Brandenburgische
Technische Universität
Cottbus - Senftenberg

Gleichstellungskonzept der
Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus–Senftenberg

Dokumentation der Umsetzung der im Professorinnenprogramm I erfolgreichen Gleichstellungskonzepte der ehemaligen BTU Cottbus und der ehemaligen Hochschule Lausitz (FH)

Antrag zur Bewilligung von Fördergeldern des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm II –

Dieses Papier wurde im März 2014 von der Universitätsleitung
und von der Konferenz der Dekaninnen und Dekane zustimmend zur Kenntnis genommen.
Es wird dem Gründungssenat zur Erörterung vorgelegt.

Cottbus, 06. März 2014

TOTAL E-QUALITY

Zertifikat seit 2009
audit familiengerechte hochschule

Brandenburgische Technische Universität Cottbus - Senftenberg

Inhalt:

1. Vorstellung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus–Senftenberg

   1.1. Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit
   1.2. Angestrebte Förderung aus dem Professorinnenprogramm II

2. Fortschritte bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen an der ehemaligen Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus

   2.1. Stärken-Schwächen-Analyse
   2.2. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
   2.3. Akquirierung von Schülerinnen und Studentinnen für naturwissenschaftliche und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge
   2.4. Karriere- und Personalentwicklung, Qualifizierungsangebote
   2.5. Organisationskultur
   2.6. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere
   2.7. Qualitätsmanagement

3. Fortschritte bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen an der ehemaligen Hochschule Lausitz (FH)

   3.1. Stärken-Schwächen-Analyse
   3.2. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
   3.3. Akquirierung und Förderung von Studentinnen
   3.4. Karriere- und Personalentwicklung, Qualifizierungsangebote
   3.5. Organisationskultur
   3.6. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere
   3.7. Qualitätsmanagement

4. Zukünftige Gleichstellungsstrategie

   4.1. Verankerung von Gleichstellung, Familienorientierung, Diversity Management und Gesundheitsmanagement im Selbstverständnis der BTU Cottbus–Senftenberg
   4.2. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
   4.3. Akquirierung von Schülerinnen und Studentinnen für naturwissenschaftliche und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge
   4.4. Karriere- und Personalentwicklung, Qualifizierungsangebote
   4.5. Organisationskultur
   4.6. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere
   4.7. Qualitätsmanagement

5. Schlussbemerkungen

Links:

- BTU Cottbus–Senftenberg http://www.b-tu.de
- Homepage der Gleichstellungsbeauftragten http://www.b-tu.de/gba
- Portal „Familie“ http://www.b-tu.de/familie
- Portal „Diversity Management“ http://www.b-tu.de/diversity
- Portal „Gesundheitsmanagement“ http://www.b-tu.de/gesundheit

Impressum:

eingereicht von:

Dr. Birger Hendriks, Gründungsbeauftragter der BTU Cottbus–Senftenberg;

erstellt von:

Ehrengard Heinzig, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Zentralcampus Cottbus,
Dr. Petra Schmidt-Wiborg, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Campus Cottbus-Sachsendorf und Campus Senftenberg;

in Zusammenarbeit und Abstimmung mit:

Dr. Friederike Schulz, Leiterin der Präsidialabteilung,
Heike Bartholomäus, Projektkoordinatorin im Büro der Gleichstellungsbeauftragten und Referentin in der Projektgruppe Gender, Familie, Gesundheit, Diversität und AGG,
Birgit Berlin, Projektkoordinatorin im Büro der Gleichstellungsbeauftragten und Referentin in der Projektgruppe Gender, Familie, Gesundheit, Diversität und AGG,
dem Gleichstellungsrat
u. a.

1. Vorstellung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus–Senftenberg

Die Brandenburgische Technische Universität Cottbus–Senftenberg (BTU CS) „ist mit etwa 10.000 Studierenden die zweitgrößte Hochschule und die einzige Technische Universität des Landes Brandenburg. Sie erreicht mit vielen Studienangeboten nicht nur in der Region und in Deutschland, sondern auch international hohe Anerkennung. Kooperationen für das Studium betreibt sie mit einer Vielzahl von Hochschulen im In- und Ausland. Auch in der Forschung arbeitet sie mit anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, mit regionalen kleinen und mittelständischen Unternehmen wie mit großen und weltweit tätigen Konzernen zusammen.

Die BTU Cottbus–Senftenberg ist als Neugründung aus der Zusammenführung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus und der Hochschule Lausitz (FH) hervorgegangen. Basis dafür ist das Gesetz zur Neustrukturierung der Hochschulregion Lausitz vom 11. Februar 2013 (Errichtungsgesetz). Cottbus, Cottbus-Sachsendorf und Senftenberg sind die Standorte der Universität.

Unter einem Dach bietet die neue Universität auch Studiengänge mit anwendungsbezogenen Qualifikationen und den entsprechenden Abschlüssen für Bachelor und Master an. Diese Kombination mit universitären Studiengängen eröffnet eine breite Palette an Möglichkeiten des Studiums und der Gestaltung der individuellen Studienbiografie. Sie erleichtert den Studierenden die Durchlässigkeit bis hin zur Promotion. Die gute Qualität der Studienbedingungen insgesamt ist auch auf eine günstige Betreuungsrelation und eine ausgezeichnete Raum- und Geräte-Ausstattung zurückzuführen. Auf die Absolventinnen und Absolventen warten überdurchschnittlich gute Berufschancen.“ (Quelle: http://www.b-tu.de/b-tu/index.php?id=29)

Gemäß Errichtungsgesetz wird die BTU CS bis zur Bestellung des Gründungspräsidenten vom Gründungsbeauftragten geleitet. Zentrale Organe sind der Gründungssenat und der Erweiterte Gründungssenat.

An der BTU CS gibt es derzeit acht Fakultäten:

- Fakultät 1 für Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik,
- Fakultät 2 für Architektur, Bauingenieurwesen und Stadtplanung,
- Fakultät 3 für Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen,
- Fakultät 4 für Umweltwissenschaften und Verfahrenstechnik,
- Fakultät 5 für Ingenieurwissenschaften und Informatik,
- Fakultät 6 für Naturwissenschaften,
- Fakultät 7 für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Musikpädagogik,
- Fakultät 8 für Bauen.

An der Spitze der Fakultäten stehen drei Dekaninnen und fünf Dekane, drei Prodekaninnen und fünf Prodekane, was einem Frauenanteil von je 37,5 % entspricht.

Die BTU CS ist eine wichtige Arbeitgeberin in der Region. Hier arbeiten 1.623 Beschäftigte (666 Frauen, 957 Männer), davon 39 Professorinnen und 181 Professoren, 232 akademische Mitarbeiterinnen und 509 akademische Mitarbeiter sowie 395 Mitarbeiterinnen und 267 Mitarbeiter in den Bereichen Technik und Verwaltung. (Angaben von November 2013)

Von den derzeit etwa 10.000 Studierenden (3.586 Frauen, 6.058 Männer) stammen rund 1.600 aus dem Ausland; insgesamt studieren Menschen aus über 100 Nationen hier, die größten Gruppen kommen aus China, Polen, Indien und Russland. (Angaben von November 2013)

„Auf der Basis des Hochschulvertrages zwischen Universität und dem Land Brandenburg erhält die BTU Cottbus–Senftenberg ab 2014 rund 82 Mio. € als Basis-Zuweisung des Landes. Hinzu kommen strukturell aufsteigend die Mittel für Tarifsteigerungen (2,5 Mio. € in 2014) sowie weitere Zuwendungen.“ (Quelle: http://www.b-tu.de/b-tu/index.php?id=1487)

1.1. Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit

Die BTU CS fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Universität auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin. Dabei ist es außerordentlich förderlich, dass es eine zweite Auflage des Professorinnenprogramms gibt. Als Meilenstein in der Gleichstellungsarbeit erwies sich die Erstellung der Gleichstellungskonzepte, die beide Vorgängerhochschulen in der ersten Runde des Professorinnenprogramms eingereicht hatten. Auf der Basis der positiven Bewertung dieser Konzepte gelang es, erfolgreich zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen umzusetzen, s. auch unter 2. und 3.

Beide Vorgängerhochschulen arbeiten bereits seit Jahren im Bereich der Gleichstellung eng zusammen, was sich insbesondere in der gemeinsamen Realisierung von Projekten für Frauen in allen Statusgruppen widerspiegelt. Das erste Projekt war eine Schülerinnenwoche (2001-2006), es folgten weitere Projekte für Schülerinnen (seit 2007), das Projekt „Mentoring für Frauen“ (seit 2004) und das Projekt „PROFEM – professura feminea“ (seit 2009). Tradition hatte an beiden Hochschulen der alljährliche Zukunftstag für Jungen und Mädchen.

Auch in der jetzigen Umbruchphase seit der Neugründung der Universität wird eine zielorientierte und erfolgreiche Gleichstellungsarbeit geleistet. Bis zur Neuwahl (voraussichtlich Ende 2014) werden die Gleichstellungsbeauftragten beider Vorgängerhochschulen gemeinsam ihre Ämter wahrnehmen. In der Zeit seit der Neugründung am 01. Juli 2013 erarbeiteten sie das Papier „Grundsätze der Gleichstellungsarbeit an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus–Senftenberg“, das mit dem Gründungsbeauftragten und dem Kanzler beraten wurde. Sie traten erfolgreich für die umfangreiche Berücksichtigung von Aspekten der Gleichstellung, der Familiengerechtigkeit, des Diversity Management und des Gesundheitsmanagements im Hochschulvertrag (2014-2018) mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg ein. In der Konferenz der Dekaninnen und Dekane haben sie Gaststatus. Sie arbeiteten aktiv in der AG „Profil- und Strukturentwicklung“ und in der Findungskommission für die Gründungspräsidentin oder den Gründungspräsidenten mit und sind ständige Gäste mit Rede- und Antragsrecht im Gründungssenat sowie im Erweiterten Gründungssenat. Des Weiteren beteiligten sie sich an der Antragstellung im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbes „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Sie nahmen Einfluss auf die gendergerechte Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit der Universität (geschlechtergerechte Sprache und Bildauswahl), konzipierten den gemeinsamen Webauftritt der Gleichstellungsbeauftragten und wirkten an der Erstellung der neuen gemeinsamen Familienbroschüre und des Internet-Portals „Familie“ mit.

Die Dokumentation der bisherigen Gleichstellungsbemühungen geht auf beide Vorgängerhochschulen ein und enthält das Gleichstellungskonzept der neu gegründeten Universität. Das daraus resultierende Überschreiten der vorgegebenen Seitenanzahl wurde mit dem Projektträger abgestimmt.

1.2. Angestrebte Förderung aus dem Professorinnenprogramm II

Die BTU CS sieht das Gleichstellungskonzept als effizientes Instrument, um auf der Basis einer erneuten Bestandsaufnahme und Situationsanalyse weiterhin laufende und geplante Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit, zur Förderung der Familienorientierung, zum Diversity Management und zum Gesundheitsmanagement aufzuzeigen. Das Gleichstellungskonzept soll einmal jährlich evaluiert und darauf aufbauend weiterentwickelt werden.

Die im Fall der Förderung der Erstberufung von Professorinnen auf eine Regelprofessur frei werdenden Mittel sowie weitere Mittel werden die Fortführung bewährter bzw. die Implementierung neuer gleichstellungsorientierter Projekte und Maßnahmen zur Komplettierung des Gleichstellungskonzeptes ermöglichen.

Für die Förderung im Professorinnenprogramm II (PP II) strebt die BTU CS drei Regelprofessuren mit einer voraussichtlichen Förderdauer von je fünf Jahren an. Mit der Universitätsleitung wird beraten, welche Professuren für die Förderung ausgewählt werden, und wie hochqualifizierte Kandidatinnen dafür gewonnen werden können.

2. Fortschritte bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen an der ehemaligen Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus

2.1. Stärken-Schwächen-Analyse

Wie sicher alle Technischen Universitäten hat die ehemalige BTU Cottbus (BTU C) im Bereich Gleichstellung und Chancengerechtigkeit auch im Zeitraum von 2007-2013 Energie darauf verwendet, das historisch gewachsene Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern aktiv auszugleichen, insbesondere in ihren naturwissenschaftlichen und technischen Schwerpunktfeldern.

Es ist eine Reihe an positiven Entwicklungen zu vermerken, wie beispielsweise die Anstrengungen, Frauen auf Universitäts-, Gast- und Honorarprofessuren zu berufen. So konnte der Frauenanteil an den C4/W3-Stellen von 13 % in 2007 auf 13,9 % in 2013 gesteigert werden; bei den C3/W2-Stellen ist allerdings eine Verringerung von 23,7 % auf 20,8 % zu verzeichnen. 2007 gab es zwei Neuberufungen von Frauen, was einem Anteil von 50 % entspricht. Im Zeitraum von 2011-2013 gab es wiederum zwei Neuberufungen von Frauen, was aufgrund der höheren Anzahl neuberufener Männer einen Frauenanteil von lediglich 14,3 % ausmacht.

Signalwirkung hat die Tatsache, dass insbesondere seit 2007 die Universitätspreise (beste Dissertation, Fakultätspreise für die besten Diplom-, Master- bzw. Bachelorarbeiten, Roland-Berger-GründerInnenpreis), der Max-Grünebaum-Preis und der Ernst-Frank-Förderpreis zu einem hohen Anteil an Frauen verliehen wurden. Eine Besonderheit ist der seit 2003 jährlich ausgelobte Soroptimistinnen-Preis für Studentinnen mit guten bis sehr guten Leistungen, die sich in der Studierendenschaft für die internationale Verständigung einsetzen und den interkulturellen Dialog fördern.

Auch bei der Vergabe der Deutschlandstipendien wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten auf ein ausgewogenes Verhältnis von Stipendiatinnen und Stipendiaten geachtet.

