



# Gleichstellungskonzept der TH Wildau 2017 – 2021

## Projektgruppe „Gleichstellungskonzept“

### **Leitung:**

Frau Prof. Dr. Olga Rösch, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

### **Mitglieder der Projektgruppe:**

Frau M. Sc. Friederike Borchert

Herr Prof. Dr. Marcus Frohme

Frau Prof. Dr. Janett Mohnke

Herr Prof. Dr. Christian Müller

Herr Prof. Dr. Siegfried Rolle

Herr Alexander Schajarow

Frau Dipl. Psych. Andrea Schmid

Herr Prof. Dr. Stefan Strassner

Frau Prof. Dr. Ulrike Tippe

## Gliederung

1. Präambel
2. Gleichstellung an der TH Wildau
  - 2.1 Entwicklung der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit
  - 2.2 Ziele: Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Hochschulstruktur
3. Studierende
  - 3.1 Situation und Entwicklungen
  - 3.2 Ziele: Erhöhung des Anteils weiblicher Studierenden in den technischen Studiengängen
4. Professorinnen und Professoren
  - 4.1 Frauenanteil an Professuren
  - 4.2 Ziele: Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren
5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - 5.1 Frauenanteil an der Belegschaft
  - 5.2 Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern und Qualifizierungsmöglichkeiten für Absolventinnen und Absolventen
6. Führungspositionen und Gremien
  - 6.1 Frauenanteil in der Leitungsebene und in der akademischen Selbstverwaltung
  - 6.2 Ziele: Erhöhung der Genderkompetenz für Personalverantwortlichen und proportionale Vertretung von Frauen in den Gremien
7. Familie und Hochschule
  - 7.1 Studium, Beruf und Familie
  - 7.2 Ziele: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
8. Qualitätskontrolle

---

### Abkürzungen:

GBA – Gleichstellungsbeauftragte  
BbgHG - Brandenburgisches Hochschulgesetz  
GK - Gleichstellungskonzept  
PG GK – Projektgruppe Gleichstellungskonzept  
BK – Berufungskommission  
LaKoG - Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen  
BuKoF – Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen  
WIR – Fachbereich Wirtschaft, Informatik und Recht  
INW – Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften  
FBA – Familienbeauftragte  
MA – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

## 1. Präambel

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde von der Projektgruppe „Gleichstellungskonzept“ erarbeitet, mit der Hochschulleitung abgestimmt und anschließend im Senat diskutiert. Das Konzept legt die strategische Ausrichtung der Technischen Hochschule Wildau im Bereich der Gleichstellung dar. Die Erstellung des Dokuments ist ein Beitrag der Hochschule zu ihrer gesetzlichen Verpflichtung, „die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ zu fördern und „bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie“ hinzuwirken<sup>1</sup>. Zum anderen ist die Gewährleistung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle Hochschulmitglieder in allen Bereichen, Hierarchieebenen und wissenschaftsstützenden Einheiten ein grundsätzliches Anliegen der TH Wildau und wird als Querschnittsaufgabe der gesamten Hochschulorganisation verstanden.

Im Gleichstellungskonzept werden die geschlechterspezifischen Ungleichheiten analysiert, um die aktuelle Gleichstellungssituation und die erforderlichen Ansatzpunkte der Gleichstellungsarbeit zu identifizieren. Den Schwerpunkt bildet das Bestreben um eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Qualifikationsstufen. Darauf aufbauend werden hochschulweite Ziele formuliert und Maßnahmen zur Fortsetzung und Verbesserung der Chancengleichheit für alle Hochschulangehörige abgeleitet. Der Maßnahmenkatalog wird zum Ende der jeweiligen Abschnitte zur besseren Übersicht in tabellarischer Form zusammengefasst. Das Gleichstellungskonzept dient somit als Arbeitsgrundlage für eine systematische und professionalisierte Gleichstellungsarbeit an der TH Wildau mit einem Zeithorizont bis 2020 und zugleich als eine Voraussetzung für die Teilnahme an verschiedenen Förderprogrammen von Bund und Ländern. Weiterhin wird mit dem Konzept einer nachhaltigen Umsetzung der Chancengleichheit im Sinne der Qualitätsstandards Rechnung getragen, auf die sich die Hochschulen Brandenburgs und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur 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“<sup>2</sup> verständigt haben.

Das erarbeitete Gleichstellungskonzept für den Zeitraum 2017 - 2021 wurde im April 2017 vom Senat beschlossen und anschließend auf der Website der Hochschule<sup>3</sup> veröffentlicht. Vor Ablauf dieses Zeitraums ist eine Aktualisierung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts vorzubereiten.

---

<sup>1</sup> BbgHG, § 7, Abs. 1-3, [http://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgHG\\_2015#7](http://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgHG_2015#7)

<sup>2</sup> Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg  
<http://www.blrk.de/downloads/pdfs/QualitaetstandardsChancengleichheit.pdf>

<sup>3</sup> Gleichstellung an der TH Wildau: <https://www.th-wildau.de/hochschule/organisation/beauftragte/gleichstellung/>

## 2. Gleichstellung an der TH Wildau

### 2.1 Entwicklung der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit

Die Technische Hochschule Wildau ist seit ihrer Gründung im Jahre **1991** fortwährend bestrebt, die Chancengleichheit für alle ihre Mitglieder unabhängig von Herkunft, Alter, Religion, Geschlecht und fachlicher Ausrichtung zu gewährleisten. Die Gleichstellung von Frauen und Männer stellt indessen ein besonderes Anliegen der Hochschule dar. Geleitet vom Bemühen, die Karrierechancen für Frauen zu verbessern und die Gleichstellung langfristig und nachhaltig zu sichern, ist die Gleichstellungsarbeit sowie Familienförderung an der TH Wildau kontinuierlich ausgebaut und zunehmend strukturell gefestigt worden.

So wurde vom Akademischen Senat bereits am **08.12.1997** die *Frauenförderrichtlinie der Technischen Fachhochschule Wildau*<sup>4</sup> beschlossen und am **17.11.2008** das erste *Gleichstellungskonzept der TFH Wildau*<sup>5</sup> verabschiedet. Die Idee der Chancengleichheit und die damit einhergehende Perspektive zur Ausschöpfung des gesamten Begabungspotenzials unabhängig vom Geschlecht hat in den Hochschulgremien immer mehr an Bedeutung gewonnen. Im Frühjahr 2011 wurde in der von GBA geleiteten Arbeitsgruppe „Gleichstellungskonzept 2012“ das Dokument *Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen im Rahmen der Berufsverfahren an der Technischen Hochschule Wildau [FH]*<sup>6</sup> erarbeitet. Der Senat hat das Dokument nach ausführlicher Diskussion am **16.05.2011** befürwortet und den Präsidenten um Erlass einer Richtlinie dieses Inhalts sowie einer entsprechenden Ergänzung des Leitbilds der Hochschule gebeten. Einer der wichtigsten Punkte des Dokuments war die Festlegung, alle Stellen für Professuren als **teilzeitgeeignet** auszuscheiden, um qualifizierte Frauen mit Kindern zur Bewerbung auf eine Professur zu ermutigen. Ganz im Sinne der Gleichstellung kommt diese Regelung ebenfalls Männern mit Familienverpflichtungen zugute. Am **08.12.2011** ist diese Neuerung in die *Berufsordnung der TH Wildau*<sup>7</sup> aufgenommen worden. Als Gesamtaufgabe der Hochschulorganisation und der Hochschulleitung verstanden fanden die Förderung der Chancengleichheit und die Erhöhung der Familiengerechtigkeit einen expliziten Eingang in das *Leitbild der TH Wildau [FH]* vom **17.05.2011** und sind in dessen aktualisierten Variante vom **14.01.2015**<sup>8</sup> erneut formuliert worden.

