

# Gleichstellungskonzept für Parität Technische Hochschule Georg Agricola Bochum

Zur Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen.

---

---



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Struktur und Ausgangssituation an der THGA</b> .....	2
Moderne, gleichstellungsaktive Ingenieurhochschule .....	3
THGA auf dem Weg zum Professorinnenprogramm .....	4
<b>2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der THGA</b> .....	4
2.1 Professorinnen .....	5
2.2 Doktorandinnen und Postdocs .....	9
2.3 Lehrbeauftragte .....	11
2.4 Studentinnen und Absolventinnen .....	12
2.5 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung .....	16
<b>3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der THGA</b> .....	18
<b>4. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen</b> .....	18
I. Handlungsfeld Professorinnen und Berufungsverfahren .....	18
II. Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs .....	19
III. Handlungsfeld Studentinnen und Absolventinnen .....	20
IV. Handlungsfeld Gesamte Hochschule .....	21
<b>5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen</b> .....	22
I. Handlungsfeld Professorinnen und Berufungsverfahren .....	23
II. Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs .....	23
III. Handlungsfeld Studentinnen und Absolventinnen .....	24
IV. Handlungsfeld Gesamte Hochschule .....	24
<b>6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität an der THGA</b> .....	25

# 1. Struktur und Ausgangssituation an der THGA

Die Technische Hochschule Georg Agricola ist eine private, staatlich anerkannte Hochschule der DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung (DMT-LB) und wird gemäß § 81 HG NRW staatlich refinanziert. Sie verfügt über ein eigenständiges, transparentes Leitungsgremium bestehend aus Hochschulrat, Hochschulversammlung und Senat, die gemeinsam die Entwicklung der Hochschule gestalten. Sie ist Teil der DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH (DMT-LB), einer gemeinnützigen Trägerin, die neben der THGA auch das Deutsche Bergbau-Museum Bochum verantwortet. Die DMT-LB steht für eine partnerschaftliche Verbindung von Bildung, Forschung und Wissenschaftskommunikation sowie für hohe Qualitätsstandards und regelmäßige Zertifizierungen, darunter das Total E-Quality-Prädikat. Diese strukturierte Einbettung – getragen von den Werten Menschlichkeit, Wertschätzung und Chancengleichheit – stärkt die THGA auf ihrem Weg, eine vielfältige, zukunftsorientierte und attraktive Arbeitgeberrin und Bildungseinrichtung zu sein.

Die Technische Hochschule Georg Agricola (THGA) blickt auf mehr als zwei Jahrhunderte herausragender Geschichte, ingenieurwissenschaftlicher Exzellenz und gesellschaftlicher Verantwortung zurück. Gegründet im Jahr 1816 als Bergschule in Bochum, zählt sie heute zu den ältesten und traditionsreichsten Hochschulen Deutschlands und ist fester Bestandteil der Bildungs- und Forschungslandschaft in Nordrhein-Westfalen. Was als Ausbildungsstätte für das Führungspersonal des Bergbaus begann, hat sich im Laufe der Jahre zu einer modernen, innovativen und international vernetzten Ingenieurhochschule entwickelt, die mit praxisorientierter Ausbildung und anwendungsbezogener Forschung aktiv zur Bewältigung der großen transformativen Herausforderungen unserer Zeit beiträgt.

Die THGA zählt derzeit rund 2150 Studierende, 36 Professor:innen und etwas 280 Mitarbeitende in Wissenschaft, Technik und Verwaltung. Das kostenfreie Studienangebot umfasst 9 Bachelor- und 6 Masterstudiengänge in den Wissenschaftsbereichen Georessourcen und Verfahrenstechnik, Maschinenbau und Materialwissenschaften, Elektro-/Informationstechnik sowie Wirtschaftsingenieurwesen. Praxisorientierung ist ein zentrales Merkmal: Rund 80 Prozent der Abschlussarbeiten sind an realen Fragestellungen aus Unternehmen ausgerichtet. Forschung und Entwicklung an der THGA sind anwendungsorientiert und interdisziplinär – mit Schwerpunkten von innovativen Werkstoffen bis zu Digitalisierung und Industrie 4.0. Bundesweit einzigartig ist das Forschungszentrum Nachbergbau, das interdisziplinär an der Bewältigung grundlegender Herausforderungen des Montanbereichs arbeitet. So nimmt die THGA eine Vorreiterrolle in der Entwicklung nachhaltiger Lösungen für globale Herausforderungen wie Energiewende, Ressourcenschutz, Umweltbildung, Arbeitssicherheit und Digitalisierung ein.

Ihre gesellschaftliche Verantwortung nimmt die THGA in vielfältiger Weise wahr. Die Hochschule steht für eine ganzheitliche, wertorientierte Ingenieurausbildung, die Studierenden technisches Wissen ebenso wie ein Verständnis für gesellschaftliche Wirkung, Verantwortung und Teilhabe vermittelt. Dieses Selbstverständnis prägt auch das Engagement für die Stadt und die Region: Gemeinsam mit der Stadtverwaltung, Partnerhochschulen und Institutionen

beteiligt sich die THGA als Mitglied im Wissensverbund UniverCity maßgeblich an der Entwicklung des Innovations- und Bildungsstandorts Bochum. Die Hochschule fördert systematisch eine offene Innovations-, Transfer- und Gleichstellungskultur. Dazu zählen u. a. das MINT-Bildungscluster sowie das Netzwerk ‚Besser Miteinander‘, das sich gezielt für Antidiskriminierung, Vielfalt und Gleichstellung einsetzt.

### Moderne, gleichstellungsaktive Ingenieurhochschule

Historisch war der Bergbau, und mit ihm die THGA, eine von Männern dominierte Domäne. Diese Prägung entstand aufgrund der Arbeitsbedingungen und der geringen Beteiligung von Frauen an bergbaulicher Ausbildung. Erst 1972 begannen die ersten Studentinnen an der damaligen Fachhochschule Bergbau ein Studium. Auch in Wissenschaft, Lehre und Leitung spiegelte sich diese Männerdominanz über viele Jahre hinweg. Obgleich das Studiengangsportfolio in den darauffolgenden Jahren weiter ergänzt wurde, so blieb doch die Verortung in den Ingenieurwissenschaften, die in Deutschland traditionell sehr geringe Anteile weiblicher Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen aufweisen.

Mit der fortlaufenden Entwicklung zur modernen und offenen Hochschule rückt die THGA Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt heute ins Zentrum ihrer Hochschulkultur. Die Gleichstellung der Geschlechter ist dabei ein grundlegendes Prinzip und eine zentrale Aufgabe der Hochschule. Sie setzt sich dafür ein, allen Hochschulangehörigen – Studierenden, wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie Lehrenden – eine diskriminierungsfreie Arbeits-, Lern- und Forschungsumgebung zu bieten, die Potenziale und Talente jedes Einzelnen gleichermaßen anerkennt und wertschätzt.

Das Engagement der THGA für Gleichstellung ist tief in ihrer Qualitäts- und Unternehmenskultur verankert und wird regelmäßig durch externe Auszeichnungen bestätigt: So erhielt die Trägerin DMT-LB im Jahr 2024 zum fünften Mal in Folge das renommierte Total E-Quality-Prädikat. Dieses Zertifikat honoriert Organisationen, die Chancengleichheit und Vielfalt umfassend in den Bereichen strukturelle Verankerung, gesellschaftspolitisches Bekenntnis, Personalplanung, Institutionalisierung und Verhaltenskodex verankert haben.

Mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtung zu gendergerechten Berufungsverfahren bekräftigt die THGA ihr besonderes Engagement, die Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen systematisch zu fördern und damit die Gleichstellung als zentralen Pfeiler ihres Handelns zu etablieren.

Seit dem 1. Januar 2025 gilt an der THGA das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW), das die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule verbindlich regelt. Ergänzend konkretisiert der aktuelle Gleichstellungsplan 2025–2029 die hochschuleigene Antidiskriminierungsrichtlinie in der Dimension Geschlechtergerechtigkeit und verankert diese verbindlich in der Hochschulentwicklung. Dabei war der partizipative Prozess unter Einbeziehung aller Statusgruppen – Studierende, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeitende sowie Professor:innen bei der Erarbeitung des

Gleichstellungsplans zentral. Darüber hinaus wurden die Beschäftigten- und Studierendenzahlen sowie Evaluationsergebnisse umfangreich ausgewertet.

### THGA auf dem Weg zum Professorinnenprogramm

Die Analyse des Status-Quo ist auch in dem vorliegenden Gleichstellungskonzept für die Parität an der THGA zentral. In Gesprächen, aber auch in der Analyse von Daten wurden Stärken und Schwächen eruiert, Bedarfe identifiziert und Maßnahmen festgehalten. Dieser Prozess verdeutlicht, dass Gleichstellung an der THGA nicht als Randthema, sondern als integraler Bestandteil der Hochschulentwicklung verstanden wird.

Vor diesem Hintergrund sieht die THGA im Professorinnenprogramm 2030 eine große Chance, ihre besondere Ausgangslage zu nutzen: Die historisch bedingte Unterrepräsentanz von Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Professuren soll gezielt verringert und die gleichstellungspolitischen Strukturen nachhaltig gestärkt werden. Mit klaren rechtlichen Grundlagen, starken Netzwerken und einer partizipativ gelebten Gleichstellungskultur verfügt die THGA über die Voraussetzungen, um sowohl die Förderung qualifizierter Wissenschaftlerinnen als auch den Ausbau tragfähiger Gleichstellungsstrukturen erfolgreich umzusetzen.