Anerkennung fand das Gleichstellungsengagement der BTU C durch die Verleihung des Prädikats TOTAL E-QUALITY in 2008 und 2011. Seit Mai 2009 ist die BTU C als Familiengerechte Hochschule auditiert. Seit 2010 ist sie im Best Practice-Club “Familie in der Hochschule“. Diese Aktivitäten verstehen sich als konsequente Fortführung der Anstrengungen der BTU C, die in 2008, 2010 und 2012 als „Familienfreundliches Unternehmen der Stadt Cottbus“ geehrt wurde. Sie laufen konform mit der politischen Zielsetzung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur, die Situation an den brandenburgischen Hochschulen in Bezug auf Familienförderung und Gleichstellung entscheidend zu verbessern. Wie auch alle anderen brandenburgischen Hochschulen hat sich die BTU C zum Qualitätsversprechen „Kinder und Familie“ sowie zu den Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen bekannt.

In der aktuellen Fortschreibung des Hochschulrankings des CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) unter Gleichstellungsaspekten belegt die BTU C in der Gesamtbewertung einen Platz im Mittelfeld der Universitäten. In der Kategorie „Habilitationen“ hat sie einen Spitzenplatz, in den Kategorien „Studierende“, „Hauptberufliches wissenschaftliches Personal“ und „Professuren“ ist sie in der Mittelgruppe; im Bereich der Promotionen rangiert sie jedoch noch immer in der Schlussgruppe. Die erwarteten positiven Effekte im Hinblick auf die hohen Frauenanteile in einigen Graduiertenkollegs und strukturierten Programmen für Doktorandinnen und Doktoranden sind in diesem Ranking also vorerst noch nicht sichtbar.

Die strukturelle Verankerung von Gleichstellung auf der Ebene der einzelnen Strukturbereiche erhielt mit der Erarbeitung und Evaluierung der Frauenförderpläne für die Universitätsverwaltung, für die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Struktureinheiten, für das Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum sowie für die Fakultäten einen wichtigen und spürbaren Impuls.

2.1.1. Entwicklung der Frauenanteile an der ehemaligen BTU Cottbus

Auch im Zeitraum von 2007 bis 2013 zeigte sich an der ehemaligen BTU C in Bezug auf die Frauenanteile bei Studierenden, Absolventinnen und Absolventen, akademischen Mitarbeitenden, Promotionen, Habilitationen und Professuren ein Sinken der Anteile mit Fortschritt der akademischen Qualifikationsstufen (vgl. Abbildungen 1.1 bis 1.4). Dies gilt insbesondere bei der Schwelle zur Promotion.

Studentinnen an der ehemaligen BTU C machten seit vielen Jahren ca. ein Drittel der Studierenden aus. Lag ihr Anteil im Jahr 2007 bei 35,2 %, so ist bis zum Jahr 2013 ein leichter Anstieg auf 36 % zu verzeichnen. Universitätsweit rangierte der Frauenanteil 2013 bei den Absolventinnen und Absolventen (Diplom/Bachelor/Master) mit 42,3 % erneut deutlich über dem Frauenanteil bei den Studierenden. Der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen für wissenschaftliches Personal (akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) fiel von 30,9 % im Jahr 2007 auf 29,1 % im Jahr 2013 und liegt damit wiederum unter dem Frauenanteil bei den Studierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen. Der Frauenanteil bei den Promotionen hat sich von 24,6 % im Jahr 2007 auf 25,5 % im Jahr 2012 leicht verbessert. Wie bereits eingangs (s. unter 2.1.) dargestellt, müssen an dieser Stelle dennoch weitere Anstrengungen unternommen werden, um die Promotionsquote von Frauen nachhaltig zu erhöhen. Bei den Habilitationen von Frauen liegt der universitätsweite Gesamtwert im Zeitraum 1997 bis 2013 bei 25,0 % und hat sich damit im Vergleich zu den 14,0 % im Zeitraum von 1997 bis 2007 deutlich verbessert. Der Frauenanteil an allen Universitätsprofessuren konnte gesteigert werden und lag im Jahr 2013 bei 15,8 % im Vergleich zu 12,9 % in 2007. Bei den Juniorprofessuren ist hingegen ein deutliches Absinken zu verzeichnen von 12,5 % in 2007 auf 0 % in 2013, da es nur noch drei Juniorprofessuren gab, die sämtlich mit Männern besetzt waren.

Eine Detailanalyse nach Fakultäten wie im Kaskadenmodell in den Abbildungen 1.1 bis 1.4 lässt erkennen, dass in 2007 die Fakultät 2 (Architektur, Bauingenieurwesen und Stadtplanung) und die Fakultät 4 (Umweltwissenschaften und Verfahrenstechnik) hinsichtlich der Frauenanteile bei den Studierenden, Absolventinnen und Absolventen sowie bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über den Gesamtwerten der BTU C lagen. Die Fakultät 3 (Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen) erfüllte zwar das Kaskadenmodell recht gut, lag allerdings, was die ersten drei Kategorien anbelangt, unterhalb der Gesamtwerte der BTU C. In der Fakultät 1 (Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik) war ein deutliches Absinken des Frauenanteils bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beobachten.

In 2013 sind im Vergleich zu 2007 in vielen Bereichen Steigerungen zu verzeichnen, die als Ergebnis der Wirkung der erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen auch im Rahmen des Professorinnenprogramms I gewertet werden. Zum Teil deutliche Steigerungen gibt es in den Fakultäten 1, 3 und 4 bei den Studierenden, in allen Fakultäten bei den Absolventinnen und Absolventen, in den Fakultäten 1, 2 und 4 im akademischen Mittelbau sowie bei den Promotionen, in den Fakultäten 1, 3 und 4 bei den Habilitationen. In den Fakultäten 1, 2 und 4 liegen die Frauenanteile bei den Studierenden sowie bei den Absolventinnen und Absolventen über dem Universitätsdurchschnitt. Im akademischen Mittelbau und bei den Promotionen erzielen die Fakultäten 2 und 4 bessere Werte als die Gesamtwerte der BTU C. Bei den Habilitationen liegen die Fakultäten 3 und 4 erheblich über dem Universitätsdurchschnitt.

Die Frauenanteile bei den Universitätsprofessuren waren 2007 mit 5 % in der Fakultät 4 sowie mit 10,3 % in der Fakultät 1 am niedrigsten. In 2013 lagen alle Fakultäten deutlich über 10 %, das

Spektrum reichte von 12,9 % in der Fakultät 1 bis zu 21 % in der Fakultät 2. Der Durchschnittswert für die gesamte Universität konnte auf 15,8 % gesteigert werden.

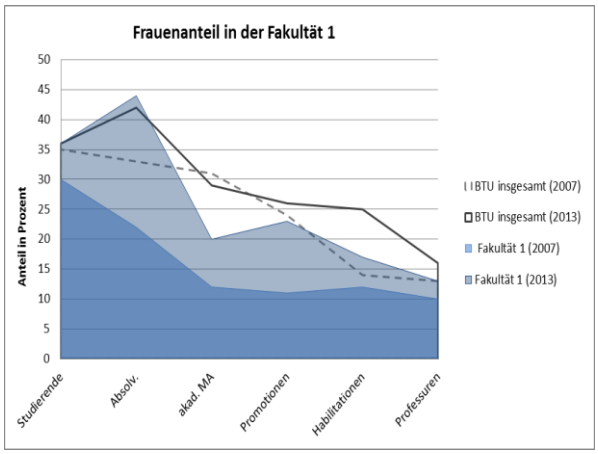

Abbildung 1.1: Frauenanteile in der Fakultät 1 im Vergleich zwischen 2007 und 2013, in %

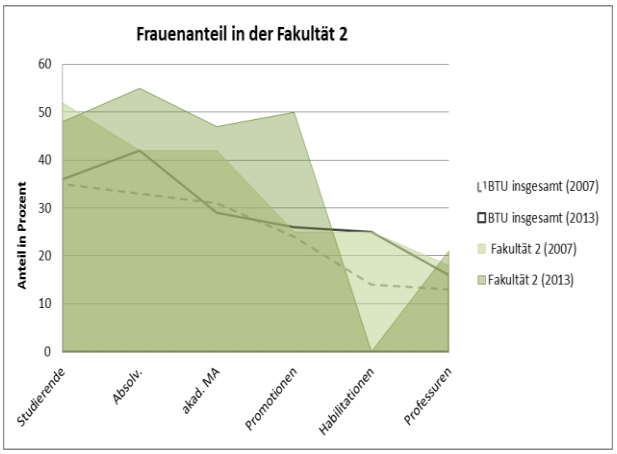

Abbildung 1.2: Frauenanteile in der Fakultät 2 im Vergleich zwischen 2007 und 2013, in %

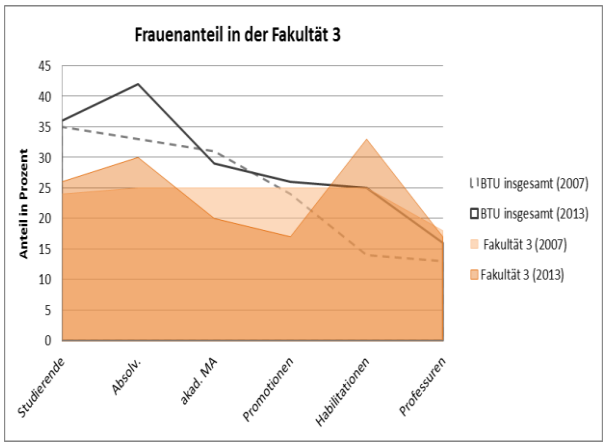

Abbildung 1.3: Frauenanteile in der Fakultät 3 im Vergleich zwischen 2007 und 2013, in %

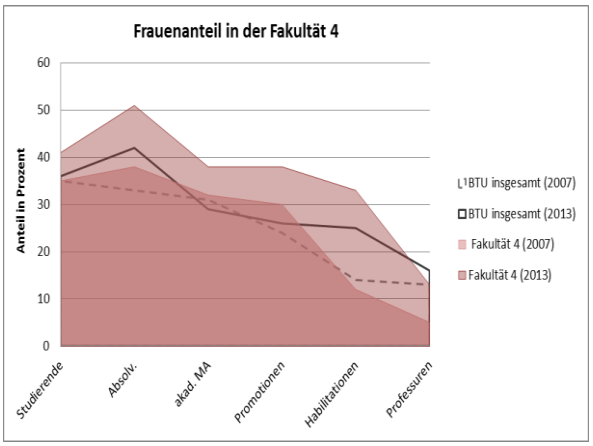

Abbildung 1.4: Frauenanteile in der Fakultät 4 im Vergleich zwischen 2007 und 2013, in %

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal war 2007 in der Fakultät 1 mit 11,6 % sehr niedrig, gefolgt von der Fakultät 3 mit 24,8 %. In 2013 sind die Fakultäten 1 und 3 mit 20,2 % bzw. 19,3 % wiederum Schlusslichter, während die Fakultät 2 mit 46,7 % den Spitzenplatz innehat. In der Fakultät 3 gibt es wie auch bei den Studierendenzahlen Konzentrationstendenzen auf den wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Bereich. Da die Studiengänge Mathematik und Wirtschaftsmathematik Frauenanteile bei den Studierenden von 30 % bzw. 50 % aufweisen, soll mit Hilfe eines Tutorinnenprojektes in der Mathematik weiterhin erreicht werden, zum einen den Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen in diesem Fachbereich zu steigern und zum anderen Ausstrahlungseffekte in die technischen Studiengänge zu erzielen.

Bei den Studierendenzahlen zeigt sich, dass so genannte Hybrid-Studiengänge wie Kultur und Technik in der Gunst der Studentinnen nach wie vor deutlich höher rangieren als rein technische Fächer wie Maschinenbau oder Elektrotechnik. Bei letzteren bewegen sich die Frauenanteile sowohl bei den Studierenden als auch bei den Anfängerinnen und Anfängern relativ konstant über die letzten fünf Jahre bei etwa 10 %. Niedrigere Frauenanteile im Vergleich zu den Durchschnittszahlen weisen auch andere technisch dominierte Studiengänge auf (z. B. Power Engineering 13,7 %, Civil Engineering 14,3 %, Wirtschaftsingenieurwesen 22,9 %). Um die Frauenanteile bei den Studierenden in den „harten“ technischen Fächern langfristig zu steigern, sind weiterhin ge-

zielte Maßnahmen der Studienberatung in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.

Der aus dieser Situations- und Defizitanalyse abgeleitete Handlungsbedarf wird in Abschnitt 4. detailliert erläutert.

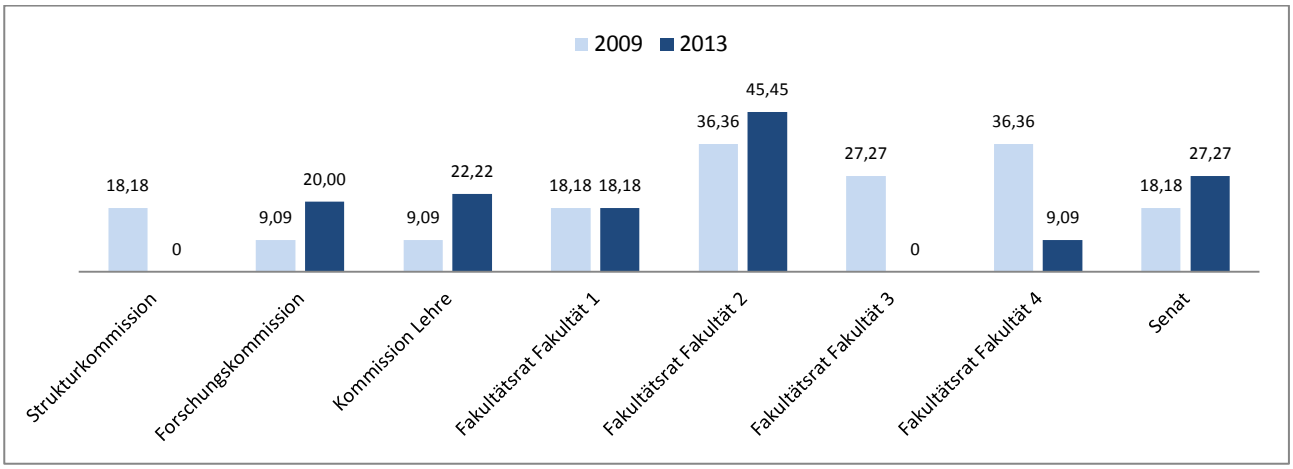

Abbildung 2: Entwicklung der Frauenanteile in den Gremien der ehemaligen BTU C

Die in Abbildung 2 dargestellten Frauenanteile in den Gremien der ehemaligen BTU C (Senat, Fakultätsräte, Hochschulkommissionen) lagen auch im Juni 2013 durchweg unter 50 %, zwischen nicht akzeptablen 0 % (Strukturkommission und Fakultätsrat der Fakultät 3) und 45,45 % (Fakultätsrat der Fakultät 2). Zum Abbau dieses bereits länger bestehenden Defizits wurde 2011 ein Anreizsystem zur Kompensation überproportionaler Belastungen von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung eingeführt, das allerdings noch nicht in allen Gremien die erwarteten positiven Effekte erbracht hat. Hervorzuheben ist, dass eine Professorin (der Fakultät 3) zur Senatsvorsitzenden gewählt wurde.

