



Bewerbung im
Professorinnenprogramm III

DOKUMENTATION

über die Umsetzung der im Professorinnen-
programm I erfolgreichen Gleichstellungs-
konzepte



WIR STEHEN FÜR:

WERTSCHÄTZUNG

EINE BESSERE WELT F

TRANSPARENZ

VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN

EFFIZIENZ

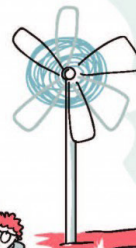
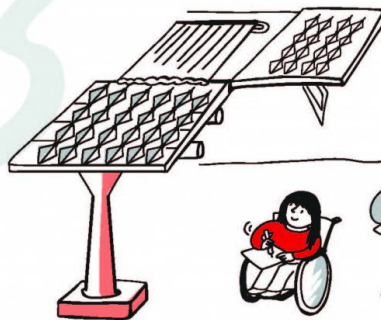
GLEICHSTELLUNG

FORSCHUNG

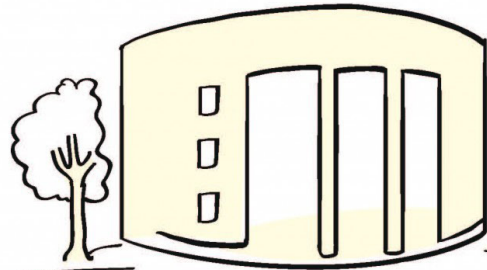
WISSENS- UND TECHNOLOGIETRANSFER



DISKUSSIONSKULTUR

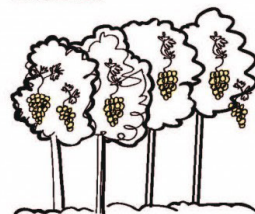
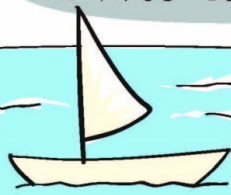


INNOVATION

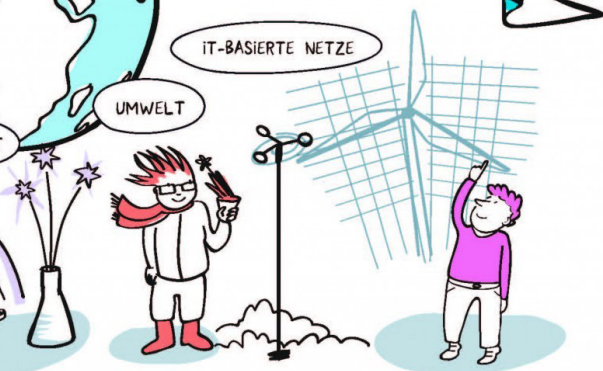


CAMPUS SENFTENBERG

EIGENINITIATIVE



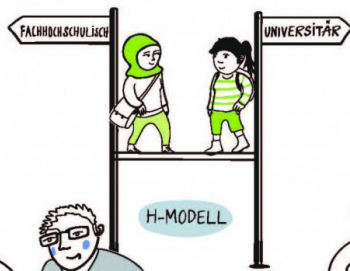
LEHREN AUS LEIDENSCHAFT



FÜR MORGEN SCHAFFEN



LEHRE



VERWALTUNG



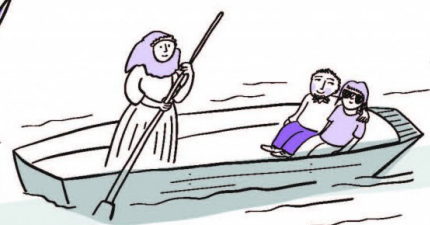
FAMILIE



VIELFALT

RESPEKT

FÜHRUNGSKULTUR



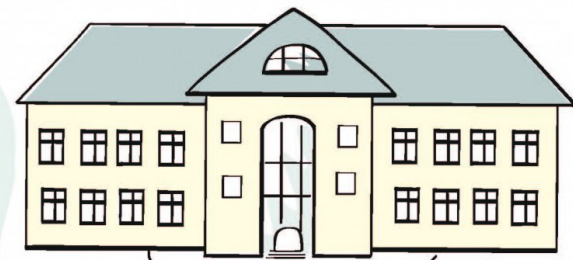
KOMPETENZ
ERFAHRUNG
NETZWERK
WISSEN, POTENZIAL



LERNBEGEISTERUNG

ENGAGEMENT

ZENTRALCAMPUS



CAMPUS SACHSENDORF

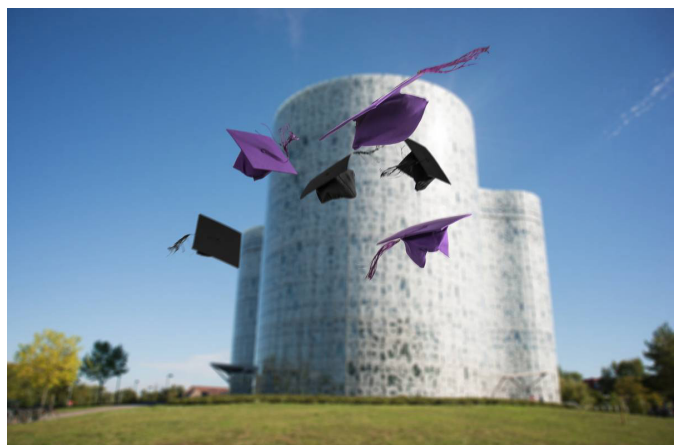
NACHHALTIGKEIT

1 DIE BTU COTTBUS-SENFTEMBERG - RAHMENBEDINGUNGEN DER GLEICHSTELLUNG

1.1	Eine junge technische Universität in der Lausitz	1
1.1.1	Die BTU Cottbus-Senftenberg heute	1
1.1.2	Die BTU Cottbus-Senftenberg in Zahlen	1
1.1.3	Bisherige Bewerbungen am Professorinnenprogramm	1
1.2	Erneute Bewerbung der BTU Cottbus-Senftenberg	1
1.2.1	Gründe für die erneute Bewerbung	1
1.2.2	Der Prozess der Wiederbewerbung - ein Beteiligungsprozess	2

2 FRAUEN IN WISSENSCHAFT UND TECHNIK AN DER BTU COTTBUS-SENFTEMBERG - EINE SITUATIONS- UND DEFIZITANALYSE

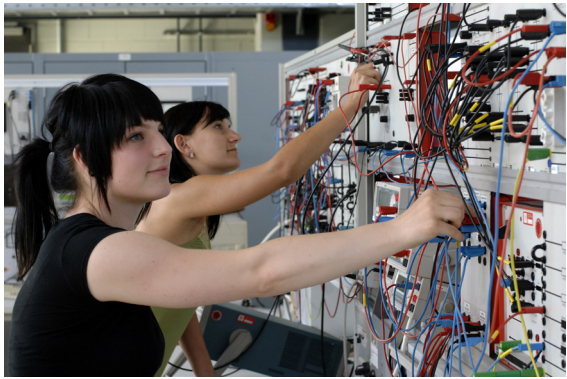
2.1	Professuren	2
2.2	Habilitationen	2
2.3	Wissenschaftliche Beschäftigte	2
2.4	Promotionen	2
2.5	Studierende	2
2.6	Qualifikationsverläufe im Vergleich	2



3 UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNGSZIELEN UND -MASSNAHMEN SEIT 2008

3.1	Strukturelle Verankerung und Einbindung von Gleichstellung und Familienorientierung in die Profil- und Leitbildentwicklung	4
3.1.1	Ausgangssituation	4
3.1.2	Erfolge aus PPI und Weiterentwicklung	4
3.1.3	Ausstattung	4
3.1.4	Budget	4
3.1.5	Verankerung	4
3.1.6	Vernetzung	5
3.1.7	Ausblick	5
3.2	Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	5
3.2.1	Ausgangssituation	5
3.2.2	Erfolge aus PPI	6
3.2.3	Weiterentwicklung nach der Neugründung	6
3.2.4	Ausblick	6
3.3	Akquise und Unterstützung von Studentinnen für/im MINT-Bereich	8
3.3.1	Ausgangssituation	8
3.3.2	Erfolge aus PPI	8
3.3.3	Weiterentwicklung nach der Neugründung	8
3.3.4	Ausblick	9
3.4	Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	10
3.4.1	Ausgangssituation	10
3.4.2	Erfolge aus PPI	10
3.4.3	Weiterentwicklung nach der Neugründung	11
3.4.4	Ausblick	12
3.5	Beteiligungskultur: Anteil von Frauen in Organen, Gremien und Kommissionen	13
3.5.1	Ausgangssituation	13
3.5.2	Erfolge aus PPI	13
3.5.3	Weiterentwicklung nach der Neugründung	13
3.5.4	Ausblick	13
3.6	Familiengerechte Hochschule	14
3.6.1	Ausgangssituation	14
3.6.2	Erfolge aus PPI	14
3.6.3	Weiterentwicklung nach der Neugründung	14
3.6.4	Ausblick	14
3.7	Qualitätsmanagement	16

4 SCHLUSSBEMERKUNGEN



VORWORT



Die BTU Cottbus-Senftenberg befindet sich im sechsten Jahr nach ihrer Neugründung in einem Profilbildungsprozess, der sich am Strukturwandel in der Lausitz orientiert und dabei nachhaltige Lösungen in den Fokus rückt. Wir greifen die regionalen Herausforderungen auf und erarbeiten Lösungsansätze beispielsweise für die Bereiche Energie, Umwelt, Gesundheit und digitale Strukturen. Die Erkenntnisse aus der Forschung fließen in Lehre, Wissens- und Technologietransfer ein.

Ein wesentliches Potential bieten hierbei junge Forschende, die transdisziplinär denken und mit neuen Ideen Zukunft gestalten wollen. Diese klugen Köpfe wollen wir erreichen und begeistern, die BTU und die Region mitzugestalten. Dabei sind Chancengerechtigkeit, Familie, Vielfalt und Toleranz Querschnittsaufgaben und Grundprinzipien zugleich. Deshalb haben wir diese nicht nur in unserem Selbstverständnis und in unserem Image fest verankert. Wir leben sie in unserer Personalentwicklung sowie in unserer Berufsstrategie.

Unser erklärtes Ziel ist es, die Frauenanteile im gesamten Wissenschaftsbereich weiter zu erhöhen und insbesondere auch Professorinnen noch stärker als bisher für unsere Forschungen zu gewinnen. Zudem wollen wir die Präsenz von Frauen in strukturbildenden und hochschulpolitischen Gremien deutlich erhöhen. Darüber hinaus gehört auch die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit Studium und Beruf sowie Familie und Privatleben zu unseren Gleichstellungszielen.

Vor diesem Hintergrund hatten sich bereits die beiden Vorgängereinrichtungen der BTU Cottbus-Senftenberg am Professorinnenprogramm in seiner ersten Förderphase von 2008-2013 erfolgreich beteiligt. Wie Sie im nachfolgenden Antrag feststellen werden, wurden die bis dato initiierten, gleichstellungsfördernden Maßnahmen anschließend an der BTU nach ihrer Neugründung auch ohne Projektförderung ausgebaut, weiterentwickelt und verstetigt.

Die Beteiligung am Professorinnenprogramm III ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir wollen damit an dem bisher Erreichten anknüpfen, weitere innovative Maßnahmen umsetzen und gleichzeitig im Gleichstellungsbereich einen durchgängigen Qualitätsmanagement-Prozess implementieren. Der Antragstellung gingen ein umfangreicher Erarbeitungsprozess und die Erstellung des neuen Gleichstellungskonzeptes unter intensiver Beteiligung der Fakultäten, Einrichtungen und Gremien voraus. Sie ist Bestandteil der Hochschulstrategie und des Hochschulvertrages mit dem Land Brandenburg.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Christiane Hipp'.

Prof. Dr. rer. pol. Christiane Hipp
Amtierende Präsidentin

1 DIE BTU COTTBUS-SENFTENBERG - RAHMENBEDINGUNGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

1.1 EINE JUNGE TECHNISCHE UNIVERSITÄT IN DER LAUSITZ

1.1.1 DIE BTU COTTBUS-SENFTENBERG HEUTE

Die Brandenburgische Technische Universität (BTU) Cottbus-Senftenberg ist eine moderne Universität, die ihre noch junge Geschichte als Chance versteht, sich verantwortungsbewusst den Anforderungen unserer Zeit zu stellen. Mit interdisziplinären Verfahrensweisen und Gemeinschaftssinn geht sie neue Wege in Forschung, Lehre sowie Wissens- und Technologietransfer. Kreativität und Weltoffenheit sind ihr Markenzeichen.

Dabei arbeitet sie auf internationaler, nationaler wie auch auf regionaler Ebene mit anderen Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen sowie mit Agierenden aus Politik, Wirtschaft und Kultur eng zusammen. Als Technische Universität des Landes Brandenburg ist sie mit ihren vier Forschungs-Schwerpunkten in aktuellen Themen für die Zukunft gut aufgestellt: Smart Regions und Heritage; Energieeffizienz und Nachhaltigkeit; Biotechnologie, Umwelt und Gesundheit; Kognitive und Cyber-Physikalische Systeme.

Zudem ist die BTU Cottbus-Senftenberg national und international sehr gut vernetzt. Mit einem hohen Anteil an ausländischen Studierenden sowie Wissenschaftler_innen besitzt sie eine deutlich internationale Ausrichtung. Auf diese Weise verbindet sie herausragende multinationale Forschung mit zukunftsorientierter Lehre. Mit universitären, fachhochschulischen, internationalen und dualen Studiengängen sticht die BTU Cottbus-Senftenberg bundesweit heraus.

Die BTU Cottbus-Senftenberg ist im Jahr 2013 als Neugründung aus der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus und der Hochschule Lausitz (FH) hervorgegangen. Seit 2016 ist sie in sechs Fakultäten strukturiert:

Fakultät 1	MINT - Mathematik, Informatik, Physik, Elektro- und Informationstechnik
Fakultät 2	Umwelt- und Naturwissenschaften
Fakultät 3	Maschinenbau, Elektro- und Energiesysteme
Fakultät 4	Soziale Arbeit, Gesundheit und Musik
Fakultät 5	Wirtschaft, Recht und Gesellschaft
Fakultät 6	Architektur, Bauingenieurwesen und Stadtplanung

Als eine von drei Trägerhochschulen ist die BTU Cottbus-Senftenberg neben der Universität Potsdam und der Medizinischen Hochschule Brandenburg Teil der gemeinsamen **Fakultät für Gesundheitswissenschaften** im Rahmen des Gesundheitscampus Brandenburg.

Als Campusuniversität verfügt die BTU Cottbus-Senftenberg über drei hervorragend ausgestattete Standorte in Cottbus und Senftenberg. Diese Standorte liegen in einer vom **Strukturwandel** geprägten Region. Gerade in der aktuellen Debatte zum geplanten Kohleausstieg gilt die BTU Cottbus-Senftenberg als starke Partnerin bei der Bewältigung der anstehenden Herausforderungen des Strukturwandels und des deutlich spürbaren **demografischen Wandels**. Dies eröffnet der BTU Cottbus-Senftenberg als eine eher kleine Technische Universität spannende Entwicklungsmöglichkeiten und stellt neue erhöhte Anforderungen an die interdisziplinäre Forschung.

1.1.2 DIE BTU COTTBUS-SENFTENBERG IN ZAHLEN

An der BTU sind derzeit rund **7.280 Studierende (41,3 % Frauen)** eingeschrieben, davon kommen **2.190 aus dem Ausland**. China, Indien, Polen und Nigeria gehören zu den größten Ländergruppen der über 110 verschiedenen Nationen. **183 Professuren, davon 21,6 % Frauen** (einschließlich Gast-, Juniorprofessuren und Professuren-Stellvertretungen), **652 akademische Mitarbeitende** (31,8 % Frauen), davon 294 drittmittelfinanziert (24,5 % Frauen), **680 nichtwissenschaftliche Beschäftigte**, davon 48 drittmittelfinanziert, 14 Auszubildende (Angaben in Vollzeitäquivalenten, Stand 31.12.2018, auf volle Stellen gerundet).

