



Gleichstellungskonzept der Technischen Fachhochschule Wildau

Das Gleichstellungskonzept der TFH Wildau wurde von der *Projektgruppe Gleichstellung* verfasst. Ihr gehörten folgende Hochschulmitglieder an:

- Prof. Dr. Ingrid Wirth (Gleichstellungsbeauftragte und Projektleiterin)
- Dr. des. Michael Frey (Projektkoordinator "Familienfreundliche Hochschule")
- Prof. Dr. Bertil Haack (FB Wirtschaft, Verwaltung und Recht)
- Bert Leber (Student)
- Prof. Dr. Siegfried Rolle (FB Ingenieurwesen/Wirtschaftsingenieurwesen)
- Chris Schwarz (Chemotechnikerin und Personalrätin)
- Prof. Dr. Stephan Teichmann (FB Betriebswirtschaft/Wirtschaftsinformatik)
- Silvana Wunnicke-Scholl (Studentin)

Der Senat der TFH Wildau verabschiedete das Gleichstellungskonzept in seiner Sitzung am 17.11.2008 einstimmig.

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung	4
2. Situationsanalyse	5
2.1 Entwicklung der Frauenanteile an den Studierenden	5
2.2 Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten	7
3. Ziele und Maßnahmen	13
3.1 Gezielte Rekrutierung von Frauen für die Besetzung von Professuren	13
3.2 Familienfreundlichkeit als Bestandteil von Gleichstellung	14
3.3 Zielgerichtete Unterstützung von Studentinnen während des Studiums	15
3.4 Studentinnen sind auf Führungspositionen in der Wirtschaft vorzubereiten	16
3.5 Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen und in der Mitarbeit in Gremien	17
3.6 Ausgewogenes Verhältnis zwischen Studentinnen und Studenten	17
3.7 <i>Gender</i> als Instrument zur Förderung von Frauen und Männern	18
3.8 Chancengleichheit als Kriterium der leistungsbezogenen Besoldung	18
3.9 Fazit	19
4. Qualitätsmanagement als Instrument zur Durchsetzung von Chancengleichheit („Gleichstellungsmonitoring“)	19

1. Vorbemerkung

Seit den durch den Wissenschaftsrat im Jahre 1998 verabschiedeten *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung* kann die TFH Wildau auf eine insgesamt positive Entwicklung zurückblicken. Nach nunmehr 10 Jahren ist die TFH Wildau bei der Analyse des *Center of Excellence Women in Science (CEWS)* von einem der hinteren Plätze auf eine Platzierung im vorderen Mittelfeld aufgerückt (CEWS: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. Bonn 2007). Die Ranglisten wurden auf Basis der Indikatoren Frauenanteil an den Professuren, am Personal sowie an den Studierenden erstellt. Die letzten veröffentlichten Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2004, eine weitere positive Tendenz ist besonders danach erkennbar (vgl. *Abschnitt 2 „Situationsanalyse“*). Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg ist darin zu sehen, dass die Gleichstellungspolitik nicht nur als Sache der Gleichstellungsbeauftragten gesehen wird, sondern dass ein Umdenken bei den männlichen Kollegen stattgefunden hat, die insgesamt der Chancengleichheit von Frauen gegenüber sehr positiv eingestellt sind. Das bezieht sich auf die Hochschulleitung, die Fachbereiche, die zentralen Einrichtungen und die Gremien, wie z.B. Senat und Fachbereichsräte.

Ein Mangel der bisherigen Aktivitäten ist darin zu sehen, dass es sich um zahlreiche Einzelmaßnahmen handelte, die wohl überlegt, aber oftmals spontan in Angriff genommen wurden. Es fehlte bisher an einem durchgängigen Konzept, welches durch die erarbeitete Frauenförderrichtlinie und Frauenqualifizierungspläne nicht abgedeckt werden konnte.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept versucht dieses Defizit auszufüllen und ist das Ergebnis einer Projektarbeit. Eine Grundidee hierbei war, die Ziele der Gleichstellung, vorgesehene Maßnahmen und deren Realisierung zum Anliegen *aller* Kolleginnen und Kollegen sowie der Studierenden zu machen. Daher setzt sich die Projektgruppe von acht Personen wie folgt zusammen:

- 4 Professorinnen und Professoren (1 weiblich/3 männlich), darunter:
 - 2 Senatsmitglieder,
 - 1 Dekan,
 - 1 Gleichstellungsbeauftragte;
- 1 Technische Angestellte und Vertreterin des Personalrates;
- 1 Projektmitarbeiter (Projekt *Familienfreundliche Hochschule*);
- 2 Studierende, darunter:
 - 1 Studentin (alleinerziehend, 3 Kinder),
 - 1 Student (zusammenlebend, 2 Kinder).

Das Gleichstellungskonzept soll ein Instrumentarium sein, das es besser als bisher ermöglicht, gleichstellungspolitische Ziele in strategische Planungen einzubeziehen. Dies erfordert, dass alle Ebenen der Hochschule in die Verantwortung genommen werden, um einen echten Wandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu bewirken.

2. Situationsanalyse

Die TFH Wildau hat eine 17-jährige Geschichte mit einer dynamischen Entwicklung. Mit 3.634 Studierenden (per 31.10.2008) aus dem In- und Ausland ist sie, gemessen an der Studierendenzahl, die größte Fachhochschule des Landes Brandenburg. Das Studienangebot umfasst 23 Direkt- und sechs Fernstudiengänge. Der erreichte Entwicklungsstand in Lehre, angewandter Forschung, Internationalisierung, Qualitätsmanagement und Weiteres ist in der *Anlage 1 „Jahreswechsel 2008/2009“* dargestellt.

Die aufgezeigten Erfolge sind auf ein hohes Engagement aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihrer motivierenden Ausstrahlung gegenüber den Studentinnen und Studenten zurückzuführen. Sie sind unter anderem aber auch das Ergebnis einer kontinuierlichen und beharrlichen Gleichstellungsarbeit.

2.1 Entwicklung der Frauenanteile an den Studierenden

Die TFH Wildau ermöglicht ein Studium in den Fachrichtungen

- Mathematik / Naturwissenschaften
- Ingenieurwesen
- Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

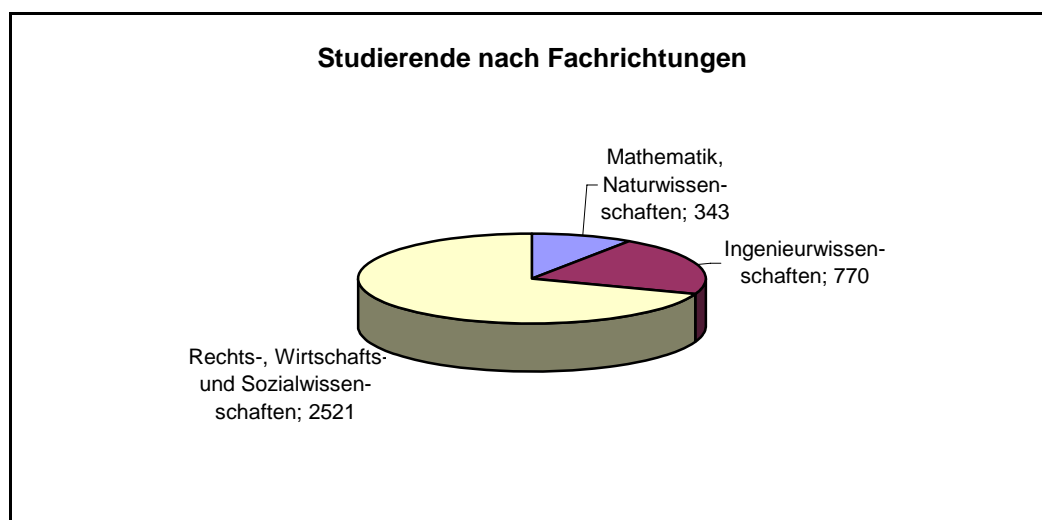


Abb. 1: Studierende nach Fachrichtungen (2008)

Mit 70 % ist die Zahl der Studierenden in der Fachrichtung Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften am Größten. In dieser Fachrichtung befinden sich die meisten weiblichen Studierenden.

