



AMTLICHE MITTEILUNG

Bochum, 03.06.2019

Laufende Nr.: 07/19

Bekanntgabe des
Gleichstellungskonzepts
der THGA



Technische
Hochschule
Georg Agricola

Gleichstellungskonzept

der Technischen Hochschule Georg Agricola

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

2019 - 2024

vom 23.05.2019

**Gleichstellungskonzept
der Technischen Hochschule Georg Agricola
staatlich anerkannte Hochschule der DMT
– nachfolgend THGA –
2019 – 2024**

Inhaltsübersicht

Präambel.....	1
1. Gleichstellung an der Technischen Hochschule Georg Agricola.....	1
2. Institutionelle Gleichstellungspolitik	2
3. Analyse der Gleichstellung.....	2
3.1 Studierende an der THGA	3
3.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende, Lehrkräfte & Doktorandinnen.....	4
3.3 Professorenschaft.....	5
3.4 Besetzung von Kommissionen & Gremien	6
4. Förderung & Personalentwicklung nach Gleichstellungsaspekten	6
4.1 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen	6
4.2 Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen.....	8
4.3 Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	10
4.4 Maßnahmen zur Akquirierung und Personalentwicklung von Professorinnen	11
4.5 Besetzung von Gremien & Führungspositionen	12
4.6 Anpassung von Ordnungen, Richtlinien und Einbindung von Gleichstellungsaspekten	13
5. Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit.....	13
6. Infrastruktur	14
7. Qualitätsmanagement	14

Präambel

Für die Technische Hochschule Georg Agricola (THGA) ist die Umsetzung von Gleichstellungsaspekten im Sinne von Chancengerechtigkeit ein Schwerpunkt in ihrer alltäglichen Arbeit. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei darauf, mögliche Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts in Studium und Beruf aufzuspüren und abzubauen. Die Einflussmöglichkeiten von Frauen sollen auf den Gebieten gestärkt werden, auf denen sie deutlich unterrepräsentiert sind. Hierbei gilt der Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden, in der Professorenschaft und weiteren Führungspositionen ein besonderes Interesse.

Dazu stellt sie unter anderem ein Gleichstellungskonzept auf, das im Folgenden Zielvorgaben und Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie beinhaltet.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept ergänzt den Gleichstellungsplan von 2015, besonders durch die Konkretisierung von geplanten Zielvorgaben und Maßnahmen. Das Konzept wurde unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten (GSB) erstellt, besitzt Gültigkeit bis 2024 und wird 2022 zwischenevaluiert und in seinen Maßnahmen gegebenenfalls angepasst werden.

Das Gleichstellungskonzept gilt für alle Personalbereiche der THGA, besonders aber für die Bereiche, in denen ein Geschlecht zurzeit deutlich unterrepräsentiert ist.

1. Gleichstellung an der Technischen Hochschule Georg Agricola

Die THGA kann auf eine über 200-jährige Geschichte zurückblicken, sie hat Wurzeln, die bis zur Bergschule Bochum in das Jahr 1816 zurückreichen. Hier wurde das technische Führungspersonal für den Bergbau ausgebildet. Der Bergbau war auf Grund seiner besonderen Arbeitsbedingungen ein traditionell stark auf männliche Beschäftigte ausgerichteter Wirtschaftszweig. Diese besonderen Bedingungen haben dazu geführt, dass auch bergbaugeprägte Ausbildungsstätten, wie die THGA, über lange Jahre auch und besonders in den Leitungsebenen hauptsächlich männlich geprägt waren. Durch die fehlende Ausbildung in Bergbaufragen, aber auch das meist nur geringe weibliche Interesse an Bergbauthemen kamen die ersten Studentinnen erst 1982 an die damalige FH Bergbau. Dem entsprechend blieb es häufig bei männlichen Bewerbern um ausgeschriebene Stellen in Wissenschaft, Lehre oder Leitung.

Heute steht die THGA für die Entwicklung hin zu einer vielfältigen Hochschule für angewandte Wissenschaften, die den Anspruch hat, in ingenieurwissenschaftlicher Forschung und Lehre führend zu sein. Da eine verstärkte Ausbildung von Frauen in den angebotenen Ingenieurstudiengängen ein zentrales Ziel der Hochschule ist, konnte der Anteil der Studentinnen auf mittlerweile 14 % gesteigert werden. Auch bei der Besetzung von neuen oder freigewordenen Positionen führte eine aktive Berücksichtigung von fachlich qualifizierten Frauen dazu, das Ungleichgewicht von Frauen- und Männeranteilen abzubauen; erste Erfolge sind bereits sichtbar.

Die Ziele der Hochschule zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind:

- bestehende Benachteiligungen oder Bevorzugungen aufgrund des Geschlechtes zu beseitigen,
- auf ein geschlechtergerechtes Verhältnis bei der Besetzung von Positionen hinzuwirken,
- die Vereinbarkeit von Studium, Familie bzw. Lebenspartnerschaft und Beruf zu verbessern sowie

- einen respektvollen Umgang miteinander zu gewährleisten und vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützen.

Ein besonderes Anliegen der Hochschulleitung ist es, diese Ziele in der Alltagspraxis umzusetzen. Ansatzpunkte der zukünftigen Umsetzung sind:

- Die Ziele werden weiter in die Handlungsfelder der Hochschule integriert.
- Schon vorhandene Bausteine werden gezielt weiterentwickelt.
- Controlling-Verfahren im Sinne eines Qualitätsmanagements werden weiterentwickelt.

2. Institutionelle Gleichstellungspolitik

Die THGA verpflichtet sich dem gesellschaftspolitischen Auftrag, gerechte Chancen im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen und ist als technische Hochschule für Ingenieurausbildung besonders bestrebt, den Anteil der Frauen bei den Hochschulangehörigen dort zu erhöhen, wo Frauen deutlich in der Minderzahl sind. Dies gilt hauptsächlich für die Bereiche des hauptamtlichen Lehrpersonals / der Professorenschaft und der Studierenden.

