umfeld schafft. Zusätzlich wird ein **Leitfaden für diskriminierungssensible Bildsprache** entwickelt.
- Zur Förderung von Antidiskriminierung innerhalb der Universität wird ein **Code of Conduct für einen diskriminierungssensiblen Umgang miteinander** entwickelt, der durch Schulungen ergänzt wird. Die darin vermittelten Ansätze sollen vor allem Lehrende in der Umsetzung einer inklusiveren, respektvollen und fairen Lehrpraxis stärken.
- **Forschung zum Thema Machtmissbrauch** soll stärker in das wissenschaftliche Profil der Universität integriert und ein interdisziplinärer Austausch gefördert werden, um neue Perspektiven und Lösungen zu entwickeln.

4. Verbesserung der Karrierechancen durch diversitätssensible Strukturen

Die Förderung von Diversität im Einstellungsprozess zielt darauf ab, Chancengerechtigkeit durch diversitätssensible Verfahren zu schaffen. Dies schließt die Berücksichtigung von Diversitätsaspekten bei Berufungen sowie ein inklusives Onboarding und Mentoring-Programme für marginalisierte Gruppen ein.

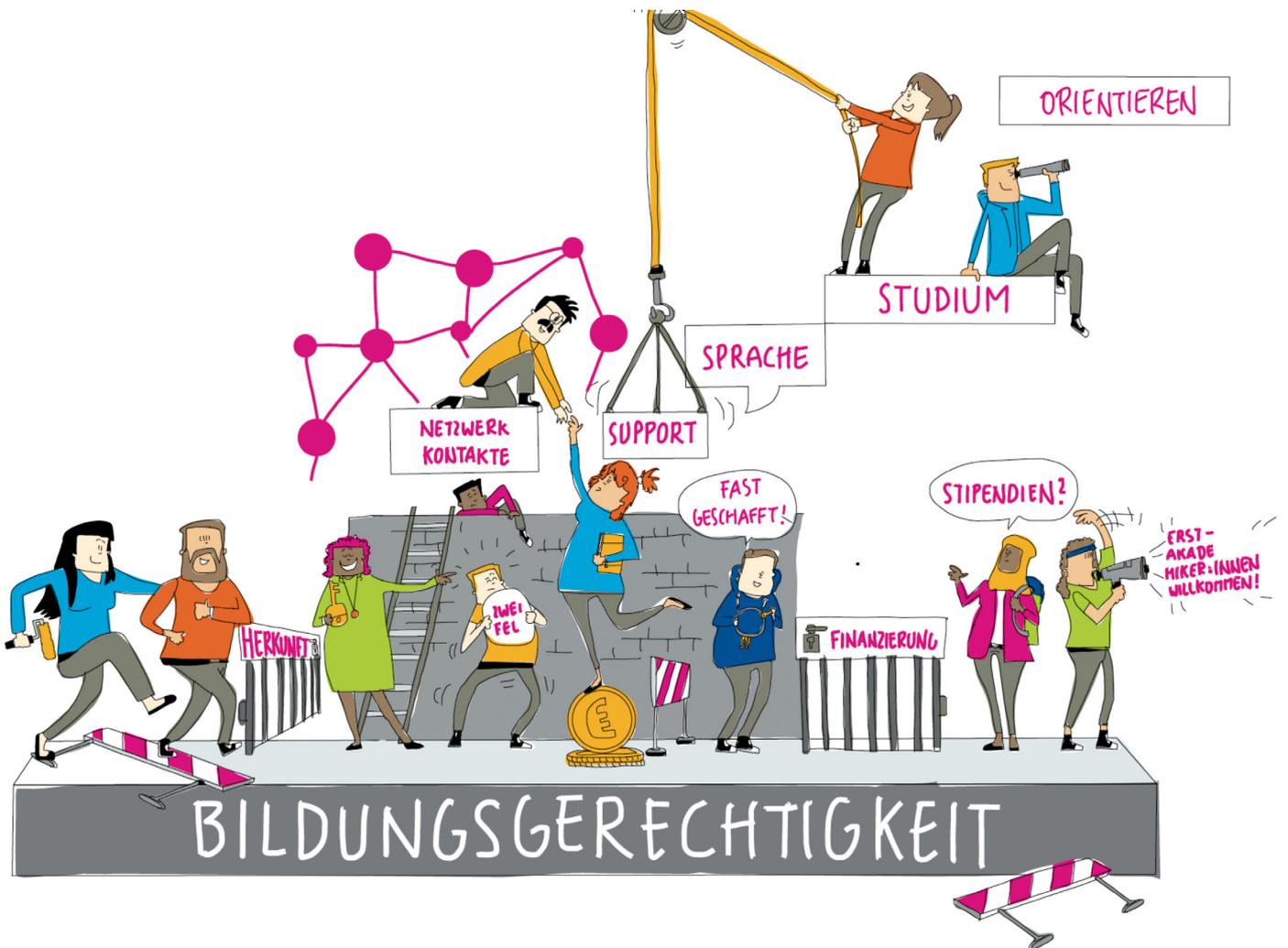
- Die **Berücksichtigung von Diversitäts- und Gleichstellungsaspekten bei Einstellungsverfahren** und Berufungen wird verstärkt in den Blick genommen, etwa durch die Verwendung eines diversitätssensiblen Textbausteins in Stellenausschreibungen. Zudem wird allen Mitgliedern von Berufungskommissionen die Teilnahme an Unconscious Bias-Schulungen angeboten.

- **Im Onboarding-Prozess** für neue Beschäftigte werden **Antidiskriminierungs- und Diversitätsthemen aktiv integriert**. Dabei erhalten neue Beschäftigte klare Richtlinien und Leitfäden zu Antidiskriminierung, Inklusion und respektvoller Zusammenarbeit. Ziel ist es, sie von Anfang an für diese wichtigen Themen zu sensibilisieren und eine gemeinsame Wertebasis zu etablieren, die eine diskriminierungsfreie und inklusive Arbeitsumgebung fördert.
- Es wird in einem dreijährigen Turnus eine **Personalbefragung zum Thema Diversität und Diskriminierung** durchgeführt, um die Bedarfe bei den Beschäftigten

zu ermitteln. Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Behinderung, Religion oder sexueller Orientierung gleichbehandelt werden.



THEMENSCHWERPUNKT BILDUNGSGERECHTIGKEIT



4.2 Bildungsgerechtigkeit

Die Förderung von Bildungsgerechtigkeit ist eine der wichtigsten Herausforderungen im deutschen Bildungssystem. Noch immer haben die sozio-kulturelle Herkunft und die ökonomischen Voraussetzungen einen hohen Einfluss auf individuelle Bildungsbiographien. Auch Klassismus ist eine Diskriminierungsform, deren Auswirkung zunehmend thematisiert wird. Die Diskriminierung von Personen, basierend auf ihrem tatsächlichen oder vermuteten sozialen Status, kann negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit sowie ihren Bildungs- und Berufserfolg haben.

Der Einsatz für mehr Bildungsgerechtigkeit ist daher auch für Hochschulen eine wichtige Aufgabe über den gesamten Student Life Cycle hinweg. Im Mittelpunkt stehen dabei Maßnahmen zur Verbesserung des Hochschulzugangs sowie Unterstützungsangebote bei Aufnahme des Studiums oder einer Promotion, im Studien- bzw. Promotionsverlauf und auf dem Weg zum Berufseinstieg.

Auch die Universität Bonn sieht sich in der Verantwortung, gleichberechtigte Bildungschancen für alle sicherzustellen und einen möglichst hürdenlosen Studienverlauf für alle zu fördern. Vermehrt unterstützt werden sollen insbesondere Universitätsmitglieder, die bisher an der Universität Bonn unterrepräsentiert sind, etwa Personen mit Flucht- oder Zuwanderungsgeschichte und Erstakademiker*innen¹. Und auch für alle anderen Studierenden und Promovierenden ist Unterstützung bei Problemen und Krisen in Studium oder Promotion, Studienfinanzierung und Stipendien von großer Relevanz für ihren Bildungserfolg.

Im Mittelpunkt der Initiativen der Universität Bonn zur Verbesserung der Bildungsgerechtigkeit stehen zielgruppenspezifische Unterstützungsprogramme, Empowerment- und Sensibilisierungsmaßnahmen und eine verbesserte Kommunikation und Koordination bezüglich bestehender Angebote. Dabei spielen Akteur*innen wie z.B. das Prorektorat für Studium, Lehre und Hochschulentwicklung, das Dezernat Studium, Lehre, Planung und die Zentrale Studienberatung, die Junge Uni, das Dezernat Internationales, der AstA, das BZH und das Bonner Zentrum für Lehrerbildung (BZL) eine zentrale Rolle.

Exemplarische Erfolge

- Programm „MitSprache: Integration durch Sprachbegleitung für Neuzugewanderte“
- Stipendienprogramm „Pathways to Research“
- Veranstaltungsreihe „Ressourcenstark durchs Studium“
- Beteiligung am Landesprogramm Talentscouting
- Jährliche Ausrichtung des Bergfests für Studierende
- Junge Uni mit Programmen wie Kinderuni und „Fördern, Fordern, Forschen (FFF)“
- Kenndatenportal zur Visualisierung von Studienverlaufsanalysen
- Projekt „Systemakkreditierung“ zur qualitätsgesicherten Weiterentwicklung von Studium und Lehre

¹ In der Strategie wird der Begriff „Erstakademiker*innen“ für Personen verwendet, die keinen Elternteil mit Hochschulabschluss haben.

