

Gleichstellungskonzept der THB Gender Equality Plan 2023-2029

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der THB
Prof. Dipl. Des. Julia Schnitzer

Impressum

Autor: Prof. Dipl. Des. Julia Schnitzer - Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Druck: Druckerei der Technischen Hochschule Brandenburg

Kontakt: Technische Hochschule Brandenburg

University of Applied Sciences

Magdeburger Str. 50

14770 Brandenburg an der Havel

T +49 3381 355 - 443

F +49 3381 355 - 199

E julia.schnitzer@th-brandenburg.de

www.th-brandenburg.de

Stand: 28. Juli 2023

© Technische Hochschule Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

1	Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule.....	3
2	Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule	4
2.1	Zentrale und Dezentrale Leitungen	4
2.2	Professuren	5
2.3	Akademischer Nachwuchs.....	10
2.4	Studierende	13
3	Maßnahmen und Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule. 17	
4	Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	20
5	Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule.....	22
6	Ziele.....	23

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organisatorische Struktur der THB	4
Abbildung 2: Professuren gesamt an der THB / Professorinnen	6
Abbildung 3: Prozentualer Anteil Professorinnen im FBIM	6
Abbildung 4: Prozentualer Anteil Professorinnen im FBT	7
Abbildung 5: Prozentualer Anteil Professorinnen im FBW	7
Abbildung 6: Akademisches Personal gesamt an der THB	11
Abbildung 7: Akademisches Personal im FBIM	11
Abbildung 8: Akademisches Personal im FBT	12
Abbildung 9: Akademisches Personal im FBW	12
Abbildung 10: Entwicklung der Studierendenzahlen gesamt nach Fachbereichen der THB	13
Abbildung 11: Entwicklung der Studierendenzahlen gesamt nach Geschlecht	14

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl Professorinnen nach Stellenbezeichnung	8
Tabelle 2: Folgende Professuren könnten 2024-2030 neu besetzt werden.....	8
Tabelle 3: Anzahl Promovierende THB gesamt / davon Frauen	8
Tabelle 4: Studierendenzahlen gesamt nach Studiengang	13
Tabelle 5: Studierendenzahlen nach Fachbereich und Studiengängen	15
Tabelle 6: Planungstabelle Personalstellen im Rahmen von PP30.....	21
Tabelle 7: Aufstellung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen.....	22

Vorwort

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde am 12. Juli 2023 an der Technischen Hochschule Brandenburg (THB) durch den Senat beschlossen. Das Gleichstellungskonzept ist in Abstimmung zwischen dem GBA-Team und den Mitgliedern des Präsidiums entstanden. Das Konzept umfasst das gesamte Personal und die Studierenden der Hochschule. Planungszeitraum ist vom 01.01.2024 bis 31.12.2029 entsprechend dem Ende des Professorinnenprogramm 2030 (PP 30). Die THB nimmt seit 2009 am Professorinnenprogramm (PP) teil und ist somit von Beginn an – seit PP I – dabei.

Das Gleichstellungskonzept ist ein strategisches Dokument der Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen, es umfasst die Zielstellung und die Umsetzung der gesetzlich verankerten Maßnahmen aus dem Hochschulvertrag (2019-2023 und 2024-2028) und den zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus dem PP III (2019-2024) mit Perspektive auf das PP 30.

1 Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule

Die THB wurde 1992 gegründet und hat sich der Fachkräftesicherung für die Region Westbrandenburg verschrieben. Am 22. Juli 2015 stimmte das Wissenschaftsministerium des Landes Brandenburg den Plänen zu, die „Fachhochschule Brandenburg“ in „Technische Hochschule Brandenburg“ umzubenennen. Die Umbenennung erfolgte zum 1. März 2016.

Die THB fördert besonders die Möglichkeit eines Studiums ohne Abitur. Die rund 2.470 Studierenden werden von 55 Professor:innen betreut. Damit zählt sie zu den sehr kleinen Hochschulen. Die THB hat kein eigenständiges Promotionsrecht, sondern führt Promotionen in Kooperationen mit Partnerhochschulen, z. B. der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg (OvGU) durch.

Die THB ist eine moderne Campushochschule mit Sitz in Brandenburg an der Havel. Das Lehrangebot der Hochschule erstreckt sich über die drei Fachbereiche Informatik und Medien (FBIM), Technik (FBT) und Wirtschaft (FBW) – zunehmend auch in berufsbegleitenden und dualen Formaten. Damit zählt die THB zu den MINT-Hochschulen.

Das GBA-Team der THB wird durch den/die Präsidenten:in und den/die Kanzler:in unterstützt.

Anmerkung zu den Abbildungen und statistischen Zahlen:

Die im weiteren Verlauf genannten statistischen Zahlen wurden nach Stichtag erhoben und stellen somit eine Momentaufnahme mit Tageseffekten an der THB dar. Als kleine Hochschule sind einige der Fallzahlen im einstelligen Bereich. Das kann u.a. dazu führen, dass z. B. eine aktuell frei gewordene Stelle, die in Kürze jedoch wiederbesetzt werden wird, das Gesamtergebnis und damit den Gesamteindruck stark

verändert. Im jeweiligen Abschnitt „Ergebnis“ werden die Zahlen im Gesamtkontext beleuchtet und in einen Zusammenhang gebracht.

Die folgende Abbildung 1 zeigt eine Übersicht zur organisatorischen Struktur der Technischen Hochschule.

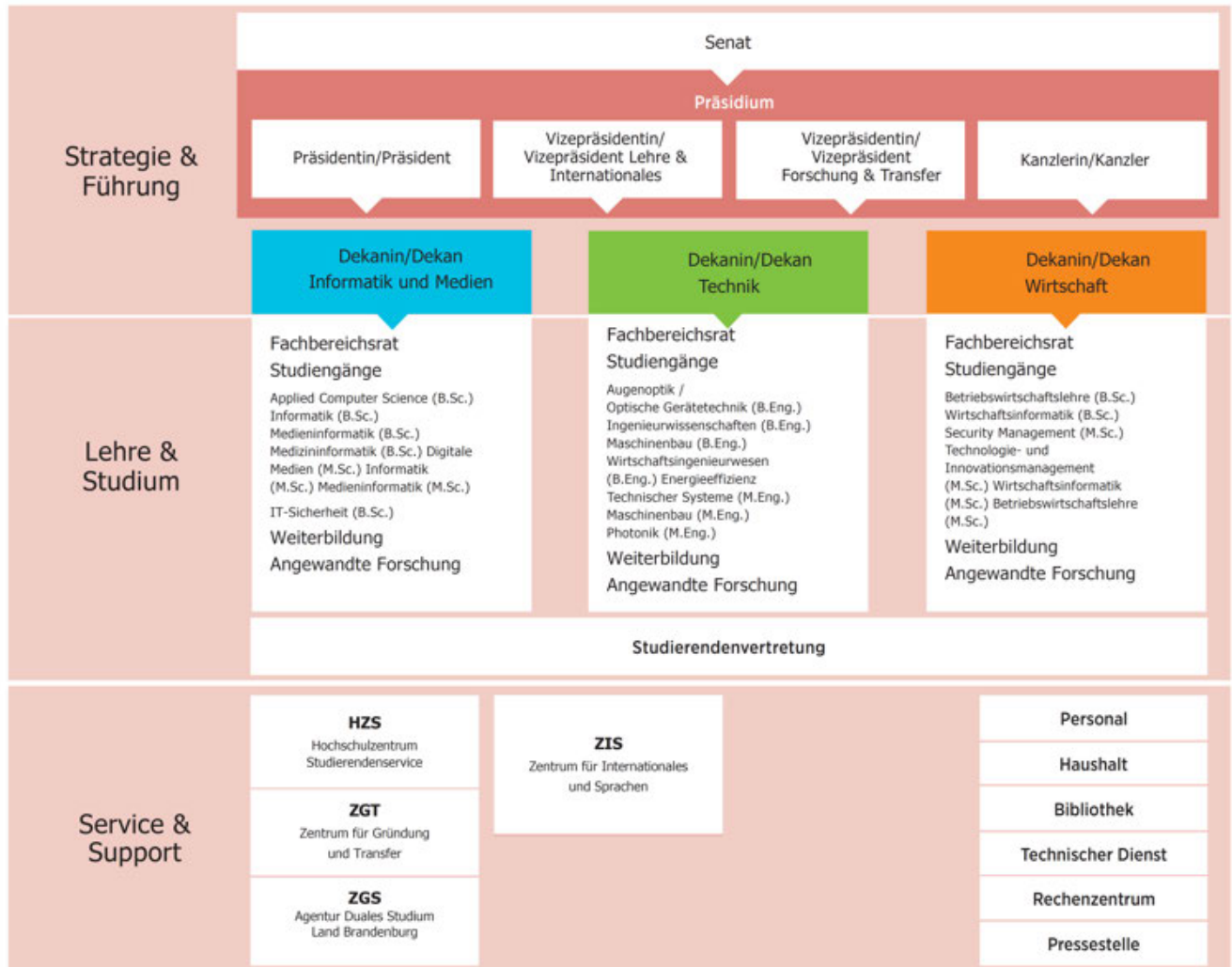


Abbildung 1: Organisatorische Struktur der Technischen Hochschule Brandenburg

Quelle: PVO der THB, Stand: April 2023

2 Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule

2.1 Zentrale und Dezentrale Leitungen

2.1.1 Das Präsidium

Das Präsidium der Technischen Hochschule Brandenburg besteht aus:

Dem Präsidenten Prof. Dr. Andreas Wilms

Der Vizepräsidentin für Lehre und Internationales, Prof. Dr. Vera Meister

Dem Vizepräsidenten für Forschung und Transfer, Prof. Dr. Sören Hirsch
Dem Kanzler, M.B.A. Steffen Kissinger

Ergebnis:

Der Frauenanteil im Präsidium liegt bei 25%.

