
Amtliche Mitteilungen Nr. 07/2025

24.02.2025

**Fortschreibung
des Gleichstellungskonzeptes
der Technischen Hochschule Wildau
2024 – 2030**

**Qualifikationsgrundlage für die Bewerbung
der TH Wildau am Professorinnenprogramm PP2030
des Bundes und der Länder**

Auf der Grundlage von § 73 Abs 3 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes - BbgHG vom 9. April 2024 (GVBl.I/24, [Nr.12]), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Juni 2024 (GVBl.I/24, [Nr. 30], S.32), sowie § 10 Abs. 1 der Grundordnung der Technischen Hochschule Wildau vom 07.04.2020 (Amtliche Mitteilungen Nr. 03/2020) in der Fassung vom 22.08.2022 (Amtliche Mitteilungen Nr. 29/2022), hat der Senat der Technischen Hochschule Wildau am 23.09.2024 folgendes Gleichstellungskonzept beschlossen.

Herausgeberin:
Die Präsidentin
Technische Hochschule Wildau
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Hochschulring 1
15745 Wildau
Tel.: 03375/508-0
praesidentin@th-wildau.de

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	2
1 Ziel des Gleichstellungskonzeptes 2024 - 2030	3
2 Struktur und Ausgangssituation der Technischen Hochschule Wildau	3
2.1 Verankerung der Gleichstellungsarbeit in die Profil- und Leitbildentwicklung	4
2.2 Zielgruppe Studierende	6
2.3 Zielgruppe Professorinnen	8
2.4 Zielgruppe wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	10
2.5 Zielgruppe nichtakademisches Personal	12
2.6 Zielgruppe Führungspositionen und Gremien	13
2.7 Familie und Hochschule	15
3 Ziele und Maßnahmen	16
3.1 Erhöhung der Anzahl von Studentinnen	16
3.2 Erhöhung der Anzahl der Professorinnen	17
3.3 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	18
3.4 Förderung des nichtakademischen Personals	18
3.5 Förderung des Frauenanteils in der Gremienarbeit	19
3.6 Paritätische Besetzung der Hochschulleitung	19
3.7 Berücksichtigung von TIN* Personen	19
3.8 Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit	20
3.9 Fortführung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	20
3.10 Qualitätskontrolle und Monitoring	21
4 Schlussbemerkungen	22

Abkürzungsverzeichnis

AG GK	Arbeitsgruppe Gleichstellungskonzept
ADB	Antidiskriminierungsbeauftragte
ATMA	Alternierende Telearbeit
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
BK	Berufungskommission
bukof	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
DV	Dienstvereinbarungen
FBA	Familienbeauftragte
FH	Fachhochschule
FB	Fachbereich
FBR	Fachbereichsrat
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
GK	Gleichstellungskonzept
HAW	Hochschulen für Angewandte Wissenschaft
INW	Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften
LaKoG	Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen
NaWiTex	Naturwissenschaftlich-technische Schülerlabore der TH Wildau
PP2030	Professoreninnenprogramm
TH Wildau	Technische Hochschule Wildau
WIR	Fachbereich Wirtschaft, Informatik und Recht
WS	Wintersemester
SoS	Sommersemester
WiMi	Wissenschaftliche Personal
zGBA	zentrale Gleichstellungsbeauftragte

1 Ziel des Gleichstellungskonzeptes 2024 - 2030

Das Ziel des Gleichstellungskonzeptes an der Technischen Hochschule Wildau besteht darin, die bisherige Gleichstellungsarbeit zu bewerten und verbindliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit für alle Hochschulangehörigen zu entwickeln oder anzupassen. Das Konzept soll dazu beitragen, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts auszugleichen oder zu vermeiden. Die Themen Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sind seit 2017 Querschnittsthemen der strategischen Ziele der Technischen Hochschule Wildau und damit in allen Handlungsfeldern der Hochschule zu berücksichtigen. Ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter wird in allen Qualifikationsstufen angestrebt und deshalb liegt besonderes Augenmerk auf der Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden, Professuren und in Führungspositionen.

2 Struktur und Ausgangssituation der Technischen Hochschule Wildau

Die Technische Hochschule Wildau (TH Wildau) liegt am Rande Berlins, im Land Brandenburg und blickt auf eine 30-jährige Geschichte zurück. Mit ihren 3.300 Studierenden sowie 87 Professuren zählt sie zu den kleineren Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) der Bundesrepublik Deutschland.

Als **Campushochschule** mit direkter S-Bahn Anbindung ist sie in zwei Fachbereiche, **Ingenieur- und Naturwissenschaften (INW)** sowie **Wirtschaft, Informatik, Recht (WIR)**, gegliedert. Die Hochschule befindet sich in einer wachstumsstarken Region, begünstigt durch die Nähe zu Berlin, den Verkehrsknotenpunkten wie der Autobahn, der Deutschen Bahn und dem Hauptstadtflughafen BER. Zahlreiche Firmenansiedlungen in den letzten Jahren und regionaler Zuzug erzeugen Bedarf an guter Ausbildung und geeigneten Fachkräften. Mit einem durchschnittlichen Drittmittelvolumen von ca. 40 Mio. Euro (ca. 174.000 € pro Professur) in den letzten Jahren, bei einem Grundbudget von ca. 31 Mio. Euro, zählt die TH Wildau zu den forschungs- und transferstärksten HAWs Deutschlands und stärkt damit auch die regionale Entwicklung.

Aktuell befindet sich die Hochschule in der **Strategieentwicklung** zur zukünftigen Ausrichtung und Profilbildung. Neben der angewandten **Lehre und Forschung** und des **Wissens- und Technologietransfers** sind die Förderung von herausragenden **Forschungstalenten**, die Schaffung von **Chancengerechtigkeit** und **Familienfreundlichkeit** sowie die Fokussierung auf **Diversität** wichtige Ziele der strategischen Weiterentwicklung. Ein weiterer Fokus liegt im Bereich der **Digitalisierung** und **Internationalisierung**.

2.1 Verankerung der Gleichstellungsarbeit in die Profil- und Leitbildentwicklung

Die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule beruht auf rechtlichen Grundlagen, dem Artikel 3 des Grundgesetzes¹, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz², dem Brandenburgischen Hochschulgesetz³ sowie dem Landesgleichstellungsgesetz⁴. Die Rechtskonformität ist von großer Bedeutung für die Hochschule, da sichergestellt werden muss, dass alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen gleichbehandelt werden. Darüber hinaus trägt das Gleichstellungskonzept zur nachhaltigen Umsetzung der Chancengleichheit im Sinne der Qualitätsstandards bei, auf die sich die Hochschulen Brandenburgs und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg in dem gemeinsamen Dokument "[Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg](#)" verständigten.

Im **Leitbild**⁵ und in der Grundordnung der Hochschule⁶ ist die Chancengerechtigkeit der Geschlechter sowie die Familienfreundlichkeit festgelegt. Das Gleichstellungskonzept analysiert geschlechterspezifische Ungleichheiten, um die aktuelle Gleichstellungssituation zu identifizieren und erforderliche Ansatzpunkte für die Gleichstellungsarbeit abzuleiten. Der Schwerpunkt liegt auf einer ausgewogenen Repräsentanz aller Geschlechter in allen Qualifikationsstufen. Darauf aufbauend werden hochschulweite Ziele formuliert und Maßnahmen abgeleitet, um die Chancengerechtigkeit für alle Hochschulangehörigen fortzusetzen und zu erhöhen. Das vom Gleichstellungsrat erarbeitete Gleichstellungskonzept dient als Arbeitsgrundlage für eine systematische und professionalisierte [Gleichstellungsarbeit](#) an der TH Wildau mit einem Zeithorizont bis 2030.

Der eingeschränkte Umfang von zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen stellt die Gleichstellungsarbeit an der TH Wildau vor deutliche Herausforderungen und begrenzt ihre Möglichkeiten. Die **Gleichstellungsbeauftragte (GBA)** und bis zu zwei Stellvertreterinnen (nicht besetzt) werden gem. § 76 Abs. 1 Satz 1 BbgHG durch die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule für einen Zeitraum von vier Jahren gewählt. Zur Wahl können sich alle weiblichen Hochschulangehörige stellen. Die Gleichstellungsbeauftragte der TH Wildau nimmt ihre Tätigkeit nicht hauptberuflich wahr, sondern wird gem. § 76 Abs. 9 Satz 4 BbgHG mit dem gesetzlich vorgegebenen Umfang eines halben Vollzeitäquivalents von ihren Aufgaben freigestellt. Erstmals wurden zum Semesterbeginn 2024 zwei dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fachbereiche für zwei Jahre gewählt und besetzt. Für den Bereich Verwaltung gab es keine Bewerberin. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden in der Regel nicht von ihren regulären Aufgaben entbunden. Durch die zusätzlichen personellen Ressourcen der GBA wird ein kollegialer Austausch gefördert. Das jährliche Budget der GBA beträgt 4000,- €.