Ziele und ausgewählte Maßnahmen:

BILDUNGSGERECHTIGKEIT

Ziele

- Transparenz und Koordination zu Stipendien und Studienfinanzierung
- Ausbau der Förderung von Erstakademiker*innen
- Fokus auf Integration internationaler Studierender und Promovierender

1. Transparenz und Koordination zu Stipendien und Finanzierung

Die Finanzierung eines Studiums oder einer Promotion ist für viele Studierende bzw. Promovierende eine große Herausforderung. Das Wissen über Stipendien oder Finanzierungsmöglichkeiten ist jedoch häufig begrenzt. Die Universität Bonn unterhält eigene Stipendienangebote und informiert an verschiedenen Stellen über Finanzierung und Stipendien. Die Informationen über Stipendien und Finanzierungsmöglichkeiten sollen künftig noch transparenter kommuniziert und die Fördermöglichkeiten universitätsintern stärker koordiniert und Synergien genutzt werden.

- Es wird ein „**Arbeitskreis Stipendien**“ eingerichtet. Dieser dient der verbesserten Koordination und Abstimmung der für Stipendien verantwortlichen Beschäftigten und relevanten Verwaltungsstellen. So sollen Lücken identifiziert, Kriterien definiert und fachkundiges Verweisen auf alternative Fördermöglichkeiten erleichtert werden.
- In diesem Zusammenhang wird auch eruiert, inwieweit Stipendien neben der Begabtenförderung **verstärkt andere Förderkriterien** berücksichtigen können, etwa Bildungsbenachteiligungsfaktoren wie

Unterrepräsentation, sozioökonomischer Hintergrund und individuelle Biographien.

- Es wird eine **Neugestaltung der Stipendien-Übersichtsseite** für die interne Vergabe von Stipendien auf der Homepage der Universität vorgenommen. Die Informationen zu Stipendien werden dort gebündelt auf Deutsch und Englisch kommuniziert, damit Studieninteressierte, Studierende und Promovierende leichter für sie passende Stipendien finden.
- Bisherige Formate und die Anzahl von **Informationsveranstaltungen zu Stipendien und Finanzierungsmöglichkeiten** werden geprüft und ggf. angepasst und erweitert. Mögliche zusätzliche Formate könnten Veranstaltungen mit Stipendiat*innen externer Begabtenförderungswerke sein oder Informationsveranstaltungen im Rahmen der Ersti-Wochen oder anderer Veranstaltungsreihen.

2. Ausbau der Förderung von Erstakademiker*innen

Es gibt bereits zahlreiche Unterstützungs- und Beratungsangebote an der Universität Bonn, von denen auch Erstakademiker*innen profitieren. Diese sind häufig jedoch nicht speziell auf diese Zielgruppe abgestimmt. Deshalb sollen zukünftig die Beratungs- und Informationsangebote für Erstakademiker*innen im gesamten Student Life Cycle ausgebaut und vorhandene Maßnahmen bei Bedarf angepasst werden. Zudem sollen die Themen Empowerment, institutionelle Anbindung und Studienfinanzierung mehr in den Fokus rücken.

- Es wird auf der Homepage der Universität Bonn eine eigene **Informationsseite für Erstakademiker*innen** eingerichtet. Darauf finden sich gebündelt Informationen für Studieninteressierte und Studierende, zu Beratungsangeboten an der Universität, Stipendien und Finanzierungsfragen sowie zur Planung einer Promotion und eines Auslandsaufenthalts.



- Die Orientierungswochen zu Beginn des Wintersemesters („Ersti-Wochen“) werden um spezielle Veranstaltungs- und Informationsformate für Erstakademiker*innen ergänzt. Die Themen können beispielsweise Stipendien und Finanzierung des Studiums und möglicher Auslandsaufenthalte, Empowerment und Vernetzungsmöglichkeiten mit anderen Studierenden beinhalten.
- Es werden Empowerment-Workshops für Studierende und Promovierende der ersten Generation organisiert. Diese dienen der Stärkung der Resilienz, dem Austausch von Erfahrungen, dem Erwerb von Kompetenzen und der Vorbereitung auf den Berufseinstieg. Die Veranstaltungen werden in das Bonner Studienbegleitprogramm „Be strong!“, in das Programm des jährlichen Bergfests und in das Argelander Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs integriert.
- Das Stipendienprogramm „Pathways to Research“ der Universität Bonn wird um eine neue Förderlinie für Erstakademiker*innen erweitert. Dadurch sollen die Stipendiat*innen einerseits finanzielle Unterstützung und andererseits Zugang zur Vermittlung neuer Fähigkeiten, Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten erhalten.
- Die Informationen, die Studierende und Promovierende zum Start an der Universität Bonn erhalten, werden angepasst und wo nötig ergänzt, um ein erweitertes und einheitliches Onboarding zu ermöglichen. So soll gewährleistet werden, dass alle Studierenden und Promovierenden mit vergleichbaren Bedingungen beginnen und rechtzeitig Informationen zu Themen wie Wohnraumangebot, Inklusion, Beratungsangeboten und Beteiligungsmöglichkeiten erhalten.
- Die Koordination von Angeboten für Studierende und Promovierende mit Fluchtgeschichte soll effektiver gestaltet werden. Die Angebote dazu sollen außerdem verstärkt aufeinander abgestimmt und Informationen dazu gebündelt und für die Zielgruppe aufbereitet auf der Homepage der Universität verfügbar gemacht werden.

3. Fokus auf Integration internationaler Studierender und Promovierender

Insbesondere für internationale Studierende und Promovierende ist die schnelle und umfängliche Integration in das Universitätsleben von zentraler Bedeutung für einen erfolgreichen und möglichst hürdenlosen Bildungsweg. Besonders wichtig sind ihre Vorbereitung und die Kommunikation praktischer Informationen sowie englischsprachige Unterstützungs- und Beteiligungsmöglichkeiten.

THEMENSCHWERPUNKT

FAMILIENGERECHTIGKEIT

UND VEREINBARKEIT



4.3 Familiengerechtigkeit und Vereinbarkeit

Die Bedarfe der Universitätsmitglieder mit familiären Verpflichtungen können je nachdem, ob es sich um Studierende, Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase, Professor*innen oder Beschäftigte in Technik und Verwaltung mit oder ohne Führungsverantwortung handelt, sehr unterschiedlich ausfallen.

Mit dem „audit familiengerechte hochschule“ ist die Universität Bonn dauerhaft als familienfreundliche Arbeitgeberin zertifiziert. Es ist ihr ein Anliegen, die besonderen Bedürfnisse ihrer Mitglieder mit Familienverpflichtung wahrzunehmen und gezielte Unterstützung anzubieten, um die Vereinbarkeit von Studium bzw. Arbeit und Care-Arbeit/Familie stetig zu verbessern. Dazu zählt die Verantwortung für Kinder und Minderjährige sowie für pflegebedürftige Angehörige. Ziel ist es, allen Hochschulangehörigen zu ermöglichen, ihre akademischen und beruflichen Ziele erfolgreich zu verfolgen und dabei ihren familiären Verpflichtungen nachkommen zu können. Das stärkt auch die Universität als Lehr- und Forschungsinstitution als Ganzes.

Die zahlreichen, bereits implementierten Maßnahmen zielen daher nicht nur auf individuelle Unterstützung, sondern auch auf ein unterstützendes Umfeld und eine familienfreundliche Infrastruktur ab. Die Universität ist bestrebt, die vorhandenen Ansätze zu stärken und gezielt weiterzuentwickeln. Dazu gehört auch die familienfreundliche Terminierung von Besprechungen und Gremiensitzungen.

Die fachliche bedarfsorientierte Entwicklung, Koordinierung und Umsetzung der Angebote wird an der Universität Bonn durch das Familienbüro geleistet. Dessen Beratungs- und Vermittlungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Wissenschaft und Studium (z.B. Mutterschutz, Elternzeit, familiengerechte Führung, Kinderbetreuung oder Pflege) stehen sowohl den Studierenden

als auch den Beschäftigten offen. Zudem vermittelt das Familienbüro Betreuungsplätze in Kindertagesstätten und Tagespflegeeinrichtungen. Um bei Betreuungsgängen (z.B. während der Ferienzeiten oder sonstigen Schließzeiten der Betreuungseinrichtungen) zu unterstützen, werden über einen Servicedienstleister Feriennprogramme und eine Notfallbetreuung angeboten.

Es gibt darüber hinaus eine Reihe weiterer Beratungsstellen an der Universität Bonn, die sich den vielfältigen Belangen von Universitätsmitgliedern mit Familienverantwortung widmen. Je nach Schwerpunkt können sich Betroffene z.B. an die AStA-Beratungsstelle ‚Studieren mit Kind‘ oder das Gleichstellungsbüro wenden.