2.1.2 Die Fachbereiche

Fachbereich Wirtschaft (FBW):

Dekan: Prof. Dr. Jochen Scheeg, Prodekan: Prof. Dr. Jürgen Schwill

Fachbereich Informatik und Medien (FBIM):

Dekan: Prof. Dr. Martin Schafföner, Prodekan: Prof. Dr. Michael Syrjakow

Fachbereich Technik (FBT):

Dekan: Prof. Dr. Justus Eichstädt, Prodekan: Prof. Dr. Peter Flassig

Ergebnis:

Der Frauenanteil in den dezentralen Leitungen liegt bei 0 %.

Die THB hat somit 1 Frau und 9 Männer in einer leitenden Position, das entspricht 11,1 %.

Hinweis: innerhalb des letzten Jahres fanden die Neuwahlen der/des Dekan:in in allen 3 Fachbereichen statt. Es gab keine weiblichen Bewerberinnen für das Amt, obwohl Professorinnen direkt angesprochen und zur Kandidatur aufgefordert wurden.

2.2 Professuren

Der Frauenanteil auf Ebene der Professuren hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht. Im Jahr 2015 gab es 8 Professorinnen an der THB, im Jahr 2022 hat sich die Zahl auf 14 erhöht. Das entspricht mit 14 Professorinnen und 55 Professuren insgesamt einem Frauenanteil von 25% in 2023. Somit konnte die THB den Anteil an Professorinnen in den vergangenen 7 Jahren fast verdoppeln, was wir als großen Erfolg werten. Wir sind davon überzeugt, diese Tendenz in Zukunft halten und weiterhin kontinuierlich steigern zu können.

Professor:innen können semesterweise Anträge zur Deputatsreduktion stellen, wenn sie nachweisen, dass sie aktiv gleichstellungsfördernde Maßnahmen begleiten. Speziell die Mitarbeit in mehreren Berufungskommissionen in einem Semester, Angebote zum Thema Genderaspekte in der Lehre, die Tätigkeit als (de)zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in MINT-Studiengängen werden zur Deputatsreduktion anerkannt.