Die Gleichstellung ist als Querschnitts- und wesentliche Führungsaufgabe auf der Ebene der Hochschulleitung verankert. Die GBA nimmt an Berufungsverfahren, Einstellungsverfahren,

¹ <https://lexetius.com/GG/3.2>

² <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>, Umsetzung der EURL 2019/1158 (CELEX-Nr.: 32019L1158) vgl. G v. 19.12.2022 I 2510

³ <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgHG>; z.ä durch Gesetz vom 23. September 2020 (GVBl./20, [Nr. 26])

⁴ <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/lgg>; Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 4. Juli 1994 (GVBl./94, [Nr. 19], S.254) z.ä. 8.05.2018 (GVBl./18, [Nr. 8], S.18)

⁵ <https://www.th-wildau.de/hochschule/ueber-uns/leitbilder-der-th-wildau/leitbild>; Amtliche Mitteilung 02_2020-Leitbild 02_2020

⁶ Allgemeine Grundordnung der TH Wildau; 2. Änderung der Grundordnung Leseversion 29/2022 v. 22.08.2022 29/2022 v. 22.08.2022

Prozessoptimierungsverfahren, TH MINT+, DAAD- Stipendien, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Findungskommissionen und diversen Gremien, wie dem Senat, teil. Seit 2022 gibt es durch die Bildung der Arbeitsgemeinschaft „[Diversität und Inklusion](#)“ regelmäßige Treffen und einen sehr guten Austausch insbesondere mit den anderen Beauftragten und Koordinator*innen im Bereich Vielfalt an der TH Wildau. Durch die AG sollen zudem intersektionale Fragestellungen und Aspekte gemeinsam und gezielter adressiert sowie übergeordnete Angebote (z.B. Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung (ADB), Ausgrenzung, Vorurteile (*Bias*)) geschaffen werden. Eine enge Zusammenarbeit zwischen GBA und der Antidiskriminierungsbeauftragten (ADB) ist aufgrund der kleineren Hochschulgröße notwendig. Des Weiteren weisen die zu bearbeitenden Fälle oft Parallelen auf.

Aktuell werden geschlechterdifferenzierte Kennzahlen zu Personaldaten und Studierendenzahlen erfasst. Diese basieren auf dem **Gender-Monitoring-Tool** der bukoF und sind an die spezifischen Anforderungen der TH Wildau angepasst. Die Ergebnisse werden in der Publikation „Technische Hochschule Wildau in Zahlen“ allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Spezifische Daten werden der Gleichstellungsbeauftragten auf Anfrage durch die entsprechenden Abteilungen zugearbeitet. Die Kennzahlen gemäß des [Gender Equality Plans](#) werden auf der Website der Gleichstellungsbeauftragten öffentlich dargestellt.

Einen sehr konstruktiven und kollegialen Austausch bietet die brandenburgische **Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LakoG)**, in der die Gleichstellungsbeauftragten der staatlichen Hochschulen in Brandenburg gemeinsam agieren. Auf Bundesebene ermöglicht die **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof)** einen sehr guten inhaltlichen Austausch mit Akteur*innen anderer Fachhochschulen und Universitäten, insbesondere die Kommission „Gleichstellung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen“. Gemeinsam mit den anderen brandenburgischen Hochschulen und den Familienbeauftragten hat sich die TH Wildau bereits 2017 zu den „**Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen**“ bekannt.

Der Gleichstellungsrat als ein zentrales Instrument wurde 2017 gegründet und überwacht und instruiert die Gleichstellungsarbeit an der TH Wildau. Mit dem 2024 durch den Gleichstellungsrat erarbeiteten und durch den Senat bestätigten [Leitfaden für geschlechtersensiblen Sprachgebrauch an der TH Wildau](#)⁷ werden die Gleichstellungsziele auch in sprachlicher Hinsicht an der Hochschule umgesetzt. Um ein diskriminierungsfreies Umfeld an der TH Wildau zu gewährleisten, wurde neben der GBA und anderen Beauftragten eine [Antidiskriminierungsbeauftragte](#) benannt.

Das Gleichstellungskonzept wurde dem Gleichstellungsrat vorgestellt und am 21.08.2024 dem Präsidium präsentiert. Nach §65 PersVG wurden auch die Personalvertretungen der Hochschule einbezogen. Am 23.09.2024 wurde das Konzept vom Senat der TH Wildau verabschiedet und im Anschluss auf der Website der Hochschule⁸ veröffentlicht.

⁷ Leitfaden: <https://www.th-wildau.de/hochschule/beauftragte/gleichstellung/gleichstellungskonzept-und-gender-equality-plan/>

⁸ Gleichstellung an der TH Wildau: <https://www.th-wildau.de/hochschule/organisation/beauftragte/gleichstellung/>

2.2 Zielgruppe Studierende

Die Studierendenzahl ist bundesweit im Zeitraum von 2002 bis 2023 von 1.9 Mio. auf 2.87 Mio⁹ angestiegen, wobei der Frauenanteil der Studienanfänger*innen über 50 % beträgt¹⁰. Im Land Brandenburg haben ebenfalls 50 % Frauen (25.800) ein Studium begonnen. Dies sind zwar 0,6 % weniger als im Jahr 2021/22 (25.947)¹¹, die Zahlen liegen aber gleichauf mit dem Bundesdurchschnitt. An der TH Wildau ist der Frauenanteil fachbereichsabhängig und in den Bereichen Technik und Ingenieurwissenschaften unterdurchschnittlich, wie in Abbildung 1 dargestellt. Die höchsten Frauenanteile im WS 22/23 haben die Bachelorstudiengänge BWL (40,2 %), berufsbegleitend BWL (63,2 %), Europäisches Management (53,5 %) und Öffentliche Verwaltung Brandenburg (65,3 %).

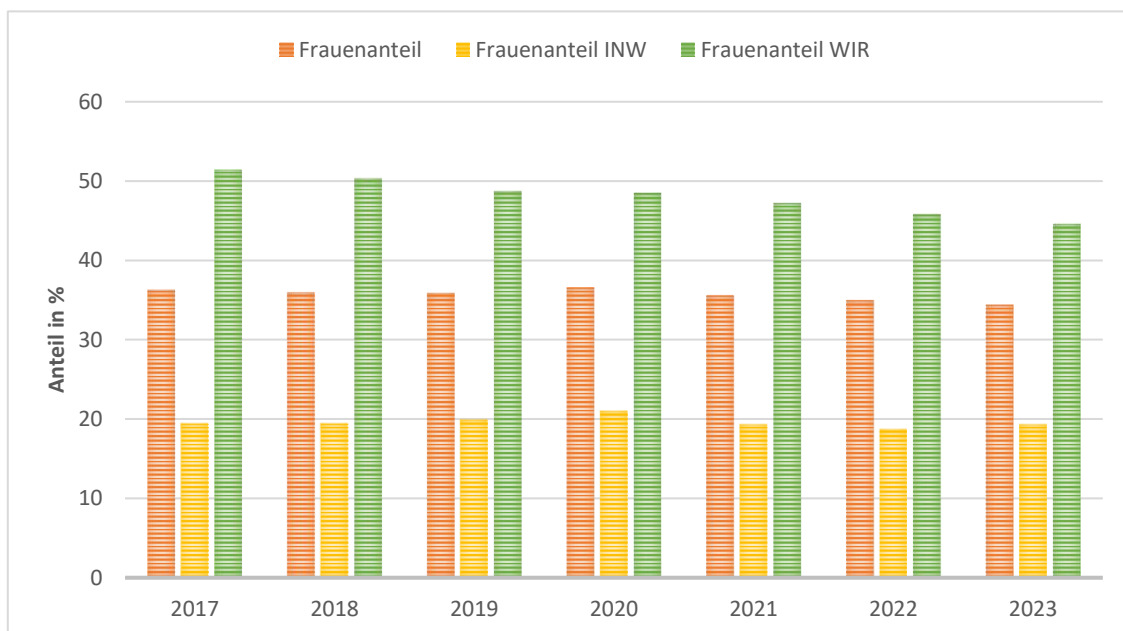


Abb. 1: Frauenanteil aller immatrikulierten Studierenden und nach Fachbereichen aufgelistet [31.12.2023]

Die TH Wildau bemüht sich gezielt seit 2008, die Anzahl von Studentinnen in den technischen Studiengängen zu erhöhen. Die einst angebotenen Projekte **NaWiTex**¹² und **MINT gewinnt** förderten das Interesse von Schüler*innen aus der Region speziell für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge. Im Rahmen der Projekte wurden Schnupperkurse, Labortage, betriebliche Praktika sowie Lehrpersonalweiterbildungen entwickelt und angeboten, um die Erfolgsquote bei den Zugängen von Frauen und mittlerweile auch männlichen Bewerbungen zu erhöhen. Es wurden Podcasts von Frauen in der Wissenschaft und Technik aufgenommen und ein Mentoring-Programm für weibliche Studierende angeboten. Nach Beendigung der Projektphase 2018 und coronabedingter Unterbrechung wurde eine halbe Koordinationsstelle