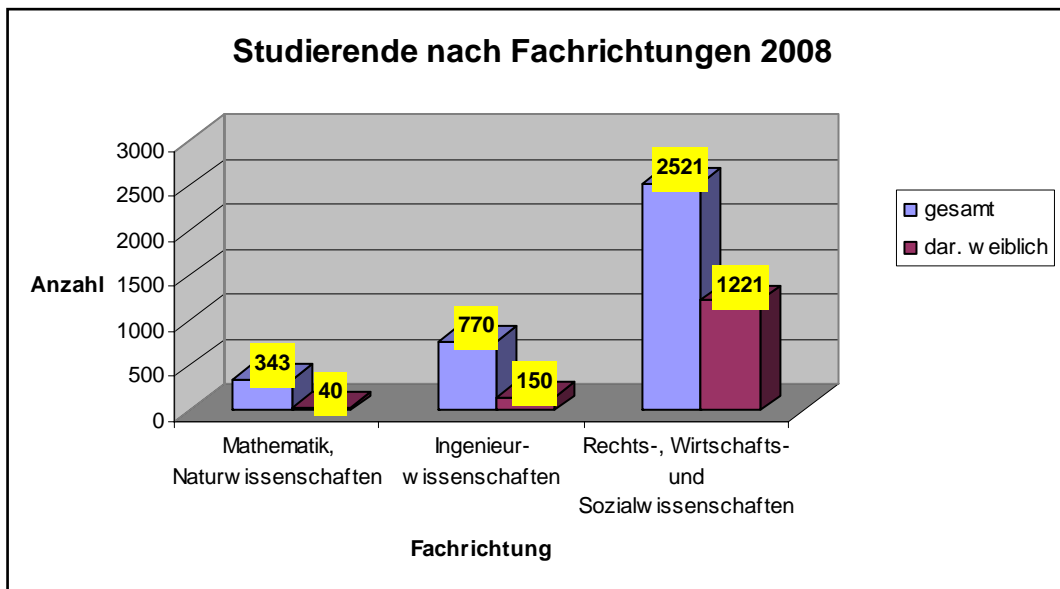


Abb. 2: Studierende (davon weiblich) nach Fachrichtungen

Diese fachrichtungsbezogene Erscheinung lässt sich mit aller Wahrscheinlichkeit kurz- und mittelfristig nicht umkehren, aber doch zu Gunsten der zurzeit noch benachteiligten Fachrichtungen tendenziell verändern.

Die Zahl der weiblichen Studierenden hat sich 2008 gegenüber 2004 erhöht (Abb. 3).

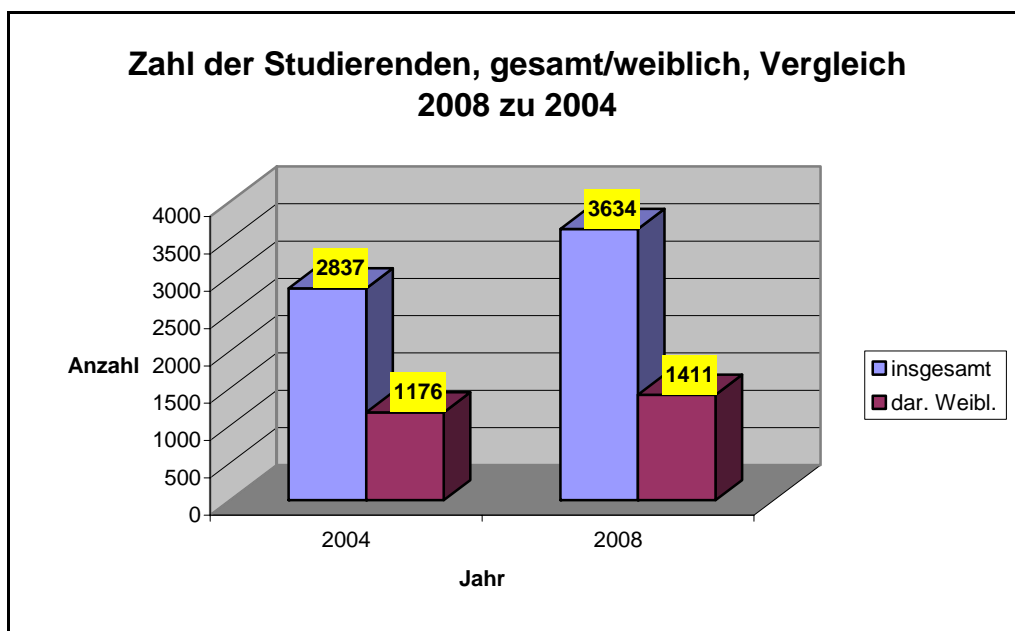


Abb. 3: Zahl der Studierenden, gesamt / weiblich 2008 zu 2004

Aus der in Abb. 3 erkennbaren Entwicklung der weiblichen Studierenden gehen in der Zuordnung nach Fachrichtungen nur 14 v. H. der Frauen einem Studium in den MINT-Fächern nach (siehe Abb. 4).

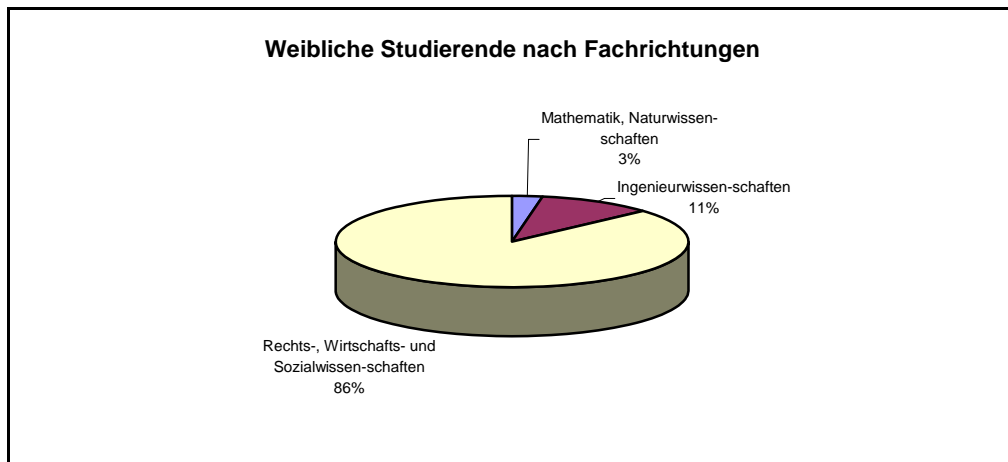


Abb. 4: Weibliche Studierende insgesamt nach Fachrichtungen 2008

Dieser auf den ersten Blick nicht so günstig erscheinende Stand bezüglich der MINT-Fächer lässt eine optimistische Einschätzung zu. Hinter den 14 % stehen 190 Frauen, 2004 waren es nur 72.

Die Zahl der ausländischen Studierenden ist ständig gestiegen (*Anlage 1*, S. 3). Zurzeit studieren 90 Frauen aus dem Ausland an der TFH Wildau (insgesamt 185 ausländische Studierende). 36 % der ausländischen Studierenden in den MINT-Fächern sind Frauen.

FAZIT: *Die Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden ist auf der Grundlage der Bestandsdaten positiv zu werten, kann aber noch nicht als zufriedenstellend angesehen werden. Gewonnene qualitative Aussagen aus Studierendenbefragungen wie*

- *Warum studiere ich in Wildau?*
- *Wie wurde ich auf Wildau aufmerksam gemacht?*
- *Wo sehe ich Probleme?*
- *Was erwarte ich vom Studium?*
- *Was erwarte ich von Familienfreundlichkeit?*

sind in das vorliegende Gleichstellungskonzept im Hinblick auf bewährte Maßnahmen, auf ihre Effizienz, deren Ausbau und die Einführung weiterer Aktivitäten eingegangen (siehe Abschnitt 3 „Ziele und Maßnahmen“).

