



Technische
Hochschule
Georg Agricola

Technische Hochschule Georg Agricola

AMTLICHE MITTEILUNG

Bochum, 16.01.2025
Laufende Nr.: 02/25

Bekanntgabe des

Gleichstellungsplans

der Technischen Hochschule Georg Agricola

Staatlich anerkannte Hochschule
der DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH

vom 16.01.2025

Gleichstellungsplan

der Technischen Hochschule Georg Agricola

2025 – 2029

vom 17.12.2024



Technische
Hochschule
Georg Agricola

Inhaltsübersicht

Präambel	4
1. Grundlage	5
2. Zielsetzung	5
3. Rückblick auf den Gleichstellungsplan der THGA 2019-2024	5
Institutionalisierte Gleichstellungspolitik.....	5
Maßnahmen zur Akquirierung von weiblichen Studierenden	6
Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen.....	7
Maßnahmen zur Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs.....	8
Maßnahmen zur Akquirierung und Personalentwicklung von Professorinnen	8
4. Bestandsaufnahme.....	9
Studierende	9
Mitarbeitende.....	11
Vergütungsgruppen.....	11
Führungspositionen.....	12
Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	12
Vertragsdauer.....	13
Professuren.....	13
Lehrbeauftragte.....	14
Promovierende/ PostDocs.....	14
Gremien und Kommissionen	14
Zusammenfassung.....	15
5. Konkrete Zielvorgaben	16
6. Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele	16
Maßnahmen für die institutionelle Gleichstellung sowie allgemeine Rahmenbedingungen für Gleichstellung an der THGA:.....	17
Maßnahmen für die Zielgruppe Studierende und Studieninteressierte	18
Maßnahmen für die Zielgruppe Professor:innen	20
Maßnahmen für die Zielgruppe Post-Docs:.....	21
Maßnahmen für die Zielgruppe Wissenschaftlicher Nachwuchs.....	22
Maßnahmen für die Zielgruppe Wissenschaftliche Mitarbeitende und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	23
7. Abschluss	24

Präambel

Die Gleichstellung aller Geschlechter ist ein grundlegendes Prinzip und eine zentrale Aufgabe der Technischen Hochschule Georg Agricola (THGA). Als akademische Institution streben wir danach, Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion für alle Hochschulangehörigen – Studierende, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeitende sowie Lehrende – zu fördern und zu stärken. Dabei setzen wir uns dafür ein, allen Angehörigen der Hochschule eine Arbeits-, Lern- und Forschungsumgebung zu bieten, die frei von Diskriminierung ist und die Potenziale und Talente jedes Einzelnen gleichermaßen anerkennt und wertschätzt. Dieser Gleichstellungsplan erfüllt den gesetzlich definierten Auftrag des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW). Zusätzlich konkretisiert er die Antidiskriminierungsrichtlinie der THGA in der Dimension Geschlechtergerechtigkeit. Das stete Streben nach Chancengleichheit mit der Dimension Geschlechtergerechtigkeit zeigt sich in der wiederholten erfolgreichen Bewerbung der Trägerin – der DMT – Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH – um das Total E-Quality Zertifikat. Mit diesem Zertifikat werden Organisationen ausgezeichnet, die Chancengleichheit und Vielfalt in den Arbeitsfeldern strukturelle Verankerung, gesellschaftspolitisches Bekenntnis, Personalplanung, Institutionalisierung und Verhaltenskodex erfolgreich verankert haben. Auch die THGA zeigt mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen die überragende Bedeutung der Gleichstellung für das Handeln der Hochschule.

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW), der hochschulgesetzlichen Vorgaben und des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland verpflichtet sich die THGA, strukturelle Hürden abzubauen und Maßnahmen zur Gleichstellung und Chancengleichheit für alle Statusgruppen, einschließlich der Studierenden, zu ergreifen. Wir verstehen Gleichstellung als integralen Bestandteil unserer Hochschulkultur und sehen es als unsere Aufgabe, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Bedingungen für ein ausgewogenes Verhältnis in allen Status- und Funktionsgruppen zu schaffen.

Für eine dauerhafte und tiefgreifende Veränderung ist es entscheidend, dass sämtliche Mitglieder der Hochschulgemeinschaft kontinuierlich zusammenarbeiten und sich für die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen engagieren. Daher wurde dieser Gleichstellungsplan in einem partizipativen Prozess unter Einbeziehung aller Statusgruppen entwickelt. In Gesprächen mit vielen Abteilungen und unter Einbeziehung verschiedener Evaluationsergebnisse wurden insbesondere Umsetzungsmaßnahmen entwickelt. Die Beteiligten hatten die Möglichkeit, aktiv zur Ausgestaltung des Plans beizutragen, ihre Perspektiven einzubringen und Bedarfe zu formulieren.

Dieser Gleichstellungsplan dient als strategischer Fahrplan und legt konkrete Ziele und Maßnahmen fest, die darauf abzielen, Diskriminierung zu verhindern, Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und allen Statusgruppen – insbesondere auch den Studierenden – gleiche Chancen zu bieten. Damit fördern wir die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und persönlichen Lebensentwürfen, und ermöglichen die berufliche und akademische Entwicklung aller Hochschulangehörigen. Zudem verpflichten wir uns, die Repräsentation von Frauen und unterrepräsentierten Geschlechtern in Entscheidungsprozessen und Gremien zu erhöhen und eine nachhaltige Veränderung der Geschlechterkultur zu fördern.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beinhaltet sowohl den Rahmenplan für die gesamte Hochschule als auch die Rahmenpläne für die in § 5 I S.3 LGG NRW gelisteten einzelnen Bereiche. Die Technische Hochschule Georg Agricola verpflichtet sich, die im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen umzusetzen und dessen Zielerreichung transparent zu dokumentieren. Nur durch den gemeinsamen Einsatz und das Engagement aller Hochschulangehörigen können wir unsere Hochschule als Vorreiterin für Gleichstellung und als attraktiven, gerechten und respektvollen Ort für Studium, Arbeit und Forschung weiterentwickeln.

1. Grundlage

Die Erstellung und Fortschreibung eines Gleichstellungsplanes ist ein gesetzlicher Auftrag und ergibt sich aus § 5 LGG NRW. Die Grundlage für das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen, insbesondere für die Verpflichtung des öffentlichen Dienstes zur Förderung der Gleichstellung und somit auch an Hochschulen und Fachhochschulen, findet sich in Art. 3 Absatz 2 S. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland. Diese Norm begründet eine Verpflichtung für den Staat, aktiv Maßnahmen zu ergreifen, um Geschlechtergleichstellung zu fördern und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen wurde eingeführt, um die verfassungs- und europarechtlichen Anforderungen auf Landesebene umzusetzen.

§ 5 LGG NRW ist eine zentrale Vorschrift, die sich mit der Förderung und Sicherstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern beschäftigt. Sie verpflichtet die im Geltungsbereich genannten Zielgruppen dazu, Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern sicherzustellen und zu fördern. Damit wird nicht nur das formale Gleichstellungsgebot beachtet, sondern es sollen auch tatsächliche Fördermaßnahmen ergriffen werden. Durch Gleichstellungspläne, Berichtspflichten und gezielte Förderungen von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen setzt das Land NRW die gesetzlichen Vorgaben aktiv um.

2. Zielsetzung

Dieser Gleichstellungsplan konkretisiert die in § 1 I LGG NRW definierten Zielsetzungen. Er dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern. Bei bestehender Geschlechterungleichheit werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Plans ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 I LGG).

3. Rückblick auf den Gleichstellungsplan der THGA 2019-2024

Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, zuletzt am 26. September 2023, ist ein zentraler Schritt der institutionalisierten Gleichstellungspolitik. Die etwa gleichbleibende Wahlbeteiligung zeugt von einem stabilen Interesse an der Gleichstellungsthematik innerhalb unserer Hochschule. Ebenso haben wir die Umstellung des Budgets für Gleichstellung von einem festen zu einem bedarfsgerechten Budget, auch für die Mittelfristplanung, umgesetzt, was eine realistische Planung von Aktivitäten im Bereich Gleichstellung ermöglicht.

Die Einführung eines gemeinsamen Sprachleitfadens hat dazu beigetragen, eine geschlechtergerechte Kommunikation innerhalb der Hochschule zu etablieren. Über das Webster-System wurden alle Mitarbeitenden erreicht. Außerdem wurde die Ansprache von Studierenden und Studieninteressierten sowohl in der offiziellen Kommunikation der Hochschule, wie auch in den Social Media Postings, geschlechtsneutral gestaltet.

Im Bestreben nach Parität bei der Besetzung von Gremien der Hochschule wurden Fortschritte erzielt, jedoch bedarf es weiterer Anstrengungen, um dieses Ziel zukünftig zu erreichen.

Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in der Reakkreditierung der Studiengänge war von großer Bedeutung. Durch die Integration von Informationen zu Gleichstellung und Diversität in die Unterlagen zur Reakkreditierung sowie die Teilnahme an Begehungen wurde die Berücksichtigung dieser Aspekte im Hochschulalltag gefördert.

Die erfolgreiche Durchführung von Veranstaltungen zum Weltfrauentag und Weltmännertag bot Gelegenheit zur Diskussion verschiedener Themen wie Kommunikation, gendergerechte Sprache, Gender Care Gap und Männergesundheit. Dennoch ist anzumerken, dass diese Veranstaltungen kein Ersatz für kontinuierliche Fortbildungen zu Gleichstellungsthemen darstellen.