⁹ Statistisches Bundesamt. „Anzahl der Studierenden an Hochschulen in Deutschland in den Wintersemestern von 2002-24.“ Statista, 13.04.2024 [statista.com/statistik/daten/studie/221/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen/](https://www.statista.com/statistik/daten/studie/221/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen/)

¹⁰ Statistisches Bundesamt. „Frauenanteil an Hochschulen in Deutschland nach akademischer Laufbahn in Jahren 2020 bis 2022.“ Statista, 15.12.2023: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/249318/umfrage/frauenanteile-an-hochschulen-in-deutschland/>

¹¹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/11/PD22_503_21.html

¹² NaWiTex - naturwissenschaftlich-technische Schülerlabore der TH Wildau

in der Studienorientierung zur Student*innengewinnung geschaffen, um die [Schülerlabore](#) „**Biologie trifft Technik**“, „**EcoLab**“, „**RoboticLab**“ und „**PhysTecLab**“ fächerübergreifend und studiengangspezifisch wieder anzubieten.¹³ Mit dem Professorinnenprogramm PP2030 könnten diese Projekte als Startpunkt wieder eingebunden werden und die derzeitigen Angebote direkt für Schülerinnen ausgebaut und mit Personal aufgestockt werden. Der Frauenanteil könnte so im MINT-Bereich gestärkt werden, um Mädchen für eine berufliche Karriere bis hin zur Professur zu gewinnen.

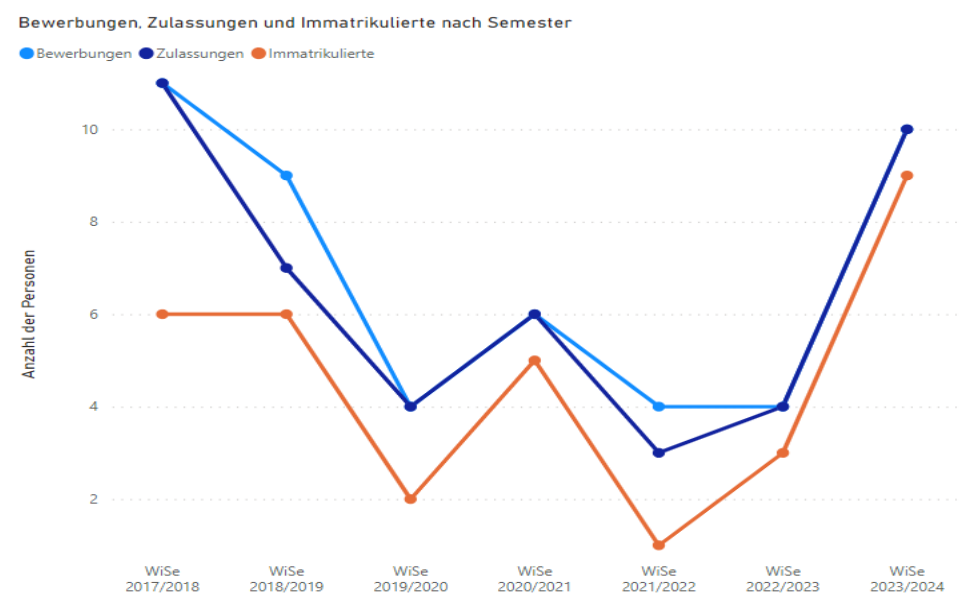


Abb. 2: Bewerberinnen des Studiengangs Telematik B.Eng. [06.2024]

Insgesamt nimmt der Anteil der Frauen unter den Absolvent*innen, Masterstudierenden und internationalen Studierenden an der TH Wildau zu. Hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil bei den Absolvent*innen, der insgesamt bei 40 % (siehe Abb. 5) liegt und damit deutlich höher als der Anteil der weiblichen Studierenden an der TH Wildau von insgesamt 34 %. Beispielsweise liegt die Anzahl der Absolventinnen im FB INW bei 24,6 % und im FB WIR bei 50,1 %. Trotz Bemühungen um Geschlechterparität sind die Frauen in den typisch „männlich“ konnotierten Studiengängen noch unterrepräsentiert. Im Wintersemester 2022/23 hatten die Studiengänge Maschinenbau (5,1 %) und Automatisierungstechnik (9,7 %) den geringsten Frauenanteil. Abb.2 illustriert bspw. den Studiengang Telematik und den deutlich schwankenden Frauenanteil unter den Studierenden. Positiv hervorzuheben ist die hohe Annahmequote, dank aktiver Rekrutierung von Studentinnen für diesen Studiengang durch Angebote der „Schülerlabore - **RoboticLab**“ und Schulbesuche. Fraglich ist, ob diese Rekrutierungsmaßnahmen die niedrige Frauenquoten in den anderen ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen anheben könnten.

Ziel: Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den technischen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen der TH Wildau.

¹³<https://www.th-wildau.de/forschung-transfer/institute-of-life-sciences-and-biomedical-technologies/biosystemtechnik/nawitex-schuelerlabore/>

2.3 Zielgruppe Professuren

An der TH Wildau werden ausschließlich **W2-Professuren** ausgeschrieben. Aktuell sind an der Hochschule, die von dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg genehmigt worden sind, verteilt auf zwei Fachbereiche, insgesamt 87 Professor*innen (inklusive einer Stiftungsprofessur) verstetigt, 22 sind von Frauen besetzt (Stand 31.12.2023). Abb. 3 veranschaulicht den Frauenanteil der Professuren an beiden Fachbereichen und zeigt, dass seit 2008 der Anteil der Professorinnen an der TH Wildau kontinuierlich angestiegen ist. Im Jahr 2008 lag er noch bei 15 %, erreichte 2015 mit 25 % seinen Höchststand und sank dann 2017 auf 18 %.

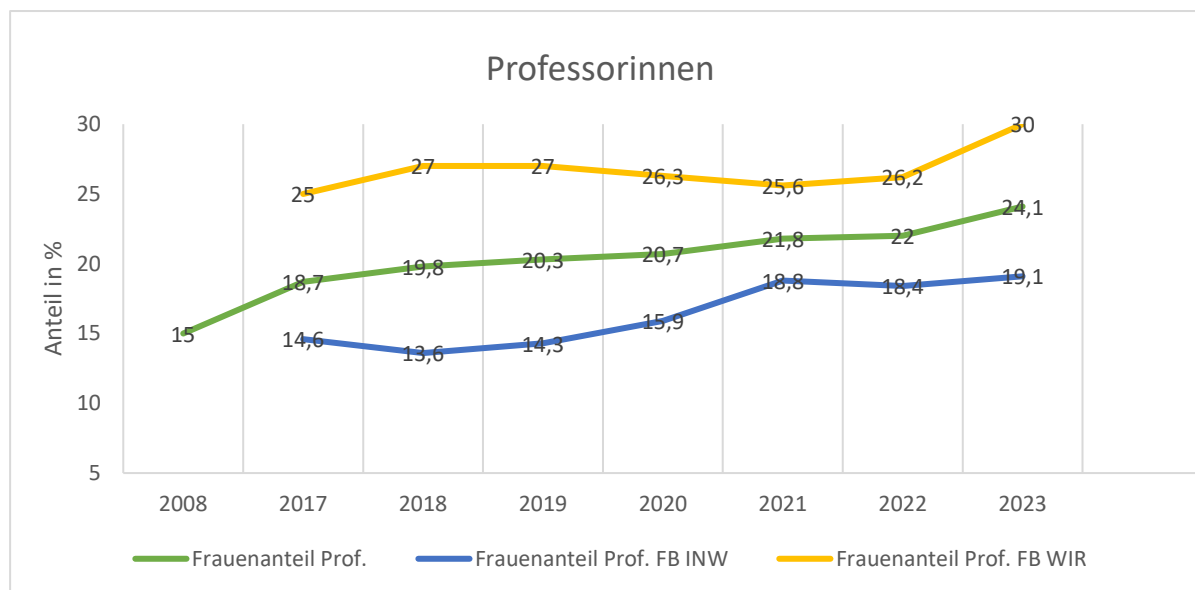


Abb. 3: Frauenanteil bei Professorinnen aufgeteilt nach beiden Fachbereichen Stand 31.12.2023

Ein getrennter Blick auf beide Fachbereiche zeigt, dass der Frauenanteil seit 2017 jeweils gestiegen ist. So konnte der Frauenanteil im FB INW von 14,6 % (2017) auf 19,1 % (2023) und im FB WIR von 25 % (2017) auf 30 % (2023) erhöht werden. Dies entspricht einem Gesamtanteil von 24,1 %, der damit immer noch etwas unter dem aktuellen Bundesdurchschnitt für HAWs bei 26 %¹⁴ (2021) liegt. Im Landesvergleich liegt die TH Wildau ebenfalls unter dem Durchschnitt, der im Jahr 2022 bei 33,8 % lag. Dennoch ist ein Vergleich mit den anderen Hochschulen des Landes Brandenburg nur bedingt möglich, da die Profil- und die Studienausrichtung stark technisch und ingenieurwissenschaftlich ausgerichtet ist. So fielen die Bewerbungen in den zuletzt ausgeschriebenen Berufungsverfahren vor allem im FB INW für beide Geschlechter sehr niedrig aus. Bezogen auf den Frauenanteil der Professorenschaft in Deutschland nach Fächergruppen getrennt, liegt die TH Wildau im Bereich Ingenieurwissenschaften bei 19,1 % (2023) und damit sogar über dem Bundesdurchschnitt von 15,6 %¹⁵ (2023). Einzelne Erfolge gab es durch aktive Rekrutierung in den Fachgebieten Maschinenbau und Physikalische Technologien/Energiesysteme. Hier konnten jeweils zwei Professorinnen gewonnen werden.