2.2 Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten

Ein integrierter Bestandteil der Gleichstellungsarbeit ist, den Anteil der Frauen an den Beschäftigten zu erhöhen. Dass die bisherigen Anstrengungen fruchtbar waren, spiegelt sich in nahezu allen Personalgruppen wider.

Die Kontinuität wird in *Abb. 5 „Hochschulpersonal insgesamt“* deutlich.

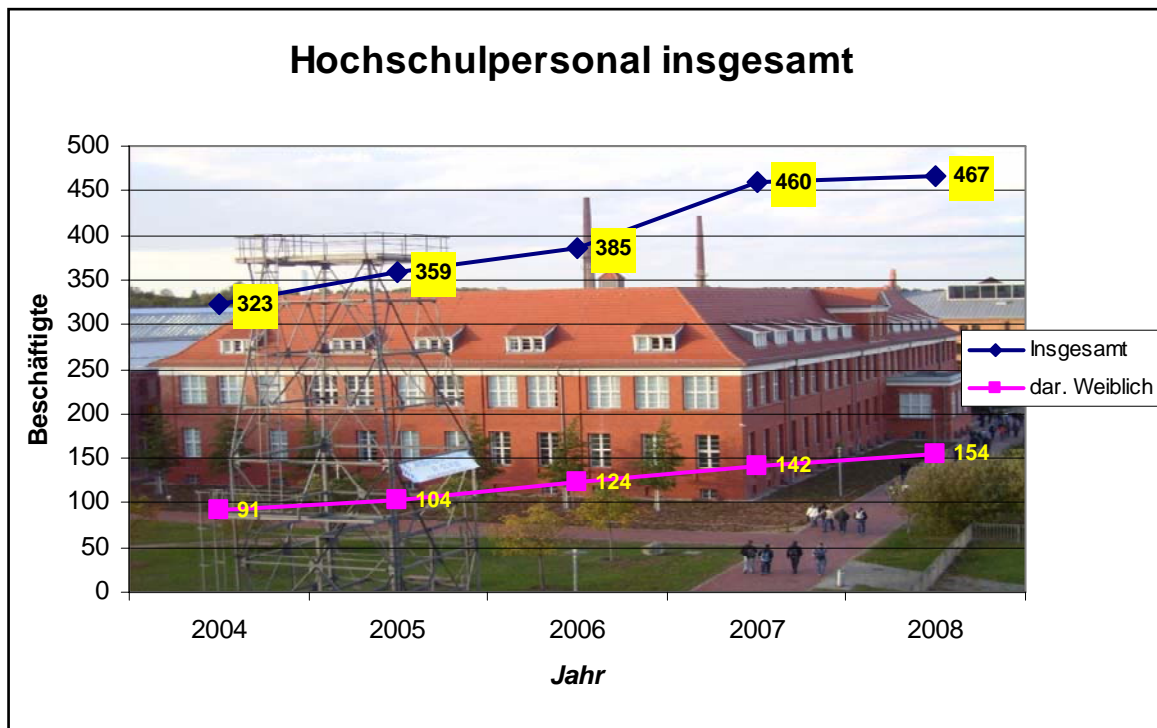


Abb. 5: Entwicklung des Hochschulpersonals 2004 bis 2008

Zahlenmäßig sind die meisten Frauen in der Gruppe „Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal“ beschäftigt, in der der Frauenanteil auf über 50 Prozent angewachsen ist (Abb. 6).

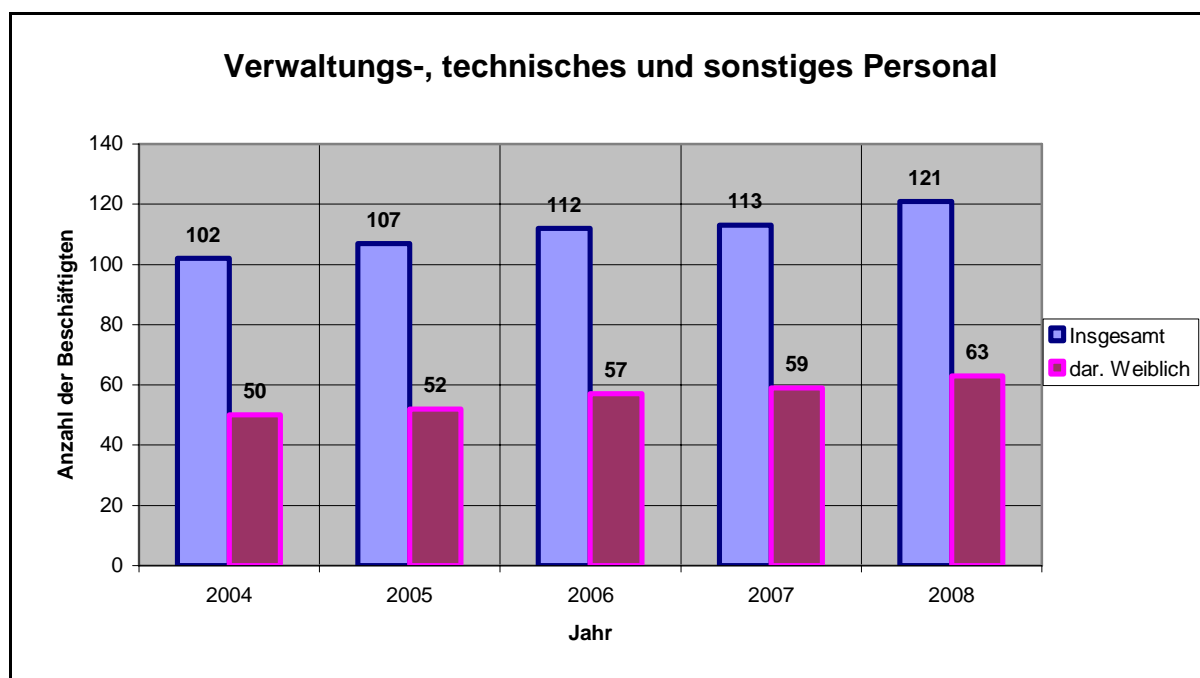


Abb. 6: Entwicklung des Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals 2004 bis 2008

In dieser Personalgruppe sind mit Ausnahme der Kategorie „Technisches Personal“ in allen Gruppen weitaus mehr Frauen als Männer beschäftigt.