In jedem Semester werden dazu genauere Daten dazu unter Gleichstellungsaspekten aufbereitet und können bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Die THGA hat ihre Gleichstellungsaufgaben zur Schaffung von Chancengerechtigkeit in verschiedenen Formen institutionalisiert und bringt so ihr Gesamtverständnis und ihre Haltung in Bezug auf die verschiedenen Aspekte der Gleichstellung zum Ausdruck.

- In ihrer Grundordnung sieht die THGA die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten vor und verpflichtet sich somit – auch als private Hochschule - dem LGG. Aufgaben, Wahl, Dauer der Amtszeit und Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 17 der Grundordnung der TH geregelt.
- In einem Gleichstellungsplan wurden Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind im Gleichstellungsplan der THGA aufgeführt; diese Maßnahmen werden in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten kontinuierlich durchgeführt.
- In einer Wahlordnung wurde das Verfahren zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin neu geregelt.
- Zur Unterstützung der GSB kann eine Senatskommission gebildet werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet in enger Zusammenarbeit mit dem Präsidenten der THGA und ist im Organigramm direkt diesem zugeordnet.
- Im neuen Hochschulentwicklungsplan (HEP) ist der Gleichstellungsarbeit deutlich mehr Raum eingeräumt und dieser führt explizit auch Leitideen zu Chancengerechtigkeit, Familie und Studium bzw. Beruf an.

3. Analyse der Gleichstellung

Wissenschaftliche Studien und Analysen zeigen, dass der Anteil von Frauen immer noch mit jeder Qualifikations- und Karrierestufe nach dem Studienabschluss sinkt. Durch diese „leaky pipeline“ geht erhebliches Qualifikationspotenzial für das Wissenschaftssystem verloren. An einer ingenieurwissenschaftlich orientierten Hochschule mit ca. 14 % weiblichen Studierenden

wie der THGA ist dieser Effekt sehr viel stärker. In der Professorenschaft gibt es zurzeit nur sehr wenige Professorinnen (s. Tab. 3).

Die statistischen Angaben, die die Anteile der weiblichen Studierenden bzw. Beschäftigten auswerten, beziehen sich grundsätzlich auf den Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres bzw. auf die Einschreibezahlen des entsprechenden Wintersemesters.

3.1 Studierende an der THGA

Seit 2013 ist der Anteil der Studentinnen an der THGA von 12,4 % auf 14,1 % gestiegen, ein Anstieg – wenn auch gering – der zeigt, dass erste Maßnahmen bezüglich der Anwerbung von jungen Frauen greifen.

Die Studiengänge der THGA sind den drei Wissenschaftsbereichen Georessourcen und Verfahrenstechnik, Maschinenbau und Materialwissenschaften sowie Elektro-/Informationstechnik und Wirtschaftsingenieurwesen zugeordnet.

Fasst man die Studiengänge nach entsprechenden Bereichen zusammen, so zeigt sich, dass der Anstieg der Studierendenzahlen vorwiegend auf einen entsprechenden Zuwachs in den Bereichen Georessourcen und Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen sowie Elektro-/Informationstechnik zurückführen lassen. Gerade in dem letztgenannten Studiengang ist diese Entwicklung besonders erfreulich, da auch landes- und bundesweit besonders im Elektro- und Informationstechnikbereich der Anteil der Frauen im Allgemeinen niedrig ist.

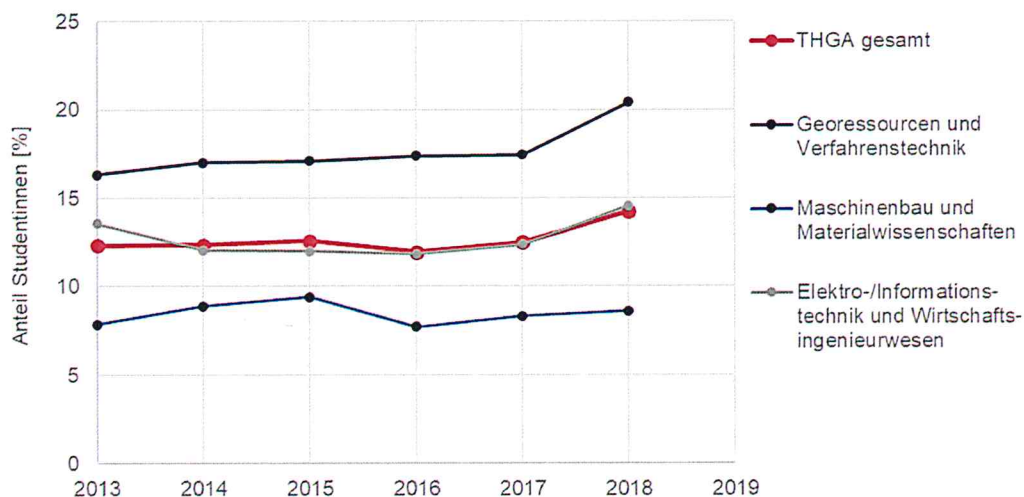


Abbildung 1 Entwicklung der Anteile von Studentinnen an der THGA sowie in einzelnen Wissenschaftsbereichen

Vergleichbar hohe Frauenanteile werden in den Bereichen Georingenieur- und Vermessungswesen, Verfahrenstechnik/ Mineral Ressource Engineering sowie in wirtschaftlich geprägten Bachelor-Studiengängen und Betriebssicherheitsmanagement erreicht. Hier liegen die aktuellen Anteile an Studentinnen i.d.R. bei etwa 20 % bis 27 % (s. Tab. 1).

Besonders für die Studienfächer Technische Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen ist jedoch der aktuelle Anteil von Studentinnen in den Master-Studiengängen (ca. 15 %) deutlich geringer als noch im Bachelor-Studiengang (24 %). Eine unbefriedigende Tatsache, die unbedingt durch Evaluationen ausgewertet werden sollte.

In den Studiengängen Elektro- und Informationstechnik (Master), Maschinenbau und Rohstoffingenieur liegt der Frauenanteil bei den Studierenden weiterhin unter 10 %.

Die folgende Tabelle stellt die Studierendenzahlen und den Frauenanteil in den einzelnen Studiengängen der THGA unterschieden nach Bachelor- und Master-Abschlüssen exemplarisch für die Jahre 2013 und 2018 dar.