¹⁴ vgl. statista: <https://tip.de/lxir>, Abruf am 01.04.19: Anzahl hauptberuflicher Professor*innen an deutschen Hochschulen 2018. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197908/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-faechergruppen/>

¹⁵ vgl. statista: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197908/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-faechergruppen/>, Abruf am 15.04.23

An der TH Wildau gibt es derzeit vier [Forschungsprofessuren](#), davon wird eine von einer Frau besetzt. Diese Professuren sind jeweils auf fünf Jahre befristet. Während dieser Zeit wird das Lehrdeputat bis zu 9 Semesterwochenstunden reduziert, um bestehende Forschungsprofile zu erweitern oder neue, strategisch wichtige Forschungsprofile zu entwickeln.

Mit der Frauenförderrichtlinie der TH Wildau⁴, die vom Senat am 08.12.1997 beschlossen wurde, begann der kontinuierliche Aufbau des **Berufungsmanagements**. Das erste Gleichstellungskonzept der TH Wildau wurde 2008 verabschiedet. Einer der wichtigsten Punkte war die Festlegung, alle Stellen für Professuren als teilzeitgeeignet auszuschreiben, um qualifizierte Frauen zur Bewerbung auf eine Professur zu ermutigen. Ganz im Sinne der Gleichstellung kommt diese Regelung ebenfalls Männern mit Familien- oder Pflegeverpflichtungen zugute. 2016 ist der „Prüfbogen zur Gleichstellungsorientierung von Berufungsverfahren an der TH Wildau“ als eine verbindliche Dokumentenvorlage in den Berufsordner aufgenommen und regelmäßig aktualisiert worden. Mittlerweile ist das [Berufungsmanagement](#) überarbeitet sowie ausgebaut und auf einer eigenen Homepage mit wichtigen Informationen und Dokumenten ausführlich dargestellt. Im Rahmen des BMBF geförderten Projekts „FH-Personal“ soll die Karriereförderung an HAWs weiter unterstützt werden. Es entstand das [Karrierezentrum für professorale Entwicklung](#), ausgestattet mit vier Stellen (unter anderem für die Prozessadministration im Berufungsmanagement und diversitätssensibles Marketing), um die Berufungsverfahren während der Projektlaufzeit (2023-2028) im Sinne der Chancengerechtigkeit noch fairer und transparenter zu gestalten. Zudem sollen gezielte Kommunikationskampagnen, wie beispielsweise ansprechend formulierte Ausschreibungstexte, dazu beitragen, mehr Frauen für eine HAW-Professur zu begeistern und zu gewinnen. Zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes tragen auch neue Möglichkeiten zur Reduktion des Lehrdeputats bei. Ein diversitätssensibler Kriterienkatalog für die Vergabe dieser Reduktionen wird im Rahmen des Projekts in Zusammenarbeit mit beiden Fachbereichen erarbeitet. Im Kontext der familienfreundlichen Hochschule unterstützt der [Familienservice](#) die Suche nach Kita- oder Schulplätzen und steht in engem Kontakt mit der Stadt Wildau

Durch die Förderung im Bundesprogramm und die zukünftige Teilnahme am PP2030 besteht die Möglichkeit, spezifische Gleichstellungsmaßnahmen für die Zielgruppe der Professorinnen umzusetzen zu können. Hierzu zählt neben individuellen Unterstützungsangeboten auch ein initiiertes Coaching für Neuberufene (inkl. Dual Career Service). Das Programm soll neu- und erstberufenen Professor*innen einen guten Einstieg in den Hochschulalltag und in das jeweilige Arbeitsumfeld ermöglichen. Die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem und damit verbundene Herausforderungen sind gesellschaftlich viel diskutiert. Die strukturellen Arbeitsbedingungen haben sich durch standardisierte Verfahren besonders für Frauen in den letzten 20 Jahren verbessert¹⁶. Es wird jedoch deutlich, dass Frauen insbesondere bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit nach wie vor größeren Herausforderungen gegenüberstehen als ihre männlichen Kollegen¹⁷. Diese wurden in der Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre insgesamt zu wenig berücksichtigt. Der Fokus liegt daher nicht nur auf der Gewinnung von künftigen Professorinnen, sondern auch auf der

¹⁶ vgl. Engels, A., Beaufays, S., Kegen, N., Zuber, S. (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Campus Verlag Frankfurt/New York. Vgl. auch Gender 2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur, 2018. https://bukof.de/wp-content/uploads/gender2020_broschuere.pdf, Abruf am 12.05.23.

¹⁷ vgl. Ergebnisse zum sog. Gender Care Gap in: Samtleben, C. (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung, in DIW Wochenbericht 10/2019. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616021.de/19-10-3.pdf, Abruf am 12.05.23.

strukturellen Verbesserung von Arbeitsbedingungen, damit die Professur an einer HAW zu einer attraktiveren Karriereoption in der Wissenschaft wird. Ein weiterer wichtiger Punkt für die Erhöhung des Frauenanteils, ist eine gerechte Arbeitsverteilung. Die Belastung der wenigen Frauen an den beiden Fachbereichen bedeutet in der Regelung, dass diese häufiger an Hochschulprozessen und Gremienarbeiten, wie Berufungsverfahren, Prüfungsausschüssen, usw. teilnehmen. Eine Umfrage der Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2023 bestätigte diese Vermutung. Mit der Teilnahme am PP2030 erhofft sich die TH Wildau, mit finanziellen Mittel, die Mehrbelastung der Frauen in der Gremienarbeit, zu unterstützen.

Ziel: Erhöhung des Anteils der Professorinnen, insbesondere im FB INW.

2.4 Zielgruppe wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Die TH Wildau als HAW hat keinen traditionellen Mittelbau einer Universität und unterscheidet daher nicht zwischen akademischem und rein wissenschaftlichem Personal. Dennoch wird das Personal unter der Bezeichnung hier als "wissenschaftliches Personal" aufgeführt und ist an der TH Wildau hauptsächlich in den beiden Fachbereichen tätig. Im Folgenden werden aufgrund des Fokus auf Karrierewege in der Wissenschaft nur die Wissenschaftlerinnen betrachtet. In Abb. 4 die Beschäftigungssituation dargestellt und zeigt, dass der Frauenanteil nach dem jüngsten Höchststand im Jahr 2022 leicht zurückgegangen ist. Nach dem Anstieg der letzten Jahre ist jedoch auch ein leichter Rückgang des gesamten wissenschaftlichen Personals auf 256 Personen zum 31.12.2023 zu verzeichnen [Höchststand 2020: 297]. Dennoch handelt es sich um die größte Personalgruppe an der Hochschule. Mit dem Rückgang des wissenschaftlichen Personals ist auch ein Rückgang des Frauenanteils auf 28 % zu verzeichnen. Im Gegensatz zu den Entfristungen bleibt der Anteil an Befristungen bis 2022/23 weiterhin hoch. Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung konnte ein leichter Rückgang zugunsten der Vollzeitbeschäftigungen verzeichnet werden. Aussagen über die Anzahl des wissenschaftlichen Personals mit Qualifikationsanteilen lässt die derzeitige Datenlage nicht zu. Dennoch sollte der Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals zukünftig mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, um die schwierige Personalgewinnung von HAWs aufzufangen. Der Frauenanteil der Lehrbeauftragten stieg auf 33,9 % im Jahr 2023 gegenüber 29,6 % im Jahr 2017 an.

Die Mehrheit des wissenschaftlichen Personals ist aufgrund von Drittmitteln befristet angestellt, was zu größerer Unsicherheit führt. Die jährlich stattfindenden Personalgespräche mit den direkten Vorgesetzten spielen eine wichtige Rolle, um Perspektiven zu erörtern und die geleistete Arbeit wertzuschätzen. Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden können selbst entscheiden, ob sie das jährliche Personalgespräch in Anspruch nehmen möchten.

