

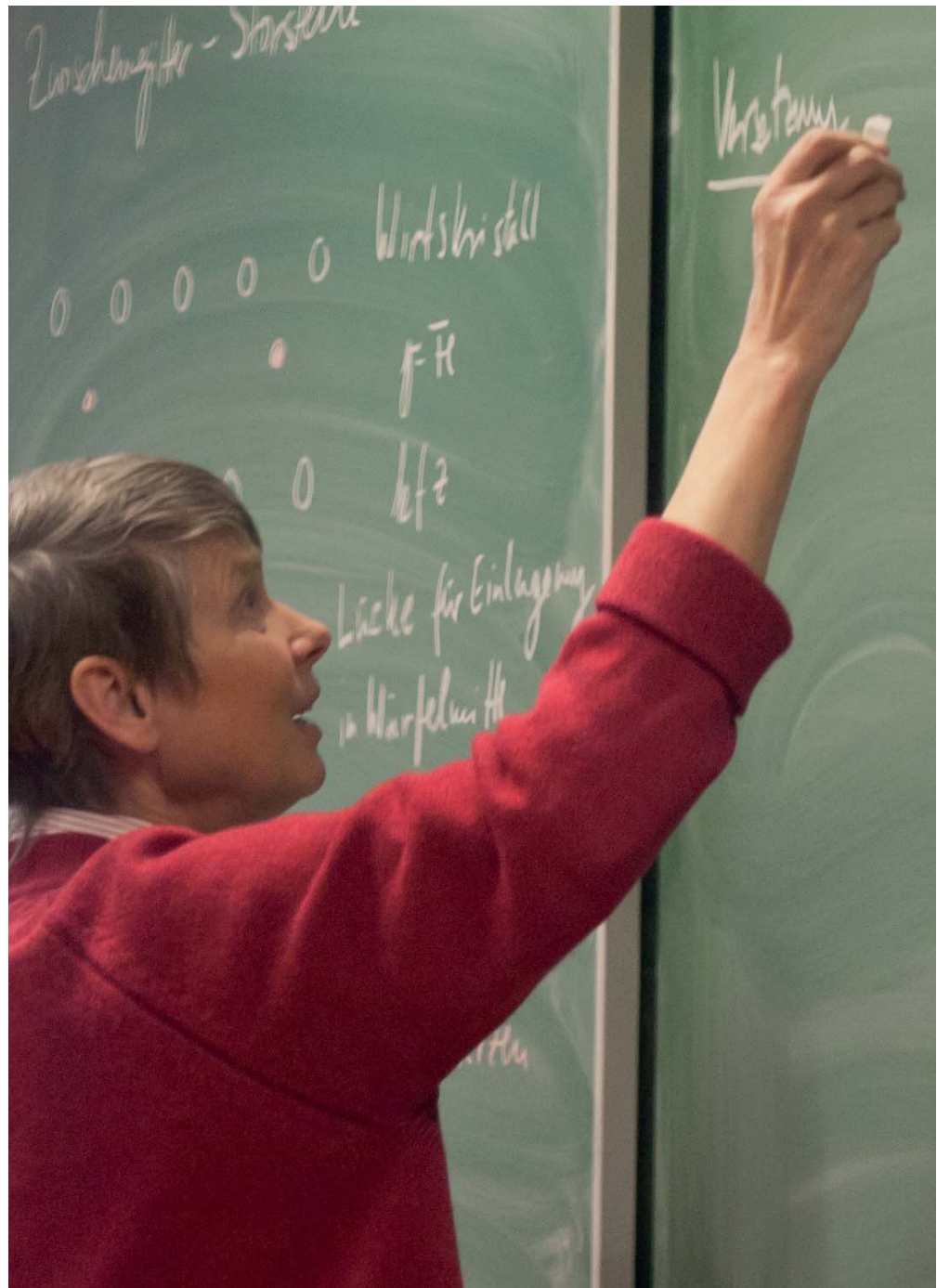
## Gleichstellungskonzept der TH Wildau [FH]



### Erste Fortschreibung

»Wir fördern Chancengleichheit  
und streben die Vereinbarkeit von  
Familie, Studium und Beruf an.«

*aus: Leitbild der TH Wildau*



Die »Erste Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts der Technischen Hochschule Wildau [FH]« wurde am 02.04.2012 im akademischen Senat beschlossen. Sie wurde von einer Arbeitsgruppe unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Olga Rösch erarbeitet. Die inhaltliche und redaktionelle Bearbeitung erfolgte durch Dr. Michael Frey.