## 2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der THGA

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Abbau struktureller Benachteiligung sind an der THGA institutionell fest verankert. In den vergangenen Jahren hat sich das Bewusstsein für Gleichstellung spürbar erweitert, sicherlich auch mit der Wahl einer Hochschulpräsidentin. Zugleich bleibt die Notwendigkeit struktureller Veränderungen bestehen – etwa mit Blick auf die Unterrepräsentanz von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, die geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren oder die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie.

Die THGA verfolgt einen kulturbezogenen Gleichstellungsansatz: Geschlechtergerechtigkeit soll nicht nur durch individuelle Fördermaßnahmen, sondern durch eine chancengerechte Gestaltung von Arbeits- und Studienbedingungen erreicht werden. Es zeigt sich eine große Offenheit gegenüber Gleichstellungsthemen – sowohl in Leitungsebenen als auch bei Mitarbeitenden. Formate wie interne Fortbildungen, Netzwerktreffen oder auch die partizipative Erarbeitung des neuen Gleichstellungsplans stärken das gemeinsame Verständnis und die Bereitschaft zur Mitgestaltung. Auch die Antidiskriminierungsarbeit ist in den letzten Jahren deutlich in den Fokus gerückt, so dass neben Richtlinien und Ansprechstellen auch Präventionsangebote aufgebaut wurden.

Gleichzeitig bestehen Herausforderungen: Durch ihren Status als private, aber staatlich finanzierte Hochschule ist der THGA häufiger der Zugang zu Sondermitteln des Landes nicht möglich. Die THGA ist eine kleine Hochschule mit entsprechend geringen Ressourcen, so dass viele Maßnahmen über Netzwerkpartner:innen oder in kleinem Umfang realisiert werden, was immer die Kapazität und das Engagement der Kolleg:innen voraussetzt. Die inhaltliche

Fokussierung der Hochschule auf noch immer männlich dominierte Ingenieurstudiengänge, die historischen Wurzeln im Bergbau, aber auch typische Schwierigkeiten von Hochschulen wie die strukturelle und personelle Fluktuation, etwa durch Projektstellen und temporäre Arbeitsverhältnisse, erschweren kurzfristige Veränderungen. In der Lehre und Forschung fehlt es mitunter noch an systematischer Berücksichtigung von Gleichstellungsperspektiven – beispielsweise bei der Entwicklung neuer Forschungsschwerpunkte, bei der Hochschuldidaktik oder in der Studienberatung. Und auch die systematische Schulung von Führungskräften in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit steht noch aus.

Derzeit eröffnet sich aber auch die wichtige Möglichkeit, zentrale Zukunftsthemen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit oder Internationalisierung mit Geschlechtergerechtigkeit zu verbinden. Die zunehmende Diversität unter Studierenden, Mitarbeitenden und Lehrenden stärkt diesen Anspruch. Mit dem weiteren Ausbau des Gleichstellungsmonitorings, gezielten Fortbildungen sowie der Entwicklung gendergerechter Lehre können nicht nur strukturelle Veränderungen angestoßen, sondern auch kulturelle Wandlungsprozesse gefördert werden. Gerade im ingenieurwissenschaftlichen Umfeld bietet das Monitoring einen wichtigen Hebel: Datenbasierte Argumente schaffen Transparenz und machen Gleichstellung als Rationalitätsprinzip sichtbar. Zugleich bleibt die Förderung einer inklusiven, wertschätzenden Haltung eine langfristige Aufgabe, die institutionelle Unterstützung und kontinuierliche Sensibilisierung voraussetzt.

Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die Stärken, Schwächen und Chancen in Bezug auf die einzelnen Zielgruppen innerhalb der Hochschule erörtert.

## 2.1 Professorinnen

Die THGA entstammt dem sehr männlich dominierten Bereich des Bergbaus und diese historische Struktur ist nicht einfach aufzubrechen. Erst 2004 wurde die erste Professorin an die damalige Technische Fachhochschule berufen, welche das Fach Technische Betriebswirtschaft (bis 2013) lehrte. Es folgten einzelne Berufungen von weiblichen Professorinnen 2009 – ebenfalls für Technische Betriebswirtschaft – 2013 (Werkstofftechnik und Werkstoffinformatik) und 2013 (bis 2019 für Recht). Von 2021 bis 2025 folgten dann die Berufung von vier Professorinnen<sup>12</sup>.

An der THGA besteht weiterhin eine deutliche Überrepräsentation männlicher Professoren. Im Sommersemester 2025 waren 5 der 36 Professuren (14%) von Frauen besetzt, ein Anteil, der sich seit Jahren nur langsam verändert. Zum Vergleich: Laut Statistischem Bundesamt waren Ende 2023 im gesamten Bundesgebiet 29% der Professuren von Frauen besetzt und im Ingenieurwesen 16%, beide mit einem Zuwachs in den letzten Jahren.<sup>3</sup> Eine Steigerung des Anteils

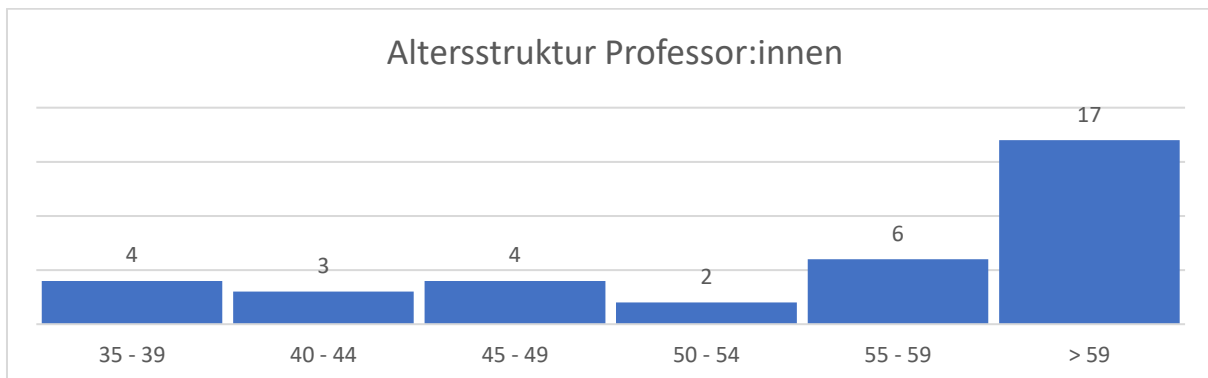
---

<sup>1</sup> Insgesamt wurden in diesem Zeitraum acht Professor:innen berufen.

<sup>2</sup> Interview mit zwei dieser Professorinnen im Jahresbericht 2024: [https://www.thga.de/fileadmin/web-site/Formulare/Publikationen\\_divers/Jahresberichte/Jahresbericht%202024%20-%20Technische%20Hochschule%20Georg%20Agricola.pdf](https://www.thga.de/fileadmin/web-site/Formulare/Publikationen_divers/Jahresberichte/Jahresbericht%202024%20-%20Technische%20Hochschule%20Georg%20Agricola.pdf)

<sup>3</sup> <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/29-prozent-frauenanteil-bei-hauptberuflichen-professuren-6807>

von Professorinnen an der THGA ist auch langfristig von zentraler Bedeutung, da sie für Sichtbarkeit und Rollenvorbilder sorgt und auch Auswirkungen auf die Studienwahl von Studieninteressierten und den Karriereweg von Nachwuchswissenschaftlerinnen haben kann.



Betrachtet man die derzeitige Altersstruktur der Professor:innen, so wird das große Potential der kommenden Jahre deutlich, da bis 2030 zwölf Professuren nachbesetzt werden müssen.

In den kommenden Jahren steht somit ein Generationenwechsel an, der für die THGA auch eine große Chance darstellt. Vor diesem Hintergrund hat sich die THGA auf den Weg gemacht, Berufungsverfahren transparenter und chancengerechter zu gestalten. Ein zentraler Meilenstein war die Unterzeichnung der Selbstverpflichtung zu gendergerechten Berufungsverfahren durch die Präsidentin im Sommer 2024.

Ein enger Schulterschluss mit der Personalabteilung, die zentral an der DMT-LB verortet ist, bildet die Grundlage für die Weiterentwicklung der Berufungsverfahren. Aktuell wird die Berufsordnungs der THGA überarbeitet; zudem ist ein gendersensibles Berufungshandbuch in Arbeit, das voraussichtlich im Herbst 2025 zur Verfügung stehen wird. Es bündelt rechtliche Grundlagen, bewährte Abläufe und neue Schwerpunktsetzungen, insbesondere zur Stärkung von Transparenz, Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit im Auswahlverfahren. So soll es allen Beteiligten – von der Leitung der Wissenschaftsbereiche über die Mitglieder der Berufungskommissionen bis hin zur Verwaltung – Orientierung und Unterstützung bieten. Ziel ist es, exzellente Professor:innen für die THGA zu gewinnen und dabei fair, gendergerecht und verantwortungsvoll vorzugehen.

Auch in der Sensibilisierung der Beteiligten wurden erste Schritte unternommen: So fand beispielsweise im Rahmen des Runden Tisches Antidiskriminierung im April 2025 ein Workshop zu Unconscious Biases statt. Ein Konzept zur Weiterführung und stetigen Schulung aller Mitglieder der Berufungskommissionen muss indes noch erarbeitet werden.