Haushaltsmittel 2018 (Basiszuweisung des Landes):

rund 89,5 Mio. Euro

Drittmittelleinnahmen 2018:

rund 32,2 Mio. Euro

1.1.3 BISHERIGE BEWERBUNGEN AM PROFESSORINNENPROGRAMM

Bereits vor der Fusion zur heutigen BTU Cottbus-Senftenberg kooperierten die beiden Vorgängerhochschulen (BTU Cottbus und Hochschule Lausitz (FH) im Bereich Gleichstellung, was sich insbesondere in der gemeinsamen Realisierung von Projekten für Frauen in allen Statusgruppen widerspiegelt. Als besonders erfolgreich seien hier die Projekte »Mentoring für Frauen« (2004-2015) und das Projekt »PROFEM-professura feminea« (2009-2015) benannt.

Ein wichtiger Meilenstein für die Gleichstellungsarbeit an beiden Vorgängerhochschulen war die Erstellung der Gleichstellungskonzepte, die beide Hochschulen im Jahre 2008 in der ersten Runde des Professorinnenprogramms I eingereicht hatten. Auf der Basis der positiven Bewertung dieser Konzepte gelang es, erfolgreich zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen umzusetzen.

Im Jahre 2014 bewarb sich die neu gegründete BTU Cottbus-Senftenberg erneut mit einer Dokumentation der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte der beiden Vorgängerhochschulen um eine Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms II. Diese Bewerbung war nicht erfolgreich.

Das gleichzeitig eingereichte Gleichstellungskonzept 2014-2018 bildete eine wichtige Grundlage für die Fortführung der erfolgreichen Gleichstellungsbemühungen an der BTU. Ein großer Teil der gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus dem PPI wurde verstetigt und aus den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln fortgeführt.

1.2 ERNEUTE BEWERBUNG DER BTU COTTBUS-SENFTENBERG AM PROFESSORINNENPROGRAMM

1.2.1 GRÜNDE FÜR DIE ERNEUTE BEWERBUNG

Die Beteiligung sowohl am Professorinnenprogramm I wie II führte dazu, dass die angestrebten Gleichstellungsziele und -standards permanent aktualisiert wurden und eine entsprechende Diskussionskultur etabliert wurde, die an der heutigen Universität weit selbstverständlicher ist, als noch an ihren Vorgängerinstitutionen. Mit diesem Antrag wird zum einen die erfolgreiche Umsetzung der bisher erfolgten Maßnahmen aufgezeigt. Zum anderen werden die weiterhin bestehenden und durch die Umstrukturierung neu entstandenen Defizite dargestellt und wie sie mit Hilfe einer Förderung im Rahmen des PPIII beseitigt werden könnten.

Anhand der erstellten Dokumentation wird deutlich, dass die BTU Cottbus-Senftenberg während des tiefgreifenden Strukturwandels infolge der Fusionierung auch ohne Förderung aus PPII ihre Gleichstellungspolitik konsequent weiter verfolgt hat und erfolgreich Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Familie verstetigt und weiter ausbauen konnte.

Im Jahre 2017 konnte die BTU Cottbus-Senftenberg zum ersten Mal mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY mit dem Add-On Diversity ausgezeichnet werden, seit 2011 trug die BTU Cottbus bereits das Prädikat Total E-QUALITY. Darauf ist die BTU Cottbus-Senftenberg stolz und sieht dies als Beweis dafür, dass an der Universität gleichstellungspolitische, familienorientierte und diversitätsbezogene Grundsätze und Ziele einen besonders hohen Stellenwert haben und fest in der Hochschulstrategie verankert sind.

Seit 2010 folgt die Gleichstellungspolitik der BTU Cottbus den »Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen«. Seit 2017 gelten die den ge-

sellschaftlichen Entwicklungen angepassten »Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung«. Diese halten sich an forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie an der von allen acht brandenburgischen Hochschulen unterzeichneten Charta »Familie in der Hochschule«. Die Einhaltung der hierin enthaltenen Vereinbarungen und Maßgaben ist im Hochschulentwicklungsplan der BTU Cottbus-Senftenberg festgeschrieben und damit maßgebend.

1.2.2 DER PROZESS DER WIEDERBEWERBUNG - EIN BETEILIGUNGSPROZESS

- Vorstellung des PPIII-Programms in den Gremien
- Präsidiumsbeschluss zur Beteiligung am 2. Call des PPIII (verankert im HS-Vertrag)
- Vorschläge der Fakultäten zu möglichen Förderprofessuren
- Statistische Erfassung geschlechtsspezifischer Daten und deren Auswertung
- umfangreiche Recherchearbeiten für die Dokumentation (PPI Beteiligung von Hochschule Lausitz und BTU Cottbus)

- uniweite Befragung zu Gleichstellung und Diversity zur Stimmungs- und Bedarfserfassung
- Diskussionen im Gleichstellungsrat
- Fragenkatalog der GBA an die Fakultäten
- Auswertung der statistischen Daten in den Fakultäten, Abteilungen und neue Ziele
- Zuarbeiten der Fakultäten und Einrichtungen
- Individuelle Diskussionen mit den Fachbereichen zu neuen GS-Maßnahmen
- Auswahl der geplanten Förderprofessuren (Präsidium, GBA, Berufungsbeauftragte)
- Befürwortung des Antrags durch das Präsidium, Einreichung

2 FRAUEN IN WISSENSCHAFT UND TECHNIK AN DER BTU COTTBUS-SENFTENBERG - EINE SITUATIONS- UND DEFIZITANALYSE

2.1 PROFESSUREN

Der Anteil der Professorinnen ist bis zur Fusion der Vorgängerhochschulen gestiegen. In fast allen Fakultäten der Vorgängerhochschulen blieb der Frauenanteil dennoch unter 22 % (außer in der ehemaligen HL, Fakultät 7: Soziale Arbeit, 2008: 45 %; 2014: 36 % aufgrund der veränderten Fächerstruktur). Ab 2016 gab es eine Steigerung von 20,1 % auf 21,6 % (2018). Bei den W3-Professuren ist jedoch eine Verringerung des Frauenanteils von 20,0 % auf 16,7 % zu verzeichnen. Gründe dafür liegen sicher auch in der Neustrukturierung der Universität und der fehlenden Gewinnung geeigneter Berufungskandidatinnen.

Bei den W2-Professuren konnte der Anteil von 20,9 % (2016) auf 24,8 % (2018) gesteigert werden. Positiv ist auch die Einrichtung von W1-Professuren als wichtige Schließung einer Lücke auf dem Weg zur (W3-)Professur. Betrachtet man die Entwicklung in den einzelnen Fakultäten, so haben sich die Frauenanteile in den Fakultäten 1, 2, 3 und 4 kontinuierlich erhöht. Die ist sicher auch ein Ergebnis der vielfältigen Rekrutierungsaktivitäten in den einzelnen Fachbereichen und des hochschulpolitischen Willens insgesamt.

Dass es in den Fakultäten 5 und 6 zu einer Verringerung des Frauenanteils kam, liegt zum einen an der fehlenden Vergleichbarkeit der Zahlen (die Fakultäten sind von der Fächerstruktur anders und neu zusammengesetzt). Zum anderen ist es vor allem in der Fakultät 6 Architektur, Bauingenieurwesen und Stadtplanung nach wie schwierig, Frauen für den Beruf/die Berufung als Professorin zu gewinnen.

2.2 HABILITATIONEN

Bisher wurden die Habilitanden als eigene Statusgruppe betrachtet. In Zukunft soll aufgrund der Ausrichtung auf universitäre, fachhochschulische und duale Studiengänge die Statusgruppe erweitert werden um Juniorprofessuren (W1).

Im Verlauf unterliegen die Zahlen der Habilitation einiger Schwankungen aufgrund der geringen Fallzahlen. Da die Habilitationszahlen sehr klein sind, wurden Gesamtwerte über einen Zeitraum gebildet.

An der BTU Cottbus lag der Frauenanteil 1997-2013 bei 25 %, an der BTU Cottbus-Senftenberg 2013-2018 bei 35 % (7 Frauen bei 20 Habilitationen). Dieser soll bis 2022 auf 48 % erhöht werden, indem jede Fakultät eine weitere Habilitandin hervorbringen soll (außer in Fakultät 4: »Soziale Arbeit, Gesundheit und Musik«, hier ist es aufgrund der Fächerausrichtung nicht üblich zu habilitieren).

2.3 WISSENSCHAFTLICHE BESCHÄFTIGTE

Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten (Haushalt und Drittmittel) ist in den Fakultäten 2, 4, 5 und 6 annähernd paritätisch. Das hat überwiegend mit der Fächerstruktur zu tun: So hat Fakultät 2: »Umwelt und Naturwissenschaften« einen Frauenanteil von 47,4 % (2018) aufgrund bei Frauen beliebter Studiengänge wie »Biotechnologien«, »Environmental and Resource Management« sowie »Landnutzung und Wasserbewirtschaftung«. Fakultät 4: »Soziale Arbeit, Gesundheit und Musik« liegt mit 64,3 % Frauen an der Spitze, gefolgt von Fakultät 5: »Wirtschaft, Recht und Gesellschaft« mit 50 %. In der Fakultät 6 »Architektur, Bauingenieurwesen, Stadtplanung« liegen mit 43,8 % noch ein paar Reserven in Sachen Gleichstellung. Hier sollten insbesondere durch eine verbesserte Transparenz der Besetzungsverfahren und die Ausschreibung von Stellen, auch im Drittmittelbereich, gute Ergebnisse erzielt werden können.

Die Fakultäten 1: »MINT - Mathematik, Informatik, Physik, Elektro- und Informationstechnik und 3: »Maschinenbau, Elektro- und Energiesysteme« haben mit einem geringen Frauenanteil von 17,4 % bzw. 13,6 % die größten Schwierigkeiten, für ihre ingenieurwissenschaftlich/technisch ausgerichteten Fach- und Forschungsbereiche geeignetes weibliches Personal zu finden. Die Promotionszahlen sind in diesen Fakultäten zwar höher, aber leider zeigen sich diese nicht in den Daten zu den Beschäftigtenzahlen. Daher sind Ziele zur Steigerung des Frauenanteils hier am ambitioniertesten: Fakultät 1 Steigerung um 3 % von 2018: 17,4 % auf 2019-2022: 20,2 % und Fakultät 3 Steigerung um 2 % von 2018: 13,6 % auf 2019-2022: 15,4 %. Die Zielwerte sollen durch Besetzung von freigewordenen Stellen (z.B.

aufgrund von Pensionierung) mit Frauen erreicht werden. Auf Basis der Bewerbung am Professorinnenprogramm III und der geplanten innovativen Maßnahmen für den MINT-Bereich sind diese ambitionierten Ziele jedoch erreichbar.

Auf Voll- bzw. Teilzeitstellen sind Frauen und Männer 2018 annähernd gleich verteilt. Jedoch sind sehr wenige unbefristet besetzt (insgesamt 103 Frauen von 685 Beschäftigten, davon 35 % Frauenanteil). Die Fakultäten 2, 4, 5 und 6 sind mit mindestens 40 % annähernd paritätisch besetzt. Die Fakultäten 1 und 3 haben auch hier einen geringen Frauenanteil (Fakultät 1 20,4 %, Fakultät 3 25,5 %).

2.4 PROMOTIONEN

Erfreulicherweise ist der Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen in den letzten Jahren gestiegen. Dies ist sicher u. a. ein Ergebnis der vielfältigen Unterstützung und Förderung durch die Graduate Research School und der Gleichstellungsfördernden Maßnahmen, wie z. B. die Vergabe von Teilstipendien und Stipendienbeihilfen. Im Jahr 2016 waren es nach der Fusion noch BTU-weit 17,5 %, 2017 schon 28,6 % und im darauffolgenden Jahr 2018 bereits 35,4 %.

Betrachtet man allerdings die Anzahl der Promovierenden nach Fakultäten, so ist dieser beispielsweise in 2018 mit rund 3,5 Promotionen pro Fakultät vergleichsweise gering. Am höchsten sind die Zahlen in Fakultät 1 und 3 mit fünf Promovendinnen, gefolgt von Fakultät 2 (2018: 3 Frauen) und Fakultät 5 und 6 mit zwei Promovendinnen. In Fakultät 4 (bzw. der vorherigen Fakultät 7 in der HL) wurden kooperativ durchgeführte Promotionsvorhaben von Professorinnen und Professoren der HL betreut. Dazu liegen keine auswertbaren Zahlen vor. Die Zielwerte wurden vorsichtig kalkuliert: für 2019-2022 soll der Frauenanteil auf 35,9 % gesteigert werden. Dabei bezieht sich die Schätzung auf die vorherigen absoluten Zahlen von 2016 bis 2018 und nimmt diese als Mittelwert für die folgenden Jahre.

2.5 STUDIERENDE

Im Zeitverlauf ist gut zu erkennen, dass es seit 2007 und trotz Umstrukturierung durch die Fusion eine positive Steigung des Anteils an Studentinnen gibt (2016: 39,6 %, 2018: 41,3 %). In den Fakultäten blieb die Quote von 2016 an relativ konstant (mit leichten Schwankungen um bis zu 2 %). Die Spitzenposition belegt Fakultät 4 mit 72,7 %, gefolgt von Fakultät 6 (47,4 %), Fakultät 5 (47,0 %) und Fakultät 2 (41,4 %). Große Defizite gibt es bei den Fakultäten 1 (21,3 %) und 3 (14,9 %). Für Fakultät 1 ist die Ableitung von Zielwerten kaum sinnvoll. Viele Einschreibungen gelten dem Studierendenstatus und nicht dem Ziel, ein Studium im MINT-Bereich erfolgreich abzuschließen (ohne verlässliche Statistik). Daher soll Qualität weiter vor Quantität stehen und Maßnahmen im Bereiche der Akquise von Studentinnen im MINT-Bereich ausgebaut werden (siehe Kapitel 3.3). In Fakultät 3 sollen ebenfalls die Maßnahmen ausgebaut werden.

2.6 QUALIFIKATIONSVERLÄUFE IM VERGLEICH

Werden die Frauenanteile der Statusgruppen über den Qualifikationsverlauf betrachtet, ist klar erkennbar, dass dieser bei den Studierenden 2018 mit 41,3 % noch annähernd paritätisch ist und ab dann bis zur Professur mit 21,6 % Frauenanteil einen sinkenden Verlauf hat.

Die Auswertung soll ab 2019 alle zwei Jahre erfolgen (siehe Kapitel 3.7), um die Zielwerte zu überprüfen und diese ggfs. zu korrigieren bzw. die Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den Statusgruppen anzupassen.

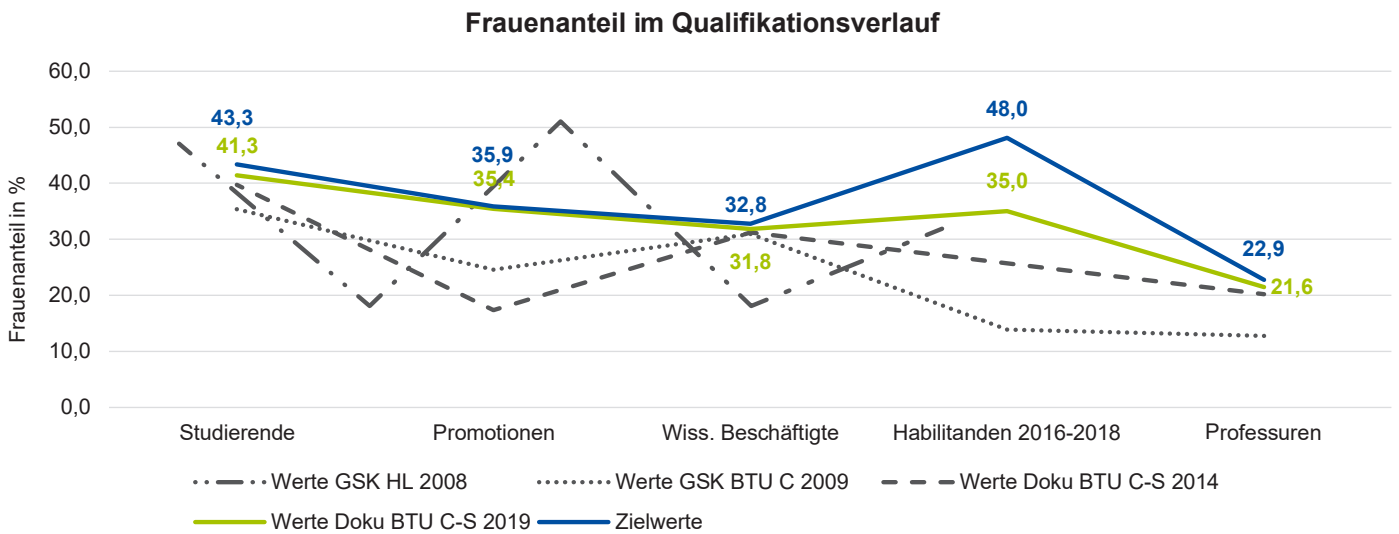


Abbildung 1: Frauenanteil im Qualifikationsverlauf

3 UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNGSZIELEN UND -MASSNAHMEN SEIT 2008

Eine vollständige Auswertung aller durchgeführten Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung an beiden Vorgängerhochschulen und nach der Fusion kann hier aus mehreren Gründen nicht vorgenommen werden. So sind beispielsweise die statistischen Daten aufgrund der strukturellen Unterschiede nur bedingt miteinander vergleichbar (u.a. Profil der Hochschule, Fakultätenstruktur, Studienangebotsgestaltung, Professuren...).