Tabelle 1 Studierendenzahlen und Frauenanteile nach Studiengang

Studiengang		2013		2018	
		Anzahl Studierende	Frauenanteil in %	Anzahl Studierende	Frauenanteil in %
Abschluss: Bachelor	Rohstoffingenieur	86	7,0	113	6,2
	Elektrotechnik und Informationstechnik	354	5,6	430	11,2
	Geotechnik und Angewandte Geologie	106	13,2	103	18,4
	Maschinenbau	616	6,5	524	7,3
	Materialwissenschaften	107	14,0	134	15,7
	Steine und Erden	83	1,2	-	-
	Technische Betriebswirtschaft	300	21,7	199	24,1
	Verfahrenstechnik	266	17,3	225	20,4
	Vermessungswesen	109	34,0	140	28,6
Abschluss: Master	Betriebssicherheitsmanagement	30	26,7	41	26,8
	Elektrotechnik und Informationstechnik	26	0,0	92	3,3
	Ge Ingenieurwesen und Nachbergbau	32	21,9	68	25,0
	Maschinenbau	121	9,9	184	7,1
	Mineral Resource and Process Engineering	-	-	67	23,9
	Technische Betriebswirtschaft	94	18,1	93	15,1
	Wirtschaftsingenieurwesen	-	-	49	14,3
Gesamt:		2.330	12,4	2.462	14,1

Eine Besonderheit des Studienangebotes der THGA ist die Möglichkeit, verschiedene Studiengänge in Vollzeit-Form und/ oder Teilzeit-Form zu besuchen. Somit ist die Förderung von mehr zeitlicher Flexibilität im Studium und der Modularisierung der Studiengänge an der THGA gelebte Realität: Berufstätigen und Studierenden mit Kindern steht schon heute ein breites Fächerspektrum offen, das im Teilzeitstudium studiert werden kann (s. a. Kap. 4.2).

Beachtenswert ist der Anstieg des Anteils der berufsbegleitend Studierenden in den letzten Jahren. Von ca. 33 % im WS 2012/13 stieg er kontinuierlich auf 55 % im WS 2017/18 an.

3.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende, Lehrkräfte & Doktorandinnen

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist der Anteil der beschäftigten Frauen in den letzten Jahren gestiegen.

Tabelle 2 zeigt, dass mit wachsender Belegschaft bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden auch der Frauenanteil von 31,6 auf 37,7 % zugenommen hat.

Positiv zu bewerten ist der deutliche Zuwachs an weiblichen Lehrkräften für besondere Aufgaben: War 2015 nur eine von 5 Lehrkräften weiblich, so sind es im aktuellen Sommersemester 4 von 7.

Tabelle 2 Entwicklung der Frauenanteile bei wiss. Mitarbeitern*innen, Lehrkräften und Doktoranden*innen

Stichtag	wissenschaftliche Mitarbeiter*innen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Doktoranden*innen	
	Anzahl gesamt	Frauen %-Anteil	Anzahl gesamt	Frauen %-Anteil	Anzahl gesamt	Frauen %-Anteil
30.04.2019	61	37,7	7	57,1	5	100,0
31.12.2018	55	32,7	8	50,0	4	100,0
31.12.2017	52	36,5	9	33,3	3	100,0
31.12.2016	43	30,2	7	28,6	3	100,0
31.12.2015	38	31,6	5	20,0	3	100,0

Im Sommersemester 2019 sind aktuell 5 Frauen an der THGA beschäftigt, die auch promovieren. Die meisten Promotionsarbeiten werden – mit unterschiedlichen Verträgen – im Rahmen der Tätigkeiten an der THGA absolviert. Teilweise werden die Promotionsarbeiten auch außerhalb der THGA, z.B. an Universitäten oder im Rahmen entsprechender Industrietätigkeiten durchgeführt (s. Kap. 4.3).

3.3 Professorenschaft

An der THGA sind zurzeit 33 Professorinnen und Professoren beschäftigt. Mit 3 Frauen liegt der Anteil der Professorinnen bei 9,1 %. Diese wurden in den vergangenen 15 Jahren für folgende Lehrgebiete berufen:

- Seit 2004: eine Professorin für Technische Betriebswirtschaft (bis 2013)
- Seit 2009: eine Professorin für Technische Betriebswirtschaft
- Seit 2013: eine Professorin für Werkstofftechnik und Werkstoffinformatik
- Seit 2013: eine Professorin für Recht

Vor dem Jahr 2004 gehörten der Professorenschaft keine Frauen an. Auch heute noch sind Professorinnen mit einem Anteil von 9,1 % stark unterrepräsentiert, siehe Tabelle 3. Dies gilt besonders für den reinen Bereich der Technik.

Tabelle 3 Entwicklung der Anteile von Professorinnen

Stichtag	Professoren*innen	
	Anzahl gesamt	Frauen %-Anteil
30.04.2019	33	9,1
31.12.2018	33	9,1
31.12.2017	35	8,6
31.12.2016	36	8,3
31.12.2015	36	8,3

In der Tabelle aufgeführt sind nur die professoralen Planstelleninhaber, weiterhin gibt es aktuell noch zwei Stiftungsprofessoren, zwei Honorarprofessoren und Professoren nur mit einem Lehrauftrag.

3.4 Besetzung von Kommissionen & Gremien

Die wichtigsten ständigen Gremien und Kommissionen sind in Tabelle 4 aufgeführt. Nahezu paritätisch besetzt ist der Hochschulrat mit einer Vorsitzenden an der Spitze.

Besonders hervorzuheben ist die Tatsache, dass ab September 2019 eine Professorin als weitere Vizepräsidentin gewählt wurde (s. a. Kap. 4. 5) und somit hat sich der Frauenanteil auf 33,3 Prozent erhöht.

Tabelle 4 Aktuelle Frauenanteile in Gremien der THGA

Gremium	Mitglieder	
	Anzahl gesamt	Frauen %-Anteil
Hochschulrat	9	44,4
Senat (gesamt)	19	31,6
Senat (stimmberechtigt)	12	25,0
Senatskommission (SK I)	15	40,0
Präsidium (neu)	6	33,3

Die Senatskommission (SK I), die als unterstützende ständige Kommission eingesetzt ist, berät den Senat bezüglich der Lehre, Forschung und besonders bei der Erstellung von Ordnungen.