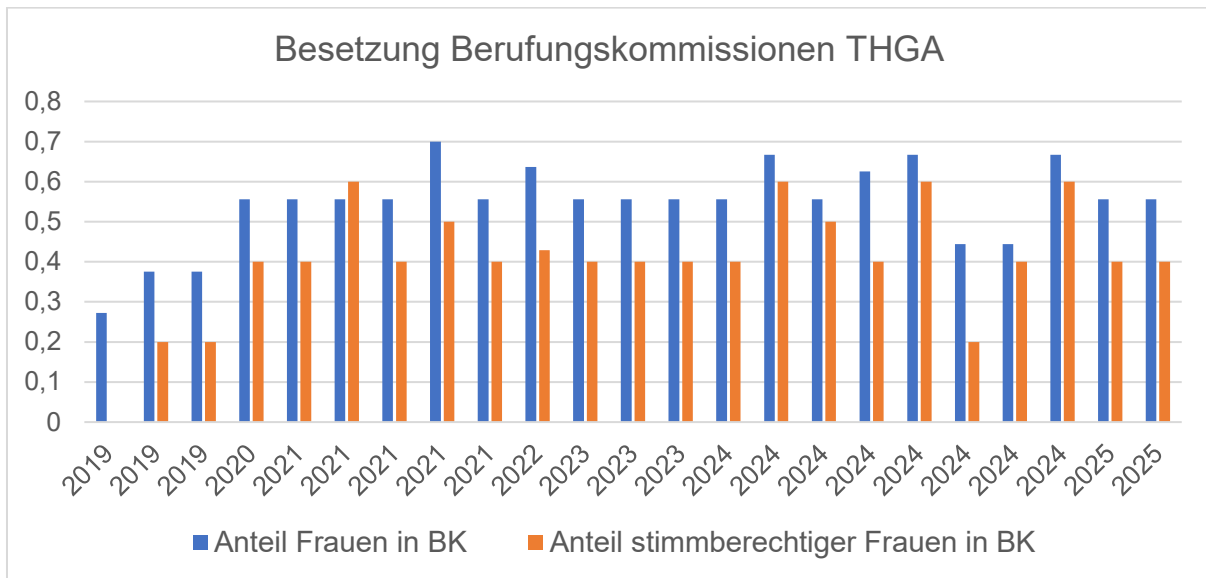
Darüber hinaus wurde ein erstes Monitoring initiiert: Bereits 2023 begann die Gleichstellungsbeauftragte mit der systematischen Erfassung und Auswertung der Berufungskommissionen<sup>4</sup>. Dabei werden Informationen zur Besetzung der Kommissionen, zu den Bewerbungen sowie

---

<sup>4</sup> Aufgrund des Beginns der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten konnten die Kennzahlen der Berufungsverfahren ab 2019 rekonstruiert werden.

zum Auswahlprozess erhoben – mit besonderem Fokus auf der Geschlechterverteilung unter den Kommissionsmitgliedern und Bewerbenden.

Obwohl es Schwankungen gibt, so zeigt das Monitoring (Auszug s. Grafik unten) deutlich, dass der Forderung nach Parität in den Berufungskommission Rechnung getragen wird. Dies führt gleichzeitig zu einer stärkeren Belastung insbesondere der Professorinnen, die somit deutlich stärker in Gremien vertreten sind, da ihre Grundgesamtheit im Vergleich zu der der männlichen Professoren deutlich geringer ist.



Das Gleichstellungsmonitoring zeigt auch, dass die Berufungsverfahren, in denen sich mindestens eine Frau bewirbt, deutlich zugenommen haben. Auch die Erfolgsquote für Frauen in den Berufungsverfahren ist gestiegen: in sechs (abgeschlossenen) Verfahren waren Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen und zur Probevorlesung eingeladen, in vier Verfahren wurden die Bewerberinnen final auch berufen.<sup>5</sup> Diese positive Bilanz zeigt, der Wandel an der THGA breite Unterstützung nicht nur der Hochschulleitung, sondern auch der Berufungskommissionen erfährt.

Dies spiegelt sich auch in dem diesjährigen CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten wider. Das Ranking ist ein etabliertes und langjähriges Instrument zur Qualitätssicherung von Gleichstellung an Hochschulen, welches Instrumente wie Wettbewerbe, Evaluationen und Zertifizierungen ergänzt. Zentral ist hier das Kaskadenmodell, bei dem für die THGA ein Studentinnenanteil von ca. 20% zugrunde gelegt wurde. In Relation ist der Anteil der Professorinnen an der THGA im Mittelfeld der HAWs angesiedelt; bei der Veränderung des Anteils an Professorinnen von 2018-2023 lag die THGA in der Top-Gruppe<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Eine Bewerberin hat ihre Bewerbung zurückgezogen, bevor die Empfehlung durch den Senat abgestimmt werden konnte.

<sup>6</sup> <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/103043>

Mit dem Projekt „ProF@THGA: Professors for the Future“, das seit 2021 im Rahmen des Bundes-Länder-Programms FH-Personal gefördert wird, verfolgt die THGA das Ziel, die Gewinnung, Qualifizierung und langfristige Entwicklung von professoralem Personal systematisch zu stärken. Gemeinsam mit sieben Kooperationspartnern arbeiten wir daran, alle Professuren zukünftig rechtzeitig, zielgerichtet und mit exzellent qualifiziertem Personal zu besetzen. Gleichzeitig leisten wir durch das Projekt einen Beitrag zur nachhaltigen Personalentwicklung – sowohl für den wissenschaftlichen Nachwuchs als auch für bereits berufene Professor:innen. Ein zentrales Element ist das eigens entwickelte Onboarding- und Qualifizierungsprogramm für Neuberufene, das neue Professor:innen gezielt in ihrer Einarbeitungszeit unterstützt. Ziel ist es, ihnen frühzeitig die nötigen Kompetenzen, Strukturen und Netzwerke zu vermitteln, um ihre Aufgaben in Lehre, Forschung und Hochschulentwicklung erfolgreich wahrzunehmen – und die Zukunft der THGA aktiv mitzugestalten. Darüber hinaus schaffen gezielte Vernetzungsformate Gelegenheiten zum kollegialen Austausch und fördern ein kooperatives Arbeitsumfeld.

Ein weiterer Schwerpunkt von ProF@THGA liegt auf der Förderung von Chancengleichheit und Diversität. Ziel ist es, den Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften und in der Professor:innenschaft zu erhöhen. Vielfalt wird dabei nicht nur als gesellschaftlicher Auftrag, sondern als fachliche Ressource verstanden: Unterschiedliche Perspektiven stärken Lehre und Forschung und fördern eine zukunftsorientierte Ingenieur:innenkultur an der THGA. Ein konkreter Baustein ist die gezielte Karriereförderung von Frauen durch Lehraufträge (vgl. 2.3).

Stärken	Schwächen	Chancen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstverpflichtung zu gendergerechten Berufungsverfahren sowie Überarbeitung der Berufsordnung/ Berufungshandbuch wurden zentrale strukturelle Schritte zur Qualitätsverbesserung unternommen</li> <li>• Gleichstellungsmonitoring ermöglicht eine kontinuierliche Beobachtung von Berufungsverfahren</li> <li>• Steigende Erfolgsquote von Frauen in Berufungsverfahren</li> <li>• Spezifisches Onboarding &amp; Entwicklung durch ProF@THGA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringer Frauenanteil in der Professor:innenschaft</li> <li>• Gremienlast für Professor:innen aufgrund der paritätischen Besetzung von Kommissionen</li> <li>• Noch kein institutionalisiertes Schulungskonzept zu Bias und Chancengleichheit</li> <li>• Historie und Fachkultur (männlich geprägte Ingenieurbereiche) erschweren trotz Engagement Kulturwandel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohe Zahl an Nachbesetzungen bis 2030</li> <li>• Positive externe Wahrnehmung der Veränderungen (z.B. CEWS-Ranking)</li> <li>• Stärkung der Employer Brand bereits angestoßen</li> <li>• Regionale Kooperationen und gezielte Rekrutierung:</li> <li>• Kulturwandel als Gestaltungschance</li> </ul>

## 2.2 Doktorandinnen und Postdocs

Fachhochschulen oder auch Hochschulen für angewandte Wissenschaften hatten in Deutschland lange Zeit kein eigenes Promotionsrecht. Promotionen waren ausschließlich Universitäten vorbehalten bzw. als kooperative Promotionen an Fachhochschulen möglich. Seit 2020 ist das Promotionskolleg NRW (PK NRW) als eigenständige wissenschaftliche Einrichtung mit Promotionsrecht anerkannt. Dadurch können nun auch Promotionsverfahren eigenständig an HAWs durchgeführt werden, sofern sie über das Kolleg laufen. Die THGA nutzt diese Struktur und beteiligt sich auch fachlich daran<sup>7</sup>.

Dies spiegelt sich auch in der Entwicklung des Wissenschaftlichen Nachwuchses an der THGA wider: So gab es im Wintersemester 2019/20 lediglich vier Promotionsstellen an der THGA, welche kooperativ mit einer Universität durchgeführt wurden. Im Juli 2025 hingegen promovieren 12 Personen aktiv an der THGA, davon vier Frauen. Auch die Abschlussquote hat sich entsprechend entwickelt. So wurden 2024/25 drei kooperative Promotionen erfolgreich abgeschlossen, davon eine von einer Wissenschaftlerin. Die Gesamtzahl der Promotionsstellen ist also deutlich angestiegen, wobei der Anteil weiblicher Doktorandinnen aufgrund der geringen Fallzahlen stark schwankt und derzeit bei 33% liegt. Dieser Wert liegt erfreulicherweise über dem Anteil an Studentinnen in den Bachelor- und Masterstudiengängen der THGA (~20%), ist in Hinblick auf die geschlechtliche Parität aber noch ausbaufähig. Im Postdoc-Bereich ist der Frauenanteil mit 40 % derzeit leicht höher, jedoch bei insgesamt nur fünf Personen schwer belastbar. Das Problem der „Leaky Pipeline“, welches den signifikanten Rückgang im Anteil weiblicher Wissenschaftlerinnen mit steigender Karrierestufe bezeichnet, ist hier somit nicht direkt sichtbar, was jedoch für Ingenieurwissenschaften nicht unbedingt ungewöhnlich ist<sup>8</sup>.