Wildau, April 2012



## I. Präambel

Die Technische Hochschule Wildau [FH] ist dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern verbunden und bestrebt, die Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftsbereich aktiv zu fördern. Dies beinhaltet das fortwährende Bemühen um verbesserte Karrierechancen für Frauen sowie das stetige Hinwirken auf eine langfristige und nachhaltig verankerte Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft.

Vor diesem Hintergrund schreibt die TH Wildau [FH] das im Jahr 2008 beschlossene Gleichstellungskonzept fort. Dabei wird an die bereits existierende »Frauenförderrichtlinie der Technischen Fachhochschule Wildau« vom 08.12.1997 angeknüpft. Zudem wird damit den »Qualitätsstandards zur Chancengleichheit an den brandenburgischen Hochschulen« Rechnung getragen, auf die sich die Hochschulen und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg am 18.11.2010 gemeinsam verständigt haben.

## II. Bestandsaufnahme

Im Folgenden wird die Verteilung von Frauen und Männern bei den Studierenden und den Beschäftigten der TH Wildau [FH] dargestellt. Dabei wird sowohl auf die unterschiedlichen Fachbereiche und Studiengänge als auch auf die unterschiedlichen Personalkategorien eingegangen. Der Schwerpunkt der Betrachtung liegt dabei auf den Professuren. Der Stichtag für den Betrachtungszeitpunkt bei den Studierenden ist der 31.10.2011, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der 30.11.2011.

### 1. Studierende

An der TH Wildau studieren im Oktober 2011 insgesamt 4.101 Studierende.<sup>1</sup> Davon sind 39,4 Prozent weiblich und 60,6 Prozent männlich. Die Studierenden insgesamt verteilen sich auf die drei Fachbereiche wie folgt:

- 35,2 Prozent der Studierenden studieren im Fachbereich Betriebswirtschaft/Wirtschaftsinformatik (BW/WI).
- 43,6 Prozent der Studierenden studieren im Fachbereich Ingenieurwesen/Wirtschaftsingenieurwesen (IW/WI).
- 21,2 Prozent der Studierenden studieren im Fachbereich Wirtschaft, Verwaltung und Recht (WVR).

Weibliche und männliche Studierende verteilen sich unterschiedlich auf die drei Fachbereiche: Die Studentinnen studieren mit 44,2 Prozent mehrheitlich am Fachbereich BW/WI, gefolgt vom Fachbereich WVR (33,3 Prozent% der Studentinnen) und vom Fachbereich IW/IW (22,5 Prozent der Studentinnen). Demgegenüber belegen die männlichen Studenten mit 57,3 Prozent mehrheitlich die Studiengänge des Fachbereichs IW/WI, gefolgt vom Fachbereich BW/IW (29,7 Prozent der männlichen Studenten) sowie vom Fachbereich WVR (13,2 Prozent der männlichen Studenten).

---

<sup>1</sup> Darin enthalten sind 945 berufsbegleitend Studierende (»Fernstudierende«). Nicht enthalten sind Studierende in ausländischen Kooperationsstudiengängen (n = 205) sowie Teilnehmer/innen am Studienkolleg (n = 15).

Die ungleichgewichtige Verteilung der weiblichen und männlichen Studierenden spiegelt sich in ungleichen Geschlechterrelationen zwischen den Fachbereichen wider: Am Fachbereich IW/WIW studieren mit 79,6 Prozent mehrheitlich männliche Studenten, während am Fachbereich WVR mit 62 Prozent mehrheitlich Studentinnen studieren. Der Fachbereich BW/IW hat mit 51,1 Prozent männlichen und 48,9 Prozent weiblichen Studierenden ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

Eine zusammenfassende Übersicht der sich ausdifferenzierenden Geschlechteranteile in den einzelnen Studiengängen der drei Fachbereiche geben die Abbildungen 1 – 3.