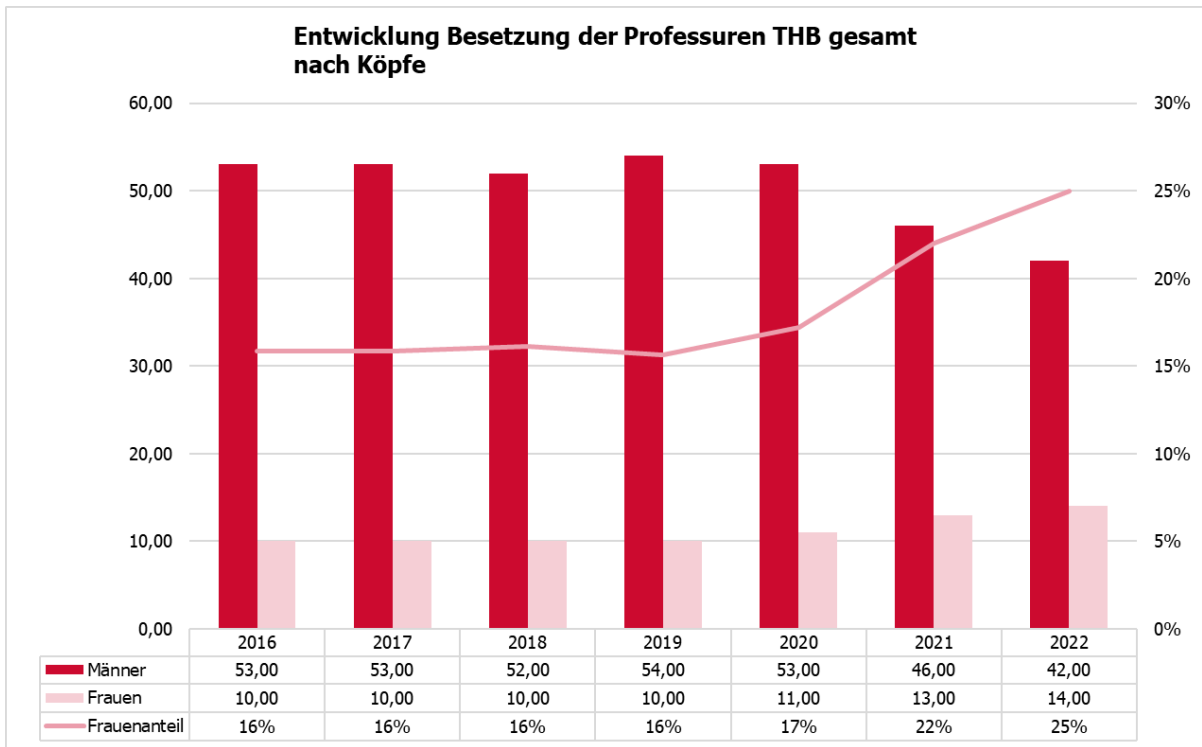


Abbildung 2: Professuren gesamt an der THB / Professorinnen

Quelle: Controlling und Berichtswesen der THB, Stand: April 2023

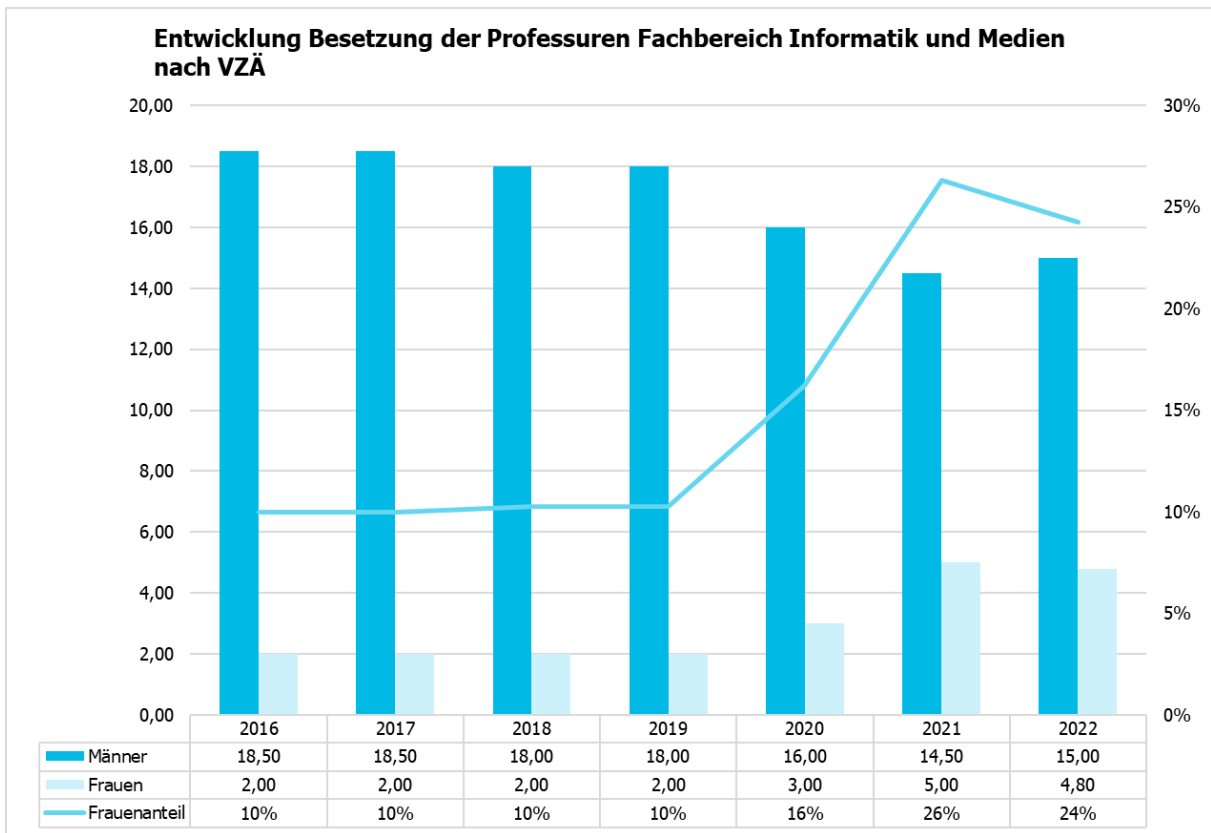


Abbildung 3: Prozentualer Anteil Professorinnen im FBIM

Quelle: Controlling und Berichtswesen der THB, Stand: April 2023

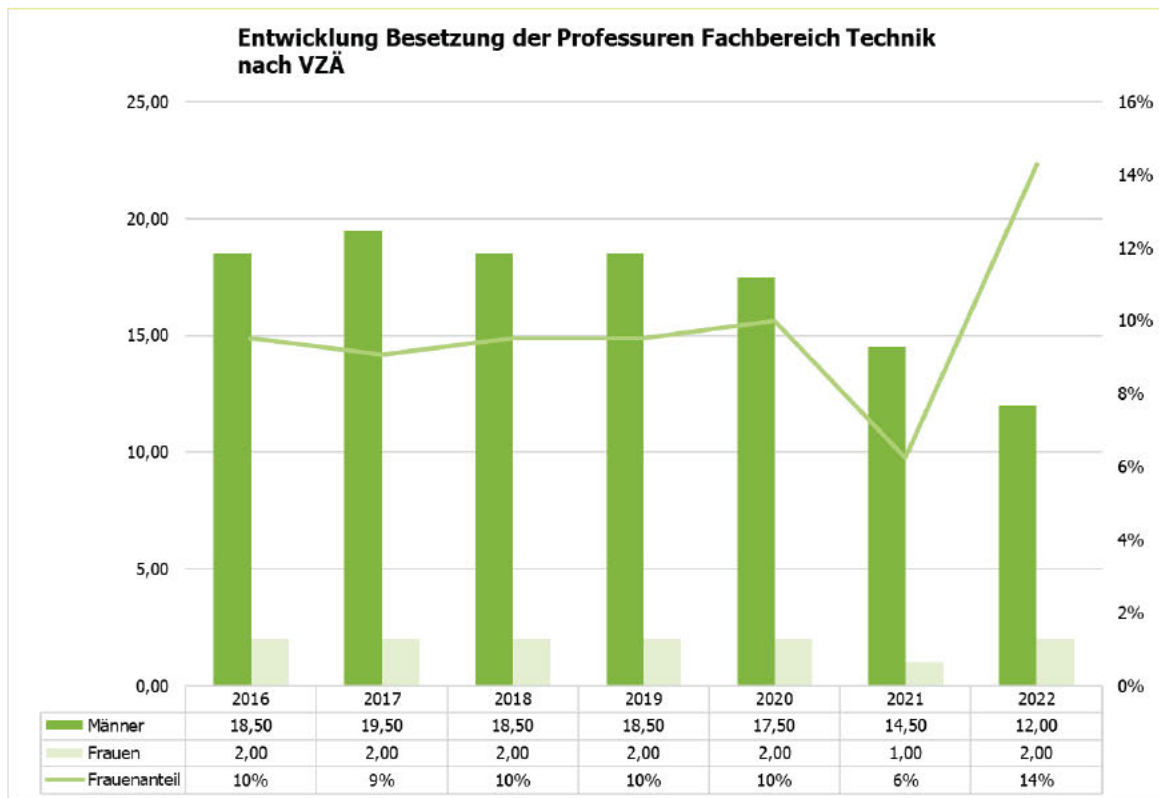


Abbildung 4: Prozentualer Anteil Professorinnen im FBT

Quelle: Controlling und Berichtswesen der THB, Stand: April 2023

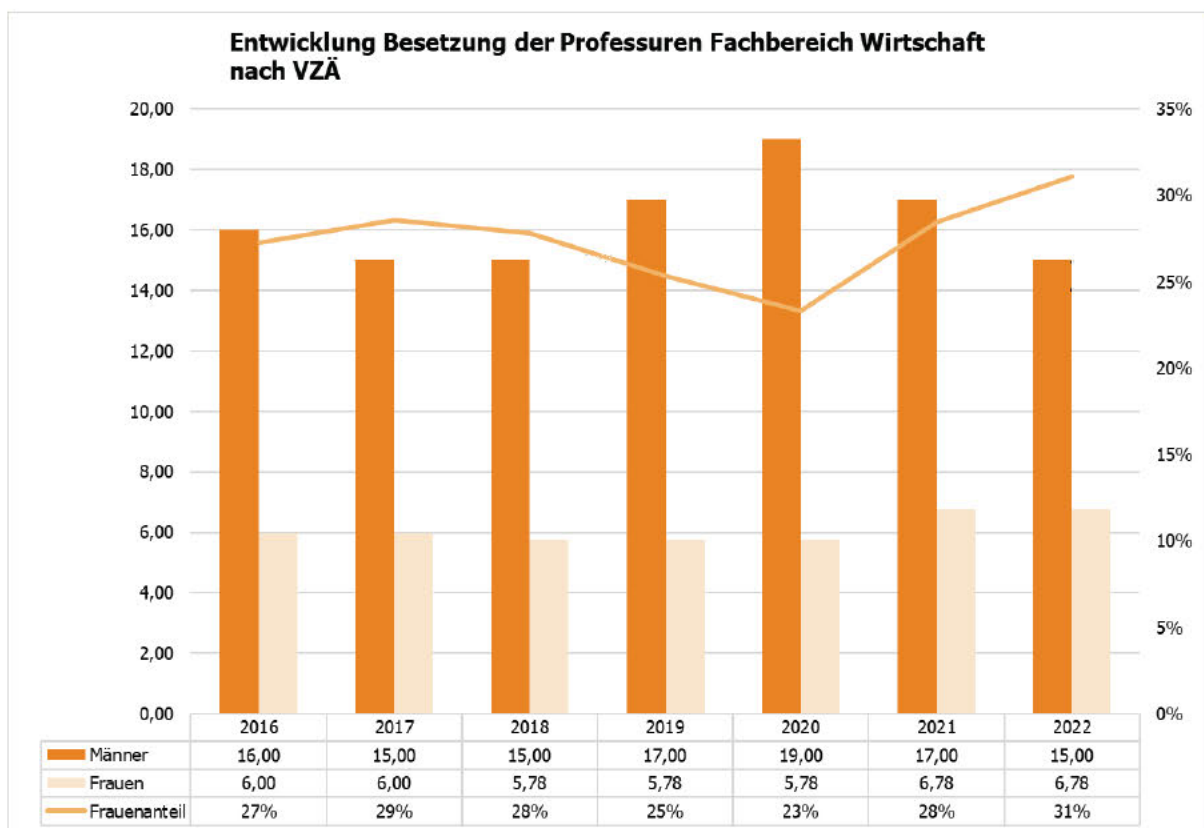


Abbildung 5: Prozentualer Anteil Professorinnen im FBW

Quelle: Controlling und Berichtswesen der THB, Stand: April 2023

Ergebnis:

Der Frauenanteil an Professorinnen im FBIM liegt aktuell bei 24%

Der Frauenanteil an Professorinnen im FBT liegt aktuell bei 14%

Der Frauenanteil an Professorinnen im FBW liegt aktuell bei 31%

Tabelle 1: Anzahl Professor:innen nach Besoldungsgruppe

Quelle: PVO der THB, Stand: 31.03.2023 und Angaben aus FBIM, FBT und FBW

Stellenbezeichnung	FBIM		FBT		FBW	
	besetzte Professuren	davon Professorinnen	besetzte Professuren	davon Professorinnen	besetzte Professuren	davon Professorinnen
W1	0	0	0	0	0	0
W2	15	2	7	2	19	7
W3	5	2	5	0	5	0
Summe	20	4	12	2	24	7

Tabelle 2: Professuren nach Fachbereich

Quelle: PVO der THB, Stand: 31.03.2023 und Angaben aus FBIM, FBT und FBW

Fachbereich	besetzte Professuren	davon Professorinnen	Frauenanteil in Prozent %
FBIM	20	4,8	24%
FBT	12	2	14%
FBW	24	6,78	31%
Summe	56	13,58	24,25%

Tabelle 3: Folgende Professuren könnten 2024-2030 neu besetzt werden

Quelle: PVO der THB, Stand: 05.06.2023 und Angaben aus FBIM, FBT und FBW

FBIM Stellenkürzel	Stellenbezeichnung	MINT-Professur	Mögliche Neubesetzung
IP 09	Künstliche Intelligenz	ja	Wird 2023 ausgeschrieben
IP 06	Praktische Informatik / Datenbanken	ja	Wird 2023 ausgeschrieben
IP 10	Digitale Medien (insbes. Mediengestaltung)	Nein*	laufendes Berufungsverfahren, voraussichtliche Besetzung SoSe 24
IP 12	Medienproduktion	Nein* (bis 2025 festgelegt)	

*künstlerische Professur

FBT Stellenkürzel	Stellenbezeichnung	MINT-Professur	Mögliche Neubesetzung
MP9	Fachgebiet Mechatronik	Ja	2026
MP7	Allg. Maschinenbau mit dem Schwerpunkt Fertigungs- und Produktionstechnik	Ja	2030
TP3	Mechanische Antriebstechnik	Ja	2024
EP 3	Automatisierungstechnik	Ja	Die Stelle befindet sich im Verfahren der Berufungskommission
MP 1	Energie- und Verfahrenstechnik	Ja	Die Stelle soll erneut ausgeschrieben werden
WTP 1	Digitale Transformation	Ja	Die Stelle befindet sich im Verfahren der Berufungskommission

FBW Stellenkürzel	Stellenbezeichnung	MINT-Professur	Mögliche Neubesetzung
BP2	Allg. BWL mit dem Schwerpunkt internationales Management und Vertrieb	Nein	2025
BP4	Allg. BWL, insbes. Rechnungswesen und Controlling	Nein	Erneute Ausschreibung läuft

FBW Stellenkürzel	Stellenbezeichnung	MINT-Professur	Mögliche Neubesetzung
BP7	Allg. BWL, insbes. Dienstleistungsmanagement, -marketing	Nein	2029
WIP12	Wirtschaftsinformatik insbes. Betriebswirtschaftliche Anwendungen und Wissensmanagement	Ja	2025
WIP 14	Wirtschaftsinformatik, insbes. Systemanalyse / Geschäftsprozesse	Ja	2025