Exemplarische Erfolge

- Dauerhafte Zertifizierung „familiengerechte hochschule“
- Ausbau der Kinderbetreuungsangebote (Vorbelegungsrechte und strukturierte Kitaplatzvergabe, Notfallbetreuung, Ferienbetreuung, Babysitter etc.)
- Mitgliedschaft im Verein „Familie in der Hochschule“
- Pflegeberatung nach § 7 a SGB
- Flexible Arbeitszeitgestaltung in der Verwaltung (Mobiles Arbeiten und Telearbeit)
- Kurzzeitunterstützung für studierende und promovierende Eltern in Abschlussphasen
- Eltern-Kind-Räume

Ziele und ausgewählte Maßnahmen:

FAMILIENGERECHTIGKEIT UND VEREINBARKEIT

Ziele

- Verbesserung der Unterstützung von Studierenden mit Care-Aufgaben
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie
- Anerkennung von Care-Aufgaben während der Qualifikationsphase
- Verankerung einer familienorientierten Führungskultur
- Zielgruppengerechte Unterstützung internationaler Studierender und Wissenschaftler*innen mit Familie

1. Verbesserung der Unterstützung von Studierenden mit Care-Aufgaben

Studieren mit Kind ist sehr oft mit besonderen Herausforderungen verbunden. Das gilt für alle Elternteile gleichermaßen. Schwangere und stillende Personen sind in besonderer Weise zu schützen. Auch die Übernahme von Pflegeverantwortung für Angehörige kann in allen Lebenssituationen erforderlich werden. Ziel ist es daher, Studierende mit Care-Verpflichtungen über ihre Rechte und Möglichkeiten aufzuklären, ihnen Unterstützung bei der Planung ihres weiteren Studiums anzubieten und bei Bedarf nachteilsausgleichende Regelungen zu gewährleisten.

- Bestehende Angebote sollen zukünftig besonders in der Studieneingangsphase besser kommuniziert werden, um so frühzeitig auf mögliche Unterstützungsmaßnahmen aufmerksam zu machen und dadurch Chancengerechtigkeit und Teilhabe zu fördern. Das gleiche gilt für die finanziellen Unterstützungsangebote während Abschlussarbeiten.

- Nachteilsausgleiche für Studierende in Schwangerschaft und Stillzeit sollen in einem fakultätsübergreifenden partizipativen Prozess universitätsweit überarbeitet sowie einheitlicher und transparenter geregelt werden. Ausgangspunkt für Verbesserungsmaßnahmen ist die Erhebung des Ist-Standes, der Einbezug von „Best Practice“-Beispielen sowie die Berücksichtigung der Betroffenenperspektive. Die Sensibilisierung und Information von Lehrkräften und Beschäftigten in Prüfungsämtern wird Teil des Prozesses sein.
- Um die Organisation von **inklusiven Lehrveranstaltungen** und eine erhöhte Flexibilität bei deren Durchführung zu erreichen, soll bei konkretem Bedarf der Einsatz von **hybriden Lehrformaten / Blended Learning** ermöglicht werden. So könnten Studierenden, die Care-Aufgaben wahrnehmen, die Teilnahme an Lehrveranstaltungen erleichtert werden. Die Lenkung und Umsetzung sollen in Abstimmung mit den jeweiligen Prüfungsämtern erfolgen.

2. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Die Phasen der Qualifizierung für eine wissenschaftliche Karriere nach dem Studium beziehungsweise der Einstieg in eine Berufslaufbahn in Technik und Verwaltung sowie der Familiengründung fallen zeitlich häufig zusammen. Ihre Beschäftigten bestmöglich zu unterstützen, um ihnen in allen Karrierephasen die Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Care-Verpflichtungen zu ermöglichen, ist erklärtes Ziel der Universität.

- Zur Erweiterung ihres Angebots von derzeit 140 Betreuungsplätzen mit Vorbelegungsrecht für Kinder von Beschäftigten plant die Universität den Bau einer eigenen Betriebskindertageseinrichtung am Poppelsdorfer Campus mit drei Gruppen und 50 Betreuungsplätzen. Mit einem bilingualen Angebot (deutsch/englisch) und erweiterten Öffnungszeiten soll sie den speziellen Bedarfen einer internationalen Lehr- und Forschungseinrichtung gerecht werden.

- Die bestehende **Austauschgruppe für pflegende Angehörige** soll als niederschwelliges Angebot weiterentwickelt werden. Zukünftig liegt der Fokus noch stärker auf einem geschützten Austausch, einer lösungsorientierten Beratung und der gegenseitigen Unterstützung bei der emotionalen Bewältigung der Pflegearbeit. Weiterhin ist es geplant, den **dezentralen Pflegelots*innen** ein Coaching- und Weiterbildungsangebot sowie regelmäßige Vernetzungstreffen anzubieten.
- Zukünftig soll jährlich am „Europäischen Tag der pflegenden Angehörigen“ ein **Familien- und Pflegetag** stattfinden, um auf die Situation der pflegenden Angehörigen der Universität, die dezentral agierenden Pflegelots*innen wie auch die Angebote des Familienbüros für diese Zielgruppe aufmerksam zu machen.

3. Anerkennung von Care-Aufgaben während der Qualifikationsphase

Die Vereinbarkeit ist insbesondere für Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase eine Herausforderung. Hier gilt es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Raum für Gespräche, Anerkennung und Berücksichtigung der Doppelbelastung sowie Kompensationsmöglichkeiten bieten.

- Eine **stärkere Berücksichtigung von Care-Verpflichtungen bei Tenure-Track-Evaluierungen und in Berufungskommissionen** wird durch Verankerung in den entsprechenden Ordnungen erreicht. Mitglieder der Kommissionen sollen entsprechend sensibilisiert werden.
- Das STEP-Programm wird um das neue Pilotprojekt „Karriere mit Familie“ zur Verbesserung der Beschäftigungssicherheit in der Qualifizierungsphase auf eine Professur erweitert. Postdocs mit Kinderbetreuungspflichten wird in Kooperation mit dem Argelander Programm die Möglichkeit gegeben, einen bis zu

einjährigen Forschungsaufenthalt im Ausland mit der Qualifizierungsphase an der Universität Bonn zu verbinden.

4. Verankerung einer familienorientierten Führungskultur

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Führung und Familie besteht sowohl im Bereich der Verwaltung als auch in der Wissenschaft noch Handlungsbedarf. Für die gelungene Realisierung einer familien- und lebensphasenbewussten Arbeitskultur kommt den Führungskräften besondere Verantwortung zu. Dies soll sich auch in den zu entwickelnden Führungsgrundsätzen widerspiegeln. Darüber hinaus haben sie auch eine Vorbildfunktion, weil der Umgang mit eigenen Vereinbarkeitsanforderungen Signalwirkung hat.

- **Neue Module zur Unterstützung der Führungskräfte im Umgang mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“** sollen entwickelt und in passender Form als Bestandteil bestehender Angebote der Stabsstelle Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement im Bereich Beratung, Mentoring, Coaching etc. integriert werden.
- Zur Unterstützung und Förderung von Führungskräften mit Familien- oder Pflegeverantwortung soll die **Entwicklung von Konzepten zum Thema „Führen in Teilzeit“ und „geteilte Führung“** vorangetrieben werden. Prototypische Konzepte dieser Art befinden sich in der Medizinischen Fakultät bei Leitungsstellen in Kliniken bereits in der Erprobung und werden auch vom Universitätsklinikum Bonn unterstützt.
- Erneut eingerichtet werden soll ein **Runder Tisch ‚Familie‘**, zu dem auch Führungskräfte eingeladen werden. In regelmäßigen Abständen soll ein Lunch Talk-Format für informierten Austausch unter Eltern sorgen.

5. Zielgruppengerechte Unterstützung internationaler Studierender und Wissenschaftler*innen mit Familie

Die Bedarfe von Studierenden und Wissenschaftler*innen, die mit Familie aus dem Ausland an die Universität Bonn kommen, wird die Universität besonders thematisieren und ihnen noch besser durch spezifische Ansätze im Bereich der Zusammenarbeit und Vernetzung, der Information und Kommunikation sowie einer gelebten Willkommenskultur begegnen.