---

<sup>4</sup> Frauenförderrichtlinie der TFH Wildau (1997): [https://www.th-wildau.de/files/Gleichstellung/Frauenfoerderrichtlinie\\_TFH\\_Wildau\\_1997.pdf](https://www.th-wildau.de/files/Gleichstellung/Frauenfoerderrichtlinie_TFH_Wildau_1997.pdf)

<sup>5</sup> Gleichstellungskonzept der TFH Wildau (2008): [https://www.th-wildau.de/files/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept\\_TFH\\_Wildau\\_Endfassung\\_.pdf](https://www.th-wildau.de/files/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept_TFH_Wildau_Endfassung_.pdf)

<sup>6</sup> Maßnahmen : [https://www.th-wildau.de/files/Gleichstellung/Massnahmen\\_zur\\_gezielten\\_Foerderung\\_von\\_Frauen-2011.pdf](https://www.th-wildau.de/files/Gleichstellung/Massnahmen_zur_gezielten_Foerderung_von_Frauen-2011.pdf)

<sup>7</sup> Änderung der Berufsordnung, s. Amtliche Mitteilung 27/2011: [https://www.th-wildau.de/files/2\\_Dokumente/Amtliche\\_Mitteilungen/2011\\_27\\_2Aenderung\\_Berufsordnung.pdf](https://www.th-wildau.de/files/2_Dokumente/Amtliche_Mitteilungen/2011_27_2Aenderung_Berufsordnung.pdf)

<sup>8</sup> Leitbild THWi: [https://th-wildau.de/files/2\\_Dokumente/Broschueren-Flyer/TH-Wildau\\_Leitbild\\_2015-D.pdf](https://th-wildau.de/files/2_Dokumente/Broschueren-Flyer/TH-Wildau_Leitbild_2015-D.pdf)

Am **02.04.2012** wurde dem Senat die *Erste Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts der TH Wildau [FH] (2012)*<sup>9</sup> vorgelegt. Um die Hochschulöffentlichkeit über die Gleichstellungsarbeit umfassend zu informieren und den Austausch in den einschlägigen Hochschul-Netzwerken (LakoG<sup>10</sup>, BuKoF<sup>11</sup> u.a.) praktikabler zu machen, wurde eine Webseite *Gleichstellung an der TH Wildau*<sup>12</sup> konzipiert und ist seit **Juni 2012** auf der Website der TH Wildau veröffentlicht. Die Inanspruchnahme einer gendersensiblen Beratung durch die GBA, sowohl allgemein als auch im Rahmen des seit **Frühjahr 2013** tätigen Integrierteams *Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)*<sup>13</sup>, ist seit der Internetpräsenz gestiegen.

Die Gleichstellungsarbeit an der TH Wildau gewann in der zurückliegenden Zeit insgesamt an Stellenwert. Zum **21.02.2015** erfolgte zum ersten Mal eine gesonderte Budgetzuweisung für die GBA aus den Haushaltsmitteln für das Haushaltsjahr 2015. Mit dieser Art der jährlichen Ressourcenzuwendung im Sinne der brandenburgischen *Qualitätsstandards zu Chancengleichheit* (s.o.) wird die GBA in ihrer praktischen Arbeit unterstützt. Auf Antrag der GBA wurden vom Senat am **23.03.2015** Änderungen der *Grundordnung der TH Wildau*<sup>14</sup> beschlossen, um die Wahl bzw. Nachwahl der zentralen GBA und ihrer Stellvertreterin unabhängig durchführen zu können. Zugleich ist auch die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit der Wahl je einer dezentralen GBA für die **Verwaltung** geregelt worden. Diese Möglichkeiten bestanden in der bis dato gültigen Grundordnung nicht.

Auch die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsaspekte in verschiedenen Arbeitsbereichen der Hochschule ist immer weiter vorangetrieben worden. So wird seit **Oktober 2014** vom Sachgebiet Organisation & Controlling ein „elektronischer Berufungsordner“, d.h. eine Dokumentation des *Geschäftsprozesses in Berufungsverfahren*<sup>15</sup> als organisatorische Unterstützung zur Verfügung gestellt, in dem durch strukturiertes Vorgehen auch in puncto Gleichstellung der Eigenverpflichtung zur Chancengleichheit Rechnung getragen und die Arbeit der GBA im Laufe des Verfahrens besser sichtbar gemacht wird. Seit **Januar 2016** ist ein von der GBA entwickelter *Prüfbogen zur Gleichstellungsorientierung von Berufungsverfahren an der TH Wildau* im Einsatz, der als eine verbindliche Dokumentenvorlage in den „elektronischen Berufungsordner“ aufgenommen wurde. Der Prüfbogen, in dem sich Hinweise auf die aktuellen Rechtsgrundlagen in Fragen der Gleichstellung finden, hat die Funktion eines *Leitfadens für Berufungsverfahren*; Er schafft eine große Verfahrenstransparenz und dient als Handreichung für die Arbeit von Vorsitzenden und Mitgliedern der

---

<sup>9</sup> Gleichstellungskonzept (2012): [https://www.th-wildau.de/files/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept\\_TH\\_Wildau\\_Erste\\_Fortschreibung\\_2012.pdf](https://www.th-wildau.de/files/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept_TH_Wildau_Erste_Fortschreibung_2012.pdf)

<sup>10</sup> Landeskonferenz der GBA an brandenburgischen HS: <http://www.lakog-brandenburg.de/>

<sup>11</sup> Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und GBA an HS: <http://www.bukof.de/>

<sup>12</sup> Website Gleichstellung an der TH Wildau: <https://www.th-wildau.de/hochschule/organisation/beauftragte/gleichstellung/>

<sup>13</sup> BEM <https://www.th-wildau.de/roesch/betriebliches-eingliederungsmanagement/>

<sup>14</sup> Grundordnung der TH Wildau: [https://www.th-wildau.de/files/2\\_Dokumente/Amtliche\\_Mitteilungen/2015\\_16\\_Leseversion\\_Grundordnung\\_20150331.pdf](https://www.th-wildau.de/files/2_Dokumente/Amtliche_Mitteilungen/2015_16_Leseversion_Grundordnung_20150331.pdf)

<sup>15</sup> Geschäftsprozesse im Berufungsverfahren: <https://www.th-wildau.de/hochschule/organisation/hochschulverwaltung/personal-haushalt-und-controlling/organisation-controlling/prozessmanagement/berufungsverfahren/>

Berufungskommissionen. An der Entwicklung eines gleichstellungsorientierten *Leitfadens für die Gewinnung von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern für Besetzung von Professuren*, der sich stärker an die interessierte Öffentlichkeit und somit an die potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten richtet, wird derzeit noch gearbeitet.

Nach der Änderung des BbgHG im Jahr 2014 wurden seitens des Senats Anpassungen in der *Grundordnung der Technischen Hochschule Wildau [FH]* (vom **08.07.2015**), darunter auch einige Veränderungen unter Beachtung der sprachlichen Gleichbehandlung<sup>16</sup> vorgenommen worden. Ferner wurde in der Senatssitzung vom **21.03.2016** die Geschäftsordnung der neu gegründeten *Ethikkommission* angenommen, in der die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten im § 2, Abs. (3) explizit festgehalten wird.

Die GBA ist Ansprechpartnerin für alle Hochschulmitglieder und Hochschulangehörige. Neben der Mitarbeit in den Berufungskommissionen und Gremien sowie in den landes- und bundesweiten Hochschulnetzwerken, v.a. in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) Brandenburg, bietet sie in ihren Sprechstunden persönliche Beratungen z.B. für Konfliktsituationen oder bei Indizien für sexualisierte Belästigungen an. Gemäß gesetzlicher Vorgabe<sup>17</sup> wird die GBA für ihre Tätigkeit von ihren dienstlichen Aufgaben zur Hälfte frei gestellt.

Ein wichtiger Bestandteil der Gleichstellungsarbeit an der TH Wildau ist die Zusammenarbeit mit der **Familienbeauftragten**. 2009 wurde eine Projektstelle zur Förderung der Familienfreundlichkeit eingerichtet. Diese Aufgaben sind 2014 der Qualitätsmanagementbeauftragte der Hochschule übertragen worden. Sie koordiniert die Maßnahmen aus dem Audit "berufundfamilie" und vertritt die Hochschule im bundesweiten BestPractice Club "Familie in der Hochschule". Damit sind die Aktivitäten für die familienfreundliche Hochschule in das QM-System der Hochschule integriert. Die QM-Beauftragte und Familienbeauftragte ist Mitarbeiterin im Zentrum für Qualitätsentwicklung. Zusätzlich wird eine Mitarbeiterin im Familienservicebüro seit 2014 aus Mitteln der Hochschulzielvereinbarung mit dem MWFK finanziert.

In regelmäßigen Besprechungen zwischen der zentralen GBA und der Familienbeauftragten wird über alle Fragen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit beraten und ggf. gemeinsam im Sinne der Betroffenen an Problemlösungen gearbeitet. Diese Zusammenarbeit umfasst auch die Mitarbeit der GBA in der **Arbeitsgruppe des MWFK** „Familienbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen“.