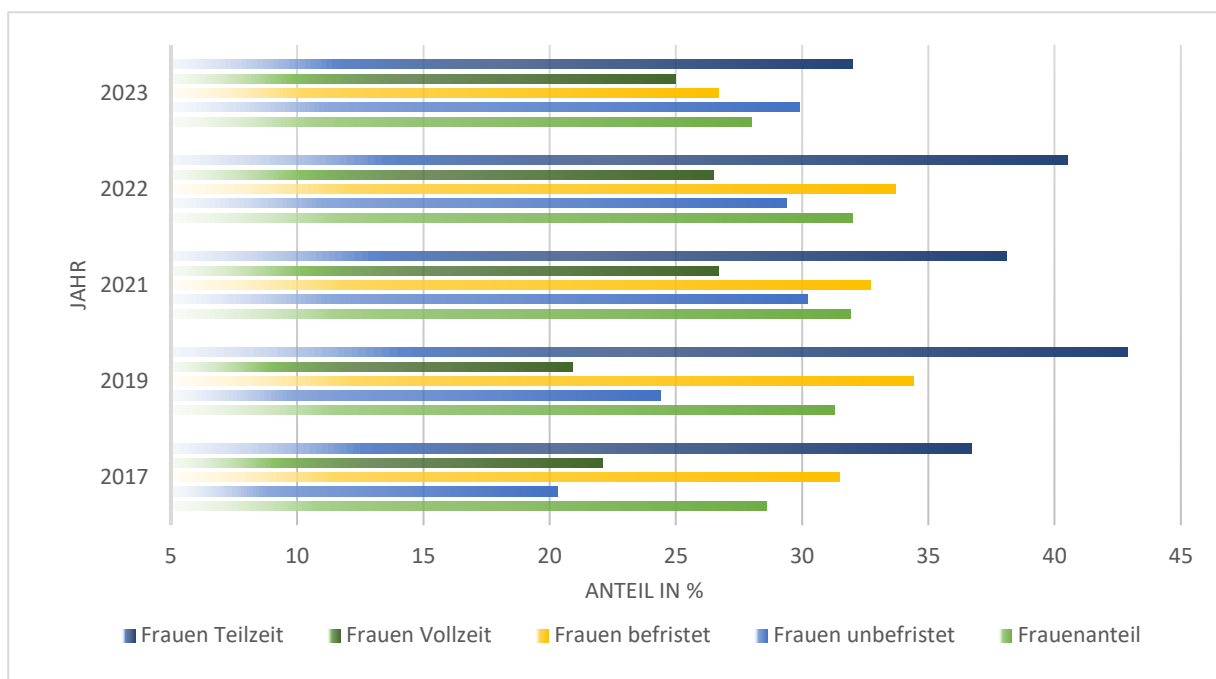


Abb. 4 Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Personals - Frauenanteil un-/befristet in voll/Teilzeit Stand 31.12.2023

Entsprechend der Veröffentlichungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz¹⁸ (GWK) sind in Abb. 5 die hochschulweiten Frauenanteile in den unterschiedlichen Karriere- und Qualifikationsstufen an der TH Wildau dargestellt. Es ist sichtbar, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in allen Karriere- und Qualifikationsstufen vorhanden ist. Im Vergleich zu den Studienanfängerinnen und Absolventinnen befindet sich der Karriereweg der TH Wildau aber in einem angemessenen Verhältnis.

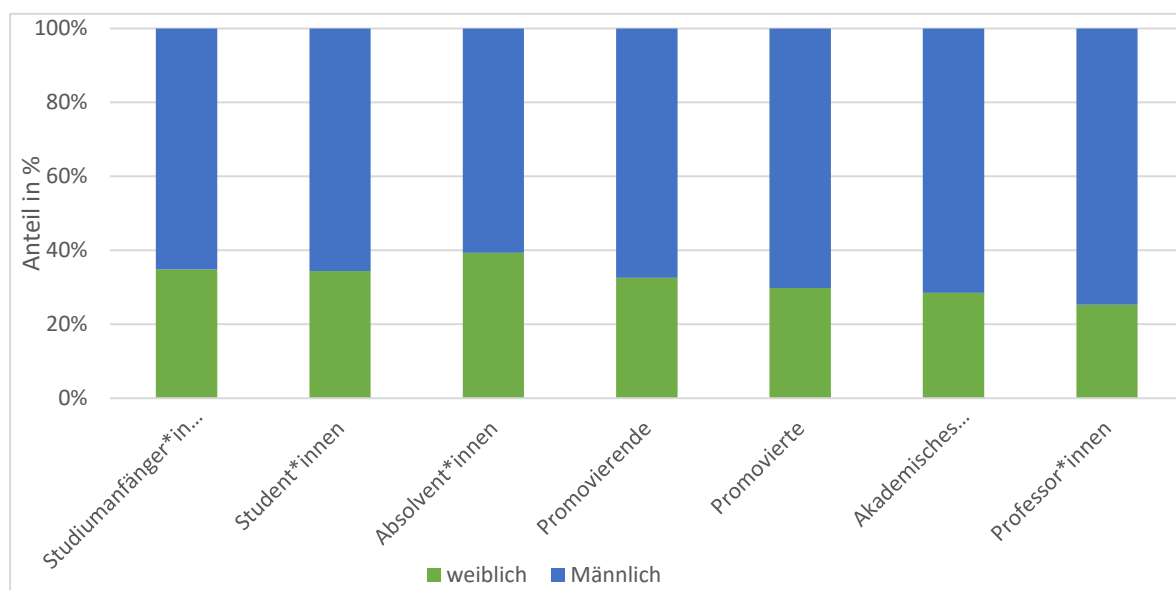


Abb. 5: Karrierestufen, Daten zu Studierenden 12/2023, zum Personal von 12/2023, zu Promovierenden und Promovierten von [06/2024].

¹⁸ Bericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung - 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021)* zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 82, GWK, Der Ausschuss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz hat diesen Bericht im September 2022 verabschiedet.

Da die TH Wildau über kein eigenes Promotionsrecht verfügt, werden die Promovierenden nicht systematisch erfasst. Der angegebene Anteil an Promovendinnen (32,5 %) in Abb. 5 basiert auf den bekannten Promotionsvorhaben. Derzeit befinden sich 51 Personen der TH Wildau in Promotionsverfahren. Diese verteilen sich wie folgt auf beide Fachbereiche - im INW sind von 35 Promovierenden 11 Frauen - im WIR sind von 16 Promovierenden 6 Frauen - zu verzeichnen. Die Betreuung erfolgt in den meisten Fällen im Rahmen von Kooperationen mit Universitäten. Die TH Wildau verfügt u. a. über Kooperationsvereinbarungen mit der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg (BTU) und der Universität Tor Vergata (Italien). Forschungsstarke Hochschulprofessor*innen der TH Wildau wird hier das Recht zur Betreuung von Promotionen eingeräumt. Unter dem bereits promovierten Personal (ohne Professur) sind die Frauen mit einem Anteil von 28,5 % vertreten. Positiv könnten sich hier gleichstellungsfördernde Maßnahmen durch eine zukünftige Teilnahme am PP2030 hinsichtlich der Unterstützung von Promotionen und Qualifikationsmaßnahmen nach der Promotion auswirken. Es könnten Stipendien und weitere Sachmittel zur finanziellen Unterstützung bei Konferenzteilnahmen, Publikationen, wissenschaftlichen Hilfskräften oder zusätzlichen Weiterbildungen zusätzlich zum Programm "FH Personal" angeboten werden. Das [Karrierezentrum für professorale Entwicklung](#) bietet eine weitere Möglichkeit, den Karriere- und Qualifikationsweg von wissenschaftlichem Personal an der TH Wildau zu unterstützen. Aktuell werden 4 Promotionsvorhaben (3 Frauen) über dieses Förderprogramm finanziert.

Mit dem geplanten gemeinsamen Promotionskolleg der brandenburgischen HAWs wird eine weitere Möglichkeit des Karriere- und Qualifikationsweges für Frauen in der Wissenschaft etabliert. Dieses Promotionszentrum befindet sich derzeit im Aufbau.

Ziel: Ausbau der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Förderung von Frauen bei Promotionsvorhaben (Graduiertenkolleg), Qualifikationsmöglichkeiten für Frauen schaffen.

2.5 Zielgruppe nichtakademisches Personal

Die Anzahl des nichtwissenschaftlichen Personals ist in den vergangenen Jahren von 146 (2017) gestiegen und lag mit Stand 31.12.2023 bei 199 Mitarbeitenden. Außerdem ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils (57,3 %) zu verzeichnen. Wenngleich befristete Verträge und Teilzeitbeschäftigung innerhalb des nichtakademischen Personals seltener als bei wissenschaftlichem Personal sind, so zeigt sich, dass prozentual weniger Frauen als Männer in Vollzeit arbeiten. Auch hier wurden die Gründe für eine Teilzeiteinstellung nicht erhoben.

Bei Stellenausschreibungen in Vollzeit wird grundsätzlich die Eignung für eine Teilzeitfähigkeit geprüft. Durch die Möglichkeit der Gleitzeit, des Arbeitszeitausgleichs, der alternierenden Telearbeit und der mobilen Arbeit (ATMA) wird eine flexible Ausgestaltung der Beschäftigung erreicht. Die Hochschule ist auch bestrebt, auf Wunsch den Abbau von Teilzeit durch Aufstockung oder Übernahme neuer Aufgaben zu fördern. Mitarbeiter*innen, die den Wunsch haben, ihre Karriere auszubauen, bietet die TH Wildau die Möglichkeit, berufsbegleitend ein Studium aufzunehmen. Mit dem Rahmenkonzept zur [Personalentwicklung für die Beschäftigten der TH Wildau](#) soll die Entwicklung der Hochschule durch eine zukunftsorientierte Personalpolitik begleitet werden und so die Arbeitnehmerattraktivität der TH Wildau nach außen wie nach innen gesteigert werden.

