

Februar 2011

ZWISCHENBERICHT

zur Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards an der
Technischen Universität Kaiserslautern



4	A) Strukturelle Gleichstellungsstandards
4	1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen
4	1.1 Verankerung auf Leitungsebene
4	1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen
6	1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen
6	1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung
7	2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation
7	3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit
8	3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation
8	3.2 Kinderbetreuungsangebote
9	3.3 Förderung einer familien- und genderbewussten Hochschulkultur (interne Sensibilisierung) und systematische Informationspolitik an der TU Kaiserslautern
9	3.4 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen
10	4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe
10	4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen
10	4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten
	B) Personelle Gleichstellungsstandards
11	1. Personal und die Verteilung von Ressourcen
11	1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung
11	1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement
12	2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung
12	3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte
13	C) Stärken-Schwächen-Profil
14	D) Liste bereits bestehender Maßnahmen und Projekte
16	Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Impressum

Herausgeber:
Der Präsident der Technischen
Universität Kaiserslautern

Redaktion:
Univ.-Prof. Dr. habil. Gabi Troeger-Weiß
(Senatsfrauenbeauftragte)
Dr. Doris Niemeyer (Frauenreferentin)
Dr. rer. nat. habil. Thorsten Kowalke
(Referent für Forschung und Technologie)
Dipl.-Ing. Claudia Pinella Bolte

Erscheinungsjahr:
Februar 2011

Erscheinungsort:
Technische Universität Kaiserslautern
Gottlieb-Daimler-Straße
Gebäude 47

Vorwort

In der Stellungnahme der DFG zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Technischen Universität Kaiserslautern (Schreiben vom Juni 2010) wurde der Prozess an der TU Kaiserslautern in Stadium 2 eingestuft. Ein wesentlicher Handlungsbedarf wurde für die TU Kaiserslautern im Fehlen einer gemeinsamen Strategie, welche die bereits bestehenden und zielorientierten Einzelmaßnahmen zusammenführt, gesehen. Im Rahmen dessen sei es notwendig, so die Stellungnahme der DFG, deutlich darzustellen, inwieweit das Thema Gleichstellung als Leitungsaufgabe behandelt wird und welche Maßnahmen bereits etabliert sind, die eine gleichstellungsorientierte Veränderung der Hochschulstruktur und –organisation zum Ziel haben.

Ausgehend von diesen Empfehlungen hat die TU Kaiserslautern weitere, gemäß der im Gleichstellungskonzept vorgesehenen, Maßnahmen geplant, beschlossen und implementiert um den Umsetzungsprozess der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards weiter voranzutreiben. Die Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards ergänzt die laufenden Gleichstellungsaktivitäten an der TU Kaiserslautern, die auf dem „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern“, dem „Konzept zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ und weiteren konzeptionellen und projektorientierten Grundlagen aufbauen.

Was die zukünftige Ausrichtung betrifft, so beabsichtigt die TU Kaiserslautern, die Synergieeffekte aus den vielfältigen Gleichstellungsinitiativen und –maßnahmen für die Qualitätssicherung in Forschung, Lehre und Personalentwicklung stärker herauszustellen und zu nutzen, um somit die Gesamtstrategie zu festigen.

Um eine erfolgreiche Umsetzung der strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards zu gewährleisten, wurde an der TU Kaiserslautern

- eine Arbeitsgruppe zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gegründet, der der Präsident, der Vizepräsident für Forschung, der Vizepräsident für Lehre, die Senatsfrauenbeauftragte, die Frauenreferentin sowie Vertreter der Verwaltung der TU Kaiserslautern angehören;
- eine Stelle aus dem 200-Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder geschaffen und besetzt, die mit der Querschnittsaufgabe „Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ beauftragt ist. Neben dieser Stelle wurden noch drei weitere Stellen (0,5 TVL-E13) – Familien-Service-Stelle, Stelle für Genderforschung in den Ingenieurwissenschaften, Stelle zur Integration von Gender in die Lehre und in das Studium - im Rahmen des Professorinnen-Programms geschaffen und mit Frauen besetzt.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Familienförderung hat an der TU Kaiserslautern eine sehr hohe Priorität. Auch wenn die TU Kaiserslautern mit ihrer technischen Ausrichtung aufgrund nachhaltig und persistent verankerter gesellschaftlicher Rollenstereotypen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen in den so genannten MINT-Berufen - Mathematik, IT, Naturwissenschaften und Technik bedingt, in einzelnen Fachbereichen einen geringen Frauenanteil aufweist, zeigt sich, dass aufgrund der bisherigen Gleichstellungsarbeit sowie Frauen- und Familienförderung in den vergangenen Jahren eine deutliche Steigerung der Frauenquote erreicht werden konnte.

Einen weiteren Schritt in Richtung Zielerreichung „Erhöhung der Frauenanteile“ in den Stufen, die bislang die größte Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen, erfährt die TU Kaiserslautern mit der Besetzung von drei neuen Professuren mit Wissenschaftlerinnen im Rahmen des 200-Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder und der Genehmigung von fünf Juniorprofessuren für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Hochschulpakts II.

Es sind daher sehr gute Voraussetzungen geschaffen worden, um die nächste Stufe bei der Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards zu erreichen.

Universitätspräsident
Helmut J. Schmidt

Univ.-Prof. Dr. rer. nat. 名誉工学博士¹ (湘南工科大学)²

¹Doctor of Engineering honoris causa, ²(Shonan Institute of Technology), Japan

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Um die Durchgängigkeit der Frauenförderung/Gleichstellung/Familienförderung zu gewährleisten, ist es der TU Kaiserslautern ein Anliegen dies auf allen Ebenen der Organisation sichtbar zu machen und zu verfolgen.

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Implementierte Maßnahmen:

Um der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Familienförderung an der TU Kaiserslautern eine hohe Priorität einzuräumen, liegt die **Ressortzuständigkeit für Frauen- und Familienförderung beim Präsidenten** der TU Kaiserslautern. Darüber hinaus besteht eine Verankerung der Gleichstellungsaufgabe in konzeptionellen Grundlagen wie dem **Hochschulentwicklungsplan** (HEP 2008). In diesen wurde die Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie als Querschnittsaufgabe aufgenommen und konkretisiert. Zielvorgaben sowie entsprechende Maßnahmen und Aktivitäten um diese Ziele zu erreichen sind im **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern** (2000) sowie im **Konzept zur Gleichstellung von Frauen und Männern** (2008) enthalten. Diese bilden die Grundlage der Gleichstellungsarbeit, Frauen- und Familienförderung an der TU Kaiserslautern und finden in allen Forschungszentren und Forschungsschwerpunkten der Forschungsinitiative 2008-2011 des Landes Rheinland-Pfalz Anwendung.

Die hohe Priorität der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Familienförderung zeigt sich auch darin, dass diese Aspekte auf Initiative der Hochschulleitung regelmäßig in den Sitzungen des Senats und im Hochschulrat thematisiert werden. Der Präsident der TU Kaiserslautern berichtet im Senat regelmäßig über den Stand der Planung und der Umsetzung familienbewusster Maßnahmen an der TU. Der **Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen** (zuvor Senatsausschuss für Frauenfragen) mit Vorsitz des Präsidenten tritt vier bis sechs Mal jährlich zusammen und fungiert als Beirat zur **kompetenten Begleitung** der Gleichstellungsmaßnahmen und der Familienförderung. Seit dem Jahr 2010 wurde darüber hinaus eine **Arbeitsgruppe** gegründet, die sich gezielt mit dem Thema „Einbindung und Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der TU Kaiserslautern“ befasst. Diesem Gremium gehören der Präsident, der Vizepräsident für Forschung, der Vizepräsident für Lehre, die Senatsfrauenbeauftragte, die Frauenreferentin sowie Vertreterinnen und

Vertreter der Verwaltung der TU Kaiserslautern und die für die „Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der TU Kaiserslautern“ zuständige Mitarbeiterin an.

Weiterhin betreibt die TU Kaiserslautern eine gezielte **Öffentlichkeitsarbeit zur Frauen- und Familienförderung** um Angebote und Maßnahmen sichtbar zu machen und um die Sensibilisierung für diese Themenbereiche zu verstärken (siehe Punkt 3.3).