Die nachfolgende Dokumentation fokussiert daher auf Erfolge und Besonderheiten der Gleichstellungsarbeit an beiden Hochschulen im Förderzeitraum 2009-2014 (PPI) und zeigt die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit seit Neugründung der BTU Cottbus-Senftenberg.

3.1 STRUKTURELLE VERANKERUNG UND EINBINDUNG VON GLEICHSTELLUNG UND FAMILIENORIENTIERUNG IN DIE PROFIL- UND LEITBILDENTWICKLUNG

3.1.1 AUSGANGSSITUATION

Eine Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (ZGBA) befasst sich mit der Förderung und Durchsetzung der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter

- an der Hochschule Lausitz bis 2013 hauptberuflich zu 50 % mit einer Stellvertreterin und
- an der BTU Cottbus bis 2009 zu 50 %, danach zu 100% vollständig von den Dienstaufgaben freigestellt mit einer und ab 2013 mit zwei ehrenamtlichen Stellvertreterinnen.

3.1.2 ERFOLGE AUS PPI UND WEITERENTWICKLUNG

An der BTU Cottbus sowie ab 2013 an der neu gegründeten BTU Cottbus-Senftenberg konnte durch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (nebenberuflich) und deren Stellvertreterinnen die Zusammenarbeit mit den Fakultäten und den Struktureinheiten intensiv gestaltet werden. Damit wurde die Repräsentanz und Mitarbeit in den Gremien (insbesondere Senat, Präsidium, Fakultätsräte) und den Kommissionen gesichert und die Kongruenz in der Organisationsentwicklung weiter intensiviert.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, deren Stellvertreterinnen sowie alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen sind die ständigen Mitglieder im Gleichstellungsrat, der sich ca. einmal je Semester trifft. Als ständige Gäste nehmen auch die Referent_innen der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Gesundheit an den Sitzungen des Gleichstellungsrates teil. Der Gleichstellungsrat sichert seine eigene Professionalisierung durch Qualifizierungen und kollegialen Austausch.

An den Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren nahmen die Gleichstellungsbeauftragten aktiv teil und gestalteten eine gleichstellungsorientierte und gendergerechte Personalentwicklung und Berufungskultur. In die strategischen Prozesse, die Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte berühren können, werden die Gleichstellungsbeauftragten konsequent einbezogen. Die Zentralen Gleichstellungsbeauftragten brachten sich aktiv in den Strukturierungsprozess der BTU Cottbus-Senftenberg ein, insbesondere in

- die Hochschulentwicklungsplanung inklusive der Personal- und Haushaltsplanung,
- die interne Mittelvergabe,
- die Zuarbeiten für die Hochschulvertragsverhandlungen mit dem MWFK,
- Akkreditierungsverfahren,
- die Erarbeitung des Selbstverständnisses der BTU Cottbus-Senftenberg oder
- das Personalentwicklungskonzept.

3.1.3 AUSSTATTUNG

Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der BTU Cottbus standen und der BTU Cottbus-Senftenberg stehen eine Mitarbeiterin für Büroarbeiten (Viertelstelle) zur Verfügung sowie Mittel für befristete

wissenschaftliche Hilfskräfte. Für eine erfolgreiche Koordination der ESF-geförderten Projekte »Mentoring für Frauen« (2006-2014), »PROFEM-professura feminea« (2009-2014) und der Wanderausstellung »Weiblich und erfolgreich-Studium lohnt« (2010-2011) waren dem Gleichstellungsbüro der BTU Cottbus bzw. der BTU Cottbus-Senftenberg weitere Mitarbeiterinnen zugeordnet.

3.1.4 BUDGET

Für die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes stehen gemäß dem Brandenburgischen Hochschulgesetz angemessene Ressourcen und ein eigenes Budget aus Haushaltsmitteln und Hochschulvertragsmitteln zur Verfügung. Damit waren für das Gleichstellungsbüro und die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Gesundheitsförderung Personal- und Sachkosten sowie Räume sichergestellt. Für Einzelmaßnahmen standen darüber hinaus bis zum Jahr 2014 eingeworbene Drittmittel aus dem Europäischen Sozialfonds und dem Professorinnenprogramm I des Bundes und der Länder zur Verfügung.

Die Vereinbarung von Wissenschaft, Studium und Beruf mit Familienaufgaben wurde in ihrer Bedeutung erkannt. Sowohl in der Hochschule Lausitz (FH), der BTU Cottbus und der jetzigen BTU Cottbus-Senftenberg wurden Ansprechpersonen für die Familienorientierung benannt. An der BTU Cottbus wurde zudem eine Koordination für die Themen »Diversity Management« und »Gesundheitsmanagement« zunächst befristet eingesetzt.

Aus diesen Stellen entwickelten sich aufgrund der Bedeutung dieser Themenfelder Daueraufgaben, die die präsidiale Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Gesundheitsförderung mit den Referaten Familienorientierung und Dual Career sowie Gesundheit, Diversität und AGG neben dem weisungsfreien Gleichstellungsbüro wahrnahm.

Für die Prävention von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie einen professionellen Umgang mit möglichen Vorfällen berieten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Referentinnen der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Gesundheitsförderung bei der Erarbeitung der BTU-Vereinbarung für ein respektvolles und kollegiales Miteinander und unterstützen deren Umsetzung, nicht zuletzt als Mitwirkende in der Kommission zur Konfliktprevention.

3.1.5 VERANKERUNG

An den Vorgängerhochschulen waren Gleichstellungsbelange und Familienorientierung in den jeweiligen Leitbildern verankert. An der BTU Cottbus wurden Diversitätsaspekte und das Gesundheitsmanagement ergänzt. Zudem übernahm in beiden Vorgängerhochschulen der Präsident persönlich den Dual Career Service. Im Sinne einer Professionalisierung und eines erweiterten Dual-Career-Verständnisses orientiert an den Qualitätskriterien des Dual Career Netzwerkes Deutschland wurde in der BTU Cottbus-Senftenberg ein Dual Career Service im Referat Chancengerechtigkeit und Gesundheitsförderung eingerichtet.

An der BTU Cottbus-Senftenberg sind die Themen Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, Familienorientierung, Diversität und Gesundheitsmanagement nunmehr im Hochschulentwicklungsplan (2015), dem Selbstverständnis (2016) und dem Gleichstellungskonzept (2014) der BTU Cottbus-Senftenberg verankert und in der jeweiligen Zuständigkeit umgesetzt.

Auf Basis der Fakultätsentwicklungspläne (2017) werden die im Hochschulentwicklungsplan formulierten Ziele unter Beachtung fachspezifischer Merkmale unteretzt und um dezentrale Maßnahmen und Verantwortlichkeiten konkretisiert. Die enge Zusammenarbeit der präsidialen Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Gesundheitsförderung und des Gleichstellungsbüros sichert eine gute Anbindung der Themen an die Universitätsleitung und eine sehr gute Durchdringung in alle Fakultäten und Struktureinheiten.

An den Fakultäten werden 5 % des Sachmittelbudgets nicht leistungsorientiert sondern nach Gleichstellungsparametern entsprechend dem »Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten« des

CEWS vergeben. Darin wird das inzwischen mehrheitlich verbreitete Kaskadenmodell angewendet, das entsprechend der Qualifizierungspyramide die Frauenanteile an den Studierenden, Promotionen und Professuren als Bezugsgröße heranzieht.

3.1.6 VERNETZUNG

Bereits die Vorgängerhochschulen waren hochschulintern, bundesweit und im Land Brandenburg sehr gut vernetzt. Nicht nur im Bereich von z.T. drittmittelgeförderten Projekten bestand eine enge Zusammenarbeit zwischen der Hochschule Lausitz (FH) und der BTU Cottbus. Damit waren sehr gute Grundlagen für eine Zusammenführung des Gleichstellungsbüros der BTU Cottbus und der zentralen GBA und ihrer Stellvertreterin der Hochschule Lausitz bei der Gründung der BTU Cottbus-Senftenberg gelegt. Seither gehen Gleichstellungsaspekte systematisch in die Arbeit nahezu aller BTU-internen Bereiche ein (siehe Anlage 5).

3.1.7 AUSBLICK

In den kommenden Jahren gilt es, die erreichte strukturelle Verankerung von Gleichstellung, Diversity und Familie weiter zu stabilisieren und systematisch auszubauen. Zur Umsetzung der vielfältigen Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Familie braucht es auch sowohl auf dezentraler Ebene als auch im professoralen Bereich Ansprechpersonen und Akteur_innen, die in ihren Fachbereichen gut vernetzt sind und

sich für Gleichstellungs- und Diversity-Belange stark machen. Für ein solches Engagement sollen gezielt Anreize gesetzt und Interessierte gewonnen werden. Die derzeit vakante Stelle zu Familienfragen und Dual Career sollte wieder dauerhaft besetzt werden, um dem erhöhten Beratungs- und Unterstützungsbedarf Rechnung tragen und die eingegangenen Verpflichtungen im Audit »Familiengerechte Hochschule« und dem Zertifikat »Total-E-Quality« umsetzen zu können. Das neue Gleichstellungskonzept 2019-2023 (derzeit in der finalen Bearbeitung) sieht in der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit ein wesentliches Teilziel. Um dieses Teilziel zu erreichen und damit das Gender Mainstreaming Konzept an der ganzen Hochschule noch stärker zu etablieren, sind nachfolgende strukturelle Weiterentwicklungen geplant:

- Einrichtung einer Senatskommission Chancengerechtigkeit, Gesundheit und Familie
- Verankerung des Gleichstellungsrates in der Grundordnung der BTU Cottbus-Senftenberg
- Personelle Unterstützung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten durch eine Fachreferentin
- Angemessene Freistellung der Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten
- Zusätzliche Verantwortliche für Gleichstellung, Diversity und Familie in den Fakultäten und Einrichtungen (enge Zusammenarbeit mit den Dezentralen GBAs und dem Familienbüro)

Weiterentwickeltes Ziel: Sicherung und weiterer Ausbau der strukturellen Verankerung von Gleichstellung und Diversity, Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit

Neue geplante Maßnahmen	Verzahnung / Beteiligte	Wirkung	Bemerkungen / ggf. Kosten
Genderportal /Homepage	Alle Einrichtungen und Fach-/Forschungsbereiche der BTU, Studierendenrat, Kooperationspartner, andere Gleichstellungsakteur_innen in und außerhalb der BTU,	Erhöhung der Sichtbarkeit von Gleichstellungsförderung und Frauen in der Wissenschaft, umfangreiches Informationsportal zu allen Fragen zu Gleichstellung, Diversity und Familie	kostenneutral
FEM-Blog BTU	Alle BTU-Angehörigen	Austauschplattform zu Fragen von Gleichstellung und Vereinbarkeit	Betreuung durch das GS-Büro und die Familienbeauftragte
Koordinatorin für Gleichstellungsfördernde Maßnahmen ProfIII	alle von GS-fördernden Maßnahmen betroffenen Fachbereiche, Dekanate, ZGBA, Dezentrale GBA, Verwaltungseinrichtungen	Koordination und Abrechnung der zusätzlichen Maßnahmen, die durch eine Förderung aus PPIII ermöglicht werden	Sachbearbeiterin 0,75 Stelle EG 9
»GENIAL« - Prämienfond für Ideen und Umsetzung von neuen Gleichstellungsfördernden Maßnahmen	Gleichstellungsbüro, Referentin für Diversity und Gesundheit, Familienbüro Fakultäten und Einrichtungen	Förderung des Engagements für Gleichstellung und Diversity, Steigerung von Eigeninitiative in jeder Statusgruppe der Universität	Anreizsystem ideell und finanziell ca. 10 T € p.a.
Ständige AG zur Förderung von Gleichstellung und Diversity	Vertreter_innen aller Statusgruppen, GBA, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversity, Interessierte	Bündelung von gemeinsamen Interessen, Planung von Veranstaltungen und Maßnahmen, ständiger Austausch zu Wirksamkeit von Maßnahmen	kostenneutral
Fachreferent_in Gleichstellung	ZGBA, Präsidium, Fachbereiche, Gleichstellungsrat, AG Gleichstellung und Diversity	zur Unterstützung der ZGBA und Koordination FEM-Lights, Aktualisierung und Pflege der Homepage	1,0 Stelle EG 13

Tabelle 1: Geplante Maßnahmen zur strukturellen Verankerung und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

3.2 MASSNAHMEN ZUR ERHÖHUNG DER ANTEILE VON FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZENPOSITIONEN

3.2.1 AUSGANGSSITUATION

Der Anteil von Professorinnen betrug zum Zeitpunkt der Antragstellung der eHL im PPI 13,4 %, und dies nach einer deutlichen Steigerung gegenüber 2004. Damit näherte sich die eHL dem bundesweiten Anteil von Frauen mit Professuren an Fachhochschulen (14,5 % in 2005). Der Handlungsbedarf in Bezug auf die Gewinnung von Professorinnen wurde bei der Beantragung PPI als hoch eingeschätzt,

und dies insbesondere mit der Perspektive, dass in den Folgejahren die Zahl der Professuren eher vermindert werden sollte. Umso wertvoller sind die Erfolge aus PPI und dessen Förderung einzuschätzen. Zum Zeitpunkt der Antragstellung betrug der Frauenanteil an der eBTU 15,8%. In den damals 4 Fakultäten zeigten sich jedoch enorme Abweichungen aufgrund der Fächerstruktur. Zwei der 3 geplanten Förderprofessuren waren daher in den Fakultäten mit erheblicher Unterrepräsentanz von Frauen (Fakultät Umweltwissenschaften, Verfahrenstechnik und Fakultät Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik) vorgesehen und sollten die Zahl der Professorinnen deutlich steigern.

3.2.2 ERFOLGE AUS PPI

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 PPI führten drei zu Berufungen von Professorinnen. Zwei von ihnen konnten als erste Professorin im Studiengang Betriebswirtschaftslehre bzw. im Fachbereich Architektur, Bauingenieurwesen, Versorgungstechnik (ABV) berufen und über das PPI gefördert werden. Im Berichtszeitraum konnte der Anteil an Professorinnen von 18,6 % in 2009 auf 20,3 % in 2013 gesteigert werden.

Einschränkung: Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Rechtsauffassungen seitens der HL und des MWFK in Bezug auf die verlängerte befristete Beschäftigung der Professorin verließ diese nach 2 Jahren den Fachbereich ABV der Hochschule. Die Professorin wurde über das PPI während ihrer Zeit an der eHL mit Personal- und Sachkosten gefördert. Da in Folge keine Neuberufungen mehr stattfanden, blieb die Fakultät ABV seit 2011 ohne weibliche Professur. Die für 2012 geplante Überarbeitung der Frauen-Förderrichtlinie wurde in Anbetracht der entstandenen Diskussion über eine Neuerrichtung einer Universität in der Lausitz und diesbezüglicher Schließung der Hochschule Lausitz nicht umgesetzt.