2.1.2. Bisherige Gleichstellungspolitische Maßnahmen und deren Wirkung auf die Entwicklung von Organisationskultur und Gendersensibilität

Die ehemalige BTU C unternahm erfolgreich verstärkte Anstrengungen zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (s. auch Abbildung 3). Zu diesen Maßnahmen gehörten die Realisierung des Schülerinnenprojektes BrISaNT (vormals JUWEL) und des Projektes „Mentoring für Frauen“ für die Zielgruppe Studentinnen und Promotionsstudentinnen. Im April 2009 startete das Projekt „PROFEM – professura feminea“ für Frauen mit dem Karriereziel Professorin. Diese Projekte waren Kooperationsprojekte mit der ehemaligen Hochschule Lausitz (FH). Des Weiteren wird die jährliche Durchführung des Zukunftstages für Mädchen und Jungen (Girls’ Day in Brandenburg) als wirksame Maßnahme für die Gewinnung von mehr Studentinnen gesehen, wobei die naturwissenschaftlichen und technischen Fächer im Fokus der Aktivitäten stehen.

Auch die forcierte Einbeziehung der Gleichstellung und Familienorientierung in die Top-Down-Prozesse der Universität sowie die aktive Öffentlichkeitsarbeit und die Institutionalisierung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben ihren Anteil an den bisherigen Erfolgen. Den dennoch bestehenden Ungleichgewichten bei den Frauenanteilen kann nur durch weiteres wirksames Engagement auf allen Ebenen der Universität begegnet werden.

Generell kann rückblickend festgestellt werden, dass sich die Akzeptanz und Beteiligung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an der BTU C positiv entwickelt haben. In diesem Zusammenhang lässt sich zudem eine weitere Zunahme der (Beratungs-)Anfragen von Hochschulmitgliedern und -angehörigen sämtlicher Statusgruppen registrieren.

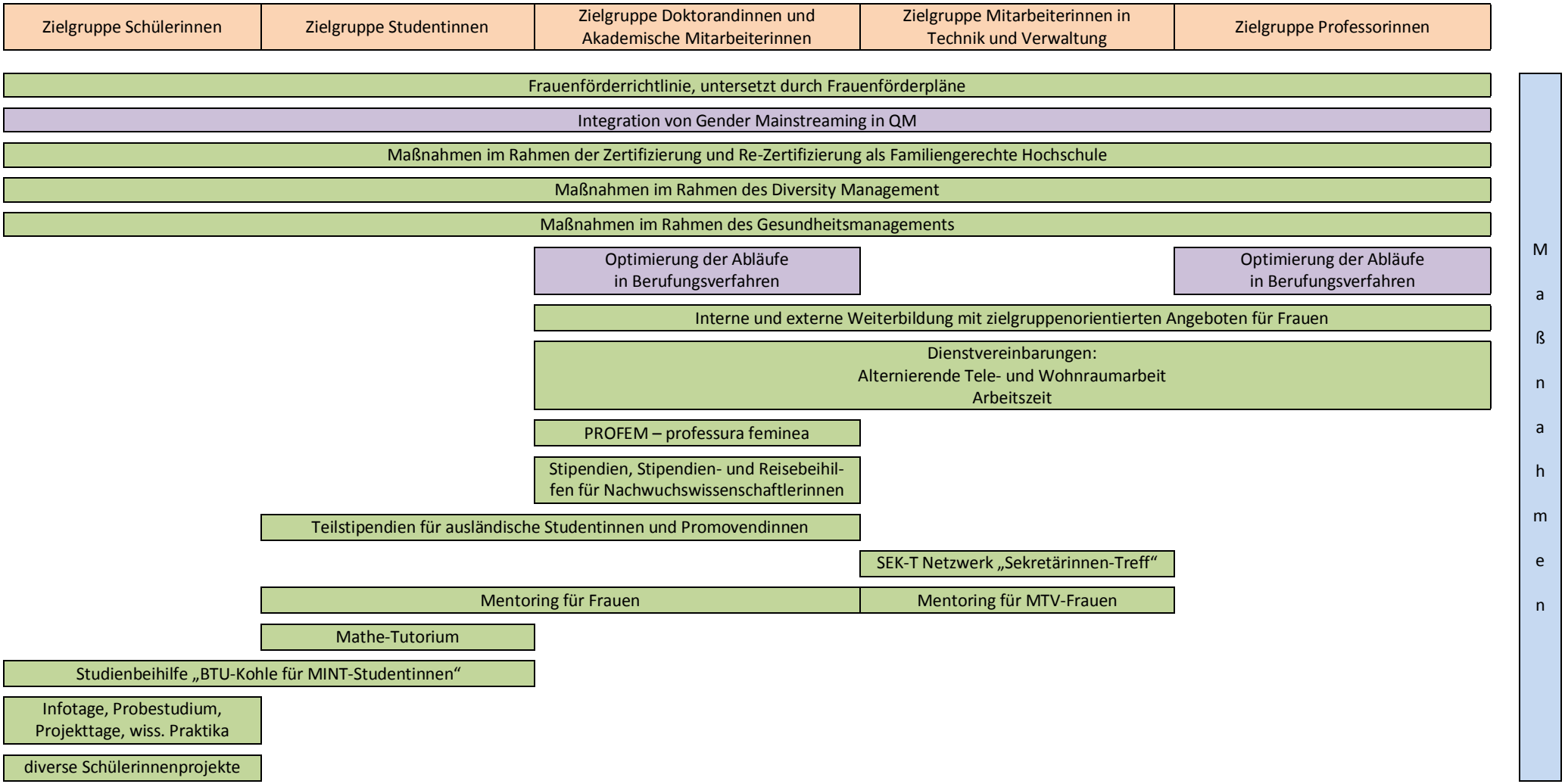

Abbildung 3: Zielgruppenbezogene Darstellung einer Auswahl von Maßnahmen und Projekten im Rahmen der Gleichstellungspolitik an der ehemaligen BTU C

Als ein Aspekt von Organisationskultur wird die geschlechtergerechte Sprache gesehen. Dazu wurden im Sprachgebrauch an der BTU C die einschlägigen Regelungen des Brandenburgischen Hochschulgesetzes umgesetzt, wonach Frauen und Männer Funktions-, Status- und andere Bezeichnungen in geschlechtsspezifischer Form führen. Laut Frauenförderrichtlinie wurden „Akademische Grade ... an Frauen in weiblicher Form verliehen, sofern sie es nicht anders wünschen. Für Zeugnisse, Prüfungsnachweise, Formulare und Bescheinigungen gilt dies entsprechend. Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der BTU C werden grundsätzlich entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet. […] Die Mitglieder der Universität werden aufgefordert, im alltäglichen Sprachgebrauch geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden.“

Die Relevanz der Thematik „Familiengerechte Hochschule“ hat seit Beginn des Auditierungsprozesses im Herbst 2008 spürbar zugenommen. Der Stellenwert, den die Universitätsleitung diesem Prozess beimisst, kam u. a. auch darin zum Ausdruck, dass sich der Kanzler und der Vizepräsident für Lehre, Personalentwicklung und wissenschaftliche Weiterbildung persönlich in die dafür eingesetzte Arbeitsgruppen einbrachten. (s. auch unter 2.6.)

Im Rahmen des Professorinnenprogramms I (PP I) werden seit 2011 zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen finanziert und umgesetzt. Das wurde infolge der positiven Bewertung des Gleichstellungskonzeptes vom Februar 2009 und nach der Besetzung der Professur „Praktische Informatik, Programmiersprachen und Compilerbau“ mit einer Frau möglich. Die Förderung wurde und wird in voller Höhe in Anspruch genommen (75.000 €/a). Detaillierte Aussagen zu den einzelnen Maßnahmen enthalten die nachfolgenden Abschnitte.

2.2. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Seit 1991 gab es an der ehemaligen BTU C das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die von 1998-2009 dafür zur Hälfte von ihren sonstigen Dienstaufgaben freigestellt war. Seit 2009 nahm sie eine vollständige Freistellung in Anspruch. Unterstützt wurde und wird sie durch eine Stellvertreterin (seit 2013 durch zwei Stellvertreterinnen) und durch den Gleichstellungsrat, der aus den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Struktureinheiten und ihren Stellvertreterinnen besteht. Der Gleichstellungsbeauftragten standen und stehen eine Mitarbeiterin für Büroarbeiten (Viertelstelle) zur Verfügung, sowie – auf Antrag – Mittel für befristete studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte für Projektarbeit und operative Aufgaben. Der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet sind bzw. waren die Koordinatorinnen der ESF-geförderten Projekte BrISaNT (bis Dezember 2008), „Mentoring für Frauen“ (2006-2014), „PROFEM – professura feminea“ (2009-2014) und der Wanderausstellung „Weiblich und erfolgreich – Studium lohnt“ (2010-2011) sowie seit 2010 die Koordinatorinnen der Projekte „Familiengerechte Hochschule“, „Diversity Management“ und „Gesundheitsmanagement“.

Die Sach- und Personalkosten für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte waren seit 2006 fest im Haushalt der BTU C verankert. Waren es 48.713 € (Personalkosten für Gleichstellungsbeauftragte und Büro-Mitarbeiterin) in 2006, so beliefen sich diese Ausgaben in 2013 auf 250.179,95 € (Personalausgaben, Eigenanteil der BTU C für die ESF-Projekte sowie Sachmittel für das GBA-Büro und die sonstige Projektarbeit). Gemäß einer Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg wurden im Zeitraum von 2010-2013 Mittel zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Höhe von jährlich ca. 500.00 € eingesetzt, die seit 2011 anteilig in die Ko-Finanzierung des Professorinnenprogramms eingebracht wurden. Die Grundordnung der BTU C sicherte der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Informations-, Rede- und Antragsrecht in den Entscheidungsgremien der Universität in ihrem Zuständigkeitsbereich zu.

Die jeweils zuständige Gleichstellungsbeauftragte wurde an den Berufungs- und Einstellungsverfahren beteiligt. Das mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur abgestimmte

Verfahren sieht zudem vor, dass Berufungsvorgänge nur bearbeitet werden, wenn sie das Votum der Gleichstellungsbeauftragten enthalten und der gesetzlich vorgeschriebene Anteil von mindestens 40 % stimmberechtigter Frauen (davon mindestens eine Professorin) in der Berufungskommission nachgewiesen ist.

Bei der Festlegung der Ziele aus dem Gleichstellungskonzept zum PP I wurde darauf geachtet, dass Maßnahmen für alle Statusgruppen der Universität umgesetzt werden. Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen wurden Frauenförderpläne für die einzelnen Strukturbereiche (Fakultäten, Universitätsverwaltung, zentrale wissenschaftliche Einrichtungen und Betriebseinheiten, Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum) erarbeitet, beschlossen und evaluiert. In der Fakultät 1 wurde die Beschlussfassung über den Frauenförderplan insbesondere vor dem Hintergrund der Unklarheiten über die weitere strukturelle Entwicklung der Fakultät und der Universität ausgesetzt.

Der in Höhe von ursprünglich 7.000 €/a geplante zentrale Fonds zur Kompensation für überproportionale Beanspruchung von Frauen in Gremien (Senat, Fakultätsräte) wurde in Höhe von 5.000 €/a aus dem PP I gebildet. Daraus wurden studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte für diese Frauen finanziert, 2.174,05 € in 2011, 3.379,52 € in 2012 und 2.722,44 € in 2013.

Als gleichstellungsfördernde Maßnahmen im PP I wurden des Weiteren Stipendien- und Reisebeihilfen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Ansatz: 30.000 €/a) und Zusatzstipendien für ausländische Studentinnen und Promovendinnen (Ansatz: 30.000 €/a) gewährt. Bei beiden Maßnahmen wurden Antragstellerinnen mit Familienaufgaben bevorzugt berücksichtigt. In 2011 wurden Stipendien- und Reisebeihilfen in Höhe von 27.508,93 € Anspruch genommen, in 2012 waren es 26.937,85 € und 41.134,65 € in 2013. In 2011 wurden für die Zusatzstipendien für ausländische Studentinnen und Promovendinnen 26.900 € ausgegeben, in 2012 und 2013 entsprechend 33.700 € bzw. 29.350 €.