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Implementierte Maßnahmen und kurzfristig geplante Maßnahmen:

Der TU Kaiserslautern ist es ein Anliegen die Themen Gleichstellung, Frauen- und Familienförderung als **Aufgabe aller Einheiten der Einrichtung** durch die Forschungsinitiative 2008-2011 des Landes Rheinland-Pfalz und die Frauenbeauftragten zu thematisieren und eine Umsetzung der Gleichstellung aktiv zu verfolgen. Dementsprechend sind beispielsweise im Rahmen der Forschungsinitiative die Sprecherinnen und Sprecher der Forschungsschwerpunkte und Forschungszentren, gemäß der zu erstellenden Geschäftsordnungen, zugleich Beauftragte für Gleichstellungsfragen innerhalb der Forschungsschwerpunkte und Forschungszentren. Nachfolgend sollen einige konkrete Beispiele die Gleichstellung in den universitären Landesforschungszentren und –schwerpunkten verdeutlichen.

Maßnahmen im Rahmen der Zentren und Schwerpunkte der Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz an der TU Kaiserslautern

Im Rahmen der Zentren und Schwerpunkte der Forschungsinitiative 2008-2011 an der TU Kaiserslautern zeigt sich, dass gleichstellungs-, familien- und frauenfördernde Maßnahmen eine bedeutsame Rolle spielen und erkannt wurde, dass eine verstärkte Beteiligung von Frauen eine Effizienz- und Exzellenzsteigerung bedeuten kann.

Landesforschungszentrum Center for Mathematical and Computational Modelling (CM)²

Im Ring der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler innerhalb von (CM)² sind die Hälfte der Stellen mit Frauen besetzt worden. Bei der Einstellung von Stipendiatinnen bzw. Stipendiaten wurde im Rahmen von (CM)² verstärkt nach Bewerberinnen gesucht. So diese vorhanden waren, wurden sie bei gleicher Qualifikation zu ihren männlichen Mitbewerbern auch bevorzugt eingestellt. Jedoch war gerade in den Ingenieurwissenschaften die Anzahl an Bewerberinnen bedauerlicherweise sehr gering. Insgesamt zeigt sich das Bild aber für ein Forschungszentrum mit mathematisch-

naturwissenschaftlich-informatischer Ausrichtung recht positiv, denn im Berichtszeitraum betrug der Anteil des weiblichen Personals in den beteiligten Arbeitsgruppen mehr als 30%, beim Anteil erfolgreicher Promotionen lag der Anteil in etwa in der gleichen Höhe.

Landesforschungszentrum Optik und Materialwissenschaften OPTIMAS

Der Anteil des weiblichen Personals konnte in 2009 auf allen Ebenen (PIs, Promovierte, Zahl wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen) auf hohem Niveau stabil gehalten werden. Die Quoten spiegeln die Verteilung in den angeschlossenen Fächern wider (OPTIMAS 2009: Frauenanteil wissenschaftliches Personal 14%, Frauenanteil Promotionen 29%; Fachbereich Physik in 2008: Anteil Mitarbeiterinnen finanziert aus der Grundausstattung 13%, Anteil Mitarbeiterinnen finanziert aus der Drittmittelförderung 20%). OPTIMAS ist dem Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ verpflichtet und so wurde 2009 z.B. ein für einen Samstag eingeplanter zweitägiger Workshop, eintägig an einem Wochentag durchgeführt. Für die Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat OPTIMAS im Einzelfall in der Vergangenheit finanzielle Mittel zur Betreuung von Kindern bereitgestellt (Ermöglichung eines Tagungsbesuchs). In 2010 wird OPTIMAS aus dem Instrumentenkasten der DFG geeignete strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung des Anteils von Doktorandinnen, Postdocs, Habilitandinnen und PIs prüfen. Der Anspruch an eine solche strukturelle Verbesserung wird sich an das Kaskadenmodell der DFG anlehnen.

Landesforschungsschwerpunkt Advanced Materials Engineering (AME)

AME stellt sich aktiv der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Bereich der Ingenieurwissenschaften. Aktuell arbeiten 32 Frauen in den AME-Arbeitsgruppen. Im Jahr 2009 wurde eine Frau promoviert. Dies zeigt, dass der Anteil an Wissenschaftlerinnen bereits heute im Landesforschungsschwerpunkt AME für ingenieurwissenschaftliche Disziplinen relativ hoch ist. Es wird angestrebt, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen (PIs, AIs, wiMis, HiWis) weiter zu erhöhen. Dies wird bei der Stellenbesetzung auch durch die stete Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik berücksichtigt. Die AME-Mitglieder unterstützen junge Familien, insbesondere durch flexible Arbeits- und Urlaubsregelungen und die Ermöglichung von Kinderbetreuungszeiten.

Landesforschungsschwerpunkt Ambient Systems – Technologien und Anwendungen (AmSys)

Im Wintersemester 2009/2010 haben sich die beiden am Forschungsschwerpunkt AmSys beteiligten Fachbereiche Elektro- und Informationstechnik sowie Informatik erfolgreich um die internationale und interdisziplinäre Gastprofessur für

Frauen- und Geschlechterforschung des Landes Rheinland-Pfalz beworben. Unter dem Arbeitstitel „Geschlechterforschung in den Ingenieurwissenschaften“ wurde die Ursachen des geschlechterspezifisch unterschiedlichen Interesses an den Ingenieurwissenschaften analysiert und gegensteuernde Maßnahmen entwickelt werden. Da die prinzipielle Problematik in fast allen technisch orientierten Studiengängen vergleichbar ist, sind die Ergebnisse auch für andere Fachbereiche der TU Kaiserslautern hilfreich. Für die Umsetzung dieses Projektes konnte die international renommierte Wissenschaftlerin Frau Prof. Dr. Susanne Ihnen (Technische Universität München) gewonnen werden. Im Rahmen von Vorträgen, Workshops und Seminaren, die von Prof. Ihnen durchgeführt wurden, haben die AmSys-Mitglieder sich mit dem Thema Gleichstellung auseinandergesetzt.

Landesforschungsschwerpunkt Membrantransport von Molekularen Prinzipien zur Physiologischen Relevanz (Membrantransport)

In der Biologie sind ungefähr zwei Drittel der Studierenden weiblich. Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Doktorandinnen und Doktoranden, die an den Projekten arbeiten, beträgt der Frauenanteil ebenfalls mehr als die Hälfte. Insgesamt gibt es in der Biologie eine Professorin (von zwölf) und vier Juniorprofessorinnen (von acht). Des Weiteren gibt es zwei Projektleiterinnen, wovon eine die Frauenbeauftragte des Fachbereichs ist. Mehrere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler haben kleine Kinder und profitieren von den Kindergärten der TU und des Fraunhofer-Instituts im direkten Umfeld der Universität.

Landesforschungsschwerpunkt Nanostrukturierte Katalysatoren (NanoKat)

In den an NanoKat beteiligten Gruppen liegt der Anteil von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen je nach Arbeitsgruppe zwischen 10% und 50%. Aktuell wird die Stelle einer Juniorprofessur ausgeschrieben, die ggf. zur Erhöhung des Frauenanteils beitragen kann.

Landesforschungsschwerpunkt Nachhaltige Bauwirtschaft – Sustainable Resource Conservation in Civil Engineering, Urbanism and Economy RESCUE

Unter dem wissenschaftlichen Personal, welches in der Initiative an Vorarbeiten, Forschungsanträgen oder in geförderten Projekten mitarbeitet, befinden sich absolut betrachtet 16 Mitarbeiterinnen.

Landesschwerpunkt „Region und Stadt“

Der Landesschwerpunkt „Region und Stadt“ weist bereits sehr weit fortgeschrittene Strukturen auf. Die Sprecherschaft des Landesschwerpunkts hat eine Ordinaria inne. Drei der neun

Mitglieder im Landesschwerpunkt sind Hochschulprofessorinnen. Im Bereich des wissenschaftlichen Personals (ohne Professoren) der beteiligten Fach- und Lehrgebiete beträgt der Frauenanteil Ende 2009 40% (14 Mitarbeiterinnen von 35) und liegt damit sowohl über dem Wert der Vorjahres (33,3%) als auch deutlich über dem Durchschnittswert der TU Kaiserslautern von 21,5% im Jahr 2006.

Landestechnologieschwerpunkt Zentrum für
Nutzfahrzeugtechnik – ZNT

Der Forschungsschwerpunkt ZNT beteiligt sich bei der Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen des von der TU Kaiserslautern durchgeführten „Technotages“ und des „Schülerinnentages“, mit dem spezifischen Fokus des Technik- und Ingenieurwissenschaften.