- Wie im Handlungsprogramm des Re-Audits „familien-gerechte hochschule“ festgeschrieben, soll es einen **standardisierten, regelmäßigen Austausch zwischen Expert*innen** aus dem Familienbüro und weiteren Kooperationspartner*innen zur gezielten Unterstützung

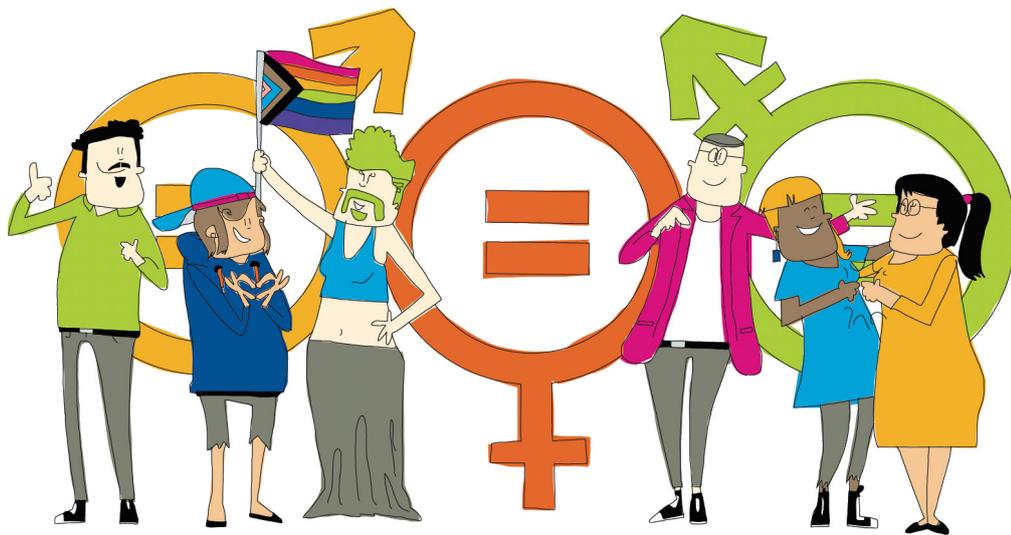
internationaler Familien geben. Je enger und frühzeiti-ger die beteiligten Akteur*innen in Einzelfällen zusammenarbeiten, desto besser und zielgerichteter können Beratungs- und Unterstützungsangebote erfolgen, z.B. bei Fragen zur Kinderbetreuung, Wohnungssuche und finanzieller Unterstützung.

- Es findet eine **Prüfung hinsichtlich der Bedarfe und einer zentralen Kommunikation der bestehenden Angebote für internationale Studierende und Promovierende mit Familienverantwortung** statt. Dazu sollen die Beratungs- und Serviceangebote mittels eines einheitlichen Webauftritts, der Erstellung von Checklisten und der Schaffung einer gemeinsamen Anlaufstelle gebündelt werden, um so leichter zugänglich zu sein.



THEMENSCHWERPUNKT

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT



GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

4.4 Geschlechtergerechtigkeit

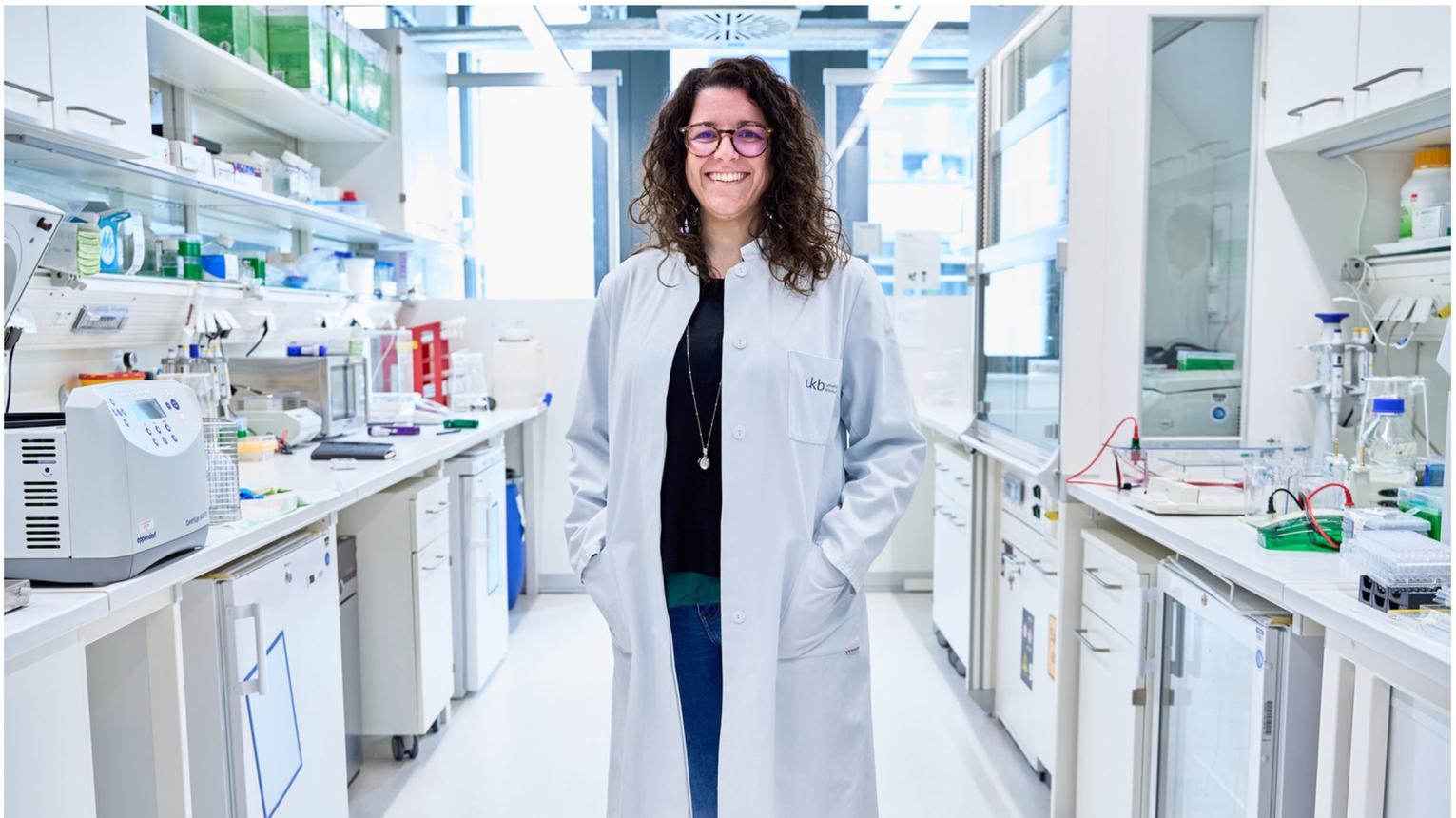
Die Universität Bonn verfolgt das Ziel, eine gerechte Teilhabe aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten zu verwirklichen, um Chancengerechtigkeit und Diversität zu fördern. Dazu gehört insbesondere die Gleichstellung von Frauen mit dem Ziel der Parität, vor allem in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie die verstärkte Berücksichtigung von trans*, inter* und nicht-binären Personen in Wissenschaft und Verwaltung.

Der Universität Bonn ist die Förderung ihrer Wissenschaftler*innen in frühen Karrierestadien (Doktorand*innen, Postdoktorand*innen, Juniorprofessuren) ein besonderes Anliegen und dabei die Förderung von Frauen ein Schwerpunkt. Insbesondere während der Qualifizierungsphase wird auf die Förderung und Unterstützung von Frauen geachtet, wie etwa im Mentoring- und Trainings (MeTra)-Programm sowie im STEP-Programm. STEP ist zudem eine entscheidende Säule der Exzellenzstrategie. Während der Konzeption der Exzellenzstrategie hat sich die Universität 2018 das Ziel gesetzt, den Anteil der Professorinnen von damals 19% auf 30% bis 2026 zu er-

höhen. Tatsächlich konnte dieses Ziel bereits Ende 2024 erreicht werden. Diesen Wert gilt es nun zu halten und weiter auszubauen.

Für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Bonn sind an erster Stelle die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro zu nennen, sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten. In enger Zusammenarbeit mit dem Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität werden die Maßnahmen koordiniert, strategische Gleichstellungspläne entwickelt und Gleichstellungsquoten festgelegt. Die strategische Ausrichtung der Berufungspolitik liegt in den Händen der Fakultäten und des Rektorats, während die Koordination des STEP-Programms beim Prorektorat verortet ist.

Neben einem Genderconsulting, das Forschende bei der Antragsstellung unterstützt, und einem Gendercontrolling, welches beim Monitoring von Kennzahlen unterstützt, gibt es weitere Stellen, die sich engagieren. Exemplarisch seien die beiden autonomen AStA-Referate, das Queer-Referat und das Referat für FLINTA*



(Frauen, Lesben, Inter*-, Nicht-binäre- und Trans*- sowie Agender-Personen) und Geschlechtergerechtigkeit, für die Zielgruppe der Studierenden genannt, oder die Kontaktstelle LGBTQIA* für alle Universitätsmitglieder, angesiedelt bei der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität. Für mehr Sensibilität gegenüber queeren Personen und ihren Bedarfen sollen die bereits bestehenden Maßnahmen weiter ausgebaut, implementiert und verstetigt werden.

Die Zusammenarbeit mit dem Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität sowie mit dem Prorektorat für Studium, Lehre und Hochschulentwicklung, dem BZH sowie der Stabsstelle Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement und den Personalräten ist eine wichtige Stütze, um Offenheit für geschlechtliche Vielfalt in der Hochschulgemeinschaft und Verwaltung zu fördern und zu bewahren. Mit gezielten Maßnahmen wird der Unterrepräsentanz und Diskriminierung von FLINTA* und queeren Personen entgegengewirkt und das Verständnis für Gleichberechtigung sowie die Akzeptanz der Gleichstellung der Geschlechter gestärkt.