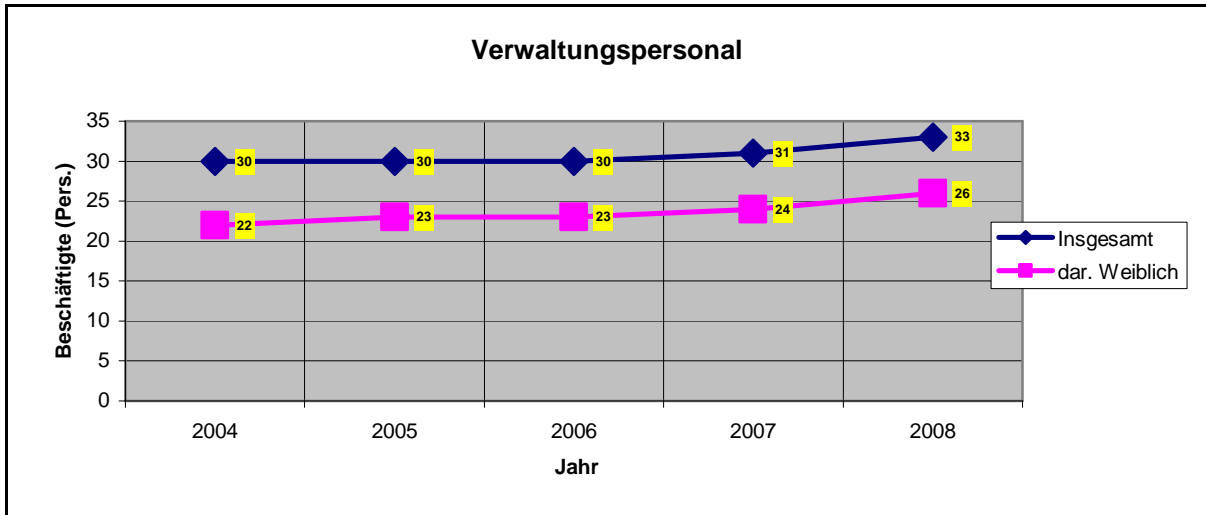


Abb. 7: Verwaltungspersonal

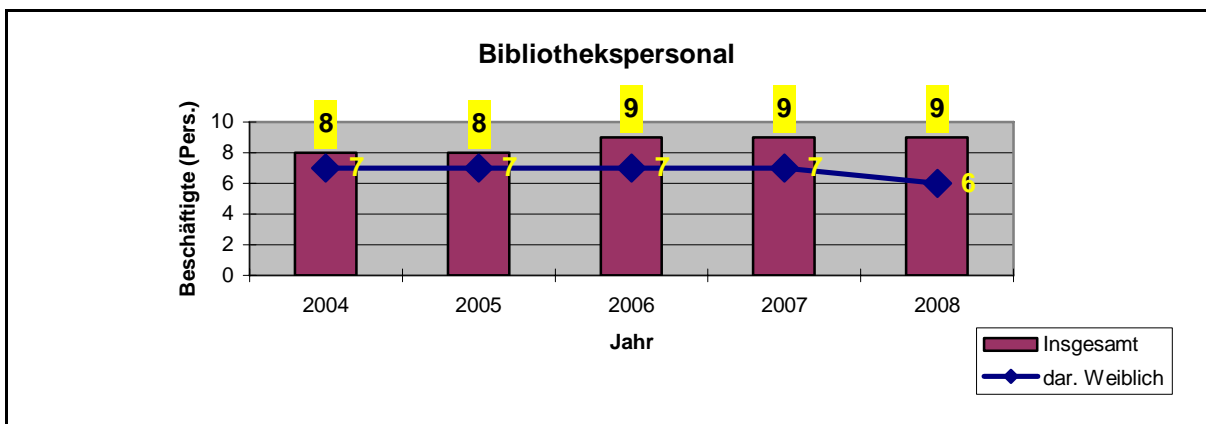


Abb. 8: Bibliothekspersonal

Der laut Stichtag der Erhebung in *Abb. 8* ausgewiesene Rückgang beim weiblichen Personal um eine Person ist inzwischen durch eine Neueinstellung wieder ausgeglichen.

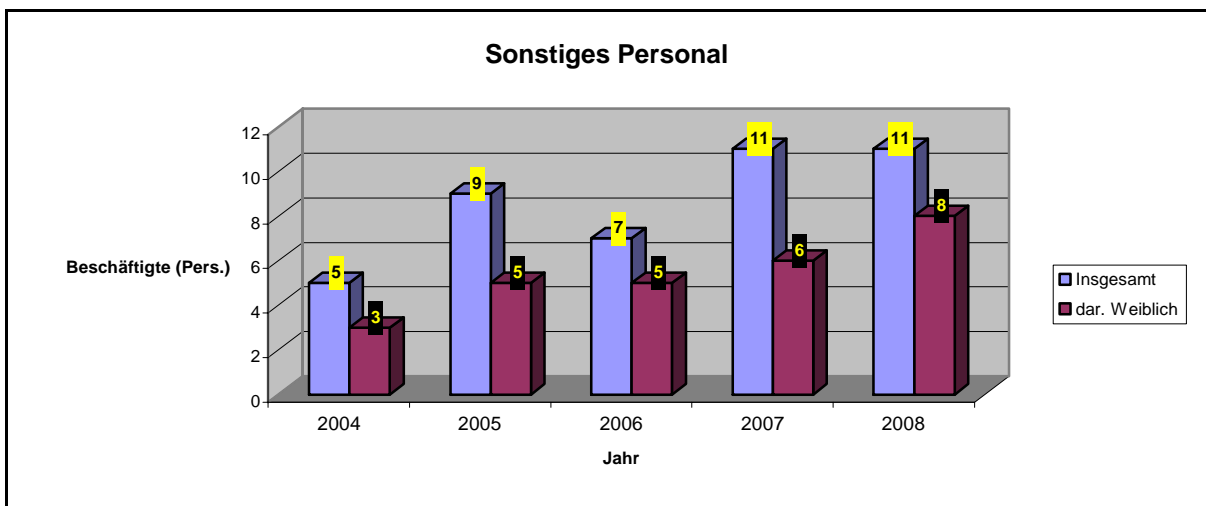


Abb. 9: Sonstiges Personal

Auch in der Gruppe „Technisches Personal“ ist der Frauenanteil in absoluten Zahlen steigend (*Abb. 10*).

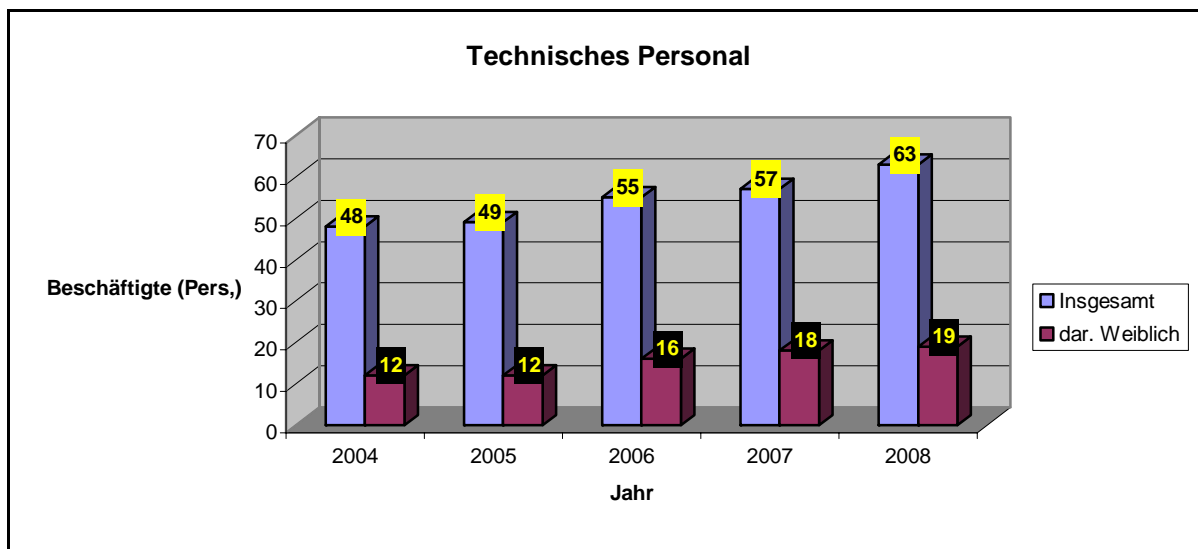


Abb. 10: Technisches Personal

Ein Anliegen der TFH Wildau ist es, insbesondere jungen Frauen nach erfolgreichem Schulabschluss einen Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen. Der Erfolg dieses Anliegens spiegelt sich in einem überproportional hohen Frauenanteil an der Zahl der Auszubildenden wider. Dieser Zustand ist nicht auf mangelnde Bewerbungen von Schülern zurückzuführen.