Die Verabschiedung einer Antidiskriminierungsrichtlinie für die Hochschule, die über die gesetzlichen Bestimmungen des LGG NRW hinausgeht und alle Studierenden einschließt, ist ein Meilenstein für die Förderung eines diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsumfelds.

Die bisherigen Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans haben dazu beigetragen, die Gleichstellungspolitik unserer Hochschule zu stärken und eine inklusive und diverse Gemeinschaft zu fördern. Es gilt jedoch weiterhin, gemeinsam an der Verwirklichung unserer Ziele zu arbeiten und neue Wege zur Förderung von Gleichstellung und Diversität zu finden.

Maßnahmen zur Akquirierung von weiblichen Studierenden

Im Rahmen des letzten Gleichstellungsplans wurden verschiedene Maßnahmen eingeleitet, um die Anzahl von Studentinnen an unserer Hochschule zu erhöhen und ihre Beteiligung in verschiedenen Bereichen zu stärken.

Bereits seit vielen Jahren sind einige Maßnahmen an der THGA fest etabliert: Die erfolgreiche Durchführung des Girls' Day und hat das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an technischen Studiengängen geweckt und ihnen unterstützende genderspezifische Beratungsmöglichkeiten angeboten.

<i>Maßnahme</i>	<i>Realisiert</i>	<i>Geplant</i>	<i>verantwortlich</i>
<i>Neuaufgabe Flyer zur gezielten Ansprache von Studieninteressentinnen</i>	✘	WS 19/20	GSB, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit
<i>Beteiligung am Mentorinnenprogramm Cyber-Mentor</i>	✘	März 2020	Gleichstellungskommission
<i>Coachings für Beraterinnen und Berater zu Genderaspekten</i>	✘	Fortlaufend	Career Service
<i>Verstärkte Evaluation zu Qualität und Wirksamkeit der Maßnahmen</i>	☑	Seit 2020	GSB, Evaluationsstelle

In Absprache mit der Hochschulkommunikation wurde entschieden, keine Neuaufgabe des Flyers durchzuführen, da dieser nicht mehr zeitgemäß erschien. Stattdessen wurde eine starke Präsenz von Role-Models in den Social-Media-Kanälen der Hochschule angestrebt, um potenzielle Studierende zu erreichen und zu inspirieren. Außerdem wird darauf geachtet, dass auch in der Bildersprache die Hochschule divers repräsentiert wird.

Die Durchführung von Coachings für Berater:innen, insbesondere im Bereich der Studien- und Fachstudienberatung, steht noch aus, wird jedoch im aktuellen Gleichstellungsplan berücksichtigt. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Personen mit Beratungsfunktion die notwendigen Kompetenzen und Sensibilitäten besitzen, um Studieninteressierte unabhängig von ihrem Geschlecht optimal zu unterstützen.

Nicht umgesetzt ist die Beteiligung am CyberMentor-Programm. Hier wurden erste Informationen eingeholt und Vorgespräche geführt, welche vorübergehend aufgrund des Fortgangs einer Kollegin ausgesetzt wurden. Die Wiederaufnahme ist geplant, um interessierten Studentinnen eine Mentor:innenrolle zu bieten. Des Weiteren wird eine verstärkte Evaluation zur Qualität und Wirksamkeit der Maßnahmen durchgeführt, unter anderem durch die Einführung interner Statistiken zur Erfassung von Kontakten mit Studieninteressierten. Dadurch soll eine gezieltere Anpassung der Maßnahmen an die Bedürfnisse und Erwartungen der Zielgruppe ermöglicht werden.

Die bisherigen Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans haben dazu beigetragen, die Geschlechterdiversität an unserer Hochschule zu fördern und allen Studieninteressierten, unabhängig von ihrem Geschlecht, gleiche Chancen und Unterstützung zu bieten.

Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen

Im Rahmen des letzten Gleichstellungsplans wurden diverse Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen an unserer Hochschule initiiert, um ihre Teilhabe und Entwicklung in verschiedenen Bereichen zu unterstützen. Zum Entstehungszeitpunkt des damaligen Gleichstellungskonzeptes wurde die Reakkreditierung mit dem Aspekt des sogenannten Flexi-Studiums verbunden.

<i>Maßnahme</i>	<i>Realisiert</i>	<i>Geplant</i>	<i>verantwortlich</i>
<i>Einführung des Flexi-Studiums mit Reakkreditierung</i>	✘	WS 19/20	HS-Leistung, VP SL
<i>Weiterentwicklung des berufsbegleitenden Studiums</i>	☑	Fortlaufend	HS-Leitung, VP SL
<i>Aufbau eines Netzwerks mit geflüchteten und „traditionellen“ Studentinnen</i>	☑	WS 19/20	GSB, Akad. Auslandsamt (International Office)
<i>Ausbau des Mentoring Programms für Studentinnen</i>	✘	SoSe 2020	Gleichstellungskommission
<i>Konzepterstellung „Studierende mit Kind“</i>	✘	WiSe 19/20	Zentrale Studienberatung

Bereits zuvor erfolgreich umgesetzt wurden das Studierenden-Coaching unter gleichstellungsspezifischen Aspekten, die Einrichtung eines Career-Service sowie die gezielte Ansprache geeigneter weiblicher Studierender für das Deutschlandstipendium. Zusätzlich wurde eine Beratungsstelle für schwangere Studierende mit Beratung zum Mutterschutz neu aufgelegt im Jahr 2023.

Im Rahmen des letzten Gleichstellungsplans wurden folgende neue Maßnahmen festgelegt: Die Reakkreditierung der Studiengänge wurde im Jahr 2021 erfolgreich abgeschlossen, obwohl das Flexi-Studium nicht akkreditiert wurde. Die Weiterentwicklung des berufsbegleitenden Studiums wird fortlaufend durchgeführt, auch auf Basis empirischer Ergebnisse aus der Evaluation, um Studierenden mit Care-Aufgaben flexiblere Studienoptionen zu bieten. Um die Möglichkeit, Familie und Studium zu vereinbaren noch sichtbarer zu machen wurde die Bezeichnung „berufsbegleitendes Studium“ auch durch die Bezeichnung „Teilzeitstudium“ ersetzt. Zudem wurden Netzwerkaktivitäten für Geflüchtete aufgebaut, um geflüchtete Studentinnen gezielt zu unterstützen und zu integrieren.

Die Planung von Mentoring-Programmen für Studentinnen wurde aufgrund der Corona-Pandemie nicht weiterverfolgt und stattdessen eine Online-Plattform in Moodle aufgebaut. Die Wiederaufnahme ist geplant, um interessierten Studentinnen eine Mentor:innenrolle zu bieten.

Des Weiteren wird das Konzept für ein Studium mit Kind konkretisiert. Obwohl die erste Konzeptidee aufgrund fehlender Finanzen abgelehnt wurde, ist sie im Hochschulentwicklungsplan 2022 aufgelistet und wird während der Laufzeit des neuen Gleichstellungsplans ausgearbeitet. Diese bisherigen Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans haben dazu beigetragen, die Chancengleichheit und Teilhabe von Studentinnen an unserer Hochschule zu stärken und eine unterstützende Umgebung für ihr Studium zu schaffen.

Maßnahmen zur Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs

Im vergangenen Zeitraum haben wir uns intensiv mit der Umsetzung der im letzten Gleichstellungsplan festgehaltenen Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses befasst. Die folgenden Punkte geben einen Überblick über die erfolgten Aktivitäten:

<i>Maßnahme</i>	<i>Realisiert</i>	<i>Geplant</i>	<i>verantwortlich</i>
<i>Verstärkung und Institutionalisierung der Kooperationen mit Universitäten</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	WiSe 19/20	Gleichstellungskommission, Professor:innen
<i>Erweiterung des Coaching-Angebots</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	WiSe 19/20	Career Service, Gleichstellungskommission

Wir haben unsere Bemühungen verstärkt und Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen ausgebaut. Dies wurde für die Zielgruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Teilnahme am Promotionskolleg sowie durch die Vernetzung mit der Research School der Ruhr-Universität erreicht. Diese Zusammenarbeit hat es uns ermöglicht, unseren wissenschaftlichen Nachwuchs weiter zu stärken und zu unterstützen.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Erweiterung unseres Coaching-Angebots. Zunächst wurden hierzu bereits vorhandene Ressourcen des Career Service genutzt, jedoch wurde dieses Angebot im Rahmen des Projekts Prof@THGA verstärkt und ausgebaut. Im Rahmen dieses Projekts konnten wir zusätzliche Coaching-Möglichkeiten schaffen, die speziell auf die Bedürfnisse unseres wissenschaftlichen Nachwuchses zugeschnitten sind.

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungskonzepts waren sowohl das Projekt Prof@THGA als auch HAW.International noch nicht konzipiert. Diese Projekte haben mittlerweile eigene Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelt und tragen somit zusätzlich zur Stärkung unserer Nachwuchsförderung bei.

Insgesamt können wir festhalten, dass die im letzten Gleichstellungsplan festgehaltenen Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgreich umgesetzt wurden. Durch die verstärkten Kooperationen, die Erweiterung des Coaching-Angebots und die Entwicklung neuer Initiativen konnten wir die Unterstützung und Karrieremöglichkeiten für unseren wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig verbessern.