Von den ursprünglich geplanten 3 Professuren an der eBTU konnte mit dem PPI die Professur »Praktische Informatik, Programmiersprachen und Compilerbau« mit einer Frau besetzt werden und dies in der Fakultät Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik. Dies war ein weiterer wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Einschränkung: Im Berichtszeitraum wurden bei den Neuberufungen vergleichsweise wenige Professorinnen gewonnen. Hier wurde deutlich, dass in der Berufungsstrategie insgesamt Veränderungen vonnöten sind.

Die in den Frauenförderplänen festgeschriebenen Zielzahlen blieben Zielzahlen. Ein Controlling zur Erreichung dieser Ziele erfolgte nicht konsequent genug. Die sich bereits in der Diskussion befindliche Fusion der beiden Hochschulen war für die laufenden Berufungsverfahren und die Gewinnung von interessierten Frauen nicht förderlich.

3.2.3 WEITERENTWICKLUNG NACH DER NEUGRÜNDUNG

In ihrem Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2015-2020 bekennt sich die BTU ausdrücklich dazu, die Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin als Querschnittsaufgabe zu betrachten:

»Ziele sind die tatsächliche Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit für alle Beschäftigten und Studierenden als Qualitätskriterium in Forschung, Lehre und Weiterbildung sowie die Erhöhung des Anteils von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Entsprechend setzt sie sich für die gerechte Verteilung der Ressourcen ein und fördert die Entwicklung der Frauen, insbesondere in den Postdoc-Phasen und bei den Professuren. Hierbei orientiert sich die BTU insbesondere an den Empfehlungen der DFG zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis sowie an den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.« Das Gesamtanliegen der BTU Cottbus-Senftenberg ist es seither, Professuren zunehmend weiblich zu besetzen.

In den letzten Jahren konnte eine Reihe an neuen Professuren weiblich besetzt werden. Derzeit liegt der Frauenanteil bei den Professuren bei 22 %. Im neuen Hochschulvertrag 2019-2023 stellt sich die BTU das Ziel, mit 25 % den Bundesdurchschnitt von Frauen an Technischen Universitäten zu erreichen.

Berufungskultur: Grundlagen für die Durchführung aller Berufungsverfahren sind die neue Berufsordnung und der Ende 2017 im Senat verabschiedete Berufungsleitfaden.

In allen Berufungsverfahren wird streng auf die Einhaltung der gesetzlich verankerten Sicherung des Frauenanteils in Berufungskommissionen von mindestens 40 % geachtet, darunter ist mindestens eine Hochschullehrerin (Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG), § 40 Absatz 2). Darüber hinaus finden alle gleichstellungspolitischen gesetzlichen Regelungen des Brandenburgischen Hochschulgesetzes i. d. F. von 2014 sowie das Landesgleichstellungsgesetzes i.d.F. von 2013 ihre Anwendung.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden konsequent und schon sehr frühzeitig in die Berufungsverfahren eingebunden. Deren Stellungnahme und die »Checkliste für Berufungsverfahren zur Sicherung der Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an brandenburgischen Hochschulen« sind fester Bestandteil der Berufsaktsakte.

DHV-Gütesiegel: Dass sich die BTU seit 2019 mit ihrer Berufungspolitik nun zu den bisher vier technischen Hochschulen mit dem DHV-Gütesiegel in Deutschland zählen kann, ist Anerkennung und Bestätigung dieser Strategie zugleich.

Dual Career Service: An der BTU werden Partner_innen von neu berufenen Professor_innen, Wissenschaftler_innen sowie Führungskräfte im Bereich der Zentralverwaltung und der Dienstleistungseinrichtungen unterstützt. Der Dual Career Service informiert, berät und vermittelt Ansprechpersonen unter anderem bei der Suche nach beruflichen Möglichkeiten und zur Weiterführung der Karriere in der Region und bei der Integration in die Region. Gemeinsam mit den »Berufungspat_innen« unterstützt er Doppelkarrierepaare auch in Fragen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit der beruflichen Karriere, berät zu möglicher Kinderbetreuung und Schulen, bei der Wohnungs- und Immobiliensuche, bei Pflegeaufgaben und in Aufenthaltsrechtlichen Belangen. Im Sinne des Diversity-Prinzips werden vielfältige Paarkonstellationen unterstützt. Die seit 2016 geltende Dual Career Richtlinie fördert die Erweiterung der Vielfalt und die Verwirklichung der Gleichstellungsziele, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit dem Beruf sowie die chancengerechte und familienfreundliche Gestaltung der Universität.

3.2.4 AUSBLICK

Aus den Erfahrungen der Berufungsverfahren der vergangenen Jahre wird deutlich, dass die BTU sehr gute Grundlagen für die Berufung von Frauen geschaffen hat. Eine noch nicht ausreichend genutzte Ressource wird in der gezielten proaktiven Rekrutierung im Sinne von Headhunting bzw. Talent Scouting gesehen. Es gibt bisher nur sporadische und fachspezifisch unterschiedlich gehandhabte aktive Rekrutierungsmaßnahmen, um Frauen zu gewinnen. Diese beginnen häufig zu spät, sind nicht transparent und koordiniert genug. Es fehlt es an der Zeit bzw. an den nötigen Kontakten zu entsprechenden Netzwerken. Auch gehört zur Gewinnung eine entsprechende strategische Kompetenz und das enge Zusammenwirken aller an einer weiblichen Besetzung interessierten Akteur_innen.

Nachfolgende Ziele leiten sich damit für die BTU ab:

- Einladung von Wissenschaftlerinnen zu Fachtagungen und Symposien, lange vor Ausschreibung der Professur
- Erhöhung der Attraktivität der Professur für Frauen, Role Models, Tandem-Bewerbung, Teilzeit
- Vernetzung der BTU-internen Professorinnen, FEM-LIGHTS
- Festlegung konkreter Zielzahlen
Zielsetzung Hochschulvertrag: 25 % Frauenanteil an Professuren, konkrete Zielsetzungen auch in den Fakultäten mit Controlling!
- Es braucht weitere Anreize PRO Weibliche Besetzung!
(Folge ist nicht zuletzt auch eine bessere Gremienbesetzung)

Jahr	Bisherige Maßnahmen	Status
2009 eHL	Teilförderung von Forschungsprofessuren	●
2009 eHL	Professorinnen Förderung (PPI), weibliche Professur für Betriebswirtschaftslehre	●
2009 eHL	Professorinnen Förderung (PPI), Professur im Fachbereich Architektur, Bauwesen, Versorgungstechnik	●
2009 eBTU	Professorinnen Förderung (PPI) , Besetzung der Professur »Praktische Informatik, Programmiersprachen und Compilerbau« mit einer Frau	●
2009 eBTU	Anreizsystem zur Entlastung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung (weibliche Senats- und Fakultätsratsmitglieder) durch den Einsatz studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte	●
2009 eBTU	Ausschreibungen mit expliziter Aufforderung von Frauen zur Bewerbung für die Professur	●
2009 eBTU	interne und externe Weiterleitung von Stellenausschreibungen für Professuren	●
2009 eHL/eBTU	direkte Ansprache potenzieller Bewerberinnen durch die Fachbereiche und den/die Berufungskommissionsvorsitzende(n); ggf. Nachrekrutierungsmaßnahmen	●
2010 eHL	Vernetzung (PPI) Förderung und Vernetzung von Professorinnen und berufstätigen Frauen durch Vorträge im Ausland und Lehraufträge	●
2014 BTU	Sicherung des Frauenanteils in Berufungskommissionen mindestens 40%, darunter mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder gemäß Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG), § 40 Absatz 2	●
2014 BTU	Neue Berufsordnung	●
2017 BTU	Berufungsleitfaden	●
2017 BTU	Checkliste für Berufungsverfahren zur Sicherung der Qualitätsstandards zur Chancengleichheit	●
2016 BTU	Abfrage fachspezifischer Datenbanken zur Gewinnung von weiblichen Führungskräften	●
2014 BTU	Frühzeitige Einbeziehung der GBA in die Berufungsverfahren (beginnend mit Strategiegeläch im Präsidium)	●
2017 BTU	Konsequente Begleitung der Berufungsverfahren durch die GBA bis zur Ruferteilung (Stellungnahme der GBA und Checkliste Chancengleichheit im Berufsordnung)	●
2014 BTU	Angebote des Dual Career Service – individuelle Unterstützung von Doppelkarrierepaaren	●
2016 BTU	Dual Career Richtlinie	●
2016 BTU	Berufungspat_innen	●
2017 BTU	Neuberufenen-Programm, Workshop für Neuberufene	●
2017 BTU	Verfahrensbriefing für Berufungsverfahren (Vereinbarung zwischen BK-Vorsitz, GBA und Berufungs-BA)	●
2018 BTU	Erhöhung des Frauenanteils an Professuren als Ziel in den Fakultätsentwicklungsplänen (FEPs)	●
2019 BTU	Steigerung des Professorinnen-Anteils von jetzt 22% auf 25% im Hochschulvertrag 2019-2023 verankert	●
2019 BTU	Gütesiegel des Deutschen Hochschulverbundes für faire und transparente Berufungsverhandlungen	●

● fortgesetzt bzw. weiterentwickelt ● eingestellt ● umgesetzt ● nicht umgesetzt
Tabelle 2: Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Geplante Maßnahmen	Verzahnung / Beteiligte	Wirkung	Bemerkungen / ggf. Kosten
3 Förderprofessuren im Profill Programm		Erhöhung des Frauenanteils an Professuren, freiwerdende Gelder für innovative GS-Maßnahmen	
Angebot von Teilzeit- oder Tandem-Professuren	Präsidium, Berufsbeauftragte, Personalabteilung, Fachbereiche	Erhöhte Attraktivität der Professur für Frauen, Erleichterung der Vereinbarkeit von Karriere und Familienaufgaben	vor allem für Professuren in Architektur- und Bauingenieurwesen (mit eigenen Ingenieurbüros)
Professorinnen- Marketing	FEM-Lights, Presse- und Marketing-Abteilung	Sichtbarmachung von BTU-Professorinnen in der Öffentlichkeit	Ausstellungen, Veröffentlichungen, öffentliche Veranstaltungen, Homepage
PRO FEM SCOUT	Dual Career Service, Berufsbeauftragte, Präsidium, Fachbereiche, Frauen-Netzwerke, GBA, andere Hochschulen, bukof, lakog	Pro Aktives Recruiting, Kontaktieren und Einladen von Wissenschaftlerinnen an die BTU VOR Ausschreibung der Professur	Referent_in für Aktives Recruiting PRO FEM 1,0 Stelle EG 13
COTTBUS SCIENCE Fachtagungen und Symposien	Fachbereiche, PRO FEM SCOUT, GBA, Presse- und Marketing-Abteilung	Verstärkte/gezielte, aktive, vorausschauende Rekrutierung, Empfehlung/Austausch/Begegnung externe Wissenschaftlerinnen präsentieren sich frühzeitig vor den Fachbereichen und lernen die BTU kennen und	Sachkosten, Reisekostenerstattung für anreisende Wissenschaftlerinnen, Honorare für Keynote Speaker
Interne Mittelvergabe - Indikator Professorinnenanteil	Controlling, Präsidium, GBA	Anreiz pro weibliche Besetzung, Controlling	

Tabelle 3: Neue Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

3.3 AKQUISE UND UNTERSTÜTZUNG VON STUDENTINNEN FÜR/IM MINT-BEREICH

Beide Vorgängerhochschulen haben einen wesentlichen Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit in der Gewinnung von Studentinnen für ihre Studienangebote gesehen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Im Nachfolgenden wird jeweils von den spezifischen Ansätzen von Hochschule Lausitz und BTU Cottbus in den Jahren 2008 bis 2013 ausgegangen und die Durchführung der geplanten Maßnahmen bewertet. Im Anschluss wird über die Verstärkung bestimmter Maßnahmen und das Ineinandergreifen der Maßnahmen als hochschulstrategischer Ansatz bis heute berichtet.

3.3.1 AUSGANGSSITUATION

Der Hochschule Lausitz verfolgte den Ansatz, für Zielgruppen in unterschiedlichen Altersgruppen bzw. Lebensphasen spezifische Programme anzubieten, die aneinander anschlossen und aufeinander abgestimmt waren.

Teilweise arbeitete die eHL 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.

Mit ihren Schülerinnenprojekten verfolgte die BTU Cottbus die Zielstellung, Schülerinnen bereits in einer früheren Phase (nicht erst kurz vor oder während des Abiturs) für ein natur- oder ingenieurwissenschaftliches Studium zu begeistern. Diese wurden anfänglich von den Schülerinnen in Befragungen als »Wegbereiter für ein künftiges Studium« sehr geschätzt. Dennoch hatte sich die Beteiligung in diesen Projekten trotz der positiven Evaluierung stark rückläufig entwickelt, sicherlich auch zugunsten der Beteiligung an anderen Angeboten, die für alle Geschlechter offen sind. Um auch weiterhin die Zielgruppe der Schülerinnen direkt anzusprechen, die sich für einen MINT-Studiengang an der eBTU interessieren, wurde eine Stipendienbeihilfe für MINT-interessierte potentielle BTU-Studentinnen ausgeschrieben. Dafür wurde im Februar 2012 ein Änderungsantrag gestellt, der durch den Projektträger bewilligt wurde

3.3.2 ERFOLGE AUS PPI

Die Fortführung und Weiterentwicklung drittmittelfinanzierter Projekte für Schülerinnen und Schüler, die 2008 im Gleichstellungskonzept angezeigt wurde, ist gelungen. Wie im Gleichstellungskonzept vorgesehen, bot die eHL 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 Cottbus wurden Projekte speziell für Schülerinnen durchgeführt:

- »MINT-Studentin auf Probe« (2011)
- »MINT für Frauen« (2009-2010, anteilig aus Mitteln des PPI finanziert).

Hier waren teilweise die im Gleichstellungskonzept vorgesehenen Roboter- und IT-Kurse des Roberta®-Regio-Zentrums integriert. Über das PPI wurden außerdem besondere Projekte oder Hilfskraftverträge zur Förderung von besonders begabten Studentinnen finanziert. Aus den Mitteln des PPI konnten darüber hinaus Studentinnen finanziell unterstützt werden in Form von Reisekostenförderung zu Kongressen oder Fachtagungen bzw. Überbrückungsstipendien/-zuschüssen in Härtefällen.

Das leistungsorientierte Projekt »BTU-Kohle für MINT-Studentinnen« kann als Erfolgsprojekt der eBTU bezeichnet werden und fand seine besondere Würdigung als Best-Practise-Beispiel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des PPI des Bundes und der Länder. Zudem wurde der »Zukunftstag für Mädchen und Jungen« (Girls' Day in Brandenburg) gezielt genutzt, um Schülerinnen auf die Studienangebote der eBTU aufmerksam zu machen.

3.3.3 WEITERENTWICKLUNG NACH DER NEUGRÜNDUNG

Die Akquise und Unterstützung von Studentinnen insbesondere im MINT-Bereich erfolgt an der BTU Cottbus-Senftenberg bereits im weiten Vorfeld eines potentiellen Studiums und später über den gesamten Zyklus des Studiums hinweg. Durch Integration der Angebote der beiden Vorgängerinstitutionen sind die Aktivitäten im Studienvorfeld seit 2008 mittlerweile in einen umfassenden und etablierten Rahmen eingebettet, der vom Heranführen von jungen Menschen an Wissenschaft und Forschung insbesondere im naturwissenschaftli-

chen und technischen Bereich bis zur Unterstützung bei der individuellen Studienentscheidung und der Studienvorbereitung reicht. Für das Gelingen der Angebote, Unterstützungsformate und Förderungen ist dabei die enge Zusammenarbeit aller Agierenden, von den Fakultäten bis zu zentralen Einheiten und Gleichstellungsbeauftragten elementar.