Abb. 1: Frauen- und Männeranteile im Fachbereich Betriebswirtschaft/Wirtschaftsinformatik

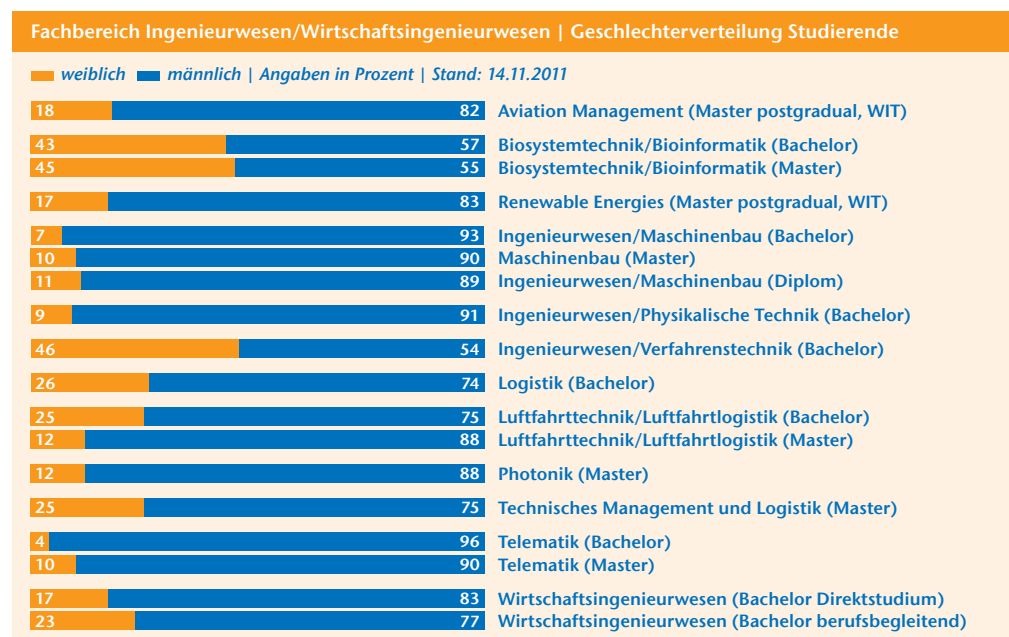


Abb. 2: Frauen- und Männeranteile im Fachbereich Ingenieurwesen/Wirtschaftsingenieurwesen



Abb. 3: Frauen- und Männeranteile im Fachbereich Wirtschaft, Verwaltung und Recht

Deutlich wird an diesen Zahlen, dass in den traditionell männlich dominierten technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen (inkl. Wirtschaftsinformatik) Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind.

## 2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im November 2011 waren insgesamt 452 Mitarbeiter/innen an der TH Wildau beschäftigt<sup>2</sup>, darunter 159 Frauen und 293 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 35 Prozent und einem Männeranteil von 65 Prozent.

Im Bereich des **nichtwissenschaftlichen Personals** (Verwaltungs-, Bibliotheks-, Technisches und Sonstiges Personal) waren insgesamt 132 Mitarbeiter/innen tätig, davon 62 Frauen und 70 Männer. Die Geschlechterrelation im nichtwissenschaftlichen Bereich ist mit 47 Prozent Frauen und 53 Prozent Männer relativ ausgewogen. Im Vergleich zur gesamten Hochschule sind Frauen hier überproportional vertreten. Dies ist vor allem auf ihre starke Präsenz im Verwaltungs- und Bibliotheksbereich zurückzuführen: In der Verwaltung stellen Frauen 71,8 Prozent der Beschäftigten und in der Bibliothek 87,5 Prozent. Demgegenüber sind Frauen mit einem Anteil von 22 Prozent beim technischen Personal deutlich geringer vertreten. Im Bereich des sonstigen Personals sind sie mit 70,6 Prozent wiederum wesentlich stärker repräsentiert.

Im Bereich des **wissenschaftlichen Personals** waren insgesamt 198 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Davon sind 54 Frauen und 144 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 27,3 Prozent und damit einer im Vergleich zur gesamten Hochschule unterproportionalen Repräsentation von Frauen im wissenschaftlichen Bereich. Von den wissenschaftlich tätigen Mitarbeiter/innen waren 72 als Professor/innen, 120 als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und sechs als Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Frauen waren durchgehend in allen drei Beschäftigtengruppen des wissenschaftlichen Bereichs im Vergleich zur gesamten Hochschule unterrepräsentiert. Das gilt mit einem Frauenanteil von 17 Prozent am stärksten in der Gruppe der **Lehrkräfte für besondere Aufgaben**.<sup>4</sup> In der Gruppe der **Professor/innen** sind Frauen mit einem Anteil von 19,4 Prozent ebenfalls unterrepräsentiert. Dahingegen nähert sich in der Gruppe der **wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen** der Frauenanteil mit 31,7 Prozent dem auf der Ebene der gesamten Hochschule durchschnittlichen Frauenanteil von 35 Prozent.