## 2.2 Ziele: Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Hochschulstruktur

Die TH Wildau kann insgesamt auf eine positive Entwicklung der Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsarbeit zurückblicken. In Bezug auf Institutionalisierung und stärkere strukturelle Verankerung der Gleichstellung besteht jedoch noch weiterer Entwicklungsbedarf. Die zu Beginn des Jahres 2016 unter der Leitung der zentralen GBA konstituierte Projektgruppe „**Gleichstellungskonzept**“

---

<sup>16</sup> BbgHG §7, Abs. 6

<sup>17</sup> BbgHG §68, Abs. 9

soll als eine **Arbeitsgruppe**, in der Vertreter aus beiden Fachbereichen und in allen MA-Kategorien vertreten sind, zur ständigen Einrichtung der Hochschule werden. Zu ihren Aufgaben gehören die Entwicklung von Vorschlägen für weitere Gleichstellungsmaßnahmen an der TH Wildau und für genderrelevante hochschulinterne **Schulungen** zwecks Verzahnung der Gleichstellung mit der Personalentwicklung, die Erarbeitung von Positionspapieren wie z.B. eines Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache sowie die konzeptionelle Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes.

Der Arbeitsbereich Gleichstellung ist auf der Ebene der **Hochschulleitung** in Bezug auf die Form der Zusammenarbeit z.Z. noch unzureichend institutionalisiert. Das Ziel der TH Wildau ist es, bis zum Ende des Jahres 2017 Gleichstellung und Familie als Zuständigkeit bei einer/m der Vizepräsident/innen zu verankern und mit der Zustimmung des Präsidenten/der Präsidentin einen **Gleichstellungsrat** zu gründen. Die Institutionalisierung eines ständigen Gleichstellungsrats, in den ein **Präsidiumsmitglied** vom Präsidenten/von der Präsidentin entsandt wird, wird als eine wertvolle Maßnahme zum strukturellen Ausbau der Gleichstellungsarbeit angesehen. Die Aufgaben eines Gleichstellungsrats als Beratungsgremiums bestehen v.a. in der Überprüfung, Koordination und Begleitung der im Gleichstellungskonzept formulierten Maßnahmen und Ziele der Hochschule. Dem Gleichstellungsrat sollen zentrale und dezentrale GBA, stellvertretende GBA, Familienbeauftragte, das für Gleichstellung zuständige Mitglied der Hochschulleitung und zwei Vertreter/innen der AG „Gleichstellungskonzept“ angehören. Bei Bedarf sind Gäste wie studentische Vertreter/innen, Personalräte/innen, Dekane/innen und Vertreter/innen von zentralen Einrichtungen u.a. einzuladen.

Dieser Schritt dient der weiteren Entwicklung und somit auch der Professionalisierung der gesamten Gleichstellungsarbeit an der TH Wildau. Die Einrichtung des Gleichstellungsrates bedarf der Zustimmung des Präsidenten sowie eines Beschlusses des Senats und soll in entsprechenden Dokumenten der Hochschule festgehalten werden. Die Einrichtung einer Struktur mit Kontrollfunktion soll als eine sinnvolle Konsolidierung mit dem Ziel einer optimalen Umsetzung und Förderung der Gleichstellungspolitik und ihre Verzahnung mit der Familienpolitik an der Hochschule realisiert werden.

Gemäß der gesetzlichen Bestimmungen ist die zentrale GBA an allen Berufungskommissionen, verschiedenen Hochschulgremien sowie bei der Einstellung von Personal in allen Struktureinheiten beteiligt. Das ergibt in der Summe ein beachtliches Arbeitspensum. Es wird angestrebt, eine Mitarbeiterin für das Amt der **dezentralen GBA** für den Bereich der **Hochschulverwaltung** zu gewinnen, um die zentrale GBA von einigen klar abgrenzbaren bzw. definierten Aufgaben bezüglich der Gleichstellungsaufgaben in der Verwaltung zu entlasten. Bisher ist das Amt der dezentralen GBA nicht besetzt. Eine Besetzung wird bis zur nächsten Wahl im Sommersemester 2017 angestrebt. Die Hochschulleitung verpflichtet sich, die im Hochschulgesetz vorgesehene angemessene Freistellung der dezentralen GBA (soll-Regelung) umzusetzen. Die Einarbeitung der potentiellen Kandidatinnen in den Arbeitsbereich der Gleichstellung erfolgt bereits im Rahmen der Mitarbeit in der Projektgruppe Gleichstellungskonzept.

Die gesetzlich vorgesehene **Ausstattung** der Gleichstellungsbeauftragten mit Sach- und Personalmitteln zur Erfüllung ihrer Aufgaben<sup>18</sup> muss weiter aufgabenangemessen ausgebaut und den landesweiten Standards angeglichen werden. Die rechtzeitige Einbeziehung<sup>19</sup> der GBA in die Strukturentscheidungen bzw. Strategieplanungen (wie z.B. interne Mittelvergabe), die Gleichstellungsaspekte berühren, soll zur Sicherstellung der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben in Zukunft transparent in einer geregelten Form erfolgen. Die Entscheidungen über die Zuweisung von Haushaltsmitteln für die Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsmaßnahmen soll künftig zusammen mit der GBA getroffen werden.

Bei Finanzierung und Durchführung von internen gleichstellungsbezogenen Weiterbildungen für die Belegschaft und Studierende bietet sich die Verbindung mit den bereits bestehenden Strukturen und Kapazitäten des Sachgebiets Personalentwicklung an. Die **Bereitstellung von Mitteln**, die der GBA direkt zur Verfügung stehen, soll durch jährliche Budgetierung erfolgen. Bei den einzuplanenden Mitteln für die Gleichstellungsarbeit geht es um Finanzierung von studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften, Reise- und Weiterbildungskosten für die GBA, Unterstützung der Netzwerkarbeit der GBA, Zuschüsse für Studentinnen und Doktorandinnen bei Besuchen von Fachkonferenzen, Honorare, Herstellung von Flyer sowie Beteiligung an weiteren kleineren Projekten.

Um die Hochschulöffentlichkeit für eine Genderperspektive stärker zu sensibilisieren und dem Selbstverständnis der Hochschule als gleichstellungsorientierte Einrichtung Ausdruck zu verleihen ist vorgesehen, einen **Leitfaden** für die Verwendung einer **geschlechtergerechten Sprache** zu entwickeln. Der in der AG Gleichstellungskonzept im Konsens zu erarbeitende Leitfaden soll der gesetzlichen Forderung nach Beachtung der sprachlichen Gleichbehandlung in den Grundsatzdokumenten Rechnung tragen. Die *Grundordnung der TH Wildau*, die Website der TH Wildau und andere Dokumente sollen darauffolgend in Bezug auf die Gleichstellungsfragen und die geschlechtergerechte Sprachverwendung überprüft und schrittweise aktualisiert werden.

Die Mitarbeit der zentralen GBA in den hochschulischen Netzwerken wie **LaKoG** und **BuKoF**<sup>20</sup> wird als eine wichtige Maßnahme zur Förderung der Professionalisierung in der Gleichstellungsarbeit verstanden und wird fortgeführt.

Der Maßnahmenkatalog zur Umsetzung der Ziele der TH Wildau in Bezug auf die Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Hochschulstruktur wird im Folgenden in einer Übersicht dargestellt:

---

<sup>18</sup> BbgHG §68, Abs. 9: „Die Hochschule stellt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nach Maßgabe des Haushalts der Hochschule im angemessenen Umfang Personal- und Sachmittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung.“

<sup>19</sup> BbgHG §68, Abs. 2: „GBA ... wirken insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen sowie von Gleichstellungskonzepten und Gleichstellungsplänen mit.“