Weitere Kommissionen können nach Bedarf eingesetzt werden; es wird darauf geachtet, dass diese möglichst paritätisch besetzt sind (s. Kap. 4.5).

4. Förderung & Personalentwicklung nach Gleichstellungsaspekten

4.1 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Maßnahmen, die die THGA zur Akquirierung von Studentinnen durchgeführt hat bzw. die in Planung sind.

Tabelle 5 Übersicht von Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen

Maßnahme	realisiert	geplant (Termin)	verantwortlich
Girls'Day	<input checked="" type="checkbox"/>		Zentrale Studienberatung, GSB
Projekttag für Schülerinnen (z.B. Mädchen machen Technik, SchülerInnenuni)	<input checked="" type="checkbox"/>		Vizepräsident für Lehre
gezielte Veröffentlichungen auf Plattformen für Mädchen	<input checked="" type="checkbox"/>		Öffentlichkeitsarbeit
Einbindung genderspezifischer Aspekte in Beratungsangebot	<input checked="" type="checkbox"/>		Beratungsstellen
Einführung eines Schülerstudiums zu ausgewählten Studiengängen	<input checked="" type="checkbox"/>		Vizepräsident für Lehre

Maßnahme	realisiert	geplant (Termin)	verantwortlich
Neuauflage Flyer zur gezielten Ansprache von Studieninteressentinnen		<input checked="" type="checkbox"/> (WS 19/20)	GSB, Marketing & Öffentlichkeitsarb.
Beteiligung am Mentorinnenprogramm CyberMentor		<input checked="" type="checkbox"/> (März 2020)	Gleichstellungs-kommission
Coachings für Beraterinnen und Berater zu Genderaspekten		<input checked="" type="checkbox"/> (fortlaufend)	Career Service
verstärkte Evaluation zu Qualität und Wirksamkeit der Maßnahmen		<input checked="" type="checkbox"/> (fortlaufend)	GSB, Evaluationsstelle

Vorhandene Maßnahmen

- Die THGA nimmt seit vielen Jahren (2004) am **Girls'Day** teil. Der Mädchenzukunftstag ist ein wichtiges Instrument, um die Förderung von Frauenkarrieren in MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) bereits in einer frühen Lebensphase zu verstärken. Die vorgestellten Berufe erstrecken sich über eine Vielzahl von klassischen MINT-Fächern, wie beispielsweise Elektrotechnik, Geotechnik oder Rohstofftechnik.
- Zusätzlich versucht die THGA mit **Projekttagen** und gezieltem „an die Schulen“-Gehen sowie dem Abschluss von **Kooperationen** mit den Schulen, das Interesse für Mädchen an MINT Fächern zu erhöhen. Gemeinsam mit ihrer Partnerschule, dem Städtischen Gymnasium Märkische Schule Wattenscheid veranstaltet sie die Projekttag „Mädchen machen Technik“ (MMT, seit 2001) der Studiengänge Elektro- und Informationstechnik, Rohstoffingenieur, Geotechnik und Angewandte Geologie für Schülerinnen der Schulfächer Physik und Erdkunde. Durch eine SchülerInnen-Uni mittels eines Kooperationsprojekts mit einem Berufskolleg wurde im Sommersemester 2018 erstmals versucht, Frauen speziell für die Elektrotechnik zu interessieren.
- Zusätzlich wird erprobt, ob sich durch die **Veröffentlichungen** wie z. B. in den Broschüren „Mädchenmerker“ und „missING“ und im Frauenwegweiser der Stadt Bochum junge Mädchen bzw. Frauen noch gezielter ansprechen lassen.
- Bereits vor Aufnahme des Studiums profitieren Studieninteressentinnen von dem vielseitigen **Beratungsangebot** der THGA. Im Rahmen der Zentralen Studienberatung können unter anderem Möglichkeiten für zur Vereinbarung Organisation von Studium, Familie und Beruf geklärt werden. Durch die enge Kooperation der Zentralen Studienberatung mit den Studienfachberaterinnen und -beratern können spezifische Fragen zu Studiengängen und Perspektiven schnell und einfach geklärt werden. Außerdem wird den Interessentinnen im Rahmen der jeweiligen Studienberatung individuell ein Einblick in relevante Hochschuleinrichtungen, Labore oder Schnuppervorlesungen ermöglicht. So können sich insbesondere Schülerinnen, die sich in der Wahl ihres Studiums noch unsicher sind, ein genaueres Bild von Studienbedingungen und Perspektiven machen.
- Erstmals im WS 2018/19 ermöglicht die **Einführung eines Schülerstudiums** es Schülerinnen und Schülern mit Interesse an Ingenieurwissenschaften schon vor dem Schulabschluss ins Studium der THGA zu starten und Vorlesungen und Übungen an der Hochschule besuchen. Besonders wird darauf geachtet, gezielt junge Frauen anzusprechen. Sie lernen neue Wissensgebiete kennen, können ihre Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern und bekommen einen guten Einblick in den Studienalltag. Dies kann vor allem Schülerinnen Sicherheit bei der Wahl eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums geben.

Fazit

Schülerinnen und Studieninteressentinnen, die die spezifischen Angebote zur Akquirierung von Studentinnen (z. B. Girls' Day, SchülerInnen-Uni, Beratung) praktisch erlebt haben, beurteilten diese Angebote meistens sehr positiv. Daher erachtet die THGA es als sinnvoll und wichtig, die vorhandenen Maßnahmen und Projekte fortzuführen und ggf. zu erweitern.

Bis jetzt haben die Maßnahmen, um weibliche Studierende für ein Studium an der THGA zu interessieren, den prozentualen Anteil der weiblichen Studierende geringfügig erhöht.

Geplante Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils

Die THGA versucht weiterhin den Anteil an weiblichen Studierenden insbesondere in Studiengängen mit Unterrepräsentanz wie z.B. Maschinenbau und Elektro- und Ingenieurwesen zu erhöhen. Dies bleibt weiterhin ein wichtiges Ziel der THGA.