Beschlossene Maßnahmen:

Die Hochschulleitung beabsichtigt in den Fachbereichen jährliche **Personalgespräche** einzuführen, bei denen die Vereinbarkeit von aktueller Tätigkeit, wissenschaftlicher Karriere und Familie als Thema berücksichtigt wird. Dazu ist für Führungskräfte im wissenschaftlichen Bereich eine **Fortbildung zur Führung von Personalgesprächen** vorgesehen. Erste Gespräche hinsichtlich der Organisation solcher Gespräche sind bereits geführt worden.

Es ist weiterhin vorgesehen, dass die Geschäftsführungen der Fachbereiche im Rahmen der **Geschäftsführerrunde** kontinuierlich über Neuigkeiten im Zusammenhang mit der familiengerechten Hochschule informiert und um **Weitergabe der Information** in ihren Fachbereichen und ggf. um Unterstützung für geplante Maßnahmen gebeten werden.

Geplante Maßnahmen:

Im Rahmen der Forschungsinitiative 2008-2011 des Landes Rheinland-Pfalz soll eine **Steigerung der Frauenanteile an den Postgraduierten und Juniorprofessuren** auf die jeweils mindestens in den Fachgebieten üblichen Quoten erreicht werden. Auch innerhalb einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe sowie in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben innerhalb von Drittmittelinitiativen, bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen, bei Stipendien und bei Ausbildungsplätzen sowie bei befristeten Verträgen bei gleicher Qualifikation sollen mindestens die in den jeweiligen Fachgebieten üblichen Quoten erreicht werden. Mittelfristig ist es angedacht, an den einzelnen Fachbereichen interne und an die Struktur der Fachbereiche angepasste **Zielvereinbarungen zur Steigerung der Frauenanteile** zu treffen.

Ferner ist vorgesehen die einzelnen Fachbereiche noch stärker als bisher in die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen einzubinden. Hierzu werden im Jahr 2011 **erste**

Informationsveranstaltungen mit dem Thema „Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ in den einzelnen Fachbereichen durchgeführt werden. Den Adressatenkreis sollen hierbei die Fachbereichsfrauenbeauftragten sowie Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber bilden. Durchgeführt wird diese Maßnahme von der für die „Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der TU Kaiserslautern“ zuständige Mitarbeiterin und der Senatsfrauenbeauftragten.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Implementierte Maßnahmen:

Im Wintersemester 2009/2010 wurde an der TU Kaiserslautern bereits zum vierten Mal eine **Gender-Gastprofessur** zur Untersuchung des geschlechterspezifisch unterschiedlichen Interesses an den Ingenieurwissenschaften angeboten. Im Rahmen dieser Gastprofessuren wurden Workshops und Seminare veranstaltet, die das Thema „Geschlechterforschung in den Ingenieurwissenschaften“ zum Gegenstand hatten.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Implementierte Maßnahmen:

An der TU Kaiserslautern besteht seit 1991 die Stabsstelle Frauenförderung, Gleichstellung, Familienförderung, die gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten des Senats die Hochschulleitung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 2 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 HochSchG – Beachtung des Gender Mainstreaming sowie Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Hinwirkung auf die Beseitigung bestehender Nachteile unterstützt. Die hauptamtliche Frauenreferentin als Leiterin der Stabsstelle (mit vier Mitarbeiterinnen), die vom Senat bestellte Gleichstellungsbeauftragte (mit mehreren Mitarbeiterinnen) und der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen arbeiten einander zu und stimmen ihre Entscheidungen miteinander ab. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche unterstützen die Leitung der Fachbereiche und die Fachbereichsräte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 2 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 HochSchG. Ermöglicht werden soll dies durch Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen. Darüber hinaus werden von der Stabsstelle Untersuchungen und Analysen über die Situation von Frauen an der TU und Analysen der Vorhaben, die die hier studierenden und beschäftigten Frauen betreffen durchgeführt sowie Projekte aus dem Bereich der Frauenforschung und

Frauenförderung. Es werden Konzepte für strukturelle und personelle Maßnahmen initiiert u.v.m.

Beschlossene Maßnahmen:

Um den **Frauenanteil in (Berufungs-)Kommissionen** an der TU Kaiserslautern **zu erhöhen**, wurden im vergangenen Jahr entsprechende Stellungnahmen zur Erreichung dieses Ziels von der Frauenreferentin und der Senatsfrauenbeauftragten erarbeitet.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Um eine transparente Gleichstellung an der TU Kaiserslautern zu sichern, werden fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation erhoben und kommuniziert.

Implementierte Maßnahmen:

An der TU Kaiserslautern werden **jährlich Daten**, differenziert **nach Geschlecht, Organisationsebene und Stufe der wissenschaftlichen Laufbahn** erhoben, ausgewertet und dargestellt. Darüber hinaus nimmt die TU Kaiserslautern an gleichstellungsorientierten **Wettbewerben und Rankings** wie dem CHE-Programm, dem Professorinnen-Programm, dem Aktionsprogramm „ÜberGänge“, der Studienstiftung und den CEWS-Rankings teil.

Die Daten und Rankings werden dazu genutzt, bereits bestehende Stärken als auch Schwächen bzw. Handlungsfelder an der TU Kaiserslautern sichtbar zu machen und eine gezielte und somit **nachhaltigkeitsorientierte Gleichstellungsarbeit, Frauen- und Familienförderung** zu ermöglichen. Die Stärken gilt es hierbei weiter auszubauen und die Schwächen bzw. Handlungsfelder durch gezielte Maßnahmen anzugehen und abzubauen.

Es werden regelmäßig Berichte über die Frauen- und Familienförderung an der TU Kaiserslautern im **Senat und somit auch gezielt dem Präsidenten vorgestellt**. Darüber hinaus wird im **Jahresbericht** des Präsidenten, im Rahmen der **Personalversammlung** und in der **Jahrespressekonferenz** über die Familien- und Frauenförderung informiert/berichtet. Zudem erfolgt ein jährlicher Bericht der Leitungen der Forschungszentren und Forschungsschwerpunkte (CM)², OPTIMAS, AME, AmSys, Membrantransport, NanoKat, RESCUE, Region und Stadt und ZNT über den Stand der Gleichstellung (Frauenanteil bei wissenschaftlichem Personal und Professuren) mit anschließender Weitergabe der Daten an das zuständige Landesministerium.

Im Rahmen des Audits „Familiengerechte Hochschule“ wurde im Mai 2007 an der TU Kaiserslautern eine **Befragung von Studierenden und Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie** durchgeführt, um eine Bedarfserhebung für

eine familienbewusste Personalpolitik und Studiengestaltung zu erzielen. Die Ergebnisse der Befragung wurden veröffentlicht.

Weiterhin werden **geschlechterspezifische Zahlen der Bewerberinnen und Bewerber** für ausgeschriebene Stellen (eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber und die daraus resultierten Bewerbungsgespräche – differenziert nach Geschlecht) erfasst und einer zentralen Stelle zur Sammlung gemeldet. Diese gilt es auch regelmäßig zu veröffentlichen.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Um eine wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Gleichstellung zu verfestigen macht sich die TU Kaiserslautern für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stark, fördert und kommuniziert eine familien- und genderbewusste Hochschulkultur und tritt für die Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen ein. Gerade für die TU Kaiserslautern erscheinen diese Handlungsfelder infolge der Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Berufen besonders bedeutsam.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Implementierte Maßnahmen:

Die Leitung der TU Kaiserslautern tritt aktiv für **vereinbarkeitsorientierte Arbeitszeitmodelle** ein und passt somit die Arbeitsbedingungen an spezielle Bedürfnisse von Familien an. So bestehen Angebote zur Heimarbeit und Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Wiedereingliederungshilfen und Elternvorrang bei Urlaubsregelungen. Auch im Rahmen der Drittmittelinitiativen wird den Beschäftigten die Möglichkeit von **Teilzeitbeschäftigungen** eingeräumt. Darüber hinaus werden frühzeitig **Vertretungsmittel für Mutterschutz und Elternzeit** bereitgestellt.

Um den Beschäftigten, die aus familiären Gründen einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus erledigen möchten, die Möglichkeit zur (alternierender) **Telearbeit** zu bieten, wurden durch den Kanzler exemplarische Richtlinien zur Telearbeit aus anderen rheinland-pfälzischen Institutionen (Universität Trier, Wissenschaftsministerium) hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit auf die TU Kaiserslautern geprüft. Das Ergebnis wurde 2008/2009 in der Verwaltung und im Kanzlerarbeitskreis besprochen mit dem Resultat, dass „Vereinbarungen zur Leistung von Heimarbeit“ zunächst für die Zentrale Verwaltung verabschiedet wurden.