<sup>20</sup> S. Anmerkungen 10 u. 11

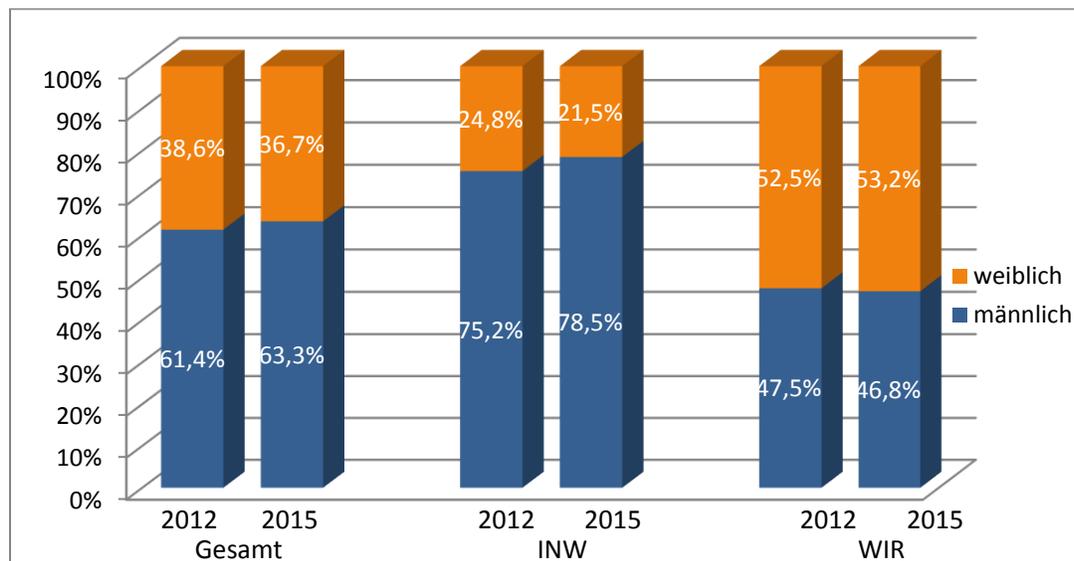
<b>Maßnahmenkatalog zur strukturellen Verankerung der Gleichstellungspolitik</b>				
<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlichen</b>	<b>Beabsichtigte Wirkung</b>	<b>Zeitraum</b>	<b>Anmerkungen</b>
Einrichtung der AG „Gleichstellungskonzept“ als ständiges Beratungsgremium	GBA	Erhöhung der Akzeptanz von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Hochschule	Seit Frühjahr 2016 L (= laufend)	Der AG gehören Vertreter aller Personalkategorien der HS aus beiden Fachbereichen und der Verwaltung
Konzeptionelle Entwicklung von Schulungsprogrammen zu Genderthemen	AG GK	Bewusstsein für Gleichbehandlung und Diversity stärken	2018	Verzahnung mit der Personalentwicklung
Institutionalisierung eines Gleichstellungsrats	Präsident/in, Senat, GBA	Stütze bei der Umsetzung von Gleichstellungszielen der Hochschule	2017 P (= in Planung)	Angleichung an die landesweit übliche Organisation der Gleichstellungsarbeit
Entsendung eines Mitglieds der Hochschulleitung in den Gleichstellungsrat	Präsident/in	Stärkung der Gleichstellungsarbeit durch wirksamere Institutionalisierung	2017 (P)	Angleichung an die landesweit übliche Organisation der Gleichstellungsarbeit
Gewinnen von Kandidatinnen für das Amt der dezentralen GBA für die Verwaltung	GBA	Bessere Vertretung der Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung und Entlastung der zentralen GBA	2017 (P)	Die Möglichkeit zur Einarbeitung in das Arbeitsfeld besteht bereits im Rahmen der PG GK
Ressourcenzuweisung und transparente Budgetierung der Gleichstellungsarbeit	Kanzler/in unter Einbeziehung der GBA	Ausbau und Förderung von Gleichstellungsarbeit	Jährlich bei Haushaltsplanung (P)	Gesetzlich vorgeschrieben, BbgHG §68, Abs. 9:
Entwicklung von geschlechtergerechten Sprachregelungen (Leitfaden) und Implementierung in der gesamten HS	GBA, Senat, AG GK	Erhöhung der Gendersensibilität durch sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern	WS 2017/2018 (P)	Beachtung der sprachlichen Gleichbehandlung in rechtsverbindlichen Dokumenten laut BbgHg §7, Abs. 6
Mitarbeit in den hochschulischen Netzwerken (LakoG, BukoF)	GBA, Familienbeauftragte	Erfahrungsaustausch und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	Arbeitsreffen mehrmals pro Semester (L)	In Abstimmung mit MWFK landesweite Standardisierung der Gleichstellungs- und Familienarbeit

### 3. Studierende

#### 3.1 Aktuelle Situation

Ende 2017 betrug der Anteil von weiblichen Studierenden an der TH Wildau 36,5%. Diese Größenordnung ist in den zurückliegenden vier Jahren bei unerheblichen Schwankungen, die keine Tendenz erkennen lassen, eher gleich geblieben<sup>21</sup>. Weibliche und männliche Studierende verteilen sich nach wie vor ungleich auf die Fachbereiche. Die Studentinnen studieren mit 55,8% mehrheitlich im Fachbereich WIR und die männlichen Studierenden belegen mehrheitlich die Studiengänge im Fachbereich INW.

Entwicklung der Studierendenzahlen von 2012 - 2015:



#### 3.2 Ziele: Erhöhung des Anteils weiblicher Studierenden in den technischen Studiengängen

Die TH Wildau war und ist bestrebt, die Anzahl der weiblichen Studierenden in den technischen Studiengängen zu erhöhen. So wurden und werden diverse Projekten für Schüler (z.B. „MINT gewinnt“) durchgeführt mit der Intention, Schülerinnen und Abiturientinnen aus der Region gezielt für technische Studiengänge der Hochschule zu interessieren und zu gewinnen. So wurden z.B. im Rahmen des Projektes „SONaWiTec – Studienorientierung Naturwissenschaft und Technik“ jährlich im September Studienvorbereitungstage u. a. mit einer Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten und Informationen über Serviceangebote der Hochschule für MINT-Studierende organisiert und durchgeführt.

<sup>21</sup> Vgl. Jahresberichte des Präsidenten: [https://www.th-wildau.de/files/2\\_Dokumente/Berichte/bericht\\_des\\_praesidenten\\_zum\\_jahreswechsel\\_2016-2017.pdf](https://www.th-wildau.de/files/2_Dokumente/Berichte/bericht_des_praesidenten_zum_jahreswechsel_2016-2017.pdf)

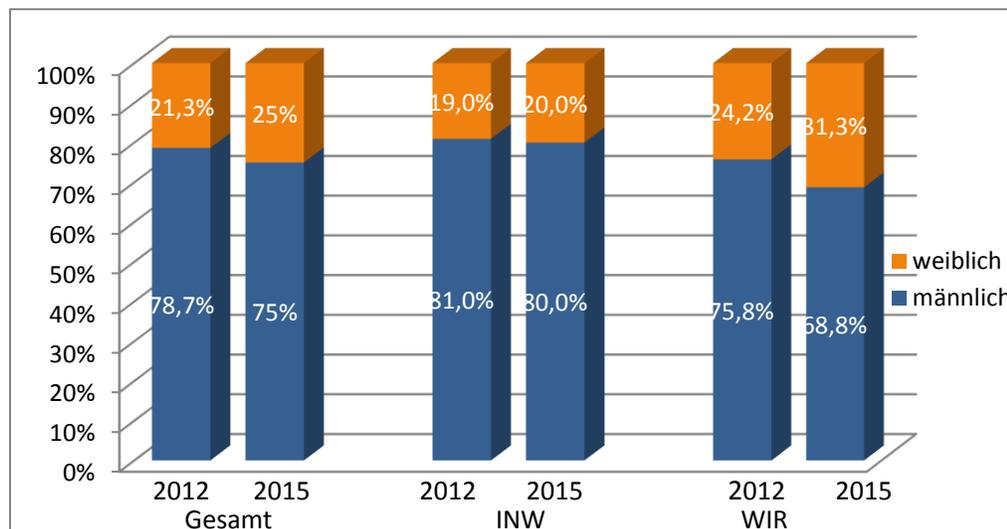
Das Nachfolgeprojekt NaWiTex dient ebenfalls der Verbesserung des Übergangs von der Schule zur Hochschule und der Erhöhung der Studierneigung sowie der Studienerfolgsquote. Im Rahmen des Projektes werden interdisziplinäre naturwissenschaftliche Inhalte durch selbständiges Experimentieren in einem authentischen Rahmen vermittelt, um die Entwicklung und Umsetzung eigener Ideen zur Lösung naturwissenschaftlich-technischer Fragestellungen bei Schülerinnen und Schülern zu fördern. Ziel ist es, ein umfassendes Bild von den verschiedenen Bereichen eines naturwissenschaftlich-technischen Studiums zu bieten, um die Entscheidung für ein Studium im Speziellen an der TH Wildau zu fördern. Seit Beginn des Projektes im Juni 2015 lässt sich eine kontinuierliche, etwa gleiche Verteilung von weiblichen (48 %) und männlichen (52 %) Teilnehmern feststellen. Dies entspricht somit den ESF-Richtlinien zur Gleichstellung<sup>22</sup>.