2.3. Akquirierung von Schülerinnen und Studentinnen für naturwissenschaftliche und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge

Mit Schülerinnenprojekten verfolgte die BTU C die Zielstellung, Schülerinnen bereits in einer früheren Phase (nicht erst kurz vor oder während des Abiturs) für ein naturwissenschaftliches oder ingenieurwissenschaftliches Studium zu begeistern. Aus den Befragungen der Schülerinnen, die die Basis für die Evaluierung der bisherigen Projekte (JUWEL [2001-2006], Studi.Info.Woche [2007] GirlsProject [2008] „MINT für Frauen“ [2009-2010] und „MINT-Studentin auf Probe“ [2011]) waren, ging hervor, dass die Schülerinnen diese Projekte als Wegbereiter für ein künftiges Studium sehr zu schätzen wussten. Leider hatte sich die Beteiligung in diesen Projekten trotz der positiven Evaluierung stark rückläufig entwickelt, und von den Projektteilnehmerinnen fanden kaum noch Schülerinnen den Weg an die BTU C. Ein Hauptgrund dafür war sicher, dass es vielfältige andere Angebote gibt, die für beide Geschlechter offen sind, und für die die Schülerinnenprojekte eine Art Prototyp waren. Diese Angebote erfreuen sich einer sehr guten Nachfrage, auch von Schülerinnen. Dabei wird besonders darauf geachtet, dass zum einen auf die spezifischen Belange von Schülerinnen eingegangen wird, und dass zum anderen Professorinnen und Mitarbeiterinnen als Akteurinnen der Projekte sichtbar werden. Es wird also nach wie vor für qualitativ hochwertige und spannende Angebote Sorge getragen, die Schülerinnen und Schülern offen stehen. Um auch weiterhin die Zielgruppe der Schülerinnen direkt anzusprechen, die sich für einen MINT-Studiengang an der BTU C interessieren, wurde eine Studienbeihilfe speziell für MINT-interessierte potentielle BTU-Studentinnen ausgeschrieben. Dafür wurde im Februar 2012 ein Änderungsantrag gestellt, der durch den Projektträger bewilligt wurde. Dieses leistungsorientierte Projekt „BTU-Kohle für MINT-Studentinnen“ fand eine besondere Würdigung als Best-Practice-Beispiel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des PP I des Bundes und der Länder. Es wurde anlässlich der Fachtagung zum PP I am 18.-19. Juni 2012 in Berlin präsentiert und auf der Homepage des BMBF veröffentlicht.

Für die Umsetzung der Maßnahmen der Schülerinnenprojekte wurden im Zeitraum von 2011-2013 jährlich 5.000 € aus dem PP I eingeplant. Ausgegeben wurden 963,71 € in 2011, 2.943,07 € in 2012 und 3.944,81 € in 2013.

Darüber hinausgehend wurde auch der „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ (Girls’ Day in Brandenburg) gezielt genutzt, um Schülerinnen auf die Studienangebote der BTU C aufmerksam zu machen.

2.4. Karriere- und Personalentwicklung, Qualifizierungsangebote

Im November 2008 wurde an der BTU C die „Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren zur Besetzung von Stellen für Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer und zur Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen / Juniorprofessoren sowie über Empfehlungen zur Einrichtung und Besetzung von Gastprofessuren und zur Bestellung von Honorarprofessoren / Honorarprofessorinnen an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus“ (Berufungsordnung der BTU C) erarbeitet. Diese Satzung ist mit detaillierten Anlagen (u. a. mit einem Ablaufplan) untersetzt und gewährleistete einen zügigen und transparenten Ablauf von Berufungsverfahren.

Als im PP I geplante Maßnahme wurde im April 2009 für Frauen mit dem Karriereziel Professorin das mit ESF-Mitteln geförderte Exzellenzprojekt „PROFEM – professura feminea“ gestartet, bei dem die Beratung, das Coaching und die Netzwerkarbeit der Projektteilnehmerinnen im Mittelpunkt standen. Insgesamt gab es 48 Teilnehmerinnen aus 15 Hochschulen, 25 Teilnehmerinnen waren oder sind an der BTU C beschäftigt, 14 von ihnen haben Kinder (insgesamt 26 Kinder). Im Projektzeitraum gelang es vier Teilnehmerinnen, einen Ruf zu bekommen. Des Weiteren gab es eine (inzwischen beendete) Gastprofessur, die Verlängerung einer Professurenvertretung, Forschungsstipendien, Listenplatzierungen in Berufungsverfahren. Drei Teilnehmerinnen erhielten ausgezeichnete Positionen in außeruniversitären Einrichtungen. Eine Teilnehmerin schloss ihre Habilitation ab und wurde Privatdozentin, eine andere übernahm die Leitung für ärztliche Weiterbildung an einem Ausbildungsinstitut. Eine weitere Teilnehmerin wagte mit einer Firmengründung den Schritt in die Selbstständigkeit. Erwähnt sei hier, dass sich einige Teilnehmerinnen für eine Karriere außerhalb der Wissenschaft entschieden haben. Diese Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da sie auf einer anonymen, freiwilligen Befragung basiert.

In Verantwortung des Weiterbildungszentrums war in 2009 speziell für Führungskräfte ein Training zu „Managing Diversity inklusive Gender-Kompetenz“ vorgesehen. Dieses Qualifizierungsangebot wurde auch für alle anderen interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten, wobei die Nachfrage leider zu wünschen übrig ließ.

Des Weiteren wurden zielgruppenspezifische Maßnahmen zur überfachlichen Qualifizierung des akademischen Personals in Form von Workshops, Trainings und Seminaren durchgeführt.

Im Fachbereich Mathematik wurde ein Tutorinnenprojekt eingerichtet. Damit war beabsichtigt, zum einen Frauen aus diesen Fächern stärker für die Lehre zu begeistern und bereits frühzeitig auch an die Forschung heranzuführen, um hier den weiblichen Nachwuchs zu stärken. Zum anderen konnten die Tutorinnen auch für Studierende der „harten“ technischen Fächer wie Maschinenbau und Elektrotechnik ein Rollenvorbild bieten und ein Diffundieren von Frauen in diese Fächer vorbereiten und möglich machen. Im Rahmen der gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP I waren dafür 5.000 €/a eingeplant. In Anspruch genommen wurden 2.628,38 € in 2011, 4.864,38 € in 2012 und 5.054,60 € in 2013.

2.5. Organisationskultur

Die BTU C war sich bewusst, dass eine gute Organisationskultur positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima und damit auch auf die Arbeitsleistungen hat.

Als Maßnahme im PP I mit dem Ziel der Erhöhung der Arbeitszufriedenheit wurde 2012 im Rahmen des Gesundheitsmanagements ein Flyer für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Informationen zu Ansprechpersonen in Konfliktsituationen veröffentlicht.

Mit dem Ziel der Integration von Gender Studies in Forschung und Lehre wurde die Denomination in Richtung Geschlechterforschung bei der Wiederbesetzung der Professur „Wirtschafts-, Industrie- und Beschäftigungssoziologie“ beibehalten. Die angedachte Einrichtung und Finanzierung einer Gastprofessur mit Gender-Fokus war damit nicht mehr erforderlich. Darüber hinaus gab es Lehrveranstaltungen, Studienprojekte und Forschungsvorhaben mit Gender- und Familienaspekten auf Initiativen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Professorinnen und Professoren.

Die BTU C beteiligte sich seit 2000 aktiv an der Gestaltung der Brandenburgischen Frauenwoche und führte auch im Zeitraum von 2007-2013 die Vortragsreihe zu genderpolitischen Themen weiter.

2.6. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere

Mit der Durchführung des Strategieworkshops am 02. Februar 2009 wurde der Zertifizierungsprozess zum audit familiengerechte hochschule offiziell gestartet. In diesem Top-Down-Prozess erhielt die BTU C eine professionelle Begleitung ihrer familienorientierten Aktivitäten und Anregungen für weitere Anstrengungen auf dem Weg zu einer familiengerechten Hochschule. Das Audit-Projekt wurde mit aktiver Unterstützung der Universitätsleitung realisiert. Die in der Zielvereinbarung fixierten Aufgaben wurden konsequent umgesetzt, so dass in 2012 die Re-Auditierung erfolgte. Seit 2010 ist die BTU C Mitglied im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“.

Einen großen Stellenwert hat die vom Studentenwerk getragene Kindertagesstätte in unmittelbarer Campusnähe, in der vorzugsweise Kinder von Studierenden und Beschäftigten beider Vorgängerhochschulen betreut wurden und werden. Aufgrund der steigenden Nachfrage nach Betreuungsplätzen wurde die KiTa in 2009 von 95 auf 120 Plätze weiter ausgebaut.

Bereits realisierte Maßnahmen betreffen beispielsweise

- die Umsetzung flexibler Arbeitszeitformen (individuelle Vereinbarungen variabler Arbeitszeiten, Wechsel von Voll- in Teilzeit und umgekehrt, Ansparen von Zeitkonten, hausinterne Gleitzeitvereinbarung),
- flexible Möglichkeiten der Freistellung bei Krankheit von Familienangehörigen oder in Krisenfällen,
- die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers mit Internet-fähigem PC-Arbeitsplatz im Hauptgebäude der BTU C, so dass kurzfristig auch Studien- und Arbeitsaufgaben erledigt werden können,
- die Ordnung zur Regelung des Teilzeitstudiums,
- Überprüfung und Anpassung der Studien- und Prüfungsordnungen unter Berücksichtigung des Nachteilsausgleichs für Studierende mit Familienaufgaben.

Darüber hinaus wurde in Realisierung des Gleichstellungskonzeptes zum PP I eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Tele- und Wohnraumarbeit abgeschlossen.

Die ursprünglich geplante Einrichtung eines Ausgleichsfonds, um Vakanzen infolge von Mutterschutz und Elternzeit zu kompensieren und damit die Personal einstellenden Einrichtungen noch mehr als bisher darin zu bestärken, freie Stellen mit Frauen zu besetzen, erwies sich vor dem Hintergrund der Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes als nicht mehr aktuell.

2.7. Qualitätsmanagement

Zum weiteren Ausbau des hochschulweiten Qualitätsmanagements hat sich ab Wintersemester 2010/2011 eine Arbeitsgruppe mit der Vervollständigung des QM für Studium und Lehre beschäf-

tigt. Im Verlaufe eines akademischen Jahres wurde zunächst ein Disziplinen übergreifendes Einvernehmen über Merkmale „guter Lehre“ an der ehemaligen BTU C erzielt. Darauf aufbauend wurden bestehende Instrumente des Monitoring und der Evaluation auf ihre Eignung, Wirksamkeit und ggf. notwendige Anpassungen überprüft. Des Weiteren wurde über sinnvolle Ergänzungen diskutiert. Gleichstellungsaspekte waren integraler Bestandteil dieser Diskussionen. So wurden u.a. alle Monitoringmaßnahmen auf ihren Nutzen für Qualitätsaspekte, und darunter auch gruppen- und geschlechterspezifische Aussagefähigkeit überprüft.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe sollten im Wintersemester 2011/2012 in einem Handbuch zur „Guten Praxis in Studium und Lehre“ an der ehemaligen BTU C zusammengefasst werden. Dieser Schritt wurde jedoch durch die beginnende, intensive Diskussion zur Neustrukturierung der Hochschulregion Lausitz zunächst unterbrochen. Parallel zur Struktur- und Entwicklungsplanung der BTU CS wird die Arbeit am QM-Konzept wieder aufgenommen (vgl. 4.7). Notwendige Änderungen bzw. Ergänzungen am Monitoring wurden unabhängig davon vorgenommen.

3. Fortschritte bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen an der ehemaligen Hochschule Lausitz (FH), Zeitraum 2008-2013

Die ehemalige Hochschule Lausitz (HL) hat im Verlauf ihrer über 20-jährigen Geschichte deutlich erkennbare Profillinien in verschiedenen Fachrichtungen ausgebildet. Sie ist zum einen technisch-ingenieurwissenschaftlich und naturwissenschaftlich profiliert. Zum anderen verfügt sie über wissenschaftliche Kompetenz in Fachrichtungen wie Architektur, Betriebswirtschaftslehre, Pflegewissenschaft, Instrumental- und Gesangspädagogik, Physiotherapie, Therapiewissenschaft, Soziale Arbeit und Wirtschaftsingenieurwesen. Für eine strukturschwache Region wie die Lausitz ist beides in hohem Maße relevant, besonders was wirtschaftliche, soziale und kulturelle Innovationsfähigkeit, das mittelfristige Fachkräfteangebot, die Verminderung der Abwanderung insbesondere von qualifizierten Frauen und die demografische Entwicklung anbetrifft.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern war im Berichtszeitraum angesichts der Unterrepräsentanz von Frauen gerade im akademischen Bereich und besonders in den höheren Statusgruppen für die HL ein wichtiges Ziel. Entsprechend waren das erste Gleichstellungskonzept und die Maßnahmen in den zwei Förderprojekten im Rahmen des PP I, deren Umsetzung im Folgenden dokumentiert wird, ausgerichtet auf die Förderung der Zielgruppe der Professorinnen, des weiblichen akademischen Nachwuchses und der Studentinnen sowie auf die besser verankerte Gleichstellung. Auch eine bessere Vereinbarkeit zu unterstützen, war der HL wichtig.

Was Führungs- und Leitungspositionen anbetrifft, hat sich quantitativ der Anteil an Frauen in der Hochschulleitung vorübergehend erhöht. Zwar wurde das Präsidentenamt in der Amtsperiode von 2007 bis Juni 2013 von einem Professor bekleidet. Auch in der dreijährigen Amtszeit der zwei Vizepräsidenten 2007 bis 2009 gab es keine Professorin in der Leitung, doch für die Amtsperiode 2010 bis 2012 war eine Professorin Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Internationales.

Vorsitz und Mitgliedschaften der wichtigsten Gremien haben sich wie folgt entwickelt: Der Strukturkommission, die in Hinblick auf eine Neuerrichtung einer Hochschule zukünftige Entwicklungsoptionen beriet, gehörten 62,5 % Professorinnen an. Im Senat lag der Frauenanteil in 2009 und in 2013 bei 45,5 %. Den Vorsitz im Senat hatte in 2009 und in 2013 ein Professor inne, den stellvertretenden Vorsitz in 2009 eine akademische Mitarbeiterin, in 2013 eine Professorin.

Die Dekanate der fünf Fachbereiche wurden in 2009 zu 40 % von Professorinnen geleitet, in 2013 wurden die Dekanate der unterdessen eingerichteten vier Fakultäten zu 50 % von Professorinnen geleitet. In 2009 wurden 20 % der Fachbereichsräte von Frauen geleitet, in 2013 waren es 0 %.