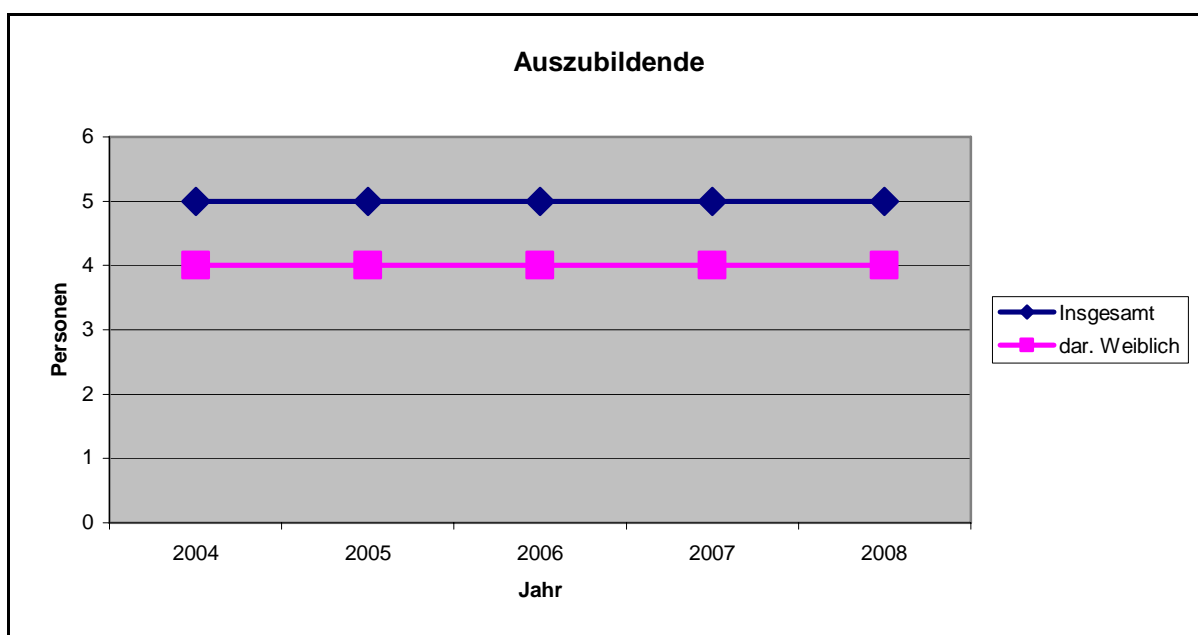


Abb. 11: Auszubildende

FAZIT: Das Verwaltungs-, technische und sonstige Personal wird von Frauen getragen. Die hier erkennbare horizontale Segregation wird gebrochen durch eine überproportionale Vertretung von Frauen in der vertikalen Dimension: Die Sachgebiete Haushalt, Personal und Akademisches Auslandsamt werden je von einer Frau geleitet. Die sich hier in der Vergangenheit bewährte Personalpolitik auf der Grundlage gleichstellungspolitischer Aspekte sollte unbedingt beibehalten werden.

Künftig müssen die Aktivitäten allerdings noch stärker auf die Entwicklung des *wissenschaftlichen* Personals ausgerichtet sein. Die Zahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist im Berichtszeitraum um 16 Personen angewachsen, die des nebenberuflichen/nebenamtlichen Personals um 108 Personen.

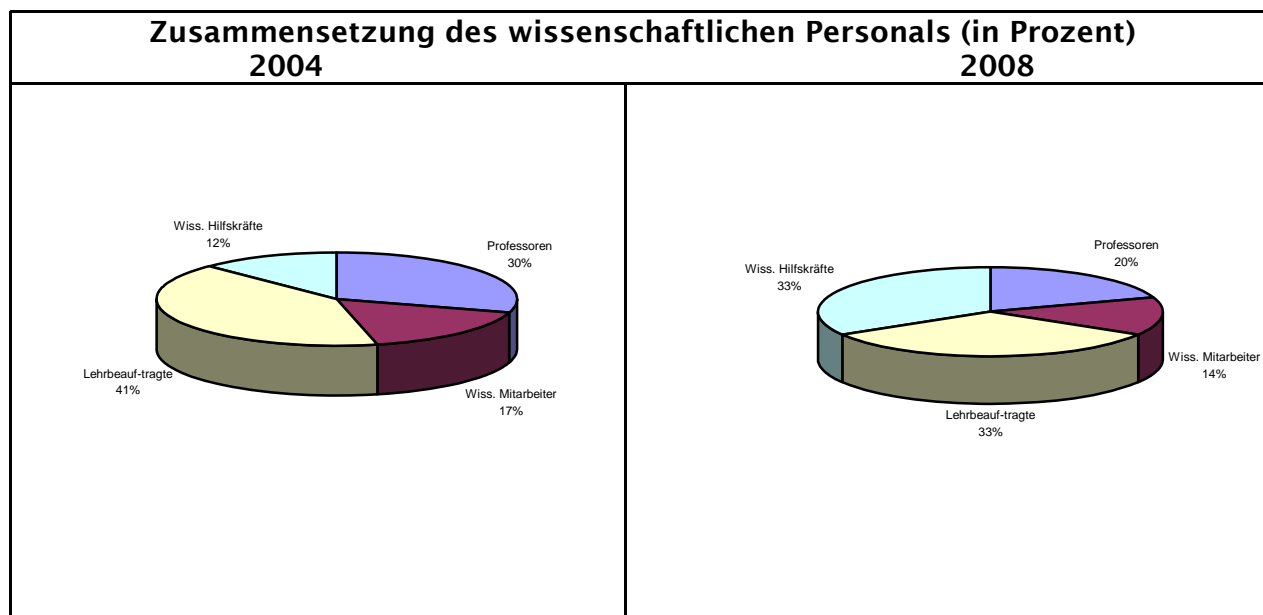


Abb. 12: Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals 2004 und 2008

Aus der in *Abb. 12* aufgezeigten Situation ergibt sich offensichtlich ein Problem. Auf der einen Seite sind die Professorinnen und Professoren verantwortlich für eine qualitative Umsetzung der Lehrinhalte, auf der anderen Seite sind sie kompetente Partner/innen in der Forschungslandschaft Brandenburg/Berlin und darüber hinaus in den anderen Bundesländern sowie international. Schließlich hat die TFH Wildau bundesweit eine Spitzenposition bei der Einbringung von Drittmitteln (*Anlage 1*, Abschnitt 3). Das eine schließt das andere nicht aus, stellt aber – was die zeitliche Machbarkeit betrifft – äußerst hohe Anforderungen an jeden Einzelnen. Berufungsverfahren haben gezeigt, dass nach Listenplatzierung, erfolgtem Ruf und Aufnahme der Tätigkeit die Häufigkeit, sich an andere Orte des Geschehens zu begeben, bei Frauen größer ist als bei Männern. D.h., der Wechsel an eine andere Hochschule bzw. Universität ist aufgrund der dort oftmals geringeren Lehrbelastung gerade für Frauen sehr attraktiv.

Der gegenwärtige Stand des Anteils der Professorinnen an den Professuren insgesamt stellt sich an der TFH Wildau wie folgt dar:

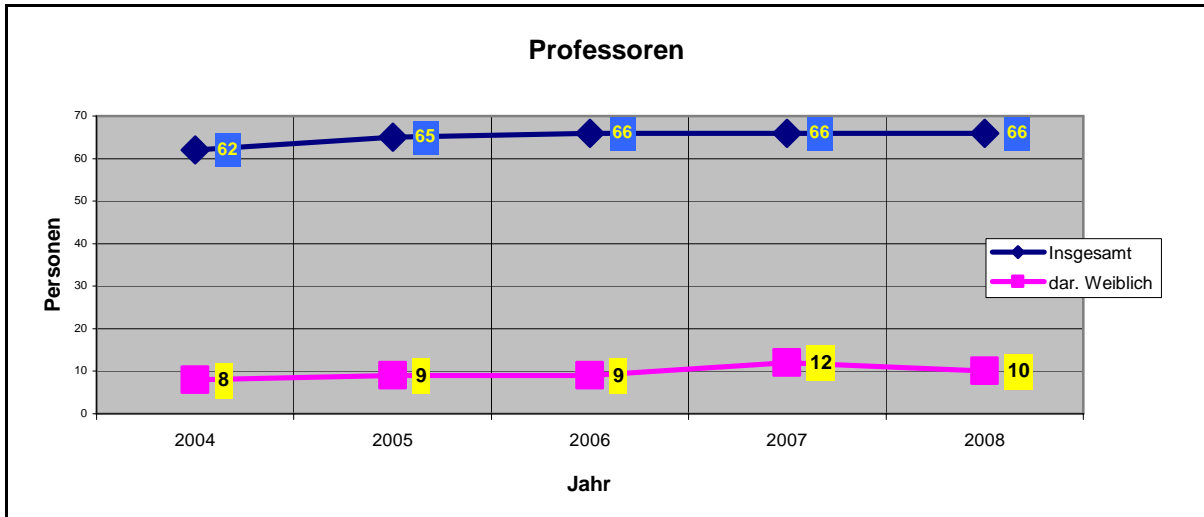


Abb. 13: Entwicklung des Professorenbestandes 2004 – 2008

Die Zahl der Professorinnen hat sich bis 2007 erhöht, danach gab es allerdings einen Rückgang. Dies kann keineswegs als zufriedenstellend angesehen werden und erfordert eine Gegensteuerung.