Ziel: Ausbau der Qualifikations- und Karriereentwicklungsmöglichkeiten für Frauen.

2.6 Zielgruppe Führungspositionen und Gremien

Die zentralen und dezentralen Führungspositionen in Tab. 1 und Tab. 2 wurden entsprechend des Organigramms der TH Wildau erstellt.

Tabelle 1: Zentrale und Dezentrale Leitungspositionen dargestellt [06/2024]

		w	m	d
Zentrale Leitungs- position (Präsidium)	Präsident*in	X		
	Vizepräsident*in für Studium und Lehre		X	
	Vizepräsident*in für Forschung und Transfer		X	
	Vizepräsident*in für Digitalisierung & Qualitätsmanagement		X	
	Kanzler*in		X	
Dezentrale Leitungs- position	Dekan*in FB INW	X		
	Prodekan*in FB INW		X	
	Dekan*in FB WIR		X	
	Prodekan*in FB WIR	X		

Im **Präsidium** liegt der Frauenanteil aktuell bei 20 % (bis 11/2020 waren es 40 %) und zeigt einen Rückgang von Frauen in zentralen Leitungspositionen. Die Grundordnung der TH Wildau regelt die Mitgliedschaft im Präsidium qua Funktion (§13(1) <https://www.th-wildau.de/hochschule/aktuelles/allgemeine-ordnungen/>). Der Frauenanteil im Präsidium ist daher nur indirekt über die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bzw. den Funktionen beeinflussbar. Dagegen sind beide Fachbereiche der Hochschule seit 2017 paritätisch besetzt. Die Leitungspositionen im mittleren und unteren Management sind dagegen annähernd paritätisch besetzt. Mit einem Lenkungsreis geht das Zentrum für Hochschulkommunikation einen neuen Weg und versucht die Leitungsposition paritätisch und bereichsorientiert zu verteilen.

Ziel der Hochschule ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Organen und Gremien. Eines der wichtigsten Gremien ist der **Senat**, dem sechs Professor*innen, zwei akademische Mitarbeitende, zwei Studierende (nicht besetzt) und ein sonstiger Mitarbeitender angehören, die alle zwei Jahre von ihrer jeweiligen Gruppe als Vertretung gewählt werden. Im Gegensatz zur letzten Amtsperiode (Frauenanteil 36 %) ist der Senat seit März 2024 annähernd paritätisch besetzt (Frauenanteil 44 %), mit 3 von 6 Professor*innen, 1 von 2 akademischen Mitarbeitenden und einem sonstigen Mitarbeiter. Leider sind die Studierenden erneut nicht vertreten. Zum Vergleich: 2020 waren drei Frauen und sieben Männer, darunter eine Professorin, im Senat. Durch aktive Ermutigung von Frauen, sich zur Wahl für den Senat zu stellen, lässt sich der Frauenanteil indirekt beeinflussen. Hochschulweit sollen Montagnachmittage vorlesungsfrei sein und ab 13 Uhr für Gremienarbeit vorgesehen werden.

Tabelle 2: Leitungspositionen zentraler Bereiche dargestellt [06/2024]

			w	m	d
Zentraler Bereich	Leitung Präsidialebene	Referent*in der Präsidentin	X	X	
	Leitung Studium und Lehre	Referent*in Vizepräsident*in für Studium und Lehre	X		
	Leitung Verwaltung	Referent*in des Kanzlers	X		
Hochschulverwaltung	Haushalt und Beschaffung			X	
	Personal			X	
	Personalentwicklung		X		
	Organisation und Controlling			X	
	Immatrikulation und Prüfungen		X		
	Technische Dienste			X	
	Nachhaltigkeitsmanagement		X		
Zentralen Einrichtungen	Digital Competence Center/ Hochschulrechenzentrum			X	
	Hochschulbibliothek			X	
	Justizariat		X		
	Zentrum für Internationale Angelegenheiten		X		
	Zentrum für Hochschulkommunikation		X	X	
	Karrierezentrum für professorale Entwicklung		X		

Auf dezentraler Ebene sind die **Fachbereichsräte** die wichtigsten Gremien. Die Wahlen finden ebenfalls im zweijährigen Turnus statt. Abb. 6 zeigt, dass hier Frauen unterproportional vertreten sind. In beiden Fachbereichsräten wird derzeit der Vorsitz von Männern geleitet. Im Fachbereich WIR konnte für die Stellvertretung eine Frau aufgestellt werden.

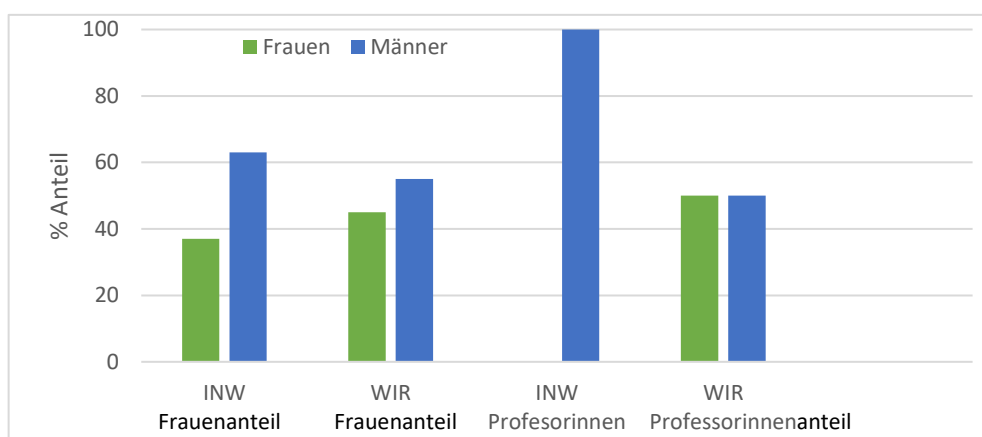


Abb. 6: Besetzung beider Fachbereichsräte, nach Geschlecht und Professorinnenanteil getrennt [Stand: 06/2024]

In den **Berufungskommissionen** wird der laut BbgHG § 42 (2) vorgeschriebene Frauenanteil von mind. 40 % (darunter mind. eine Hochschullehrerin) grundsätzlich eingehalten, und eine

paritätische Besetzung angestrebt. Da die Hochschule einen sehr großen Technikbereich hat, sind in den Fachbereichen mit wenigen Professorinnen diese häufiger in zeitlich aufwendige Verfahren eingebunden. Die Einhaltung der Frauenquote wird teilweise nur durch die gezielte Einbindung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen erreicht. Besonders Studentinnen und Mitarbeiterinnen können aufgrund von Abhängigkeiten innerhalb der Kommissionen bei Entscheidungen in Konfliktsituationen geraten.

Auch in allen drei Personalräten wurde auf eine paritätische Besetzung des Vorsitzes geachtet. Aktuell wird der Personalrat für nichtakademische Beschäftigte durch eine paritätische Doppelspitze geleitet, der Personalrat für akademische Beschäftigte von einer Frau und der Gesamtpersonalrat durch einen männlichen Vorsitzenden. Grundsätzlich soll ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in allen Entscheidungsgremien angestrebt werden. Aufgrund des unterschiedlichen Frauen- und Männeranteils in den einzelnen Statusgruppen darf jedoch die Gremienarbeit nicht zu einer überdurchschnittlichen Mehrbelastung einzelner Personen in den Gruppen führen, in denen ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert ist. Außerdem könnten frühere Sitzungstermine die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienaufgaben erleichtern.

Ziel: Weiterhin paritätische Besetzung von Gremien und Führungspositionen. Entlastung bei Gremienaufgaben in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

2.7 Familie und Hochschule

Die TH Wildau ist eine familienfreundliche Hochschule und bietet allen Hochschulangehörigen weitreichende Unterstützungsangebote, um die Vereinbarkeit von Familie und Tätigkeit zu stärken. Die Hochschule verfügt über ein [Familienservice](#), bei dem zwei Mitarbeiterinnen die Angebote als Anlaufstelle koordinieren. Das Familienservicebüro unterstützt und bietet **individuelle Beratung** rund um das Thema Studium bzw. Berufstätigkeit mit „Care“- Aufgaben und Sorgearbeit.