Die Repräsentanz von Frauen in Fachbereichs- bzw. Fakultätsräten hat sich verringert: in 2009 FB Informatik, Elektrotechnik, Maschinenbau: 20 %, FB Bio-, Chemie-, Verfahrenstechnik: 54,5 %, FB

Architektur, Bauingenieurwesen, Versorgungstechnik: 27,3 %, FB Sozialwesen: 50 %, FB Musikpädagogik: 30 %; in 2013 Fak. 5: 10 %, Fak. 6: 27,3, Fak. 7: 27,3 %, Fak. 8: 18,2 %. Die vier Zentralen Einrichtungen wurden sowohl in 2009 als auch in 2013 zu 50 % von Frauen geleitet. Im Verwaltungsbereich lag der Frauenanteil an den vier Leitungspositionen in 2009 wie in 2013 ebenfalls konstant bei 66,6 %.

In 2009 hat das Land Brandenburg als erstes Bundesland die Forschungsprofessur an Fachhochschulen eingeführt. Bis Mitte 2013 wurden an der HL elf Forschungsprofessuren besetzt, zwei davon mit exzellenten Wissenschaftlerinnen. Von den 15 Neuberufungen im Berichtszeitraum führten drei zu Berufungen von Professorinnen. Zwei von ihnen wurden als erste Professorin in einem Studiengang bzw. in einem Fachbereich berufen und über das PP I gefördert, was auch als Erfolg des PP I zu sehen ist.

2009 belief sich der Frauenanteil bei den Professuren auf 18,6 %, in 2013 auf 20,3 %. In 2009 waren in der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 44,4 % Frauen, in 2013 waren es 41,2 %. Was diese Statusgruppe anbetrifft, sind insgesamt zunehmend mehr Personen über Drittmittelprojekte finanziert (in diesem Bereich in 2009 20 %, in 2013 30 %).

36 kooperativ durchgeführte Promotionsvorhaben werden von Professorinnen und Professoren der HL betreut, die Promotionsstudentinnen machen einen Anteil von rd. 28 % aus (Stand Juni 2013). In 2009 lag der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Studierenden bei 39,0 %, in 2013 bei 39,6 %.

Im Folgenden wird die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen akademischen Statusgruppen genauer nach Fakultäten dargelegt. Da das erste Gleichstellungskonzept Daten zur Entwicklung zwischen 2004 bis 2008 präsentierte, konzentriert sich die Darstellung hier auf den Vergleich zwischen 2009 und 2013.

In der Fakultät für Ingenieurwissenschaften und Informatik (Fak. 5, zuvor Fachbereich Informatik, Elektrotechnik, Maschinenbau, IEM, s. Tab. 1) waren zwischen 2009 und 2013 deutliche Steigerungen des Frauenanteils in der Gruppe der Studierenden, aber auch in der Gruppe der Professorinnen zu verzeichnen, während der Anteil an akademischen Mitarbeiterinnen zurückging. Die Steigerung des Anteils an Professorinnen in der Fakultät 5 verdankt sich allerdings dem Abgang von Wissenschaftlern. Der stark gesunkene Anteil an akademischen Mitarbeiterinnen ist auf die geringe absolute Zahl an Stellen zurückzuführen.

Fachbereich IEM/Fak. 5	Frauenanteil Studierende, %	Frauenanteil akademische Mitarbeitende, %	Frauenanteil Professuren, %
2009	16	35,7	15,6
2013	19	23,1	19,2

Tabelle 1: Entwicklung des Frauenanteils im Fachbereich IEM bzw. in der Fakultät 5.

Zu den höheren Frauenanteilen in der Studierendenschaft haben insbesondere Zuwächse in Studiengängen der Informatik und des Wirtschaftsingenieurwesens beigetragen. In der Informatik besteht für Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit eines Frühstudiums.

Die Fakultät für Naturwissenschaften (Fak. 6, zuvor Fachbereich Bio-, Chemie-, Verfahrenstechnik, BCV, s. Tab. 2) weist insbesondere aufgrund des Studiengangs Biotechnologie in der Gruppe der Studierenden und in der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen Frauenanteil auf. Aber auch die in dieser Fakultät organisierte Fachrichtung Chemie bzw. Chemieingenieurwesen weist in der Gruppe der Studierenden einen Frauenanteil auf, der in 2009 die kritische Masse von 40 % beinahe erreichte (37,3 %) und bis 2013 sogar noch gesteigert werden konnte (39,8 %).

Fachbereich BCV/Fak. 6	Frauenanteil Studierende, %	Frauenanteil akademische Mitarbeitende, %	Frauenanteil Professuren, %
2009	57	0	21,4
2013	52	57,1	16

Tabelle 2: Entwicklung des Frauenanteils im Fachbereich BCV bzw. in der Fakultät 6.

Die Grundgesamtheit im Bereich der akademischen Mitarbeitenden war so gering, dass dank neu gewonnener Mitarbeiterinnen der Frauenanteil extrem gestiegen ist. Die Verringerung des Frauenanteils auf professoraler Ebene ergab sich daraus, dass nur Wissenschaftler neu berufen wurden.

In der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Musikpädagogik (Fak. 7, s. Tab. 3) waren die Frauenanteile in allen Statusgruppen insgesamt durchweg hoch. Zur besseren Vergleichbarkeit der Daten wurden zu 2009 diejenigen Daten, die den Studiengängen Betriebswirtschaftslehre, Musikpädagogik und Soziale Arbeit zuzuordnen sind, jeweils in eine Gruppe zusammengefasst, obwohl sie in 2009 formal noch nicht in einer gemeinsamen Struktureinheit organisiert waren.

BWL, MP, Soz. Arb./Fak. 7	Frauenanteil Studierende, %	Frauenanteil akademische Mitarbeitende, %	Frauenanteil Professuren, %
2009	64	60	45
2013	58	44,4	36

Tabelle 3: Entwicklung des Frauenanteils in Studienfachrichtungen Betriebswirtschaftslehre, Musikpädagogik, Soziale Arbeit bzw. Fakultät 7.

Die hier fraglichen Studienfachrichtungen umfassten, wie auch der Name der Fakultät anzeigt, sozialwissenschaftliche und künstlerische Fachrichtungen, die – deutschlandweit – gut bis sehr gut bei Studentinnen nachgefragt wurden. Dies setzte sich im Bereich der akademischen Mitarbeitenden in der Weise fort, dass hier der Frauenanteil kontinuierlich über 40 % lag; wiederum wirken sich aufgrund kleiner Grundgesamtheit geringe Veränderungen als stark veränderte Anteile aus. Dies traf für die Statusgruppe der Professorinnen zwar für 2009 zu, doch war dieses Jahr eine Ausnahme. Der Anteil Wissenschaftlerinnen auf professoraler Ebene lag seit Jahren klar unter 40 %, und dies obwohl Frauen in den Statusgruppen darunter gut vertreten sind. So ist es für den Studiengang Betriebswirtschaftslehre überhaupt erst in 2009 das erste Mal gelungen, eine Professorin zu gewinnen! Die Professorin wird über das PP I bis Februar 2015 gefördert werden. Insgesamt betrachtet, könnte mittelfristig der vorhandene Pool an Bewerberinnen ohne große Bemühungen so genutzt werden, dass die Hochschule den Anteil Professorinnen auf deutlich über 40 % steigert.

In der Fakultät für Bauen (Fak. 8, zuvor Fachbereich Architektur, Bauingenieurwesen, Versorgungstechnik, ABV, s. Tab. 4) sind Frauen in den verschiedenen Statusgruppen zu sehr unterschiedlichen Anteilen vertreten.

Fachbereich ABV / Fak. 8	Frauenanteil Studierende, %	Frauenanteil akademische Mitarbeitende, %	Frauenanteil Professuren, %
2009	27	0	4,7
2013	32	60	0

Tabelle 4: Entwicklung des Frauenanteils im Fachbereich ABV bzw. in Fakultät 8.

In der Studierendenschaft bestand wie früher weiterhin ein recht hoher Frauenanteil. Ein besonderes Gewicht hat dabei die Nachfrage seitens Frauen nach Fachrichtungen der Architektur, auch im Masterbereich, was sich im Berichtszeitraum zum einen so niederschlug, dass der Frauenanteil

gestiegen ist. Zum anderen wurden damit in Bezug auf die Gesamtsumme die sehr niedrigen Frauenanteile unter den Studierenden in den Fachrichtungen Bauingenieurwesen, Versorgungstechnik sowie Klimagerechtes Bauen und Betreiben ausgeglichen. Der starke Zuwachs an akademischen Mitarbeiterinnen trügt insofern, als bei insgesamt niedrigen Beschäftigtenzahlen die absolute Zahl der Frauen deutlich gestiegen ist.

Dem Fachbereich ABV ist es in 2009 überhaupt das erste Mal gelungen, eine Professorin zu gewinnen. Allerdings kam es vor dem Hintergrund unterschiedlicher Rechtsauffassungen seitens der HL und des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur in Bezug auf die verlängerte befristete Beschäftigung der Professorin nach zwei Jahren dazu, dass die Professorin die Hochschule verließ. Die Professorin wurde über das PP I während ihrer Zeit an der HL mit Personal- und Sachkosten gefördert. Da im Übrigen keine Neuberufungen stattfanden, blieb es dabei, dass Professorinnen seit 2011 nicht in der Fakultät vertreten sind.

3.1. Stärken-Schwächen-Analyse

Die Stärke der Gleichstellungspolitik der HL ist die starke Beteiligungsorientierung der Gleichstellungsarbeit: Sowohl die Ausrichtung ihrer Strategie als auch die Umsetzung auf der operativen Ebene erfolgt auf der Grundlage einer breiten Beteiligung der Mitglieder und Angehörigen der Hochschule.

So wurde etwa in Bezug auf die Entscheidungen über die Verwendung von Mitteln aus dem PP I und von Mitteln aus Zielvereinbarungen bzgl. Gleichstellung und Familienfreundlichkeit für 2010 bis 2013 auch ein „Verfügungsetat für Gleichstellungsprojekte“ eingeführt. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule konnten in regelmäßigen Abständen für eigene Vorhaben finanzielle Förderung beantragen. Dabei wurden die Mittel nach den „Richtlinien zur Vergabe von Fördermitteln im Bereich Gleichstellung und Familienfreundlichkeit“ vergeben, die eine repräsentativ besetzte interne Kommission unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet hatte und regelmäßig geprüft hat. In Kauf zu nehmen war, dass nicht, quasi top-down, unabhängig von Antragsterminen kostenmäßig möglichst genaue Planungen gemacht werden konnten.

Der Verfügungsetat war erstens ein Instrument zur Verteilung finanzieller Ressourcen. Doch wichtiger noch gewährleistete er zweitens, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschule sich in Form von eigenen Vorschlägen, welche auf bereichsspezifischen Bedarfen und Kontextbedingungen beruhten, aktiv an der Gleichstellungsarbeit beteiligten. Und da drittens die zugrundeliegenden Richtlinien Prioritäten für Förderungen definierten, wie sie auch aus Sicht der gesamten Hochschule erforderlich waren, vermittelte der Verfügungsetat zwischen dezentralen und zentralen Interessen.

Dieses Modell der strukturellen Verankerung der Gleichstellungsarbeit war zuerst ein Alleinstellungsmerkmal der HL im Land Brandenburg, wurde aber schnell im Sinne einer exzellenten Praxis von einer anderen Hochschule adaptiert.

Im Rahmen dieses Modells konnten Spezifika unterschiedlicher Fachgruppen und -kulturen sehr gut berücksichtigt werden. Doch bis heute gibt es auf der dezentralen Ebene keine über die eigene Hochschule hinausgehenden Vergleiche mit Gleichstellungserfolgen, die Fachgruppen oder Struktureinheiten ähnlicher Hochschulen an ähnlichen Standorten ausweisen können. Damit fehlte bisher eine Voraussetzung für realistische dezentrale Selbstverpflichtungen in Bezug auf eine mittelfristige Erhöhung des Frauenanteils.

Anhand der oben aufgezeigten Entwicklungen der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen in den Fakultäten lassen sich Handlungsbedarfe ableiten. Betrachtet man, dass im Berichtszeitraum bei Neuberufungen vergleichsweise wenige Professorinnen gewonnen wurden, ist deutlich, dass insbesondere auf dieser Ebene Handlungsbedarf besteht. Auf die Entwicklung in der Fakultät 5, in der der Handlungsbedarf angesichts der durchweg niedrigen Frauenanteile nach wie

vor der größte ist, wurde in 2013 und 2014 schon in der Weise reagiert, dass Berufungskommissionsmitglieder verstärkt das Instrument der aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen nutzten. Es zeichnet sich aktuell ab, dass dies eine erfolgversprechende, realistische Vorgehensweise zur Gewinnung von ausgezeichnet qualifizierten Wissenschaftlerinnen als Bewerberinnen und auch als Professorinnen ist. Gerade in den Fakultäten 6 und 7 könnte angesichts hoher Anteile an akademischen Mitarbeiterinnen auf ähnliche Weise eine schnelle Steigerung der Frauenanteile auf professoraler Ebene gelingen.

Hält man sich vor Augen, dass die meisten Ausgaben im Rahmen des PP I der Zielgruppe der Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zugutekamen, wird deutlich, dass es eine weitere Stärke der HL war, dass sie klare Prioritäten in Hinsicht auf höhere akademische Statusgruppen als Zielgruppen von Maßnahmen verfolgt hat.

Wenn immer noch eher wenige Professorinnen an einer Hochschule sind, ist nicht erstaunlich, dass diese nicht in allen Gremien gleichermaßen befriedigend repräsentiert sind. Positiv war, dass an der HL die Repräsentanz von Professorinnen sowohl in Führungs- und Leitungspositionen als auch in strategisch bedeutsamen Gremien der Hochschule sehr gut bis gut war.

3.2. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern war Teil des Leitbildes der Hochschule Lausitz, welches durch Regelungen in der Grundordnung, der Berufungsordnung und der Frauenförderrichtlinie untersetzt war. Die Gleichstellungsbeauftragte war unter anderem auch beratendes Mitglied in der Strukturkommission der HL bzgl. der Neugründung einer Hochschule. Die Gleichstellungsbeauftragte der HL übte ihr Wahlamt hauptberuflich aus (50 %) und wurde unterstützt durch eine ehrenamtliche stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte.