FAZIT: Ein übergeordnetes Ziel ist, die zurzeit ausgeschriebenen elf Professuren unter besonderer Berücksichtigung von Frauen zu besetzen.

Das trifft auch für die in den nächsten Jahren freiwerdenden Stellen für die aus Altersgründen ausscheidenden Professorinnen und Professoren zu. Hierfür soll vorrangig das Professorinnenprogramm genutzt werden.

3. Ziele und Maßnahmen

3.1 Gezielte Rekrutierung von Frauen für die Besetzung von Professuren

Entgegen den zum Teil in bundesweiten Analysen aufgezeigten Ursachen für die Nichtberufung von Frauen entsprachen die an der TFH Wildau durchgeführten Berufungsverfahren voll den Anforderungen des Brandenburger Hochschulgesetzes an die Gleichstellung. Das bezog sich nicht nur auf die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in das gesamte Verfahren, angefangen von der Stellenausschreibung bis hin zur Stellungnahme bezüglich der Listenplatzierung, sondern auch auf den geforderten Frauenanteil in den Berufungskommissionen. Darüber hinaus waren zunehmend externe Gutachter/innen bzw. Mitglieder der Berufungskommissionen Frauen. Die Kontrolle der Einhaltung der Gleichstellungsaspekte und sich daraus eventuell ergebende Ansätze der Diskriminierung bzw. Anti-Diskriminierung war stets Gegenstand der Senatsentscheidung.

Um den Professorinnenanteil weiterhin zu erhöhen, sind qualitativ neue Maßnahmen einzuführen. Diese resultieren aus dem Tatbestand, dass die Bewerbungslage bei Frauen auf die ausgeschriebenen Stellen aus verschiedenen Gründen heraus sehr unterschiedlich war (teilweise keine Bewerbung). Sich darauf zu berufen, dass Frauen nicht über die notwendigen Voraussetzungen aufgrund der bisherigen Entwicklung verfügen, kann als Argument nicht aufrecht erhalten werden. Als eine wirkungsvolle Maßnahme wird die zielgerichtete Vorbereitung von *jungen* Frauen auf eine Professur angesehen. Zielgruppen sollen sein:

- Studentinnen der TFH Wildau, die mit hervorragenden Leistungen ihr Studium abschließen (vgl. Punkt 3 der Maßnahmen),
 - Bewerberinnen auf Professorenstellen, die als geeignet erscheinen, aber auf Grund einer fehlenden Voraussetzung nicht in das nähere Auswahlverfahren einbezogen werden können,
- und
- Mitarbeiterinnen in den Bereichen Lehre und Forschung.

Ähnlich den in den vergangenen Jahren praktizierten und an der TFH Wildau in einer erfolgreichen Maßnahme realisierten Projekten aus Mitteln des *Hochschul- und Wissenschaftsprogramms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (HWP)* zur Vorbereitung von Frauen auf Professorinnenstellen wird hier ein konkreter Handlungsbedarf gesehen (siehe *Anlage 2*). Dies gilt insbesondere für fehlende Voraussetzungen bei der Besetzung einer Professur. Dies können z.B. sein:

- Promotion
- Lehrerfahrung
- Praxis

Es können unterschiedliche Modelle der Hinführung auf eine Professur in Form von Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zur Anwendung kommen. Genutzt werden sollen die bestehenden Praxiskontakte der Professorinnen und Professoren sowie deren Beziehungen zu den Hochschulen und Universitäten mit Promotionsrecht.

Grundvoraussetzung für die Maßnahmen ist die Finanzierung, die aus den Möglichkeiten des *Professorinnenprogrammes* getragen werden sollte.

Die Zeitdauer ist auf maximal drei Jahre begrenzt, sollte jedoch zwei Jahre nicht unterschreiten.

Diese Maßnahme ist besonders geeignet, junge Frauen zielgerichtet auf zu besetzende Stellen von den aus Altersgründen in den nächsten Jahren ausscheidenden Professorinnen und Professoren vorzubereiten.

Sich ergebende Möglichkeiten vorgezogener Berufungen sind zu prüfen.

Gleichermaßen wird der Ausbau des Fernstudienangebotes durch mehr Professorinnen für dringend notwendig erachtet.

3.2 Familienfreundlichkeit als Bestandteil von Gleichstellung

Die Aspekte der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind eng miteinander verzahnt. Maßnahmen zur Familienorientierung können als erste Schritte für mehr Gleichstellung an der Hochschule verstanden werden. Auch wenn die Vereinbarkeit von Wissenschaft bzw. Beruf und Familie gleichermaßen ein Thema für Männer und Frauen ist, sind Frauen von diesbezüglichen Friktionen (sowie den daraus resultierenden negativen Folgen für die wissenschaftliche Karriere) doch stärker betroffen als Männer. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie durch familienfreundliche Maßnahmen kommt so vor allem auch Frauen zu Gute und fördert deren Chancengleichheit gegenüber Männern. Familienorientierung ist somit integraler Bestandteil einer zukunftsgerichteten Gleichstellungskonzeption.

Familienorientierung und Chancengleichheit von Frauen und Männern werden programmatisch als spezifische Qualitätsmerkmale von jeglicher Berufstätigkeit an der TFH Wildau, insbesondere von guter Lehre und Forschung, verstanden.

Das Maßnahmenpaket bezieht sich auf aktuell laufende und kurzfristig geplante Maßnahmen, die über das Projekt *Familienfreundliche Hochschule TFH Wildau* realisiert werden. Dabei steht eine langfristige Wirkungsweise von geplanten oder bereits realisierten Maßnahmen und somit eine nachhaltige Verankerung und Dauerhaftigkeit im Vordergrund.

Bisherige Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit:

- Eltern-Kind-Zimmer
- Projekt „Familienfreundliche Hochschule TFH Wildau“
- Studierendenumfrage zur Familienfreundlichkeit an der TFH Wildau
- Info-Website zur Familienfreundlichkeit an der TFH Wildau
- Entwicklung eines Service-, Beratungs- und Informationskonzepts zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie (zentrale Beratungs- und Service-stelle mit Betreuungspool, Infobroschüren, Internetportal)
- Kinderfest zur Vernetzung von studierenden und beschäftigten Eltern an der TFH Wildau
- Familienfreundlichkeit als Thema der Personalversammlung

- Differenzierte Coachingangebote für Studierende und Beschäftigte zur besseren Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Elternschaft (Lebens- und Karriereplanung, Work-Life-Balance, Burn-Out-Prophylaxe)

Geplante Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit:

- Auditierung als „familiengerechte hochschule“ durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung
- Erstellung einer Info-Broschüre für Studierende mit Kindern
- Aufbau einer Service- und Beratungsstelle („Familienservicebüro“)
- Durchführung einer Beschäftigtenumfrage zur Familienfreundlichkeit an der TFH Wildau
- Vernetzung mit den Familien- und Gleichstellungsverantwortlichen der Brandenburger Hochschulen (evtl. auch Fachtagungen)
- Aufbau einer Kindertagespflegestelle auf dem Campusgelände
- Kinderfreundliche Campusgestaltung mit spiel- und erfahrungsorientierten Objekten („Spiel- und Wissenspark“)
- Beteiligung am lokalen „Bündnis für Familie“
- Regelmäßiger Austausch und Zusammenarbeit mit der Gemeinde über Fragen der Familienorientierung
- Expliziter Hinweis bei Stellenausschreibungen auf Familienfreundlichkeit und Ermutigung von BewerberInnen mit Familienverantwortung

Darüber hinaus sind auch im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen Programme zur besseren Rückkehr in den Beruf nach einer längeren, erziehungs- bzw. familienbedingten Unterbrechung zu entwickeln. Ebenfalls in diesem Zusammenhang sind Teilzeitmöglichkeiten als vorübergehende Lösungen für Eltern (Mütter und Väter) zur besseren Vereinbarkeit von Beruf bzw. Wissenschaft und Familie zu unterstützen. Für studierende Eltern sind zudem die Möglichkeiten eines Teilzeitstudiums zu prüfen.