## 4. Professorinnen und Professoren

### 4.1 Frauenanteil an Professuren

Der positive Trend der zurückliegenden Jahre in Bezug auf den Frauenanteil unter der Professorenschaft der TH Wildau hat sich fortgesetzt. Mit dem Frauenanteil von einem Viertel der Professorenschaft liegt die TH Wildau leicht über dem Landes- und Bundesdurchschnitt<sup>23</sup>.

Entwicklung der Zahlen zum Frauenanteil in der Professorenschaft (2012 - 2015)



<sup>22</sup> <http://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmas/2014-10-16-Fachkraefte-sichern-weiter-bilden-gleichstellen.html>

<sup>23</sup> Vgl. Gleichstellung konkret - Frauen und Männer an brandenburgischen Hochschulen 2013/14, [https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/foerderung\\_netzwerke/netzwerke/Gleichstellungkonkret\\_RZ.pdf](https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/foerderung_netzwerke/netzwerke/Gleichstellungkonkret_RZ.pdf)

In den ingenieurtechnischen Studiengängen wird z.Z. jede fünfte Professur von einer Frau besetzt. Das ist wegen des im internationalen Vergleich in Deutschland ungewöhnlich niedrigen Frauenanteils in den ingenieurtechnischen Studiengängen besonders wichtig, da sie dank ihrer Qualifikation als Ingenieur- bzw. Naturwissenschaftlerinnen und Professorinnen eine Vorbildfunktion für die Entwicklung von Karrierewegen von Studentinnen ingenieurtechnischer Studiengänge erfüllen.

Mit der Verleihung einer weiteren Forschungsprofessur für die nächsten 5 Jahre an eine Professorin im Sommer 2015 hat die TH Wildau aus der Gleichstellungsperspektive eine ausgewogene Situation geschaffen: zwei männliche und zwei weibliche Forschungsprofessuren.

#### 4.2 Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in der Personalkategorie Professorinnen und Professoren

Bei jeder Ausschreibung einer Professur an der TH Wildau wird darauf abgezielt, qualifizierte Frauen für Besetzung der Professuren zu gewinnen und ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in der Professorenschaft zu erreichen. Um die Zielgruppe über Stellenausschreibungen der Hochschule zu informieren und einen größeren Kreis potentieller qualifizierter Bewerberinnen und Bewerberinnen zu erreichen, sollen über einschlägige Online-Netzwerke wie LinkedIn oder XING sowie persönlicher Ansprache in Fachgesellschaften und Bewerbung in relevanten Fachzeitschriften geeignete Kandidatinnen rekrutiert werden. Die Umsetzung kann über fachkundige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Hochschulbibliothek erfolgen. Diese vermitteln den Mitgliedern der BK bzw. den MA, die am Bewerbungsprozess beteiligt sind, die notwendigen Kenntnisse über den Umgang mit beruflichen Online-Netzwerken, unterstützen sie bei der Recherche in diesen Netzwerken oder ermitteln geeignete Publikationsorgane wie Fachzeitschriften, in denen zielgerichtet Stellenausschreibungen platziert werden können.

Unter Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Familienaspekten werden folgende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft beschlossen:

<b>Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft</b>				
<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche</b>	<b>Beabsichtigte Wirkung</b>	<b>Zeitraum</b>	<b>Anmerkungen</b>
Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in allen Ausschreibungstexten	Fachbereichsräte, Dekane, Kanzler	Ermutung von qualifizierten Personen mit familiären Verpflichtungen sich zu bewerben	In jedem Berufungsverfahren (L)	Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in allen Ausschreibungstexten <sup>24</sup> , s. Berufsordnung d. THWi §4 Abs. 6a
Beteiligung der GBA an allen	BK-Vorsitzende/r	Unterstützung bei der Auswahl der	In jedem Berufungs-	Gesetzlich vorgeschrieben

<sup>24</sup> Berufsordnung der TH Wildau: [https://www.th-wildau.de/files/2\\_Dokumente/Amtliche\\_Mitteilungen/2013\\_10\\_Leseversion\\_Berufsordnung.pdf](https://www.th-wildau.de/files/2_Dokumente/Amtliche_Mitteilungen/2013_10_Leseversion_Berufsordnung.pdf)  
 . Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit ist auf eine vereinbarte Zeit beschränkt und wird vertraglich geregelt.

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft				
Maßnahmen	Verantwortliche	Beabsichtigte Wirkung	Zeitraum	Anmerkungen
Berufungsvorgängen		einzuladenden Bewerberinnen, Erstellen von Voten	verfahren (L)	BbgHG § 68 (4), Berufsordnung §§ 5 Abs. 2, 9 Abs. 3 Nr. 13, 10 Abs. 3
Prüfung aller Ausschreibungstexte durch die GBA	Berufungsbeauftragte/r, Hochschulleitung	Sicherung der Gleichstellung in allen Verfahrensschritten	In jedem Berufungsverfahren ab WS'16/17 (P)	Gesetzlich vorgeschrieben BbgHG § 68 (4), S. 3ff
Einsatz des Landesweiten standardisierten Prüfbogen für Berufungsverfahren	GBA, BK-Vorsitzende/r	Sicherung der Qualitätsstandards <sup>25</sup> , Verstärkung der strukturellen Gleichstellungswirkungen	In jedem Berufungsverfahren ab WS'16/17 (P)	Der bereits eingesetzte Prüfbogen für die TH Wildau soll durch den neuen ersetzt werden
Belegbare Ansprache von qualifizierten Wissenschaftlerinnen über berufliche Datenbanken und Netzwerke <sup>26</sup>	Mitglieder der BK; BK-Vorsitzende/r, Berufsbeauftragte/r, Fachbereichsräte	Erhöhung der Anzahl von möglichen qualifizierten Bewerberinnen und Ermutigung zu Bewerbung	In jedem Berufungsverfahren (P)	Mangel bzw. Ausbleiben von Bewerberinnen ist der Hauptgrund für geringen Anteil der Frauen unter der Professorenschaft
Entwicklung eines Konzepts für die Arbeit in den beruflichen Online-Netzwerke zwecks Gewinnung von qualifiziertem Personal	Bibliothek, Berufsbeauftragte/r, dezentrale GBA für Verwaltung, Dekane	Erweiterung der Suche nach und Ansprache von potentiellen hochqualifizierten Personen	2017 (P)	Das Vorhaben soll zunächst in Form eines Pilotprojekts starten und dann weiter entwickelt werden;
Angemessene Berücksichtigung von „Voraussetzungen unterschiedlicher	Berufungskommission, GBA, Personalabteilung	Für qualifizierte Frauen und Männer mit Kindern einen angemessenen Nachteilsausgleich zu	In jedem Berufungsverfahren (P)	Auch bei Männern sollen aktive <b>nachweisbare</b> Betreuungsjahre in Betracht gezogen

<sup>25</sup> S. Anm. 2

<sup>26</sup> Netzwerke wie z.B.: Fachgesellschaften, AkademiaNet, wissenschaftliche Frauenverbände, Femkonsult u.a. z.B.: <http://www.lakof-bw.de/mentoring-services/datenbank-professorin-hawdh.html>, <http://www.kompetenz.de/Netzwerke/>

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft				
Maßnahmen	Verantwortliche	Beabsichtigte Wirkung	Zeitraum	Anmerkungen
Lebensphasen und Karrierestufen <sup>27</sup> ; d.h. Verbindung v. Berufstätigkeit und Betreuungsjahren		schaffen		werden
Weiterentwicklung der Textbausteine in den Ausschreibungstexten unter den Gleichstellungsaspekten	GBA, AG GK, Berufungsbeauftragte/r, Personalabteilung	Gezielte gendersensible Ansprache von qualifizierten Frauen mit Familienverpflichtungen	WS 2017/2018 Bei jeder Ausschreibung (P)	In den Ausschreibungstexten werden Frauen aufgefordert, sich zu bewerben, incl. Hinweis auf Familienfreundlichkeit
Erstellung eines Leitfadens für die Gewinnung von qualifizierten Frauen bei Besetzung von Professuren	GBA, AG GK, Senat	Der Leitfaden richtet sich an Öffentlichkeit und soll die potentiellen hochqualifizierten Bewerber/innen stärker ansprechen	Frühjahr 2018 (P)	Das zu entwickelnde Dokument soll auf der TH-Webseite veröffentlicht werden
Bewerbung zur Teilnahme an Professorinnen-Programmen u.a.	Hochschulleitung, GBA	Anzahl der Professorinnen zu erhöhen; Erwerb von Mitteln für zusätzliche Maßnahmen zur Chancengleichheit	Nach Bekanntgabe der Ausschreibung durch Förderstellen (P)	Voraussetzung ist die Erfüllung der für die Programme vorausgesetzten Anforderungen

Seit der Verabschiedung der *Ersten Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts 2012* ist der Anteil der Frauen auf Professuren um knapp 4% (s.o.) gestiegen. Für eine Technische Hochschule mit überwiegend ingenieurtechnisch und naturwissenschaftlich ausgerichteten Professuren ist diese Entwicklung besonders positiv zu werten, da die Nachfrage in diesen Fächern bei Frauen gering ist. Eine Verdrängung der männlichen Professoren aus den nichttechnischen (und technischen) Fächern zur Kompensation der in Deutschland traditionell niedrigen Frauenquote in den MINT-Fächern mit dem Ziel der Erreichung einer Professorinnenquote von 50% über die ganze Hochschule wird z.Z. jedoch noch nicht verfolgt. Anstelle einer Zielquote wird auf weitere Optimierung des gesamten Bewerbungsprozesses gesetzt.