Zwischen der Hochschule und dem Land Brandenburg wurden Zielvereinbarungen für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit abgeschlossen, für 2009 über Einzelmaßnahmen, für die Jahre 2010 bis 2013 über einen Pauschalbetrag von jährlich 20.000 €, was rund 7 % der Zielvereinbarung ausmacht. Der Betrag entsprach seinem Umfang nach den gleichstellungsbezogenen Zielvereinbarungen vergleichbarer Hochschulen im Land Brandenburg.

Das interne Mittelverteilungsmodell der HL für leistungsbezogene Mittel sah Boni für die Fakultäten für ihre Erfolge in der Gleichstellung zu dem gleichen Anteil vor wie das Landesmodell für die Hochschulen in Brandenburg. Darüber hinaus gab es gemäß Hochschulleistungsbezügeverordnung vom 23.03.2005 des Landes Brandenburg auf Antrag Zulagen für Leistungen in der Gleichstellung. Der interne „Verfügungsetat für Gleichstellungsprojekte“ wurde bereits im vorigen Kapitel vorgestellt.

3.3. Akquirierung und Förderung von Studentinnen

Der HL lag sehr viel daran, auf allen Ebenen insbesondere auch weiblichen Nachwuchs zu akquirieren. Dabei verfolgte sie den Ansatz, für Zielgruppen in unterschiedlichen Altersgruppen bzw. Lebensphasen spezifische Programme anzubieten, die aneinander anschlossen und aufeinander abgestimmt waren. Das Stufen-Schema in Abbildung 4 gibt dazu eine Übersicht. Teilweise arbeitete die HL dabei in Projekten, die sich auf das gesamte Bundesland bezogen. Sie war gemessen an der Zahl der erreichten Schülerinnen und Schüler eine der erfolgreichsten Akteurinnen im Land Brandenburg.

Die Fortführung und Weiterentwicklung drittmittelfinanzierter Projekte für Schülerinnen und Schüler, die im Gleichstellungskonzept angezeigt wurde, ist gelungen. Umgesetzt wurde auch das im Rahmen des PP I geplante Vorhaben, die jährliche Befragung der Studienanfängerinnen und -anfänger um die Abfrage der Bekanntheit von Angeboten zu erweitern, die die HL speziell für Schülerinnen und Schüler durchgeführt hat.

Der Eigenanteil nur für die ESF-geförderten Projekte für Schülerinnen und Schüler belief sich allein in 2012 auf rund 150.000 €. In 2013 war die HL Kooperationspartnerin für den mit Erfolg eingereichten Antrag der BTU C für eine ESF-Förderung zur Einrichtung eines Colleges ab 2014.

VDIni-Club für Kinder zwischen 4 bis 12 Jahren;
Ziel: Erleben von Sachverhalten aus dem MINT-Bereich und Ausprobieren von Experimenten und technologischen Verfahren

Kinder-Uni für Kinder der dritten bis sechsten Schulklasse;
Ziel: frühzeitiger Kontakt zu Professorinnen und Professoren einer Hochschule und positive Erfahrungen mit „Vorlesungen“

Science Academy für Schülerinnen und Schüler der siebenten bis ca. neunten Schulklasse;
Ziel: Anschauliches Nachvollziehen wissenschaftlicher Fragestellungen

Studium lohnt! für Schülerinnen und Schüler zur Berufsorientierung/Studienfachwahl; ESF-gefördert
Ziel: Wecken von Motivation für die Aufnahme eines Studienabschlusses bzw. Unterstützung bei der richtigen Studienfachwahl

Vorkurse für Studienanfängerinnen und Studienanfänger vor Beginn des Studiums (kostenpflichtig);
Ziel: Stärkung der eigenverantwortlichen Vorbereitung auf das Studium in Rücksicht auf Abbau individueller fachlicher Defizite (Angebot des An-Instituts) „Institut für Weiterbildung“)

Tutorinnen und Tutoren bzw. Mates für Studienanfängerinnen, Studienanfänger und für Bachelorstudierende im Übergang zum Masterstudium („Mates“ speziell für ausländische Studierende);
Ziel: Stärken der Studierenden beim erfolgreichen Absolvieren des Studiums und bei der sozialen Vernetzung in der Studierendenschaft

Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten für Bachelor- und Masterstudentinnen (Kooperationsprojekt mit der BTU C; ESF-gefördert);
Ziel: Vorbereitung auf den Berufseinstieg als Leitungs- oder Führungskraft

PROFEM – professura feminea für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Karriereziel Professur (Kooperationsprojekt mit der BTU C; ESF-gefördert);
Ziel: Vorbereitung auf das Erlangen einer Professur

Abbildung 4:
Stufen-Schema der strukturierten und kontinuierlichen Frauenförderung durch Projekte und Programme seitens der HL 2009-2013

Wie im Gleichstellungskonzept vorgesehen, bot die HL Schülerinnen und Schülern fortlaufend Möglichkeiten, über Praktika, Projektwochen u. ä. die eigenen Stärken besonders in MINT-Bereichen kennen zu lernen und sich über die Studienfachpräferenzen klar zu werden. Gemeinsam mit der BTU C wurden Projekte speziell für Schülerinnen durchgeführt („MINT-Studentin auf Probe“ [2011] und „MINT für Frauen“ [2009-2010, in 2010 anteilig mit 3.440 € aus Mitteln des PP I finanziert]. Hier waren teilweise die im Gleichstellungskonzept vorgesehenen Roboter- und IT-

Kurse des Roberta®-Regio-Zentrums integriert. Auch wurden 135 € für eine einzelne Aktion in einer Schule zur Anwerbung von Schülerinnen aus dem PP I verausgabt.

Über das PP I wurden außerdem besondere Projekte oder Hilfskraftverträge zur Förderung von besonders begabten Studentinnen finanziert (Sachkosten in 2010: 1.665 € in 2011: 2.070 €; Hilfskraftverträge für Studentinnen in 2010: 695 €, in 2011: 5.215 €, in 2012: 4.000 €, in 2013: 785 €). Für Fahrten von Studentinnen zu Kongressen oder Fachtagungen wurden 1.200 € (2011) bzw. 1.000 € (2012) verausgabt. Als Studentinnen im berufsbegleitenden Studium, teils auch im Ausland, wurden zwei Mitarbeiterinnen gefördert (insgesamt 3.945 € 2011-2013). Schließlich wurden an insgesamt drei Studentinnen wegen Härtefalls Überbrückungsstipendien/-zuschüsse vergeben: 1.245 € in 2010, 1.000 € in 2011). Projektbezogen wurde für Querschnittsaufgaben zusätzlich Personal beschäftigt (geplant 6.785 € / 8.850 € IST in 2010, geplant 11.745 € / 12.070 € IST in 2011).

Im Studium wurden insbesondere in der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Musikpädagogik wissenschaftliche Erkenntnisse über gender-bezogene Unterschiede vermittelt.

3.4. Karriere- und Personalentwicklung, Qualifizierungsangebote

Karriere- und Personalentwicklung sowie Qualifizierungsangebote waren in den letzten Jahren im Gleichstellungsbereich ein Schwerpunkt. Dies liegt darin begründet, dass insbesondere im akademischen Bereich in den höheren Qualifikationsstufen Frauen immer noch deutlich unterrepräsentiert sind.

Die HL nutzte die in Brandenburg bestehende Möglichkeit, Berufungsverfahren autonom durchzuführen. Die Berufungsordnung der HL sah ausdrücklich die aktive Rekrutierung von Frauen vor. Seit 2013 wird vor dem Hintergrund eines Senatsbeschlusses allen Berufungskommissionen empfohlen, den von der Gleichstellungsbeauftragten entwickelten Dokumentationsbogen „Faire Berufungsverfahren“ proaktiv in ihrer Arbeit zu berücksichtigen. Der Dokumentationsbogen zielt auf die Erhöhung der Gleichstellungskompetenz der Kommission ab, und zwar unter anderem durch einen reflektierteren Umgang mit Kontextbedingungen wissenschaftlicher Karrieren, die sich für Frauen und Männer spezifisch unterscheiden. Auch geht es um die Erhöhung der Transparenz der Verfahren. Der Bogen war im Berichtszeitraum Grundlage für die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zu Berufungsverfahren.

Für die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen führte die HL wie im PP I geplant die Zusammenarbeit mit der BTU C bei dem Projekt „PROFEM – professura feminea“ durch (s. oben 2.2. und passim). Im Beirat des Projektes sind Wissenschaftlerinnen gegenüber Wissenschaftlern in der Überzahl. Der Beirat verfügt in besonderer Weise über gleichstellungsbezogene Kompetenz, da eines seiner Mitglieder für Bildungsbiografie- und Karriereverlaufs-Forschung wissenschaftlich ausgewiesen ist. Für den Aufbau einer neuen Graduiertenschule ließ sich anders als geplant während der Laufzeit des PP I noch kein realistischer Weg finden. Dank Mitteln aus dem PP I konnten Leistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen deutlicher sichtbar gemacht werden (z. B. geplant 1.000 € / 870 € IST Förderung in 2011 für einen Fachvortrag auf einem Kongress im Ausland).

Ebenfalls dank Mitteln des PP I konnte zum einen der Kontakt zu verschiedenen berufstätigen Frauen über Lehraufträge gehalten werden (je insgesamt 19.630 € in 2010, 23.650 € in 2011, 10.850 € in 2012, 10.000 € in 2013), und es konnten zum anderen befristet beschäftigte Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Hochschule gehalten werden (geplant: 184.100 € / 188.540 € IST für 2010-2012).

Auch wenn dies zunächst nicht eingeplant war, erhielten die zwei über das PP I geförderten Professorinnen über die für sie im PP I vorgesehenen Mittel hinaus zu ihrer verstärkten wissenschaftlichen Vernetzung finanzielle Förderungen (Gastvorträge von Externen an der HL in 2010 in Höhe von insgesamt 900 €; Reise ins außereuropäische Ausland zu Forschungszwecken und Kontaktpflege in 2011: 5.750 €).

Andere über das PP I finanzierte Maßnahmen zugunsten der Zielgruppe der Professorinnen galten der besonderen Förderung bzw. der Entlastung von Professorinnen, die durch Gremienarbeit und/oder Übernahme von Ämtern oder Funktionen ungleich stärker belastet waren als ihre Kollegen, z. B. durch Aufstockung einer Professur, Vergabe von Lehraufträgen zur Lehrdeputatsminderung oder Unterstützung etwa durch Personal (insgesamt für 2010-2012 geplant 66.500 € / 38.650 € IST; die niedrigere Summe ergab sich insbesondere, weil zum einen die Aufstockung nicht im geplanten Umfang erforderlich wurde, da die Wissenschaftlerin zeitweise ihre Funktionen wegen künstlerischer Aufträge niederlegte, und weil zum anderen interne Neuorganisation der Aufgabenverteilung zur geplanten Entlastung führte).

Die geplante Überarbeitung der Frauenförderrichtlinie und die vorausschauende und transparente Information in der Hochschule über die mittelfristige Personalplanung wurden in Anbetracht der Diskussion über eine Neuerrichtung einer Hochschule in der Lausitz nicht umgesetzt. Der Bedarf eines für die Mitarbeitenden transparenten Personalentwicklungskonzeptes und -planes (vor allem im nichtwissenschaftlichen Bereich sowie beim wissenschaftlichen Nachwuchs) besteht nach wie vor.

Zur Erhöhung des Interesses an Gender- und Diversity-Kompetenz beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte punktuell an Lehrprojekten (z. B. Projektseminar „Demokratisch gegen Rechts") und wirkte bei überfachlichen Angeboten des Career Centers für Studierende mit (Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als Unternehmensziele). Die Gleichstellungsbeauftragte konzipierte außerdem in 2012 die In-House Schulung „Gendersensible Bildsprache bei Webauftritten und in Werbematerial von Studiengängen“ und führte diese für Beschäftigte aus unterschiedlichen Bereichen durch.

3.5. Organisationskultur

In Gesellschaften, in denen Frauen, insbesondere in Rücksicht auf leitende und führende Positionen aus geschichtlichen Gründen noch heute benachteiligt werden, braucht es auch Kreativität im Umgang mit tradierten Rollenfestlegungen oder Sprachmustern. In diesem Kontext kommt der Organisationskultur eine zentrale Bedeutung zu, da sie vielfach darüber entscheidet, ob überhaupt Veränderungen angegangen werden.

Der Fachbereichsrat des Fachbereichs Architektur, Bauingenieurwesen, Versorgungstechnik hat in 2009 Studien- und Prüfungsordnungen für den Bachelor- und den Masterstudiengang Architektur erarbeitet, in denen neue Wege im Umgang mit Fragen von Geschlecht und Sprache ausprobiert wurden (Mitteilungsblatt der Hochschule Lausitz Nummern 174 und 175). Mittelfristig sind Anregungen zu einem geschlechtersensiblen Umgang mit Sprache aufzustellen, die für die gesamte Hochschule trag- und konsensfähig sind (s. unten, 4.5.).

Eine gute Organisationskultur zeichnet sich durch Toleranz und Offenheit für Vielfalt aus. Dies muss auch in einer demokratischen Gesellschaft immer wieder bekräftigt und unter sich wandelnden Umständen neu erarbeitet werden. Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten und des Inhabers der Professur für Politische Zusammenhänge Sozialer Arbeit verabschiedeten am 15. März 2013 die Mitglieder der Brandenburgischen Landeshochschulrektorenkonferenz das Positionspapier „Brandenburgische Hochschulen für Toleranz, Vielfalt und Demokratie“. Die unterzeichneten Hochschulen verpflichteten sich darin unter anderem zur regelmäßigen Fortbildung ihres Personals. An der HL führte die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit dem Akademischen Auslandsamt in 2013 einen Workshop mit ausländischen Studierenden durch (die Zielgruppe wurde Anfang 2014 in Kooperation mit der Leitung des Projektes „Brücke zum Studium“ nochmals erweitert auf studieninteressierte Personen aus dem Ausland). Ziel war eine Bedarfsanalyse, speziell bzgl. Fortbildungsmaßnahmen für das Personal, auf der Grundlage von Erfahrungen und Einschätzungen ausländischer Studierender am Campus Senftenberg.