Maßnahmen zur Akquirierung und Personalentwicklung von Professorinnen

Im Rahmen unserer Bemühungen zur Förderung der Chancengleichheit und Diversität an der Hochschule haben wir verschiedene Maßnahmen zur Akquirierung und Personalentwicklung von Professorinnen umgesetzt.

<i>Maßnahme</i>	<i>Realisiert</i>	<i>Geplant</i>	<i>verantwortlich</i>
<i>Ausbau von Fortbildungsmaßnahmen</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	WiSe 19/20	HS-Leitung, PS, Career Service

Das Projekt bzw. die Fördermöglichkeit "Karrierewege FH-Professur" wurde bedauerlicherweise nicht fortgeführt, wobei diese Entscheidung nicht in unserem Zuständigkeitsbereich lag. Dennoch haben wir andere Initiativen ergriffen, darunter die Auswertung von Datenbanken sowie die Nutzung von Netzwerken wie "Komm mach MINT" und "MINTvernetzt". Zusätzlich haben wir Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in die Berufsordnung integriert, wie die paritätische Besetzung von Berufungskommissionen und die aktive Begleitung dieser Kommissionen durch die Gleichstellungsbeauftragten.

Das Teilprojekt "Frauen in die Hörsäle" innerhalb des Prof@THGA-Programms wurde fortgeführt. Dies bietet eine weitere Möglichkeit zur gezielten Ansprache von weiblichen Lehrbeauftragten mit dem Potenzial einer Karriere als FH-Professorin. Es wurde ein Ausbau von Fortbildungsmaßnahmen vorangetrieben, insbesondere im Bereich Didaktik und E-Learning, was angesichts der Corona-Pandemie an Bedeutung gewann. Durch die Schaffung neuer Möglichkeiten für interne Fortbildungen mittels einer zusätzlichen Mitarbeitendenstelle konnten wir diesen Bereich stärken.

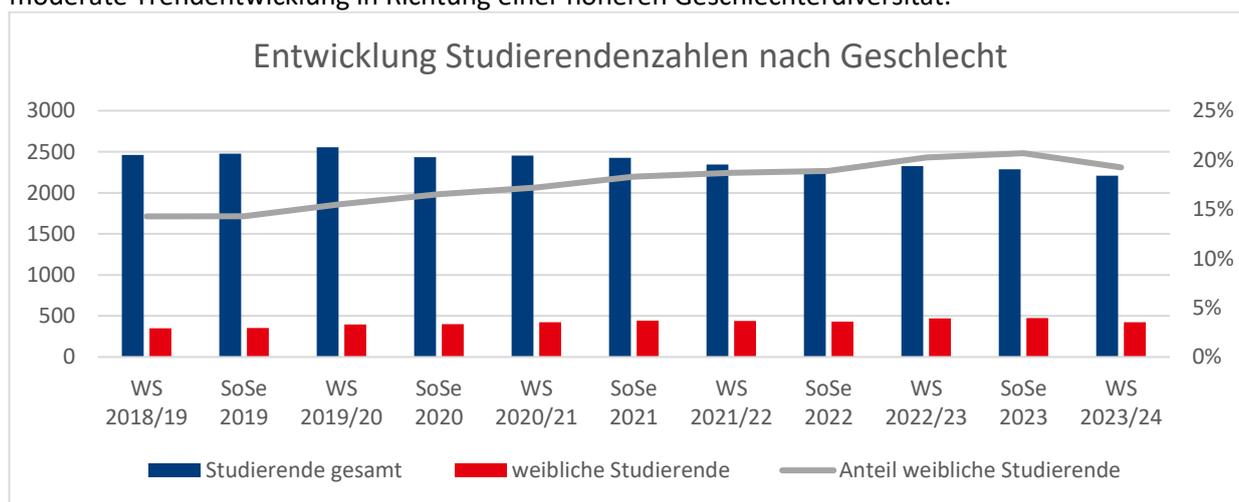
4. Bestandsaufnahme

Grundlage für den Gleichstellungsplan sind gem. § 6 II LGG NRW: eine Bestandsaufnahme eine Analyse sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen, mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Sofern nicht anders gekennzeichnet beziehen sich die statistischen Angaben auf den Stichtag 31.12.2023.

Studierende

Die Statistik zur Entwicklung der Studierendenzahlen nach Geschlecht zeigt, dass der Frauenanteil an der THGA von 14% im Wintersemester 2018/19 auf knapp 20% im Wintersemester 2023/24 angestiegen ist. Dieser kontinuierliche Zuwachs von rund 6 Prozentpunkten über fünf Jahre zeigt eine positive, wenn auch moderate Trendentwicklung in Richtung einer höheren Geschlechterdiversität.



Die Frauenquote variiert stark zwischen den einzelnen Studiengängen deutlich. Während einige Bachelor-Studiengänge, wie Wirtschaftsingenieurwesen sowie Verfahrenstechnik und Vermessungswesen, eine relativ hohe Frauenquote von rund 25% oder mehr aufweisen, bleiben andere wie Rohstoffingenieurwesen, Maschinenbau und Elektrotechnik auf einem sehr niedrigen Niveau. In den Masterstudiengängen ist die Situation ähnlich. Programme wie Elektro- und Informationstechnik (1,75%) und Maschinenbau (6,78%) haben sehr niedrige Frauenanteile. Im Gegensatz dazu erreichen Studiengänge wie Mineral Resource and Process Engineering (26,19%) und Betriebssicherheitsmanagement (25,00%) vergleichsweise höhere Anteile von Studentinnen.

Studiengang	Abschluss	Studierende gesamt	davon weiblich	Frauen- quote
Rohstoffingenieurwesen	Bachelor	42	3	7,14%
Elektro- und Informationstechnik	Bachelor	25	2	8,00%
Maschinenbau	Bachelor	302	29	9,60%
Elektrotechnik	Bachelor	322	47	14,60%
Geotechnik und Angewandte Geologie	Bachelor	86	17	19,77%
Informationstechnik und Digitalisierung	Bachelor	146	31	21,23%
Angewandte Materialwissenschaften	Bachelor	82	19	23,17%
Verfahrenstechnik	Bachelor	243	60	24,69%
Vermessungswesen	Bachelor	112	28	25,00%
Wirtschaftsingenieurwesen	Bachelor	221	81	36,65%
Elektro- und Informationstechnik	Master	57	1	1,75%
Maschinenbau	Master	177	12	6,78%
Material Engineering and Industrial Heritage Conservation	Master	64	12	18,75%
Geoingenieurwesen und Nachbergbau	Master	73	18	24,66%
Wirtschaftsingenieurwesen	Master	89	22	24,72%
Betriebsicherheitsmanagement	Master	40	10	25,00%
Mineral Resource and Process Engineering	Master	126	33	26,19%

Ein interessanter Aspekt ist dabei der hohe Anteil ausländischer Studentinnen in bestimmten Studiengängen, wie etwa Wirtschaftsingenieurwesen (Bachelor, 48 ausländische Studentinnen) und Verfahrenstechnik (Bachelor, 24 ausländische Studentinnen). Auch der Bereich Informationstechnik und Digitalisierung weist mit 24 ausländischen Studentinnen einen beachtlichen Anteil auf. Dies zeigt, dass Intersektionalität ein immer wichtigeres Thema auch für die THGA wird und dass die Bedarfe internationaler Studentinnen in Hinblick auf Förderung/Unterstützung berücksichtigt werden müssen.

Semester	Studierende gesamt	weibliche Stu- dierende	weibliche, in- ternationale Studierende (in %)
WS 2018/19	2459	351	71 (20,2%)
SoSe 2019	2476	354	77 (21,8%)
WS 2019/20	2554	396	103 (26,0%)
SoSe 2020	2435	402	119 (29,6%)
WS 2020/21	2455	422	142 (33,7%)
SoSe 2021	2424	444	166 (37,4%)
WS 2021/22	2344	438	168 (38,4%)
SoSe 2022	2282	431	171 (39,7%)
WS 2022/23	2326	471	206 (43,7%)
SoSe 2023	2287	473	222 (46,9%)
WS 2023/24	2210	425	200 (47,1%)

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Frauenanteile in vielen technischen Studiengängen stark ausbaufähig sind. In Studiengängen, die traditionell eher in ingenieurwissenschaftlichen Bereichen angesiedelt sind,

sind Frauen stark unterrepräsentiert, was eine klare Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit darstellt.

Der Anstieg des Frauenanteils ist ein Hinweis darauf, dass bereits ergriffene Maßnahmen wie gezielte Ansprache weiblicher Studieninteressierter, verstärkte Marketingbemühungen und Netzwerkbildung erste Erfolge zeigen. Dieser Zuwachs ist besonders bedeutsam, da er in einem Bereich stattfindet, der traditionell männlich dominiert ist.

Der derzeitige Frauenanteil an der THGA bleibt mit knapp 20% zwar unter dem landesweiten Durchschnitt von 25% in Ingenieurstudiengängen (WiSe 2022/23), aber der Trend zeigt in die richtige Richtung. Dieses vergleichsweise niedrigere Niveau verdeutlicht jedoch auch den Handlungsbedarf, insbesondere in technischen Studienfächern, um nicht nur zum NRW-Durchschnitt aufzuschließen, sondern bis 2029 sogar leicht darüber zu liegen. Die bisherige Steigerung um rund 1,2 Prozentpunkte pro Jahr zeigt, dass die angestrebte Frauenquote von 25% bis 2029 realistisch erreichbar ist. Diese Zielvorgabe wird die THGA im Hochschulvergleich als attraktive und progressive Institution positionieren und zur Erreichung eines vielfältigeren Studierendenprofils beitragen.