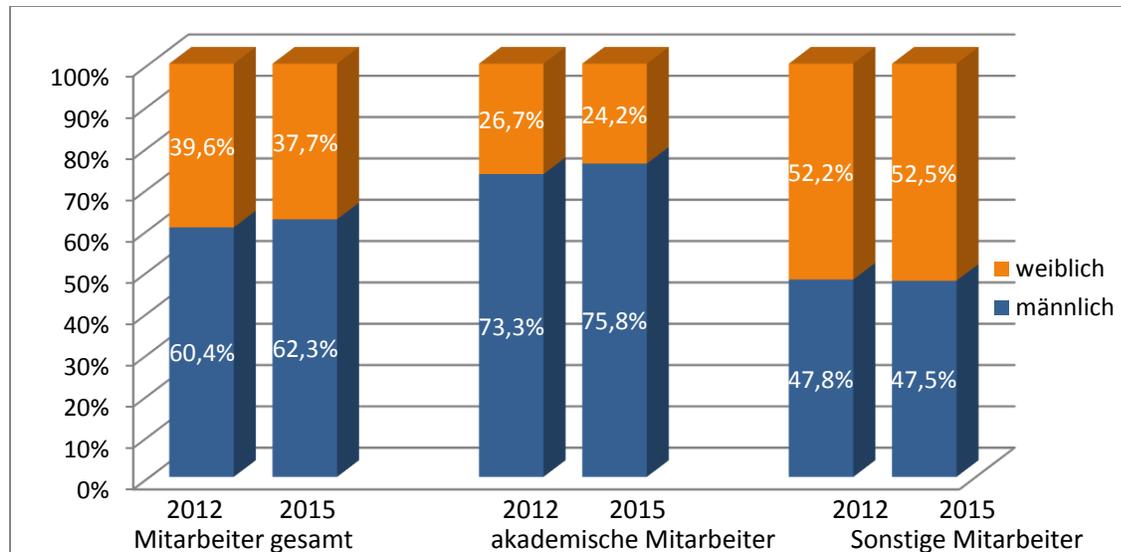
<sup>27</sup> Im Dokument des Wissenschaftsrats „*Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit ...*“ (2012, S. 26) wird diese Vorgehensweise bereits empfohlen: „Eine Bewertung ausschließlich auf Basis quantitativer Indikatoren sollte ausgeschlossen sein. Die Voraussetzungen unterschiedlicher Lebensphasen und Karrierestufen sind angemessen zu berücksichtigen“, s. <https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/wissenschaftsrat-2012>

## 5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### 5.1. Frauenanteile in der Belegschaft

Unter der gesamten Belegschaft in den nichtwissenschaftlichen, wissenschaftsstützenden und akademischen Bereichen lag der Frauenanteil zum 31.12.2017 mit 39,8% um ca. 17% höher als in der Personalkategorie Professorinnen und Professoren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesamt, akademische MA und Sonstige: (2012-2015)

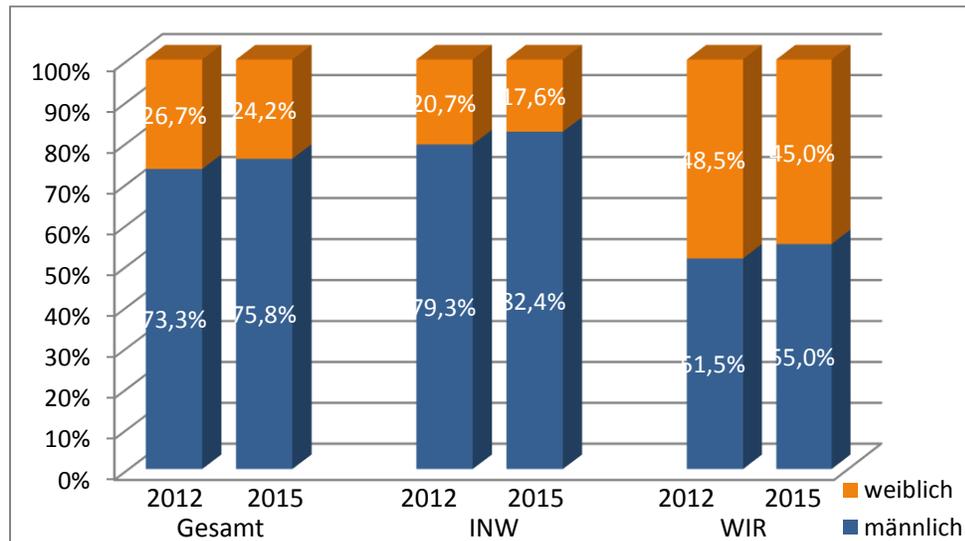


In der Personalkategorie der nichtakademischen MA („Sonstige“) übersteigt der Frauenanteil um 5% vergleichsweise leicht den Männeranteil und bleibt im Vergleich zu 2017 beinahe konstant. Auf den Leitungsebenen von zentralen Einrichtungen, wissenschaftsstützenden Struktureinheiten und verschiedenen Sachgebieten innerhalb der Verwaltung sind insgesamt **mehr als die Hälfte der Verantwortungspositionen von Frauen** besetzt<sup>28</sup>. Das spricht für eine aus der Gleichstellungsperspektive positive Organisationsentwicklung. Bei der Neubesetzung der Leitungspositionen wird die GBA rechtzeitig einbezogen, und die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt unter gleichstellungsorientierten Aspekten.

Der prozentmäßige Anteil der Frauen an der TH Wildau in der Personalkategorie der akademischen MA ist mit 20% vergleichbar mit dem in der Professorenschaft. Im zurückliegenden Zeitraum ist der Frauenanteil unter den akademischen MA insgesamt um 4% leicht zurückgegangen. Der Frauenanteil fällt in den beiden Fachbereichen unterschiedlich aus:

<sup>28</sup> Vgl. Organigramm der TH Wildau: [https://www.th-wildau.de/files/2\\_Dokumente/Sonstiges/Organigramm-der-TH-Wildau.pdf](https://www.th-wildau.de/files/2_Dokumente/Sonstiges/Organigramm-der-TH-Wildau.pdf)

Die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachbereichen (2012 - 2015):



Der Frauenanteil im FB WIR liegt z.Z. um 27,4% wesentlich höher als im Fachbereich INW. Die akademischen Mitarbeiterinnen werden im FB WIR größtenteils in der Lehre und insbesondere in der Sprachausbildung eingesetzt. Der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen im FB INW korrespondiert annähernd mit dem Anteil der Frauen unter der Professorenschaft in den ingenieurtechnischen Studiengängen und bleibt weiterhin fachabhängig. Im Rahmen von **kooperativen Promotionsverfahren**<sup>29</sup> wurden in den technischen Studiengängen seit 2012 bis Ende 2015 insgesamt vierzehn Promovendinnen und Promovenden, darunter vier Frauen (=28,6%), betreut.

## 5.2. Ziele: Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern und Qualifizierungsmöglichkeiten für Absolventinnen und Absolventen

Im Unterschied zu Universitäten ist ein haushaltfinanzierter Mittelbau einschließlich Qualifizierungsstellen an den Hochschulen vom Typ Fachhochschule nicht vorgesehen. Bis auf einige Ausnahmen werden z.Z. fast alle akademischen MA aus Drittmittelprojekten finanziert und befristet beschäftigt. Die Attraktivität solcher Stellen hinsichtlich Karriereplanung ist aufgrund des strukturell bedingten Nachteils an den Fachhochschulen insbesondere für Akademikerinnen in der Lebensphase der Familienplanung bzw. bereits bestehender Familienverpflichtungen nicht besonders hoch.