Eine Übersicht der Entwicklung der Frauenanteile an den Personalkategorien des wissenschaftlichen Bereichs im Zeitverlauf von 2004 bis 2011 gibt die Abbildung 4.

### Professorinnen und Professoren

Bezogen auf die einzelnen Fachbereiche verteilen sich die Anteile der Professorinnen und Professoren unterschiedlich. Dabei lässt sich als durchgehendes Muster die deutlich geringere Anzahl der Professorinnen im Vergleich zu den Professoren erkennen (vgl. Abb. 5).

<sup>2</sup> Angabe ohne Azubis und Praktikant/innen. Darunter befinden sich 71 Studentische Hilfskräfte, 44 Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Master-Abschluss und sieben Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Master-Abschluss. Ohne die genannten Hilfskräfte sind 330 Mitarbeiter/innen an der TH Wildau beschäftigt.

<sup>3</sup> Angaben ohne Wissenschaftliche Hilfskräfte und ohne Studentische Hilfskräfte.

<sup>4</sup> Zugleich gibt es in dieser Personalkategorie zwischen 2009 und 2011 einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils, wenn auch ausgehend von niedrigem Niveau und absolut geringer Zahl.

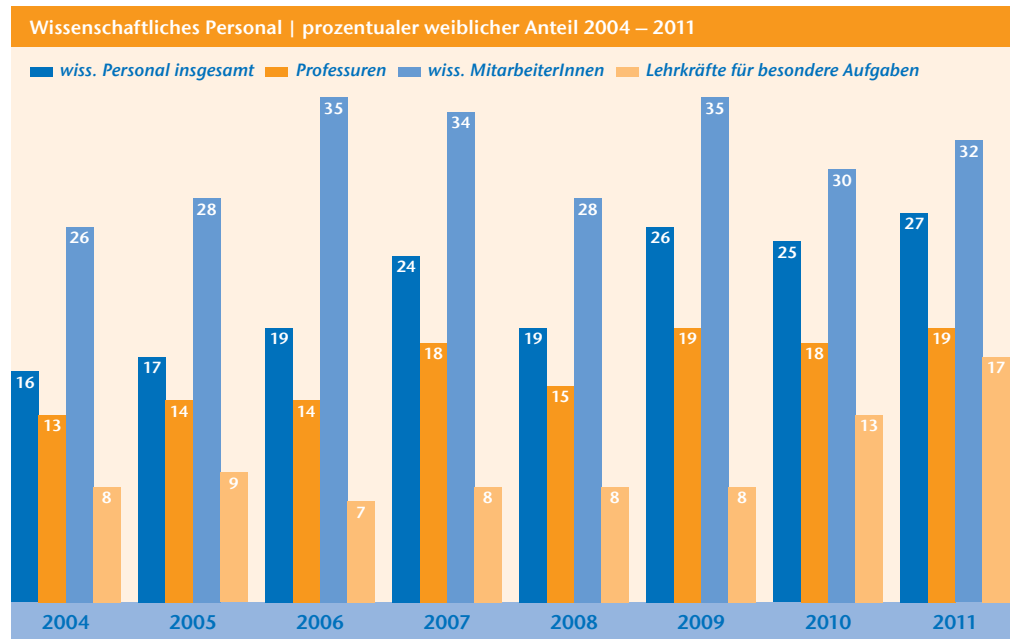


Abb. 4: Frauenanteile an den Personalkategorien des wissenschaftlichen Bereichs 2004 – 2011



Abb. 5: Anteile der Professorinnen und Professoren in den Fachbereichen

Auffallend an diesen Verteilungsrelationen ist die große Diskrepanz zur fachbereichsbezogenen Verteilung der Frauen bei den Studierenden: Stellen Frauen bei den Studierenden des Fachbereichs WVR einen Anteil von 62 Prozent, so sind es bei den Professuren des Fachbereichs lediglich 27 Prozent. Eine ähnliche Diskrepanz zeigt sich im Fachbereich BW/IW: Hier beträgt der Frauenanteil bei den Studierenden 49,4 Prozent, bei den Professuren aber nur 18,7 Prozent. Im Fachbereich IW/WIW liegt der Anteil der Frauen an den Professuren bei 17 Prozent, derjenige an den Studierenden hingegen bei 20,3 Prozent.