3.6. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere

Das Ziel, dass die Hochschulmitglieder und -angehörigen Anforderungen seitens Hochschule und seitens Familie gut ausbalancieren können, war ausdrücklich Teil des Leitbildes der HL. Während des Berichtzeitraums wurde die Funktion einer zentralen Ansprechperson für Familienfragen neu etabliert.

Für Vereinbarkeit wurde eine eindeutige Sichtbarkeit geschaffen. In 2009 wurde eine Befragung von Studierenden mit Kind durchgeführt, womit eine bessere Grundlage für Informationspolitik und Maßnahmenplanung gelegt war. Wie im Rahmen des PP I vorgesehen, wurde ein eigenes Informationsportal für das Themengebiet „Familie und Hochschule“ auf den Internetseiten der Hochschule neu eingerichtet. Ein Flyer und eine Broschüre mit Informationen zu Fragen der Vereinbarkeit waren schon Ende 2008 herausgegeben worden. Über Beratungen durch die Zentrale Ansprechperson für Familienfragen wurden Mitglieder und Angehörige der Hochschule bei Bedarf persönlich unterstützt.

Im Rahmen des PP I wurden wie geplant bei öffentlichen Veranstaltungen der Hochschule in 2010 zusätzliche spezielle Angebote für Familien auf dem Campus bezuschusst (insgesamt 2.400 € geplant / 2.300 € IST). Aus Zielvereinbarungsmitteln waren schon in 2009 erfolgreiche Angebote finanziert worden (insgesamt 4.600 € geplant / 4.575 € IST). Aus dem PP I wurde teilweise ein neu eingeführtes Babybegrüßungsgeld der Hochschule für Neugeborene von Studierenden finanziert (2010-2012 insgesamt 1.450 € geplant / 955 € IST) und zusätzliche Kinderbetreuungskosten von Studierenden wurden aus dem PP I anteilig bezuschusst (insgesamt 600 € geplant / 570 € IST in 2010, 790 € geplant / 820 € IST in 2011). Alle diese Maßnahmen erhöhten die Präsenz des Themas Vereinbarkeit.

Für Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich bestand seit 2005 eine Dienstvereinbarung über Möglichkeiten der Gleitzeit, die kontinuierlich weiter entwickelt und zuletzt in 2012 geändert wurde. Darüber hinaus gab es individuelle Möglichkeiten der Vereinbarung bzgl. der Gestaltung der Arbeitszeiten (z. B. Telearbeit). Zur besseren Vereinbarkeit wurde im Rahmen des PP I wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal durch zusätzliches Personal oder durch Aufstockung von Arbeitszeit unterstützt (geplant 66.900 € / 71.145 € IST insgesamt für 2010-2011).

Die HL hat sich in 2010 dem Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“, das das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur gemeinsam mit den Hochschulen aussprach, angeschlossen. Sie trug auch die „Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen“ aktiv mit, die mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur in 2012 vereinbart wurden.

Im Land Brandenburg war die HL die erste Hochschule, die eine studentische Babysitterbörse eingeführt hat, vorrangig zur Absicherung von flexibel benötigter Betreuung, aber auch zur Absicherung von Betreuungsmöglichkeiten im Rahmen von öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen oder wissenschaftlichen Fachtagungen an der Hochschule. Ebenfalls für kurzfristige Betreuungszwecke wurde, wie im PP I vorgesehen, auf dem Campus Sachsendorf ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet. Das auf dem Campus Senftenberg eingerichtete Eltern-Kind-Arbeitszimmer wurde ab Mitte 2012 vorerst wegen akuten Bedarfs an Büroräumen geschlossen. Für einfache Heimarbeit gab es seit 2009 einen weiteren Laptop zur Ausleihe für studierende Eltern (finanziert aus der Zielvereinbarung, 900 €).Die im PP I geplante Maßnahme, die Informationslage der Fakultäten über Studienabbrüche aus Gründen der Nicht-Vereinbarkeit zu verbessern, wurde in der Weise umgesetzt, dass die Nach-Befragung nach „familiären Gründen“ für den Abbruch fragte.

Für die Zielgruppe der Studierenden mit Kind waren besonders Kurzzeitstipendien oder Härtefallzuschüsse hilfreich (im Rahmen von PP I finanziert: 2.245 € insgesamt in 2010, 6.750 € in 2011).

Wie im Rahmen des PP I geplant, wurde auch die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen hinsichtlich einer Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienplanung bzw. Erziehungszeit etwa durch Möglichkeiten des Wiedereinstiegs nach Geburt eines Kindes unterstützt (geplant und IST = 26.895 € in 2010, geplant 26.895 € / 19.355 € IST in 2011, da nur anteilig aus PP I).

3.7. Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement im Bereich Studium und Lehre erfolgte intern und extern. Da alle Studiengänge der HL auf die Abschlüsse Bachelor und Master umgestellt und akkreditiert wurden, befanden sie sich in einem kontinuierlichen Prozess der Evaluation und Weiterentwicklung. Zentral über das Intranet zugängliche Statistiken für den Bereich Studium boten geschlechtergetrennte Daten.

Seit 2012 bestand die studiengangsübergreifende „Hochschul-Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule Lausitz (FH) Teil A“ (Mitteilungsblatt Nr. 250). Sie enthielt grundsätzliche Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit familiären Betreuungsaufgaben und eröffnete den Studierenden aller Studiengänge die Möglichkeit des Teilzeitstudiums. Die im Gleichstellungskonzept geplante Dokumentation des Umgangs mit individuellen Anträgen zu Prüfungen im Kontext von familiären Aufgaben erwies sich als nicht praktikabel (zu aufwendige Rückläufe aus Prüfungsausschusssitzungen zur Gleichstellungsbeauftragten).

Lehrende konnten sich über das Netzwerk „Studienqualität Brandenburg“ hochschuldidaktisch fortbilden (Angebote fanden auch auf dem Campus statt). Das Netzwerk bot auch Fortbildungen zu genderbezogenen Fragen der Lehrqualität. Neuberufene wurden gezielt auf das Netzwerk aufmerksam gemacht.

Im Bereich Familie und Hochschule stand die Zusammenarbeit mit externen Anbietern ebenso für Qualitätssicherung wie der institutionalisierte sachliche Austausch der Zentralen Ansprechperson im „Netzwerk Familie und Hochschule im Land Brandenburg“.

Eine klar geregelte Zusammenarbeit der Bereiche QM/Controlling/Statistik mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie klare Absprachen von Regelungen, wie Daten intern kommuniziert und schnittstellenübergreifend interpretiert werden, fehlten bisher. Wie jedoch im Gleichstellungskonzept geplant, wurden noch detailliertere statistische Daten als zuvor über Frauenanteile in allen Statusgruppen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich erhoben (Zeitraum 2009 bis 2013, auch Drittmittelprojekte). Dies schloss geschlechtergetrennte Daten über Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitsverträge im wissenschaftlichen Bereich und über die Zulagen für Professorinnen und Professoren getrennt nach Fakultäten ein. Die Daten wurden den Dekanaten der Fakultäten mitgeteilt.

4. Zukünftige Gleichstellungsstrategie

Beide Vorgängerhochschulen der BTU CS hatten ein hohes Niveau der Gleichstellungsarbeit erreicht. Übergreifendes Ziel der zukünftigen Gleichstellungsstrategie ist daher die konsequente Weiterentwicklung der Stärken und der Abbau der noch vorhandenen Schwächen. Die nachfolgend genannten Ziele und Maßnahmen sind exemplarisch und können bei Bedarf modifiziert und erweitert werden.

4.1. Verankerung von Gleichstellung, Familienorientierung, Diversity Management und Gesundheitsmanagement im Selbstverständnis der BTU Cottbus - Senftenberg

Die BTU CS unternimmt weiterhin verstärkte Anstrengungen, um die Querschnittsaufgaben zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und familienorientierte Maßnahmen zu realisieren sowie das Diversity Management und Gesundheitsmanagement weiter zu optimieren. Entsprechende Aussagen werden im Leitbild der BTU CS verankert.

Die BTU CS verpflichtet sich, die Chancen zwischen Frauen und Männern gerecht zu verteilen und die Kompetenzen von Frauen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu fördern und zu nutzen. Dabei lässt sie sich insbesondere von den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der Hochschulrektorenkonferenz zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern leiten. Im Rahmen der Hochschulentwicklung sind Anstrengungen zur Förderung von Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Familienorientierung zu Leitungsaufgaben geworden. Des Weiteren wird die BTU CS die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG umsetzen.

Gemäß dem Brandenburgischen Hochschulgesetz sieht sich die BTU CS verpflichtet, Frauen an den Stellen in der Hochschule, wo diese unterrepräsentiert sind, aktiv zu fördern und so den Frauenanteil zu erhöhen. Dies ist eine Aufgabe der gesamten Universität, also der Universitätsleitung, des Senats, der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung. In besonderem Maße ist dabei die Einzelverantwortung derjenigen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger gefragt, die für die Auswahl und die Einstellung von Personal zuständig sind. Langfristig soll so eine möglichst paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erreicht werden.

Die BTU CS versteht die Maßnahmen zu Chancengleichheit, Familienorientierung, Diversity Management und Gesundheitsmanagement als gewichtiges hochschulpolitisches und praktisches Anliegen und als Standortfaktor. Durch die konsequente Umsetzung dieser Querschnittsaufgaben wird die Hochschule weiterhin attraktiv sein für potentielle Studierende und Beschäftigte aller Statusgruppen (s. auch unter 4.6.).

Die BTU C trägt seit 2008 das Prädikat TOTAL E-QUALITY, das ihr eine vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Hochschul- und Personalpolitik bescheinigt. Eine erneute Bewerbung um das Prädikat für alle Universitätsstandorte ist beabsichtigt (s. auch unter 4.6.).

- **Ziel: Umsetzung der Querschnittsaufgaben zu Gleichstellung, Familienorientierung, Diversity Management und Gesundheitsmanagement**
  Maßnahme: Verankerung von Aussagen zu Gleichstellung, Familienorientierung, Diversity Management und Gesundheitsmanagement im Leitbild der BTU CS
  Verantwortlich: Universitätsleitung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
  Umsetzung: bis Dezember 2015
  Zielgruppe: alle Hochschulmitglieder und -angehörigen

- **Ziel: Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
  Maßnahme: Erarbeitung des Portfolios
  Verantwortlich: Universitätsleitung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
  Umsetzung: bis Dezember 2017
  Zielgruppe: alle Hochschulmitglieder und -angehörigen

4.2. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 66 (3) BbgHG von ihren sonstigen Dienstaufgaben freigestellt. Unterstützt wird sie durch zwei Stellvertreterinnen und den Gleichstellungsrat, der aus den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Struktureinheiten und ihren Stellvertreterinnen besteht. Geprüft wird die Einrichtung der Stelle einer Referentin bzw. eines Referenten. Der Gleichstellungsbeauftragten am Zentralcampus stehen eine Mitarbeiterin für Büroarbeiten (z. Z. Viertelstelle) zur Verfügung, sowie – auf Antrag – Mittel für befristete studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte für Projektarbeit und operative Aufgaben. Der Gleichstellungsbeauftragten sind Projektkoordinatorinnen zugeordnet.

Die Sach- und Personalkosten für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sind im Haushalt der BTU CS fest verankert.

Nach Maßgabe der Vorläufigen Grundordnung der BTU CS steht den zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Entscheidungsgremien der Universität in ihrem Zuständigkeitsbereich zu.

Ebenso ist die jeweils zuständige Gleichstellungsbeauftragte an allen Berufungs- und Einstellungsverfahren zu beteiligen.

Die zu erarbeitende Berufungsordnung der BTU CS wird mit detaillierten Anlagen (u. a. mit einem Ablaufplan) untersetzt und wird somit einen zügigen und transparenten Ablauf von Berufungsverfahren gewährleisten. Sie wird ergänzt durch einen vom Senat zu beschließenden Prüfbogen zur Gleichstellungsorientierung von Berufungsverfahren.

Aus der Situations- und Defizitanalyse leiten sich zur Erreichung der folgenden Ziele diese Maßnahmen ab:

- **Ziel: Optimierung der Abläufe in Berufungsverfahren**
  Maßnahme: Erarbeitung eines vom Senat zu beschließenden Prüfbogens zur Gleichstellungsorientierung von Berufungsverfahren auf der Basis des Prüfbogens der ehemaligen HL
  Verantwortlich: Abteilung Personal in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
  Umsetzung: bis Dezember 2016
  Zielgruppe: Bewerberinnen und Bewerber um Professuren

- **Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen**
  Maßnahme: Erarbeitung von Gleichstellungskonzepten für die einzelnen Strukturbereiche (Fakultäten, Universitätsverwaltung, Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum)
  Verantwortlich: Dekaninnen und Dekane, Kanzler, Leiter des IKMZ
  Umsetzung: bis Dezember 2016
  Zielgruppe: alle Hochschulmitglieder und -angehörigen

- **Ziel: Beteiligung von Frauen in Gremien**
  Maßnahme: Bildung eines zentralen Fonds als Anreiz für Frauen, in Gremien mitzuwirken, und als Kompensation für überproportionale Beanspruchung
  Verantwortlich: Präsidium
  Umsetzung: Aufnahme in die Hochschulhaushaltsplanung ab 2016
  Zielgruppe: weibliche Hochschulmitglieder

4.3. Akquirierung von Schülerinnen und Studentinnen für naturwissenschaftliche und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge

Mit Schülerinnenprojekten verfolgt die BTU CS die Zielstellung, Schülerinnen bereits in einer früheren Phase (nicht erst kurz vor oder während des Abiturs) für ein naturwissenschaftliches oder ingenieurwissenschaftliches Studium zu begeistern. Aus den Befragungen der Schülerinnen, die die Basis für die Evaluierung der bisherigen Projekte waren, geht hervor, dass die Schülerinnen diese Projekte als Wegbereiter für ein künftiges Studium sehr zu schätzen wissen. Und für die Hochschule „rechnen“ sich die investierten Mittel, wenn die Schülerinnen dann motivierte Studentinnen sind.