- Ein speziell auf Frauen zielender **Flyer der THGA** „Starke Frauen an einer starken technischen Hochschule“ wurde zum wiederholten Male aufgelegt. Dieser wendet sich speziell an Studieninteressentinnen und zeigt ihnen die vielseitigen Perspektiven von Ingenieurberufen auf. Dieser Flyer befindet sich zurzeit in einer Überarbeitung.
- Die THGA möchte das Programm **CyberMentor** unterstützen. Hierfür werden berufstätige MINT-Frauen aus Wirtschaft und Wissenschaft, sowie MINT-Studentinnen (ab dem 3. Fachsemester) gesucht, die sich bereit erklären an dem Mentorinnen-Programm für Schülerinnen teilzunehmen. Die GLS-Kommission wird dazu Vorschläge unterbreiten.
- Mit praxisnahen Angeboten (**Workshops, Coachings, regelmäßiger moderierter Austausch**) werden die Beraterinnen und Berater dabei unterstützt, die besonderen Informations- und Orientierungsbedürfnisse von Schülerinnen und Studentinnen zu identifizieren und in die Beratung mit einzubeziehen. Somit können spezifische Gleichstellungsaspekte verstärkt in Studienorientierungs- und Studienberatungsangeboten beachtet werden.
- Eine **verstärkte Evaluation** soll der Beurteilung von Qualität und Wirksamkeit der Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen dienen. Dies gilt grundsätzlich für alle bestehenden und insbesondere für neu eingeführte Maßnahmen wie die SchulerInnenuni oder Veröffentlichungen. Anhand der Evaluationsergebnisse soll entsprechend über die Fortführung oder die Anpassung der jeweiligen Maßnahme entschieden werden.

4.2 Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Maßnahmen, die die THGA zur Förderung von Studentinnen durchgeführt hat bzw. die in Planung sind.

Tabelle 6 Übersicht von Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen

Maßnahme	realisiert	geplant (Termin)	verantwortlich
Studierenden-Coaching unter gleichstellungsspezifischen Aspekten	<input checked="" type="checkbox"/>		Career Service
Einrichtung eines Career-Service	<input checked="" type="checkbox"/>		HS-Leitung
gezielte Ansprache geeigneter weiblicher Studierenden für das Deutschlandstipendium	<input checked="" type="checkbox"/>		HS-Marketing, Professoren*innen
Vollzeit- und berufsbegleitendes Studienangebot	<input checked="" type="checkbox"/>		Vizepräsidenten für Lehre

Maßnahme	realisiert	geplant (Termin)	verantwortlich
Stellenaufstockung im Akademischen Auslandsamt	<input checked="" type="checkbox"/>		HS-Leitung, Personalabteilung
Beratungsstelle für schwangere Studierende einschl. Beratung zum Mutterschutz	<input checked="" type="checkbox"/>		HS-Leitung
Einführung des Flexi-Studiums mit Reakkreditierung		<input checked="" type="checkbox"/> (WS 19/20)	HS-Leitung, Vizepräs. f. Lehre
Weiterentwicklung des berufsbegleitenden Studiums		<input checked="" type="checkbox"/> (fortlaufend)	HS-Leitung, Vizepräs. f. Lehre
Ausbau eines Netzwerkes mit geflüchteten und "traditionellen" Studentinnen		<input checked="" type="checkbox"/> (WS 19/20)	GSB, Akadem. Auslandsamt
Ausbau des Mentoring Programms für Studentinnen		<input checked="" type="checkbox"/> (SS 2020)	Gleichstellungs- kommission
Konzepterstellung "Studierende mit Kind"		<input checked="" type="checkbox"/> (WS 19/20)	zentrale Studienberatung

Vorhandene Maßnahmen

- Ein Baustein der Betreuung im Studium ist das **Studierenden-Coaching** an der THGA. Hier wird speziell auf das Selbstbild der Studentinnen und Absolventinnen in einem technisch/männlich orientierten Berufsfeld eingegangen. Es wird die Möglichkeit einer intensiven Reflektion des Konfliktfeldes zwischen der eigenen, häufig traditionell weiblichen Sozialisation und dem Rollenbild des Ingenieurs /In geboten.
- Im **Career-Service** werden neben den klassischen Diensten wie Bewerbungsmappen-Check und Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch auch persönliche Coachings zur Erarbeitung von Zukunftsperspektiven der Studierenden angeboten.
- Um die Zahl der Teilnehmerinnen am **Deutschlandstipendium** wieder zu erhöhen, werden die weiblichen Studierende gezielt angesprochen.
- Das **berufsbegleitende Studium/ Teilzeitstudium** an der THGA ist ein wichtiges (Alleinstellungs-) Merkmal und bietet die Möglichkeit, das Hochschulstudium mit Familie und/oder Berufstätigkeit zu besser zu vereinbaren. Das Teilzeitstudium ist zusammen mit den Blended-learning und weiteren Online-Angeboten ein bewusster Schritt, um auf die erhöhten Zeitbedarfe in Beruf/ Familie und Studium zu reagieren. Durch das Teilzeitstudium werden den Anforderungen von Studierenden besonders Rechnung getragen.
- Eine weitere **Stellenaufstockung im Akademischen Auslandsamt** der THGA für die besondere Betreuung von Studentinnen mit Migrationshintergrund erfolgte im Jahr 2017.
- Eine **Beratungsstelle für schwangere Studierende** und zu Fragen des **Mutterschutzes** wurde eingerichtet.

Fazit

Die Beratungsangebote werden von den Studierenden positiv aufgenommen und bewertet. Es gibt bei der Bewertung der Beratungsstellen keine signifikanten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Studierenden.

Geplante Maßnahmen

- Ein weiterer Schritt in Richtung **Vereinbarkeit** ist die Einführung von flexiblen Studienformaten (**sog. Flexi-Studium**). Durch Modularisierungen im Sinne eines Baukastensystems sollen zukünftige Wechsel von Teil- und Vollzeitangeboten im Studium

erleichtert werden. Die Einführung des Flexi-Studiums wird mit der Reakkreditierung im WS 2019/20 beginnen.