Eine verstärkte Förderung von Geschlechtervielfalt entspricht nicht nur dem Gleichstellungsauftrag, sondern steigert auch die Attraktivität der THGA für zukünftige Studierende und die Industrie. Ein Frauenanteil von 25% würde als Vorbild für andere technische Hochschulen dienen und die THGA im Wettbewerb um qualifizierte Studienanfänger stärken. Der Frauenanteil von 25% ist nicht nur eine symbolische, sondern auch eine substantielle Zielvorgabe, um vielfältige Perspektiven in Forschung und Lehre zu fördern.

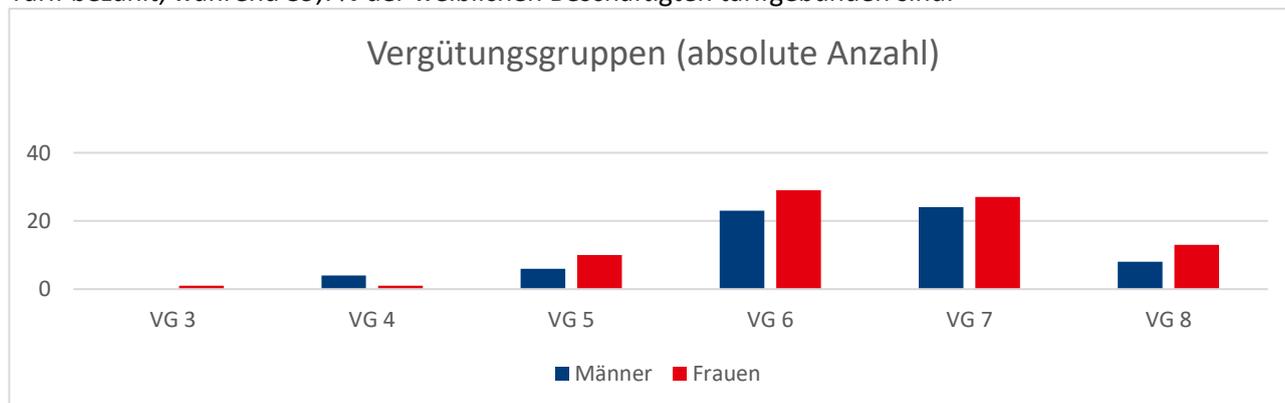
Mitarbeitende

Die THGA beschäftigt zum Stichtag 31.12.2023 insgesamt 301 Mitarbeitende. Davon sind 117 Frauen (38,8%) und 184 Männer (62,2%). Die folgenden Auswertungen ziehen sich auf diese Mitarbeitenden der THGA.

Vergütungsgruppen

In Bezug auf Vergütung müssen unterschiedliche Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung sowie Wissenschaftliche Mitarbeitende werden i.d.R. über den Manteltarifvertrag der DMT-LB vergütet.

Die Verteilung in den niedrigeren Vergütungsgruppen (VG 3 bis VG 8) zeigt, insgesamt mehr Frauen als Männer im Manteltarifvertrag beschäftigt sind. Von den männlichen Beschäftigten werden 76,6% nach Tarif bezahlt, während 89,7% der weiblichen Beschäftigten tarifgebunden sind.



Insgesamt werden 18% der Belegschaft außertariflich (AT) bezahlt. Dabei sind lediglich 21,8% der AT-Beschäftigten Frauen (12 Frauen im Vergleich zu 43 Männern). 78,2% der außertariflich Beschäftigten sind

Männer, was zeigt, dass diese Art der Vergütung stark von Männern dominiert wird. Dies deutet darauf hin, dass Männer häufiger in Positionen mit AT-Vergütung tätig sind, was eine potenzielle Geschlechterungleichheit in der Vergütungsstruktur darstellt. Da Professuren außertariflich (AT) vergütet werden, trägt dies ebenfalls zur Differenz in der AT-Vergütung bei.

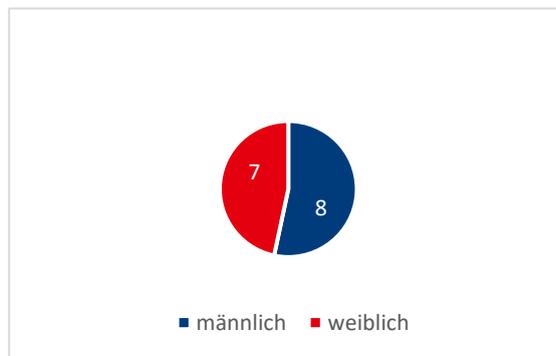
	Tarif	AT	
Männlich	141	43	184
Weiblich	105	12	117
	246 (72%)	55 (18%)	301

Einige Stellen in der Lehre werden nach TV-L vergütet. In diesen Tarifgruppen (TV-L 13 und TV-L 14) sind Männer gegenüber Frauen überrepräsentiert. Dies gilt in besonderem Maße, wenn man die Tarifgruppen noch einmal im Detail betrachtet. Dies weist auf eine mögliche geschlechtsspezifische Disparität hin.

	TV-L 13	TV-L 14
Männlich	2	3
Weiblich	4	0

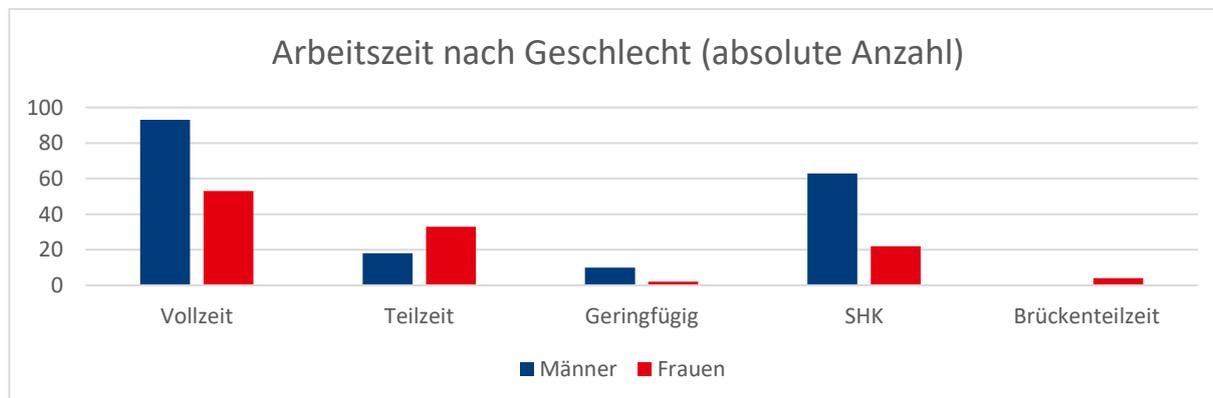
Führungspositionen

Bei Führungspositionen gibt es eine sehr hohe Parität. So gibt es am Stichtag 15 Personen, die eine Führungs- oder Leitungsposition innehatten. Davon waren 8 Personen männlich, 7 Personen weiblich.



Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Verteilung der Arbeitszeit nach Geschlecht zeigt deutlich, durchaus stereotype Unterschiede in den Arbeitszeitmodellen zwischen Männern und Frauen an der THGA. Ein Großteil der Männer arbeitet in Vollzeit, während Frauen hier deutlich weniger vertreten sind. Der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen ist höher als der der Männer. Dies ist ein typisches Muster, das häufig in Verbindung mit familiären Verpflichtungen auftritt, kann jedoch auch strukturelle Unterschiede bei der Stellenbesetzung widerspiegeln.



Die Positionen von studentischen Hilfskräften werden überwiegend von Männern besetzt. Berücksichtigt man jedoch das Geschlechterverhältnis im Studium (ca. 20% Studentinnen), so wird deutlich, dass etwas mehr studentische Hilfskraftstellen weiblich besetzt sind (26%).

In der Brückenteilzeit, einem Modell, das es Mitarbeitenden ermöglicht, für einen bestimmten Zeitraum die Arbeitszeit zu reduzieren, sind nur Frauen vertreten. Dies könnte darauf hinweisen, dass Frauen eher auf flexible Arbeitszeitmodelle zurückgreifen, um Beruf und Care Arbeit zu vereinbaren.

Elternzeit

Drei weibliche Mitarbeitende waren am Stichtag 31.12.2023 in Elternzeit. Auch wenn einzelne Väter in den letzten Jahren in Elternzeit waren, so sind weibliche Beschäftigte der THGA weiterhin deutlich häufiger in Elternzeit als Männer.

Vertragsdauer

Bei der Vertragsdauer wird unterschieden zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen in der THGA. Bei den befristeten Verträgen sind Frauen mit 36,9% vertreten, was leicht unter ihrem Gesamtanteil liegt. Im Gegensatz dazu sind bei den unbefristeten Verträgen 42% der Positionen von Frauen besetzt, was ihren Anteil im Gesamtkollektiv übersteigt. Dies deutet darauf hin, dass weibliche Mitarbeitende etwas häufiger in unbefristeten Positionen vertreten sind, was ein positiver Aspekt in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit und -stabilität sein könnte.