Die strukturelle Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde in den letzten Jahren deutlich ausgebaut, auch mit Blick auf die gezielte Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Das Forschungsmanagement fungiert als zentrale Anlaufstelle und begleitet Promovierende und Postdocs mit einem spezifischen Unterstützungsangebot – von der Promotionsberatung bis zur Karriereentwicklung. Eine eigens eingerichtete Website zur wissenschaftlichen Karriere an der THGA informiert niederschwellig über formale und inhaltliche Aspekte, bietet erste Orientierung für Promotionsinteressierte (z. B. mit einem „Promotions-ABC“) und verweist auf interne Ansprechpartner:innen sowie Beratungsmöglichkeiten<sup>9</sup>. Damit wurden erste wichtige Strukturen geschaffen, um insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen anwendungsnah und praxisorientiert auf dem Weg zu einer wissenschaftlichen Laufbahn zu begleiten.

Des Weiteren bietet das Forschungsmanagement auch ein Promovierendenseminar an, welches durch den Haushalt der THGA finanziert wird. Das Promovierendenseminar bietet allen

---

<sup>7</sup> Aktuell stellt die THGA drei professorale Mitglieder beim PK NRW sowie 3 assoziierte Mitglieder, darunter eine Professorin.

<sup>8</sup> <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/infopool/daten-und-fakten/frauen-in-der-wissenschaft/leaky-pipeline-nach-faechergruppe/>

<sup>9</sup> <https://www.thga.de/forschung/forschung-an-der-thga/wissenschaftliche-karriere-an-der-technischen-hochschule-georg-agricola>

Promovierenden der THGA fachübergreifende Weiterbildungsmodule (z. B. wissenschaftliches Schreiben, strategisches Netzwerken, Wissenschaftliche Poster designen, Resilienz) und stärkt die Vernetzung der Promovierenden. Für die Sichtbarkeit der Gruppe werden zwei Sprecher:innen gewählt, um die Interessen der Doktoranden als offizielles Sprachrohr zu vertreten. Die neugewählten Sprecherinnen sind zwei weibliche Doktorandinnen.

Unterstützt wird der wissenschaftliche Nachwuchs außerdem durch das Projekt ProF@THGA. Im Rahmen des Projekts wurden beispielsweise vier Postdoc-Tandem Stellen geschaffen, die Promovierten in Kooperation mit einem Unternehmen die Möglichkeit bieten, die für eine Berufung notwendige außerhochschulische Berufserfahrung zu sammeln. Diese Stellen konnten jüngst paritätisch besetzt werden. Anzumerken ist, dass die THGA in der Vergangenheit mit drei Wissenschaftler:innen an dem Projekt „Karrierewege FH-Professur“ (bis 2021) teilgenommen hat, davon zwei Frauen. Zwei der drei geförderten Personen haben FH-Professuren erhalten, jedoch nicht an der THGA. Dies zeigt, dass diese Fördermaßnahme auf individueller Ebene sehr relevant ist und so auch insbesondere Professorinnen strategisch gefördert werden. Leider lassen sich geförderte Personen und die Zeitpunkte freiwerdender Professuren, gerade an einer kleinen Hochschule wie der THGA, nicht immer passgenau zusammenbringen.

Insgesamt hat die Sichtbarkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses an der THGA deutlich zugenommen, auch durch Veranstaltungen wie „SmartScience@THGA“, welche Karriereperspektiven in der Wissenschaft aufzeigte, sowie der Ingenieurinnentagung „SheEngage: Networking und Karrierechancen“, welche sich an Frauen in Wissenschaft und Technik richtete, die ihre Karrieremöglichkeiten erweitern und wertvolle Kontakte knüpfen konnten. Jedoch gibt es keine einheitlichen Regelungen zur Finanzierung von Konferenzteilnahmen, welche die fachliche Sichtbarkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses der THGA sicherstellt. Auch der Bereich der Wissenschaftskommunikation, durch den wissenschaftliche Erkenntnisse einem breiteren, nicht fachlichen Publikum vermittelt wird, ist noch ausbaufähig. Dabei ist gerade für Wissenschaftlerinnen die Sichtbarkeit im Fachbereich und darüber hinaus ein wichtiger Baustein für den erfolgreichen Fortgang ihrer Karriere.

Auch wenn mit dem Forschungsmanagement und dem Projekt ProF@THGA bereits strukturelle Grundlagen für eine die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geschaffen wurden, zeigt sich insbesondere bei der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie noch Handlungsbedarf. Allen Mitarbeitenden der DMT-LB steht der pme Familienservice zur Verfügung, doch spezifische Unterstützungsangebote für promovierende Eltern, z.B. entlastende Hilfskraftstellen, sind bislang nicht etabliert. Gerade in dieser frühen Qualifizierungsphase können unzureichende Vereinbarkeitsstrukturen eine zusätzliche Hürde für den Verbleib in der Wissenschaft darstellen – insbesondere für Frauen.

Stärken	Schwächen	Chancen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übergreifende Dachstruktur geschaffen, die Qualifizierungsangebote, Netzwerkmöglichkeiten und gezielte Begleitung im und nach Promotionsprozess bietet</li> <li>• Deutlicher Anstieg der Promotionsstellen seit 2019; überdurchschnittlicher Anteil weiblicher Promovierender (33 %)</li> <li>• Paritätische Besetzung der Postdoc-Stellen im Projekt ProF@THGA</li> <li>• Spezifische Angebote für Wissenschaftlerinnen: z. B. SheEngage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringe Fallzahlen erschweren langfristige Trendbewertung zur Frauenförderung</li> <li>• Fehlende Vereinbarkeitsstrukturen speziell für promovierende Eltern</li> <li>• Wissenschaftlerinnen außerhalb der Hochschule kaum gezielt sichtbar gemacht</li> <li>• Förderinstrumente (z. B. „Karrierewege FH-Professur“) teils nicht mit Berufungssituation kompatibel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellung als wichtiger Aspekt für Drittmittelakquise, wodurch wissenschaftlicher Nachwuchs finanziert werden kann</li> <li>• strategische Nachwuchssicherung in Zeiten von akutem Fachkräftemangel</li> <li>• Ausbau familienfreundlicher Maßnahmen zur gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen</li> <li>• Strategische Sichtbarmachung weiblicher Vorbilder in Forschung und Transfer</li> <li>• Positionierung der THGA als fördernde Ingenieurhochschule für Frauen in der angewandten Wissenschaft</li> </ul>

### 2.3 Lehrbeauftragte

An Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) spielen externe Lehrbeauftragte traditionell eine wichtige Rolle in der Lehre. Auch an der THGA sind sie unverzichtbarer Bestandteil der akademischen Lehre – insbesondere im Teilzeitstudienbetrieb, der an bis zu sechs Tagen in der Woche von 8 bis 22 Uhr stattfindet. Die Anbindung der Lehrbeauftragten wurde in den letzten Jahren an der THGA deutlich erhöht, z.B. durch die Einladung zur Teilnahme an THGA-internen Weiterbildungsangeboten.

Die Gruppe der externen Lehrbeauftragten an der THGA ist allerdings derzeit relativ homogen zusammengesetzt – überwiegend männlich und in der Altersgruppe 50+. Dies spiegelt zwar die gewachsene Struktur wider, zeigt aber auch, dass gezielte Nachwuchsgewinnung bislang kaum systematisch verfolgt wurden. Auch die Auswahl der Lehrbeauftragten ist bislang in den Wissenschaftsbereichen verortet und unterliegt keinen standardisierten Prozessen.

Hier setzt das Projekt „Frauen in die Hörsäle“ im Rahmen von ProF@THGA an: Qualifizierte Wissenschaftlerinnen erhalten die Möglichkeit, über Lehraufträge erste Lehrerfahrungen zu sammeln und die THGA als mögliche Arbeitgeberin kennenzulernen. Der niedrigschwellige Zugang zu Lehraufträgen eröffnet Frauen wichtige Einblicke in das Berufsfeld „FH-Professur“ und stärkt zugleich ihre Sichtbarkeit im Hochschulkontext. Dieses Instrument ist nicht nur ein

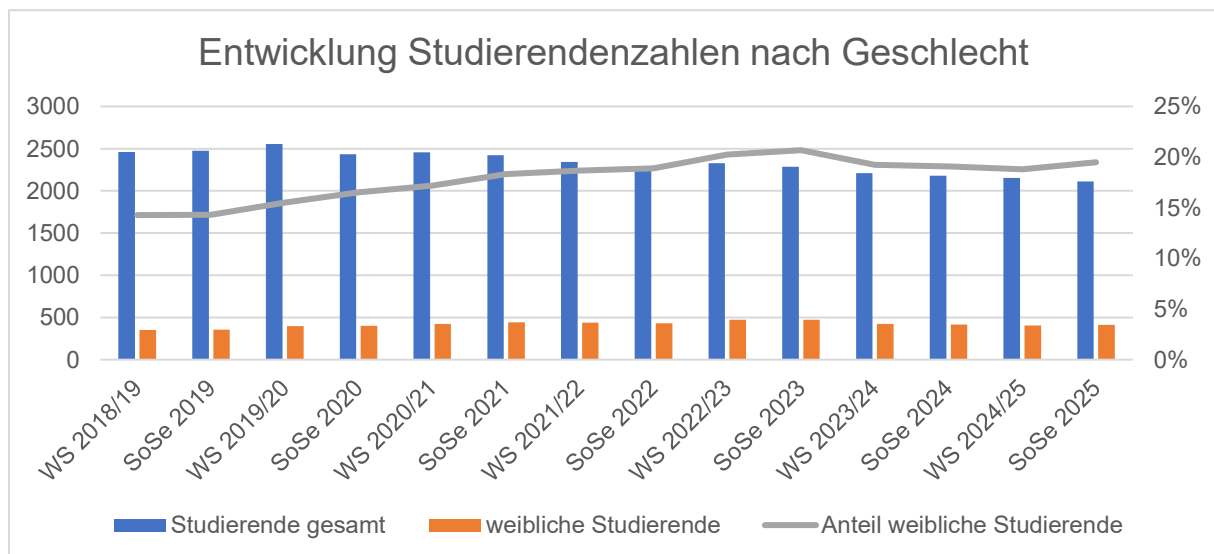
Beitrag zur Gleichstellung, sondern auch ein strategisches Mittel zur frühzeitigen Karriereförderung potenzieller Professorinnen.