Die Zahlen zeigen, dass neben den traditionellen und hochschulübergreifenden Fachkulturen (z. B. Ingenieurwesen) auch *hochschulspezifische Fachbereichskulturen* eine Rolle bei der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern auf Professuren spielen. Offensichtlich wirken sich diese hochschulspezifischen Fachbereichskulturen als Barriere gegenüber Frauen auch in solchen Fächern aus, die sowohl auf der Ebene der Studierenden als auch im Hochschulvergleich als eher offen gegenüber Frauen gelten (z. B. Betriebswirtschaft).

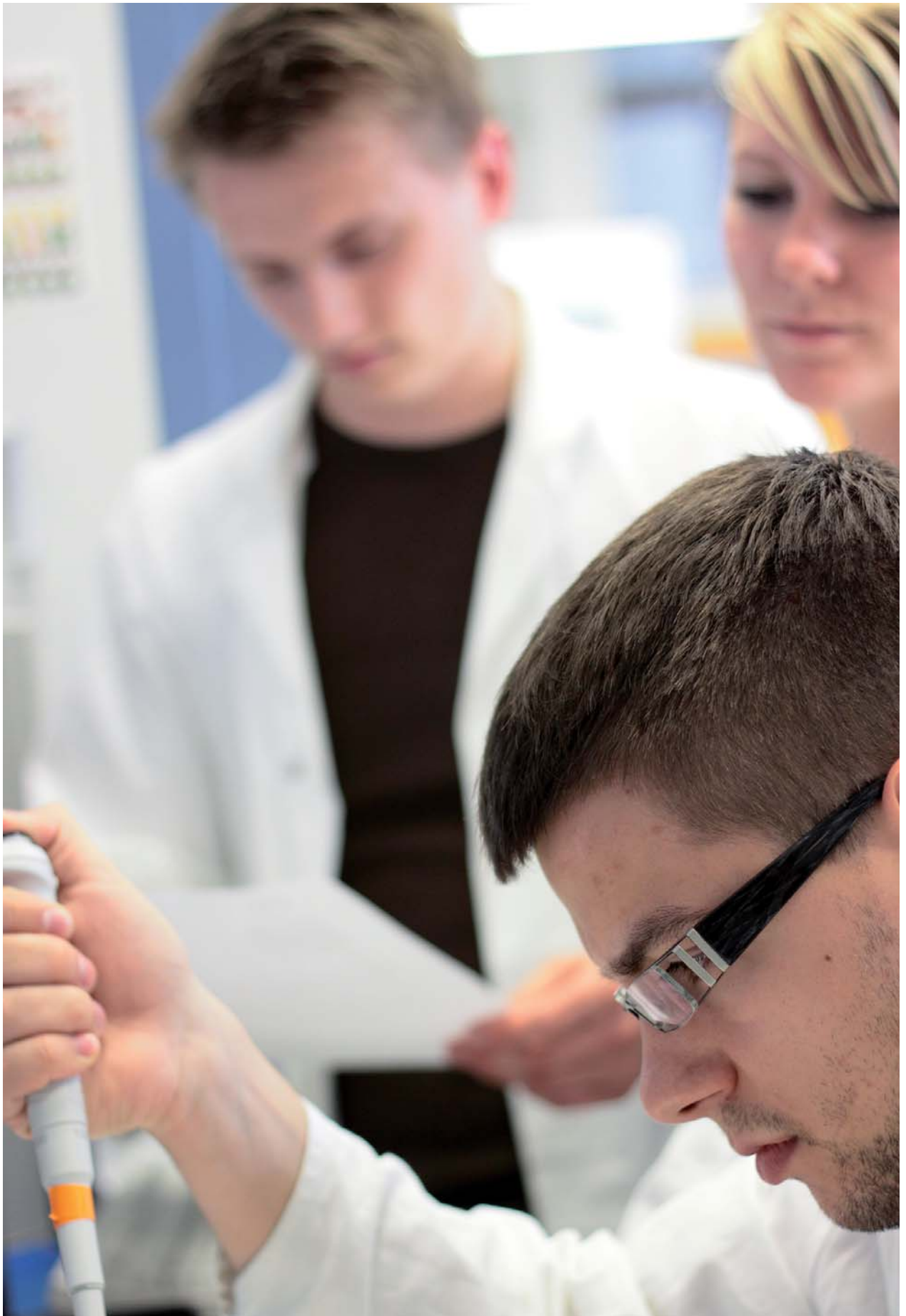
### III. Ziele

Die Ziele der ersten Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts ergeben sich zum einen aus der oben dargelegten Bestandsaufnahme, zum anderen aus der nach wie vor gültigen »Frauenförderrichtlinie der Technischen Fachhochschule Wildau« sowie den vereinbarten »Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen«. Der gemeinsame Kern der beiden Bestimmungen besteht in dem Bestreben, gemäß § 7 BbgHG strukturelle Benachteiligungen von Frauen auszugleichen und ihren Anteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Gemessen an dieser Vorgabe sind Frauen auf der Ebene der Studierenden insbesondere in den technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen (inkl. Wirtschaftsinformatik) stark unterrepräsentiert. Im Bereich des wissenschaftlichen Personals sind Frauen insbesondere bei den Professuren und den Lehrkräften für besondere Aufgaben stark unterrepräsentiert. Die TH Wildau konzentriert ihre Anstrengungen zur Reduzierung der Chancenungleichheit zwischen den Geschlechtern deshalb auf drei Bereiche:

1. Besondere Bemühungen zur **Gewinnung und Förderung von Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlich-technischen Studiengängen** (Maschinenbau, Physikalische Technik, Telematik, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik)
2. Erhöhter Einsatz zur **Rekrutierung von akademischen Mitarbeiterinnen in Lehre und Forschung**
3. Verstärkte Anstrengungen zur **Berufung von Professorinnen**

