



Aktualisierung der Daten* des Gleichstellungskonzepts der TH Wildau (2017 – 2021)

Im vorliegenden Dokument werden zu jedem Gliederungspunkt des im April 2017 verabschiedeten Gleichstellungskonzepts Aktualisierungen vorgenommen und kurz über die Entwicklungen im zurückliegenden Jahr reflektiert.

1. Präambel
2. Gleichstellung an der TH Wildau
3. Studierende
4. Professorinnen und Professoren
5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
6. Führungspositionen und Gremien
7. Familie und Hochschule
8. Qualitätskontrolle

Abkürzungen:

GBA – Gleichstellungsbeauftragte

BbgHG - Brandenburgisches Hochschulgesetz

GK - Gleichstellungskonzept

AG GK – Arbeitsgruppe 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

* Stichtag für die Datenerhebung ist immer der 31. Dezember eines Jahres

Zu 1: Präambel

Das zurückliegende Jahr ist bzgl. der Gleichstellungsarbeit durch die Neuwahlen für das Amt der Präsidentin/des Präsidenten der TH Wildau bestimmt gewesen. Im Juli 2017 wurde vom Senat der TH Wildau Frau Prof. Dr. rer. nat. Ulrike Tippe zur Präsidentin gewählt. An der TH Wildau wird das Amt nun zum ersten Mal von einer Frau ausgeübt. Ihre Amtszeit begann am 1. Dezember 2017.

Seit der Verabschiedung des aktuellen GKs durch den Senat im April 2017 und der Veröffentlichung des Dokuments in den *Amtlichen Mitteilung (12/2017) der TH Wildau*¹ konnten bereits einige dort geplante Maßnahmen umgesetzt werden. Das betrifft vorwiegend die **strukturelle** Verankerung der Gleichstellungspolitik innerhalb der Hochschule.

Zu 2: Gleichstellungsarbeit

Entsprechend den Zielen des *Gleichstellungskonzepts 2017-2021* wurden die geplanten Maßnahmen zur Institutionalisierung und zum strukturellen Ausbau der Gleichstellungsarbeit dank Unterstützung des neuen Präsidiums unverzüglich umgesetzt, was in den zurückliegenden Jahren nur unzureichend vorangetrieben werden konnte.

- Die seit 2016 tätige *Arbeitsgruppe Gleichstellungskonzept*², die ein bis zwei Mal pro Semester zusammen kommt und verschiedene Gleichstellungsmaßnahmen diskutiert bzw. neue vorschlägt, ist nach der Verabschiedung des GKs zur ständigen Einrichtung der TH Wildau geworden.
- In der Sitzung des Senats am 15. Januar 2018 wurde die Einrichtung des *Gleichstellungsrats*³ als eine der Maßnahmen zur strukturellen Verstärkung der Gleichstellungsarbeit ausdrücklich befürwortet und vom Präsidium beschlossen worden (s. Anlage 1).

Der Gleichstellungsrat ist wie folgt organisiert:



¹ Amtliche Mitteilungen (12/2017) https://www.th-wildau.de/files/2_Dokumente/Amtliche_Mitteilungen/2017_12_Gleichstellungskonzept.pdf

² AG Gleichstellungskonzept: <https://www.th-wildau.de/hochschule/organisation/beauftragte/gleichstellung/gleichstellungskonzept/>

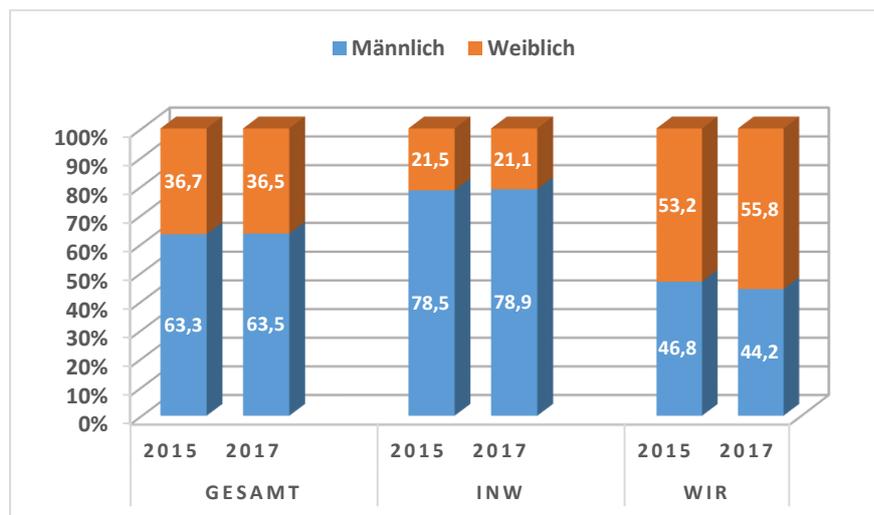
³ Gleichstellungsrat <https://www.th-wildau.de/files/Gleichstellung/Schaubild.pdf>