Gleichzeitig birgt die Gruppe der Lehrbeauftragten auch Rekrutierungspotenzial für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Gerade an einer Hochschule mit vielen berufstätigen Studierenden verläuft der Übergang von der Praxis in die Hochschule nicht immer geradlinig. Lehrbeauftragte, insbesondere Absolvent:innen mit Berufserfahrung, können gezielt angesprochen werden, um sie für eine wissenschaftliche Laufbahn zu interessieren – etwa über Promotionswege oder projektbezogene Mitarbeit. Mit dem Aufbau eines strukturierten Alumnimanagements wurden in den letzten Jahren erste Voraussetzungen geschaffen, um diese Potenziale systematisch zu erschließen und Netzwerke für die Zukunftsfähigkeit der Lehre zu stärken.

Stärken	Schwächen	Chancen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekt „Frauen in die Hörsäle“ als gezielte Maßnahme zur Frauenförderung</li> <li>• Alumniarbeit als strategische Ressource aufgebaut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrbeauftragte mehrheitlich männlich und 50+</li> <li>• Keine systematische Rekrutierung unter Gleichstellungsaspekten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehraufträge als Einstieg für potenzielle Professorinnen</li> <li>• Diversifizierung durch gezielte Ansprache von Absolventinnen</li> </ul>

## 2.4 Studentinnen und Absolventinnen

Der Frauenanteil an der THGA ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen: Von 14 % im Wintersemester 2018/19 auf knapp 20 % im Sommersemester 2025. In der Spitze wurde im Sommersemester 2023 ein Anteil von 20,7 % erreicht. Auch wenn der Wert seitdem stagniert, ist der Anstieg um rund sechs Prozentpunkte insgesamt als positiver Trend zu bewerten – insbesondere vor dem Hintergrund der traditionell männlich geprägten Studienfächer an der THGA.



Dieser Zuwachs lässt sich unter anderem auf gezielte Maßnahmen zur Ansprache weiblicher Studieninteressierter zurückführen: etwa durch verstärkte Sichtbarkeit von weiblichen Vorbildern in den sozialen Medien sowie durch die Teilnahme an Veranstaltungen wie dem Girls' Day. Zudem pflegt die THGA über die Zentrale Studienberatung regelmäßige Kontakte zu Schulen in der Region. Darüber hinaus ist die Hochschule im lokalen MINT-Cluster Bochum vertreten. Aufgrund fehlender personeller Ressourcen, insbesondere in den Wissenschaftsbereichen, konnten die vorhandenen Potenziale bislang jedoch nicht systematisch ausgeschöpft werden.

Trotz dieser Fortschritte liegt der Frauenanteil an der THGA weiterhin unter dem Landesdurchschnitt in den Ingenieurwissenschaften (NRW: 25,4 % im WS 2022/23). Die geschlechterspezifische Verteilung ist zudem stark studiengangsabhängig: In Studiengängen, die zu den klassischen Kernthemen der Ingenieurfächer zählen (Maschinenbau, Elektrotechnik), und im traditionellen Bergbaufach „Rohstoffingenieurwesen) sind Studentinnen stark unterrepräsentiert. In Studiengängen, in denen stärker Schnittpunkte mit anderen Themen vorhanden sind steigt der Anteil der Studentinnen seit Jahren an (Wirtschaftsingenieurwesen, Verfahrenstechnik, Vermessungswesen). In den Masterstudiengängen fällt der Frauenanteil meist geringer aus als im Bachelorbereich – nicht zuletzt, weil sich hier kleinere Gesamtzahlen stärker auf die Quote auswirken.

Studiengang	Ab-schluss	Studie-rende	davon weiblich	Frauen-quote
<b>Rohstoffingenieurwesen</b>	Bachelor	42	2	4,76%
<b>Maschinenbau</b>	Bachelor	335	27	8,06%
<b>Elektrotechnik</b>	Bachelor	315	37	11,75%
<b>Angewandte Materialwissenschaften</b>	Bachelor	59	10	16,95%
<b>Informationstechnik und Digitalisierung</b>	Bachelor	171	40	23,39%
<b>Geotechnik und Angewandte Geologie</b>	Bachelor	68	16	23,53%
<b>Vermessungswesen</b>	Bachelor	92	24	26,09%
<b>Verfahrenstechnik</b>	Bachelor	214	58	27,10%
<b>Wirtschaftsingenieurwesen</b>	Bachelor	228	93	40,79%
<b>Elektro- und Informationstechnik</b>	Master	53	4	7,55%
<b>Maschinenbau</b>	Master	116	13	11,21%
<b>Material Engineering and Industrial Heritage Conservation</b>	Master	93	17	18,28%
<b>Wirtschaftsingenieurwesen</b>	Master	83	16	19,28%
<b>Geoingenieurwesen und Nachbergbau</b>	Master	59	12	20,34%
<b>Mineral Resource and Process Engineering</b>	Master	135	36	26,67%

Ein interessanter Aspekt ist dabei der hohe Anteil ausländischer Studentinnen in bestimmten Studiengängen, wie etwa Wirtschaftsingenieurwesen, Verfahrenstechnik und Informationstechnik und Digitalisierung. 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. Auch das Thema der Vereinbarkeit von Studium und Familie wird insbesondere vor dem Hintergrund fehlender familiärer Unterstützungsstrukturen bei internationalen Studentinnen noch einmal stärker in den Fokus gerückt.

Semester	Studierende gesamt	weibliche Studierende	weibliche, int. Studierende (in %)
<b>SoSe 2021</b>	2424	444	166 (37,4%)
<b>WS 2021/22</b>	2344	438	168 (38,4%)
<b>SoSe 2022</b>	2282	431	171 (39,7%)
<b>WS 2022/23</b>	2326	471	206 (43,7%)
<b>SoSe 2023</b>	2287	473	222 (46,9%)
<b>WS 2023/24</b>	2210	425	200 (47,1%)
<b>SoSe 2024</b>	2180	416	209 (50,2%)
<b>WS 2024/25</b>	2154	405	208 (51,4%)
<b>SoSe 2025</b>	2111	411	227 (55,2%)

Diese Heterogenität verweist auf differenzierte Herausforderungen in der Ansprache, Bindung und Förderung von Studentinnen. Sie zeigt aber auch, dass einzelne Maßnahmen bereits Wirkung entfalten – insbesondere in Studiengängen, in denen interdisziplinäre Schnittstellen stärker ausgeprägt sind.

Die THGA verfügt bereits über erste Formate zur Kompetenzförderung von Studentinnen, etwa Workshops und themenspezifische Angebote z.B. des Career Service. Auch im Rahmen des Gründungscenters „StartING“, welches bis Anfang 2025 gezielt weibliche Gründungsinteressierte adressierte. Diese punktuellen Angebote stellen eine wichtige Stärke dar, sie sind jedoch nicht flächendeckend etabliert. Die begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen stellen dabei eine strukturelle Schwäche dar, welche jedoch dem Engagement und der Bereitschaft von Kolleg:innen zu kreativen Lösungen gegenübersteht. Auch die geringe Hochschulgröße wirkt einschränkend: Mentoringformate mit externen Partner:innen in ihrem klassischem Format sind nur schwer realisierbar.

Gleichzeitig ergeben sich aus der Hochschulgröße auch Chancen: So lässt sich Peer-Mentoring in einem überschaubaren Setting niedrigschwellig und informell realisieren. Die im Rahmen zweier Studierendenbefragungen geäußerten Wünsche nach Vernetzungsangeboten und praxisorientierten Formaten – insbesondere Exkursionen und Workshops – unterstreichen, dass die Bedarfe klar benannt sind. Der Aufbau studiengangübergreifender Netzwerke kann nicht nur die individuelle Entwicklung stärken, sondern auch das Zugehörigkeitsgefühl in einer noch immer männlich dominierten Umgebung verbessern.