Um Entwicklungschancen von Absolventinnen und Absolventen der TH Wildau, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, zu verbessern werden seitens der Hochschule zum Ausgleich des strukturellen Nachteils haushaltfinanzierte auf max. zwei Jahre befristete Teilzeitstellen angeboten, damit die interessierten Akademiker eine Möglichkeit zur weiteren Qualifizierung erhalten und sich auf wissenschaftliche Projektarbeiten bzw. auf Promotionen vorbereiten können. Diese bewährte Maßnahme sollen weiter geführt werden. Eine Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses –

<sup>29</sup> <https://www.th-wildau.de/forschung-transfer/projekte-publikationen-und-patente/kooperative-promotionen/>

verstanden als Doktorandenbetreuung – erfolgt derzeit in erheblichem Umfang im Fachbereich INW. Die TH Wildau strebt in ihrem Hochschulentwicklungsplan 2018 an, die Promotionsmöglichkeiten für Absolventinnen und Absolventen der Masterstudiengänge zu erweitern. Es werden Möglichkeiten geprüft, systematisch Promotionsstipendien, insbesondere für Promovendinnen und Promovenden mit Familienverpflichtungen, zu vergeben.

Um den Frauenanteil in der Personalkategorie akademische MA zu erhöhen, sollen neu zu besetzende Qualifizierungs-, Forschungs- und Funktionsstellen im wissenschaftlichen Bereich mit eindeutig definierten Qualifikations- und Aufgabenanforderungen öffentlich ausgeschrieben und die Besetzung der Stellen in einem transparenten und formalisierten Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Es werden gezielt Bewerberinnen auch über die einschlägigen, landes- und bundesweiten Netzwerke und Mailinglisten der wissenschaftlichen und akademischen Fach- und Berufsgesellschaften gesucht. Dabei werden berufsbiografische Besonderheiten im Lebenslauf von Frauen und Männern (z. B. Erziehungszeiten) angemessen gewürdigt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Auswahlverfahren beteiligt.

Für Führungskräfte, v.a. für Projektleitung mit Personalverantwortung aus allen Arbeitsbereichen sind Weiterbildungsmaßnahmen zur Erhöhung der Gender- und Diversitykompetenz vorgesehen (vgl. 6.2).

<b>Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</b>				
<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche</b>	<b>Beabsichtigte Wirkung</b>	<b>Zeitraum</b>	<b>Anmerkungen</b>
Erhaltung des Modells von haushaltfinanzierten befristeten Teilzeitstellen für Absolvent/innen im Masterbereich	Präsident/in, Kanzler/in, GBA	Mehr Möglichkeit zur Vorbereitung auf Promotion bzw. auf wissenschaftliche Projekte insbes. für Frauen	Seit 2012 L	Ausgleich für strukturell bedingten Nachteil für Nachwuchs im FH-Bereich
Prüfung einer systematischen Vergabe von Promotionsstipendien	Präsident/in, Kanzler/in, wissenschaftliche Betreuer, GBA	Unterstützung von Promovend/innen v.a. mit Familienverpflichtungen	(P)	Suche nach Finanzierungsquellen soll verstärkt werden
Rekrutierung von akademischen MA über einschlägige Netzwerke der Fach- u. Berufsgesellschaften	Projektleiter, Fachkolleg/innen	Ansprache einer größeren Gruppe von potentiellen Bewerber/innen	L	
Angebote für Workshops bzw. Schulungen zu genderrelevanten Thematik	AG GK, GBA, Personalentwicklung	Bewusstsein für Gleichbehandlung und Diversity stärken	(P)	Verzahnung mit der Personalentwicklung

## 6. Führungspositionen und Gremien

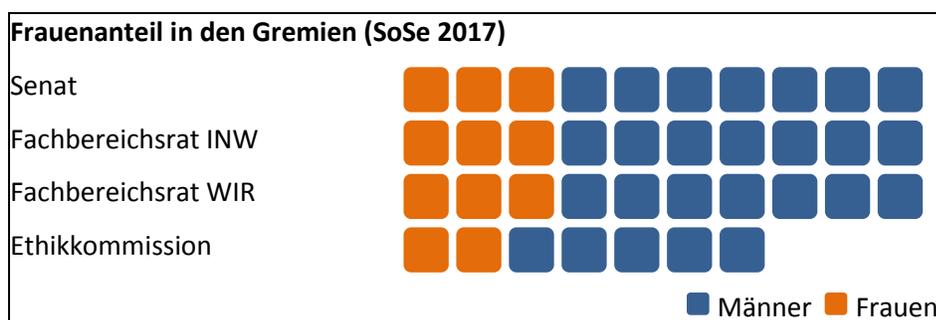
### 6.1 Frauenanteil in der Leitungsebene und in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung

Eine stärkere Beteiligung von Frauen an den akademischen und nicht akademischen Führungspositionen und somit die „Integration von Frauen ‚im System‘ in Macht- und Entscheidungspositionen“ ist nach Auffassung der Wissenschaftsrates für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik und Organisationsentwicklung im Sinne der „Modernisierung des Hochschulsystems“<sup>30</sup> unbedingt erforderlich. Für die Innovationsfähigkeit einer Institution wird in mehreren Studien das ausgewogene Verhältnis der Geschlechter in den Führungspositionen sogar als ein Indikator betrachtet<sup>31</sup>.

In den vom Hochschulgesetz des Landes Brandenburg festgelegten Leitungsstrukturen der Hochschulen<sup>32</sup> sind die Frauen an der TH Wildau deutlich unterrepräsentiert. Seit 2011 ist der Frauenanteil von 14% in den Führungspositionen unverändert geblieben.



In den ständigen Gremien der Hochschule sind Frauen im Unterschied zur Leitungsebene mit ca. 28% fast doppelt so stark vertreten. Allerdings gemessen am Anteil der Frauen am Gesamtpersonal der Hochschule, der laut aktueller Datenerhebungen<sup>33</sup> bei 35% liegt, sind Frauen auch in den Gremien nicht proportional vertreten.



<sup>30</sup> Empfehlungen des Wissenschaftsrates (2007, S. 39f): [https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/empfehlungen\\_wissenschaftsrat](https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/empfehlungen_wissenschaftsrat)

<sup>31</sup> <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/sind-unternehmen-mit-frauen-in-fuehrungspositionen-erfolgreicher-14064241.html>

<sup>32</sup> BbgHG, §§ 64-67, 70, 71.

<sup>33</sup> Die Gesamtzahl der Beschäftigten in allen Personalkategorien lag am 31.12.2015 bei 364 Personen, davon 128 Frauen.

Die Hälfte der Frauen, die sich in den ständigen Gremien engagieren, sind Professorinnen. Die Studierenden sind im SS 2018 (bei der Sollzahl von mindestens sechs<sup>34</sup> Vertreterinnen und Vertreter), mit insgesamt nur zwei Studierenden, davon eine Studentin, in den Gremien stark unterrepräsentiert.

## 6.2 Ziel: Erhöhung der Genderkompetenz für Personalverantwortlichen und proportionale Vertretung von Frauen in den Gremien

Die TH Wildau setzt sich zum Ziel, eine **gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung** voranzutreiben, indem die Gleichstellungsarbeit und Personalentwicklung auch auf der Leitungsebene stärker miteinander verknüpft werden. Eine repräsentative Vertretung von Frauen ist auf der Führungsebene zwar nicht gegeben. Bei der Neubesetzung der Leitungsfunktionen soll eine aktive Rekrutierung von qualifizierten Frauen durchgeführt werden. In erster Linie sind jedoch Qualifikationen und Kompetenz, d.h. Leistung und Potenzial der Bewerberinnen und Bewerber und das Eignungsprinzip entscheidend. Davon ausgehend, dass diese Kriterien maßgebend sind, wird an der TH Wildau die vom Wissenschaftsrat empfohlene verbindliche Zielquote<sup>35</sup> z.Z. nicht angestrebt. Als erfolgsversprechender wird eine sensible geschlechtergerechte und familienorientierte Führungskompetenz sowohl der künftigen, als auch der amtierenden Personalverantwortlichen angesehen. Als eine Maßnahme zur Erhöhung von Genderkompetenz auf allen Ebenen und in allen Arbeitsbereichen sind diverse Schulungen mit Genderthematik und **Workshops** zum Thema **Gender Studies in Ingenieurwissenschaften** geplant.