Ergebnis:

Zwischen 2024 und 2030 werden voraussichtlich folgende Stellen neu zu besetzen sein:

Im FBIM: 4 Professuren

Im FBT: 6 Professuren

Im FBW: 5 Professuren

Aufgeteilt auf W3 und W2-Professuren:

Der Frauenanteil bei W2-Professuren liegt aktuell bei 27% (11 Professorinnen bei 41 W2-Stellen)

Der Frauenanteil bei W3-Professuren liegt aktuell bei 13% (2 Professorinnen bei 15 W3-Stellen)

2.3 Akademischer Nachwuchs

Die Grafiken „akademisches Personal“ zeigen den Anteil weiblicher Beschäftigter gesamt und nach Fachbereichen. Als akademischer Nachwuchs zählen die Stellen der Wissenschaftlichen Hilfskräfte und der akademischen Mitarbeitenden und Promovierenden. Die Fachbereiche beschäftigten in 2022 knapp über 50% des gesamten akademischen Personals. Beim akademischen Personal, das außerhalb der Fachbereiche beschäftigt ist, liegt der Frauenanteil im langjährigen Mittel bei ca. 50%. Innerhalb der Fachbereiche variiert der Frauenanteil stärker (Stand Ende 2022):

Frauenanteil akademisches Personal FBIM: 19%

Frauenanteil akademisches Personal FBT: 28%

Frauenanteil akademisches Personal FBW: 53%

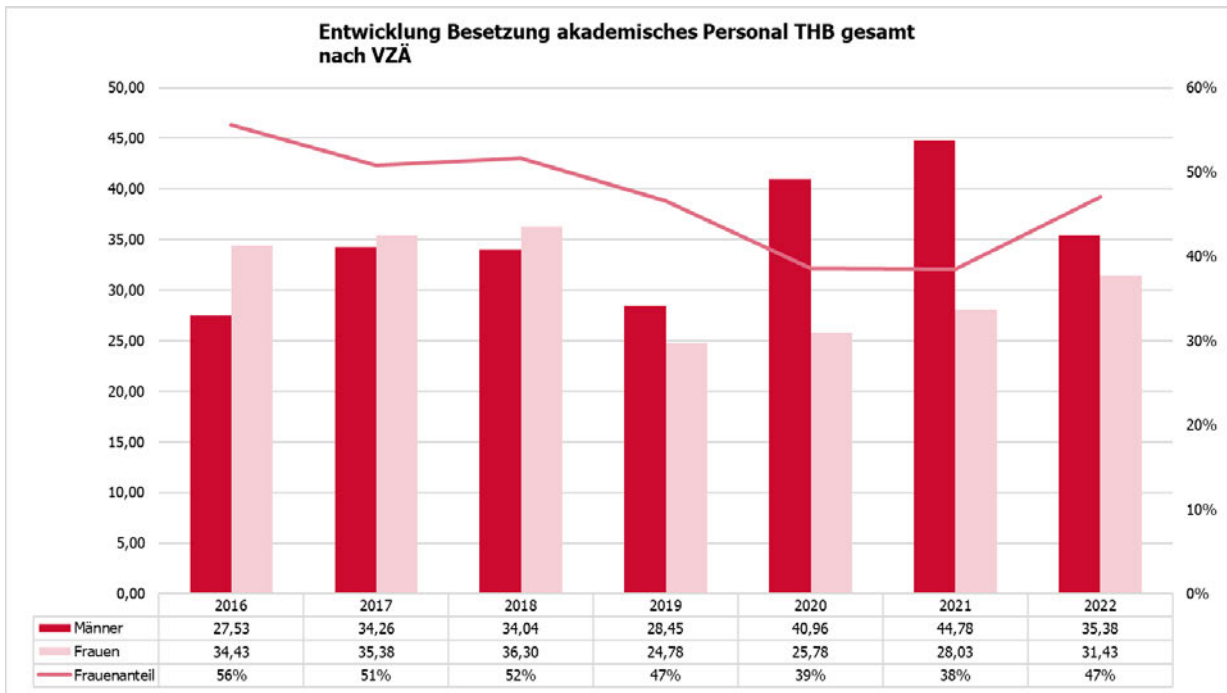


Abbildung 6: Akademisches Personal gesamt an der THB

Quelle: Controlling und Berichtswesen der THB, Stand: April 2023

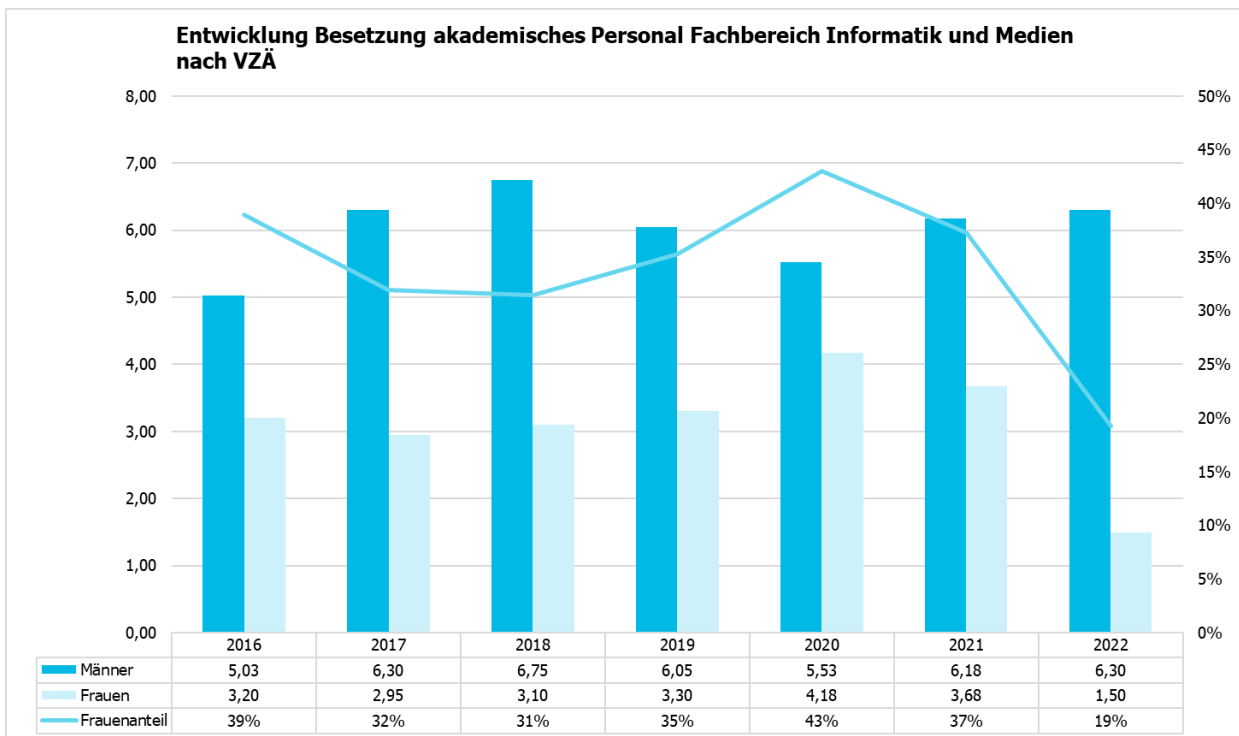


Abbildung 7: Akademisches Personal im FBIM

Quelle: Controlling und Berichtswesen der THB, Stand: April 2023

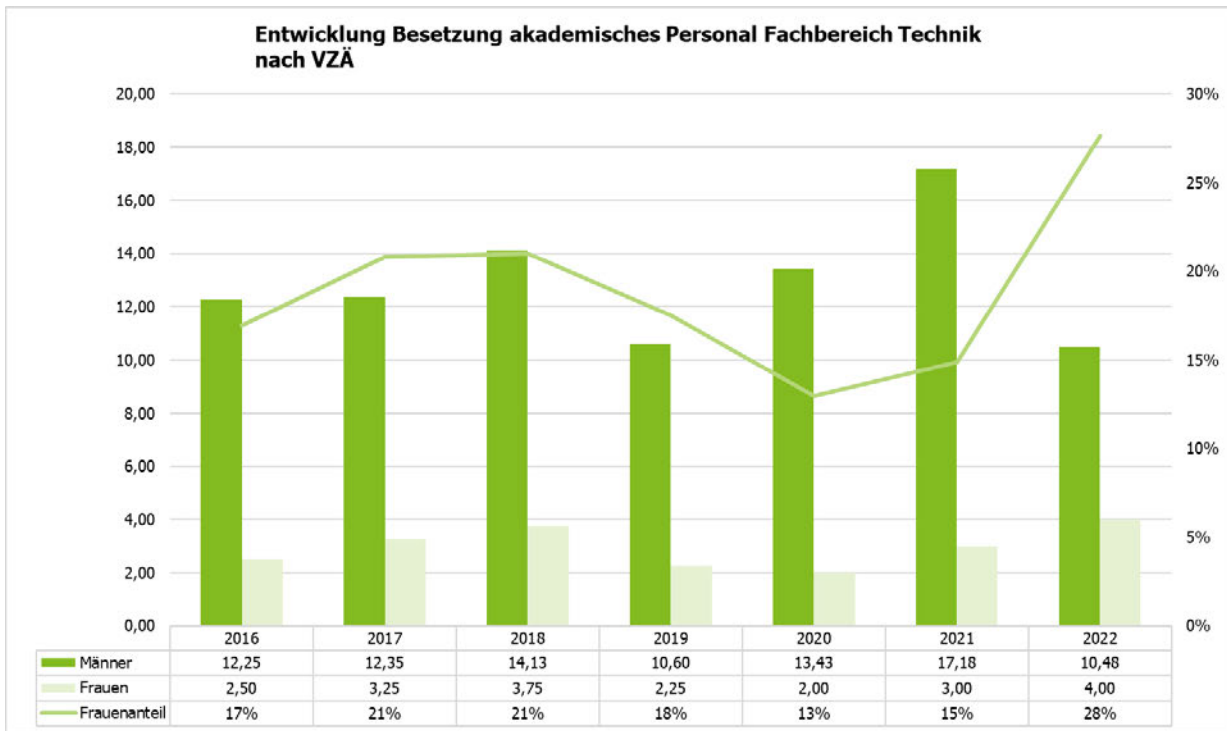