Kinderuni | Schüleruni: Im Rahmen der seit 2006 erfolgreich organisierten Kinderuni (3.-6. Klasse) und Schüleruni (ab der 7. Klasse) erkunden Schülerinnen und Schüler ein eigens gestaltetes zielgruppengerechtes Programm aus Vorlesungen, Exkursionen und Workshops. Durch Vortragende, Mentorinnen und Berufspraktikerinnen lernen Schülerinnen Wissenschaft, Forschung und Berufspraxis als Möglichkeit für den eigenen Lebensweg kennen, können eigene Interessen und Fähigkeiten erkunden und kommen in Kontakt mit Rollenvorbildern im MINT-Bereich. Pro Jahr werden auf diesen Wegen mittlerweile über 3.000 Kontaktpunkte zu Schülerinnen und Schülern erreicht.

College | Zentrum für Studierendengewinnung: Im direkten Vorfeld der Studienentscheidung zeichnen sich die Angebote an der BTU Cottbus-Senftenberg durch eine besondere inhaltliche Tiefe und Breite aus. Das Zentrum für Studierendengewinnung und Studienvorbereitung College und die Zentrale Studienberatung begleiten den Übergang zwischen Schule und Hochschule kontinuierlich und systematisch. Unter anderem werden durch das Angebotsportfolio in Informations-, Orientierungs- und Beratungsangeboten an der eigenen Studienentscheidung gearbeitet (bspw. Probestudium, Girls-Day/Boys-Day, Entscheidungsworkshops, individuelle Studienberatung), Fragestellungen abseits der Möglichkeiten des naturwissenschaftlichen und technischen Schulunterrichts bearbeitet (mobiles und stationäres Schülerlabor), sowie studienrelevante Kompetenzen insbesondere im mathematischnaturwissenschaftlichen Bereich aufgebaut und gestärkt (Vorkursangebot). Pro Jahr werden in den Programmen der BTU Cottbus-Senftenberg im Vorfeld der Studienentscheidung mittlerweile weit über 10.000 Schülerinnen und Schüler erreicht. An der Schwelle ins Studium wird zudem mit Mentoring-Angeboten und studentischen Initiativen ein individuelles Unterstützungssystem geboten, unter anderem mit Schwerpunkten für internationale Studierende.

Beratungsnetzwerk: Während des Studiums steht Studentinnen ein reichhaltiges Unterstützungsprogramm zur Verfügung, das von allgemeiner und fachlicher Beratung und studienbegleitenden Angeboten bis zu psychologischer Beratung in besonderen Lebenslagen reicht. Das Beratungsnetzwerk an der BTU Cottbus-Senftenberg sorgt dabei für reibungslose Übergänge zwischen den verschiedenen Beratungseinrichtungen (z.B. zwischen Angeboten mit spezifischem Fokus auf internationale Studierende und psychologischer Beratung).

Spezifische Förderprogramme: Wie bereits in Abschnitt 3.3.3 erwähnt, wertschätzen der Soroptimistinnen-Preis oder der Preis für die Beste MINT-Studentin insbesondere das Engagement von weiblichen Studierenden innerhalb und außerhalb des Studiums.

Jahr	Bisherige Maßnahmen	Status
2001 eHL & eBTU	Schülerinnenwoche	●
2001 eBTU	Juwel (ab 2005 BrISaNT) Programm zur Akquise neuer MINT Studentinnen	●
2002 eBTU	Campus-x-change Rekrutierungsmesse für Studierende	●
2003 eBTU	Soroptimistinnen Preis Preis für Frauen mit herausragender Leistung, Einsatz für internationale Verständigung, Förderung des interkulturellen Dialogs	●
2003 eHL	Vorkurse Studienanfängerinnen/Anfänger vor Studienbeginn (Kostenpflichtig) zur Stärkung der eigenverantwortlichen Vorbereitung auf Studium & Rücksicht auf Abbau individueller fachlicher Defizite	●
2005 eHL & 2006 eBTU	Kinder-Uni Für Kinder 3.-6. Klasse, frühzeitiger Kontakt mit Professorinnen und Professoren und positive Erfahrung »Vorlesung«	●
2007 eBTU	Verleihung Universitätspreise Ehrung besonderer Leistungen in Dissertationen und Abschlussarbeiten Roland-Berger-GründerInnen-Preis, Max-Grünebaum-Preis, Ernst-Framl-Förderpreis	●
2007 eBTU	Studi.Info.Woche, jetzt OTIWO-Woche	●
2008 eHL & eBTU	Science Academy 7.-9. Klasse, anschauliches Nachvollziehen wissenschaftlicher Fragestellungen	●
2008 eBTU	GirlsProjekt	●
2008 eHL	Studium lohnt! Schülerinnen/Schüler in Phase der Berufsorientierung/Studienfachwahl. Wecken der Motivation zu studieren, Unterstützung bei Studienfachwahl	●
2009 eHL	Tutorinnen/Mates Studienanfängerinnen/Anfänger, Studierende im Übergang von BA zu MA. Stärken der Studierenden beim erfolgreichen Abschluss des Studiums und der Vernetzung in der Studierendenschaft. »Mates«- speziell für ausländische Studierende	●
2009 eHL	Begabtenförderung Zur Förderung besonders begabter Studentinnen wurde durch das PPI eine Reihe an finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten realisiert. Die verwendeten Mittel wurden für Sachkosten und Hilfskraftverträge eingesetzt.	●
2009 eHL	VDIni-Club Für Kinder zw. 4 - 12 Jahren. Erleben von Sachverhalten aus dem MINT-Bereich, Experimente, technologische Verfahren	●
2009 eHL	Finanzieller Support - Reisekostenbeihilfe, Überbrückungsstipendien/- Zuschüsse, Einzelfallförderung	●
2009 eBTU & eHL	MINT für Frauen/Mint-Studentinnen auf Probe (PPI) inkl. Kurse der IT- und Roboter Kurse des Roberta©-Regio-Zentrum	●
2009 eBTU	Mathematik-Tutorium für Studentinnen (PPI)	●
2011 eBTU	»BTU Kohle für MINT Studentinnen« (PPI) Best-Practice-Beispiel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des PPI	●
2012 eBTU	Studienbeihilfe Direkte Ausschreibung einer Beihilfe für studieninteressierte Schülerinnen	●
2012 eBTU	Evaluationsbefragung (PPI) Befragung von Studentinnen zur Evaluation der zielgruppenspezifischen Angebote, Feedback zur Weiterentwicklung einzelner Angebote genutzt	●
2012 BTU	Info-Tag »Studieren an der BTU« mit individuellen Beratungsgesprächen, Campus- /Laborführungen	●
2015 BTU	Probestudium 2-5-tägiges Probestudium für Schüler_innen der 10. bis 12. Klassen	●
2016 BTU	WISSENSCHAFT TRIFFT SCHULE - Experimentier- und Forschungstage für Schüler_innen ab 10. Klasse in Forschungslaboren der Bereiche Maschinenbau, Elektrotechnik, Mathematik und Physik	●
2016 BTU	Orientierungsstudium College+	●
2019 BTU	Tag der Mathematik	●

● fortgesetzt bzw. weiterentwickelt ● eingestellt ● umgesetzt ● nicht umgesetzt

Tabelle 4: Maßnahmen zur Akquise und Unterstützung von Studentinnen für/im MINT-Bereich

3.3.4 AUSBLICK

Einerseits gilt es, die Stärkung von Interessen und Fähigkeiten von Schülerinnen und Studieninteressierten im MINT-Bereich fortzuführen. Die Angebotsformate und deren gelingendes Ineinandergreifen bauen dabei auf das Engagement und die Einsatzbereitschaft aller

beteiligten Akteur_innen. Andererseits ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Ergänzung notwendig, insbesondere eine weitere Stärkung der Angebotspalette im ingenieurwissenschaftlichen Bereich.

Weiterentwickeltes Ziel: Akquise und Förderung von Studentinnen im MINT-Bereich, Sichtbarmachung von MINT-Frauen, Vernetzung und Empowering

Die geplanten neuen Maßnahmen greifen ineinander mit dem Ziel, Frauen in MINT-Fächern stärker sichtbar zu machen und über MINT-Botschafterinnen und eine genderorientierte Studiengestaltung die Attraktivität der MINT-Fächer für Schülerinnen und Studentinnen zu erhöhen. Mit der weiblichen Gastprofessur »Computational Geoscience«, die nach der Mathematikerin Anneli Cahn Lax benannt ist, wird der Anteil von Frauen in Führungspositionen gestärkt. Im Zuge

des Generationenwechsels soll mit dieser Gastprofessur ein attraktives interdisziplinäres Forschungs- und Studienangebot in den zukunftsrelevanten Bereichen Energie, Umwelt und Geowissenschaften geschaffen werden. Insgesamt legen wir besonderen Wert auf einen sinnvollen Mix von möglichst vielfältigen Angeboten für unterschiedliche Statusgruppen oder Kohorten.

Unser Motto: FRAUEN IN DIE ERSTE REIHE!

Neue Maßnahmen	Verzahnung / Beteiligte	Wirkung	Bemerkungen / ggf. Kosten
Anneli-Cahn-Lax- Gastprofessorin Denomination »Computational Geoscience«	forschungsstarke Fachgebiete aus Mathematik und Ingenieurwissenschaften, Graduate Research School, Kompetenznetzwerk Geo. X in Berlin und Potsdam, MINT-Botschafterinnen	Anstoßen interdisziplinärer Forschungs- und Drittmittelprojekte (z. B. im Rahmen der Geo.X-Initiative), Vorbildwirkung für wiss. Nachwuchs, Koordination und Betreuung der MINT-Botschafterinnen	Gastprofessur (2-3 Jahre) ca. 80.000 € p.a.
MINT-Botschafterinnen	College, Gastprofessur, Studierendenberatung, MINT-Fachgebiete, Fachschaften, Gleichstellungs- und Familienbeauftragte, Probestudium	Vorbildwirkung und Ansporn für Schüler*innen und Studierende, Gender-Shift-Unterstützung, Werbung für MINT-Fächer, Studien/ Forschungsprojekte erhöhte Öffentlichkeitswirksamkeit der MINT-Studiengänge, Vernetzung, Möglichkeit zur Promotion im Rahmen eines existierenden wissenschaftlichen Projekts (dann mit zugesicherter Finanzierung für 3 Jahre)	0,5 Stellen in Fakultäten 1,2,3 und 6 (2-3 Jahre) 4 x 0,5 Stellen E13 ca. 120.000 € p.a.
Wo-w-MINT-Stipendium	Fachbereiche, MINT-Botschafterinnen, FEM-Lights, Gleichstellungsbeauftragte, Zentrale Studienberatung	Gewinnung von begabten weiblichen Studierenden im MINT-Bereich (vor allem Master), finanzieller Anreiz inkl. Mentoring durch MINT-Botschafterinnen, Unterstützung für Studentinnen in sozialen Notlagen, die ihren Studienerfolg gefährden	Frühzeitige beratende Unterstützung, fachlich und im Frauennetzwerk, Stärkung und Bindung durchs Mentoring 300,00 € / Monat ca. 15.000 € p.a.
MINT-Tutorinnen	MINT-Botschafterinnen, College, Fachbereiche, Gleichstellungsbeauftragte, Zentrum für wiss. Weiterbildung, Netzwerk Studienqualität Lehre (sqb)	MINT-Studentinnen lehren für Studierende (Vorbildfunktion), Lehrkompetenz- und Präsenzstärkung, interdisziplinäre Vernetzung	Studentische Hilfskräfte unterstützen die Lehre insgesamt 4-6 SHK mit jeweils 8 SWS ca. 20.000-30.000 € p.a.
Geek Grrrls	College, Schülerlabor, MINT-Fachgebiete, Studienberatung	Werbung für MINT-Fächer, Studien/ Forschungsprojekte/Schulpraktika, regelmäßige Aktivitäten wie z. B. Hacker Days, Simulations-Camp, ...	ca. 2.000 € p.a. für Materialien oder Gäste
Escape Room für Mathematik	Institut für Mathematik, Stadtmarketing Cottbus, College, Studierendenberatung, Presse-/ Marketingabteilung	Interesse an der Mathematik und ihren Anwendungen wecken, Familien und Freunde begeistern und Studienwahl Mathe anregen, Kreative Weiterentwicklung des Escape-Room-Konzepts	ca. 500 € zum Ersetzen von Exponaten

Tabelle 5: Ziele zur Akquise und Unterstützung von Studentinnen für/im MINT-Bereich

3.4 KARRIERE- UND PERSONALENTWICKLUNG, INSBESONDERE FÖRDERUNG VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

3.4.1 AUSGANGSSITUATION

Beide Vorgängerhochschulen sahen aufgrund der Tatsache, dass insbesondere im akademischen Bereich in den höheren Qualifikationsstufen Frauen immer noch unterrepräsentiert sind, bereits in ihrem Antrag für das Professorinnenprogramm I einen Schwerpunkt in der Karriere- und Personalentwicklung sowie in der Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten.

3.4.2 ERFOLGE AUS PPI

Für die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen führte die Hochschule Lausitz (eHL) wie im PPI geplant die Zusammenarbeit mit der BTU Cottbus (eBTU) bei dem Projekt »PROFEM-professura feminea« durch. Im Beirat des Projektes waren Wissenschaftlerinnen gegenüber Wissenschaftlern in der Überzahl. Dank Mitteln aus dem PPI konnten Leistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen deutlicher sichtbar gemacht werden, u. a. durch die Finanzierung eines Fachvortrages auf einem Kongress im Ausland. Auch ist es gelungen, den Kontakt zu verschiedenen inzwischen berufstätigen Frauen über Lehraufträge zu halten. Befristet beschäftigte Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde es durch die finanzielle Unterstützung aus PPI ermöglicht, länger an der Hochschule zu verbleiben.

Mit dem gemeinsamen Exzellenz-Projekt »PROFEM« hat auch die BTU Cottbus (eBTU) eine geplante Maßnahme des PPI erfolgreich

umgesetzt, bei dem die Beratung, das Coaching und die Netzwerkarbeit der Projektteilnehmerinnen im Mittelpunkt standen. Insgesamt gab es 48 Teilnehmerinnen aus 15 Hochschulen, 25 Teilnehmerinnen davon von der BTU. Erfolge sind auch die Verlängerung einer Professorenvertretung, ausgezeichnete Positionen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in außeruniversitären Einrichtungen, Forschungsstipendien, Listenplatzierungen in Berufungsverfahren, der Abschluss einer Habilitation sowie eine Leitungsposition für ärztliche Weiterbildung an einem Ausbildungsinstitut. In Realisierung des Gleichstellungskonzeptes zur ersten Runde des PPI wurde eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Tele- und Wohnraumarbeit geschlossen. Die ursprünglich geplante Einrichtung eines Ausgleichfonds, um Vakanzen infolge von Mutterschutz und Elternzeit zu kompensieren, erwies sich vor dem Hintergrund der Umsetzung des Wissenschaftszeitvertrages als nicht mehr aktuell.

Als gleichstellungsfördernde Maßnahmen im PPI konnten erstmalig auch Stipendien- und Reisebeihilfen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Teilstipendien für internationale Studentinnen und Promovendinnen gewährt werden. In beiden Maßnahmen wurden Antragstellerinnen mit Familien-/Pflegeaufgaben bevorzugt berücksichtigt. Diese Maßnahmen wurden/werden regelmäßig evaluiert und bilden auch nach Auslaufen der Förderung aus PPI bis heute attraktive Förderangebote für junge Frauen an der BTU. Die Finanzierung erfolgt aus Haushaltsmitteln.