Die erste konstituierende Sitzung des Gleichstellungsrates ist für den 28. Juni 2018 geplant. Das Präsidium hat beschlossen, den Kanzler, Herrn Thomas Lehne, als Vertreter des Präsidiums in den Gleichstellungsrat zu entsenden. Die Präsidentin wird die Möglichkeit, dem Gleichstellungsrat als Gast beizuwohnen, so oft wie möglich wahrnehmen.

- Ebenfalls am 15. Januar 2018 hat der Senat den von der AG GK erarbeiteten *Leitfaden für gendersensiblen Sprachgebrauch* verabschiedet. Im März 2018 ist das Dokument in den *Amtlichen Mitteilungen (11/2018)*⁴ veröffentlicht worden. Im Rahmen von Neufassungen, Änderungen oder Neuauflagen der Hochschuldokumente soll eine geschlechtersensible Formulierung als redaktionelle Anpassung durchgeführt werden (s. Anlage 2).
- Am 1. September 2017 nahm die dezentrale GBA für die Verwaltung ihre Arbeit auf. Dieses Amt konnte an der TH Wildau dank Änderung der Grundordnung zum ersten Mal besetzt werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte erhält ein jährliches Budget in Höhe von 4.000 € für Aktivitäten und Maßnahmen in ihrem Arbeitsbereich.
- In Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Personalentwicklung wird z.Z. am Konzept eines Workshops zum (Arbeits)Thema „Sensibilisierung für sexualisierte Gewalt bzw. sexualisierten Machtmissbrauch“ gearbeitet. Die Durchführung soll spätestens im Wintersemester 2018/2019 erfolgen.
- Die Mitarbeit der GBA und der FBA in den hochschulischen Netzwerken (LakoG, BukoF) wird wie vorgesehen fortgesetzt.
- Um die Mitglieder der Hochschule über die Gleichstellungsarbeit umfassend informieren zu können wurde zu Beginn des Sommersemesters 2018 die *Webseite Gleichstellungsarbeit an der TH Wildau* neu gestaltet und inhaltlich aktualisiert⁵.

Zu 3: Studierende

Entwicklung der Studierendenzahlen von 2015 - 2017:



⁴ Leitfaden für geschlechtersensiblen Sprachgebrauch an der TH Wildau <https://www.th-wildau.de/files/Gleichstellung/Leitfaden.pdf>

⁵ <https://www.th-wildau.de/hochschule/organisation/beauftragte/gleichstellung/>.

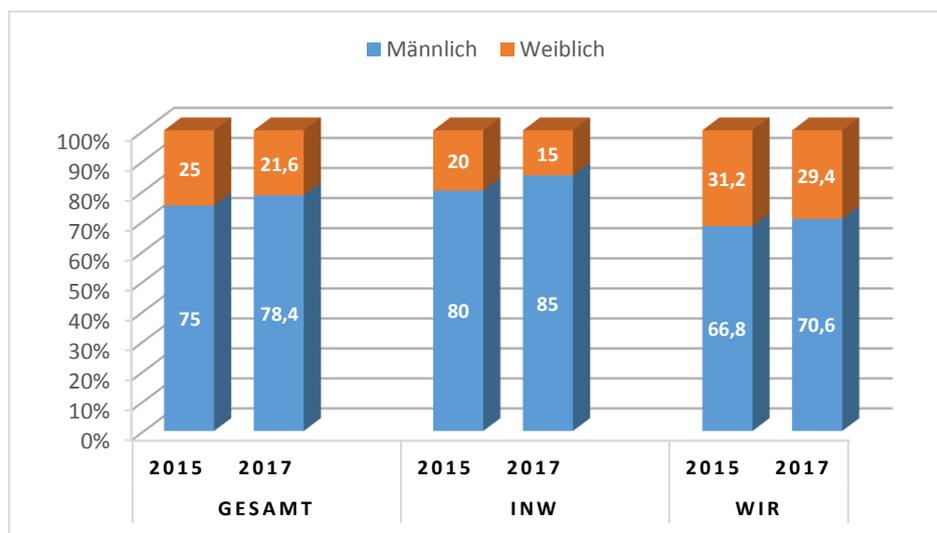
Ende 2017 betrug der Anteil von weiblichen Studierenden an der TH Wildau 36,5%. Der leichte Rückgang um 0,2% im Vergleich zu WS 15/16 lässt nicht unbedingt auf einen Trend schließen, da auch in den zurückliegenden Jahren Schwankungen in dieser Größenordnung bestanden. Die Gesamtzahl der Studierenden an der TH Wildau lag im WS 17/18 bei 3.594 Personen.