Die erforderlichen finanziellen Mittel für einen Teil der geplanten Maßnahmen wurden beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) des Landes Brandenburg beantragt (für 2008 und 2009).

Ein grundlegendes Herangehen an die Familienverantwortung ist, dass sie geschlechtsneutral und generationenübergreifend behandelt und gleichermaßen für Frauen und Männer in Studium und Beruf bzw. Wissenschaft lebbar gemacht wird.

3.3 Zielgerichtete Unterstützung von Studentinnen während des Studiums

Zielgruppe bisheriger Maßnahmen waren Studierende mit Kindern. Mütter und Väter hatten die Möglichkeit, durch persönliche Studienpläne ihr Studium in der Regelstudienzeit abzuschließen. Schwangere und junge Mütter konnten vom Praktikum befreit werden. Freistunden wurden angeboten.

Diese Maßnahmen sollten aufrecht erhalten werden.

Studentinnen wurden in Forschungsarbeiten (Projekte) zielgerichtet einbezogen und trugen zum erfolgreichen Abschluss bei. Sie wurden bei entsprechenden Voraussetzungen für einen Auslandsaufenthalt oder ein Stipendium besonders empfohlen. Diese Herangehensweise wird von den Studentinnen als äußerst positiv empfunden, jedoch werden im Hinblick auf gesammelte Erfahrungen Empfehlungen gegeben, die als Maßnahmen in das Gleichstellungskonzept aufgenommen werden:

- Bekanntmachung der besseren Nutzung von Stipendien (Beispiel *Studienstiftung des deutschen Volkes* - die Vorschläge müssen über die Hochschule kommen)
- Vermehrte Vorschläge von Frauen und Eltern (Väter und Mütter) für Stipendien
- Besondere Unterstützung durch den Lehrkörper bei Auslandsaufenthalten. Es sind mehr Möglichkeiten einzuräumen, Erfahrungen höherer Semester zu nutzen (Praktikumsberichte reichen nicht aus). Dazu gehört ein Link auf der Internetseite, wo welche Veranstaltungen stattfinden (z. B. Länderanalyse). Frauen lassen sich bei Entscheidungen auch stark davon beeinflussen, was andere Frauen erleben. Sie haben den Wunsch, mehr zu erfahren, welche Stellung Frauen in den betreffenden Ländern haben (Grundzüge der nationalen Geschlechterverhältnisse und der nationalen Gleichstellungspolitiken)
- Die Kommunikationsweisen und -stile von Frauen und Männern sind zum Teil unterschiedlich. In Seminaren und Veranstaltungen ist dieses Problem aufzugreifen. Maßnahmen in diese Richtung sind:
 - die vermehrte Gewinnung von Praktikerinnen und Wissenschaftlerinnen für Vorträge (z. B. in Colloquien, Vorlesungsreihen, Ringvorlesungen);
 - ein frühzeitiges Anbieten von Kursen für Studentinnen zu Rhetorik, Schnelllesen, Präsentationstechniken etc.
- Von Frauen auch geäußerten Interessen an gesonderten Mathematikkursen zur Vorbereitung auf das Studium soll entsprochen werden
- Dem insbesondere von Studentinnen formulierten Wunsch nach Einordnung von Lehrinhalten in Begründungszusammenhänge soll durch entsprechende Modifikation der Lernziele Rechnung getragen werden

3.4 Studentinnen sind auf Führungspositionen in der Wirtschaft vorzubereiten

Hier wird ein besonderer Schwerpunkt gesehen, der bisher ungenügende Beachtung gefunden hat. Daraus resultieren nachstehende Maßnahmen:

- Mentoring für Frauen, um Führungskompetenzen und Kontakte aus der Wirtschaft und der Praxis zu vermitteln,
- Gründerinnenseminare zur stärkeren Ermutigung und Unterstützung von Frauen zur Existenzgründung,
- spezielle Weiterbildungsangebote zum Ausbau der unternehmerischen Fähigkeiten von Frauen,
- Aufbau von unterstützenden Netzwerken, die nicht nur aus Frauen bestehen, sondern auch männliche Mitarbeiter zulassen (keine Ausschließung von Männern),

- Einbindung von Ingenieur-Verbänden,
- Bekanntmachung von existierenden Förderprogrammen,
- Kooperation mit dem *UnternehmerCampusWildau* (z.B. für Coachings von Frauen für Führungspositionen).

3.5 Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und in der Mitarbeit in Gremien

Die rückläufige Entwicklung ist nicht zufriedenstellend mit 0 % Frauenanteil bei

- Präsident, Vizepräsident, Kanzler;
- Senat;
- Dekanen und Prodekanen;
- Vorsitzenden und Stellvertretern der Fachbereichsräte.

Bestehende Defizite sind zu analysieren und entsprechende Maßnahmen zu erarbeiten. Persönliche Gespräche mit den Kolleginnen zur Ursachenfindung sollten eingeleitet werden und der Strategiefindung, die Bereitschaft von Frauen zur Mitarbeit zu fördern, dienen. Die Verantwortung liegt bei der Hochschulleitung und den Gremien.

Befragungen unter Studentinnen haben ergeben, dass sie zu einem möglichst frühen Zeitpunkt ihres Studiums über eine mögliche Gremienmitarbeit (Fachbereichsrat, Senat, auch Berufungskommissionen) informiert sein wollen. Diese Aussage ist unbedingt aufzugreifen. Eine Mitarbeit in Gremien während des Studiums kann den derzeit im Land Brandenburg kritisierten Zustand, Frauen stellen sich unterproportional zur Wahl in Bezug auf ihren Anteil an den Beschäftigten und WählerInnen, insgesamt positiv beeinflussen.

3.6 Ausgewogenes Verhältnis zwischen Studentinnen und Studenten

Beim Anteil der Studentinnen an den Gesamtstudierenden lag die TFH Wildau in der zweiten Fortschreibung des *CEWS-Hochschulranking* (2007) auf Platz 62 gegenüber dem ersten Ranking (Platz 83). Diese Entwicklung zu Gunsten der Studentinnen hat weiter angehalten.

Folgende Maßnahmen wurden genutzt:

- Kontakte zu Gymnasien
- Unterstützung von Schüler/innenprojekten
- Kooperationsvereinbarungen mit Gymnasien
- Schnupperkurse
- Kinderuniversität
- Girls Day
- Sommer- bzw. Winterkurs für interessierte Mädchen an naturwissenschaftlich-technischen Fächern („WildaufTechnik“)
- Tag der offenen Tür
- Schüler/innenbezogene Projekte (z.B. „Studium lohnt“, „Lernen zu Studieren“, „Biologie trifft Technik“)

Nach wie vor ist der Anteil der weiblichen Studierenden in den einzelnen Studienrichtungen unterschiedlich hoch (vgl. *Abschnitt 2 „Situationsanalyse“*).

Mit der Schüler-Ingenieur-Akademie *Luftfahrttechnik* und *Telematik* wird Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit geboten, sich frühzeitig mit den Anforderungen an ein Ingenieurstudium vertraut zu machen, in der Absicht, auch mehr Mädchen für diese Studienrichtungen zu gewinnen.