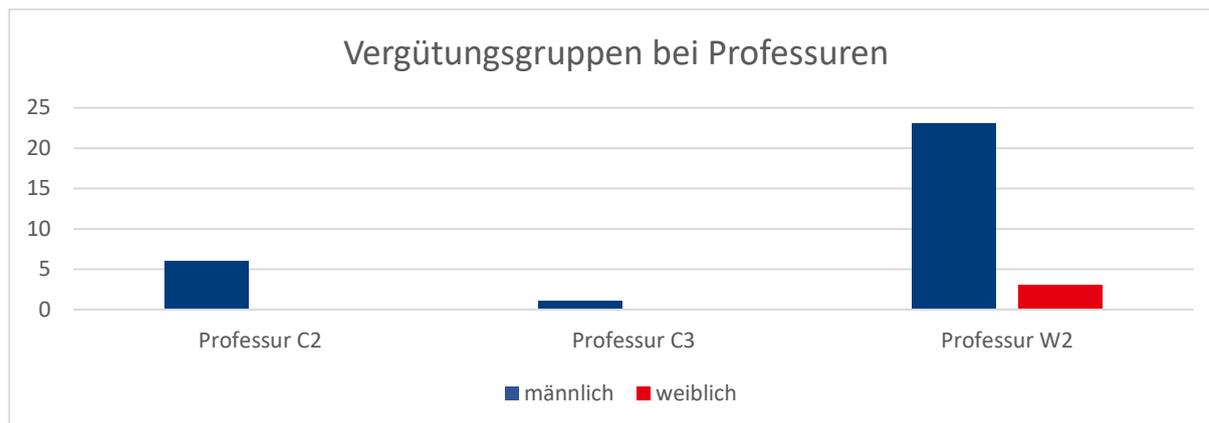
Zwei Aspekte müssen bei der Betrachtung der Vertragsdauer berücksichtigt werden. Erstens sind alle studentischen Hilfskräfte zeitlich befristet angestellt, was den höheren Anteil von Männern bei befristeten Verträgen erklärt. Zweitens sind lediglich 3 von 33 Professuren weiblich besetzt. Diese Positionen sind unbefristet, was für die Stabilität der Arbeitsverhältnisse dieser wenigen Frauen spricht, jedoch zeigt die deutliche Unterrepräsentation von Frauen in diesen Positionen klaren Handlungsbedarf.

	<i>Befristet</i>	<i>Unbefristet</i>	
<i>Männlich</i>	106	75	181
<i>Weiblich</i>	62	55	107
	168	130	298

Professuren

An der THGA besteht eine deutliche Überrepräsentation männlicher Professoren. Im Wintersemester 23/24 waren lediglich 3 der 33 Professuren (9%) von Frauen besetzt, ein Anteil, der sich seit Jahren nicht wesentlich verändert hat. Zum Vergleich: Laut Statistischem Bundesamt waren Ende 2022 im gesamten Bundesgebiet 28% der Professuren von Frauen besetzt und im Ingenieurwesen 16%, beide mit einem Zuwachs in den letzten Jahren. Angesichts dieser Zahlen sehen wir die Notwendigkeit, klare Zielzahlen festzulegen: Bis 2029 sollen mindestens 20% der neu berufenen Professoren an der THGA weiblich sein.

Des Weiteren offenbart die Analyse der Vergütungsgruppen gravierende Ungleichheiten. Alle C-Professuren (sechs C2- und eine C3-Professur) sind von Männern besetzt. Bei den W2-Professuren sind zwar drei Frauen vertreten, diesen stehen jedoch 23 Männer gegenüber. Um den Gender Pay Gap effektiv zu monitoren und zu adressieren, ist es essentiell, Transparenz und Gleichstellung in der Vergütung zu fördern. Die Einführung transparenter Kriterien für den Übergang von tariflichen zu außertariflichen Positionen könnte entscheidend dazu beitragen, geschlechtsspezifische Vergütungsdisparitäten zu verringern und die Chancengleichheit zu stärken.



Lehrbeauftragte

Die THGA erweitert ihr Lehrangebot durch die Einbindung zahlreicher externer Lehrbeauftragter, die die Kurse der Professor:innen und internen Lehrenden ergänzen. Ein großer Vorteil dieser Zusammenarbeit ist die Einbringung umfangreicher Industrieerfahrungen der externen Lehrkräfte. Die Lehrendenbefragung im Wintersemester 23/24 hat jedoch Handlungsbedarf aufgezeigt: 41% der externen Lehrbeauftragten sind 61 Jahre oder älter, und der Anteil weiblicher Lehrkräfte lag bei lediglich etwa 6%. Diese Zahlen machen deutlich, dass wir die Diversität und den Generationenwechsel unter den Lehrbeauftragten aktiv fördern müssen.

Promovierende/ PostDocs

Im Juli 2024 gab an der THGA 18 Promovierende, von denen 8 weiblich waren. Dies entspricht einem Anteil von 44,4%. Dieser Wert liegt nahe an einer geschlechtlichen Parität, was erfreulich ist. Um dieses Niveau zu halten und weiterhin zu verbessern, ist es entscheidend, die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und familiären Verpflichtungen aktiv zu fördern und entsprechende Unterstützungsstrukturen zu etablieren.

Bei den Postdocs zeigt sich jedoch eine andere Situation: Von insgesamt 5 Postdocs ist nur eine weiblich, was einem Anteil von 20% entspricht. Dieser signifikante Rückgang im Anteil weiblicher Wissenschaftlerinnen auf der nächst höheren Karrierestufe deutet auf ein Problem der "leaky pipeline" hin. Es unterstreicht die Notwendigkeit, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die Hürden für Frauen in der Wissenschaft zu minimieren, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Durch derartige Maßnahmen könnte die institutionelle Kultur verbessert werden, um talentierte Wissenschaftlerinnen durchgehend zu unterstützen und zu halten.

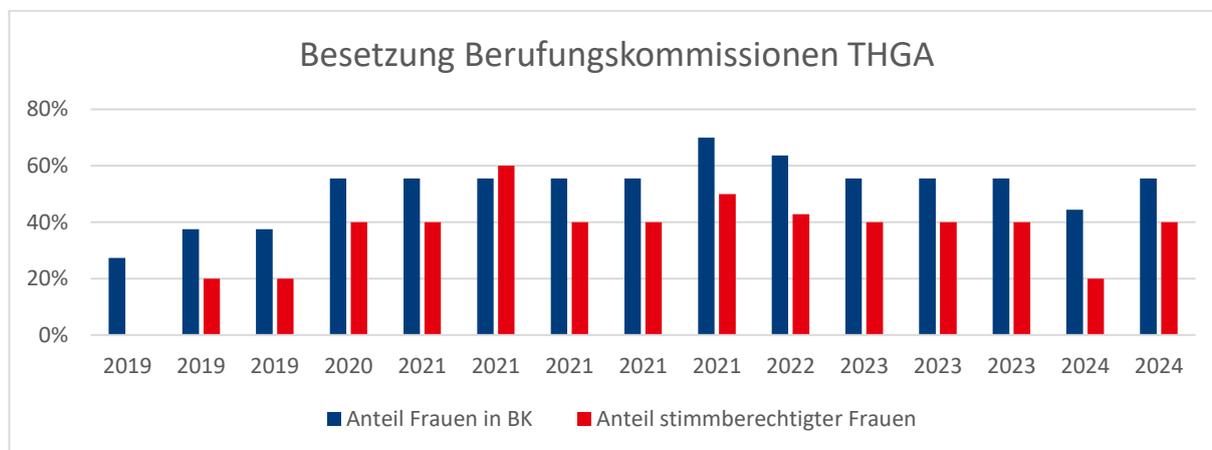
Gremien und Kommissionen

Die Geschlechterverhältnisse in den Gremien der THGA (Stand Juli 2024) zeigen ein gemischtes Bild: Während einige Gremien wie der Hochschulrat und SK II eine starke oder ausgeglichene Repräsentation von Frauen aufweisen, verdeutlichen andere, wie der Senat und der Prüfungsausschuss, dass noch erhebliche Anstrengungen erforderlich sind, um eine echte Geschlechterparität zu erreichen.

Gremium/Kommission	Besetzung	Anteil (stimmberechtigter) Frauen
Präsidium	6 Personen	33,3%
Hochschulrat	9 Personen	55,6%
Senat	12 (stimmberechtigte) Personen	25%
Prüfungsausschuss	12 Personen	25%
SK I	9 Personen	33,3%
SK II	8 Personen	50%
Berufungskommissionen (s. unten)	s. unten	s. unten

Berufungskommissionen

2023 führte die Gleichstellungsbeauftragte ein Monitoring der Berufungskommissionen ein, welche Informationen über die Besetzung, Bewerbungen sowie Auswahlprozess aufbereitet. Besondere Berücksichtigung findet dabei das Geschlecht der Kommissionmitglieder sowie der Bewerbenden. Die untenstehende Grafik stellt einen Auszug dieses Monitorings dar.