Die Professorinnen sind in den Hochschulgremien, Kommissionen und als externe Gutachterinnen auf ihren Fachgebieten sehr gefragt. Durch weitere Aufgaben im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung, vor allem die Mitarbeit in den Berufungskommissionen, für die das BbgHG den Frauenanteil von mindestens 40% unter den stimmberechtigten Mitgliedern vorsieht, sind die Professorinnen, die nur ein Viertel der Professorenschaft ausmachen, einer strukturell bedingten Mehrbelastung ausgesetzt. Um für sie einen Nachteilsausgleich zu schaffen und sie weiterhin für Gremienarbeit, die sie neben ihrem Lehrdeputat von 18 SWS leisten, zu motivieren, wird entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrates (2012)<sup>36</sup> ein angemessenes Anreizsystem als notwendig erachtet.

Es wird angestrebt, die **Rahmenbedingungen für die Gremienfrauen** und somit ihre Partizipationschancen, bei Entscheidungsprozessen mitzuwirken, zu verbessern. So sollen von der AG GK Vorschläge erarbeitet werden, in welcher Form die Hochschule Entlastung schaffen kann. Es soll geprüft werden, ob die an den Hochschulen übliche Bereitstellung von Mitteln für die Finanzierung von studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften, die von Professorinnen zur Unterstützung ihrer

---

<sup>34</sup> Die Grundordnung der TH Wildau sieht jeweils zwei Studierenden im Senat und Fachbereichen vor.

<sup>35</sup> Wissenschaftsrat empfiehlt die Vereinbarung von verbindlichen Zielquoten, vgl. Wissenschaftsrat (2012, S. 33f), s. <https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/wissenschaftsrat-2012>

<sup>36</sup> Wissenschaftsrat (2012, S. 34-35): . <https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/wissenschaftsrat-2012>

Gremienarbeit oder für die eigenen wissenschaftlichen Arbeiten eingesetzt werden können<sup>37</sup> an der TH Wildau als Ausgleich eingeführt werden kann.

<b>Maßnahmen zur Erhöhung der Genderkompetenz und zum Erreichen des ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in den Gremien</b>				
<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche</b>	<b>Beabsichtigte Wirkung</b>	<b>Zeitraum</b>	<b>Anmerkungen</b>
40% Frauen in den Berufungskommissionen	Fachbereichsrat, Dekan/in, Vorsitzende/r der BK	Bessere Chancen für Frauen, bei Entscheidungsprozessen mitzuwirken	In jedem Berufungsverfahren L	Gesetzlich vorgeschrieben BbgHg § 40 (2), S. 10
Konzeptionelle Entwicklung von Schulungsprogrammen mit genderrelevanter Thematik	AG GK	Bewusstsein für Gleichbehandlung und Diversity stärken	2018 (P)	Stärkere Verzahnung mit der Personalentwicklung der Hochschule
Workshops zum Thema Gender Studis in den Ingenieur- und Naturwissenschaften	GBA, Hochschulleitung	Erhöhung der geschlechtersensiblen Führungskompetenz	2018 (P)	Aus Mitteln für die Gleichstellungsarbeit und Personalentwicklung zu finanzieren
Erarbeitung von Konzepten für einen angemessenen Ausgleich für „Gremienfrauen“	AG GK, GBA	Entlastung von Professorinnen für die strukturell bedingte Mehrarbeit	2017 (P)	Annäherung an die landesweit üblichen Maßnahmen zum Nachteilsausgleich

## 7. Familie und Hochschule

### 7.1 Studium, Beruf und Familie

Die Umsetzung der umfangreichen Maßnahmen aus dem Audit „familiengerechte hochschule“ seit 2009 sowie die Ziele und Selbstverpflichtungen für die Charta „Familie in der Hochschule“ seit 2014 haben in den vergangenen sieben Jahren dazu beigetragen, dass sich die Technische Hochschule Wildau zu einem familienfreundlichen Studien- und Arbeitsort entwickelt hat. Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ist in das *Hochschulleitbild* aufgenommen worden und Bestandteil des aktuellen

<sup>37</sup> Dieser Ausgleich für Gremienfrauen wird an vielen Hochschulen, z.B. auch an BTU Cottbus und Viadrina bereits praktiziert.

Hochschulentwicklungsplans. Die Beschäftigung mit diesem Anliegen hat zu einem Bewusstseinswandel geführt und die Aufgeschlossenheit für dieses Thema weiter erhöht.

Die Hochschule fühlt sich einem weiten und modernen Familienbegriff verpflichtet. Für diesen Anspruch wurden viele Abläufe institutionalisiert. So ist eine Flexibilisierung des Studienverlaufs durch Sonderstudienpläne und Urlaubssemester möglich. Familien- und Gleichstellungsaspekte werden in Berufungsverfahren berücksichtigt. Das Qualitätsmanagement ist mit der familienfreundlichen Hochschule durch Audits und die Dokumentation im Hochschulhandbuch verknüpft. Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Bestandteil im jährlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitergespräch.

Das Familienservicebüro berät Studierende zum Thema Studium mit Kind. Im „Campulino“ betreut eine Tagesmutter Kleinkinder von Hochschulangehörigen. Seit Herbst 2015 bieten Pflegeguides allen MA Beratung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an. Zu spezifischen Themen, wie Pflege und Zeitmanagement für studierende Eltern bzw. Nachwuchswissenschaftler/-innen, fanden gut besuchte Workshops statt. Zur Kommunikation nach außen und innen werden die Tage der offenen Tür, die Einführungswochen für Studierende, der Familienpass mit Freizeitangeboten und Medien (Regionalzeitung, Webseite, Flyer) sowie Veranstaltungen genutzt<sup>38</sup>.

## 7.2 Ziel: Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Um die Ziele zu erreichen werden in den kommenden Jahren Maßnahmen aus dem Audit „familiengerechte hochschule“ weiter umgesetzt(s.o.). Innerhalb der Netzwerkarbeit der Charta „Familie in der Hochschule“ werden Standards für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten weiterentwickelt. In den folgenden Bereichen liegen die Schwerpunkte in den kommenden Jahren:

- Die Mitarbeit in den regionalen und hochschulischen Netzwerken wird fortgeführt
- Der Studienverlauf wird weiter flexibilisiert, um bei Bedarf die individuelle Gestaltung des Studiums bei Familienpflichten zu vereinfachen: ab dem WS 2016/17 wird die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums angeboten
- Ein Modell zur Elternzeitvertretung und zum Kontakthalten wird entwickelt
- Die Flexibilisierung des Studien- und Arbeitsortes wird durch E-Learning und IT-Anbindung fortgeführt
- Die familienfreundliche Ausrichtung der Hochschule wird weiterhin nach innen und außen sichtbar kommuniziert: durch Familienangebote, Workshops, Familienservicebüro mit Beratung für Studierende, Kinderbetreuung auf dem Campus durch eine Tagesmutter und ab dem SS 2017 in einer KITA, Pflegeguides
- Die Führungskräfte werden durch Informationen und Personalentwicklungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.

---

<sup>38</sup> Das gesamte Angebot ist auf der Webseite: <https://www.th-wildau.de/hochschule/organisation-der-hochschule/stabsstellen-und-zentrale-einrichtungen/familienfreundliche-hochschule/> zu finden.

## 8. Qualitätskontrolle

In dem vorliegenden Gleichstellungskonzept ist die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit an der TH Wildau beschrieben, die aktuelle Situation auf allen Hierarchieebenen reflektiert und darauf basierend einige aus der heutigen Perspektive real umsetzbare Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechterbedingten Nachteils ausgearbeitet worden.

Besonderer Fokus im Gleichstellungskonzept 2017-2021 liegt auf der Verbesserung der *Durchgängigkeit* – einem der *strukturellen* Gleichstellungsstandards im Sinne der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft<sup>39</sup>“. Die Fortschritte in der Umsetzung der Durchgängigkeit, d.h. eine stärkere Verankerung auf der Leitungsebene, Aufbau von Gleichstellungsstrukturen, Gleichstellungsauftrag erfüllende Stellenbesetzungsverfahren, gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement (Zielvereinbarung) und Sichtbarmachung der Gleichstellungsarbeit werden durch die Arbeit der AG Gleichstellungskonzept, durch den zu gründenden Gleichstellungsrat und den Senat begleitet.

---

<sup>39</sup> Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (2008):  
[http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards\\_2008.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2008.pdf)