

Technische Universität Berlin

Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Einleitung

Der vorliegende Abschlussbericht wurde am 18. Dezember 2012 durch das Präsidium der TU Berlin, am 19. Dezember 2012 von der Plattform für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (PUG) und am 16. Januar 2013 vom Akademischen Senat der TU Berlin einstimmig beschlossen. Erarbeitet wurde der Bericht von einer universitätsweiten, fakultätsübergreifenden Arbeitsgruppe unter der Leitung der Kanzlerin. Die Kanzlerin ist im Präsidium für die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verantwortlich. Die Arbeitsgruppe überprüfte, inwiefern die im Zwischenbericht formulierten Ziele erreicht wurden und bewertete die seit Einführung der Standards im Jahre 2008 umgesetzten Veränderungen. Neben der Ergebnisdarstellung werden in diesem Abschlussbericht basierend auf der umfassenden Evaluation zudem ein Blick in die Zukunft formuliert und neue Instrumente zur weiteren Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards dargelegt. Die Initiative wird maßgeblich durch das seit April 2010 amtierende Präsidium der TU Berlin unterstützt.

Die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards führt zu einer tieferen Verankerung und deutlich umfassenderen universitätsweiten Anerkennung der Gleichstellungspolitik an der TU Berlin. Die in diesem Rahmen implementierten Strategien und Instrumente haben maßgeblich dazu beigetragen, das Profil der TU Berlin im Bereich Gleichstellung weiter zu schärfen und die Universität für die Zukunft im nationalen und internationalen Wettbewerb erstklassig zu positionieren. Es gelang, die Vision einer gleichstellungsorientierten Universität voranzutreiben und einen ganzheitlichen organisationalen Wandel zu unterstützen. Gleichzeitig konnten die Bedeutung und Akzeptanz der Ziele von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards nach innen und außen deutlich gesteigert werden. Die erreichten Erfolge werden durch aktuelle hervorragende Platzierungen in Rankings und zahlreiche Auszeichnungen der TU Berlin dokumentiert. So belegte die TU Berlin beispielsweise in der fünften Ausgabe des „Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten 2011“ des CEWS (Center of Excellence Women and Science) den zweiten Platz der bundesweiten Rangliste. Bei fünf von sieben für die Studie relevanten Indikatoren befindet sich die TU Berlin in der Spitzengruppe aller beteiligten Universitäten. Des Weiteren wurde der TU Berlin zum zweiten Mal der „Total-E-Quality“-Award verliehen, der insbesondere die Integration von Genderaspekten in die Personal- und Organisationsentwicklung prämiiert. 2012 wurde die Universität für die Weiterentwicklungen und die Umsetzungen familienfreundlicher Ziele und Maßnahmen erneut mit dem Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet.

Die TU Berlin begreift die Bewertung der Umsetzung ihrer forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die DFG-Arbeitsgruppe als Verpflichtung, die in den Berichten verfolgte Strategie konsequent weiterzuerfolgen und durch neue Themen in diesem Kontext kontinuierlich zu ergänzen. Zu den Herausforderungen, denen sich die Universität seit Abgabe des Zwischenberichts stellte, gehörten die Sicherung der umgesetzten Veränderungen, die Systematisierung der Angebote und die ständige Weiterentwicklung der implementierten Strategien. In den letzten zwei Jahren konnten neue Steuerungsinstrumente sowie organisationale Strukturen universitätsweit kommuniziert und etabliert werden. Wesentliche Schritte in diesem Prozess waren die Implementierung der Plattform für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (PUG), die Einrichtung eines Gleichstellungscontrollings sowie die Einführung einer neuen Steuerungsphilosophie, die u. a. eine stärkere Integration der Gleichstellungsthematik in die Strukturplanung sowie eine engere Vernetzung zentraler und dezentraler Akteure bewirkte.

Die besondere Bedeutung des Themas Gleichstellung anerkennend, setzt die TU Berlin den begonnenen Prozess der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards nach 2013 *in eigener Verantwortung* fort

Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

und formuliert neue Ziele für die kommenden vier Jahre. Die nächste Phase ist auf eine *Verstetigung* und stärkere Institutionalisierung der bisher etablierten Strukturen und Strategien ausgerichtet. So wird die PUG – mit einem erweiterten Auftrag versehen – fortgeführt (siehe Absatz A.1.1. Verankerung auf Leitungsebene). Ein weiterer Schritt ist die Verstetigung des zentralen Steuerungsinstrumentes der *Zielzahlen* unter Federführung der PUG. Zudem erfolgt eine systematische Integration von Gleichstellungsaspekten in die *Berufungsplanung*. Hierdurch wird die Basis für eine systematische Steigerung des Frauenanteils auf professoraler Ebene geschaffen (siehe Abschnitt A.1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung). Die Berliner Hochschulen planen derzeit, die Prinzipien der DFG als Selbstverpflichtung in die Hochschulverträge 2014 – 2017 aufzunehmen.