Zusammenfassung

Der Frauenanteil in Studiengängen hat sich seit 2019 stetig erhöht und liegt nun bei knapp 20%, allerdings weiterhin unter dem Durchschnitt von 25% in Ingenieurstudiengängen in Nordrhein-Westfalen. Bei den Anteilen an Studentinnen in den Studiengängen gibt es große Unterschiede, die zahlenmäßig stärksten Studiengänge haben aber tendenziell die geringsten Frauenquoten. Es zeigt sich außerdem, dass der Zuwachs insbesondere durch internationale Studentinnen erfolgte, was ggf. andere Bedarfe der Zielgruppe an der Gleichstellungsarbeit bedeutet.

Im Bereich der Mitarbeitenden weist die Bestandsaufnahme auf eine gute Repräsentation von Frauen in unbefristeten Verträgen und eine nahezu paritätische Verteilung in Führungspositionen hin.

Bei den Promovierenden der THGA zeigt sich mit einem Frauenanteil von 44,4% eine erfreuliche Annäherung an die Geschlechterparität, während bei den Postdocs mit nur 20% Frauenanteil ein signifikantes

"Leaky Pipeline"-Problem vorliegt, das gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Karriereförderung und Unterstützungsstrukturen für Frauen erfordert.

Bezüglich der Professuren besteht nach wie vor eine deutliche genderbezogene Disparität. Von den vorhandenen Professuren sind lediglich 9% von Frauen besetzt, was weit hinter dem nationalen Durchschnitt liegt. Diese Disparität ist bei externen Lehrbeauftragten sogar noch größer (6% weibliche externe Lehrbeauftragte).

5. Konkrete Zielvorgaben

Die konkreten Zielvorgaben sollen Prognosen in Bezug auf Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung berücksichtigen.

Der Prognose nach scheiden bis 2029 altersbedingt Personen in folgender Höhe je Gruppe aus:

<i>Statusgruppe</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Geschlecht</i>
<i>Professoren:innen</i>	9	8 männlich, 1 weiblich
<i>Lehrkräfte für besondere Aufgaben</i>	2	2 männlich
<i>Mitarbeitende aus Technik & Verwaltung</i>	3	3 männlich
<i>Wissenschaftliche Mitarbeitende</i>	1	1 männlich

Das mit dem Gleichstellungsplan langfristig verfolgte langfristige Ziel ist die Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind auf bis zu 50%.

Quantitative Ziele für 2025-2029:

- Erhöhung des Anteils der Studentinnen auf den NRW-Landesdurchschnitt von 25%
- Stabilisierung des Anteils des weiblichen Promovend:innen auf 50%
- Erhöhung des Anteils von weiblichen Post-Docs auf 50%
- Erhöhung des Anteils von Professorinnen entsprechend der Gleichstellungsquote (in Anlehnung an das Kaskadenmodell) durch einen Anteil von weiblichen Neuberufenen von mindestens 20%
- Erhöhung des Anteils der weiblichen Lehrbeauftragten auf mindestens 10%

Die qualitativen Ziele werden in den konkreten Maßnahmen genannt.

6. Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele

In diesem Abschnitt des Gleichstellungsplan fließen die Bestandsaufnahme sowie die konkreten Ziele mit ein. Der Gleichstellungsplan beinhaltet daher gezielte Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind – insbesondere als Studierende in unseren Studiengängen, zur Verbesserung der Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen und zur Förderung einer ausgeglichener Geschlechterrepräsentation in allen akademischen Ebenen. Des Weiteren werden Maßnahmen konkretisiert, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft fördern.

Maßnahmen für die institutionelle Gleichstellung sowie allgemeine Rahmenbedingungen für Gleichstellung an der THGA:

Für den Bereich der institutionalisierten Gleichstellung sowie allgemeiner Rahmenbedingungen für Gleichstellung an der THGA sind die Hauptziele die Sicherstellung der Gleichstellung durch kontinuierliche Ressourcenbereitstellung, Vernetzung mit relevanten Akteur:innen, Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Genderkompetenz.

Ziel	Maßnahme	Stand der Umsetzung	Zuständigkeit
Institutionelle Sicherstellung der Gleichstellung	Personelle und finanzielle Ressourcen zur Durchführung von Maßnahmen, zur Mitwirkung an Personalmaßnahmen	Fortlaufend	HS-Leitung
	Fortbildungen für Gleichstellungsbeauftragte	Fortlaufend	Gleichstellung
	Weiterführung und Ausbau des Gleichstellungsmonitorings, jährlich zum Stichtag Erhebung und Auswertung der Beschäftigtenstruktur an der THGA	Fortlaufend	Gleichstellung
Vernetzung mit relevanten Akteur:innen	Teilnahme an regionalen und bundesweiten Netzwerken (z.B. Bukof, „Besser miteinander“)	Fortlaufend	Gleichstellung
Abbau von Diskriminierung	Weiterführung der Antidiskriminierungsarbeit an der THGA, z.B. durch Runder Tisch Antidiskriminierung	Fortlaufend	Gleichstellung/ AGG-Beschwerdestelle
	Prüfung Aufnahme Machtmissbrauch in Antidiskriminierungsrichtlinie	zu entwickeln	Gleichstellung/ AGG-Beschwerdestelle
	Zugang zu Hygieneprodukte Bereitstellung von Hygieneartikeln für Menstruierende an der THGA	zu entwickeln	BR
	Toiletten als „safe space“ an der THGA etablieren	zu entwickeln	BR
Sensibilisierung/ Förderung von Genderkompetenz	Sensibilisierung von Führungskräften, Förderung der Genderkompetenz	zu entwickeln	Präsidium/GF
	Förderung der Kompetenzen in gender- und diversitätsgerechter Hochschuldidaktik	zu entwickeln	VP SL/Gleichstellung
	Leitfaden zur Gendergerechten Sprache	Fortlaufend (seit 2023)	Interne Kommunikation/ Gleichstellung
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	pme-Familienservice für Mitarbeitende	Fortlaufend	HS-Leitung/GF/PS
	Gleitzeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Fortlaufend	GF
	Konzept familienfreundlicher Campus	zu entwickeln	VP HV/Gleichstellung

Die institutionalisierte Gleichstellung bildet eine entscheidende Grundlage für die Umsetzung des Gleichstellungsplans, da sie die notwendigen Strukturen, Ressourcen und Rahmenbedingungen bereitstellt.

Neben den bereits fest etablierten Maßnahmen gibt es eine Reihe neuer Maßnahmen, die in der Laufzeit des Gleichstellungsplans zu entwickeln sind. Dazu zählen die Überprüfung und mögliche Erweiterung der

Antidiskriminierungsrichtlinie um Maßnahmen gegen Machtmissbrauch. Auch die Bereitstellung von Hygieneartikeln für Menstruierende sowie die angestrebte Etablierung von Toiletten als „safe spaces“ zählen ein auf das Ziel, Diskriminierung abzubauen.

Des Weiteren liegt ein Fokus auf der Sensibilisierung von Führungskräften zur Förderung der Genderkompetenz durch die Entwicklung zielgerichteter Schulungsprogramme. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Förderung von Kompetenzen in gender- und diversitätsgerechter Hochschuldidaktik, um eine breitere und gerechtere Bildungsumgebung zu gewährleisten. Schließlich wird ein Konzept für einen familienfreundlichen Campus ausgearbeitet, welches die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Studium und Familie erleichtern und verbessern soll.

Maßnahmen für die Zielgruppe Studierende und Studieninteressierte

Für die Zielgruppe der Studierenden und Studieninteressierten hat der Gleichstellungsplan das primäre Ziel, den Frauenanteil in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen, stereotype Studienwahlen zu durchbrechen und eine umfassendere Geschlechterdiversität auf dem Campus zu fördern.

Ziel	Maßnahme	Stand der Umsetzung	Zuständigkeit
<i>Stereotyper Studienwahl entgegenwirken</i>	Teilnahme am Girls‘ day	Fortlaufend	ZSB
	Ausbau der Aktivitäten im MINT-Cluster Bochum/zdi-Netzwerk, z.B. durch Angebot eines MINT-Mädchen Kurses Prüfung Beitritt Initiative Klischee-Frei	Fortlaufend (seit 2023) zu entwickeln	Gleichstellung/ Hochschulkommunikation /WBs Gleichstellung/ HS-Leitung
<i>Erhöhung des Anteils von Studentinnen</i>	Meet our students: internationale weibliche Studieninteressierte treffen internationale Studentinnen der THGA	zu entwickeln	FIT@THGA Programm
	Konzept zur diskriminierungsfreien Bildauswahl in der Hochschulkommunikation/Marketing	zu entwickeln	Hochschulkommunikation/Marketing/ Gleichstellung
<i>Sensibilisierung</i>	Sensibilisierung männlicher Studieninteressierter hinsichtlich Gleichstellung und Vereinbarkeit von Studium und Familie	zu entwickeln	FIT@THGA Programm
	Sensibilisierung zum Thema Machtmissbrauch im Studium	zu entwickeln	Forschungsmanagement/ Gleichstellung
	Studienberater:innen zu Gendersensibilität schulen: auch im Hochschulentwicklungsplan verabschiedet	zu entwickeln	ZSB/ Gleichstellung
<i>Förderung von Netzwerkaktivitäten für Studentinnen und Kompetenzentwicklung</i>	Kompetenzentwicklung: Eine Veranstaltung für Zielgruppe Studentinnen/ Absolventinnen pro Semester	zu entwickeln	Career Service
	Austauschforum mit anderen Studentinnen	zu entwickeln	Gleichstellung
	Kontakt zu Arbeitgebern stärken, z.B. durch Exkursionen zu Arbeitgebern der Region	zu entwickeln	Career Service/ Gleichstellung
	Konzept zur Einführung Untergruppe Alumna im Alumninetzwerk	zu entwickeln	Career Service/ Gleichstellung
	Weiterführung des Netzwerks für geflüchtete/ internationale Studentinnen	Fortlaufend (seit 2020)	Integrationsmanagement