Dabei wird *mittelfristig* (d. h. innerhalb der nächsten vier Jahre) in allen drei Bereichen der Frauenanteil auf ein höheres Niveau gehoben:

1. In den **ingenieurwissenschaftlich-technischen Studiengängen** Maschinenbau, Physikalische Technik, Telematik, Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftsinformatik wird der **Anteil der Studentinnen** um jeweils ca. **drei bis fünf Prozent** erhöht.
2. Bei den **akademischen Mitarbeiterinnen** im Bereich der **Lehre** (Lehrkräfte für besondere Aufgaben) und in der **Forschung** (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen) wird eine **Erhöhung des Anteils** um jeweils **fünf bis zehn Prozent** angestrebt.
3. Bei den **Professorinnen** in den Fachbereichen Betriebswirtschaft/Wirtschaftsinformatik, Ingenieurwesen/Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaft, Verwaltung und Recht wird eine **Erhöhung des Anteils** um jeweils **fünf bis zehn Prozent** angestrebt.





## IV. Maßnahmen

Um die oben genannten Zielzahlen zu erreichen, ergreift die TH Wildau die folgenden Maßnahmen:

### 1. Gewinnung und Förderung von Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlich-technischen Studiengängen

- Das *Schülerinnen-Projekt* »MINT gewinnt« intensiviert seine Bemühungen, gezielt Schülerinnen zur Aufnahme eines *ingenieurwissenschaftlich-technischen Studiums* (inkl. Wirtschaftsinformatik) zu ermutigen. Dazu sind geeignete Maßnahmen und Konzepte zu entwickeln. Über den Erfolg dieser Maßnahmen und Konzepte ist gegenüber der GBA zu berichten.
- Ältere Studentinnen, Laboringenieurinnen und Professorinnen übernehmen *Patenschaften* für Studienanfängerinnen und stehen diesen beratend und ggf. fördernd zur Seite. Den Studentinnen wird diese Tätigkeit als Studienleistung im Bereich sozialer Kompetenzen angerechnet.
- Hochschule und Fachbereiche motivieren Laboringenieurinnen und Professorinnen (evtl. durch Anreize), sich als Vorbilder (*role model*) für Schülerinnen bzw. Mädchen zu engagieren.