Im Rahmen des Hochschulmarketing sind die Gleichstellungsaktivitäten der TFH Wildau als wettbewerbsspolitisches Instrumentarium einzusetzen, d. h. aktiv zu verdeutlichen, dass Frauen nicht nur erwünscht sind, sondern volle Unterstützung in vielfältigen Formen erhalten und gefördert werden.

3.7 Gender als Instrument zur Förderung von Frauen und Männern

Gender wird so verstanden, dass es nicht nur als frauenförderndes Instrument wahrgenommen wird, sondern die Heterogenität der Studierenden und Beschäftigten positiv aufnimmt und als wichtigen organisationalen Erfolgsfaktor einer gezielten Steuerung zugänglich macht. Daher ist künftig das *Diversity Management* (bzw. *Managing Diversity*) stärker als bisher zum Bestandteil der Organisations- und Personalstrategie zu machen. Es stehen dann weniger die „Minderheiten“ an Benachteiligungen (z. B. wegen Geschlecht, Ethnie, Alter, sexueller Orientierung etc.), sondern die unterschiedliche Gesamtheit der Studierenden und Beschäftigten im Vordergrund mit der Intention, die Chancengleichheit aller auch aus strategischen Organisationszielen heraus zu betreiben.

Die TFH Wildau kann diesbezüglich auf gute Erfahrungen in Lehre und Forschung verweisen, die künftig noch breiter zur Anwendung zu bringen sind. Vorgesehene Projekt- und Forschungsarbeiten sind unbedingt zu unterstützen.

3.8 Chancengleichheit als Kriterium der leistungsbezogenen Besoldung

Die Beachtung und Förderung von Chancengleichheit soll als Kriterium für die Gewährung von Leistungsbezügen bzw. Forschungs- und Lehrzulagen für besondere Leistungen an Professor/innen der TFH Wildau berücksichtigt werden. Auf eine entsprechende Ergänzung der *Ordnung über die Vergabe von Leistungsbezügen und Forschungs- und Lehrzulagen an Professorinnen und Professoren der Technischen Fachhochschule Wildau* (zuletzt geändert durch Amtliche Mitteilung 12/2007) ist hinzuwirken.

3.9 Fazit

Aufgrund der aktuellen Situation der TFH Wildau besteht bei der Umsetzung der genannten Punkte und Maßnahmen die erste Priorität in der *Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren*. Auf dieser Basis werden dann die weiteren Maßnahmen realisiert zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Absicherung und Verbesserung der Lehre und Forschung im Direkt- und Fernstudium. Hierbei sollen vor allem die Bereiche erreicht werden, in denen Frauen an den Studierenden und/oder Lehrenden unterrepräsentiert sind.

An der Umsetzung der genannten Maßnahmen sind ebenfalls personelle Ressourcen aus verschiedenen Drittmittel-Projekten beteiligt. Dies sind vor allem die folgenden Projekte:

- „Familienfreundliche Hochschule TFH Wildau“
- „Career Center“
- „Studium lohnt“
- „Lernen zu studieren“
- „Biologie trifft Technik“

Die Kontrolle der Umsetzung liegt beim Senat.

4. Qualitätsmanagement als Instrument zur Durchsetzung von Chancengleichheit (*Gleichstellungsmonitoring*)

Zur Verbesserung von Studium, Lehre und Hochschulorganisation baut die TFH Wildau gegenwärtig ein neues Qualitätsmanagementsystem auf.¹ Durch die systematische Einbindung von Gleichstellungsaspekten wird das Qualitätsmanagement dazu genutzt, die in vorliegender Konzeption formulierten Gleichstellungsziele und -maßnahmen zu forcieren und umzusetzen. Dies geschieht in zwei Schritten:

1. Zunächst werden mit Hilfe des Qualitätsmanagements die im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele und Maßnahmen auf die einzelnen Aufgabenbereiche der Hochschule heruntergebrochen. Das Prozessmodell des Qualitätsmanagements dient dabei als methodisches Raster (siehe exemplarisch die beiden tabellarischen Übersichten).
2. Sodann wird im zweiten Schritt das Qualitätsmanagement zur regelmäßigen Überprüfung und Kontrolle der angestrebten Gleichstellungsziele genutzt. Der erreichte Stand z. B. bei der gezielten Rekrutierung von Frauen auf Professuren und Führungspositionen oder bei der Familienorientierung wird in regelmäßigen Abständen festgestellt und ausgewertet. Fortschritte und evtl. auch Rückschritte werden sichtbar gemacht; mögliche Ursachen für Letzteres werden ergründet.

Durch Einbindung der Ergebnisse in die Prozessdokumentation des Qualitätsmanagements wird zugleich ein kontinuierliches *Gleichstellungsmonitoring* ermöglicht und gewährleistet. Verantwortlich dafür zeichnen neben den unmittelbar fachlich betrauten

¹ Die Abnahme durch externe Zertifizierer nach PAS 1037 erfolgt Juni 2009.

Personen (Qualitätsmanagementbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Projektkoordination familienfreundliche Hochschule) auch die Hochschulleitung und der Hochschulsenat.

Dem entspricht eine Verpflichtung dieser Gremien auf die Realisierung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern im Rahmen der ab 2010 neu abzuschließenden Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) des Landes Brandenburg und der TFH Wildau. Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren und Führungspositionen sind zudem als fester Bestandteil des nächsten Hochschulentwicklungsplans vorgesehen.

Übersicht 1: *Zentrale Bereiche des Qualitätsmanagements an der TFH Wildau und Integration von Gleichstellungszielen*

QM-Bereich	Bestandteile	Gleichstellungsziele (exemplarisch)
Führung und Entwicklung <i>(Strukturen)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Vision und Leitbild; - Hochschulstrategie; - Qualitätspolitik u. -ziele; - Aufbau- u. Ablauforganisation; - Strategische Steuerung; - Kooperation u. Netzwerke; - Dokumente u. Daten; - Managementbewertung 	<ul style="list-style-type: none"> - Leitbild der „chancengerechten und familienorientierten Hochschule“
Ressourcen für Lehre, Forschung und Verwaltung <i>(Ressourcen)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Personalentwicklung; - Partnerschaft Lehrende, Studierende, wiss. Mitarb., sonstige Ang.; - Infrastruktur für Studium, Lehre, Forschung; - Finanzressourcen 	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an Professuren, Führungspositionen u. Gremien
Studium und Lehre; Forschung und Transfer <i>(Kernprozesse)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Studienberatung; - Studiengangsentwicklung; - Lehr- u. Studienplanung; - Lehrevaluation; - Forschungsinhalte; - Forschungstransfer; - Hochschulmarketing 	<ul style="list-style-type: none"> - Vorbereitung von Studentinnen auf Führungspositionen (Mentoring-Programm) - Gender als Bestandteil der Lehre
Studien- und Lehrevaluation; Verwaltungsrationalisierung <i>(Verbesserungsprozesse)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Akkreditierung und Evaluation von Studiengängen; 	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsmonitoring

Übersicht 2: *Integration von Gleichstellungszielen in der QM-Prozessdokumentation für Personalentwicklung*

Prozess- nr.	Prozesse der Personalentwicklung	Dokumentationsstatus	Verantwortlichkeit
1.	- Auswahl und Berufung von Professor/innen; - Anwerben, Auswahl und Bewertung von Lehrbeauftragten	Prozessbeschreibung	Dekane
2.	Auswahl von Mitarbeiter/innen	Prozessbeschreibung	Personalabteilung
3.	Systematische Kompetenzentwicklung und Mitarbeiter/innenbeteiligung	Hochschulhandbuch	Personalabteilung
4.	Gleichstellungsziele umsetzen	Hochschulhandbuch	Gleichstellungsbeauftragte
5.	Familienfreundliche Hochschule befördern	Hochschulhandbuch	QM-Beauftragte
6.	Mitarbeiter/innenzufriedenheit u. -motivation erfassen und befördern	Prozessleitfaden	Kanzler, QM-Beauftragte
7.	Mitarbeiter/innengespräche durchführen und Zielvereinbarungen abschließen	Prozessleitfaden	Personalabteilung