Das Familienbüro ermöglicht eine Betreuung für Kinder im Alter zwischen 6 Monate bis 8 Jahren auf dem Campus Wildau. Seit dem WS 2014 gibt es eine Kindertagesbetreuung "Campulino" für Kinder bis zu drei Jahren. Eine eigene Hochschulkita für 26 Kinder wurde im Oktober 2018 eröffnet, die sich vor allem an Studierende und Angehörige der TH Wildau richtet. Außerdem verfügt die Hochschule über eine **flexible Kinderbetreuung**, ein Eltern-Kind-Zimmer, Notbetreuung auch an Samstagen, **Wickelplätze**, Spieltaschen und Notfallmappen sowie regelmäßige Vernetzungs- und Austauschveranstaltungen. Es ist bemerkenswert, dass die Nutzung der flexiblen Kinderbetreuung durch Studierende und Beschäftigte seit 2014 deutlich zugenommen hat. Die Anzahl der betreuten Kinder hat sich in diesem Zeitraum etwa verdoppelt, während der Betreuungsumfang fast verdreifacht wurde. Für die Zielgruppe der Studierenden mit Kind können Kurzzeitstipendien oder Härtefallzuschüsse beantragt werden. Die Hochschule ist zudem Mitglied bei Familie in der Hochschule e. V. und dem Netzwerk Familie und Hochschule im Land Brandenburg und profitiert auch hier vom Austausch sowie von den Erfahrungen und Ideen anderer Einrichtungen.

Um die Hochschule für Studierende und Mitarbeitende familienfreundlicher zu gestalten, gibt es bereits diverse Möglichkeiten:

- ✓ Dienstvereinbarung (DV) über Regelungen zur Arbeitszeit für das gesamte Personal
- ✓ Flexibilisierung von Arbeitszeit (Gleitzeit) und Arbeitsgestaltung, Ausgleich von Überstundenregelungen
- ✓ Grundsatz der Arbeitszeitsouveränität für das akademische Personal
- ✓ DV zur alternierenden und mobilen Telearbeit (ATMA) (40 % auch bei Teilzeit)
- ✓ flexible Freistellung bei Krankheit von Familienangehörigen oder in Krisenfällen
- ✓ individuelle Studienplanung für Studierende mit Familienaufgaben (verankert in Studien- und Prüfungsordnungen)
- ✓ Teilzeitstudium- und Duale Studienangebote
- ✓ Ausbau von E-Learning und Online-Angeboten
- ✓ Angebot von Video-Konferenzen für bessere Arbeits- und Studienbedingungen

Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Care-Arbeit für alle Statusgruppen stärken.

3 Ziele und Maßnahmen

Im Folgenden werden die Ziele der TH Wildau und exemplarisch Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils dargestellt. Die TH Wildau hat sich zum Ziel gesetzt, die Attraktivität für Frauen durch erfolgreiche Initiativen zu steigern. Die Maßnahmen werden tabellarisch aufgeführt und die geplante oder erfolgte Durchführung durch ein Ampelsystem dokumentiert (**grün=umgesetzt, gelb=in Umsetzung, rot=geplant**).

3.1 Erhöhung der Anzahl von Studentinnen

Um die Anzahl weiblicher Studierender zu steigern, ist geplant, bewährte und erfolgreiche Projekte an der Hochschule fortzusetzen. Die Maßnahmen sollen die Bedarfe der Zielgruppe Schülerinnen im Hinblick auf ihre Studierneigung in MINT-Fächern ermitteln, fördern und weiter ausbauen. Mit dem PP2030 könnten erfolgreich abgeschlossenen Projekte, wie bspw. "MINT gewinnt" oder „NaWiTex“ und derzeitige Angebote für Schülerinnen ausgebaut sowie mit Personal in den Laboren aufgestockt werden. Diese nachhaltigen Maßnahmen könnten den Frauenanteil im MINT-Bereich gezielt stärken und Mädchen für eine berufliche Karriere bis hin zur Professur gewinnen.

Maßnahmen zur Umsetzung (exemplarisch)	
Studienorientierung: Ausbau der Studienorientierungsangebote für Schulklassen, um die Fachbereiche der TH Wildau kennenzulernen (Schnupperstudium, Besichtigungen, Vorträge und Laborbesuche)	✓
Studienorientierung: Schaffung einer Koordinationsstelle für die Weiterführung der etablierten Schülerlabore zur Gewinnung von Student*innen (Biologie trifft Technik, EcoLab, RoboticLab und PhysTecLab), Kooperationen mit Forschungsinstituten (DESY, Pyco, IAP)	✓
Weiterführung und der Ausbau von Veranstaltungen wie dem Zukunftstag für Mädchen und Jungen sowie der Kinderuni, einschließlich weiterer Anpassungen an das Studienangebot (z. B. in den Bereichen Nachhaltigkeit und Radfahrtechnik).	✓

Ausbau studienbegleitender Angebote für Studierende sowie die Weiterentwicklung verschiedener Tutorien-, Mentoring- und Studiencoachingprogramme.	✓
Ausbau von Kooperationen mit MINT-Schulen	✓
Familienfreundlichkeit: Attraktive Ausgestaltung von Arbeitsverträgen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (HiWi) mit angemessenen Laufzeiten und Stundenumfängen	✓
Erhöhung der Beschäftigungsmöglichkeiten als studentische oder HiWi für weibliche Studierende (Frauenanteil bei studentischen Hilfskräften 28 % und bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (mit erstem Studienabschluss) 27 % [Stand 31.12.2023])	✓

3.2 Erhöhung der Anzahl der Professorinnen

Die TH Wildau setzt sich aktiv dafür ein, den Anteil an Professorinnen zu steigern. Derzeit sind zwei laufende Berufungsverfahren in der Ausschreibung und weitere vier in Planung. In den kommenden Jahren stehen zudem Nachbesetzungen von Professuren an, die altersbedingt vakant werden. Bei einer paritätischen und zeitnahen Besetzung dieser Stellen strebt die TH Wildau bis 2030 an, den Anteil der Professorinnen um mindestens 10 % zu steigern. In den letzten Jahren hat sich der Prozess sowie die Qualität der Berufungsverfahren an der TH Wildau erheblich verbessert. Die frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten (GBA) in die Berufungsverfahren sowie die Verwendung einer Checkliste zu Gleichstellungsaspekten haben dazu beigetragen, die Verfahren chancengerechter zu gestalten.

Eine Teilnahme am PP2030 könnte weitere Maßnahmen zu der Sichtbarkeit und Attraktivität der HAW-Professuren und Erstberufenen einen guten Einstieg in den Hochschulalltag sowie in die Arbeitsumgebung ermöglichen.

Maßnahmen zur Umsetzung (exemplarisch)	
Ausbau aktiver Rekrutierung im Berufsmanagement	✓
Steigerung der Attraktivität durch Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel für den Fachbereich bei Berufung einer Frau (pro FB 20.000 Euro)	✓
Steigerung der Sichtbarkeit und Attraktivität des Berufsfeldes „HAW Professur“	✓
Fortlaufende Anpassung der Maßnahmen zur Bekämpfung von Vorurteilen (Implicit Bias) und geschlechtergerechte Gestaltung der Berufungsverfahren (z.B. Workshops, Leitfaden)	✓
Berücksichtigung der individuellen Lebensläufe der Bewerberinnen	✓
Verlängerung und Zweitausschreibung im Falle von zu wenigen Bewerberinnen	✓

3.3 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um die Anzahl weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen für die TH Wildau zu erhöhen, sollen Qualifizierungsmaßnahmen für Forscherinnen zur Unterstützung der Promotion angeboten und PostDocs in den frühen Karrierephasen stärker unterstützt werden.

Maßnahmen zur Umsetzung (exemplarisch)	
Personalmanagement: Regelmäßige Personalgespräche	✓
Familienfreundlichkeit: Angebot der Teilzeitbeschäftigung angepasst an die Lebenssituation	✓
Exzellenzförderungen: Etablierung eines gemeinsamen Promotionskollegs der brandenburgischen HAWs zur Förderung von Promotionen gem. des Hochschulvertrags und Weiterführung kooperierender Promotionsverfahren	✓
Exzellenzförderungen: Frühzeitige Einbeziehung interessierter Studentinnen und Absolventinnen in Forschungsprojekte	✓
Schaffung spezieller Weiterbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen durch Mittel des Programms „FH Personal“ am Karrierezentrum für professorale Entwicklung	✓
Familienfreundlichkeit: Attraktive Ausgestaltung von Arbeitsverträgen mit angemessenen Laufzeiten und Stundenumfängen	✓
Schaffung finanzieller Unterstützung der Wissenschaftlerinnen durch Mittelbereitstellung des zukünftigen PP2030 Programm	✓
Exzellenzförderungen: Austausch- und Entwicklungsangebote für Promovierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	✓

3.4 Förderung des nichtakademischen Personals

Die Verwaltung und das Wissenschaftsmanagement der TH Wildau bildet die Gruppe des nichtakademischen Personals. Der Anteil des Personals mit Studienabschlüssen nimmt stetig zu. Aus diesem Grund sollten Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Führungspositionen oder andere Querschnittsaufgaben ausgebaut werden.