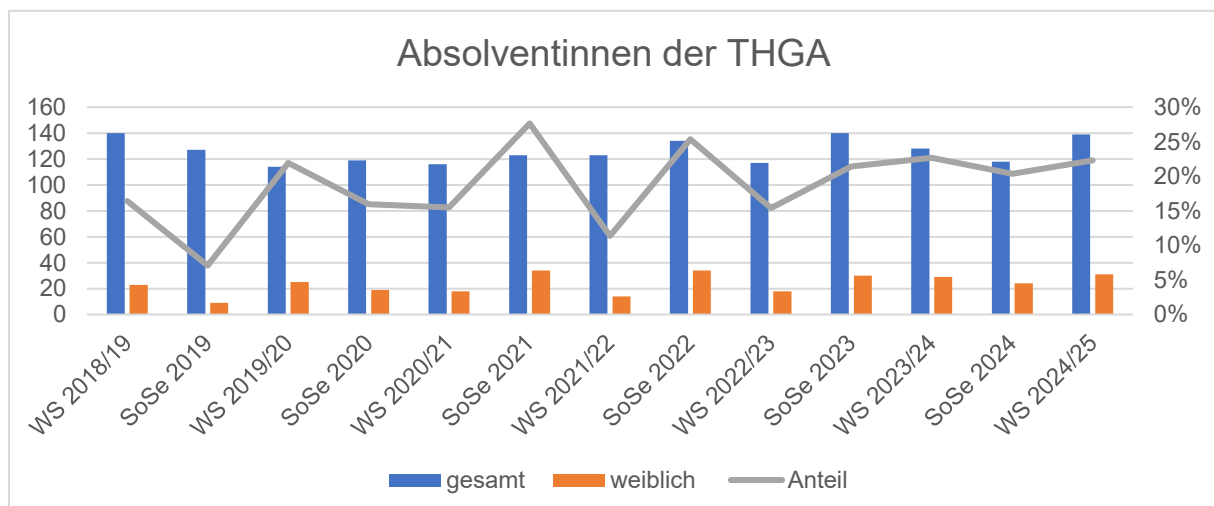
Eine weitere Schwachstelle zeigt sich in der Übergangsquote von Studentinnen in ein Masterstudium. Während der Frauenanteil im Bachelorbereich in mehreren Fächern positiv zu verzeichnen ist, sinkt er im Master teils deutlich ab. Hier bietet sich eine gezielte Förderung an – etwa durch Informationsveranstaltungen oder Austauschformate zwischen Bachelor- und

Masterstudentinnen – um das akademische Selbstverständnis und das Vertrauen in die eigene Qualifikation zu stärken.

Ein weiteres Thema, welches in den letzten Jahren durch die Diversifikation der Studierenden relevanter wurde ist die Vereinbarkeit von Familie und Studium. Die THGA verfügt mit ihren Teilzeitstudiengängen und der modularen Struktur über eine vergleichsweise hohe Flexibilität im Studienangebot. Diese Rahmenbedingungen ermöglichen es insbesondere Student:innen mit familiären Verpflichtungen, ihr Studium individueller zu gestalten. Dem gegenüber stehen fehlende spezifische Unterstützungsangebote: Der externe Familienservice richtet sich ausschließlich an Beschäftigte der DMT-LB. Gerade Studentinnen mit Sorgeverantwortung – insbesondere internationale Studentinnen ohne familiäres Netzwerk – stehen häufig vor zusätzlichen Herausforderungen, etwa beim Zugang zu Informationen über Mutterschutz, Kinderbetreuung, Urlaubssemester oder finanzielle Unterstützung. Solche Informationen sind derzeit nicht ausreichend sichtbar an der THGA.

Zudem fehlt es an sichtbarer institutioneller Verankerung des Themas: Die THGA ist bislang nicht Mitglied im Verein „Familiengerechte Hochschule“, sodass sie in diesem Bereich nicht von den vorhandenen Netzwerken, Materialien und Auditierungsprozessen profitiert. Eine solche Mitgliedschaft würde die familienfreundlichen Strukturen auch für Studierende nach außen stärker sichtbar machen.

Ein weiterer Punkt, den es bei der Stärken-Schwächen Analyse zu berücksichtigen gilt sind die Absolventinnen. Die Anzahl der Absolventinnen hat zuletzt bei einem Anteil um ca. 22% gelegen entspricht damit annähernd dem landesweiten Durchschnitt in NRW, der 2023 bei 25,4% lag<sup>10</sup>. Dies zeigt, dass Studentinnen ihr Studium vergleichbar erfolgreich abschließen wie ihre männlichen Kommilitonen.



Die THGA baut aktuell das Alumninetzwerk weiter aus, um den Kontakt zu Absolventinnen zu halten und sie als potenzielle Lehrbeauftragte oder zukünftige Wissenschaftlerinnen besser zu

<sup>10</sup> <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/absolvent-innen>

integrieren. Eine verstärkte Pflege dieser Verbindungen bietet Chancen, den Frauenanteil im Lehrbetrieb und in der Wissenschaft langfristig zu erhöhen.

Stärken	Schwächen	Chancen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenanteil an der THGA steigt kontinuierlich (14 % → 20 %)</li> <li>• Erste Kompetenzförderung (Workshops, Career Service, StartING)</li> <li>• Flexibles Studienangebot erleichtert Vereinbarkeit von Studium und Familie</li> <li>• Hoher Anteil weiblicher internationaler Studierender (über 50 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenanteil unter NRW-Durchschnitt (25,4 %)</li> <li>• Fehlende flächendeckende und systematische Förderung aufgrund begrenzter Ressourcen</li> <li>• Fehlende institutionelle Verankerung familienfreundlicher Strukturen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Diversität durch gezielte Ansprache und Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder</li> <li>• Stärkung der akademischen Selbstwirksamkeit und Motivation im Masterstudium</li> <li>• Förderung des Übergangs Bachelor zu Master</li> </ul>

## 2.5 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden unterhalb der Professur ist an der THGA im fachspezifischen Kontext relativ stark von Frauen besetzt (38,3 % im Juli 2025). Dies wird im CEWS-Ranking ebenso mit der Top-Gruppe bewertet wie die Steigerung dieses Anteils von 2018 zu 2023.

Zu den Aufgaben wissenschaftlicher Mitarbeitender gehören neben Forschung und Administration auch Lehre und Studienberatung. Die Sensibilität für Genderaspekte in diesen Bereichen variiert jedoch stark und ist bislang nicht systematisch verankert. Eine gezielte Kompetenzentwicklung, insbesondere im Hinblick auf gendersensible Lehre, wäre ein wichtiger Hebel zur nachhaltigen Förderung chancengerechter Studienbedingungen.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen für alle Mitarbeitenden gute strukturelle Rahmenbedingungen zur Verfügung, etwa durch Gleitzeitmodelle, Homeoffice-Regelungen und den Zugang zum pme-Familienservice. Die Nutzung von Angeboten wie Pflegeberatung, Coaching, Vermittlung von Betreuungseinrichtungen/-personen oder Ferienbetreuung zeigt, dass unterschiedliche Lebenslagen zunehmend berücksichtigt werden. Die vorhandenen Angebote tragen zur Arbeitgeberattraktivität bei, sollten jedoch stärker mit gleichstellungspolitischen Zielen verknüpft werden. Auch sind Studierende ohne Beschäftigungsverhältnis mit der DMT-LB von den Angeboten ausgeschlossen.

Bei wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten gibt es ein reges Interesse an Gleichstellungsthemen, wie die zielgruppenspezifischen Angebote (z.B. zum Weltfrauentag) und das Engagement bei der Überarbeitung des Gleichstellungsplans 2024 zeigen.

Die traditionelle Herkunft der Hochschule und eine hohe Fluktuation des wissenschaftlichen Mittelbaus insbesondere bei den jüngeren Mitarbeitenden sind beim Vorantreiben einer umfassenden Gleichstellungsstrategie jedoch nur bedingt förderlich. Außerdem werden Querschnittsthemen wie Gleichstellung, Nachhaltigkeit und Digitalisierung noch nicht systematisch zusammengedacht. Auch bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den Lehrbetrieb von 8 bis 22 Uhr eine Herausforderung für alle Lehrende mit Care-Aufgaben.

Stärken	Schwächen	Chancen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenanteil bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit 38,3 % auf hohem Niveau</li> <li>• Gute strukturelle Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie</li> <li>• Engagement und Interesse an Gleichstellungsthemen sichtbar</li> <li>• Nutzung von familienbezogenen Angeboten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uneinheitliche Verankerung von Genderkompetenzen in Lehre und Beratung</li> <li>• Hohe Fluktuation insbesondere im wissenschaftlichen Mittelbau</li> <li>• Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch lange Lehrzeiten (8–22 Uhr) schwierig</li> <li>• Angebote teilweise nur für Beschäftigte, nicht für Studierende ohne Arbeitsvertrag zugänglich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkere Verknüpfung von familienfreundlichen Angeboten mit Gleichstellungszielen</li> <li>• Integration von Gleichstellung, Nachhaltigkeit und Digitalisierung als Querschnittsthemen</li> <li>• Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität durch gezielte Gleichstellungsmaßnahmen</li> </ul>

### 3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der THGA

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

Da die THGA eine Ingenieurhochschule ist sollten die mittelfristigen, im Zeitraum der Laufzeit des Professorinnenprogramms realisierbaren Ziele ambitioniert, aber realistisch formuliert werden:

Qualitatives Ziel	Quantitatives Ziel
<b>Der Anteil der Professorinnen soll kontinuierlich gesteigert werden.</b>	Erhöhung des Anteils von Professorinnen durch einen Anteil von weiblichen Neuberufenen von mindestens 25%, d.h. es sollen im Zeitraum bis 2030 zwei Professorinnen berufen werden.
<b>Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen gezielt gefördert werden.</b>	Stabilisierung des Anteils der Promovendinnen bei 40%, Stabilisierung des Anteils von weiblichen Post-Docs bei 50%.
<b>Studentinnen sollen frühzeitig gefördert werden.</b>	Studentinnen erhalten spezifische Unterstützungsangebote für das erfolgreiche Studium.
<b>Der Anteil der Studentinnen soll erhöht werden.</b>	Erhöhung des Anteils der Studentinnen auf den NRW-Landesdurchschnitt in Ingenieurwissenschaften von 25%.
<b>Die THGA soll als diskriminierungsfreier Studien- und Arbeitsort gestärkt werden.</b>	Alle Statusgruppen werden sensibilisiert um Diskriminierung zu verhindern.

### 4. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen

Basierend auf den in der Analyse identifizierten Stärken, Schwächen und Chancen in Bezug auf die Repräsentation von Frauen an der THGA sowie unter Berücksichtigung der formulierten qualitativen und quantitativen Ziele sollen Schwerpunkte in vier Handlungsfeldern abgeleitet werden.