Weiterhin wird an der TU Kaiserslautern die überproportionale Beanspruchung von Frauen durch Gremienarbeit anerkannt. Somit wird beispielsweise der Senatsfrauenbeauftragten eine

zeitliche Entlastung eingeräumt. Des Weiteren wird auf eine familienfreundliche **Zeit bei Gremienterminen** geachtet.

Die Hochschulleitung setzt beim Studentenwerk für eine Beitragsermäßigung (für Studierende) in sozialen Härtefällen aus familiären Gründen ein. Dadurch wurde die Möglichkeit geschaffen, dass die Kinder von Studierenden an der TU Kaiserslautern eine kostenlose Mahlzeit erhalten.

Beschlossene Maßnahmen:

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen, die neben dem Beruf noch der Pflege eines bedürftigen Angehörigen nachgehen, ist es der TU Kaiserslautern ein Anliegen, ein **Informationsangebot für pflegende Angehörige** zu schaffen. Diesbezüglich soll eine Informationsveranstaltung zu internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten bei Pflegefällen in der Familie durchgeführt werden. Hierzu sollen externe Fachreferentinnen bzw. Fachreferenten eingeladen werden (z.B. Beratungs- und Koordinierungsstellen der Region, AWO, Caritas u.a.) und die Personalabteilung soll über interne Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverpflichtung (z.B. Pflegezeit gemäß neues Pflegezeitgesetz, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung) informieren. Es ist angedacht, die Veranstaltung hochschulweit zu bewerben und zu evaluieren. Sofern sich ein verstärkter Bedarf abzeichnet, sollen Angebote überlegt und durchgeführt werden.

Geplante Maßnahmen:

Zudem wird an der TU Kaiserslautern eine **Erleichterung der Studienorganisation für Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen** angestrebt. Das Ziel ist hierbei eine Verbesserung der Studierbarkeit der neuen Studiengänge und eine Reduzierung der Studiendauer zu erreichen. Die Hochschulleitung plant Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen das Ablegen von Prüfungen während eines Urlaubssemesters wegen Elternzeit/Pflegezeit zu gestatten und Erziehungs- und Pflegezeiten in den Promotionsordnungen zu berücksichtigen.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Implementierte Maßnahmen

Die TU Kaiserslautern konnte sich im Jahr 2008 erfolgreich für das **Zertifikat familiengerechte Hochschule** re-auditieren. Der Präsident der TU Kaiserslautern übernimmt hierbei die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Zielvereinbarungen im Rahmen des Audit familiengerechte Hochschule.

Die TU Kaiserslautern bietet ihren Beschäftigten lang- als auch kurzfristige bzw. flexible Kinderbetreuungsangebote an. Die TU Kaiserslautern verfügt über **zwei Kindertagesstätten**

auf bzw. in unmittelbarer Nähe des Universitätsgeländes, die insgesamt 60 Plätze zur Verfügung stellen, darunter auch **Krippenplätze**. Diese werden vom Verein Initiative Kindertagesstätte an der Universität Kaiserslautern e.V. getragen und von der TU Kaiserslautern und der Fraunhofer Gesellschaft unterstützt. Die TU Kaiserslautern baut derzeit als Ergänzung hierzu **eine weitere Kindertagesstätte**. In unmittelbarer Nähe des Campus der TU Kaiserslautern finden sich eine **Grundschule mit Betreuungseinrichtung und vier weitere Kindertagesstätten** verschiedener Träger.

Im Februar 2010 wurde an der TU Kaiserslautern eine **Familie-Service-Stelle** (hauptamtlich) eingerichtet. Diese bietet Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie an, leistet Unterstützung bei der Suche einer adäquaten Kinderbetreuung oder Babysitterin bzw. Babysitters, organisiert Vorträge, Infoveranstaltungen und Treffen für Familien und stellt ein **Eltern-Kind-Zimmer**, in dem sowohl ein Arbeitsplatz als auch Spielsachen genutzt werden können, bereit. Aktuell sind noch einige technische Aufgaben zu bewältigen, sodass die Eröffnung des Eltern-Kind-Zimmers etwas verspätet - im Sommersemester 2011 – erfolgen wird.

Ebenfalls im Jahr 2010 konnte in einem gemeinsamen Projekt der TU Kaiserslautern und der Fachhochschule Kaiserslautern eine **BabysitterBörse** eröffnet werden. Dabei handelt es sich um ein Online-Portal, in dem Eltern nach einer Babysitterin bzw. Babysitters suchen können und Studierende sowie Schülerinnen und Schüler nach einem Job als Babysitterin bzw. Babysitter Ausschau halten und mit den Eltern in Kontakt treten können.

Darüber hinaus werden an der TU Kaiserslautern weitere Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten. Hierbei ist beispielsweise die seit dem Jahr 2006 jeweils einwöchige **Ferienbetreuung „Uni-Erlebnis für Kids“** in den Oster- und Herbstferien (mit besonderen pädagogischen Angeboten) zu nennen. In den Sommerferien konnte das Ferienbetreuungsangebot auf zwei Wochen erweitert werden. Dabei besteht Platz für 25-30 Kinder.

Im Mensabereich wurde des Weiteren ein **separater Still- und Wickelraum** eingerichtet.

Beschlossene Maßnahmen:

Aktuell laufen Gespräche mit dem Studierendenwerk Kaiserslautern, **weitere Spielmöglichkeiten im Mensabereich** einzurichten.

3.3 Förderung einer familien- und genderbewussten Hochschulkultur (interne Sensibilisierung) und systematische Informationspolitik an der TU Kaiserslautern

Implementierte Maßnahmen:

An der TU Kaiserslautern wurde im Jahr 2007 im Rahmen der Gender-Gastprofessur eine **Tagung zum Thema „Gender in den Naturwissenschaften“** mit anschließender Publikation durchgeführt. Des Weiteren werden **Forschungsprojekte, Vortragsreihen und Lehrveranstaltungen zu Genderthemen** durchgeführt und entsprechende Ergebnisse veröffentlicht. Zu nennen wäre hierbei beispielsweise „Studienmotivation und Studienbarrieren für Frauen in technischen Studiengängen“, „Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen“, „Aspekte der Frauen- und Genderforschung in Architektur und Planung“, „Frauen und Männer in Mathematik und Informatik“ u. a.

Des Weiteren besteht das Angebot für Familien des jährlich stattfindenden **Familientages** (von wechselnden Fachbereichen durchgeführt). Dieser wurde erstmals im Jahr 2008 durchgeführt. Ab dem Wintersemester 2010/11 findet zudem an jedem ersten Mittwoch im Monat in der Mittagspause ein **„Eltern-Stammtisch“** im Mensagebäude statt.

Weiterhin betreibt die TU Kaiserslautern eine gezielte **Öffentlichkeitsarbeit zur Frauen- und Familienförderung**. Die **Internetseiten** zur Information über Rahmenbedingungen, Maßnahmen und Angebote im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Studium/Beruf/wissenschaftlicher Karriere und Familie an der TU Kaiserslautern wurden erweitert, aktualisiert und neu gestaltet. Zudem wurde ein **werbewirksamer Flyer** zur Familiengerechten TU Kaiserslautern erstellt, in dem die wichtigsten Maßnahmen und Ansprechstellen vorgestellt werden und auf die Internetseite zum Thema hingewiesen wird. Auch für die neu eingerichtete Online-Babysitterbörse wurden Flyer angefertigt und in Umlauf gegeben. Des Weiteren wurde die **Informationsbroschüre** zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie an der TU Kaiserslautern aktualisiert. Weiterhin wird im diesem Zusammenhang beabsichtigt, Informationen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, in englischer Sprache, in die Broschüre des International School for Graduate Studies (ISGS) mit aufzunehmen. Hinsichtlich der Aktivitäten im Zusammenhang mit der Familiengerechten TU Kaiserslautern wird kontinuierlich eine **interne und externe Pressearbeit** betrieben und in der Hochschulzeitschrift UniSpectrum wurde eine **Rubrik zum Thema „Familienförderung an der TU Kaiserslautern“** eingerichtet.

Beschlossene Maßnahmen:

Es ist vorgesehen, **Merchandising-Produkte** rund um die familiengerechte TU Kaiserslautern zu entwickeln und anzubieten (z.B. Strampler.) die im Uni-Shop verkauft werden sollen.