<i>Sichtbarkeit verbessern</i>	Social media: Mehr Sichtbarkeit von weiblichen Role Models	zu entwickeln		Hochschulkommunikation /Marketing
	Sichtbarkeit der Gleichstellung bei Studierendenveranstaltungen stärken um Nahbarkeit zu verbessern (z.B. bei Erstsemesterbegrüßung)	Fortlaufend (seit 2024)	(seit 2024)	ZSB/ Gleichstellung
<i>Vereinbarkeit von Studium und Familie fördern</i>	Konzept zu „Studieren mit Kind“ erstellen, Vernetzungsstruktur für Studentinnen mit Kind schaffen	zu entwickeln		VP HV/ Gleichstellung
<i>Schaffung diskriminierungsfreier Räume an der THGA</i>	Zusammen mit Studierenden: Konzeptionierung eines „safe space“ an der THGA bzw. bei Veranstaltungen der THGA mit Zielgruppe Studierende	zu entwickeln		Gleichstellung/ AstA
<i>Erfassung der Bedarfe und Wünsche der Zielgruppe</i>	Regelmäßige Abfrage von Bedarfen in Studierendenbefragungen sowie regelmäßige Auswertung erhobener Daten in Bezug auf Unterschiede zwischen Geschlechtern	Fortlaufend (seit 2024)	(seit 2024)	Evaluation
	Regelmäßiger Austausch mit anderen Beratungsstellen der THGA um ggfs. frühzeitig thematische Schwerpunkte zu erfahren	Fortlaufend (seit 2022)	(seit 2022)	Beratungsstellen der THGA

Ziel der Maßnahmen in Bezug auf Studierende ist die Erhöhung des Anteils von Studentinnen an der THGA auf (mindestens) 25% bis 2029. Eine ausgewogene Geschlechterverteilung im Studium ist ein wichtiger Schritt, um langfristig den Frauenanteil in MINT-Berufen zu erhöhen und den Fachkräftemangel zu bekämpfen.

Zunächst wirken wir der stereotypen Studienwahl entgegen, indem wir uns kontinuierlich seit 2004 am Girls' Day beteiligen. Daneben beteiligen wir uns an der Entwicklung neuer Angebote im MINT-Cluster Bochum. Es soll zudem geprüft werden, ob der Beitritt zur Initiative Klischee-Frei sinnvoll ist, welche die stereotypische Berufswahl hinterfragen soll. Durch die frühzeitige und gezielte Ansprache von Schülerinnen wollen wir dazu beitragen, stereotype Berufswahlen zu durchbrechen und den Frauenanteil in MINT-Fächern langfristig zu erhöhen. Dies ist auch zentral für die Bekämpfung des Fachkräftemangels.

Für die Erhöhung des Studentinnenanteils sind Begegnungen zwischen internationalen Studieninteressierten und aktuellen Studentinnen geplant sowie ein diskriminierungsfreies Bildkonzept in der Hochschulkommunikation angestrebt. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, den Zugang zu technischen Studiengängen für Frauen zu verbessern und deren langfristige Beteiligung im MINT-Bereich zu fördern.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Schulung der Berater:innen zu Gendersensibilität, um sicherzustellen, dass genderspezifische Bedürfnisse in der Beratung ausreichend berücksichtigt werden. Diese Maßnahme wurde auch im Hochschulentwicklungsplan verankert.

Die THGA setzt sich aktiv dafür ein, die Attraktivität des Studiums für Studentinnen zu erhöhen und deren berufliche und akademische Perspektiven zu stärken. Im Bereich der Vernetzung und Kompetenzentwicklung sollen regelmäßige Veranstaltungen für weibliche Studierende und Absolventinnen angeboten werden. Ein Austauschforum soll ebenso die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch fördern, wie auch eine stärkere Anbindung an potentielle Arbeitgeber durch organisierte Exkursionen. Dies bietet Studentinnen die Möglichkeit, frühzeitig Netzwerke in die Berufswelt zu knüpfen.

Die Sichtbarkeit weiblicher role models wird in den social media-Kanälen kontinuierlich verbessert. Dies geht einher mit mehr Sichtbarkeit der Gleichstellung bei studentischen Veranstaltungen (z.B. bei der Erstsemesterbegrüßung).

Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu unterstützen, ist die Konzeption eines Angebots für Studierende mit Kindern geplant. Zudem sollen Möglichkeiten zur Schaffung diskriminierungsfreier Räume eruiert werden. Um sicherzustellen, dass die Maßnahmen auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Studierenden abgestimmt sind, werden in regelmäßigen Studierendenbefragungen Bedarfe erhoben und nach Geschlechtern differenziert ausgewertet.

In allen Maßnahmen wird die Mehrfachdiskriminierung („Intersektionalität“) berücksichtigt, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse von Studentinnen, die nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch durch andere Faktoren wie ethnische Herkunft, soziale Benachteiligung oder Behinderung diskriminiert werden, adressiert werden. Diese intersektionale Perspektive wird sowohl in der Beratung als auch in den Netzwerken und Unterstützungsangeboten verstärkt berücksichtigt.

Maßnahmen für die Zielgruppe: Professor:innen

Für die Zielgruppe der Professorinnen und Professoren an THGA hat der Gleichstellungsplan das primäre Ziel, die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren zu verbessern, die Diversität im Lehrkörper zu stärken und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Ziel	Maßnahme	Stand der Umsetzung	Zuständigkeit
<i>Professionalisierung von Berufungsverfahren</i>	Professionalisierung der Berufungsverfahren durch Leitfaden für professionelle, gender- und diversitätsgerechte Berufungsprozesse (Selbstverpflichtung)	zu entwickeln	PS/Gleichstellung
	Paritätische Besetzung der Berufungskommissionen (BK), wenn nicht: ausführliche Begründung	zu entwickeln	VPs/Präsidium
<i>Aktive Rekrutierung von Kandidatinnen</i>	BK muss Aktivitäten hinsichtlich der aktiven Rekrutierung dokumentieren (Selbstverpflichtung)	zu entwickeln	Berufungskommissionen/ Präsidium
<i>Sensibilisierung</i>	Sensibilisierung der BK, bzw. beratende Mitglieder der BK zur Erweiterung der Gendersensibilität und -kompetenz (Selbstverpflichtung)	zu entwickeln	Gleichstellung
	Sensibilisierung zum Thema Machtmissbrauch	zu entwickeln	Gleichstellung/AGG-Beschwerdestelle
<i>Entlastung bei geschlechtsspezifischer Überlastung durch Gremientätigkeiten Transparenz bei Berufungsverfahren</i>	Konzept für Ausgleich von überdurchschnittlicher Beteiligung an akademischer Selbstverwaltung wird geprüft	zu entwickeln	HS-Leitung/ Gleichstellung
	Gleichstellungsmonitoring bei Berufungskommissionen (Selbstverpflichtung)	Fortlaufend (seit 2023)	Gleichstellung
<i>Genderneutrale Vergabe von Leistungsbezügen</i>	Monitoring des Gender Pay Gaps bei Leistungsbezügen (Selbstverpflichtung)	Fortlaufend (seit 2024)	PS/Gleichstellung
<i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern</i>	Möglichkeiten für Teilzeitprofessoren, um Personen mit Care-Arbeit bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen	zu entwickeln	Präsidium
<i>Genderneutrale Formulierung und Platzierung von Stellenausschreibungen</i>	Genderneutrale Stellenausschreibungen mit neutraler Formulierung von Kompetenzen	Fortlaufend	PS

Gezielte Platzierung von Stellenausschreibung in Portalen/Datenbanken	zu entwickeln	PS
---	---------------	----

Um den Anteil von Professorinnen an der THGA zu erhöhen und geschlechtergerechte Berufungsverfahren zu gewährleisten, hat sich die Hochschule im Rahmen einer Selbstverpflichtung gemeinsam mit anderen deutschen Hochschulen darauf geeinigt, Berufungen gendergerechter zu gestalten. Aus dieser Vereinbarung wurden fünf zentrale Maßnahmen abgeleitet.