Abbildung 8: Akademisches Personal im FBT

Quelle: Controlling und Berichtswesen der THB, Stand: April 2023

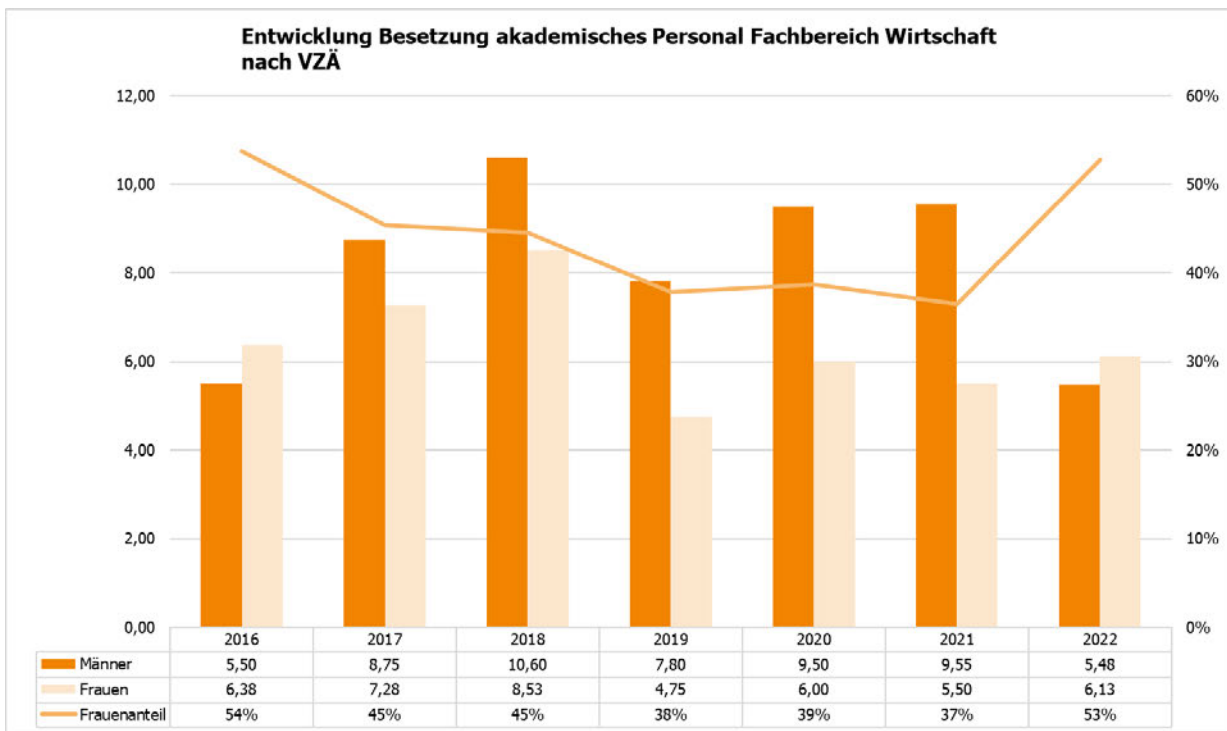


Abbildung 9: Akademisches Personal im FBW

Quelle: Controlling und Berichtswesen der THB, Stand: April 2023

Übersicht über die Promovierenden unter dem akademischen Personal zeigt Tabelle 4.

Tabelle 4: Anzahl Promovierende THB gesamt / davon Frauen

Quelle: Forschung und Technologietransfer der THB, Stand: 31.03.2023

Promovierende	Männer (in Zahlen)	Frauen (in Zahlen)	Frauenanteil (in Prozent)
FBIM	4	1	25%
FBT	1	-	0
FBW	3	1	33%
Gesamt	8	2	25%

Ergebnis:

Der Frauenanteil beim akademischen Personal ist im langjährigen Mittel bei ca. 50%. Wir haben hier unser Ziel der Parität erreichen können und werden dies auch in Zukunft so halten.

Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil der THB bei 25%.

Hier plant die THB zukünftig konkrete Maßnahmen, um die Anzahl der weiblichen Promovierenden aktiv zu fördern. (Siehe ab S. 21)

2.4 Studierende

Entwicklung der Studierendenzahlen gesamt nach Geschlecht

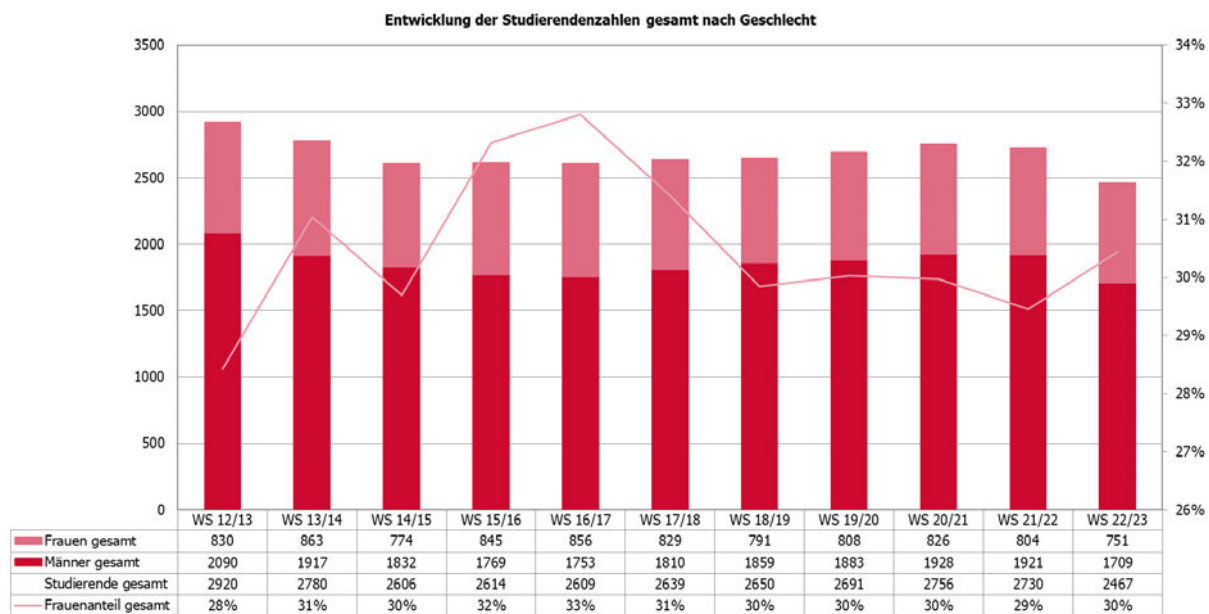


Abbildung 10: Entwicklung der Studierendenzahlen gesamt nach Geschlecht

Quelle: Controlling und Berichtswesen der THB, Stand: April 202

Entwicklung der Studierendenzahlen nach Fachbereichen

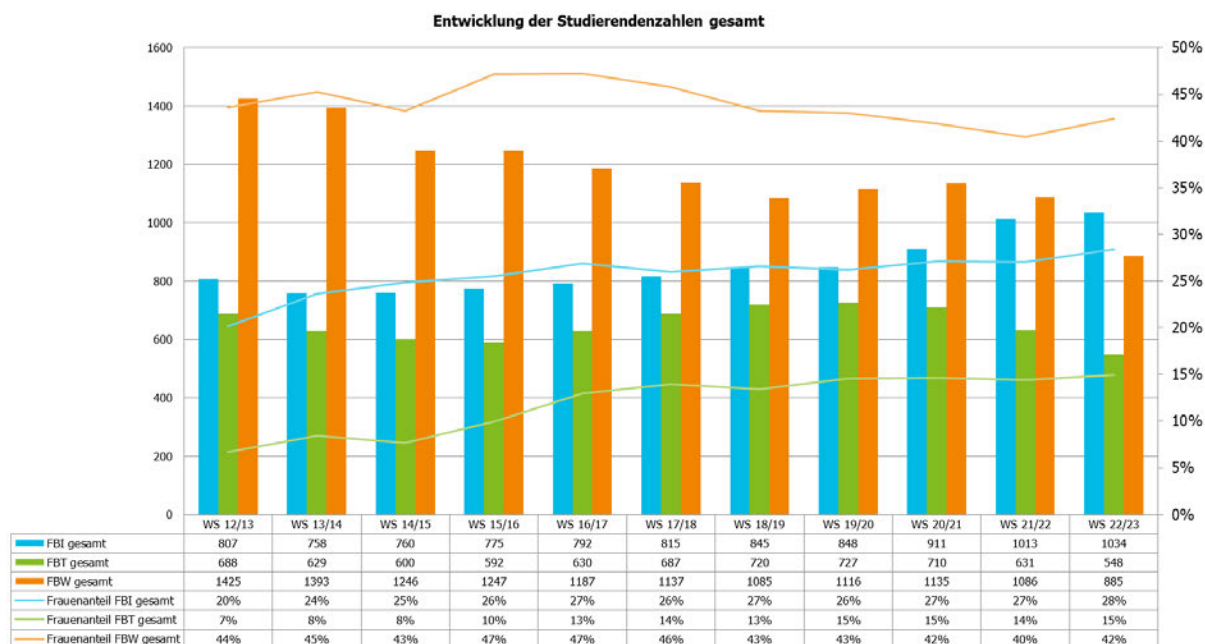


Abbildung 11: Entwicklung der Studierendenzahlen nach Fachbereichen der THB

Quelle: Controlling und Berichtswesen der THB, Stand: April 2023

Ergebnis:

Die Abbildung 11 zeigt, dass die THB – wie viele weitere HAWs in Deutschland – mit sinkenden Immatrikulationszahlen (Ausnahme FBIM) zu kämpfen hat. Aktuell arbeiten wir an vielseitigen Maßnahmen, um diesem Abwärtstrend erfolgreich entgegenzuwirken. Die THB schafft es, trotz insgesamt sinkender Studierendenzahlen, den prozentualen Anzahl weiblicher Studierender insgesamt bei ca. 30% zu halten, was wir als großen Erfolg werten.

FBIM: Im Zeitraum von 10 Jahren (2013 bis 2023) sind die Anteile der Studentinnen von 20% auf 28% gestiegen. Der Anteil Studierender insgesamt ist seit 2013 von 807 auf 1034 gestiegen. Das bedeutet, dass aktuell 128 Studentinnen mehr im FBIM studieren als in 2013 und kann als Erfolg gewertet werden.

FBT: Im Zeitraum von 10 Jahren (2013 bis 2023) sind die Anteile der Studentinnen von 7% auf 15% gestiegen. Der Anteil Studierender insgesamt ist dabei seit 2013 von 688 auf 548 gesunken. Das bedeutet, dass es der FBT trotz sinkender Immatrikulationszahlen geschafft hat, seinen Anteil weiblicher Studierender mehr als zu verdoppeln, was als Erfolg gewertet werden kann.

FBW: Im Zeitraum von 10 Jahren (2013 bis 2023) haben sich die Anteile der Studentinnen von 44% auf 42% geändert. Der Anteil Studierender insgesamt ist dabei seit 2013 von 1425 auf 885 gesunken. Das

bedeutet, dass der Anteil der Studentinnen im FBW in etwa gleichgeblieben ist, bei insgesamt sinkenden Zahlen.

Die Anzahl der MINT-Studienanfänger:innen an deutschen Hochschulen ist bundesweit seit dem WiSe 20/21 gesunken. (Quelle: statista <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/28346/umfrage/anzahl-der-mint-studienanfaenger/>). Das statistische Bundesamt spricht von 6,5% weniger Studienanfänger:innen. Der Anteil der Studienanfängerinnen im MINT-Bereich liegt aktuell bei 34,5% und ist bundesweit leicht steigend. Das zeigt, dass die THB insgesamt nur leicht unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Durch die signifikante Steigerung bei den Studienanfängerinnen im FBT und der Steigerung im FBI ist davon auszugehen, dass die THB den Bundesdurchschnitt in den nächsten Jahren erreichen wird. Der FBW ist nur in Teilen den MINT-Studiengängen zuzuordnen und wird deshalb an dieser Stelle bewusst nicht betrachtet.

Tabelle 5: Studierendenzahlen nach Fachbereich und Studiengängen

Quelle: Controlling und Berichtswesen der THB, Stand: April 2023

FBIM	Studierende gesamt WS 2022/23	Anzahl Studentinnen (in Zahlen)	Anzahl Studentinnen (in Prozent)
Applied Computer Science B.Sc.	68	22	32%
Informatik B.Sc.	252	44	17%
IT-Sicherheit B.Sc. (online)	203	42	21%
Medieninformatik B.Sc. (online)	212	77	36%
Medizininformatik B.Sc.	84	40	48%
Digitale Medien M.Sc.	49	28	57%
Informatik M. Sc.	96	15	16%
Medieninformatik M.Sc.	63	25	40%
Übrige*	7	1	14%
Summe	1034	294	28%

*Informatik Diplom, ACS Austausch, DM Austausch, Informatik Austausch

FBT	Studierende gesamt WS 2022/23	Anzahl Studentinnen (in Zahlen)	Anzahl Studentinnen (in Prozent)
Augenoptik/Optische Gerätetechnik B.Eng.	57	31	54%
Elektromobilität B.Eng.	16	1	6%
Ingenieurwissenschaften B.Sc.	84	10	12%

FBT	Studierende gesamt WS 2022/23	Anzahl Studentinnen (in Zahlen)	Anzahl Studentinnen (in Prozent)
Maschinenbau B.Eng.	108	5	5%
Wirtschaftsingenieurwesen B.Eng.	94	13	14%
Energieeffizienz Technischer Systeme M.Eng.	121	17	14%
Maschinenbau M.Eng.	48	5	10%
Übrige*	20	0	0%
Summe	548	82	15%

*IT-Elektronik, Mechatronik,A., Mikrosystemt.+Optische T.,Computer Aided Robust Eng.IngWissenschaften Dipl., Maschinenbau Dipl./,Ingenieurwiss. Austausch

FBW	Studierende gesamt WS 2022/23	Anzahl Studentinnen (in Zahlen)	Anzahl Studentinnen (in Prozent)
Betriebswirtschaftslehre B.Sc	182	98	53%
Wirtschaftsinformatik B.Sc.	269	120	45%
Berufsbegleitende Betriebswirtschaftslehre B.Sc.	152	37	24%
Betriebswirtschaftslehre M.Sc.	110	59	54%
Security Management M.Sc.	34	8	24%
Techn.- u. Innov.Management und Entrepreneurship M.Sc.	44	11	25%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	78	33	42%
Betriebswirtschaftslehre	11	9	82%
Austausch			
Übrige*	5	0	0%
Summe	885	375	42%

*BWL Dipl, Wirtschaftsinformatik Austausch

Ergebnis

Zum Ausloten geeigneter Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von Studentinnen muss hier stärker ins Detail gegangen werden.

FBIM:

Hier wird deutlich, dass traditionelle Informatik-Studiengänge zwar zunehmend von Frauen akzeptiert und studiert werden, jedoch findet man zufriedenstellende Anzahl an Studentinnen in interdisziplinären bzw. angewandten Informatik-Studiengängen. Hier haben die Digitalen Medien mit 58% die Parität

überschritten, die Medizininformatik mit 48% ist (fast) paritär und der Online-Studiengang Medieninformatik B.Sc. hat mit 36% einen bemerkenswert hohen Frauenanteil. Auch der international ausgerichtete Studiengang Applied Computer Science hat mit 32% einen wesentlich höheren Anteil an Studentinnen als der deutschsprachige, traditionelle Informatikstudiengang B.Sc. mit 17%. Der bundesweite Frauenanteil im Fach Informatik liegt im Jahr 2021/22 bei 23% (Quelle: Statista).

FBT:

Es zeigt sich, dass die Anteile weiblicher Studierender in dem interdisziplinären, medizintechnischen Studiengang Augenoptik/Gerätetechnik mit 54% deutlich höher sind als in den klassischen Studiengängen, die einen geringen Anteil an Studentinnen haben. Der FBT hat hier das größte Potential an Erhöhung des Studentinnenanteils, steht jedoch aufgrund seines ausschließlichen MINT-Angebots auch vor den größten Herausforderungen in der Gewinnung weiblicher Studierender.

FBW:

Hier zählt lediglich der Studiengang Wirtschaftsinformatik B.Sc. mit 45% Frauenanteil zu den MINT-Studiengängen. Auch hier wird deutlich, dass ein angewandter Informatikstudiengang für Frauen attraktiv ist. Lediglich die berufsbegleitende Betriebswirtschaftslehre B.Sc. mit 24% und Security Management M.Sc. mit 24% haben keine Geschlechterparität erreicht.

3 Maßnahmen und Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule

Bisher hat die THB zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Frauen aller Bereiche unterstützt:

- Finanzierung von externen Weiterbildungen (Kongressreisen, Forschungsprojekte, Mentoringprogrammen, Weiterbildungen und Qualifizierungen und weitere). Die hier zur Verfügung stehenden Mittel wurden – mit Ausnahme im Jahr 2020 (coronabedingt) – in voller Text nach der Höhe ausgeschöpft.
- Ausrichtung hauseigener Formate zur Qualifizierung und Weiterbildung und zum Mentoring von Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Professorinnen.
- Studentinnen-Café zur hochschulinternen Vernetzung von Studentinnen
- Professorinnen-Stammtisch zur Vernetzung von Professorinnen innerhalb der THB. Trifft sich 1x Semester und wird sehr gut angenommen.