Exemplarische Erfolge

- Erhöhung des Anteils der Professorinnen und Erreichung des 30%-Ziels
- Förderung im Professorinnenprogramm 2030
- Neustrukturierung des Maria von Linden Workshop-Programms
- Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
- Kostenfreie Menstruationsprodukte für Studierende
- Zertifikat „Gender Studies“
- Gender- & Diversity-Vorlesungsverzeichnis
- Gender Studies Prize

Ziele und ausgewählte Maßnahmen:

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

Ziele

- Erhöhung des Anteils der Professorinnen auf 33%
- Förderung geschlechtergerechter Karrieren
- Förderung eines sichereren Campusumfelds durch die Förderung von Awareness für geschlechtliche Vielfalt und Diskriminierungsprävention
- Förderung der Genderforschung und geschlechtergerechter wissenschaftlicher Praxis

1. Erhöhung des Anteils der Professorinnen auf 33%

Die Rekrutierung, gezielte Förderung und Unterstützung der Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen ab der Postdoc-Phase gehören zu den übergeordneten Zielen der Exzellenzstrategie und soll den Anteil von Frauen in der Wissenschaft an der Universität Bonn signifikant erhöhen.

- Um sich dem Ziel der paritätischen Besetzung der Professuren weiter zu nähern, hat sich die Universität Bonn in ihrem Gleichstellungskonzept für Parität das neue Ziel gesetzt, den Anteil der Professorinnen bis 2030 auf 33% zu erhöhen. Zu diesem Zweck soll die **Vereinbarung der Gleichstellungsquoten mit den Fakultäten 2026** erneuert werden und ein Professorinnenanteil von mehr als 30% in jeder Fakultät angestrebt werden.

- **Die Angebote des STEP-Programms zur Unterstützung von Professorinnen und Postdoktorandinnen** durch vorgezogene Berufungen, personelle Ausstattung, Überbrückungsfinanzierungen, Netzwerkbildung und Entlastung bei erhöhter Gremientätigkeit **werden evaluiert und** unter der Voraussetzung der Verlängerung des Exzellenzstatus **fortgeschrieben**.
- Die Universität Bonn wird ihre Berufungsverfahren weiter professionalisieren und auf diesem Wege **geschlechtergerechte Berufungsverfahren nachhaltig etablieren**. Dazu zählen **das Berufungshandbuch und das Berufungsportal**, das von allen Fakultäten sowie bei zentralen Berufungen verpflichtend genutzt werden soll. So werden die Standardisierung und Transparenz der Berufungsverfahren verbessert und Geschlechtergerechtigkeit weiter gefördert. Dabei soll auch die **Vorgehensweise zur aktiven Rekrutierung von Kandidatinnen dokumentiert** werden.

2. Förderung geschlechtergerechter Karrieren

Das Gleichstellungsbüro, das Rektorat und die Verwaltung bieten ein breites Spektrum an wichtigen Unterstützungsmaßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming an. Diese gilt es noch zielgruppenspezifischer weiterzuentwickeln.

- **Das MeTra-Programm** für Doktorandinnen und Postdocs, Gruppenleiterinnen, Dozentinnen und Juniorprofessorinnen läuft bereits seit 2004 und wird zurzeit **auf zweisprachige Angebote** (Deutsch/Englisch) **umgestellt**, um auch internationale Wissenschaftlerinnen besser teilhaben zu lassen.
- **Regelmäßige Überprüfung und Analyse des Gender Pay Gaps (GPG)**, um mögliche Ungleichheiten zu identifizieren und gezielt Maßnahmen zur Angleichung einzuleiten. Zur Steigerung der Transparenz soll der GPG jährlich erhoben und im Senat in zweijährigem Turnus zusammenfassend über den Prozess und die Ergebnisse berichtet werden.

3. Förderung eines sicheren Campusumfelds durch Awareness für geschlechtliche Vielfalt und Diskriminierungsprävention

Um das Wohlbefinden aller Universitätsmitglieder zu stärken und die Universität zu einem Safer Space weiterzuentwickeln, wird eine inklusive Infrastruktur etabliert, die alle Geschlechtsidentitäten berücksichtigt und die Teilhabe am universitären Leben für alle uneingeschränkt ermöglicht.

- Die Universität fördert und unterstützt die Nutzung geschlechtergerechter Text- und Bildsprache, beispielsweise durch Handreichungen und Leitfäden, welche die Verwendung dieser Sprache in offiziellen Dokumenten, Formularen und im Schriftverkehr vorgeben. Ein erster Schritt ist die Erstellung einer **Handreichung zur Nutzung geschlechtergerechter Sprache** und zur Berücksichtigung bevorzugter Pronomen.
- Es wird ein Konzept entwickelt, um die **Einrichtung von All Gender WCs** in bestehenden Gebäuden zu ermöglichen. Bei Neubauten werden All Gender WCs bereits bei der Planung berücksichtigt.
- Zur geschlechtssensiblen Ansprache von Beschäftigten werden **Anmeldeformulare** in Bezug auf **geschlechtsneutrale Anredeoptionen überprüft und angepasst**. Es soll zunächst eine Ergänzung bestehender Anredeoptionen sowie die Möglichkeit zur Anzeige von Pronomen in IT-Diensten der Universität erfolgen. Hierfür werden klare Empfehlungen formuliert und an die zuständigen Stellen weitergegeben.
- Die **Kontaktstelle LGBTQIA*** wird ausgeweitet; sie unterstützt Initiativen, die sich für die Bedarfe, Rechte und das Empowerment von queeren Personen einsetzen. Die Kontaktstelle stärkt die universitätsweiten Angebote und vernetzt sie bei Bedarf mit internen und externen Partner*innen.

4. Förderung der Genderforschung und geschlechtergerechter wissenschaftlicher Praxis

Die Förderung der Genderforschung und einer geschlechtergerechten wissenschaftlichen Praxis zielt darauf ab, Forschungsprojekte zu unterstützen, die sich mit Geschlechterfragen beschäftigen oder bei denen das Geschlecht einen Einfluss auf die Forschungsergebnisse haben könnte.

- Mit einer Förderung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft wird eine ausschließlich **für die immunologische Geschlechterforschung designierte W1 Professur** an der Universität Bonn **eingerrichtet**. Die Professur für Weibliche Immunität wird einen wichtigen Beitrag dazu leisten, geschlechtsspezifische Unterschiede bei Immunreaktionen aufzudecken und dieses Wissen klinisch anzuwenden.

- Um das **Gender- und Diversity-Consulting** zu optimieren und noch intersektionaler auszurichten, werden bestehende Beratungsangebote im Gleichstellungsbüro, in der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität und in der Verwaltung weiter ausgebaut. So soll die Umsetzung von Geschlechter- und Chancengerechtigkeit in Forschung und Lehre gewährleistet werden. Für das Gender- und Diversity-Consulting werden gezielt Veranstaltungen und hochschulinterne Medien wie Newsletter, Homepage und Equalendar genutzt, um das Angebot sichtbarer zu machen.



THEMENSCHWERPUNKT INKLUSION UND TEILHABE



INKLUSION+TEILHABE

4.5 Inklusion und Teilhabe

Die Universität Bonn setzt sich für die gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe aller Menschen am universitären Leben ein und versteht dies als Querschnittsaufgabe. Dabei sollen die Rahmenbedingungen für Studierende, Forschende, Lehrende und Beschäftigte mit Behinderung oder chronischer Erkrankung² fortlaufend verbessert werden. Durch den Abbau von physischen, digitalen, sprachlichen, organisationalen sowie einstellungsbedingten Barrieren sollen vorhandene Ressourcen und Potenziale gefördert werden, so dass alle Studierenden und Beschäftigten der Universität diese abrufen können.

Die Universität ist bestrebt, den Forderungen nach diskriminierungsfreier Teilhabe an Hochschulbildung gerecht zu werden, die in der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) fest verbrieft sind. Das bedeutet, dass Strukturen von vornherein so gestaltet sein müssen, dass sie allen Menschen und insbesondere behinderten Menschen gerecht werden. Maßnahmen, die Barrieren reduzieren, kommen grundsätzlich allen Universitätsangehörigen zugute – auch denen, die temporär, situations- oder altersbedingt Barrieren erleben. Tatsächlich sind wesentlich mehr Personen betroffen als offiziell gemeldet, da oftmals die Sorge besteht, durch die offizielle Angabe einer Behinderung persönliche Nachteile zu erfahren. Durch mehr Awareness und Aufklärung soll ein vertrauensvolles Umfeld geschaffen werden, um mehr Verständnis und Unterstützung zu erhalten.

Annahmen, die bestimmte körperliche, kognitive oder psychische Fähigkeiten als „normal“ voraussetzen, sind diskriminierend. Oft werden diese Annahmen als Bewertungsmaßstab für den Wert und die Fähigkeit eines Menschen herangezogen. Das nennt man Ableismus. Hierdurch können strukturelle Barrieren für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen entstehen. Wenn Maßnahmen zur Unterstützung verweigert



oder nur in einer Weise gewährt werden, die Betroffene nicht selbstbestimmt einbeziehen, führt dies zu Benachteiligung. Umso wichtiger ist es, in Forschung, Lehre und Verwaltung ableistische Strukturen und eigene Sprach- und Handlungsmuster machtkritisch zu reflektieren und zu verändern.

Um dies zu unterstützen, erfolgt die Umsetzung der strategischen Ziele im Bereich „Inklusion und Teilhabe“ in enger Abstimmung u.a. zwischen der Projektkoordination der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität, der*dem Inklusionsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, der*dem Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, autonomen AStA-Referaten sowie dem neu etablierten Arbeitskreis Inklusion.