#### I. Handlungsfeld Professorinnen und Berufungsverfahren

Ausgehend von der historischen Dominanz männlicher Professuren an der THGA und im Ingenieurwesen allgemein, bleibt die Gewinnung qualifizierter Wissenschaftlerinnen für Professuren eine zentrale Herausforderung (vgl. 2.1). Die anstehenden Nachbesetzungen von Professuren bieten die einmalige Gelegenheit, den bislang niedrigen Frauenanteil (aktuell: 14 %)

zu erhöhen, Sichtbarkeit zu schaffen und die Hochschule nachhaltig gendergerechter aufzustellen. Durch gezielte, chancengerechte Maßnahmen im Rekrutierungsprozess kann ein nachhaltiger Kulturwandel in Gang gesetzt werden.

#### 1. Weiterentwicklung des Berufungsmanagements zur gezielten Steigerung des Professorinnen-Anteils

Neben der konsequenten Transparenz und Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren werden Strukturen für eine aktive Rekrutierung geschaffen: Berufungskommissionen werden dabei bei der Suche und Ansprache qualifizierter Wissenschaftlerinnen unterstützt – etwa durch Recherche, Empfehlungen oder Netzwerkzugang. Gerade angesichts des hohen Nachbesetzungsbedarfs und des Fachkräftemangels versteht die THGA die aktive Gewinnung von Professorinnen als strategischen Wettbewerbsvorteil.

#### 2. Stärkung von Unconscious-Bias-Kompetenz in Berufungsverfahren

Zur Absicherung diskriminierungsfreier Auswahlprozesse werden regelmäßige, verpflichtende Schulungen zu Unconscious Bias als fester Bestandteil für alle Mitglieder der Berufungskommissionen etabliert. Ziel ist es, Sensibilität für mögliche Verzerrungen zu schaffen, Stereotypen zu hinterfragen und ein Bewusstsein für Mechanismen der Benachteiligung zu fördern. Dieser Ansatz soll die Qualität der Auswahlentscheidungen weiter verbessern.

#### 3. Unterstützung des Onboardings für neuberufene Professorinnen

Neuberufene Professorinnen werden gezielt beim Einstieg in ihre neue Rolle unterstützt. Dazu zählen fachspezifische Fortbildungen (z.B. in Lehre, Forschung oder wissenschaftlichem Networking), Maßnahmen zur Integration in bestehende Netzwerke sowie organisatorische Hilfen. Ziel ist es, sowohl den erfolgreichen Start als auch die langfristige Zufriedenheit und Anbindung zu fördern.

#### 4. Entlastung von engagierten Professorinnen in Gremien

Um die hohe Mehrbelastung durch Gremienarbeit – insbesondere bei noch geringer Zahl an Professorinnen – abzufedern, werden gezielte Entlastungsmaßnahmen angeboten. Dazu zählt der flexible Einsatz von Hilfskräften zur Unterstützung bei administrativen oder organisatorischen Aufgaben der Professorin.

## II. Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

Ausgehend von den gewachsenen Strukturen und der bisherigen Dominanz männlicher Karrierewege bleibt die Förderung einer diversen Nachwuchswissenschaftler:innenschaft ein zentrales Anliegen der THGA. Während bereits ein signifikanter Zuwachs an Promotionsstellen und eine partielle Verbesserung des Frauenanteils bei Promovierenden sowie Postdocs zu verzeichnen ist, zeigen die Erfahrungen der letzten Jahre: Insbesondere beim Übergang zwischen Qualifikationsstufen (z. B. von der Promotion zur Professur) bleibt das Risiko eines „Leaky Pipeline“-Effekts bestehen, der Frauen weiterhin vom Verbleib in der Wissenschaft abhält. Dies betrifft insbesondere die Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen im wissenschaftlichen Feld und deren gezielte Karriereförderung sowie Vereinbarkeitsfragen im Pro-

motionsalltag. datenbasiertes Monitoring und gezielte Maßnahmen zur individuellen Entwicklung sind entscheidend, um Parität als Leitbild strukturell zu verankern und attraktive Perspektiven für weibliche Nachwuchskräfte zu schaffen. Der Aufbau institutionalisierter, karrierefördernder Angebote — von Coaching über Tagungsförderung bis zur Vereinbarkeitsunterstützung — ist deshalb elementarer Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Hochschule.

1. Bedarfsgerechtes Peer-Mentoring und Unterstützungsangebote für die Karriereentwicklung  
Ein klassisches Eins-zu-eins-Mentoring ist aufgrund der geringen Gruppengröße nicht immer darstellbar. Daher wird ein Peer-Mentoring als flexible Alternative aufgebaut, um Austausch, Orientierung und kollegiale Unterstützung bereits in frühen Karrierephasen zu fördern. Durch die Nähe zum Deutschen Bergbau-Museum kann auch eine Peer-Mentoring Gruppe der weiblichen Promovierenden und Postdocs aufgebaut und unterstützt werden. Zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden außerdem spezifische karrierefördernde Angebote wie Promotions- und Wissenschaftscoaching sowie interdisziplinäre Weiterbildungen etabliert.

2. Förderung der Sichtbarkeit und Vernetzung im wissenschaftlichen Feld

Um die Karrierechancen und die Wahrnehmung der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu stärken, werden Konferenzteilnahmen mit aktiver Beteiligung finanziell unterstützt. Darüber hinaus werden Veranstaltungsformate wie Kaminabende für Wissenschaftlerinnen bereitgestellt, um Austausch und Netzwerkbildung innerhalb und außerhalb der Hochschule zu fördern

3. Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Promovierende mit Familienaufgaben erhalten spezifische Unterstützung, beispielsweise durch Hilfskraftstellen zur Entlastung in intensiven Qualifikationsphasen. Dadurch wird die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Care-Aufgaben verbessert und ein Verbleib in der Wissenschaft erleichtert.

4. Förderinstrumente zur Unterstützung des erfolgreichen Abschlusses der Promotion

Um Promovendinnen einen erfolgreichen Abschluss ihrer wissenschaftlichen Qualifikation zu ermöglichen, werden gezielte Förderinstrumente (z.B. Abschlussstipendien und Publikationszuschüsse) eingeführt. Diese Unterstützung bietet finanzielle Sicherheit in der Abschlussphase, reduziert den Druck auf Nachwuchswissenschaftlerinnen und trägt dazu bei, späte Promotionsabbrüche zu vermeiden. Durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen wird insbesondere Frauen der Verbleib im akademischen Karriereweg erleichtert.

### III. Handlungsfeld Studentinnen und Absolventinnen

Trotz eines kontinuierlichen Anstiegs des Frauenanteils unter den Studierenden auf knapp 20 % bleibt die Förderung weiblicher Talente angesichts der traditionell männerdominierten ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge eine andauernde Herausforderung für die THGA. Die heterogene Gruppe von Studentinnen erfordert differenzierte Unterstützungsangebote entlang des gesamten Student-Life-Cycles sowie beim Übergang ins Berufs- und Wissenschaftsfeld. Der erste Schritt in die wissenschaftliche Karriere, z.B. durch ein Masterstudium, aber auch die gezielte Vernetzung von Absolventinnen sollen die Berufschancen und der langfristige Verbleib von Frauen in Ingenieurberufen nachhaltig erhöhen. Der gezielte Abbau von

Zugangsbarrieren zu MINT-Studiengängen und die Förderung von Rollenmodellen sind aus Sicht der THGA essenziell. Die institutionelle Entwicklung einer familienfreundlichen und chancengerechten Lernumgebung ist für die Zielperspektive einer gendergerechten Hochschule von großer Bedeutung.

#### 1. Nachhaltige Nachwuchsgewinnung in MINT-Fächern

Um den Frauenanteil in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen kontinuierlich zu steigern, setzt die THGA auf ein Bündel von Maßnahmen: Dazu zählen gezielte Angebote für Schülerinnen wie MINT-Kurse und praxisorientierte Workshops, die kontinuierliche Sichtbarmachung weiblicher Role Models insbesondere in sozialen Medien sowie das Engagement in regionalen Netzwerken wie dem MINT-Bildungscluster für Bochum. Ziel ist es, Begeisterung für technische Berufe zu schaffen und Vorurteile aktiv abzubauen.

#### 2. Vernetzung, Kompetenzförderung und gezielte Karriereansprache

Studentinnen werden durch praxisnahe Workshops und aktive Vernetzungsformate in ihrer persönlichen Entwicklung und Studienmotivation gestärkt. Um den Übergang vom Bachelor ins Masterstudium zu erleichtern, wird die gezielte Ansprache von Studentinnen in höheren Semestern ausgebaut. Der Austausch mit Arbeitgebern und die Teilnahme an Karrieremessen bieten ergänzende Impulse auf dem Weg in die Wissenschaft oder Wirtschaft.

#### 3. Förderung der Vereinbarkeit von Studium und Familie

Zur weiteren Erhöhung der Chancengleichheit wird die familienfreundliche Studiumgebung gezielt weiterentwickelt: Die Beratung zu Mutterschutz, Kinderbetreuung und finanzieller Förderung wird ausgebaut. Der Beitritt zum Verein „Familie in der Hochschule“ wird angestrebt, um auch auf institutioneller Ebene sichtbare Akzente zu setzen.

#### 4. Bindung von Absolventinnen und gezielte Integration ins Hochschulnetzwerk

Das Alumninetzwerk wird um eine gezielte Ansprache und Einbindung von Absolventinnen erweitert. Ziel ist es, Absolventinnen sowohl als Botschafterinnen für weibliche Studienwege als auch als potenzielle Lehrbeauftragte, Fachkräfte und Netzwerkerinnen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu gewinnen.