Weiterhin wird es angestrebt eine verstärkte **Öffentlichkeitsarbeit zu Forscherinnen und Forschern mit Kindern**, beispielsweise durch die Erarbeitung eines Kalenders „Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kind“ oder eines „Väterkalenders“, zu betreiben.

Geplante Maßnahmen:

Erste Überlegungen zur Erstellung eines internetbasierten Gleichstellungsportals, welchem langfristig die Aufgabe eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagements zukommen soll, wurden angestellt. Im Rahmen dieses Portals sollen anschaulich und übersichtlich alle genderrelevanten Initiativen und Maßnahmen dargestellt werden um über das vielfältige Angebot und anstehende Termine zu informieren und um mögliche Synergien und Wechselwirkungen aufzuzeigen. Dieses Portal soll darüber hinaus schnell und einfach über die Uni-Homepage aufzufinden sein.

3.4 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Implementierte Maßnahmen:

Die TU Kaiserslautern unterstützt Dual Career Couples (Berücksichtigung in der allgemeinen Personalentwicklung und in Berufungsverfahren) und bietet aufgrund ihres „interdisziplinären Umfeldes“ v.a. auch in Hinblick auf Institute wie dem Fraunhofer-Institut und der Fachhochschule Kaiserslautern einen klaren Vorteil für die Unterstützung von Dual Career Couples. Zurzeit befindet sich zudem die Einrichtung einer **zentralen Stelle „Dual Career Couple“** im Aufbau.

Die TU Kaiserslautern ist darüber hinaus neben weiteren Institutionen und Unternehmen **Mitglied des Vereins „ZIRKL - Zukunft im Raum Kaiserslautern“**, einem Kompetenzzentrum, dessen Ziel es ist Fach- und Führungskräfte den beruflichen und privaten Start in Kaiserslautern durch eine Reihe von Serviceleistungen wie Unterstützung bei der Wohnungssuche, Hilfe bei der Kinderbetreuung, Unterstützung bei der Jobsuche für die Partnerin bzw. den Partner, Integration in bestehende Netzwerke, u.v.m. zu erleichtern. Das Projekt ist beim Kanzler der TU Kaiserslautern angesiedelt wodurch ihm einen hohen Stellenwert beigemessen wird.

Des Weiteren vergibt die TU Kaiserslautern **Wiedereinstiegsstipendien** für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Diese können Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten, die nach

Unterbrechung ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit wegen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben für maximal fünf Jahre ein unterbrochenes Projekt, etwa die Promotion oder Habilitation, wieder aufnehmen möchten, mit dem Ziel der Weiterqualifizierung für eine Professur bzw. dem Abschluss der Promotion. Voraussetzung für die Beantragung ist ein qualifizierter Hochschulabschluss oder die Promotion.

Durch die bestehenden **umfangreichen und vielfältigen Kinderbetreuungsangebote** und das Schaffen eines **ergänzenden Angebotes**, wie beispielsweise dem Eltern-Kind-Zimmer, durch das auch die Möglichkeit einer Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei eigenen wissenschaftlichen Veranstaltungen eingeräumt wird, gestalten sich die Bedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern und Dual Career Couples an der TU Kaiserslautern sehr günstig.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Um kompetent Gleichstellung an der TU zu sichern, sind an der TU Kaiserslautern nachfolgende Maßnahmen implementiert worden, um Verfahren transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren.

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Implementierte Maßnahmen:

Um den **Frauenanteil in (Berufungs-)Kommissionen** an der TU Kaiserslautern **zu erhöhen** (geschlechtsparitätische Besetzung), wurden entsprechende Stellungnahmen wie dieses Ziel erreicht werden kann von der Frauenreferentin und der Senatsfrauenbeauftragten erarbeitet. Auf die Tatsache hin, dass an einigen Fachbereichen einzelne Lehrstühle nicht mit Frauen besetzt sind und somit kein fester Anteil für Frauen in Berufungskommissionen etabliert werden konnte, wurde mit einer Vereinbarung (verbindlich) dahingehend reagiert, dass in einem solchen Fall auf externes Personal (z.B. anderer Universitäten) zurückzugreifen ist.

Um den Frauenanteil in den von Frauen unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen, sollen nach dem „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ Ausschreibungen nicht nur über traditionelle Medien, sondern am besten auch über Datenbanken, welche im Internet aufgerufen werden können, erfolgen. Grundsätzlich gilt es allen Bewerberinnen mit den geforderten Voraussetzungen für die jeweilige Stelle die Gelegenheit zu einem Probevortrag bzw. einem Vorstellungsgespräch gegeben werden. Weiterhin ist darauf zu achten, dass bei der Beurteilung von Eignung und fachlicher Leistung (Qualifikation) Zeiten der Kinderbetreuung und Famili-

enarbeit sowie bisherige Teilzeitarbeit nicht nachteilig bewertet werden dürfen. Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung dürfen nicht zu einer Diskriminierung bei der Auswahlentscheidung führen, wenn sie auf Familienarbeit beruhen. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben davon unberührt. Die Universität wirkt darauf hin, dass insbesondere in diesen Fällen bei der Einstellung und Beförderung Altersgrenzen unberücksichtigt bleiben.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Implementierte Maßnahmen:

Das **Ombudsgremium „Gute wissenschaftliche Praxis“** wurde durch den Senat der TU Kaiserslautern als unabhängiges Gremium eingerichtet. Das Gremium steht allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der TU Kaiserslautern unmittelbar zur Beratung und Unterstützung in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und ihrer Verletzung durch wissenschaftliche Unredlichkeit zur Verfügung.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

In Hinblick auf das Personal ist die TU Kaiserslautern bestrebt, auf allen Ebenen der Organisation Maßnahmen zu ergreifen um die Gleichstellung bei der Auswahl und Rekrutierung von Personen zu sichern.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Implementierte Maßnahmen:

Durch die Teilnahme am „**200-Professorinnen-Programm**“ von Bund und Ländern konnten bereits drei Professuren an der TU Kaiserslautern mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden. Zudem wurden vier weitere Stellen (0,5 TVL-E13) im Rahmen des Professorinnen-Programms geschaffen und mit Frauen besetzt – Familien-Service-Stelle, Stelle für Genderforschung in den Ingenieurwissenschaften, Stelle zur Integration von Gender in die Lehre und in das Studium (Gleichstellungsmaßnahme bei Regelprofessuren) und eine Stelle zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards.

Weiterhin wurden im Rahmen des Hochschulpakts, eine „Programmlinie“ zur Sicherstellung und Entwicklung der Qualität der Lehre und zur Erhöhung des Frauenanteils eingerichtet, im Rahmen dessen **fünf Juniorprofessuren zur Besetzung mit Wissenschaftlerinnen** beantragt und genehmigt wurden. Dies bringt die TU Kaiserslautern erneut einen Schritt in Richtung Zielerreichung – Erhöhung der Frauenanteile in den Stufen, die bislang die größten Verluste von Frauen aufweisen – voran.

Die Förderung von Projekten zur Anwerbung von weiblichem Nachwuchs in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist an der TU Kaiserslautern sehr ausgeprägt und umfasst durchgängig alle Ebenen von Schülerinnen aller Stufen bis hin zu den Nachwuchswissenschaftlerinnen.

- Wochenendseminare für hochbegabte Schülerinnen: „Faszination Naturwissenschaft – Herausforderung Technik“
- Erlebniswoche „Abenteuer Hochschule“ in den Sommerferien
- Ada-Lovelace-Projekt (ALP) ein Mentoring-Projekt zur Gewinnung von Schülerinnen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge und Ausbildungsberufe. Das ALP umfasst hierbei ein Angebot von Schulbesuchen, Hochschulerkundungen, Nachmittags-AGs, Workshops (Girls' Day) Präsentationen auf Messen u.v.m. und veranstaltet Projekttag in den Oster-

ferien und in den Herbstferien. Im Jahr 2011 wird das ALP voraussichtlich um den Projektzweig „Ada-Lovelace-Projekt Diversity“ erweitert werden können.