Die bereits bestehenden, erfolgreichen Angebote für Schülerinnen und Schüler (Infotage, Probestudium, Projekttage, wissenschaftliche Praktika u. a.) werden fortgeführt. Sie erfreuen sich einer sehr guten Nachfrage, auch von Schülerinnen. Dabei wird besonders darauf geachtet, dass zum einen auf die spezifischen Belange von Schülerinnen eingegangen wird, und dass zum anderen Professorinnen und Mitarbeiterinnen als Akteurinnen der Projekte sichtbar werden. Darüber hinausgehend wird auch der Zukunftstag für Mädchen und Jungen (Girls’ Day in Brandenburg) gezielt genutzt, um Schülerinnen auf die Studienangebote der BTU CS aufmerksam zu machen.

Zielgruppe der leistungsorientierten Studienbeihilfe „BTU-Kohle für MINT-Studentinnen“ sind Bachelor-Studienbewerberinnen und -Studentinnen jeweils im Wintersemester (Erststudium), die sich in einem MINT-Studiengang immatrikulieren, insbesondere Informatik, Mathematik, Physik, Maschinenbau und Elektrotechnik. (s. auch unter 2.3. und 3.3.)

- **Ziel: Motivierung von Schülerinnen für ein naturwissenschaftliches oder ingenieurwissenschaftliches Studium**
  - Maßnahme 1: Fortführung der Angebote für Schülerinnen und Schüler (Infotage, Probestudium, Projekttage, wissenschaftliche Praktika u. a.)
    Verantwortlich: Präsidium, Zentrale Studienberatung, Fakultäten, GBA
    Umsetzung: Weiterführung der bisherigen Maßnahmen
    Zielgruppe: Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe 2
  - Maßnahme 2: „BTU-Kohle für MINT-Studentinnen“
    Verantwortlich: Präsidium, Zentrale Studienberatung, Fakultäten, GBA
    Umsetzung: Weiterführung der bisherigen Maßnahme ab 2016 für alle MINT-Studiengänge
    Zielgruppe: Schülerinnen der Abiturjahrgänge, Bachelor-Studentinnen im 1. Studienjahr

4.4. Karriere- und Personalentwicklung, Qualifizierungsangebote

Die Projektanträge „Studium – und was dann? Gleiche Chancen auf dem Karriereweg“ sowie „Promotion – und was danach? Entwicklung eines Personalentwicklungsinstrumentes für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ wurden im Rahmen von Machbarkeitsstudien gestellt und bewilligt. Im Rahmen beider Projekte wird es je eine Fachtagung geben. Die Finanzierung in der Laufzeit von April 2014 bis Februar 2015 erfolgt aus Restmitteln der aktuellen ESF-Förderperiode sowie aus Eigenmitteln der BTU CS.

Im Rahmen des Diversity Managements werden der Hochschulöffentlichkeit und externen Interessierten unterschiedliche Formate zu „Managing Diversity inklusive Gender-Kompetenz“ angeboten.

Das Weiterbildungszentrum organisiert zielgruppenspezifische Maßnahmen zur überfachlichen Qualifizierung der Bediensteten.

- **Ziel: Überfachliche Qualifizierung der Bediensteten**
  Maßnahme: Fortführung der zielgruppenspezifischen Maßnahmen in Form von Workshops, Trainings und Seminaren
  Verantwortlich: Weiterbildungszentrum
  Umsetzung: Weiterführung und ggf. Ausbau der bereits laufenden Maßnahmen
  Zielgruppe: Bedienstete der BTU CS

Zusätzlich zu den regulären Angeboten des Weiterbildungszentrums gibt es auch weiterhin spezifische Weiterbildungsangebote für Frauen.

- **Ziel: Weiterqualifizierung von Frauen**
  Maßnahme: Fortführung der Weiterbildungsangebote für Frauen in Form von Workshops, Trainings und Seminaren
  Verantwortlich: Weiterbildungszentrum in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
  Umsetzung: Weiterführung und ggf. Ausbau der bisherigen Maßnahmen
  Zielgruppe: weibliche Bedienstete der BTU CS

Im Fach Mathematik wird das Tutorinnenprojekt weitergeführt (s. auch unter 2.4.):

- **Ziel: Erhöhung des Frauenanteils der Studierenden in naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Fächern**
  Maßnahme: Weiterführung des Tutorinnenprojektes im Fach Mathematik
  Verantwortlich: Fakultät 1 (oder ggf. andere Struktureinheiten) in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
  Umsetzung: ab Januar 2016
  Zielgruppe: Studentinnen naturwissenschaftlicher und ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge

4.5. Organisationskultur

Die BTU CS ist sich bewusst, dass eine gute Organisationskultur positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima und damit auch auf die Arbeitsleistungen hat. Der Kulturwandel an den Hochschulen ist wesentlich mit der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern verbunden. Dabei ist die sprachliche Gleichstellung ein grundlegendes Element der Gender-Mainstreaming-Strategie.

- **Ziel: Geschlechtergerechte Sprache**
  Maßnahme: Entwicklung eines vom Gründungssenat bzw. vom Senat zu beschließenden Leitfadens zur geschlechtergerechten Sprache und dessen konsequente Umsetzung
  Verantwortlich: Universitätsleitung und Gleichstellungsbeauftragte
  Umsetzung: bis Dezember 2015 bzw. fortlaufend
  Zielgruppe: alle Mitglieder und Angehörigen der BTU CS

Die BTU CS wird sich weiterhin aktiv an der Gestaltung der Brandenburgischen Frauenwoche beteiligen und die Veranstaltungsreihe zu genderpolitischen Themen fortführen:

- **Ziel: Aktive Thematisierung von Gleichstellung und gezielte Öffentlichkeitsarbeit**
  Maßnahme: Fortsetzung der Veranstaltungen zu genderpolitischen Themen, z. B. im Rahmen der Brandenburgischen Frauenwoche
  Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte
  Umsetzung: jährlich im März
  Zielgruppe: hochschulinterne und externe Interessierte

4.6. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere

Die ehemalige BTU C wurde im August 2012 zum audit familiengerechte hochschule re-zertifiziert. Das Audit wurde mit aktiver Unterstützung der Universitätsleitung realisiert. Die erarbeitete Zielvereinbarung zwischen der berufundfamilie gGmbH wird konsequent umgesetzt:

- **Ziel: Re-Zertifizierung bzw. Konsolidierung zum audit familiengerechte hochschule**
  Maßnahme: Weiterführung des professionellen Auditierungsprozesses
  Verantwortlich: Universitätsleitung, GBA, Koordinatorin „Familiengerechte Universität“
  Umsetzung: gemäß Zielvereinbarung mit der berufundfamilie gGmbH
  Zielgruppe: gesamte Universität (alle Standorte)

Einen großen Stellenwert hat nach wie vor die vom Studentenwerk getragene und direkt am Uni-Campus gelegene Kindertagesstätte. Zurzeit werden dort bis zu 124 Kinder (vorzugsweise der Studierenden und Beschäftigten der BTU CS) im Alter von 8 Wochen bis zum Schuleintritt betreut.

Bereits realisierte Maßnahmen sind in den Abschnitten 2.6. und 3.6. dargestellt.

Darüber hinaus sind zur Erreichung der gestellten Ziele folgende Maßnahmen geplant:

- **Ziel: Intensive externe Kommunikation und Vernetzung in lokalen, landes- und bundesweiten Netzwerken**
  Maßnahmen:
  - Unterzeichnung und Umsetzung der Charta „Familie in der Hochschule“ an der BTU CS
  - Erweiterung des Zertifikats zum audit familiengerechte hochschule auf die Standorte Cottbus-Sachsendorf und Senftenberg im Rahmen der Konsolidierung in 2015
  - Umsetzung des Qualitätsversprechens „Kinder und Familie“ und der „Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen“
  - aktive Mitarbeit im Lokalen Bündnis für Familie Cottbus

  Verantwortlich: Universitätsleitung, GBA, Projektkoordinatorin „Familiengerechte Universität“
  Umsetzung: fortlaufend
  Zielgruppe: interne und externe Öffentlichkeit

- **Ziel: Sicherstellung und Erweiterung der familiengerechten Infrastruktur**
  Maßnahmen:
  - Fortführung der Kooperation mit dem Studentenwerk Frankfurt (Oder) zur Sicherung der regulären Kinderbetreuung in der KiTa
  - Sicherung einer kindgerechten Infrastruktur an allen Standorten der BTU CS

  Verantwortlich: Projektkoordinatorin „Familiengerechte Universität“
  Umsetzung: fortlaufend
  Zielgruppe: Studierende und Bedienstete mit Familienaufgaben

- **Ziel: Sicherung von flexiblen Arbeits- und Studienbedingungen**
  Maßnahmen:
  - Harmonisierung der Regelungen zur Arbeitszeit, zum Arbeitsort und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) im Rahmen von Dienstvereinbarungen für alle Standorte der BTU CS
  - Integration der Belange von schwangeren Studentinnen sowie von Studierenden mit Familienaufgaben in die neue Rahmenstudien- und -prüfungsordnung
  - Sicherung der Gesundheitsförderung, des Diversity Managements und der Koordination der „Familiengerechten Universität“

  Verantwortlich: Abteilung Personal, Personalräte, Zentrale Studienberatung, Studierendenservice, Studierendenrat, Koordinatorinnen der Projekte „Familiengerechte Universität“, „Gesundheitsmanagement“ und „Diversity Management“
  Umsetzung: fortlaufend
  Zielgruppe: Studierende und Bedienstete mit Familienaufgaben

4.7. Qualitätsmanagement

Der in der ehemaligen BTU C begonnene Prozess zur Verständigung zum Aufbau eines umfassenden Qualitätsmanagements wird nach Zusammenführung der beiden Vorgängerhochschulen wieder aufgenommen und auf die gesamte Universität ausgedehnt. Notwendig ist die Formulierung einer für diese neue Institution prägenden und von allen Mitgliedern getragenen Qualitätskultur in Lehre, Studium, Forschung und Weiterbildung. Die Anforderungen des Gender Mainstreaming und des Diversity Managements werden integraler Bestandteil des anstehenden Diskussionsprozesses sein, in den alle Gruppen der Hochschule eingebunden werden.

Vorarbeiten und Verständigungen, die bislang in verschiedenen Bereichen erzielt wurden, werden im Rahmen einer Bestandsaufnahme dokumentiert, diskutiert und zusammengeführt. Schrittweise werden so die genannten Bereiche in das Qualitätsmanagement einbezogen. Die spezielle Situation der Neugründung bietet die Chance einer umfassenden kritischen Reflexion eigenen Handelns. Sie erfordert die Auseinandersetzung auch mit lang etablierten Prozessen und ermöglicht

eine nachhaltige Verankerung des Gleichstellungskonzeptes in allen Bereichen der Universität. Durch die Integration in die QM-Prozesse und deren Arbeitsgruppen wird einer isolierten Betrachtung und Beschränkung der Diskussion auf wenige spezialisierte Akteurinnen und Akteure entgegengewirkt.

- **Ziel: Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen der Universität**
  Maßnahme: Integration des Gender Mainstreaming in das im Aufbau befindliche QM-System (Bottom up)
  Verantwortlich: Universitätsleitung
  Umsetzung: bis Sommersemester 2016
  Zielgruppe: gesamte Universität

Die BTU CS verfügt über ein umfangreiches Berichtswesen, in dem Gleichstellung und Familienförderung jeweils mit eigenen Kapiteln berücksichtigt sind. Im statistischen Monitoring werden die Daten in allen relevanten Bereichen geschlechterspezifisch ausgewiesen. Diese Daten bilden die Grundlage für umfangreiche Analysen. Maßnahmen der Studierendenwerbung, Projekte zur Studienreform und Verbesserung der Betreuungsintensität sowie weitere Untersuchungen, wie Studien zu Absolventinnen und Absolventen, werden regelmäßig auch nach geschlechterspezifischen Kriterien evaluiert bzw. ausgewertet. Die vorhandenen Instrumente werden im Zusammenhang mit dem Ausbau des QM einer kritischen Analyse unterzogen und bei Bedarf erweitert bzw. modifiziert. Darüber hinaus sollen die vorhandenen Daten und Befragungsergebnisse stärker vernetzt und in Beziehung gesetzt werden, um so umfassendere Erkenntnisse über Karrierewege und wirksame Instrumente zu ihrer Förderung zu erhalten.

- **Ziel: Verbesserung des Monitoring und der Erfolgskontrolle geschlechterspezifischer Maßnahmen**
  Maßnahmen:
  - Überprüfung der Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienorientierung, Beratung über deren Weiterführung anhand der Ergebnisse der Diskussionen und Auswertungen auf den verschiedenen Ebenen
  - Überprüfung des bestehenden Berichtswesens und b. B. Ergänzung um weitere geschlechterspezifische Angaben

  Verantwortlich: Kommission für Struktur und Entwicklung, Haushalt und Finanzen
  Umsetzung: bis Sommersemester 2016
  Zielgruppe: gesamte Universität

5. Schlussbemerkungen

Die in den letzten Jahren bereits umgesetzten Maßnahmen zeigen das Engagement der beiden Vorgängerhochschulen für die Gleichstellung. Mit dem vorgelegten Gleichstellungskonzept anerkennt die BTU CS, dass Gleichstellung weiterhin eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg in Lehre und Forschung ist. Dafür wird Chancengleichheit als Strukturelement in der gesamten Hochschulentwicklung verankert.

Die Gewährung von Fördermitteln aus dem Professorinnenprogramm II würde die BTU CS wiederum in die Lage versetzen, zusätzliche Maßnahmen in Angriff zu nehmen bzw. bereits laufende oder geplante Aktivitäten in einer noch höheren Qualität zu realisieren. Für die BTU CS wäre das eine große Unterstützung bei der Durchsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie bei der Schaffung noch besserer Bedingungen für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Karriere mit Familie bzw. für den Ausbau bereits bestehender Möglichkeiten.