Während im FB WIR die Anzahl der weiblichen Studierenden seit der Datenerhebung im Jahr 2015 um 2,6% gestiegen ist, fiel sie im FB INW um 0,4%. An den Konzepten zur Gewinnung von Schulabsolventinnen für das Studium der MINT-Fächer wird wie im GK vorgesehen weiter gearbeitet.

Zu 4: Professorinnen und Professoren

Der positive Trend der zurückliegenden Jahre (von 2012 bis 2015) in Bezug auf den Frauenanteil an den Professuren der TH Wildau hat sich in der Zeit seit der Datenerhebung im Jahr 2015 leider nicht fortgesetzt. Zum Ende 2017 waren 16 Professorenstellen von insgesamt 74 von Frauen besetzt, 2015 waren es noch 18 von 72. Es handelt sich somit um einen Rückgang von insgesamt 3,4%, den wir als bedenklich betrachten.

Entwicklung der Zahlen zum Frauenanteil an den Professuren (2015 - 2017)



Die negative Zahlenentwicklung, die insbesondere den FB INW betrifft, wird in den nächsten Sitzungen der AG GK und des Gleichstellungsrates thematisiert. Allerdings sind seit Januar 2018 bereits drei Professorinnen an die TH Wildau neu berufen worden, was sich in der Statistik noch nicht erfasst werden konnte.

Die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Personalkategorie Professorinnen und Professoren konnten in dem zurückliegenden Jahr wie folgt umgesetzt werden:

- Ausschreibungen der Stellen für Professuren erfolgen als „teilzeitgeeignet“
- Ausschreibungstexte werden unter Gleichstellungsaspekten formuliert
- Die Stellen werden seit SoSe 2018 u.a. in der *Datenbank Professorinnen (HAW/DHBW)*⁶ ausgeschrieben, um qualifizierte Frauen besser zu erreichen
- Die GBA wird in alle Stufen des Berufungsverfahrens einbezogen

⁶ <https://www.lakof-bw.de/fuer-akademikerinnen/datenbank-professorin-hawdhbw/>

- Der landesweite standardisierte Prüfbogen für Berufungsverfahren wird immer eingesetzt
- **Die Bewerbung zur Teilnahme an Professorinnen-Programmen III wird mit dem vorliegenden Antrag vorgenommen**

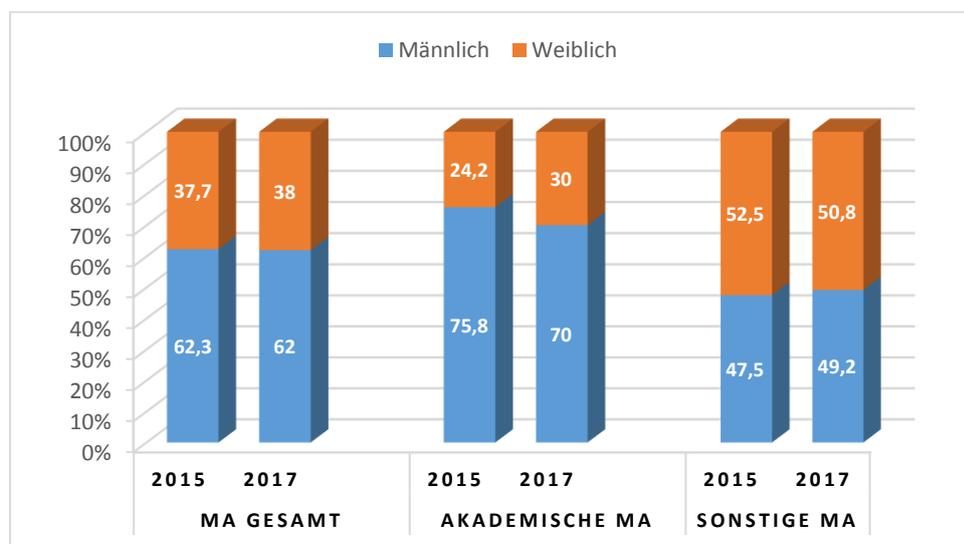
In Vorbereitung sind entsprechend dem GK folgende Maßnahmen:

- Weiterentwicklung eines Konzepts für die Arbeit in den beruflichen Online-Netzwerken zwecks Gewinnung von qualifiziertem Personal
- Erstellung eines Leitfadens für die Gewinnung von qualifizierten Frauen bei Besetzung von Professuren
- Entwicklung von Verfahren zur aktiven belegbaren Ansprache von qualifizierten Wissenschaftlerinnen über einschlägige berufliche bzw. fächerbezogene Datenbanken und Netzwerke

5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

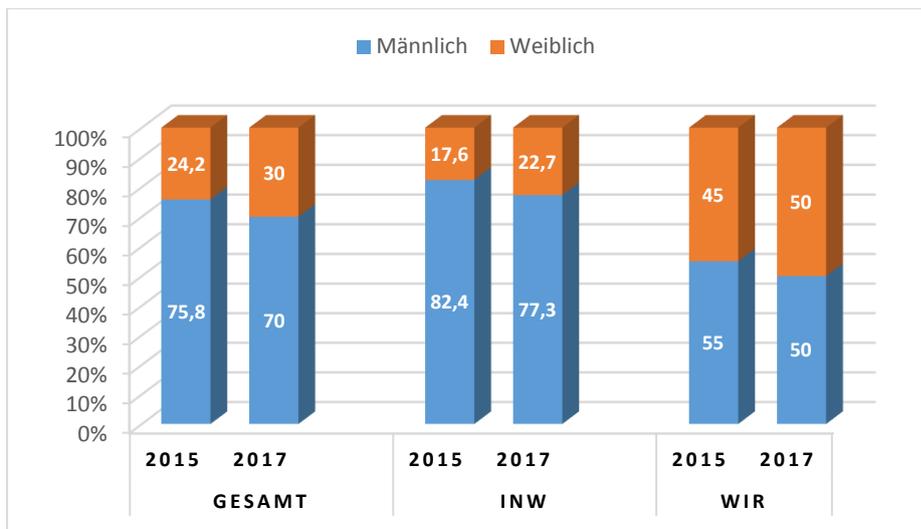
Unter der gesamten Belegschaft in den nichtwissenschaftlichen, wissenschaftsstützenden und akademischen Bereichen erhöhte sich der Frauenanteil seit 2015 im Jahr 2017 um 0,3% nur unwesentlich.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesamt, akademische MA und Sonstige (2015 - 2017)



Mit einem Anstieg von Frauenanteil um 5,8% zeichnete sich eine positive Entwicklung in der Personalkategorie akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Besonders erfreulich ist, dass auch im Bereich INW der Frauenanteil unter akademisch qualifizierten Frauen um 5,1% gestiegen ist.

Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachbereichen (2015 - 2017):



Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen:

- Das bewährte Modell von haushaltsfinanzierten befristeten Teilzeitstellen für Absolventinnen und Absolventen im Masterbereich wird beibehalten
- Die Stellen (auch Projektstellen) in der Personalkategorie „akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ werden öffentlich ausgeschrieben und die Besetzung erfolgt in einem transparenten und formalisierten Stellenbesetzungsverfahren
- Weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Personalkategorie „akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ werden entsprechend dem aktuellen GK bis spätestens 2020 umgesetzt.