- Der jährlich stattfindende „Schülerinnentag. Natur Wissenschaft Technik“
- Praktikumsbörse für Schülerinnen
- Gründung und Mitarbeit in dem regionalen Netzwerk „Wege in die Zukunft“ zur Gewinnung von Frauen für technische und naturwissenschaftliche Berufe
- Broschüren „Studienführerin“ (je Fachbereich) zur Präsentation weiblicher Identifikationsfiguren
- Wanderausstellung „Frauen und Technik – Chancen für die Zukunft“ mit umfangreichem Katalog
- Forschungsprojekt zu Studienmotivation und Studienbarrieren von Frauen in technischen Studiengängen
- Stipendien für Studienanfängerinnen

Beschlossene/Geplante Maßnahmen:

Es wird beabsichtigt, das Instrument der **Besetzung von Juniorprofessuren mit Frauen** weiter auszubauen. Nach Ansicht der Hochschule ist dieses Förderinstrument am besten zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren geeignet.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Implementierte Maßnahmen:

Im Rahmen eines **Anreizsystems**, das dazu dient Steigerungsraten im Bereich von Wissenschaftlerinnen zu erzielen, wird an der TU Kaiserslautern die Verteilung von Mitteln an eine gezielte Frauenförderung gekoppelt, um entsprechende Erfolge im Bereich der Frauenförderung zu honorieren. Im Rahmen dieses Anreizsystems, welches seit 2002 besteht, werden Reisekosten und Vortragshonorare für wissenschaftliche Referentinnen übernommen, damit die Fachbereiche verstärkt Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen als weibliche Vorbilder einladen. Hierzu wurden die Fachbereiche über ein Schreiben und über eine Mitteilung im Senat aufgefordert. Es wird angestrebt, die Transparenz/Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen des Anreizsystems weiter zu verstärken, sodass vermehrt qualifizierten Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit geboten wird, an den Fachbereichen zu referieren und sich somit wissenschaftlich zu präsentieren und vom Angebot der Übernahme von Reisekosten und Vortragshonoraren durch die TU Gebrauch zu machen.

Weiterhin besteht die Möglichkeit einer **zusätzlichen Ausstattung bei der Berufung von Frauen** (Stipendium für eine Nachwuchswissenschaftlerin).

Des Weiteren vergibt die TU Kaiserslautern **Stipendien für besonders begabte Studienanfängerinnen** aller Fachrichtungen in Form von Sachkostenbeihilfen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Damit die Chancengleichheit und die Beteiligung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn, vor allem in jenen in denen sie unterrepräsentiert sind zu steigern, werden diese an der TU Kaiserslautern mit gezielten Maßnahmen gefördert.

Implementierte Maßnahmen:

Die seit 2001 bestehende, erfolgreiche **Netzwerkaktivität „Mentoring-Projekt für Nachwuchswissenschaftlerinnen“** (WIN-KL; one-to-one-Mentoring) an der TU Kaiserslautern, unter der Schirmherrschaft ihres Präsidenten, wird auch zukünftig fortgesetzt und institutionalisiert (Institutionalisierung im Rahmen des Hochschulpakts). Mit dem Mentoring-Programm soll ein Netzwerk von Information, Kommunikation und Kooperation für den beruflichen Erfolg entstehen. Das Mentoring-Programm an der TU Kaiserslautern zielt darauf ab, Studentinnen höherer Semester, Absolventinnen und Doktorandinnen individuell zu fördern, sie in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Bislang wurden fast 100 Nachwuchswissenschaftlerinnen individuell gefördert und in ihrer Karriereplanung unterstützt. Das Programm zielt zudem auf eine Erhöhung der Frauenanteile an den Lehrenden an Hochschulen und an den Führungskräften in der Wirtschaft. Dazu soll ein berufsorientiertes Netzwerk aufgebaut werden, das Hochschulen und Unternehmen einschließt.

Anfang 2010 wurde ein neues **Mentoringprojekt für Studentinnen** an der TU Kaiserslautern aufgelegt. Damit soll die Lücke zwischen dem Mentoring des Ada-Lovelace-Projektes (ALP) und dem Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen (WIN-KL) geschlossen werden. Dabei begleitet eine erfahrene, meist ältere Person (Mentorin) weniger erfahrene, meist jüngere Personen (Mentee) über einen festgelegten Zeitraum. Die Mentorin gibt ihre eigenen Erfahrungen an die Mentee weiter und steht dieser beratend und unterstützend zur Seite. Studienanfängerinnen soll dadurch ein erfolgreicher Studienbeginn ermöglicht werden. Im Verlauf des Mentoring-Jahres besuchen die Teilnehmerinnen Seminare, Stammtische etc. und treffen in regelmäßigen Abständen ihre Mentorin.

Des Weiteren besteht ein Coaching-Angebot **„Zukunft gestalten! Karriere planen!“** für Studentinnen. Im Rahmen von

Workshops und Seminaren werden den Studentinnen Schlüsselkompetenzen vermittelt (z.B. Kommunikationstraining).

Geplante Maßnahmen:

Es ist geplant, dass Angebote zur **Aufrechterhaltung von Netzwerken, Wissensstand usw. für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Elternzeit** in den einzelnen Fachbereichen weiter zu etablieren.

Des Weiteren möchte sich die TU Kaiserslautern verstärkt darum bemühen Antragstellungen im Rahmen von **Emmy Noether- und Heisenberg-Programmen für Wissenschaftlerinnen** zu unterstützen. Dies wird zurzeit intensiv im Rahmen der Forschungsinitiative diskutiert. Die Funktion der Kontaktperson übernehmen hierbei die Sprecherinnen und Sprecher der Forschungszentren und Forschungsschwerpunkte.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die TU Kaiserslautern ist bestrebt im Rahmen des Lehramtsstudiums Lehrende und Führungskräfte im wissenschaftlichen Bereich hinsichtlich möglicher Verzerrungseffekte zu sensibilisieren.

Implementierte Maßnahmen:

Die TU Kaiserslautern ist bestrebt, Genderthemen verstärkt und durchgängig in das Lehramtsstudium einfließen zu lassen, um die Grundlagen für Chancengleichheit bereits in den Schulen zu legen. Im Rahmen der Lehramtsausbildung an der TU Kaiserslautern werden aktuell von der Frauenbeauftragten des Fachbereichs Chemie und der Frauenreferentin **Seminare mit Genderperspektiven** durchgeführt und **Fortbildungsmaßnahmen zur Vermittlung von Genderkompetenzen für Lehrende** angeboten. Diese Veranstaltungen fanden bislang erst punktuell statt. Aktivitäten um solche Veranstaltungen strukturell zu etablieren werden aktuell unternommen.

Die Hochschulleitung beabsichtigt in den Fachbereichen jährliche **Personalgespräche** einzuführen, bei denen die Vereinbarkeit von aktueller Tätigkeit, wissenschaftlicher Karriere und Familie als Thema berücksichtigt wird. Dazu ist für Führungskräfte im wissenschaftlichen Bereich eine **Fortbildung zur Führung von Personalgesprächen** vorgesehen. Erste Diskussionen hinsichtlich der Organisation solcher Gespräche sind bereits geführt worden.

C) Stärken-Schwächen-Profil

Stärken der TU Kaiserslautern – Status Quo

Strukturell:

- Umfassende Einbindung der Gleichstellung, Frauen und Familienförderung in alle strukturbildenden Konzepte der TU Kaiserslautern (Hochschulentwicklungsplan, Forschungsförderung und Forschungsinitiative, Qualitätsmanagement u.a. mehr)
- Gleichstellung, Frauen- und Familienförderung als Stabsstelle beim Präsidenten („Chefsache“)
- Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen, mit Vorsitz des Präsidenten fungiert als Beirat zur kompetenten Begleitung der Gleichstellungsmaßnahmen und der Familienförderung
- Auditierung bzw. Re-Auditierung zur familiengerechten Hochschule
- Einrichtung einer Familien-Service-Stelle (hauptamtlich)
- Bau einer neuen zusätzlichen Uni-KiTa
- Vergabe von Wiedereinstiegsstipendien
- Gremium zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ besetzt und eingerichtet um eine erfolgreiche Umsetzung der strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards zu unterstützen
- Beginn der strukturelle Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenzen im Rahmen der Lehramtsausbildung
- Frauen- und familienspezifisches Projektmanagement
- Sensibilisierung im Rahmen der Gender-Gastprofessuren
- Regelmäßige und umfassende Datenerhebung (genderspezifische Daten)
- Laufende Evaluierung der Projekte und Maßnahmen
- Einbindung von Gleichstellung, Frauen- und Familienförderung in das Hochschulmarketing (Anzeigen u.a. mehr)

Personell:

- Steigerung des Anteils der Frauen an der TU Kaiserslautern in allen Fachbereichen