Maßnahmen zur Umsetzung (exemplarisch)	
Strategische Förderung von Frauen durch gezielte Personalentwicklung und Aufzeigen von Karriereperspektiven sowie Weiterbildungsmöglichkeiten	✓
Möglichkeit der Alternierenden Telearbeit und mobilen Arbeit (ATMA)	✓
Angebot der Teilzeitbeschäftigung insbesondere für Personen mit Sorge- und Pflegeaufgaben	✓
Verbesserte Ausgestaltung von Arbeitsverträgen mit angemessenen Laufzeiten und Stundenumfängen	✓

3.5 Förderung des Frauenanteils in der Gremienarbeit

Die TH Wildau strebt an, Gremien paritätisch zu besetzen und eine gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen zu gewährleisten. Damit soll eine vielfältige Perspektive geschaffen werden. Der Zugang zu Schlüsselpositionen in der akademischen Selbstverwaltung soll allen Personen ermöglicht werden.

Maßnahmen zur Umsetzung (exemplarisch)	
Aktive Ermutigung von Frauen zur Leitung von Gremien und Beteiligung an Entscheidungsprozessen	✓
Ausbau von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Stärkung von Führungskompetenzen	✓
Lehrdeputatsreduktion für unterrepräsentierte Statusgruppen bei erhöhter Belastung in Gremienarbeit	✓
Schaffung von familienfreundlicher Besprechungs- und Sitzungsterminen	✓
Schaffung personeller Unterstützung für Gremienarbeit (bspw. studentische/ wissenschaftliche Hilfskräfte)	✓
Gründung von Netzwerken der TH Wildau für interne Professorinnen („Frauenstammtisch“)	✓
Einführung von Entlastungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen, um einer überproportionalen Belastung in Berufungskommissionen entgegenzuwirken	✓

3.6 Paritätische Besetzung der Hochschulleitung

Die Hochschulleitung strebt eine möglichst paritätische Besetzung der Leitungspositionen an der TH Wildau an. Dies gilt sowohl für das Präsidium als auch für die Besetzung der Führungspositionen in den Fachbereichen.

3.7 Berücksichtigung von TIN* Personen

Es wird angestrebt, TIN*- Personen stärker zu berücksichtigen und Hochschulangehörige für deren Belange zu sensibilisieren

Maßnahmen zur Umsetzung (exemplarisch)	
Schaffung mindestens einer „Toilette für Alle“ in allen Gebäuden der TH Wildau	✓
Erstellung eines Leitfadens für gendersensible Sprache	✓
Ausbau der Weiterbildungen, Veranstaltungen und Ausbau zur Thematik „Pflege“	✓

Planung diverser Veranstaltungen durch die AG Diversität und Inklusion	✓
Die Anwendung gendergerechter Sprache in Ausschreibungstexten.	✓
Kontinuierliche Sensibilisierung der Hochschulangehörigen	✓
Neutrale Namensbenennung auf Zeugnissen und Leistungsnachweisen	✓
Schaffung der Möglichkeit, E-Mail-Adressen dem gewünschten Geschlecht anzupassen oder neutral zu halten	✓
Geschlechtersensibles Qualitätsmanagement	✓

3.8 Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit

Um einen Kulturwandel an der TH Wildau zu fördern, muss Geschlechtergerechtigkeit und die damit verbundene Gleichstellungsarbeit noch stärker in das Bewusstsein der Hochschulpolitik gerückt werden. So soll die Gleichstellungsarbeit sichtbarer und entsprechende Unterstützungsangebote weiterentwickelt und etabliert werden.

Maßnahmen zur Umsetzung (exemplarisch)	
Ausschreibung einer Stelle für Diversitätsmanagement	✓
Gezielte Ansprache potenzieller Kandidatinnen für die Positionen der Stellvertretung (zentrale, dezentrale GBAs sowie Bereich Verwaltung, ggf. studentische GBA)	✓
Entwicklung von Angeboten zur Thematik Geschlechtergerechtigkeit und Diversität	✓
Erhöhung des Budgets für die Gleichstellungsarbeit	✓

3.9 Fortführung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die TH Wildau verfolgt das Ziel, das Verständnis für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als integralen Bestandteil der Hochschulentwicklung und Führungskultur zu fördern. Die Maßnahmen werden bedarfsorientiert aufeinander abgestimmt und konzentrieren sich auf die Umsetzung und Wirkung sowie auf die strukturelle Verankerung innerhalb der Hochschule. Die Umsetzung, Wirkung und Effektivität werden kontinuierlich überprüft und die Ergebnisse jährlich im Gleichstellungsrat präsentiert. Die Maßnahmen gelten für alle Statusgruppen und sollen jedoch insbesondere dem Abbruch des Studiums von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen entgegenwirken.

Maßnahmen zur Umsetzung (exemplarisch)	
Ausbau flexibler Arbeitszeitformen und besondere DVs (z.B. ATMA)	✓
Ausbau von Regelungen zum Teilzeitstudium	✓
Weiterbildungen, Veranstaltungen und Ausbau zur Thematik „Pflege“	✓
Ausdehnung der flexiblen Kinderbetreuung (Veranstaltungen, Ferien)	✓
Ausbau der Sichtbarkeit der AG „Diversität und Inklusion“	✓
Weiterführung familienfreundlicher Infrastruktur (Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Familienzimmer, Still- und Wickelräume sowie Spielecken)	✓
familienfreundliche Besprechungs- und Sitzungsterminwahl	✓
Sensibilisierungsmaßnahmen für familienfreundliche Führungskultur	✓
Etablierung weiterer Kostenentlastung für Kinderbetreuung von Studierenden	✓

3.10 Qualitätskontrolle und Monitoring

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept verpflichtet sich die Hochschule in den nächsten sechs Jahren zur aktiven Gleichstellungsarbeit. Damit dies in der gebotenen Qualität erfolgen kann, müssen die Maßnahmen und ihre Wirksamkeit kontinuierlich evaluiert werden. In regelmäßigen Abständen wird in diversen Gremien der Hochschule über die Gleichstellungsmaßnahmen berichtet, beraten und Beschlüsse verfasst.

Maßnahmen zur Umsetzung (exemplarisch)	
Erstellung des Rechenschaftsberichtes der Präsidentin mit eigenem Kapitel Gleichstellung	✓
Vereinbarung zu Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an den brandenburgischen Hochschulen (Bericht ans MWFK)	✓
Berichte im Gleichstellungsrat, Senat, Präsidium, AG Diversität und Inklusion der TH Wildau	✓
Berichte an LakoG/ bukof	✓
Einbindung des Gender-Monitorings in das Hochschulcontrolling	✓

4 Schlussbemerkungen

Die TH Wildau hat in den vergangenen Jahren bereits Schritte unternommen, um die Gleichstellung voranzutreiben und demonstriert damit ihr starkes Engagement in diesem Bereich. Durch die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe wird sie zunehmend in den strategischen Prozessen der Hochschule integriert und ist dabei eng mit der gleichzeitigen Förderung von Vielfalt und Familienorientierung verknüpft. Zahlreiche Bemühungen wurden durch anerkannte Auszeichnungen und Audits gewürdigt (Charta der Vielfalt, Familie in der Hochschule, Audit familiengerechte Hochschule, Total e-quality-Prädikat, Gütesiegel des DHV, Ranking Hochschule). Dennoch gibt es an unserer Hochschule weiterhin deutliche Defizite im Bereich der Chancengerechtigkeit. Eine der wichtigsten und zugleich herausforderndsten Aufgaben besteht darin, den Anteil der Berufungen von Frauen auf Professuren, insbesondere im Fachbereich INW, deutlich zu erhöhen. Weiterhin sollen im Rahmen des Förderprogramms „FH Personal“ am Karrierezentrum für professorale Entwicklung der TH Wildau Anreize geschaffen werden, um junge Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine wissenschaftliche Karriere an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften zu gewinnen. Diversitätssensible Marketing- und Kommunikationskampagnen setzen hier an, um Mädchen und junge Frauen für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern und sie für ein entsprechendes Studium zu überzeugen.

Durch die Anwendung der Gender-Mainstreaming-Logik und die Einbindung der Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe ergeben sich Anforderungen an eine geschlechtergerechte Hochschulentwicklung sowie an die Weiterentwicklung von Controlling, Qualitätsmanagement, Personalgewinnung und -entwicklung. Diese Anforderungen zielen auf eine professionelle Gleichstellungsarbeit sowie eine konsequente Familienorientierung ab und sollen eng mit der Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und dem Qualitätsmanagement verknüpft werden.

Die TH Wildau sieht die Gewährung von Fördermitteln aus dem PP 2030 als eine Möglichkeit zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit an, um bestehende und geplante Maßnahmen in höherer Qualität umsetzen zu können. Diese Förderung wäre für unsere Hochschule von großer Bedeutung, um die tatsächliche Parität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu verwirklichen sowie bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Karriere und Familie zu schaffen oder bereits bestehende Angebote auszubauen.

Wildau, 27. Februar 2025

gez. Prof. Dr. rer. nat. Ulrike Tippe

Präsidentin

der Technischen Hochschule Wildau