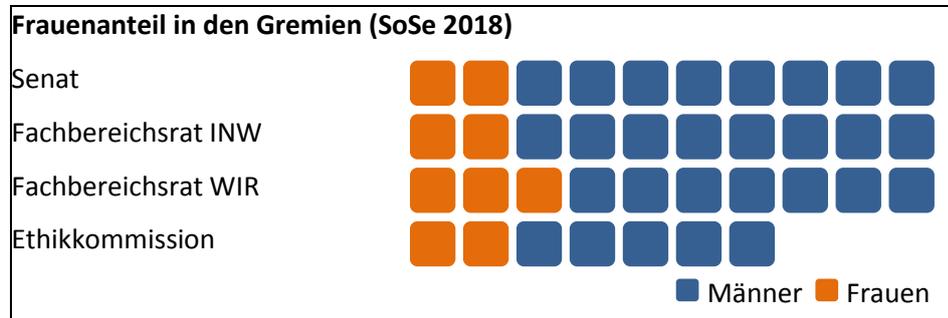
Um Attraktivität der Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere in den wissenschaftsstützenden und akademischen Bereichen zu erhöhen, wird seitens der Hochschulleitung an einem Konzept für Verstetigung von befristeten Stellen gearbeitet. Gemäß der Stellenplanflexibilisierung ab 2019 wird von diesem Zeitpunkt an die TH Wildau (außer bei den Professuren) an keine Stellenpläne gebunden sein. Derzeit wird an Kriterien gearbeitet, aufgrund derer bereits bestehenden Arbeitsverträge entfristet werden können.

Zu 6. Führungspositionen und Gremien

Nach dem Amtseintritt der neuen Präsidentin ist der Anteil der Frauen in den höchsten Leitungsfunktionen von 14,3% auf 28,6% gestiegen.



In den ständigen Gremien der Hochschule ist der Frauenanteil seit den Gremienwahlen im Frühjahr 2017 von 28% auf aktuell 24,3% gesunken und so bleiben die Frauen weiterhin dort nicht proportional vertreten. Das betrifft insbesondere die studentische Vertretung im Senat, unter denen keine Frauen sind.



Angesichts der eingetretenen Situation wird von der AG GK die Erarbeitung von Konzepten für einen angemessenen Ausgleich für „Gremienfrauen“ eine höhere Priorität beigemessen. Eine Studentin hat sich in Absprache mit dem StuRa bereit erklärt, als studentische Ansprechpartnerin für die GBA in Gleichstellungsfragen mitzuwirken.

Die Maßnahmen zur Erhöhung der Genderkompetenz und zum Erreichen des ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in den Gremien, deren Umsetzung angesichts der vielen Umstellungen innerhalb der Hochschule nach der Präsidentin-Wahl etwas in Verzug geraten sind, werden wie vorgesehen in Angriff genommen. Gleichwohl gibt es an der TH Wildau Interesse am Thema Genderkompetenz. So wird im Fachbereich Wirtschaft, Informatik und Recht (WIR) seit 2017 unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Margit Scholl an einem Projekt zur Entwicklung von Gendersensibilität in den IT-Berufen gearbeitet. Das Projekt „Gendersensible Studien- und Berufsorientierung für den Beruf Security Spezialistin (Security)“ (2017-2019) wird vom BMBF gefördert und in Kooperation mit dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ durchgeführt⁷.

7. Familie und Hochschule

Um den Anspruch, eine moderne familienfreundliche Hochschule gerecht zu sein, werden viele Abläufe in der Studienorganisation der HS verankert. So ist eine Flexibilisierung des Studienverlaufs durch Sonderstudienpläne und Urlaubssemester möglich. Alle Studiengänge können auch in Teilzeit studiert werden, wenn es die persönlichen Lebensumstände wie Pflege von Kindern oder Familienangehörigen erforderlich machen. Das Familienservicebüro berät Studierende zum Thema Studium mit Kind sowie alle schwangeren Studentinnen zum weiteren Studienverlauf. Das Familienbüro arbeitet dabei eng mit den Studiengängen, den Prüfungsausschüssen und dem Sachgebiet Studentische Angelegenheiten und der Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Für die Kinderbetreuung steht eine Tagesmutter auf dem Campus zur Verfügung und ab dem Sommer 2018 auch eine Hochschul-Kita. Zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bieten Pflegeguides allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Studierenden eine Beratung an. Regelmäßig werden im Semester Workshops zu spezifischen Themen wie Erste Hilfe am Kind, Pflege

⁷ Ausführlichere Informationen zum Projekt sind zu finden unter: <http://security.wildau.biz>

und rechtliche Aspekte und Zeitmanagement für studierende Eltern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt, die immer sehr gut besucht sind. Zur Kommunikation nach außen und innen werden die Tage der offenen Tür, die Einführungswochen für Studierende, der Familienpass mit Freizeitangeboten und Medien wie die Regionalzeitung, TH -Webseite, Flyer genutzt.