Die Universität Bonn ist determiniert geeignete Strukturen zu schaffen, um Inklusion voranzubringen und Maßnahmen umzusetzen. Bei der Formulierung der Ziele und Maßnahmen wird daher von Barrierefreiheit gesprochen, in dem Bewusstsein, dass eine barrierefreie Universität nicht zu 100 Prozent erreichbar ist und für jede Person etwas anderes bedeuten kann. Dennoch trägt jede Maßnahme dazu bei, dem Ziel der Barrierefreiheit ein Stück näher zu kommen.

² Zu den chronischen Erkrankungen zählen auch psychische Erkrankungen.

Exemplarische Erfolge

- Referent*innenstelle zum Thema „Inklusion und Teilhabe“
- Projekt „InklusionsGuides“
- Leitfaden für Barrierefreie Social Media
- DiCe-Projekt „Quick Wins für digitale Barrierefreiheit“
- Verankerung des Themas digitale Barrierefreiheit in der Digitalstrategie
- Förderprogramm „Inklusive Hochschule“

Ziele und ausgewählte Maßnahmen:

INKLUSION UND TEILHABE

Ziele

- Verbesserung der physischen Barrierefreiheit und Bereitstellung von Informationen zur Zugänglichkeit
- Verbesserung der digitalen Barrierefreiheit von IT-Anwendungen und Lehrmaterialien
- Ausbau von Unterstützungsangeboten, Lehre und Forschung
- Fachspezifische Evaluation und Optimierung der Vergabe von Nachteilsausgleichen
- Interne und externe barrierefreie Kommunikation

1. Verbesserung der physischen Barrierefreiheit und Bereitstellung von Informationen zur Zugänglichkeit

Die Zugänglichkeit zu den Gebäuden und Räumlichkeiten der Universität Bonn wird zunehmend verbessert und soll für alle Menschen möglich sein. Die gesetzlichen Standards zur Umsetzung der baulichen Barrierefreiheit

werden eingehalten. Eine Übersicht über barrierefreie Zugänge wird im Zuge der Campus-Navigation mitgedacht und verwirklicht.

- Die **barrierefreie Zugänglichkeit** der Universität wird bei Neubauten sowie bei umfassenden Umbau- und Modernisierungsmaßnahmen konsequent berücksichtigt. Für bereits identifizierte Barrieren werden nach Möglichkeit Lösungen gefunden, um diese abzubauen. Neben der regelmäßigen Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und der*dem Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung sollen Beschäftigte und Studierende mit Behinderung / chronischer Erkrankung nach Möglichkeit in Planungsprozesse einbezogen werden.
- Das BZH erarbeitet eine digitale Campus-Navigation, die in der Uni Bonn App zur Verfügung gestellt wird und eine Navigation zu den unterschiedlichen Standorten und Räumen der Universität ermöglicht. Dort sollen auch Ausstattungsmerkmale bzw. Barrierefreiheitsattribute hinterlegt werden. Dies kommt neben einer besseren Orientierung für Personen mit Behinderung auch der Lehrraumplanung zugute sowie der Kenntlichmachung von Räumen, die zur Umsetzung von Nachteilsausgleichen genutzt werden können (beispielsweise der „Sehbehindertenarbeitsplatz“).
- Die **Einrichtung weiterer Ruhe- und Rückzugsräume** sowie **barrierefreier Arbeitsplätze** für Studierende in den Institutsbibliotheken wird auf Basis der Förderlinie „Inklusive Hochschule“ bis Ende 2026 angestrebt.

2. Verbesserung der digitalen Barrierefreiheit von IT-Anwendungen und Lehrmaterialien

IT-Anwendungen der Universität sollen für alle Studierenden und Beschäftigten barrierefrei zugänglich sein. Eine sukzessive Umsetzung der Vorgaben für barrierefreie Informationstechnik wird angestrebt und ein Konzept für ein langfristiges Monitoring der digitalen Barrierefreiheit der Universität Bonn erarbeitet. Digital

zur Verfügung gestellte Dokumente durch Verwaltung und Lehre werden ebenfalls barrierefrei angeboten.

- Mit Aufnahme des Themas „Digitale Barrierefreiheit“ in die Digitalstrategie der Universität Bonn und unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus dem DiCe-Projekt „Quick Wins für Digitale Barrierefreiheit“ wird ein **Konzept für ein langfristiges Monitoring digitaler Barrierefreiheit an der Universität Bonn** erarbeitet. Die Erfahrungen aus der fortlaufenden Teilnahme am DH.NRW-Projekt „**Kompetenzzentrum Digitale Barrierefreiheit**“ fließen ebenfalls mit ein.
- Für Studierende, die aufgrund von Behinderung, chronischen Erkrankungen, Betreuungs- und Pflegeaufgaben oder aus anderen Gründen nicht regelmäßig in Präsenz anwesend sein können, sollen mit assistiver Technologie kompatible, **barrierearme Lehrmaterialien, Skripte, Informationen, Literatur und Handouts in digitaler Form** durch die Lehrenden bereitgestellt werden. Lehrende werden durch entsprechende **Vorlagen und Schulungen** dabei unterstützt.

3. Ausbau von Unterstützungsangeboten, Lehre und Forschung

Die Rahmenbedingungen für das Studieren und Arbeiten an der Universität Bonn sollen für alle Statusgruppen kontinuierlich verbessert und Unterstützungsangebote bedarfsorientiert erweitert werden. Bestehende Angebote und Beratungsstrukturen sollen bekannter und die Zugänge transparenter gestaltet werden.

- Für mehr Sichtbarkeit des bestehenden Angebots erhalten alle Studierenden bereits bei der **Immatrikulation** Informationen zu den Themen „Inklusiv Studieren“ und „Nachteilsausgleiche“. Zur studienfachspezifischen Beratung bei Nachteilsausgleichen werden **an jeder Fakultät Ansprech- und Vertrauenspersonen** für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung benannt. Auf sie kann bei Abwesenheit der*des Beauftragten für Studierende mit

Behinderung oder chronischer Erkrankung verwiesen werden.

- Ein Konzept für ein „**Disability and Mad Studies**“-Zertifikat für Studierende wird in Kooperation mit dem AstA und dem Forum Internationale Wissenschaft erarbeitet. Damit soll die interdisziplinäre Teilnahme an Lehrveranstaltungen (Seminare und Vorlesungen), die einen Inklusionsbezug haben, formal anerkannt werden.
- Forschungsseitig wird ein **Accessibility-Lab** in der Philosophischen Fakultät etabliert. Zudem wird der Transfer zur sozialen Innovation und Accessibility über das Verbundprojekt SoNaR „Sozial gründen, nachhaltig wirken: Impact Cluster Region Bonn-Rhein-Sieg“, einem neuen Projekt im Bereich sozialer Innovationen, mit dem Transfer Center enaCom sowie der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der Alanus Hochschule realisiert.

4. Fachspezifische Evaluation und Optimierung der Vergabe von Nachteilsausgleichen

Um chancengerechte Studien- und Prüfungsbedingungen sicherzustellen, werden eine Aktualisierung der Prüfungsordnungen im Hinblick auf die verbindliche Umsetzung von Nachteilsausgleichen erwirkt sowie transparente und fachspezifische Regelungen erarbeitet.

- Die **Prüfungsordnungen**, in denen das Verfahren der Nachteilsausgleiche geregelt ist, **sowie deren verbindliche Umsetzung** sollen **an aktuelle Gesetze, Rechtsprechungen und den aktuellen Behinderungsbegriff (SGB IX) angepasst werden**. Dazu werden regelmäßig Informationen und Aufklärung für die Mitarbeitenden der Prüfungsämter und -ausschüsse angeboten. Insbesondere für chronische Erkrankungen und nicht unmittelbar wahrnehmbare Behinderungen ist es wichtig, adäquate Lösungen für betroffene Studierende und Postdocs zu finden.

- Die **Verfahren zur Beantragung von Nachteilsausgleichen** sollen digitalisiert und vereinfacht werden. Es soll sichergestellt werden, dass Nachteilsausgleiche entsprechend dem gängigen Recht, auf Grundlage der vorangegangenen Beratung sowie der ärztlichen Empfehlungen umgesetzt werden. Zur Unterstützung der Studierenden bei Nichtumsetzung von Nachteilsausgleichen werden **Hilfestellungen für die Einreichung von Beschwerden** erarbeitet.
- Um Nachteile aufgrund von Behinderung oder chronischer Erkrankung auszugleichen sollen bei Bedarf **hybride Lehrformate / Streams von Lehrveranstaltungen** kurzfristig und zuverlässig ermöglicht werden.
- Zur **Selbstvertretung der eigenen Interessen** sollen nach Möglichkeit Vertreter*innen von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung aus dem AstA in Gremien beratend hinzugezogen werden (beispielsweise in den Prüfungsausschuss oder im Rahmen von Akkreditierungsverfahren).

5. Interne und externe barrierefreie Kommunikation

Eine diversitätssensible, barrierefrei gestaltete interne und externe Kommunikation fördert die Zugänglichkeit zu Information und Wissen. Sie macht öffentlich sichtbar, dass an der Universität Bonn gesellschaftliche Teilhabe sowie eine inklusive Universitätskultur gefördert werden.