### IV. Handlungsfeld Gesamte Hochschule

Um eine umfassende Gleichstellung und Vielfalt an der THGA auch jenseits der Kerngruppen Professorinnen, Wissenschaftlichem Nachwuchs und Studentinnen nachhaltig abzusichern, müssen flankierende Strukturen etabliert und weiterentwickelt werden. Die regelmäßige externe Qualitätssicherung, Fortbildungen für alle Statusgruppen und die sichtbare Positionierung der THGA als diskriminierungsfreier Arbeits- und Lernort sind dabei zentrale Hebel, um einen Kulturwandel in der gesamten Organisation zu verankern. Nur auf dieser Basis lässt sich Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema wirksam etablieren.

### 1. Stärkung der THGA als diskriminierungsfreier Arbeits- und Studienort

Zur nachhaltigen Förderung eines inklusiven Klimas werden für alle Statusgruppen (Führungskräfte, Studierende, Lehrende, Mitarbeitende) regelmäßig Trainings und Sensibilisierungsmaßnahmen angeboten. Ziel ist es, Diskriminierung und Benachteiligung dauerhaft zu verhindern, die Zugänglichkeit von Anlauf- und Beratungsstellen zu erhöhen und das Bewusstsein für Vielfalt, Respekt und Geschlechtergleichheit in der gesamten Hochschulkultur zu verankern.

### 2. Förderung gendergerechter Lehre und Beratungskompetenzen

Lehrende und Beratende der Hochschule erhalten gezielte Angebote zum Ausbau ihrer Genderkompetenz. Dazu gehören bedarfsgerechte Fortbildungen, Schulungen und Leitfäden für eine gendersensible Gestaltung von Lehrinhalten und Beratungsprozessen, die Chancengleichheit und Vielfalt in allen Studienphasen besser unterstützen.

### 3. Ausbau des Gleichstellungsmonitorings und externe Qualitätssicherung

Um Fortschritte messbar und Entwicklungen steuerbar zu machen, wird das Gleichstellungsmonitoring kontinuierlich ausgebaut. Dazu zählt die regelmäßige Erhebung, Analyse und Veröffentlichung relevanter Kennzahlen in Studium, Lehre und Personal. Zusätzlich nimmt die THGA regelmäßig an externen Zertifizierungs- und Qualitätssicherungsverfahren teil, um ihre Gleichstellungsaktivitäten unabhängig prüfen zu lassen.

## 5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

In den folgenden Planungen zur personellen und finanziellen Ausstattung der Gleichstellungsmaßnahmen wird die Prämisse zugrunde gelegt, dass die THGA bis September 2027 eine Professorin<sup>11</sup> berufen hat, welche über das Professorinnenprogramm gefördert und die freiwerdenden Mittel sowie eigene Mittel der THGA für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt werden. Weitere Sondermittel für Gleichstellungsmaßnahmen des Landes NRW können nicht eingeplant werden, da die THGA als private, staatlich refinanzierte Hochschule nicht antragsberechtigt ist.

---

<sup>11</sup> Die Maßnahmenplanung ist – im Sinne eines nachhaltigen und tragfähigen Gleichstellungskonzepts – so angelegt, dass bei zusätzlicher Förderung einer weiteren Professorin gezielt einzelne Maßnahmen bedarfsgerecht erweitert oder vertieft werden können, ohne dass das Gesamtkonzept einer grundlegenden Überarbeitung bedarf. Eine priorisierte Umsetzung und der effiziente Einsatz der Ressourcen bleiben auch bei Erweiterungen gewährleistet.

## I. Handlungsfeld Professorinnen und Berufungsverfahren

Maßnahme	Geplante Kosten	Personal-kosten	Sach-kosten
<b>Koordination Professorinnenprogramm</b> 25% FTE, Haustarif 7.1	90.000 €	X	
<b>I.1 Unterstützung Weiterentwicklung Berufungsmanagement</b> Unterstützung durch die Koordination bei Recherche, Pflege der Datenbank		X	
<b>I.2 Stärkung Unconscious-Bias Kompetenz</b> Jährliche Schulungen	5.000 €		X
<b>I.3 Unterstützung Onboarding</b> Unterstützung durch die Koordination		X	
<b>I.4 Entlastung von Gremientätigkeiten</b> Unterstützung durch Hilfskräfte	9.270 €	X	
	104.270 €		

## II. Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

Maßnahme	Geplante Kosten	Personal-kosten	Sach-kosten
<b>II.1 Peer-Mentoring und Karriereentwicklung</b> Coaching von Doktorandinnen/Postdocs, Teilnahme an (Peer-)Mentoring	26.400 €		X
<b>II.2 Förderung Sichtbarkeit und Vernetzung</b> Reisestipendien für Konferenzteilnahmen (6 Stipendien für EU, 2 internationale Konferenzen)	11.000 €		X
<b>II.3 Förderung Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie</b> Unterstützung für Schwangere/promovierende Eltern durch SHKs	5.700 €	X	
<b>II.4 Förderung des erfolgreichen Promotionsabschlusses</b> 2 Abschlussstipendien sowie Förderung von Publikations-/Druckkosten der Promotion	35.870 €	X	X
	78.970 €		

### III. Handlungsfeld Studentinnen und Absolventinnen

Maßnahme	Geplante Kosten	Personal-kosten	Sach-kosten
<b>III.1 Nachwuchsgewinnung in MINT</b> 25% FTE, Haustarif 7.2	90.000 €		X
<b>III.2 Vernetzung, Kompetenzförderung and Karriereansprache</b> Unterstützung durch die Koordination:in bei Aufbau von Netzwerkaufbau		X	
<b>III.3 Förderung Vereinbarkeit Studium und Familie</b> Beitritt „Familie in der Hochschule“	5.000 €	X	
<b>III.4 Bindung von Absolventinnen</b> Netztreffen mit Referent:innen	6.000 €	X	X
	101.000 €		

### IV. Handlungsfeld Gesamte Hochschule

Maßnahme	Geplante Kosten	Personal-kosten	Sach-kosten
<b>Weiterführung Familienservice</b>	finanziert durch die Hochschule		X
<b>Seminare für Mitarbeiterinnen</b>	finanziert durch die Hochschule		X
<b>IV.1 Stärkung THGA als diskriminierungsfreier Arbeits- und Studienort</b>	finanziert durch die Hochschule		
<b>IV.2 Förderung gendergerechter Lehre und Beratungskompetenzen</b> Je 2 Schulungen für Lehrende bzw. für Beratende	4.000 €		X
<b>IV.3 Ausbau Gleichstellungsmonitoring und externe Qualitätssicherung</b> Unterstützung SHK	4.290 €	X	
	8.290 €		

## 6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität an der THGA

Gleichstellung und die Förderung von Parität sind als übergreifende Leitungs- und Querschnittsaufgaben fest im Selbstverständnis und in den Steuerungsstrukturen der THGA verankert. Dieses zentrale Leitmotiv wird vom Präsidium als gesamtstrategisches Entwicklungsziel getragen und unter aktiver Einbindung aller Gremien und Statusgruppen kontinuierlich fortgeschrieben.

Das Gleichstellungskonzept für Parität ist dabei ein integraler Bestandteil der strategischen Entwicklungs- und Planungsprozesse der THGA. Es steht in enger wechselseitiger Beziehung zum Gleichstellungsplan 2025-2029 und ist unmittelbar an die rechtlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW angebunden, das ab 2025 erstmals verbindliche Grundlage der gleichstellungspolitischen Arbeit an der Hochschule bildet. Die Ziele und Maßnahmen dieses Konzepts werden regelmäßig mit dem Hochschulentwicklungsplan abgestimmt, um langfristige Verbindlichkeit und Verzahnung zu gewährleisten.

Die Hochschule analysiert fortlaufend die spezifischen Bedarfe ihrer Angehörigen, von Studierenden über den wissenschaftlichen Nachwuchs bis zu den Professor:innen, und entwickelt darauf aufbauend differenzierte Angebote, beispielsweise zur Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft und Beruf, zur Förderung individueller Karrierewege und zum Abbau von Zugangsbarrieren. Durch diese spezifische Bedarfsorientierung wird der Anspruch unterstrichen, Gleichstellung in allen Lebens- und Karrierephasen wirksam zu fördern.

Dabei wird Gleichstellung an der THGA zunehmend als Querschnittsthema in Studium, Lehre, Personalentwicklung und Verwaltung verstanden. Die Entwicklung und Umsetzung des Gleichstellungskonzepts erfolgt in partizipativen Prozessen, an denen alle Statusgruppen und die zentralen Hochschulgremien beteiligt sind. Über begleitende Qualifizierungsmaßnahmen werden Kompetenzen zur Wahrnehmung und Förderung von Gleichstellung schrittweise aufgebaut, um so nachhaltige Veränderungsimpulse auf allen Ebenen der Hochschule zu setzen. Im Vordergrund der aktuellen Gleichstellungsarbeit steht der gezielte Aufbau neuer Strukturen und Prozesse – etwa im Berufsmanagement, im Peer-Mentoring oder in der MINT-Förderung. Ziel ist, diese Prozesse aus Modell- und Einzelmaßnahmen schrittweise in dauerhafte Strukturen zu überführen und somit nachhaltig zu verankern. Anhaltende Ressourcenherausforderungen werden dabei offen adressiert.

Ein kontinuierliches Gleichstellungsmonitoring bildet die Basis für eine datengestützte Steuerung der Maßnahmen, für Transparenz gegenüber allen Anspruchsgruppen und für eine regelmäßige interne wie externe Qualitätssicherung. Die Erkenntnisse aus Monitoring, Evaluation und Feedback werden systematisch in die Hochschulentwicklung zurückgespiegelt und dienen als Grundlage einer zielgerichteten, nachhaltig wirksamen Gleichstellungspolitik an der THGA.