Jahr	Bisherige Maßnahmen	Status
2004 eHL & eBTU	Mentoring für Frauen Für Bachelor- und Masterstudentinnen zur Vorbereitung auf den Berufseinstieg als Leistungs- / Führungskraft	●
2009 eHL & eBTU	PROFEM-professura feminea Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Karriereziel Professur zur Vorbereitung des Erlangens einer Professur	●
2009 eBTU	Managing Diversity inkl. Gender-Kompetenz zur überfachlichen Qualifizierung des akademischen Personals durch Workshops, Trainings und Seminare	●
2009 eBTU	Stipendien- und Reisebeihilfen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	●
2009 eBTU	Zusatzstipendien für ausländische Studentinnen und Promovendinnen insbes. Frauen mit Familienaufgaben	●
2010 eHL	Förderung von Studentinnen (PPI) Stipendien, Sachkosten, Reisebeihilfen, Brückenstipendien	●
2010 eHL	Nachwuchswissenschaftlerinnen durch befristete Verträge an der Uni behalten	●
2011 eHL	Leistungsdarstellung (PPI) Sichtbarmachung der Leistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen	●
2011 eBTU	Tutorinnenprojekt Frühzeitiges begeistern von Frauen aus den mathematischen Fächern für die Lehre und Heranführung an die Forschung. Veränderung der tradierten Rollenbilder	●

● fortgesetzt bzw. weiterentwickelt ● eingestellt ● umgesetzt ● nicht umgesetzt

Tabelle 6: Bisherige Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.4.3 WEITERENTWICKLUNG NACH DER NEUGRÜNDUNG

Sowohl im Hochschulvertrag 2014-2018 als auch im neuen HS-Vertrag 2019-2023 mit dem MWFK hat sich die BTU zum qualitativen und quantitativen Ausbau der Nachwuchsförderung im Graduierten- und Postgraduiertenbereich verpflichtet. Dazu gehört die vermehrte Einrichtung von Juniorprofessuren sowie die Erhöhung der Zahl der tenure-track-Optionen, um die Karrierechancen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu verbessern.

Verbesserung der Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere:

Die BTU Cottbus-Senftenberg fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben und schafft Strukturen, die einen planbaren Karriereweg von der Besetzung einer Stelle bis hin zur individuellen Qualifizierung und Weiterentwicklung ermöglichen. Zu diesem Zweck werden z.B. transparente Ausschreibungsverfahren, individuelle Jahresgespräche durchgeführt sowie arbeitsvertragliche Vereinbarkeitsregelungen (Arbeitszeit, Arbeitsort, Stellenumfang etc.) angeboten. Geregelt wird dies in den Dienstvereinbarungen zur Vertrauensarbeitszeit für wissenschaftliche Beschäftigte und der in 2018 überarbeiteten Dienstvereinbarung zur Tele-/Wohnraumarbeit. Seit 2008 gilt für Wissenschaftler_innen in der Qualifizierungsphase (Promotion, Habilitation) eine Reduzierung der Lehrverpflichtung um die Hälfte. Weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit werden unter 3.6 Familiengerechte HS beschrieben.

Befristungsdauer:

Im Hochschulentwicklungsplan der neu gegründeten BTU Cottbus-Senftenberg wurde der Anspruch auf die Dauer von Arbeitsverhältnissen wie folgt verankert: Bei der Besetzung von Drittmittelstellen gilt der Grundsatz der Besetzung auf die Dauer der Projektlaufzeit, für erstmalig und befristet einzustellende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Qualifikationsstellen gilt in der Regel eine Erstvertragsdauer von fünf Jahren. Die Fortführung dieses Grundsatzes und der der Prüfung unbefristeter Beschäftigungsmöglichkeiten für den Mittelbau gilt jeweils in Abhängigkeit von der jeweiligen Haushaltssituation.

Führungskultur:

»Wir stehen für [...] eine Führungs- und Betreuungskultur, welche die Schaffenskraft in Forschung, Lehre und Verwaltung chancengerecht fördert und die Lehr- und Lernfähigkeit steigert« heißt es im Selbstverständnis der BTU. Mit dem Personalentwicklungskonzept, das im Januar 2019 im Senat befürwortet wurde, setzt die BTU Cottbus-Senftenberg nochmals ein Zeichen in Richtung Führungskultur und Fürsorgepflicht von Vorgesetzten. Die darin enthaltenen Führungsgrundsätze und die Durchführung von formalisierten Jahresgesprächen sind auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützende Instrumente zur Förderung ihrer Qualifizierung und persönlichen Weiterentwicklung.

BTU-Preise | Wertschätzung von Wissenschaftlerinnen:

Die BTU Cottbus-Senftenberg vergibt in jedem Jahr verschiedene Universitätspreise und Stifterpreise, u. a. für die Beste Dissertation und die besten Masterarbeiten der 6 Fakultäten. Weiterhin werden verschiedene Stifterpreise ausgelobt, so z.B. der Preis für die beste MINT-Studentin oder der seit 2003 ausgelobte Förderpreis des So-

roptimist International Club Cottbus. Mit letzterem Preis wird eine Studentin der BTU geehrt, die sich in besonderer Weise sowohl im Studium als auch darüber hinaus im Sinne der Intensivierung des interkulturellen Dialogs engagiert. Der Preis »Beste MINT-Studentin der BTU« ehrt besonders begabte, leistungsstarke und engagierte Master-Studentinnen eines Studienganges in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Bei der diesjährigen öffentlichen Preisverleihung der Universitätspreise wurde deutlich, dass die große Mehrheit der Preisträgerinnen weiblich ist. Ein deutliches Zeichen dafür, über welch großes Potenzial der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs an der BTU Cottbus-Senftenberg verfügt.

Qualifizierung | Mentoring | Coaching:

Mit der 2016 gegründeten Graduate Research School (GRS) – als Nachfolgeeinrichtung der International Graduate School (IGS) – verfügt die BTU über eine Einrichtung zur Förderung von Promovierenden und Postdocs, die gezielte Förder- und Qualifikationsangebote bereitstellt. Diese Angebote sollen künftig noch ausgebaut und ergänzt werden durch weitere gezielte Qualifizierungsmaßnahmen, Mentoring- und Coaching-Angebote im Rahmen des 2018 eröffneten »Brandenburgischen Netzwerkes für die Karriereentwicklung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler« (Postdoc-Network Brandenburg). Dieses in dieser Form bundesweit einzigartige Netzwerk bündelt die bereits vorhandenen Angebote der vier brandenburgischen Universitäten in der überfachlichen Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und entwickelt gemeinsam neue Kurse und Veranstaltungen. Postdoktorandinnen haben damit bereits Möglichkeiten zur individuellen Potentialanalyse, zur fächerübergreifenden Vernetzung und zur Karriereberatung. Ab 2019 soll zudem eine Spitzenförderung in Gestalt einer Nachwuchsforschergruppe und in Form von Forschungsstipendien starten, um exzellente internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler nach Brandenburg zu holen. Die Aspekte Gleichstellung und Frauenförderung wurden im inhaltlichen Konzept des Netzwerkes fest verankert.

Defizite | Herausforderungen

Die BTU Cottbus-Senftenberg ist eine Technische Universität mit dem Schwerpunkt auf MINT-Fächern. In diesen Bereichen sind Frauen traditionell unterrepräsentiert, insofern ist es eine besondere Herausforderung, weiblichen Nachwuchs für ein Studium oder eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen, selbst wenn die Rahmenbedingungen (Familienfreundlichkeit, etc.) bereits gut sind. Nach dem Auslaufen der ESF-Förderung für die erfolgreichen Mentoring-Projekte der BTU Cottbus-Senftenberg (in Kooperation mit anderen brandenburgischen Hochschulen) gibt es derzeit keine speziellen Angebote direkt an der BTU. Das Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs sieht die Unterstützung durch Mentoring vor, auch für Internationale Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen. Unsere Umfrage zu Gleichstellung und Diversity hat ergeben, dass sich Nachwuchswissenschaftlerinnen vor allem Unterstützung in Form von Stipendien, Mentoring- und Coaching-Angeboten sowie bei der Kinderbetreuung wünschen.

Jahr	Bisherige Maßnahmen	Status
2005 eBTU	Möglichkeiten zur strukturierten Promotion in/im * seit 2014 DFG-Graduiertenkolleg (Kulturelle und technische Werte historischer Bauten), zz. * 3 internationalen PhD-Programmen (Heritage Studies seit 2010, Environmental and Resource Management seit 2005, Dependable Systems seit 2012) der BTU Cottbus)	●
2015 BTU	Graduate Research School als Dachstruktur mit Qualifizierungs- und Förderprogrammen für Promovierende und Postdoktorand_innen Zuvor: 2007 – 2014 International Graduate School als Vorgängereinrichtung der GRS (auf Basis von zwei Zielvereinbarungsphasen MWFK mit der BTU Cottbus)	●
2015 BTU	Weiterbildungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen der/des *Graduate Research School* Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb)* Weiterbildungszentrums / Zentrum für wiss. Weiterbildung, u.a. Rhetorik- und Präsenzworkshops, Berufungstraining für Wissenschaftlerinnen, Führungstraining für Frauen, Emotionale Intelligenz als Erfolgsfaktor	●
2016 BTU	MINT-Preis I Preis für die »Beste MINT-Studentin der BTU«, Preisgeld: 1.000 €, jährliche Vergabe, öffentliche Verleihung mit allen anderen BTU-Preisen	●
2017 BTU	Rahmenpromotionsordnung (in Kraft seit 2017) und Studienordnungen mit genderorientierten Aspekten	●
2018 BTU	Mentoring/Coaching im Rahmen des Postdoc Network Brandenburg	●
2018 BTU	Persönliche Beratung/Coaching von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Zentrale GBA	●
2019 BTU	Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs, sieht u.a. Etablierung von Tenure-Track-Modellen für Nachwuchsprofessuren und ggf. Dauerstellen im akademischen Mittelbau vor	●
2019 BTU	Gesamt-Personalentwicklungskonzept, u. a. mit Rahmenbedingungen für »Gute Arbeit an der BTU« (Willkommens-/Abschiedskultur, Werte und Zusammenarbeit, Gesundes Arbeiten, Gleichstellung, Diversität und Familie, Qualifizieren und Führungs- und Wertschätzungskultur)	●

● fortgesetzt bzw. weiterentwickelt ● eingestellt ● umgesetzt ● nicht umgesetzt

Tabelle 7: Maßnahmen nach der Fusion zur Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.4.4 AUSBLICK

Mit dem Anfang 2019 vom Senat beschlossenen Personalentwicklungskonzept für die Wissenschaft (Anlage 7) hat sich die BTU eine mittel- und langfristige strategische Ausrichtung für die Akquise, Qualifizierung und Förderung insbesondere des wissenschaftlichen Nachwuchses in allen Karrierephasen gegeben. Die damit einhergehende Stellenplanung sieht die Einrichtung neuer und zusätzlicher Stellenmodelle sowie deren Implementierung in die vorhandenen Qualifizierungswege vor. Im Bereich der Pro-

fessuren sind das insbesondere zwei Tenure-Track-Modelle für Nachwuchsprofessuren (Assistant Professur nach § 45 BbgHG sowie Associate Professur nach §43 BbgHG), die neben den herkömmlichen Berufungswegen eingerichtet werden und auf die frühzeitige Identifizierung und Bindung von wissenschaftlichem Nachwuchs ausgerichtet sind. Sie eröffnen gleichzeitig die Möglichkeit, langfristige und nachhaltige Karriereentscheidungen bereits frühzeitig nach den Promotionsphasen treffen zu können.

12

Weiterentwickeltes Ziel: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Stärkere Vernetzung und Sichtbarmachung von Frauen in der Wissenschaft

Neue geplante Maßnahmen	Verzahnung / Beteiligte	Wirkung	Bemerkungen / ggf. Kosten
Fast Track Promotion	Fachbereiche, Forschungsbereich, GBA, Familienbüro, Graduate Research School	bessere Vereinbarkeit Beruf/wiss. Karriere und Familienplanung	Förderung besonders begabter Bachelor-Studierender, Promotion parallel zum Master
Fond zum Ausgleich von Vakanzen bei Mutterschutz/ Elternzeit/Beschäftigungsverbot	Familienbüro, Personalabteilung, Fachbereiche, Drittmittelbereich	Nachteilsausgleich, Anreiz zur Einstellung von jungen Wissenschaftlerinnen	ca. 10.000 € p.a.
FEM-Lights BTU Wissenschaftlerinnen-Netzwerk	Masterstudierende, Postdocs, Professorinnen, Gleichstellungsbüro, Alumni, Fakultäten	Sichtbarmachung von Frauen in der Wissenschaft, Vernetzung, Vorbildwirkung, Empowering	u.a. auch Öffentlichkeitswirksamkeit
Abschluss - und Brücken-/ Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Fachbereiche, Forschungsbereich, Gleichstellungsbüro, Familienbüro	Anreiz für Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen	Zur Überbrückung von schwierigen Qualifikations- und Lebensphasen ca. 80.000 € p.a.
Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur Ausschreibung von Stellen	Personalabteilung, Personalräte, Gleichstellung, Familie, Diversity	Erhöhte Transparenz von Ausschreibungs-/ Besetzungsverfahren, frühzeitige Beteiligung von GBAs auch bei Besetzung von WiMi-Stellen	
Projekt Junior Faculty	interdisziplinäre Zusammenarbeit und Vernetzung von jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen/ Postdocs	Nachwuchswissenschaftlerinnen präsentieren sich in der Lehre und übernehmen Verantwortung, Stärkung der eigenen Präsenz und des Selbstwertgefühls	

Tabelle 8: Neue Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.5. BETEILIGUNGSKULTUR: ANTEIL VON FRAUEN IN ORGANEN, GREMIEN UND KOMMISSIONEN

3.5.1 AUSGANGSSITUATION

Die eHL wurde 2008 von einem Präsidenten geleitet, ihm zur Seite standen zwei Vizepräsidenten (VP) und ein Kanzler. Den Senatsvorsitz hatte ein Professor, den stellvertretender Vorsitz eine Frau inne, bei den sechs Professor_innen war keine Frau vertreten, die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen waren ebenso mit Frauen besetzt wie die sonstigen Mitarbeiter_innen (eine Frau) und die studentische Vertretung (zwei Frauen).

Die eBTU hatte 2009 einen Präsidenten an der Spitze, den drei Vizepräsidenten und ein Kanzler unterstützten. Der durchschnittliche Frauenanteil bei den Gremien lag bei 21,58 % (siehe Anlage 4 Abschnitt Gremien). Der Anteil von Frauen im Senat war rückläufig, es war keine einzige Professorin vertreten. Als Gegenmaßnahme wurde ein Anreizsystem zur Kompensation eingerichtet (Fond i. H. v. 7.000 € zur Unterstützung von Gremienfrauen durch wissenschaftliche Hilfskräfte).

3.5.2 ERFOLGE AUS PPI

Der im PPI implementierte Fond zur Unterstützung von Gremienfrauen durch wissenschaftliche Hilfskräfte wurde im Zeitverlauf verstetigt. Die Finanzierung erfolgte aus Haushaltsmitteln.

3.5.3 WEITERENTWICKLUNG NACH DER NEUGRÜNDUNG

Als rechtliche Grundlage gilt das Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) § 61 Absatz 2, nach dem »in allen Gremien mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein [sollen].« Grund- und Wahlordnung der BTU sehen dazu bisher keinerlei zusätzliche Regelungen und Vorgaben vor.

Im **Senat** zeigt die positive Entwicklung des Frauenanteils, dass sich die Beteiligungskultur von Frauen und der Wille zur Mitgestaltung gesamtuniversitär sehr gut entwickelt hat (eBTU 2009: 18,2 %; BTU 2019: 38,1 %).

Den **Senatsvorsitz** der BTU hat seit 2016 eine Frau inne. In den **Senatskommissionen** gibt es noch Aufholbedarf. Der Strukturkommission gehören 2019 30,8 % Frauen an (Vorsitz seit Konstituierung 2014 ein Mann). Der Forschungskommission gehören 2019 28,6 % Frauen an (Vorsitz seit 2017 ein Mann). Die Kommission Lehre agiert aktuell noch ohne Frauen (Vorsitz ist ebenfalls ein Mann).

Bei den **Fakultätsräten (FR)** zeigen sich folgende Anteile: FR4 hat aufgrund seiner fachlichen Ausrichtung mit 60% einen hohen Frauenanteil, gefolgt von den FR5 mit 36,4 % und FR6 mit 33,3 %. Die FR2, FR1 und FR3 erreichen die landesrechtlich geforderten 33 % nicht (FR2: 27,3 %; FR1: 18,2 %; FR3: 0,0 %).

Präsidium: Nach der Fusion wurde die BTU 2014-2018 von einem Gründungspräsidenten geführt. Zu seinem Präsidium gehören eine VP'in für Forschung und wiss. Nachwuchs, eine VP'in für Wissens- und Technologietransfer und Struktur, ein VP für Lehre und Studium sowie ein Kanzler. Seit Oktober 2018 gibt es mit der Amtierenden Präsidentin eine Frau an der Spitze der BTU.