Die angebotenen Maßnahmen wurden zahlreich besucht und dankbar angenommen. Einige Formate wurden wiederholt, um allen Nachfragen gerecht zu werden. Die THB plant, bis 2030 die Angebote beizubehalten und auszubauen, da ein größerer Bedarf besteht, als in den bisherigen Jahren geleistet werden konnte. Es werden auch viele neue Ideen an uns herangetragen, die wir aufgreifen und gerne in

Zukunft realisieren möchten. Generell erkennen wir eine deutlich steigende Nachfrage nach unseren hauseigenen Maßnahmen im Rahmen von PP III und eine Steigerung der Frauenquote auf allen akademischen Ebenen. Wir streben danach, diesen Erfolg in Zukunft noch zu verstärken und auszubauen. Hierfür sollen die im folgenden genannten Maßnahmen, unter Einbeziehung des Kaskadenmodells*, eingeführt und unser GBA-Team personell verstärkt werden.

* Das Kaskadenmodell bezeichnet in der wissenschaftspolitischen Diskussion eine Form der Geschlechterquote, bei der - ausgehend von einer bestimmten Karriere- oder Qualifizierungsstufe - der Frauenanteil auf der nächstunteren Stufe eine Zielgröße für den zu erreichenden Frauenanteil bildet.

Maßnahmen zentrale Leitungsebene

Die THB strebt langfristig die Parität in der Hochschulleitung an.

Die VPL Frau Prof. Dr. Vera Meister wird voraussichtlich 2025 in Pension gehen. Die THB strebt eine weibliche Nachbesetzung der Stelle an. Somit soll gewährleistet sein, dass der Frauenanteil im Präsidium zur Neuwahl der Hochschulleitung in 2026 gleichbleibend bei 25% bleibt. Das setzt voraus, dass sich die zentrale Führungsebene bereits vorausschauend nach potentiellen Kandidatinnen in der Professorinnenschaft umsieht und diese mit gezielten Maßnahmen bzw. Weiterbildungen im Vorfeld auf ein mögliches Führungsamt vorbereitet.

Maßnahmen dezentrale Leitungsebene

Die THB strebt langfristig die Parität in den dezentralen Leitungsebenen an. Bis 2030 strebt die THB die Erhöhung des Frauenanteils in den dezentralen Leitungsebenen auf 33,33% an. Die THB sieht sich aktuell in allen Fachbereichen mit der Schwierigkeit konfrontiert, überhaupt freiwillige Kandidaten:innen für das Amt des/der Dekans:in zu begeistern. Hier sind langfristige Strategien innerhalb des jeweiligen Fachbereichsrats nötig, um Professorinnen für das Amt als Dekanin oder Prodekanin zu begeistern. Eine erste operative Maßnahme besteht darin, den Frauenanteil unter den Mitgliedern der Gremien, z.B. im Fachbereichsrat zu erhöhen. Eine weitere Möglichkeit ist das Angebot und die Finanzierung von Weiterbildungen. Die gezielte Ansprache von Kolleginnen konnten hier erste Erfolge verzeichnen, z.B. konnten wir die Frauenquote im Akademischen Senat und im Fachbereichsrat FBIM bereits signifikant erhöhen. Unsere Strategie möchten wir intensivieren und weiterverfolgen. Wir sind zuversichtlich, hier zukünftig mehr Frauen für Ämter in strategischen Leitungsebenen zu gewinnen.

Maßnahmen Professuren

Die THB hat sich zum Ziel gesetzt, den Professorinnen-Anteil von 25% auf 35% zu erhöhen. Damit wäre die Grundlage geschaffen, langfristig Parität zu erreichen, da es uns in den letzten Jahren gelungen ist, mehr Professorinnen einzustellen als im Hochschulvertrag vorgesehen war.

Allerdings stellt dies ein ehrgeiziges und schwieriges Unterfangen dar, da wir regional und überregional mit geringen Bewerberinnenzahlen konfrontiert sind. Selbst mit gezielten Maßnahmen (verlängerten Fristen, der Betätigung des eigenen Netzwerks, der Einstellung in speziellen Frauenportalen etc.) gelingt es trotz dem Willen aller Beteiligten nicht immer, qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen. Innerhalb laufender Berufungsverfahren sagen viele Kandidatinnen ab, da sie anderweitig beschäftigt wurden. Aus diesem Grund hat sich die GBA in Gesprächen mit den Mitgliedern des Präsidiums dahingehend verständigt, die eigenen Zielzahlen nach dem Kaskadenmodell zu bewerten.

Mögliche Erhöhung des Frauenanteils durch eine Besetzung nach dem Kaskadenmodell, im Vergleich zu einer paritätischen Besetzung bis 2030:

- Im FBIM von 4 auf 5 (paritätisch auch 5)
- Im FBT von 2 auf 3-4 (paritätisch: 4)
- Im FBW von 7 auf 9 (paritätisch: 10)

Während der Projektlaufzeit werden voraussichtlich zwei W3-Professuren neu zu besetzen sein. Aus den Tabellen (Nr. 1-2) in Kap. 2 wird erkennbar, dass es der THB in den letzten Jahren gelungen ist, vor allem W2 Professuren mit Frauen zu besetzen. Um den Anteil an Frauen in den zentralen und dezentralen Leitungsebenen zu erhöhen, muss eine Erhöhung des Frauenanteils auch in den W3-Professuren gelingen. Das wird dadurch begründet, dass W3 Professuren an der THB als profilbildende Professuren gesehen werden, die den Anspruch haben, dass Mann/Frau leitend tätig wird. Die Besetzung einer weiteren W3-Stelle durch eine Frau wird angestrebt.

Anmerkung: Einige der in Tab. 2 gelisteten Professuren haben die C-Besoldung. Hier wird bei einer Neubesetzung auf die W-Besoldung umgestellt. Die THB hat 15 W3-Planstellen insgesamt.

Maßnahmen akademisches Personal und Promovierende

Die THB möchte die Anzahl des akademischen Personals außerhalb der Fachbereiche sowie im FBW weiterhin paritätisch halten. Der Frauenanteil im FBIM liegt Ende 2022 bei 19%, was jedoch nicht als absolutes Ergebnis gewertet werden kann. Hier sind einige Projektstellen ausgelaufen, was einen Einbruch beim Gesamtergebnis bewirkt hat. Der FBIM ist zuversichtlich, dass der Frauenanteil beim akademischen Personal in den nächsten Jahren wieder das gewohnte Niveau aus den Vorjahren erreichen kann. Im FBT liegt der Frauenanteil bei 28%, was als gutes Ergebnis in einem reinen MINT-Fachbereich bewertet werden kann. Hier möchte der FBT dennoch eine Erhöhung der Frauenanteile langfristig auf 35% erreichen.

Ziel ist es, bis 2030 die Anzahl der weiblichen Promovierenden stetig zu erhöhen, um so langfristig Nachwuchs auf höheren akademischen Ebenen zu erhalten. Durch Fördermaßnahmen (siehe Kapitel 3)

soll weibliches akademisches Personal auf dem Weg zur Promotion unterstützt werden. Die THB strebt eine Anzahl von 33% Frauen bei den Promovierenden bis 2030 an.

Maßnahmen Studierende

Trotz der kontinuierlich steigenden Zahlen weiblicher Studierender (bei zurückgehenden Immatrikulationszahlen gesamt) gilt es, zahlreiche weitere Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen zu ergreifen und bestehende Maßnahmen zu spezifizieren und zu verstärken. So sollen trotz Leaky Pipeline* längerfristig mehr Frauen auf höheren akademischen Ebenen gewonnen werden. Mögliche Maßnahmen sind u.a.: Besuche von Bildungsmessen und Schulen, Sichtbarkeit der THB regional und überregional erhöhen, gezielte Ansprache von Schülerinnen, Teilnahme an Aktionstagen u.a. dem GirlsDay, Ausrichtung von Aktionstagen für die Öffentlichkeit, spezielle Aktivitäten auf Social Media, Wettbewerbe, Weiterbildungen im Bereich akademische Karrierewege für Studentinnen u.v.m.

Die Hochschule strebt mit Hilfe der in Kapitel 3 genannten Maßnahmen eine Erhöhung der Anteile weiblicher Studierender von 30% auf 35% bis ins Jahr 2030 an. Um maßgeschneiderte Maßnahmen ableiten und entwickeln zu können, wurden die einzelnen Studiengänge mit den jeweiligen Studentinnen-Zahlen in Tabelle 5 detailliert dargestellt.

Die Hochschule setzt sich darüber hinaus auch zum Ziel, neue interdisziplinäre und attraktive Studienprogramme zu schaffen, die Studentinnen auf regionaler, überregionaler und internationaler Ebene anziehen, um so den Anteil an Studentinnen – vor allem in MINT Studiengängen – effektiv zu erhöhen und zukunftswirksam zu halten.

* Mit dem Begriff der Leaky Pipeline wird der in der Wissenschaft absinkende Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen bezeichnet, der in vielen Fachbereichen trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Mädchen und Frauen, Frauenförderplänen, Gleichstellungspolitiken, Gender Mainstreaming-Maßnahmen und gezielter Angebote im MINT-Bereich sowie von Mentoring-Programmen immer noch zu verzeichnen ist und auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen hinweist. Quelle: <https://www.che.de/2021/leaky-pipeline-an-den-hochschulen-besteht-eu-weit-u-multirank-startet-neuen-gender-monitor/>

4 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Die THB plant, im Förderzeitraum 3 Professuren im Rahmen des PP30 Programms zu berufen. Darüber hinaus soll eine Wissenschaftlerin auf dem Weg zur Professur an der THB gefördert werden. 1,5 akademische Personalstellen sind für die Organisation und Durchführung der geplanten Maßnahmen sowie für die strukturelle Unterstützung bei der Einrichtung neuer Studienformate zuständig.