8. Qualitätskontrolle

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes wird durch die AG Gleichstellungskonzept, den Gleichstellungsrat und den Senat begleitet und evaluiert. Nachdem im zurückliegenden Jahr die wichtigsten Maßnahmen zur Stärkung der Durchgängigkeit als einem der strukturellen Gleichstellungsstandards im Sinne der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft“ umgesetzt worden sind, werden die bereits geplanten Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung nun vordergründig in Angriff genommen. Der besondere Fokus wird auf Gewinnung von Frauen für die Arbeit in den Hochschulgremien gelegt. Um diese Ziel zu erreichen werden weitere Maßnahmen entwickelt.

In den kommenden Jahren werden die Maßnahmen aus dem Audit „familiengerechte hochschule“ weiter umgesetzt. 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:

- Familientage und Familienevents auf dem Campus werden weitergeführt
- Die bestehenden Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung werden konsolidiert
- Die Führungsleitlinien mit den Grundsätzen zum familienbewussten Führen werden in ihrer Umsetzung verfolgt
- Ein Kontakthalteprogramm während Eltern- und Pflegezeiten wird entwickelt
- Die Angebote des Familien-Servicebüros werden bedarfsgerecht weiterentwickelt
- Die Mitarbeit in den regionalen und hochschulischen Netzwerken wird fortgeführt.

.....

Ort: _____

Unterschrift: _____

Datum: _____

Frau Prof. Dr. rer. nat. Ulrike Tippe
Präsidentin der Technischen Hochschule Wildau

Anlagen:

ANLAGE 1:

Protokoll der Sitzung des Präsidialkollegiums (Auszug)

am 08.05.2018

Anwesende: Prof. Ulrike Tippe (UT), Thomas Lehne (TL), Prof. Stefan Kubica (SK), Prof. Dr. Ralf Vandenhouten (RV), Prof. Christian Müller (CM), Prof. Klaus-Martin Melzer (KMM)
 Raum: 13-104 (Senatssaal)
 Protokoll: Jana Körner (JK)
 Beginn: 9.00 Uhr
 Ende: 12:00 Uhr

	Bereich / TOP	Berichterstattung / Festlegung
5	P Gleichstellung	Einrichtung eines Gleichstellungsrats <ul style="list-style-type: none"> • <u>Beschluss Präs Koll 2 - 08.05.2018, Abstimmung einstimmig</u> Die Mitglieder des Präsidialkollegiums begrüßen die Einrichtung eines Gleichstellungsrats an der THWi. TL (Kanzler) wird als Mitglied des Präsidiums in dieses Beratungsgremium entsandt. Die GBA wird um weitere Veranlassung gebeten.

ANLAGE 2

Zimbra

roesch@th-wildau.de

[Mitarbeiterliste]Leitfaden für geschlechtersensiblen Sprachgebrauch an der TH Wildau

Von : Praesidentin der TH Wildau <praesidentin@th-wildau.de> Mi, 28. Mär., 2018 16:12
 Absender : mitarbeiter-bounces@liste.th-wildau.de
 Betreff : [Mitarbeiterliste]Leitfaden für geschlechtersensiblen Sprachgebrauch an der TH Wildau
 An : studenten@liste.th-wildau.de, mitarbeiter@liste.th-wildau.de

Liebes Kollegium, liebe Studierende der TH Wildau,

gendersensible Sprache braucht kein Mensch? DOCH - sagen nicht nur Senat und Präsidium der TH Wildau, sondern auch das Brandenburgische Hochschulgesetz.

Gleichbehandlung fängt quasi mit der Sprache an und deshalb wurde ein Leitfaden für den geschlechtersensiblen Sprachgebrauch entwickelt.

Kompliziert muss es nicht sein – die nun öffentliche Handreichung gibt kurz und prägnant Orientierung und praktische Anleitung hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit, Lesbarkeit und einheitlichem Sprachgebrauch an unserer Hochschule: https://www.th-wildau.de/files/2_Dokumente/Amtliche_Mitteilungen/2018_11_Leitfaden-geschlechtersensiblenSprachgebrauch.pdf

Die TH Wildau setzt sich zum Ziel, diskriminierungsfrei zu kommunizieren - alle sind aufgerufen sich dabei zu beteiligen.

Mit freundlichen Grüßen
i. A. Jana Körner

Jana Körner
Referentin der Präsidentin / Assistant to the President
Technische Hochschule Wildau / Technical University of Applied Sciences
Hochschulring 1
Haus 13 / Raum 106
15745 Wildau
Germany
Phone: +49 3375 508 762
E-Mail: koerner@th-wildau.de
www.th-wildau.de