### 2. Rekrutierung von akademischen Mitarbeiterinnen in Lehre und Forschung

- Neu zu besetzende Qualifizierungs-, Forschungs- und Funktionsstellen im wissenschaftlichen Bereich werden mit eindeutig definierten Qualifikations- und Aufgabenanforderungen öffentlich ausgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Auswahlverfahren beteiligt. Ziel ist – soweit noch nicht vorhanden – ein transparentes und formalisiertes Rekrutierungsverfahren. Dabei werden berufsbiografische Besonderheiten im Lebenslauf von Frauen und Männern (z. B. Erziehungszeiten) angemessen gewürdigt.
- Es werden gezielt Bewerberinnen auch über die einschlägigen, landes- und bundesweiten Netzwerke und Mailinglisten der wissenschaftlichen und akademischen Fach- und Berufsgesellschaften sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gesucht.
- Für Professorinnen und Professoren sowie Leiterinnen und Leiter von wissenschaftlichen Arbeitsgruppen werden Führungsseminare zur Sensibilisierung gegenüber geschlechtsspezifischen Problemlagen und Berufsbiografien (z. B. das Problem homo-sozialer Kooptation oder die ungleiche Arbeitsteilung der Geschlechter im außerberuflichen Lebensbereich) angeboten. Ziel ist die Vermeidung einer die Wissenschaftlerinnen benachteiligenden, einseitig männlichen Perspektivendominanz (*male bias*).

### 3. Berufung von Professorinnen

- Neu zu besetzende Professuren werden prinzipiell als teilzeitgeeignet ausgeschrieben.
- Die Ausschreibung neu zu besetzender Professuren wird auch über einschlägige, landes- und bundesweite Netzwerke und Mailinglisten der wissenschaftlichen und akademischen Fach- und Berufsgesellschaften sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verteilt.
- Die Berufungskommissionen beachten bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern das grundsätzliche Ziel der verstärkten Gewinnung von Professorinnen. Bei unvollständigen Bewerbungsunterlagen werden insbesondere Bewerberinnen aufgefordert, fehlende Unterlagen nachzureichen. Berufsbiografische Besonderheiten im



Lebenslauf von Bewerberinnen und Bewerbern mit Kindern (z. B. erziehungsbedingte Forschungs- und Lehrunterbrechung) werden angemessen berücksichtigt.

- Eine Arbeitsgruppe unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt Vorschläge zur geschlechtergerechten Verschlinkung des Berufungsverfahrens. Zielsetzung ist ein künftig einfacher zu handhabendes Verfahren, das zugleich die Chancengleichheit von Frauen und Männern weiter befördert. Die Vorschläge werden dem Senat zur Diskussion vorgelegt.

#### 4. Bereichsübergreifende Maßnahmen

Die Förderung der Chancengleichheit und die Erhöhung der Familiengerechtigkeit wurden am 17.05.2011 in das *Leitbild* der Hochschule integriert. Damit wird betont, dass Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft und die Ausschöpfung des gesamten Begabungspotenzials unabhängig vom Geschlecht eine Aufgabe der Hochschulleitung, darüber hinaus aber auch der gesamten Hochschulorganisation ist. In diesem Sinne werden bereichsübergreifend folgende Maßnahmen initiiert:

- Eine hochschulweite **Vorlesungsreihe zu genderrelevanten Themen** wird entwickelt und durchgeführt. Dabei werden insbesondere dem fachlichen Profil der TH Wildau entsprechende Themen berücksichtigt. Ziel ist es, die Hochschulöffentlichkeit für eine Genderperspektive zu sensibilisieren.
- Die Verwendung einer **geschlechtergerechten** (d. h. generisch neutralen oder generisch spezifischen) **Sprache** wird durchgängig in allen Dokumenten der Hochschule beachtet.
- Die »**familiengerechte Hochschule**« wird weiterentwickelt (Reauditierung in 2012 und Umsetzung der damit verbundenen, dreijährigen Zielvereinbarung).

Erste Fortschreibung des  
Gleichstellungskonzepts  
der TH Wildau

**Herausgeber**

Der Präsident der Technischen  
Hochschule Wildau [FH]  
Prof. Dr. László Ungvári

**Kontakt**

**Gleichstellungsbeauftragte**

Prof. Dr. Olga Rösch  
T +49 3375 508-367  
olga.roesch@th-wildau.de

**Familiengerechte  
Hochschule**

Dr. Michael Frey  
T +49 3375 508-647  
michael.frey@th-wildau.de

**Layout**

News & Media, Berlin

**Fotonachweis**

Marcus von Amsberg

© TH Wildau, 2012

TH Wildau [FH]  
Bahnhofstraße  
15745 Wildau  
[www.th-wildau.de](http://www.th-wildau.de)