Eine Besetzung aller drei Professuren zum Förderbeginn des PP30 ist unrealistisch, wir sind aber zuversichtlich, die Stellen innerhalb der Programmlaufzeit besetzen zu können. Aus diesem Grund werden die im Rahmen von PP30 zur Verfügung stehenden Mittel nicht in voller Höhe ausgeschöpft werden. Die abgebildete Tabelle stellt ein theoretisches Modell dar, nach dem ab 2024 jedes Jahr eine Professur mit einer Frau besetzt werden kann.

Hierfür ist folgendes jährliches Gesamtbudget für gleichstellungsfördernde Maßnahmen notwendig:

Tabelle 6: Planungstabelle Personalstellen im Rahmen von PP30

Quelle: PVO der THB, Stand 10.05.2023 (Die Berechnung ist ein ungefährender Wert und wird entsprechend angepasst)

Stellenbezeichnung	Personalkosten	Gesamt													
Professorin FBIM	W2 40 h Arbeitszeit wöchentlich	W2:													
	<table border="1"> <tr> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> <td>2029</td> <td>2030</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030							
2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030									
Professorin FBT	W2 40 h Arbeitszeit wöchentlich	W2:													
	<table border="1"> <tr> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> <td>2029</td> <td>2030</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2025	2026	2027	2028	2029	2030								
2025	2026	2027	2028	2029	2030										
Professorin FBW	W2, 40 h Arbeitszeit wöchentlich	W2:													
	<table border="1"> <tr> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> <td>2029</td> <td>2030</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2026	2027	2028	2029	2030									
2026	2027	2028	2029	2030											
Wissenschaftlerin (PostDoc) auf dem Weg zur Professur für 4 Jahre	W3, 40 h Arbeitszeit wöchentlich	W3:													
	<table border="1"> <tr> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> <td>2029</td> <td>2030</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030							
2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030									

Tabelle 7: Aufstellung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen

Quelle: GBA der THB, Stand 10.05.2023 (Die Berechnung ist ein ungefährender Wert und wird entsprechend angepasst)

Maßnahmen Nr.	Bezeichnung	Ausgaben jährlich	Ausgaben gesamt für 6 Jahre
1.	Personalmittel Sachmittel für Referentin (100%) für die Maßnahmen im Zusammenhang mit PP2030 Sachmittel für eine Referentin (50%) zur Unterstützung zur Entwicklung genannter „attraktiver“ Curricula	[REDACTED] [REDACTED]	[REDACTED] [REDACTED]
2.	Maßnahmen zur projektbezogenen wissenschaftlichen Qualifizierung von Professorinnen, Doktorandinnen, Wiss. Mitarbeiterinnen, Publikationszuschüsse, Forschungsreisen, Teilnahme an Weiterbildungsformaten	[REDACTED]	[REDACTED]
3.	Bildungschancen und Chancengleichheit erhöhende sonstige Maßnahmen	[REDACTED]	[REDACTED]
4.	Maßnahmen zur Förderung des generationenübergreifenden Austauschs und Fragen weiblicher Karriere- und Bildungswege	[REDACTED]	[REDACTED]
5.	Maßnahmen zur Förderung von Stipendien für Studierende mit Kind in der Abschlussphase des Studiums	[REDACTED]	[REDACTED]
6.	Personalmittel und Sachmittel für Mitarbeiterin für weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Hochschulvertrag	[REDACTED]	[REDACTED]

5 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule

Die THB plant eine Einbindung des Gleichstellungskonzepts in die Hochschulstrategie (Hochschulentwicklungsplan) und die Fachbereichsentwicklungspläne und sieht die Gesamtverantwortung für Gleichstellung auf Leitungsebene. Das Gleichstellungskonzept wird vom Senat und den dezentralen Leitungsebenen unterstützt.

Das breit aufgestellten GBA-Teams mit einer zentralen GBA (+ Stellevertretung + Vertretung) und jeweils 4 dezentralen GBAs und deren Stellvertretungen hat sich als großer Pool in der Zusammenarbeit bewährt und soll so auch in Zukunft weitergeführt werden. Das Team der GBA tagt turnusmäßig 3x im Jahr in konsolidierenden Sitzungen und tauscht sich zwischenzeitlich per Mail und virtuellen Sitzungen zu gegebenen Anlässen aus.

Die THB möchte bereits bestehende, bewährte Maßnahmen weiterführen, das sind, um nur einige zu nennen:

- Hausinterne Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Besuche von Schulen, Bildungsmessen
- Teilnahme an Aktionstagen wie z.B. „GirlsDay“
- Leichte zentrale Erreichbarkeit der GBA auf allen Kanälen, Politik der „offenen Türen jederzeit“
- Studentinnen-Café
- Karrierecoaching für Studentinnen
- Familienfreundliche Hochschule
- Professorinnen-Stammtisch
- U.v.m.

Neue Maßnahmen zur Erreichung der Wirksamkeit genannter Ziele:

- Mentoring-Programme für Studentinnen zur akademischen Laufbahn
- Mentoring-Programm weibliche Karrierewege für akademische Mitarbeiterinnen
- Karrierecoaching speziell für Studentinnen kurz vor dem Abschluss
- Promotionsförderung von akademischen Mitarbeiterinnen insbes. Promovendinnen
- Finanzielle Förderung von Weiterbildungen für Professorinnen
- Finanzielle Förderung von Publikationen und wiss. Beiträgen von akademischen Mitarbeiterinnen und Professorinnen
- Finanzielle Förderung von Messe- und Kongressreisen für Promovendinnen, akad. Mitarbeiterinnen und Professorinnen
- Spezielle Weiterbildungsprogramme und Coaching von Professorinnen für Führungsebenen
- U.v.m.

6 Ziele

Aus dem aktuellen Stand und den Zahlen ergeben sich Ziele für den Förderzeitraum bis 2030. Diese sind auch in den Zielen im Hochschulvertrag (2019-2023) und in den Maßnahmen aus dem PP III (2019-2024) verankert. Zu den Zielen gehören u.a.:

Ziel 1: Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Erzielung von 25% Frauenanteil in zentralen und dezentralen Leitungspositionen.

Ziel 2: Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in Gremien und Organen der Hochschule auf 35%.

Ziel 3: Steigerung des Anteils von Professor:innen von 25% auf 27-30% mit dem Ziel der langfristigen Parität auf 35%.

Ziel 4: Entwicklung von nachhaltigen Maßnahmen zur Steigerung der Anzahl weiblicher Studierender generell und besonders im MINT-Bereich. Erhöhung der Anteile von Studentinnen in traditionellen MINT-Studiengängen um +3 bis +5%.

Ziel 5: Errichtung neuer, attraktiver und international ausgerichteter Studiengänge mit Anwendungsorientierung, sowie die Überarbeitung bestehender Studienangebote, um mehr weibliche Studierende, regional, überregional und international zu erreichen.

Ziel 6: Ausbau und Weiterentwicklung von vorhandenen Formaten, die den generationenübergreifenden Austausch zu Fragen weiblicher Karriere- und Bildungswege fördern.

Ziel 7: Intensivierung der in der deutschlandweiten Charta „Familie in der Hochschule“ vereinbarten Standards zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben in Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützender Tätigkeit.

Ziel 8: Bekanntmachung der THB regional als gleichstellungstarke, für Studentinnen attraktive Hochschule in der Region über SocialMedia, Infoveranstaltungen etc.

Ziel 9: Förderung der Internationalisierung an der THB: gezielte Ansprache (z.B. mittels Infomaterials, Motivation durch Dozentinnen und Professorinnen der THB bei Auslandsaufenthalten) von Studentinnen aus dem Ausland, Förderung von internationalen Promovendinnen, Steigerung der student mobility mit gleichzeitiger Steigerung weiblicher Anteile, Steigerung der Anzahl von weiblichem, akademischen Personal aus dem Ausland.

Ziel 10: Maßnahmen zur Chancengleichheit und Genderaspekten bei Ausschreibungen, Bewerbungsprozessen und Berufungen mit besonderem Fokus darauf, mehr Bewerbungen von Frauen zu erhalten.

Ziel 11: Maßnahmen zur Förderung hochschulinterner akademischer Karrierewege, siehe Kap. 5

Ziel 12: Besondere Fortbildungsformate für Führungskräfte für die Themen von Chancengleichheit, Gender und Familienorientierung.

Ziel 13: Maßnahmen zur stärkeren Vernetzung der Aktivitäten zum Thema Gleichstellung, Diversity und Gender.

Ziel 14: Einführung von Gleichstellungs-Monitoring.

Zusammenfassung

Das vorliegende Gleichstellungskonzept gibt der THB konkrete Ziele für die Arbeit in den Jahren 2024-2029. Das Gleichstellungskonzept wurde vom Akademischen Senat in der Sitzung vom 12. Juli 2023 mit 8 / 1 / 2 (Ja / gegen / Enthaltung) von 11 Stimmen beschlossen. Das Gleichstellungskonzept wird über die Webseite der Technischen Hochschule Brandenburg veröffentlicht.