- Die **Weiterentwicklung von zeitlicher Flexibilität im Sinne eines berufsbegleitenden Studiums** gehört zu den zentralen Entwicklungsprojekten der THGA. Die Entwicklung der Studierendenzahlen zeigt, dass der Bedarf am Teilzeitstudium wächst. So gaben bei der Immatrikulationsbefragung im WS 2017/18 fast 90 Prozent an, dass sie bei der Einschreibung berufstätig waren. Rund 10 Prozent der Studierenden haben bereits Kinder, was erhöhte Anforderungen an die Vereinbarkeit des Studiums nicht nur mit dem Beruf, sondern auch mit der Familie stellt. Die THGA wird sowohl das berufsbegleitende Studium in den nächsten Jahren gezielt weiterentwickeln.
- Im Rahmen der Aktivitäten der THGA steht u.a. das Thema „**Integration durch Bildung**“. Seit Februar 2016 bietet die Hochschule in Kooperation mit den Jobcentern geflüchteten Menschen die Möglichkeit eines Einstiegs in ein Studium. Dieses Projekt wurde seitens politischer Akteure hoch gelobt. Geplant ist ein **Netzwerk mit weiblichen Geflüchteten** und den „traditionellen“ Studentinnen im Sinne von Patenschaften usw. aufzubauen. Diese geplante Aktivität wird besonders von unseren Stakeholdern begrüßt und es ist mit einer besonderen, auch finanziellen Unterstützung seitens der RAG-Stiftung und der Gewerkschaft der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie zu rechnen.
- Ein **Ausbau des Mentoring Programms** für Studentinnen ist angedacht. Hierzu wird die Gleichstellungskommission Vorschläge erarbeiten und Möglichkeiten aufzeigen.
- Geplant ist die Erstellung eines umfassenden Konzeptes „**Studierende mit Kind**“, das durch verschiedene gebündelte Maßnahmen zur gezielten Unterstützung der Studierenden mit Kind beitragen soll. Hierzu haben die Mitarbeitenden der „Zentralen Studienberatung“ erste zu diskutierende Vorschläge erarbeitet.

4.3 Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Tabelle 7 zeigt die Maßnahmen, die die THGA zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt hat bzw. die in Planung sind.

Tabelle 7 Übersicht von Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Maßnahme	realisiert	geplant (Termin)	verantwortlich
Schaffung zweier Stellen in der Personalabteilung	<input checked="" type="checkbox"/>		Personalabteilung
Beschreibung von "Karrierepfaden" im Hochschulentwicklungsplan (HEP)	<input checked="" type="checkbox"/>		Vizepräsident für HE
Beitritt zum Dual Career Netzwerk Ruhr	<input checked="" type="checkbox"/>		Hochschulleitung
Betreuung durch Career Service Center	<input checked="" type="checkbox"/>		Career Service
Individuelle Teilzeit-Angebote bei Promotionen außerhalb der THGA	<input checked="" type="checkbox"/>		Personalabteilung/ Vorgesetzte
Verstärkung und Institutionalisierung der Kooperationen mit Universitäten		<input checked="" type="checkbox"/> (WS 19/20)	GS-Kommission, Professoren*innen
Erweiterung des Coaching-Angebotes		<input checked="" type="checkbox"/> (WS 19/20)	Career Service, GS-Kommission

Vorhandene Maßnahmen

- Grundsätzlich werden Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Stellenbesetzungs-verfahren so gestaltet, dass die angemessene Beteiligung von Frauen an Auswahlverfahren gefördert und die Einstellungschancen von Frauen erhöht werden. In der **Personalabteilung** wurden **zwei neue Stellen** geschaffen, einmal zur gezielten Personalentwicklung und zum zweiten zur Betreuung von Stellenbesetzungen und Ausschreibungen.
- Die THGA hat, um qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs in allen Handlungsfeldern (Lehre, Forschung, Transfer, Administration etc.) für sich zu gewinnen und durch die Eröffnung attraktiver Perspektiven und Rahmenbedingungen dauerhaft an sich zu binden, im Hochschulentwicklungsplan **Karrierepfade** mit Qualifikationsanforderungen und Aufgaben definiert. Durch die hochschulweite Koordination wird der Prozess verstetigt und zu koordiniert.
- Mit dem Beitritt zum **Dual Career Netzwerk Ruhr** (DCN Ruhr) am 23. Juni 2017 hat die THGA ein weiteres Angebot erschlossen. Für die Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind die beruflichen Perspektiven der Partner oft ebenso ausschlaggebend wie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das DCN Ruhr initiiert Kontakte zu Personalverantwortlichen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung im Ruhrgebiet.
- Die THGA hat ein **Career Service Center** eingerichtet, welches Nachwuchswissenschaftlerinnen auch in Fragen ihres beruflichen Werdegangs beraten und entsprechende **Coaching-Angebote** unterbreiten kann. Für die Besetzung hat die THGA eine neue Stelle geschaffen.
- Findet die Promotionstätigkeit nicht im Rahmen der Beschäftigung an der THGA statt, so kann für den Zeitraum der Promotion **individuell eine Entlastung an der THGA** durch entsprechende (teilweise) Reduzierung von Stunden vereinbart werden. Somit werden Promotionsvorhaben in Kooperation mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen oder der Industrie aktiv unterstützt.

Geplante Maßnahmen

- Zurzeit gibt es an der THGA 5 Doktorandinnen als Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in **Kooperationen mit Universitäten** auf ihre Promotion hinarbeiten (s. Tab. 2). Die Kooperationen bestehen bisher nur durch individuelle Kontakte zwischen unseren Hochschulprofessoren und -professorinnen, was eine bisher unbefriedigende Lösung ist, sowohl für die vertragliche Ausgestaltung als auch für den Informationsaustausch aller Beteiligten. Geplant ist aber diese individuellen Kontakte weiter auszubauen und auf eine institutionalisierte Ebene mit vertraglichen Angleichungen zu bringen.
- Eine **Erweiterung des Coaching-Angebotes**, u.a. um Promovendinnen auf Berufungsverfahren vorzubereiten, ist ebenso geplant. Hierzu sollen besondere Bedarfe vorab abgefragt werden.
- **Synergien** zu den Fördermaßnahmen können mit dem Deutschen Bergbau-Museum (DBM) genutzt werden. Neben der THGA ist das DBM die zweite Säule der DMT-Gesellschaft.