Dekanate: Aktuell werden fünf Fakultäten von Dekanen, eine durch eine Dekanin (Fakultät 3) geleitet, Frauen befinden sich eher in der Position der Prodekaninnen. In den Frauenförderplänen der Fakultäten und Einrichtungen waren zwar konkrete Zielzahlen festgelegt, die Einhaltung dieser Zielzahlen wurde jedoch nicht von entsprechenden Controlling-Maßnahmen begleitet.

13

Jahr	Bisherige Maßnahmen	Status
2010 eHL	Entlastung bei Gremienarbeit (PPI) durch Vergabe von Lehraufträgen zur Lehrdeputatsminderung	●
2010 eHL	Entlastung bei Gremienarbeit (PPI) durch Aufstockung einer Professur	●
2010 eHL	Entlastung bei Gremienarbeit (PPI) durch Unterstützung etwa durch Personal	●
2010 eBTU	Bildung eines zentralen Fonds in Höhe von 7.000 € als Anreiz und Kompensation für überproportionale Beanspruchung von Frauen in Gremien	●
2014 BTU	Bildung eines zentralen Fonds als Anreiz für Frauen, in Gremien mitzuwirken, und als Kompensation für überproportionale Beanspruchung	●

● fortgesetzt bzw. weiterentwickelt ● eingestellt ● umgesetzt ● nicht umgesetzt
Tabelle 9: Maßnahmen zur Beteiligungskultur: Anteil von Frauen in Organen, Gremien und Kommissionen

3.5.4 AUSBLICK

Ziel der BTU ist es, auch künftig Frauen in der Gremienarbeit zu entlasten bzw. aktiv neue Akteurinnen zu gewinnen. Um den Frauenanteil zu erhöhen, setzt die BTU neben der Unterstützung von wiss. Hilfskräften besonders auf die ideelle Stärkung von Gremienfrauen und plant daher entsprechende neue Maßnahmen. Neben der Vor-

bereitung auf und die Gewinnung für Gremienarbeit soll es auch explizite Unterstützung in der Wahlvorbereitung geben, damit diese Frauen auch gewählt werden. Grundlegende Basis für die erfolgreiche Umsetzung dieser Maßnahmen ist und bleibt, in allen Statusgruppen die Frauenanteile entsprechend zu erhöhen, um über ausreichend Potenzial für neue Gremienfrauen verfügen zu können.

Geplante Maßnahmen	Verzahnung / Beteiligte	Wirkung	Bemerkungen / ggf. Kosten
PRO FEM WAHL	GBA, ZGBA, Marketing-Abteilung Fachbereiche	Aufstockung des bisherigen Gremienfonds um Unterstützung beim Wahlkampf PRO FEM (Finanzierung Sachkosten)	Sachkosten (Werbekampagne)
Debattier Club	ZGBA, alle Fachbereiche und	Debattier-Kompetenzerwerb für alle Statusgruppen, vor allem zur Sensibilisierung für Genderthemen	ca. 5.000 € p.a.
Weiterbildungspaket für (werdende) Gremienfrauen	Zentrum für wiss. Weiterbildung, ZGBA, GBA	Schlüsselqualifikationserwerb für weitere Karriere, Zertifikat Gremienkompetenz	ca. 10.000 € p.a.
PRO-FEM- Prämie für Fakultät mit guter weiblicher Gremienbeteiligung	Controlling, ZGBA, GBA	Bewerbung seitens der Fakultät mit Argumenten wie Gremienarbeit für Frauen attraktiv gestaltet wird und diese aktiv für Gremienarbeit gewonnen werden	für Gremien, wo Frauenanteil <30 %

Tabelle 10: Geplante Maßnahmen zur Beteiligungskultur: Anteil von Frauen in Organen, Gremien und Kommissionen

3.6 FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE

3.6.1 AUSGANGSSITUATION

Das Ziel der Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie mit Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere war bereits ausdrücklich Teil des Leitbildes der eHL. Die Funktion einer zentralen Ansprechperson für Familienfragen wurde etabliert, für Vereinbarkeit wurde eine eindeutige Sichtbarkeit geschaffen. Eine Befragung von Studierenden mit Kind in 2009 schuf gute Grundlagen für eine bessere Informationspolitik und zur Planung von familienfördernden Maßnahmen. Die eHL hat sich in 2010 dem Qualitätsversprechen »Kinder und Karriere«, das das MWFK gemeinsam mit den Brandenburger Hochschulen aussprach, angeschlossen. Sie trug wie auch die eBTU die »Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen« aktiv mit und richtete ihre Hochschulpolitik daran aus.

An der eBTU wurde im Februar 2009 der Zertifizierungsprozess zum audit familiengerechte hochschule offiziell gestartet. In diesem Top-Down-Prozess erhielt die eBTU eine professionelle Begleitung ihre familienorientierten Aktivitäten und Anregungen für weitere Anstrengungen auf dem Weg zu einer familiengerechten Hochschule.

3.6.2 ERFOLGE AUS PPI

Im Land Brandenburg war die eHL die erste Hochschule, die eine studentische Babysitterbörse eingeführt hat. Ebenfalls für kurzfristige Betreuungszwecke wurde, wie in PPI vorgesehen, auf dem Campus Sachsendorf ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Für die Zielgruppe der Studierenden mit Kind konnten Kurzzeitstipendien oder Härtefallzuschüsse aus PPI-Mitteln finanziert werden.

Während des Berichtszeitraumes wurde das Audit-Projekt an der eBTU wurde mit aktiver Unterstützung der Universitätsleitung realisiert. Die in der Zielvereinbarung fixierten Aufgaben konnten konsequent umgesetzt werden, so dass in 2012 die Re-Auditierung erfolgte. Seit 2010 ist die BTU Mitglied im Best Practise Club »Familie in der Hochschule«, der von der Robert Bosch Stiftung, dem Bundesministerium des Innern sowie dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) initiiert wurde.

3.6.3 WEITERENTWICKLUNG NACH DER NEUGRÜNDUNG

Die Vorbildfunktion als familienorientierte Universität gehört zum strategischen Kern der BTU Cottbus-Senftenberg. Ziel bleibt die Implementierung der Themen Vielfalt, Gesundheit und Familie als selbstverständliche Querschnittsaufgaben der Universität zur weiteren Entwicklung einer familien- und lebensphasenorientierten Hochschulpolitik. Sie bezieht dabei alle in unserer Gesellschaft gelebten, vielfältigen Formen von Familie, d.h. wo im privaten Umfeld langfristig Verantwortung für andere Menschen übernommen wird, mit ein. Bis Dezember 2013 war das Projekt »Familienorientierung« im Büro der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Im Jahr 2014 wurde durch den Gründungsbeauftragten eine Projektgruppe »Gender, Familie, Gesundheit, Diversität und AGG« gegründet. 2015 erfolgte durch den Gründungspräsidenten die Einrichtung der Stabsstelle »Chancengerechtigkeit und Gesundheitsförderung«, die direkt dem Präsidenten untersteht mit jeweils einer unbefristeten Dauerstelle im Referat Diversität und Gesundheit als auch im Referat Familienorientierung und Dual Career (siehe ausführlicher in Kapitel 3.2.3).

Selbstverpflichtungen | Zertifikate | Audits

Die Vereinbarkeit von Familie mit dem Beruf bzw. Studium ist im Hochschulentwicklungsplan der BTU, in den Fakultätsentwicklungsplänen, im Personalentwicklungskonzept und im Selbstverständnis der BTU Cottbus-Senftenberg verankert. Darüber hinaus geht die BTU Cottbus-Senftenberg Ihren Verpflichtungen aus der »Charta der Vielfalt« sowie der von ihr mitentwickelten »Charta Familie in der Hochschule« nach. Seit 2009 ist unsere Hochschule nun schon Zertifikatsträgerin des »audit familiengerechte hochschule«. Im Juni dieses Jahres wird der BTU Cottbus-Senftenberg dieses Zertifikat nun dauerhaft verliehen. Dass unsere Universität die Strategie der engen Verzahnung der Querschnittsthemen Chancengleichheit, Diversity und Familie erfolgreich verfolgt, beweist die Tatsache, dass die BTU Cottbus-Senftenberg nun auch mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY einschließlich Add-On Diversity für die Jahre 2017 bis 2019 ausgezeichnet wurde. Die Verleihung erfolgte Ende Oktober 2017. Das Prädikat gilt nun für die neu gegründete Hochschule an allen drei

Standorten. Mit ihrem Anliegen und ihren Erfahrungen der Familienorientierung und Vereinbarkeit ist die BTU bestens vernetzt, und dies sowohl intern und lokal als auch landes- und bundesweit.

Flexibilisierung von Arbeitszeit und -gestaltung:

In den vergangenen Jahren wurden für die Studierenden und Beschäftigten der BTU Cottbus-Senftenberg weitreichende Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung geschaffen, wie z.B.

- Dienstvereinbarungen über Regelungen zur Arbeitszeit für das akademische und das nichtwissenschaftliche Personal
- Grundsatz der Arbeitszeitsouveränität für akademisch Beschäftigte,
- großzügige Gleitzeit und Ausgleich von Überstundenregelungen für nichtakademische Beschäftigte,
- Dienstvereinbarung Tele-Wohnraumarbeit
- familienfreundliche Besprechungs- und Sitzungsterminwahl
- flexible Möglichkeiten der Freistellung bei Krankheit von Familienangehörigen oder in Krisenfällen
- Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienaufgaben durch individuelle Studien- und Prüfungsgestaltung und Sonderstudienplänen (verankert in Studien- und Prüfungsordnungen)
- Ausbau von E-learning und Online-Angeboten,
- Video-Konferenzen zur Verringerung der Fahrzeiten
- Teilzeitstudium- und Duale Studienangebote

Kinder willkommen

Mit der Kindertagesstätte des Studentenwerks Frankfurt (Oder) können Studierende und Beschäftigte auf ein uninähes Angebot zur Kinderbetreuung am Zentralcampus zurückgreifen. In der Kita werden dort bis zu 125 Kinder im Alter von 8 Wochen bis zum Schuleintritt betreut. Die BTU bietet ihren Angehörigen darüber hinaus eine kinderfreundliche Infrastruktur, wie z.B. Wickelmöglichkeiten, Kinderecken in den Mensen, Eltern-Kind-Zimmer mit internetfähigem PC-Arbeitsplatz auf dem Zentralcampus und Campus Sachsendorf. Ein Eltern-Kind-Zimmer auf dem Campus in Senftenberg ist geplant. Neugeborene von Studierenden erhalten ein Baby-Begrüßungsgeld in Höhe von 100 € vom StuRa und 50 € vom Studentenwerk Frankfurt (Oder). Die von der BTU angebotenen Veranstaltungen und Sportangebote für Ferienkinder sind sehr beliebt und gut nachgefragt.

Defizite | Herausforderungen

Seit der Umsetzung der Referentin für Familie und Dual Career im Mai 2017 ist das Familienbüro nur noch vertretungsweise und nicht mehr durchgängig besetzt. Zur Sicherung der erreichten Erfolge in Bezug auf Beratung, Koordination und Finanzierung der bestehenden Angebote sowie zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie/Pflege braucht es eine Wiederbesetzung des Familienbüros.

Für die Umsetzung von Maßnahmen besteht aufgrund von Haushaltszwängen ein enger monetärer Rahmen. Die angebotenen Plätze der Kita reichen nicht mehr aus – Befragungen ergaben einen erhöhten Bedarf an flexiblen bezahlbaren Betreuungsangeboten. Die Berücksichtigung von Pflegeverantwortung wird aufgrund des demographischen Wandels zunehmend wichtiger.

3.6.4 AUSBLICK

Für die BTU leiten sich aus all diesen Erfahrungen und Entwicklungen der letzten Jahre nachfolgende Ziele und Maßnahmen ab:

Ziel: Sicherung der Kinderbetreuung und bedarfsgerechter Ausbau der kindgerechten Infrastruktur

Maßnahmen:

- Aufbau von flexiblen Kurzzeit- und Notfallbetreuungsangeboten für Kinder von Studierenden und beschäftigten Eltern
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers sowie eines Rückzugraumes am Campus Senftenberg

Ziel: Ausbau der Angebote für flexible Arbeitsformen

Maßnahmen:

- Teilung von Führungspositionen
- Einrichtung eines Co-Working Space zur räumlichen Arbeitsortflexibilisierung

Ausbau der großzügigen Gleitzeitmöglichkeiten für das nichtwissenschaftliche Personal sowie der Vertrauensarbeitszeit für das wissenschaftliche Personal, Ausbau der Tele-Wohnraumarbeit

Ziel: Förderung der Einstellung und Weiterbeschäftigung von Frauen

Maßnahmen: Sicherstellung finanzieller Mittel für befristete Anschlussfinanzierung für die Zeit des Beschäftigungsverbotes, Mutterschutz und ggf. anschließende Elternzeit, Vertragsverlängerung um die Zeit der Abwesenheit aufgrund der Übernahme von Familienaufgaben

Ziel: Unterstützung bei der Planung von Karriere und Familie
Maßnahme: Einführung des Pilotprojekts »Fast-Track-Promotion«

Jahr	Bisherige Maßnahmen	Status
2005 eHL	Arbeitszeitvereinbarungen und Weiterentwicklung von Arbeitszeitkonzepten, sowie personelle Aufstockung	●
2008 eHL	Einrichtung Familienbüro zentrale Ansprechperson	●
2008 eHL	Informationsportal »Familie und Hochschule«	●
2008 eHL	Flyer und Broschüren »Familie und Studium«	●
2008 eBTU	Umsetzung flexibler Arbeitszeitreformen Individuelle Vereinbarungen variabler Arbeitszeit, Wechsel von Voll-/ in Teilzeit, Zeitkonten, Gleitzeit	●
2008 eBTU	Einrichtung Eltern-Kind-Arbeitszimmer	●
2009 eHL	Befragung & Bedarfsanalyse von Studierenden mit Kind	●
2009 eHL	Leih-Laptop für Eltern	●
2009 eHL	Gezielte Nachfrage bei Studienabbrüchen ob Familienaufgaben Grund sind, zur genaueren Statistik und Problem/Hilfsmittelanalyse	●
2009 eBTU	Kapazitätserweiterung KITA	●
2009 eBTU	Studienordnungsanpassungen Regellungen zum Teilzeitstudium	●
2009 eBTU	Studien- und Prüfungsordnungen Gewährung des Nachteilsausgleichs bei Familienaufgaben	●
2009 eBTU	Regelung zur Arbeitsfreistellung bei Familienverpflichtungen/Krisenfällen	●
2010 eHL	Erweitertes Kulturangebot für Familien (PPI)	●
2010 eHL	Babybegrüßungsgeld (PPI)	●
2010 eHL	Zuschuss/Kostenentlastung für Kinderbetreuung von Studierenden	●
2010 eHL	Babysitterbörse	●
2010 eHL	Eltern-Kind-Arbeitszimmer	●
2010 eHL	Verfügungset für Gleichstellungsprojekte Mitglieder, Angehörige der Uni können für Gleichstellungsprojekte Fördergeld beantragen, Bereichsspezifische Bedarfsanalyse möglich	●
2010 eHL	Stipendien für Studis mit Kind (PPI) Kurzzeit- und Härtefallstipendien	●
2010 eHL	Unterstützung bei Wiedereinstieg nach Elternzeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen (anteilig PPI)	●
2012 eHL	Selbstverpflichtung zu »Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Brandenburgischen Hochschulen«	●
2014 BTU	Dienstvereinbarungen über Regelungen zur Arbeitszeit für das akademische (Grundsatz der Arbeitszeitsouveränität für akademisch Beschäftigte) und das nichtwissenschaftliche Personal (großzügige Regelung zur Gleitzeit)	●
2014 BTU	Dienstvereinbarung Tele-Wohnraumarbeit, auch kurzfristige Home-Office-Möglichkeit	●
2014 BTU	Einrichtung der Projektgruppe »Gender, Familie, Gesundheit, Diversität und AGG« in Zuständigkeit des Gründungsbeauftragten, inzwischen Versteigerung durch Stabsstelle	●
2015 BTU	Einrichtung der Stabsstelle »Chancengerechtigkeit und Gesundheitsförderung« die dem Präsidenten untersteht, bestehend aus dem Referat für Gesundheit, Diversität und AGG und dem Referat Familienorientierung und Dual Career	●
2015 BTU	familienfreundliche Besprechungs- und Sitzungsterminwahl	●
2015 BTU	Nachteilsausgleich für Studierende durch individuelle Studien- und Prüfungsgestaltung, Sonderstudienpläne (verankert in Studien- und Prüfungsordnungen)	●
2015 BTU	Ausbau von E-learning und Online-Angeboten, Video-Konferenzen zur Verringerung der Fahrzeiten	●
2015 BTU	Teilzeitstudium- und Duale Studienangebote	●
2016 BTU	Campuslounge mit Kinderspielecke, Kinderspielecke in der Universitätsbibliothek, Wickelräume, regelmäßiges Anbieten von Pflegeworkshops, Kinder- und Schüleruni, Seniorenakademie, kinderfreundliche Mensa	●