- Mehr Sichtbarkeit und Transparenz für Studierende und Beschäftigte wird durch die Entwicklung eines **zentralen Inklusionsportals** erreicht, auf dem alle Informationen rund um das Thema „Inklusiv studieren und arbeiten“ gebündelt bzw. verlinkt werden. Dies dient ebenfalls zur Orientierung für Studierende, die ihr Studium an der Universität Bonn aufnehmen möchten und für neue Beschäftigte.
- **Barrierefreie Kommunikation** wird ebenfalls im **Corporate Design** der Universität berücksichtigt und insbesondere bei einem barrierefreien Relaunch der Web-Präsenz mitgedacht. In diesem Zuge soll auch der Leitfaden zur Corporate Identity für Dokumentenvorlagen barrierefrei angepasst und Online Templates überarbeitet werden.
- Im Zuge von Vergabeverfahren und Beschaffungen im Zusammenhang mit Informationstechnologie werden die **SBV und IT-Sachverständige** einbezogen, um den Grad der Barrierefreiheit einzuschätzen.



5.1 Übersicht der laufenden und geplanten Maßnahmen

Übergeordnete Ziele und Maßnahmen

Handlungsfeld	Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeitplan
Struktur und Infrastruktur	geschützte Räume für Dialog und Vernetzung	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Fakultäten	laufend
	Kontinuierliche Anpassung bestehender Strukturen für umfangreiche Barrierefreiheit	Verwaltung, Fakultäten	laufend
Studium und Lehre	Veranstaltungen für Lehrende und Studiengangsmanager*innen zu verschiedenen Diversitätsdimensionen	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Prorektorat Studium, Lehre und Hochschulentwicklung	geplant
	Entwicklung praxisnaher Leitfäden für die Lehre, z.B. für barrierefreie oder diskriminierungssensible Lehre	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Prorektorat Studium, Lehre und Hochschulentwicklung	laufend
Forschung und Transfer	diskriminierungssensible Reflexion von Forschungsvorhaben und deren Erkenntnissen	Fakultäten, Verwaltung	laufend
	intersektionale Beratung von Exzellenzclustern und Forschungsverbänden zu Diversität in der Forschung und zur Planung von Maßnahmen zur Förderung von Diversität	ZGB, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	laufend
Führung und Karriereentwicklung	Führungsgrundsätze entwickeln	Rektorat, Verwaltung	geplant
	Mitarbeitendengespräche für den Mittelbau	Fakultäten, Verwaltung	geplant
	Anti Bias-Trainings für Führungspersonen	Verwaltung	laufend

Handlungsfeld	Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeitplan
Führung und Karriereentwicklung	Awareness- und Sensibilisierungsworkshops gegen Machtmissbrauch und zur Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	geplant
Beratungs- und Unterstützungsangebote	Verstärkte Vernetzung verschiedener Arbeitsbereiche	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	laufend
	"Intersektionale Ausrichtung der Beratungs- und Unterstützungsstrukturen "	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	geplant
	Transparenz der Beratungskompetenzen in Bezug auf Diskriminierungsdimensionen	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	geplant
	Ausbau englischsprachiger Angebote	Verwaltung	laufend
	"Weitere Supervisionsangebote zur Stärkung von Beratungspersonen"	Verwaltung	laufend
Kommunikation und Partizipation	Newsletter	Verwaltung, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	laufend
	Verstärkte Kommunikation auf Englisch und in digitaler Form	Verwaltung, Fakultäten	laufend
	Barrierefreie Überarbeitung des Corporate Designs	Verwaltung, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	geplant
	Strategische Einbindung von Diversität in die Kommunikation	Verwaltung, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	geplant

Themenschwerpunkt: ANTIDISKRIMINIERUNG

Ziele	Maßnahmen(paket)	Zuständigkeit	Zeitplan
Förderung von Antidiskriminierung und Opferschutzmaßnahmen	Erarbeitung eines umfassenden Schutzkonzepts mit klaren Verfahrensabläufen	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, ZGB, Verwaltung	laufend
	Dezentrale Antidiskriminierungsstellen	Fakultäten, Rektorat	geplant
	Erstellung eines Erklärvideos zur Antidiskriminierungsrichtlinie	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	geplant
	Verpflichtende Anmeldung der Promotion zu Beginn des Promotionsvorhabens und Benennung eines Thesis Advisory Committees (Pilotprojekt MNF)	Prorektorat für Forschung und Karriereentwicklung, Fakultät	geplant
	Rassismuskritische Beratung	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, AStA-Initiative	laufend
Weiterentwicklung und Stärkung der Beratungsstrukturen und -praxis im Hinblick auf Antidiskriminierung	Systematisches Monitoring in der Beratung	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	geplant
	Supervisionsangebote für Beratungspersonal	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	laufend
Förderung einer diskriminierungssensiblen Hochschulkultur	Empowerment-Programm für BIPOC-Studierende	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	geplant
	Weiterentwicklung des Awareness-Konzeptes für Veranstaltungen	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	laufend
	Handreichung gendergerechte Sprache	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, ZGB	laufend
	Erweiterung Handreichung auf diskriminierungssensible Sprache	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	geplant

Ziele	Maßnahmen(paket)	Zuständigkeit	Zeitplan
Förderung einer diskriminierungs-sensiblen Hochschulkultur	Leitfaden für diskriminierungssensible Bildsprache	Verwaltung	geplant
	Code of Conduct	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	geplant
	Forschungsprojekte zum Thema Machtmissbrauch	Fakultäten	geplant
	Kampagne für diskriminierungssensible Ersti-Wochen	AStA-Initiative, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	laufend
	Diversity-Portal	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	laufend
Verbesserung der Karrierechancen durch diversitätssensible Strukturen	Berücksichtigung von Diversitäts- und Gleichstellungsaspekten bei Einstellungs- und Berufungsverfahren	Verwaltung, Fakultäten	laufend
	Integration von Antidiskriminierungs- und Diversitätsthemen im Onboarding-Prozess	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	geplant
	Schulungen Antidiskriminierung	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	geplant
	Regelmäßige Personalbefragung zu Diversität und Diskriminierung	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	geplant

Themenschwerpunkt: BILDUNGSGERECHTIGKEIT

Ziele	Maßnahmen(paket)	Zuständigkeit	Zeitplan
Transparenz und Koordination zu Stipendien und Finanzierung	Einrichtung eines "Arbeitskreis Stipendien"	Verwaltung, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	geplant
	Fokus auf andere Förderkriterien Stipendien	Verwaltung, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	geplant
	Neugestaltung der Stipendien-Übersichtsseite	Verwaltung, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	geplant
	Informationsveranstaltungen zu Stipendien und Finanzierungsmöglichkeiten	Verwaltung	geplant
Ausbau der Förderung von Erstakademiker*innen	Einrichtung einer Informations-Webseite	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	geplant
	Veranstaltungs- und Informationsformate im Rahmen der Ersti-Wochen	Verwaltung	geplant
	Empowerment-Workshops	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	geplant
	Neue Förderlinie im Rahmen von Pathways to Research	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	geplant
Fokus auf Integration internationaler Studierender und Promovierender	Erweiterte und einheitliche Onboarding-Standards	Prorektorat für Internationales, Fakultäten	geplant
	Erweiterung englischsprachiger Angebote	Verwaltung	laufend

Ziele	Maßnahmen(paket)	Zuständigkeit	Zeitplan
Fokus auf Integration internationaler Studierender und Promovierender	Effektivere Koordination von Angeboten für Studierende und Promovierende mit Fluchtgeschichte	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Prorektorat für Internationales, Verwaltung	laufend
	Pathways to Research	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	laufend
	Programm Mitsprache	Fakultäten	laufend
Fortschreibung Fördermaßnahmen Studium	Studienbegleitprogramm "Be Strong"	Prorektorat Studium, Lehre und Hochschulentwicklung, Verwaltung	laufend
	Landesprogramm Talentscouting	Verwaltung	laufend
	RessourcenStark durchs Studium	Verwaltung	laufend
	Junge Uni inkl. Frühstudium FFF und weitere Programme	Rektorat, Verwaltung	laufend

Themenschwerpunkt: FAMILIENGERECHTIGKEIT UND -VEREINBARKEIT

Ziele	Maßnahmen(paket)	Zuständigkeit	Zeitplan
Verbesserung der Unterstützung von Studierenden mit Care-Aufgaben	Information über bestehende Beratungs- und Fördermöglichkeiten	Verwaltung, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	laufend
	Optimierung der Anwendung nachteilsausgleichender Regelungen für schwangere und stillende Studierende	Verwaltung, Fakultäten	laufend
	Inklusive Organisation von Lehrveranstaltungen	Prorektorat Studium, Lehre und Hochschulentwicklung	geplant
	Reisekostenzuschüsse und Kurzzeit-Finanzhilfen für studierende Eltern	Verwaltung	laufend
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie	Errichtung einer Betriebskindertagesstätte am Campus Poppelsdorf	Rektorat, Verwaltung	laufend
	Austauschgruppe für pflegende Angehörige	Verwaltung	laufend
	Familien- und Pflgetag	Verwaltung	geplant
Anerkennung von Care-Aufgaben während der Qualifikationsphase	Berücksichtigung von Care-Arbeit bei der Bewertung von Leistung und Erfolg in der Wissenschaft	Fakultäten	geplant
	Neues STEP-Programm "Karriere mit Familie" als Pilotprojekt	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	laufend
	Pflegeberatung des Familienbüros	Verwaltung	laufend