4.4 Maßnahmen zur Akquirierung und Personalentwicklung von Professorinnen

Tabelle 8 zeigt die Maßnahmen, die die THGA zur Akquirierung und Personalentwicklung von Professorinnen durchgeführt hat bzw. die in Planung sind.

Tabelle 8 Übersicht von Maßnahmen zur Akquirierung und Personalentwicklung von Professorinnen

Maßnahme	realisiert	geplant (Termin)	verantwortlich
Bewerbung und Durchführung von Weiterqualifizierung durch "Karrierewege FH-Professur"	<input checked="" type="checkbox"/>		Vizepräses. f. HE
Auswertung von Datenbanken, Netzwerke und akademische Bewerbungsportale für Frauen	<input checked="" type="checkbox"/>		GSB
aktive Ansprache und Bewerbungsaufforderung von Frauen in Stellenausschreibungen	<input checked="" type="checkbox"/>		Personalabteilung (PS), GSB
Einbringung der Genderfokussierung in die Berufsordnung	<input checked="" type="checkbox"/>		GSB
Ausbau von Fortbildungsmaßnahmen		<input checked="" type="checkbox"/> (WS 19/20)	HS-Leitung, PS, Career Service

Vorhandene Maßnahmen

- Um auch dem Ziel den Frauenanteil in der Professorenschaft zu erhöhen näher zu kommen und promovierte Kolleginnen schon bei der Bewerbung anzusprechen und weiter zu qualifizieren, wurden **Stellenangebote mit dem Hinweis auf Weiterqualifizierungsmöglichkeiten** durch das Landesprogramm „**Karrierewege FH-Professur**“ ausgeschrieben.

Mit diesem Programm soll der Frauenanteil in der Professorenschaft erhöht werden. Eine besondere Rolle wird die Gewinnung von Professorinnen für technische Fächer spielen. Die THGA beteiligt sich seit 2017 aktiv mit zwei promovierten Kolleginnen an dem Landesprogramm.

- Bei den Berufsungsverfahren werden gezielt **Datenbanken, Netzwerke und akademische Bewerbungsportale** für Frauen ausgewertet.
- Um das Verfahren darüber hinaus positiv zu gestalten, werden z. B. schon zu Beginn des konkreten Verfahrens fachlich, einschlägig ausgewiesene Wissenschaftlerinnen proaktiv angesprochen und **zur Bewerbung aufgefordert**.
- Die **Berufsordnung der THGA** wurde durch eine Senatskommission geändert. Es wurde besonderer Wert auf eine deutliche Gleichstellungsfokussierung gelegt, z. B. bei der Ausschreibung, der Durchführung und der Zusammensetzung der Berufungskommissionen.

Geplante Maßnahmen

- **Fortbildungsmaßnahmen** für Führungskräfte in Leitungsfunktionen sowie für die Vorsitzenden von Berufungskommission bezüglich Gleichstellungsaspekten z.B. in Berufsungsverfahren sollten verstärkt öffentlich gemacht und wahrgenommen werden. Die GSB wird eine Übersicht zu diesbezüglichen Fortbildungsmaßnahmen zusammenstellen bzw. auch Akteurinnen und Akteure zu diesen Themen einladen.

4.5 Besetzung von Gremien & Führungspositionen

Bei der Besetzung von Gremien und Kommission wird durch **verschiedene Ordnungen** festgelegt, dass diese möglichst geschlechterparitätisch zu besetzen sind (s. Tab. 4). Dieses Postulat ist aber aufgrund der geringeren Anzahlen von Frauen am wissenschaftlichen Personal nicht immer durchzuführen; zumindest sollten in jedem Fall die Gründe, die eine Parität nicht zulassen, dokumentiert werden.

In der letzten Hochschulwahlversammlung vom 09.05.2019 wurde erstmalig eine **Professorin als Vizepräsidentin** in das Leitungsteam der Hochschule gewählt. Somit konnte zusätzlich zur Vizepräsidentin für Haushalt und Verwaltung eine weitere Frau für eine Führungsposition im Präsidium gewonnen werden. Der Anteil von Frauen im Präsidium beträgt ab dem WS 2019/20 somit 33,3 %.

4.6 Anpassung von Ordnungen, Richtlinien und Einbindung von Gleichstellungsaspekten

Vorhandene Maßnahmen

Diverse Ordnungen und Richtlinien wurden erlassen oder angepasst:

- **Einschreibeordnung**; jetzt ist auch eine Teilnahme an Prüfung möglich bei Beurlaubung wegen Mutterschutz, Elternzeit, Care-Arbeit usw.
- **Mutterschutzordnungen** (s. 4.2); Informationen diesbezüglich werden in der Zentralen Studienberatung bereitgestellt bzw. eine weitere Ansprechpartnerin ist benannt.
- Richtlinie „**Respektvolles und kollegiales Miteinander am Arbeitsplatz**“; dabei ist jegliche Art von Diskriminierung und sexueller Belästigung untersagt und wird geahndet.
- **Sprachleitfaden**; hier werden Hinweise für einen ‚gendergerechten‘, auch nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch aufgeführt und alle Ordnungen wurden bzw. werden entsprechend ‚gendergerecht‘ formuliert.

Geplante Maßnahmen

- Bisher werden Gleichstellungsaspekte schon bei fast allen **Evaluationen** eingesetzt, häufig allerdings nur in quantitativer Analyse. Hier müssten deutlich unter Hilfestellung der GLS-Kommission einschlägigere Formulierungen gewählt bzw. Aspekte abgefragt und ausgewertet werden.
- In der **Lehre** und in der **Forschung** wurden **Gleichstellungsaspekte** bisher nur defizitär behandelt. Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten an die Studiengangsleiterinnen und -leiterinnen wurden zwar teilweise schon positiv zur Kenntnis genommen, aber eine Umsetzung z. B. in Bachelor- oder Masterarbeiten wurde bisher noch nicht genügend erreicht oder dokumentiert. Ein Austausch der Gleichstellungskommission diesbezüglich mit den Studiengangsleiterinnen und -leiterinnen ist wünschenswert und ist für das kommende Semester zu planen.

5. Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit

Die THGA fördert die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, sich als familienfreundliche Hochschule in der Region zu platzieren.

Die Trägerin DMT-LB und mit ihr die THGA und das Deutsche Bergbau-Museum Bochum wurden schon mehrfach und zuletzt 2018 mit dem TOTAL E-QUALITY-Zertifikat wegen ihrer Anstrengungen und Erfolge bezüglich Chancengleichheit ausgezeichnet. TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Genderkomponente (Equality). Lobend erwähnt wurde in der Begründung der Jury, dass *„im traditionell stark männlich geprägten Montanwesen Chancengleichheit bereits in vielen Handlungsfeldern um (-gesetzt) ist. Positiv hervorzuheben sind die unternommenen Anstrengungen im Bereich der Nachwuchsförderung“* (Jury-Begründung Juli 2018).

- Der „**PME-Familienservice**“, ein Dienstleister für Beratung in allen Lebenslagen unterstützt die Beschäftigten mit Informationen und Hilfsmaßnahmen zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienangehörigen. Ebenso können Coaching-Angebote vermittelt werden.
- Mit **Gleitzeit- Teilzeit und Telearbeitsmodellen** (Home Office) werden individuelle Lösungen der Arbeitszeitregelungen ermöglicht:
Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Teilzeitkräfte in der Gleitzeitregelung z.B. ihre Arbeitszeit in Absprache auf beliebige Tage in der Woche verteilen. Dabei werden Wechsel von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt möglichst erleichtert. Auch eine alternierende Telearbeit ist in Absprache mit dem Vorgesetzten möglich und kann flexibel gestaltet werden. Seit 2015 hat sich die Zahl der Mitarbeitenden in Telearbeit mehr als verdoppelt.
- Zudem gewährleistet die THGA teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die **gleichen Fortbildungsmöglichkeiten** wie Vollzeitbeschäftigten. Sie setzt sich dafür ein, dass sich Telearbeit- und Teilzeitbeschäftigungen oder Elternzeiten nicht negativ auf Karrierechancen auswirken.
- Die Möglichkeit zur **Elternzeit** wird sowohl von weiblichen als auch von immer mehr männlichen Mitarbeitern genutzt. Beispielsweise haben im Zeitraum von 2015 bis 2017 11 Mitarbeitende der THGA Elternzeit genommen, davon 6 weibliche und 5 männliche Mitarbeitende. Der den Wiedereinstieg aus der Elternzeit wird durch die Möglichkeit der Teilzeit in der Elternzeit mit Telearbeitsanteil erleichtert. Dieses Angebot wurde im Betrachteten Zeitraum von knapp der Hälfte der Beschäftigten genutzt.

6. Infrastruktur

Diverse Infrastrukturmaßnahmen wurden in den letzten Jahren in Bezug auf Sicherheitsaspekte und Familienfreundlichkeit durchgeführt.

- Ein **Sicherheitsdienst** wurde eingerichtet und ist von 8 – 22 Uhr jederzeit erreichbar.
- Für Mütter und Väter mit Babys gibt es an der einen gesonderten **Still- und Wickelraum**. Im vorderen Bereich des Raumes befinden sich ein Wickeltisch und ein Ruhesessel, auf dem Babys bequem gestillt werden können. Durch eine Schiebetür davon abgetrennt schließt sich im hinteren Teil ein barrierefreies WC an.
- Für Situationen, in denen Eltern ihre Kinder mit zum Arbeitsplatz bringen müssen, wurde in Zusammenarbeit mit den Werkstätten des Deutschen Bergbau-Museums ein **Spielmobil** angeschafft, das alle Beschäftigten der THGA nutzen können. Das enthaltene Spielzeug ist für Kinder unterschiedlicher Entwicklungsstufen geeignet ist.

7. Qualitätsmanagement

Die THGA verpflichtet sich seit Jahren dem Anliegen, die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit für ihre aktuellen und potenziellen Mitglieder auszubauen.

Seit 2015 werden die Zielvorgaben und Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie im Gleichstellungsplan der THGA festgelegt.

Um im Rahmen des Qualitätsmanagements keine Doppelstrukturen entstehen zu lassen, ist vorgesehen, bei der Neuformulierung des Gleichstellungsplans im WS 2019/20 das vorliegende Gleichstellungskonzept in den Gleichstellungsplan zu integrieren. Dies bedeutet,

dass der Gleichstellungsplan bei Unterpunkten zu den Zielen und Maßnahmen im Sinne dieses Gleichstellungskonzeptes ergänzt wird.

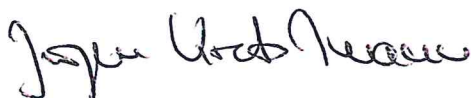
Damit ist garantiert, dass dieses Konzept im Sinne des Qualitätsmanagements regelmäßig überprüft und fortgeschrieben wird:

- Das vorgelegte Gleichstellungskonzept wird auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von der Hochschulleitung aufgestellt und beschlossen.
- Die Hochschulleitung wacht über die Durchführung des Gleichstellungskonzeptes und berichtet einmal im Jahr dem Senat über dessen Umsetzung.
- Die Hochschulleitung stellt der Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungskommission und dem Senat jährlich ein Reporting zu gleichstellungsbezogenen Aspekten zur Verfügung.

Zudem erstellt die Hochschulverwaltung in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstrukturen und eine Übersicht über die Promotionen sowie Absolventinnenquoten. Die Gleichstellungskommission wird als ständige Kommission eingerichtet, da die Gleichstellungsbeauftragte ihre Funktion nicht hauptberuflich, sondern neben ihrer Tätigkeit an der THGA ausübt.

Das Gleichstellungskonzept wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der THGA veröffentlicht. Es tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft und soll nach Ablauf von drei Jahren von der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungskommission auf seine Wirksamkeit überprüft und entsprechend von der Hochschulleitung fortgeschrieben werden.

Bochum, 23.05.2019



Prof. Dr. Kretschmann

Der Präsident

Technische Hochschule Georg Agricola