- Besetzung drei neuen Professuren mit Wissenschaftlerinnen und drei halber Stellen mit Frauen (Gleichstellungsmaßnahme bei Regelprofessuren) im Rahmen des Professorinnen-Programms
- Juniorprofessur als Erfolgsmodell (60 Berufungen seit 2002)
- Frauen- und familienspezifische Maßnahmen- und Strategiepakete sowie Leuchtturmprojekte (Netzwerkaktivität „Mentoring-Projekt für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ (WIN KL), Ada-Lovelace-Projekt (ALP) zur Gewinnung von Schülerinnen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge und Ausbildungsberufe, Mentoringprojekt „Mentoring für Studentinnen“
- Zielgruppenspezifisches Vorgehen bei der Umsetzung von Frauen- und Familienspezifischen Projekten (Schülerinnen, Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen u.a.)
- Etablierung eines Anreizsystems um Steigerungsraten im Bereich Wissenschaftlerinnen zu erzielen
- Unterstützung der Frauenreferentin und der Senatsfrauenbeauftragten durch die Hochschulleitung und durch die Fachbereiche
- Gute Bedingungen „interdisziplinäres Umfeld“ für Dual Career Couple
- Wiedereinstiegsstipendien und Stipendien für besonders begabte Studienanfängerinnen

Schwächen der TU Kaiserslautern – Status Quo

Strukturell:

- Strukturelle Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenzen befindet sich relativ am Anfang
- Vielfältigkeit des Angebotes wird wenig sichtbar (verstärkte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, vor allem im Rahmen von Projekten notwendig)
- Synergien und Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Maßnahmen werden wenig sichtbar
- Eine gemeinsame Strategie wird bislang wenig kommuniziert
- Verstärkte Einbindung der Fachbereiche in die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen bietet ungenutztes Potential

Personell:

- Nachholbedarf bei der Besetzung von Stellen im akademischen Mittelbau und bei Professuren (W2/W3-Stellen)

D) Liste bereits bestehender Maßnahmen und Projekte

Strukturell:

- Ressortzuständigkeit für Frauen- und Familienförderung liegt beim Präsidenten der TU Kaiserslautern
- Verankerung der Gleichstellungsaufgabe in konzeptionellen Grundlagen (Hochschulentwicklungsplan, Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Konzept zur Gleichstellung von Frauen und Männern)
- Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen mit Vorsitz des Präsidenten fungiert als Beirat zur kompetenten Begleitung der Gleichstellungsmaßnahmen und der Familienförderung (tritt vier bis sechs Mal jährlich zusammen)
- Seit 1991 besteht die Stabsstelle Frauenförderung, Gleichstellung, Familienförderung
- Information über die Familien- und Frauenförderung im Jahresbericht des Präsidenten, in der Personalversammlung und Jahrespressekonferenz
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe die sich mit der „Einbindung und Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der TU Kaiserslautern“ befasst
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Frauen- und Familienförderung (Internetseiten, werbewirksamer Flyer, Informationsbroschüren, eigene Rubrik zum Thema „Familienförderung an der TU Kaiserslautern“ in der Hochschulzeitschrift)
- Re-Auditierung „Familiengerechte Hochschule“
- Vereinbarkeitsorientierte Arbeitszeitmodelle (Teilzeitbeschäftigungen, Vertretungsmittel für Mutterschutz und Elternzeit, Möglichkeit (alternierender) Telearbeit in der Verwaltung)
- Seit Februar 2010 besteht eine Familie-Service-Stelle (hauptamtlich) zur Informationen und Unterstützung rund um das Thema Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
- Jährliche Datenerhebung, differenziert nach Geschlecht, Organisationsebene und Stufe der wissenschaftlichen Laufbahn
- Teilnahme an Wettbewerben und Rankings (CHE-Programm, Professorinnen-Programm, Aktionsprogramm „ÜberGänge“, Studienstiftung und CEWS-Rankings)
- Gender-Gastprofessur (bereits zum vierten Mal) zur Untersuchung des geschlechterspezifisch unterschiedlichen Interesses an den Ingenieurwissenschaften (einschließlich Tagung und Publikation)
- Gleichstellungs-, familien- und frauenfördernde Maßnahmen im Rahmen den universitären Zentren und Schwerpunkte der Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz mit besonderer „Kümmererfunktion“ der Sprecherinnen und Sprecher
- Lang- als auch kurzfristige bzw. flexible Kinderbetreuungsangebote (Kindertagesstätten, Krippenplätze)
- Einrichtung eines separater Still- und Wickelraum im Mensabereich
- Angebot einer Online-BabysitterBörse
- Jährlich stattfindender Familientag
- Wiedereinstiegsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Erziehungs- und Betreuungsaufgaben
- Unterstützung von Dual Career Couples („interdisziplinäres Umfeld“ an der TU Kaiserslautern und Einrichtung einer zentralen Stelle „Dual Career Couple“ im Aufbau)
- „Eltern-Stammtisch“ an jedem ersten Mittwoch im Monat
- Ferienbetreuung „Uni-Erlebnis für Kids“ in den Oster-, Sommer- und Herbstferien
- Forschungsprojekte, Vortragsreihen und Lehrveranstaltungen zu Genderthemen
- Zeitliche Entlastung für Gremienarbeit
- Ansatz zur Organisation jährliche Personalgespräche und Fortbildungen zur Führung von Personalgesprächen in Hinblick auf die Vereinbarkeit der aktuellen Tätigkeit, wissenschaftlicher Karriere und Familie erarbeitet
- Erarbeitung von Stellungnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in (Berufungs-) Kommissionen an der TU Kaiserslautern
- TU Kaiserslautern ist Mitglied im Verein „ZiRKL - Zukunft im Raum Kaiserslautern“ (Kompetenzzentrum), dessen Ziel es ist Fach- und Führungskräfte den beruflichen und privaten Start in Kaiserslautern zu erleichtern
- Ombudsgremium „Gute wissenschaftliche Praxis“ (unabhängiges Gremium)

Personell:

- Besetzung drei neuer Professuren und vier weitere Stellen (0,5 TVL-E13) im Rahmen des Professorinnen-Programms an der TU Kaiserslautern mit Wissenschaftlerinnen
- Beantragung und Genehmigung von fünf Juniorprofessuren zur Besetzung mit Wissenschaftlerinnen („Programmbudget“ im Rahmen des Hochschulpakts)
- Koppelung der Mittelvergabe an eine gezielte Frauenförderung um Steigerungsraten im Bereich von Wissenschaftlerinnen zu erzielen; Einführung eines Anreizsystems
- Erfolgreiche Netzwerkaktivitäten wie das „Mentoring-Projekt für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ (WIN-KL; one-to-one-Mentoring) und das Mentoringprojekt für Studentinnen an der TU Kaiserslautern
- Coaching-Angebot für Studentinnen „Zukunft gestalten! Karriere planen!“
- Stipendien für besonders begabte Studienanfängerinnen
- Erfolgreiche Förderung von Projekten zur Anwerbung von weiblichem Nachwuchs (durchgängig alle Ebenen von Schülerinnen bis hin zu den Nachwuchswissenschaftlerinnen), wie beispielsweise dem Ada-Lovelace-Projekt (ALP) einem Mentoring-Projekt zur Gewinnung von Schülerinnen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge und Ausbildungsberufe; Im Jahr 2011 besteht darüber hinaus der Projektzweig „Ada-Lovelace-Projekt Diversity“

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Die TU Kaiserslautern ist bestrebt den Frauenanteil auf allen Wissenschaftlichen Karrierestufen zu erhöhen. Die Zahl der Studienanfängerinnen ist – auch im Rahmen des technischen Fächerspektrums – in nahezu allen Fachbereiche weiter gestiegen (2008-2010). Für 2013 ist die TU Kaiserslautern bestrebt – auch angesichts der doppelten Abiturjahrgänge – den Frauenanteil um weitere 2-3% zu steigern. Die nachfolgenden Daten im Anhang beziehen sich jeweils auf den Zeitpunkt Dezember des genannten Jahres.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karriereebenen	Ausgangslage 2008				Aktuelle Situation 2010; sofern diese noch nicht vorliegen 2009*				Zielvorgabe für 2013		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]
	Anzahl		%		Anzahl		%		m	w	
Studierende	m	w	m	w	m	w	m	w			
Anzahl der Promotionen im Jahr	7.310	4.022	64,5	35,5	8.033	4.477	64,2	35,8			
Falls Daten vorhanden: wiss.- Personal **	108	42	72,0	28,0	105	38	73,4	26,6			
Anzahl der Habilitationen im Jahr	560	156	78,2	21,8	600*	202*	74,8*	25,2*			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	2	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0			
Juniorprofessuren	18	8	69,2	30,8	19	8	70,4	29,6			
Professuren C3/W2	148	7	95,5	4,5	54*	4*	93,1*	6,9*			
Professuren C4/W3					88*	4*	95,7*	4,3*			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	12	2	85,7	14,3	13	1	92,9	7,1			

** geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel- und Drittmittelstellen) möglich

Die TU Kaiserslautern ist bestrebt den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karriereebenen zu erhöhen. Angesichts des hohen Anteils an Studienanfängerinnen und im Hinblick auf die doppelten Abiturjahrgänge wird eine Erhöhung von 2-3% (auf allen wissenschaftlichen Karriereebenen) angestrebt.