Ziele	Maßnahmen(paket)	Zuständigkeit	Zeitplan
Verankerung einer familienorientierten Führungskultur	Ausbau der Personalentwicklungsangebote	Verwaltung	laufend
	Entwicklung von Konzepten zu "Führen in Teilzeit" und "geteilter Führung"	Verwaltung	geplant
	Runder Tisch Familie	Verwaltung	geplant
Unterstützung int. Studierender und Wissenschaftler*innen mit Familie	Standardisierter, regelmäßiger Austausch zwischen Expert*innen	Verwaltung	geplant
	Evaluation Angebote für internationale Studierende	Verwaltung	geplant
	Onboarding von internationalen Beschäftigten mit Kindern	Verwaltung, Prorektorat für Internationales	geplant

Themenschwerpunkt: GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

Ziele	Maßnahmen(paket)	Zuständigkeit	Zeitplan
Erhöhung des Anteils der Professorinnen auf 33%	Neufestlegung der Gleichstellungsquoten in 2026	Rektorat, Fakultäten	geplant
	Fortschreibung des Programms zur Stärkung des Equal Opportunity Prozesses (STEP)	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	laufend
	Geschlechtergerechte Berufungsverfahren, Nutzung des Berufungshandbuchs und Berufungsportals sowie Dokumentation der Vorgehensweise zur aktiven Rekrutierung von Kandidatinnen	Fakultäten, Verwaltung	laufend
	Sensibilisierung zu Unconscious Bias für Mitglieder von Berufungskommissionen	Verwaltung	laufend
	Bonus bei Besetzung von Professurvertretungen mit einer Frau (MNF)	Fakultät	laufend
	Professorinnenprogramm 2030	Rektorat, Fakultäten	laufend
	Förderung geschlechtergerechter Karrieren	MeTra-Programm auf Englisch	ZGB
Regelmäßige Überprüfung und Analyse des Gender-Pay-Gaps		Verwaltung	laufend
Mind. 50% "Argelander Starter-Kit Grants" und "Argelander Mobility Grants" für Postdoktorandinnen		Prorektorat für Forschung und Karriereentwicklung, Verwaltung	laufend
Mind. 2/3 der Plätze im Karriereweg "Forschung" (Argelander Programm) für Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen		Prorektorat für Forschung und Karriereentwicklung, Verwaltung	laufend

Ziele	Maßnahmen(paket)	Zuständigkeit	Zeitplan
Förderung geschlechtergerechter Karrieren	Maria von Linden-Trainingsprogramm	ZGB	laufend
	Maria von Linden-Preis	ZGB	laufend
Schaffung eines sicheren Campusumfelds	Handreichung zur Nutzung geschlechtergerechter Sprache	Rektorat, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	geplant
	Kostenfreie Menstruationsprodukte	AStA-Initiative, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Verwaltung	laufend
	Einrichtung All Gender WCs	Rektorat, Verwaltung	laufend
	Überprüfung/Anpassung Anmeldeformulare mit geschlechtsneutralen Anredeoptionen	Verwaltung	laufend
	Ausweitung Kontaktstelle LGBTQIA+	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	laufend
Förderung der Genderforschung und geschlechtergerechter wissenschaftlicher Praxis	Einrichtung einer Professur für immunologische Geschlechterforschung	Rektorat, Fakultäten	laufend
	Optimierung Gender- und Diversity-Consulting	ZGB, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	geplant
	Arbeitsstelle Theologische Genderforschung	Fakultäten	laufend
	Gender Studies-Preis	ZGB	laufend

Themenschwerpunkt: INKLUSION UND TEILHABE

Ziele	Maßnahmen(paket)	Zuständigkeit	Zeitplan
Verbesserung der physischen Barrierefreiheit und Bereitstellung von Informationen zur Zugänglichkeit	Berücksichtigung möglichst barrierefreier Zugänglichkeit bei Baumaßnahmen und Abbau identifizierter Barrieren	Verwaltung	laufend
	Erarbeitung einer digitalen Campus-Navigation und Berücksichtigung von Attributen der Barrierefreiheit	Verwaltung, Prorektorat für Digitalisierung und Informationsmanagement	laufend
	Förderlinie "Inklusive Hochschule": Ausbau von Ruhe- und Rückzugsräumen sowie barrierefreier Arbeitsplätze	Prorektorat Studium, Lehre und Hochschulentwicklung	laufend
Verbesserung der digitalen Barrierefreiheit von IT-Anwendungen und Lehrmaterialien	Konzept für langfristiges Monitoring digitaler Barrierefreiheit	Prorektorat für Digitalisierung und Informationsmanagement, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	geplant
	Umsetzung von Quick-Wins: Checkliste für barrierefreie IT, Mustereklärung Barrierefreiheit; barrierefreie Dokumente	Verwaltung, Prorektorat für Digitalisierung und Informationsmanagement, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	laufend
	Bereitstellung barrierearmer Lehrmaterialien	Verwaltung, Fakultäten	geplant
	Interne Förderlinie vielfältig.nachhaltig.digital	Prorektorat Studium, Lehre und Hochschulentwicklung	laufend
Ausbau von Unterstützungsangeboten, Lehre und Forschung	Informationen bei Immatrikulation zu "Inklusiv Studieren" und "Nachteilsausgleiche"	Verwaltung	geplant
	Benennung von Ansprech- und Vertrauenspersonen für Studierende mit Behinderung und/ oder chronischer Erkrankung an Fakultäten	Verwaltung, Fakultäten	laufend

Ziele	Maßnahmen(paket)	Zuständigkeit	Zeitplan
Ausbau von Unterstützungsangeboten, Lehre und Forschung	Konzept für "Disability and Mad Studies"-Zertifikat	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, AStA, Fakultät	geplant
	Etablierung eines Accessibility-Lab	Fakultät	geplant
Fachspezifische Evaluation und Optimierung der Vergabe von Nachteilsausgleichen	Anpassung der Verfahren zu Nachteilsausgleichen in den Prüfungsordnungen	Fakultäten, Verwaltung	geplant
	Vereinfachung/Digitalisierung der Beantragung von Nachteilsausgleichen	Verwaltung, Prorektorat Studium, Lehre und Hochschulentwicklung	geplant
	Hilfestellung bei Beschwerden im Fall der Nichtumsetzung von Nachteilsausgleichen	Prorektorat Studium, Lehre und Hochschulentwicklung, Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	geplant
	Angebot von hybriden Lehrformaten/Streams von Lehrveranstaltungen	Fakultäten, Verwaltung	geplant
	Selbstvertretung der Studierenden in Gremien	Prorektorat Studium, Lehre und Hochschulentwicklung	geplant
	Einrichten eines zentralen Inklusionsportals	Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität	geplant
Interne und externe barrierefreie Kommunikation	Barrierefreies Corporate Design	Verwaltung	geplant
	Einbeziehung der SBV und IT-Sachverständigen zur Einschätzung der Barrierefreiheit bei Beschaffung von Informationstechnologie	Verwaltung	geplant

5.2 Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AK	Arbeitskreis
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
BIPoC	Black, Indigenous, People of Color
BRIDGES	Building networks for participation, individual diversity, recognition and appreciation
BZH	Bonner Zentrum für Hochschullehre
BZL	Bonner Zentrum für Lehrerbildung
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DiCe	Digital Science Center
FFF	Fördern, Fordern, Forschen
FLINTA*	Frauen, Lesben, Inter*-, Nicht-binäre- und Trans*- sowie Agender-Personen
GPG	Gender Pay Gap
HG	Hochschulgesetz
LGBTQIA*	Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Queer, Intersexual, Agender
MeTra	Mentoring und Training
MNF	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen
SDG	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
STEP	Stärkung des Equal Opportunity Prozesses
TAC	Thesis Advisory Committee
U15	Zusammenschluss fünfzehn führender, forschungsstarker und traditionsreicher Universitäten
u.a.	unter anderem
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
z.B.	zum Beispiel
ZGB	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
ZSB	Zentrale Studierendenberatung



IMPRESSUM

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Dechenstraße 3-11
53115 Bonn (Germany)
www.uni-bonn.de



Gestaltung:
kreativrudel GmbH & Co. KG
Adenauerallee 108, 53113 Bonn
www.kreativrudel.de

Druck:
Poppelsdorfer Allee 31-33
53115 Bonn (Germany)

BILDNACHWEIS

S. 17 / 35 / 41 © Barbara Frommann / Universität Bonn
S. 38 © Bernadett Yehdou / Universität Bonn
S. 32 / 55 © Gregor Hübl / Universität Bonn
S. 1 / Titel © Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität, Universität Bonn
S. 1 / Titel / 56 © Universität Bonn
S. 6 / 8 / 11 / 22 / 29 © Volker Lannert / Universität Bonn
S. 13 / 19 / 25 / 31 / 37 © Volker Voigt / Visualisierungsfuchs
S. 5 © designlevel 2