● fortgesetzt bzw. weiterentwickelt ● eingestellt ● umgesetzt ● nicht umgesetzt

Tabelle 11: Maßnahmen zur Familiengerechten Hochschule

Geplante Maßnahmen	Verzahnung / Beteiligte	Wirkung	Bemerkungen / ggf. Kosten
Wiederbesetzung der Stelle im Referat Familienorientierung und Dual Career	Familienbüro, ZGBA	nachhaltige Sicherung der finanziellen und personellen Ressourcen zur Umsetzung der Familienorientierung	1,0 Stelle EG13
BTU Babysitter- Universitäts Start-Up	Unterstützt durch Gründerservice der Fakultät 5, Weiterbildungszentrum, Studentenwerk (Kita)	Zusätzliche kurzfristige Absicherung von Betreuungsbedarf. Ein Projekt von Studierenden für Studierende	
FlexiZwerge Kita	Studentenwerk (Kita), Familienbüro	Kita Kapazitätserweiterung zur flexiblen Nutzung der Belegplätze	Erweiterung um 5 bis 10 Plätze
Kindersporttage	Familienbüro	Ausbau der Kindersporttage auch für Studierende, auch in Prüfungszeit	Sachkosten 50 €/Kind (1.000 € p.a.)
Co-working Area	Studentenwerk, Familienbüro	Ausbau flexibler Arbeitszeitformen	Sachkosten ca. 7.000 €
BTU Abenteuerspielplatz	Familienbüro, ZGBA, Elternnetzwerk, Studentenwerk Frankfurt (Oder), StuRa	Campusbelebung, Erhöhung Familienfreundlichkeit	ca. 15.000 €

Tabelle 12: Neue Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit der Hochschule

3.7 QUALITÄTSMANAGEMENT

Die Maßnahmen aus den Gleichstellungskonzepten und Dokumentationen der Hochschule Lausitz, der BTU Cottbus sowie der neugegründeten BTU Cottbus-Senftenberg betreffen die externe Quali-

tätsprüfung, die Einbindung ins QM-System, Überprüfung der Ziele, Maßnahmen und Evaluationen sowie Datenfreigabe.

Jahr	Maßnahmen aus Konzepten und Dokumentation	Status
2008 eHL	Externe Qualitätsprüfung des Gleichstellungskonzepts durch Bewerbung bei dem Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder	●
	Prozessorientiertes QM für FH Lausitz und stärkere Berücksichtigung von Gleichstellung	●
	Ausbau bestehender Evaluierungen und Einführung neuer Evaluierungen (vorrangig Selbstevaluationen: Befragungen)	●
	Erfassung und öffentliche Dokumentation der Repräsentanz der Frauen in allen Statusgruppen	●
	Datenfreigabe für Teilnahme an Verfahren zur Erstellung von gleichstellungsbezogenen Ranglisten	●
2013 eHL	Statistiken im Intranet für geschlechtergetrennte Daten	●
2013 eHL	Dokumentation des Umgangs mit individuellen Anträgen zu Prüfungen im Kontext von Familienaufgaben bei Nachteilsausgleich und Teilzeitstudium	●
2013 eHL	Hochschuldidaktische Fortbildung der Lehrenden durch das Netzwerk »Studienqualität Brandenburg« zur Thematik Gender	●
2009 eBTU	Integration des Gender Mainstreaming in das im Aufbau befindliche QM-System	●
	Überprüfung der Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienorientierung, Beratung über deren Weiterführung anhand der Ergebnisse der Diskussionen und Auswertungen auf den verschiedenen Ebenen	●
2014 BTU	Überprüfung des bestehenden Berichtswesens und b. B. Ergänzung um weitere geschlechterspezifische Angaben	●
	Überprüfung der Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienorientierung, Beratung über deren Weiterführung anhand der Ergebnisse der Diskussionen und Auswertungen auf den verschiedenen Ebenen	●
	Integration des Gender Mainstreaming in das im Aufbau befindliche QM-System	●

● fortgesetzt bzw. weiterentwickelt ● eingestellt ● umgesetzt ● nicht umgesetzt
Tabelle 13: Bereich QM: Bestandsaufnahme

Alle Maßnahmen flossen in das 2018 von der BTU Cottbus-Senftenberg entwickelte Verfahren EvaWeG - **E**valuation und **W**eiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes ein. Im selben Jahr wurde eine Machbarkeitsstudie zu dem Verfahren durchgeführt. Der Ablauf des Verfahrens wurde getestet und eine Zielgruppenbefragung zur Erfassung von Anforderungen und der Wahrnehmung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten der BTU Cottbus-Senftenberg entwickelt.

Das Qualitätsmanagement umfasst die Festlegung der Qualitätspolitik, welche den Rahmen für die Qualitätsziele bildet sowie alle Prozesse zur Erreichung dieser.

Die BTU Cottbus-Senftenberg steht in Ihren Leitprinzipien unter anderem für »Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt sowie Familie in all ihren in unserer Gesellschaft gelebten Formen«. Diesen Leitprinzipien wird in Forschung, Lehre, Wissens-, Technologietransfer, Weiterbildung und Verwaltung - also in allen Hochschulbereichen gefolgt. Die Qualitätsziele aller Bereiche umfassen folglich die Gleichstellung, und die Qualitätsziele der Gleichstellung betreffen die genannten Bereiche. Auf diese Weise ist die Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der BTU Cottbus-Senftenberg integriert. Die Qualitätsziele definieren die Zielwerte hinsichtlich des Grads der Erfüllung der Anforderungen an die Gleichstellung. An dieser Stelle

werden die Anforderungen verschiedener Interessensgruppen berücksichtigt:

- Gesetzliche Anforderungen (AGG, LGG, BbgHG),
- Anforderungen der Organisationseinheit (Hochschulentwicklungsplan, Fakultätsentwicklungsplan),
- Anforderungen der Zielgruppen (Befragung aller BTU Cottbus-Senftenberg Angehörigen).

Im Turnus der Zielgruppenbefragung (alle zwei Jahre) erfolgt eine Überprüfung der eigenen Ziele durch den Gleichstellungsrat. Die Realisierung der Qualitätsziele der Gleichstellung erfolgt in enger Zusammenarbeit der Bereiche (Integration von Expertise). Die Prozesse sind dokumentiert und es existiert ein einheitliches Prozessverständnis unter den Agierenden. Zu den Qualitätsprozessen zählen die Qualitätsplanung, Qualitätssteuerung, Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung.

Qualitätsplanung: Im Hochschulvertrag 2019-2023 mit dem MWFK ist das Budget für das Ressort Chancengleichheit und familienrechtliche Hochschule i.H.v. 200.000 € p.a. festgelegt. Der Fachbereich erstellt im Vorfeld eine Budgetplanung der benötigten Mittel. Über den/die Kanzler/in erfolgt in Zusammenarbeit mit der Abteilung Finanzen und Innere Organisation, die Senatskommission für Finanzen und Haushalt und der Beteiligung des Senats die Festlegung der benötigten Ressourcen zur Realisierung der Qualitätsziele.

Qualitätssteuerung: Die Realisierung der Anforderungen erfolgt mittels gleichstellungsfördernder Maßnahmen für alle Zielgruppen.

Qualitätssicherung: Die Überprüfung der Einhaltung der Qualitätsanforderung und der Wirksamkeit der Maßnahmen erfolgt zentral durch die GBA im Rahmen von EvaWeG - Evaluation und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes (siehe Anlage 6). Weiterhin durch die in Tabelle 14 dargestellten Instrumente:

Maßnahmen aus Konzepten und Dokumentation	Turnus	Status
EvaWeG - Evaluation und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes	2 Jahre	●
Umfangreiches Berichtswesen		
○ Rechenschaftsbericht des/der Präsident_in mit eigenen Kapiteln für Gleichstellung und Familienförderung	2-3 Jahre	●
○ Vereinbarung zu Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an den brandenburgischen Hochschulen (Bericht ans MWFK)	2-3 Jahre	●
○ Bericht in AG Gleichstellung und Familie (MWFK)	2x pro Jahr	●
○ Bericht in LakoG	3x pro Jahr	●
○ Bericht in Bukof	2x pro Jahr	●
○ Bericht im Präsidium	6x pro Jahr	●
○ Bericht im Gleichstellungsrat	4x pro Jahr	●
○ Bericht im Senat	nach Bedarf	●
Prädikate:		
○ Charta der Vielfalt,	dauerhaft	●
○ Familie in der Hochschule,	dauerhaft	●
○ Audit familiengerechte Hochschule	3 Jahre	●
○ Total e-quality-Prädikat	3 Jahre	●
○ Gütesiegel des DHV	3 Jahre	●
Bewerbung bei dem Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder	regelmäßig	●

● fortgesetzt bzw. weiterentwickelt ● umsetzen

Tabelle 14: Bereich QM: zentrale Tätigkeiten

EvaWeG bündelt die Tätigkeiten der Bereiche zur Qualitätssicherung. Dazu zählen unter anderem die Erfassung der Repräsentanz von Frauen, die Zielgruppenbefragung und die Tätigkeiten des Referats

Qualitätsmanagement Studium und Lehre. Instrumente des Referats Qualitätsmanagement Studium und Lehre sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Instrumente GBA	Turnus	Status
Erfassung und öffentliche Dokumentation der Repräsentanz der Frauen in allen Statusgruppen	2 Jahre	●
Zielgruppenbefragung	2 Jahre	●
Instrumente des Referats Qualitätsmanagement Studium und Lehre	Turnus	Status
Studentische Lehrveranstaltungsevaluation	2 Jahre (je Fakultät)	●
Absolvent_innenbefragung	2 Jahre	●
Abspringer_innenbefragung	jährlich	●
Studierendenbefragung (z. B. Studienqualitätsmonitor)	2 Jahre	●
Programmakkreditierung	5-7 Jahre (je Studiengang) bzw. künftig 8 J.	●
Lehrpreis	jährlich	●

● fortgesetzt bzw. weiterentwickelt ● umsetzen

Tabelle 15: Bereich QM: zentrale Tätigkeiten

Qualitätsverbesserung: Basierend auf den identifizierten Verbesserungspotentialen im Rahmen der Qualitätssicherung erfolgt die Ableitung zusätzlicher Maßnahmen. Diese Maßnahmen dienen der Erhöhung der Eignung zur Realisierung der Anforderungen. Basierend auf der Überprüfung der Zielerreichung werden im Gleichstellungsrat und

den Einrichtungen bei festgestellten Mängeln bzw. nicht erreichten Zielen Verbesserungspotentiale identifiziert und Maßnahmen abgeleitet. Hauptziel ist die Verstetigung von EvaWeG inklusive der Instrumente zur Qualitätssicherung in den nächsten vier Jahren.

4 SCHLUSSBEMERKUNGEN

Die BTU Cottbus-Senftenberg hat sich in den vergangenen Jahren sehr engagiert und aktiv der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe angenommen, und dies eng verknüpft mit der gleichzeitigen Förderung von Vielfalt und Familienorientierung. Unsere zahlreichen Bemühungen waren erfolgreich und sind in einer Reihe von anerkannten Auszeichnungen und Auditierungen gewürdigt worden. Gleichzeitig ist an unserer vergleichsweise kleinen technischen Universität immer noch eine Zahl von deutlichen Defiziten die Chancengleichheit betreffend zu vermerken, die unmittelbare Anstrengungen zu deren kurz- und mittelfristiger Behebung verlangen. Die wichtigste und gleichzeitig schwierigste Aufgabe ist hierbei die deutliche Steigerung des Anteils der Berufungen von Frauen auf Professuren. Daneben steht die Steigerung der Attraktivität der wissenschaftlichen Laufbahn für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen. Und letztlich

braucht es ein enges Zusammenwirken von Elternhaus, Schule, Universität und Wirtschaft, um Mädchen und junge Frauen für Naturwissenschaft und Technik zu interessieren und für ein entsprechendes Studium zu gewinnen.

Mit den in unserem Antrag aufgeführten innovativen Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung stellen wir uns als Hochschule diesen Herausforderungen. Deren Umsetzung ist jedoch in großen Teilen an die Bereitstellung entsprechender finanzieller Mittel vom Land Brandenburg sowie die erhoffte Förderung aus dem PPIII-Programm gebunden.

Nachfolgende Professuren sind (vorerst) für eine Förderung durch das PPIII geplant:

Weibliche Erstberufung der	Dauer der Förderung
W2-Regelprofessur »Erziehungswissenschaften« Fakultät 4, Soziale Arbeit, Gesundheit und Musik	5 Jahre
W3-Regelprofessur »Gewässerökologie« Fakultät 2, Umwelt- und Naturwissenschaften	5 Jahre
W3-Regelprofessur »Polypharmakologie des Alterns«, Gemeinsame Fakultät Gesundheitswissenschaften	5 Jahre

Tabelle 16: Art und Dauer der geplanten BTU-Förderprofessuren (unverbindlich)

Cottbus, den 27.05.2019

Prof. Dr. rer. pol. Christiane Hipp
(Amtierende Präsidentin)

Birgit Hendrichke
(Zentrale Gleichstellungsbeauftragte)

ABKÜRZUNGEN

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Bbg	Brandenburg
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
BLRK	Brandenburgische Landesrektorenkonferenz
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
bukof	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
BTU C-S	Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg (ab 2014)
CEWS	Center of Excellence Woman and Science des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften
eBTU	ehemalige Brandenburgische Technische Universität
eHL	ehemalige Hochschule Lausitz (FH)
F 1, 2, ...	Fakultät 1, 2, ...
FH	Fachhochschule
FR	Fakultätsrat
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
ggf.	gegebenenfalls
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
GS	Gleichstellung
GSK	Gleichstellungskonzept
HEP	Hochschulentwicklungsplan
HL	Hochschule Lausitz (bis 2014)
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HS	Hochschule
LakoG	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MWFK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg
PPI	Professorinnenprogramm I
PPII	Professorinnenprogramm II
PPIII	Professorinnenprogramm III
StuRa	Studierendenrat
VP	Vizepräsident_innen
WBZ	Weiterbildungszentrum
wiss.	wissenschaftlich
ZGBA	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

ANLAGENVERZEICHNIS

- Anlage 1: Auszug aus dem Hochschulentwicklungsplan der BTU 2015-2020
- Anlage 2: Auszug aus dem Hochschulvertrag der BTU 2019-2023
- Anlage 3: Auszug aus dem Leitbild und Selbstverständnis (Januar 2017)
- Anlage 4: Entwicklung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich - eine Situations- und Defizitanalyse
- Anlage 5: Strukturelle Verankerung
- Anlage 6: Bereich Qualitätsmanagement – der EvaWeG.
- Anlage 7: Auszug aus dem Personalentwicklungskonzept für den Wissenschaftlichen Nachwuchs
- Anlage 8: Statistik zu Gleichstellungsfördernden Maßnahmen (Auszug aus der Präsentation »Gleichstellungsfördernde Maßnahmen«, Gleichstellungsrats-Sitzung am 06.12.2018)
- Anlage 9: Auszug aus dem Berufungsleitfaden 2017
- Anlage 10: Checkliste Berufungsverfahren (2017)
- Anlage 11: Dual Career-Richtlinie (2015)
- Anlage 12: BTU-Richtlinie »Für ein respektvolles und kollegiales Miteinander« (2017)