+

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich ARU/BI

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2008				Aktuelle Situation 2010, sofern diese noch nicht vorlagen 2009*				Zielvorgabe für 2013		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		m	%	m	%
	m	w	m	w	m	w	m	w				
Studierende	814	582	58,3	41,7	902	658	57,8	42,2				
Anzahl der Promotionen im Jahr	3	2	60,0	40,0	8	3	72,7	27,3				
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal **	65	28	69,9	30,1	76*	45*	62,8*	37,2*				
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0				
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-				
Juniorprofessuren	8	0	100,0	0,0	6	1	85,7	14,3				
Professuren C3/W2	21	4	84,0	16,0	12	2	85,7	14,3				
Professuren C4/W3					10*	2*	83,3*	16,7*				
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)												

** geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel-, und Drittmittelstellen) möglich

siehe Vermerk Gesamtübersicht

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Biologie

Wissenschaftliche Karriereebenen	Ausgangslage 2008				Aktuelle Situation 2010; sofern diese noch nicht vorlagen 2009*				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	232	414	35,9	64,1	253	440	36,5	63,5		
Anzahl der Promotionen im Jahr	10	10	50,0	50,0	6	12	33,3	66,6		
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal **	41	34	54,7	45,3	43*	41*	51,2*	48,8*		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-		
Juniorprofessuren	6	2	75,0	25,0	5	2	71,4	28,6		
Professuren C3/W2	12	1	92,3	7,7	5*	0*	100,0*	0,0*		
Professuren C4/W3					7*	1*	87,5*	12,5*		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)										

** geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel-, und Drittmittelstellen) möglich

siehe Vermerk Gesamtübersicht

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Chemie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2008						Aktuelle Situation 2010, sofern diese noch nicht vorlagen 2009*						Zielvorgabe für 2013		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w	m	w	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w					
Studierende	280	281	49,9	50,1	312	291	51,8	48,2									
Anzahl der Promotionen im Jahr	8	6	57,1	42,9	9	4	69,2	30,8									
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal **	41	25	62,1	37,9	40*	24*	62,5*	37,5*									
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0									
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-									
Juniorprofessuren	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0									
Professuren C3/W2	13	0	100,0	0,0	4*	1*	80,0*	20,0*									
Professuren C4/W3					8*	0*	100,0*	0,0*									
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)																	

** geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel-, und Drittmittelstellen) möglich

siehe Vermerk Gesamtübersicht

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Elektrotechnik

Wissenschaftliche Karriereebenen	Ausgangslage 2008				Aktuelle Situation 2010; sofern diese noch nicht vorlagen 2009*				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	[nur falls abweichend]
	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studierende	512	72	87,8	12,2	542	76	88,1	11,9		
Anzahl der Promotionen im Jahr	12	0	100,0	0,0	13	2	86,6	13,3		
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal **	59	3	95,2	4,8	66*	2*	97,0*	3,0*		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-		
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Professuren C3/W2	13	0	100,0	0,0	2*	0*	100,0*	0,0*		
Professuren C4/W3					9*	0*	100,0*	0,0*		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)										

** geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel-, und Drittmittelstellen) möglich

siehe Vermerk Gesamtübersicht

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2008						Aktuelle Situation 2010; sofern diese noch nicht vorlagen 2009*						Zielvorgabe für 2013		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w				
Studierende	517	56	90,2	9,7	523	86	75,9	14,1								
Anzahl der Promotionen im Jahr	19	3	86,4	13,6	19	0	100,0	0,0								
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal **	58	5	92,1	7,9	79*	8*	90,8*	9,2*								
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0								
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-								
Juniorprofessuren	3	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0								
Professuren C3/W2	20	0	100,0	0,0	6*	0*	100,0*	0,0*								
Professuren C4/W3					13*	0*	100,0*	0,0*								
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)																siehe Vermerk Gesamtübersicht

** geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel-, und Drittmittelstellen) möglich

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Wissenschaftliche Karriereebenen	Ausgangslage 2008						Aktuelle Situation 2010; sofern diese noch nicht vorlagen 2009*						Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	[nur falls abweichend]
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studierende	1.099	128	89,6	10,4	1.173	139	89,4	10,6						
Anzahl der Promotionen im Jahr	28	8	77,8	22,2	18	5	78,3	21,7						
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal **	138	18	88,5	11,5	141*	24*	85,5*	14,5*						
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0						
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-						
Juniorprofessuren	3	2	60,0	40,0	1	1	50,0	50,0						
Professuren C3/W2	17	0	100,0	0,0	4*	0*	100,0*	0,0*						
Professuren C4/W3					14*	0*	100,0*	0,0*						
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

** geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel-, und Drittmittelstellen) möglich

siehe Vermerk Gesamtübersicht

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Mathematik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2008				Aktuelle Situation 2010, sofern diese noch nicht vorlagen 2009*				Zielvorgabe für 2013		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]
	Anzahl		%		Anzahl		%		m	w	
Studierende	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
	513	317	61,8	38,2	490	282	63,5	36,5			
Anzahl der Promotionen im Jahr	15	5	75,0	25,0	13	6	68,4	31,6			
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal **	39	14	73,6	26,4	43*	18*	70,5*	29,5*			
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-			
Juniorprofessuren	4	2	66,7	33,3	2	1	66,6	33,3			
Professuren C3/W2	17	0	100,0	0,0	6*	0*	100,0*	0,0*			
Professuren C4/W3					11*	0*	100,0*	0,0*			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)											

** geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel-, und Drittmittelstellen) möglich

siehe Vermerk Gesamtübersicht

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Physik

Wissenschaftliche Karriereebenen	Ausgangslage 2008				Aktuelle Situation 2010; sofern diese noch nicht vorlagen 2009*				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	544	153	78,0	22,0	500	161	75,6	24,4		
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	4	73,3	26,7	11	4	73,3	26,7		
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal **	69	16	81,2	18,8	68*	17*	80,0*	20,0*		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-		
Juniorprofessuren	4	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	17	1	94,4	5,6	8*	0*	100,0*	0,0*		
Professuren C4/W3					7*	1*	87,5*	12,5*		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)										

** geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel-, und Drittmittelstellen) möglich

siehe Vermerk Gesamtübersicht

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Sozialwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2008				Aktuelle Situation 2010, sofern diese noch nicht vorlagen 2009*				Zielvorgabe für 2013		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]
	Anzahl		%		Anzahl		%		m	w	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	1.154	1.441	44,5	55,5	1.290	1.669	43,6	56,4			
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	1	50,0	50,0	4	1	80,0	20,0			
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal **	23	2	92,0	8,0	25*	8*	75,8*	24,2*			
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	1	0,0	100,0			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-			
Juniorprofessuren	4	0	100,0	0,0	2	1	66,6	33,3			
Professuren C3/W2	7	1	87,5	12,5	4	1	80,0	20,0			
Professuren C4/W3					2*	0*	100,0*	0,0*			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)											

** geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel-, und Drittmittelstellen) möglich

siehe Vermerk Gesamtübersicht

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karriereebenen	Ausgangslage 2008				Aktuelle Situation 2010; sofern diese noch nicht vorlagen 2009*				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.577	542	74,4	25,6	1.974	640	75,5	24,5		
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	3	25,0	75,0	4	1	80,0	20,0		
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal **	27	11	71,1	28,9	19*	15*	55,9*	44,1*		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-		
Juniorprofessuren	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0		
Professuren C3/W2	10	0	100,0	0,0	3*	0*	100,0*	0,0*		
Professuren C4/W3					7*	0*	100,0*	0,0*		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)										

** geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel-, und Drittmittelstellen) möglich

siehe Vermerk Gesamtübersicht



Technische Universität Kaiserslautern
Gottlieb-Daimler-Straße, Gebäude 47
67663 Kaiserslautern

www.uni-kl.de