Eine dieser Maßnahmen ist die aktive Rekrutierung zur Erweiterung des Kandidat:innenpools. Die Berufungskommissionen und das Präsidium verpflichten sich, potenzielle Kandidat:innen gezielt anzusprechen. In diesem Kontext wird darauf geachtet, unter Einhaltung der formalen Voraussetzungen, Bewerbungen von Frauen sorgfältig zu prüfen und sie bei der Selektion für weitere Schritte im Berufungsverfahren umfassend zu berücksichtigen, um eine chancengerechte und diskriminierungsfreie Auswahl sicherzustellen. Diese Maßnahme wird unterstützt durch die Professionalisierung der Berufungsverfahren, die auf einem Leitfaden für gender- und diversitätsgerechte Berufungsprozesse basiert. Dieser Leitfaden wird durch die Personalabteilung (PS) bereitgestellt und sorgt für transparente und faire Verfahren. Ergänzend dazu werden Mitglieder der Berufungskommissionen (BK) sowie beratende Mitglieder durch gezielte Weiterbildungen (z.B. zum unconscious bias direkt in den Berufungskommissionen) in ihrer Gendersensibilität und -kompetenz gestärkt, um ein hohes Maß an Fairness bei der Auswahl zu gewährleisten. Außerdem wird seit 2023 ein Gleichstellungsmonitoring durchgeführt. Dies soll gewährleisten, dass alle Prozesse gendergerecht ablaufen. Sollte eine paritätische Besetzung der Berufungskommissionen nicht möglich sein, ist dies ausführlich zu begründen. Ein weiteres Element dieser Selbstverpflichtung ist das Monitoring des Gender Pay Gaps bei Leistungsbezügen, das ab 2024 von der PS und der Gleichstellungsstelle durchgeführt wird.

Zudem werden verstärkt Möglichkeiten für Teilzeitprofessuren geschaffen, um insbesondere Frauen, die Care Aufgaben übernehmen, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Diese Maßnahme liegt in der Verantwortung des Präsidiums und ist ein wichtiger Baustein zur Förderung von Diversität in der akademischen Laufbahn.

Maßnahmen für die Zielgruppe Post-Docs:

Für die Zielgruppe der Post-Docs hat der Gleichstellungsplan das primäre Ziel, optimale Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Karrieren zu schaffen, die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen und den Anteil weiblicher Lehrbeauftragter zu steigern, um eine ausgeglichene Geschlechterrepräsentation in akademischen Positionen zu fördern.

	<i>Maßnahme</i>	<i>Stand der Umsetzung</i>	<i>Zuständigkeit</i>
<i>Schaffung guter Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Karrieren</i>	Übergreifende Angebote (mit dem DBM) für Post-Docs schaffen – Bedarfe erfassen, passende Maßnahmen entwickeln für wissenschaftliche Karrierewege	zu entwickeln	Forschungsmanagement THGA
<i>Unterstützung und Sichtbarkeit für Wissenschaftlerinnen</i>	Durchführung der internationalen Ingenieurinnentagung (She Engage)	zu entwickeln	Forschungsmanagement THGA / Prof@THGA
<i>Anteil weiblicher Lehrbeauftragter erhöhen</i>	Gezielte Ansprache weiblicher Absolvent:innen als externe Lehrbeauftragte	zu entwickeln	Forschungsmanagement THGA / Prof@THGA

Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Mittelbau ist notwendig, um langfristig die Karrierechancen von Frauen zu verbessern und eine höhere Anzahl qualifizierter Bewerber:innen für Professuren zu fördern.

Ein Schwerpunkt liegt auf der Schaffung übergreifender Angebote für Post-Docs in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Bergbaumuseum (DBM). Diese Maßnahmen zielen darauf ab, Post-Docs in ihrer beruflichen Weiterentwicklung durch Weiterbildung, Vernetzung und Mentoring-Programme zu stärken.

Ein weiterer Baustein ist die Durchführung der internationalen Ingenieurinnentagung, welche eine Plattform bietet für den internationalen Austausch von Forscher:innen und Ingenieur:innen. Sie ist nicht nur eine wichtige Vernetzungsmöglichkeit, sondern auch ein Signal zur Erhöhung der Sichtbarkeit weiblicher Talente in der Wissenschaft und Industrie.

Darüber hinaus sollen durch die gezielte Ansprache von Absolventinnen qualifizierte Frauen nach ihrem Abschluss für Lehrtätigkeiten gewonnen werden, um so ihre Karriere im akademischen Bereich weiter zu fördern. Dies soll auch Vorbilder für den wissenschaftlichen Nachwuchs schaffen.

Maßnahmen für die Zielgruppe Wissenschaftlicher Nachwuchs

Für die Zielgruppe der Doktorandinnen und Doktoranden hat der Gleichstellungsplan das primäre Ziel, gute Rahmenbedingungen für die Promotion zu schaffen, die Vereinbarkeit von Promotion und Familie zu fördern und mehr Frauen zur Aufnahme einer Promotion zu ermutigen, um eine breitere und gerechtere Beteiligung in der wissenschaftlichen Gemeinschaft zu erreichen.

Ziel	Maßnahme	Stand der Umsetzung	Zuständigkeit
<i>Schaffung guter Rahmenbedingungen für Promotion</i>	Formalisierung von Betreuungsverhältnissen	zu entwickeln	Präsidium
	Sensibilisierung zum Thema Machtmissbrauch	zu entwickeln	Gleichstellung/ Forschungsmanagement
	Onboarding von Doktorand:innen zu Themenbereichen wie Karriereperspektiven, Erwerb von weiteren Qualifikationen, Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere, Mental Health	zu entwickeln	Forschungsmanagement
<i>Vereinbarkeit von Promotion und Familie fördern Mehr Frauen zur Promotion ermutigen</i>	Bedarfe abfragen und gezielte Informationen erarbeiten	zu entwickeln	Forschungsmanagement / BR
	Buddy-Programm als Mentoring light	zu entwickeln	Forschungsmanagement

Ein höherer Anteil weiblicher Promovend:innen ist eine Grundvoraussetzung für die langfristige Erhöhung des Frauenanteils im akademischen Mittelbau und in Führungspositionen. Zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist es wichtig, die Arbeitsbedingungen in den Blick zu nehmen. Der Anteil weiblicher Promovendinnen an der THGA liegt bereits bei 40%. Um diese Attraktivität aufrechtzuerhalten und die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftler:innen zu unterstützen, sind mehrere Maßnahmen zu entwickeln:

Eine der wichtigsten Initiativen ist die Formalisierung der Betreuungsverhältnisse. Diese Maßnahme zielt darauf ab, klare und transparente Vereinbarungen zu schaffen, die die Qualität der Betreuung von Doktorand:innen sichern und verbessern und gleichzeitig von der personellen Hierarchie zu entkoppeln. Darüber hinaus spielt die Sensibilisierung zum Thema Machtmissbrauch eine zentrale Rolle. Ziel ist es, eine sichere und unterstützende Umgebung für alle Promovend:innen zu gewährleisten. Ein Onboarding-Programm für Doktorand:innen wird eingeführt, um neue Promovierende zu Themen wie Karriereperspektiven, der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen, die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere sowie Mental Health zu informieren.

Die Vereinbarkeit von Promotion und Familie wird ebenfalls aktiv gefördert. Flexible Betreuungsmodelle und Unterstützungsangebote werden sichtbar gemacht, um Promovierende mit familiären Verpflichtungen die erfolgreiche Beendigung ihrer Promotion zu ermöglichen.

Die Möglichkeiten eines Buddy-Programms als "Mentoring light" soll zunächst eruiert werden, mit dem Ziel, mehr Frauen zu einer Promotion zu ermutigen.

Maßnahmen für die Zielgruppe Wissenschaftliche Mitarbeitende und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Im Fokus des Gleichstellungsplans für die Zielgruppe wissenschaftliche Mitarbeitende und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung steht die Förderung der Genderkompetenz sowie die Sensibilisierung für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Arbeitskultur.

Ziel	Maßnahme	Stand der Umsetzung	Zuständigkeit
<i>Genderkompetenz bei allen Beschäftigten fördern</i>	Regelmäßige, zielgruppenspezifische Veranstaltungen/Fortbildungen	Fortlaufend	Gleichstellung
	Handreichungen zu Themen der Antidiskriminierungsrichtlinie	zu entwickeln	Gleichstellung/ Hochschulkommunikation/ Interne Kommunikation/ AGG Beschwerdestelle
<i>Sensibilisierung neuer Mitarbeitender für geschlechter- und diversitätsgerechte Arbeitskultur</i>	Gleichstellung und Diversity-Themen im Onboarding integrieren	Fortlaufend (seit 2022)	PS/ Gleichstellung
<i>Genderneutrale Formulierung und Platzierung von Stellenausschreibungen</i>	Genderneutrale Stellenausschreibungen mit neutraler Formulierung von Kompetenzen	Fortlaufend	PS

In den zurückliegenden Jahren wurden in diesem Handlungsfeld etliche Maßnahmen realisiert und etabliert. Maßnahmen zur Entgeltgleichheit sind seit längerem durch tarifliche Strukturen realisiert. Wir wollen beitragen zu einer gender- und diversitätsgerechten Arbeitskultur für wissenschaftliche Mitarbeitende, um langfristig gleiche Karrierechancen für alle Geschlechter zu gewährleisten. Denn die Chancengleichheit im wissenschaftlichen Betrieb ist eine Voraussetzung für die Erhöhung des Anteils von Frauen in akademischen Spitzenpositionen.

Ein zentrales Anliegen ist das gesellschaftspolitische Bekenntnis zur Chancengleichheit, das durch gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen und Kompetenzförderung gestützt wird. Führungskräfte und Mitarbeitende werden fortlaufend in geschult. Neue Mitarbeitende werden im Rahmen ihres Onboardings auf die Bedeutung gender- und diversitätsgerechter Arbeitskultur für die Hochschule aufmerksam gemacht.

7. Abschluss

In Kraft getreten durch Senatsbeschluss vom 17.12.2024.

Bochum,

Prof. Susanne Lengyel

Präsidentin

Technische Hochschule Georg Agricola