Angesichts der seit Einführung der strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards im Jahre 2008 erzielten Effekte befürwortet die TU Berlin zudem nachdrücklich eine *Fortführung* der DFG-Initiative über das Jahr 2013 hinaus, um die Nachhaltigkeit des Prozesses zu sichern und die Strategien sowie Maßnahmen der Universität auch weiterhin zu begleiten (siehe Begleitbrief vom 29. Januar 2013 des Präsidenten an die DFG-Arbeitsgruppe).

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die im Zwischenbericht beschriebene breite Verankerung der Themen Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit auf Leitungsebene ist das Fundament für die derzeitigen Erfolge in der Gleichstellungsarbeit an der TU Berlin. Es sind das Präsidium, das Kuratorium, die Kommissionen des Akademischen Senats, der Akademische Senat, die Fakultätsräte sowie die PUG, die gemeinsam die Verantwortung für die Gestaltung und die Umsetzung von Gleichstellung an der TU Berlin tragen. Die Frauenbeauftragten arbeiten eng mit den Gremien der akademischen Selbstverwaltung zusammen und sensibilisieren diese für die Probleme und Herausforderungen einer universitären Gleichstellungspolitik. Der Appell an die gemeinsame Verantwortung aller Hochschulmitglieder, der in den Grundsatzdokumenten (z. B. Strukturplan, Leitbild, Grundordnung) formuliert ist, sichert eine breite Basis für den eingeschlagenen Weg und vertieft ein grundlegendes Verständnis für die gleichstellungsorientierte Universität.

Der Zwischenbericht beschreibt, dass das Thema Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankert ist und alle Aufgabenbereiche des Präsidiums berührt. Die Mitglieder des *Präsidiums* haben in den letzten Jahren zusätzliche *Aufgaben*, die Gleichstellung betreffen, übernommen. In die Verantwortungsbereiche der Vizepräsidenten und der Vizepräsidentin fallen heute z. B. die gendersensible Berufungspolitik, die Flexibilisierung des Studiums, die Einrichtung von für junge Frauen attraktiven Studiengängen im MINT-Bereich oder die Schirmherrschaft für das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“, das ProFiL-Programm und die Begleitung von Dual-Career-Förderung sowie die strukturelle Implementierung von gender- und diversitätssensiblen Strategien der schulischen Nachwuchsarbeit.

Gleichstellung ist ein zunehmend zentrales Element der Struktur- und Entwicklungsplanung der TUB. Im neuen *Zukunftskonzept 2012 – 2020* des Präsidiums, bei dessen Entwicklung die Plattform zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (PUG) aktiv und beratend zur Seite steht, ist das Thema an prominenten Positionen verankert. Das Konzept, das sich derzeit in der Abstimmung befindet, enthält z. B. Passagen zur Stärkung struktureller Maßnahmen im Bereich Gleichstellung, zur Integration von Gender- und diversitätssensiblen Perspektiven in die technisch-naturwissenschaftliche Forschung und Lehre sowie eine Verpflichtung zur Gewährleistung einer Ressourcenverteilung die geeignet ist, eine höhere Geschlechtergerechtigkeit zu sichern. Die Steigerung des Anteils von weiblichen Studierenden in MINT-Bereichen sowie Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen ist als ein Kriterium für Qualität und Exzellenz in der Forschung definiert.

Genderaspekte sind wichtige Elemente für Qualitätsmanagement und Prozessoptimierung in Lehre und Verwaltung.

Die seit Abgabe des Zwischenberichts umgesetzten und weiter verfolgten Maßnahmen lieferten wichtige Impulse für eine noch umfassendere strukturelle und prozessuale Verankerung des Themas. Dabei wurden die drei *Steuerungsprinzipien* (1. vertikales Steuerungsprinzip: Vernetzung von Top-Down- und Bottom-Up-Steuerung, 2. horizontales Steuerungsprinzip: breite Verankerung in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung u. a., 3. Steuerungsprinzip: Vernetzung von zentralen und dezentralen Akteuren) weiter konsequent umgesetzt. In den letzten zwei Jahren verfolgte die TU Berlin zunehmend die Strategie, die Mitwirkung und Verantwortung der *Fakultäten* bei diesen Prozessen zu stärken. Im Sinne des 1. und 3. Steuerungsprinzips wurden zentrale und dezentrale Akteure noch weiter vernetzt, um Synergieeffekte erzielen und für einzelne Fachkulturen passgenaue Maßnahmen entwickeln zu können. Dies erfolgte auf vier Ebenen. Der verfolgte Ansatz wird hier anhand von ausgewählten Beispielen dargestellt:

1. *Professoren und Professorinnen*: Ein Beispiel ist die Kooperation zentraler und dezentraler Akteure im Rahmen des Bewerbungsverfahrens der TU Berlin für das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“. Das Programm wird von der TU Berlin mitfinanziert. Die Bewerbung wird auf universitärer Ebene durch die Zentrale Frauenbeauftragte koordiniert. Die Fakultäten beantragen Ressourcen für die jeweiligen Professuren und übernehmen im Gegenzug die umfangreiche Finanzierung der Personalausstattung.
2. *Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*: Verschiedene Programme der Fakultäten und der Universität unterstützen Mitarbeiterinnen auf den unterschiedlichen Stufen ihrer wissenschaftlichen Karriere. Angefangen vom Clara-von-Simson-Preis, der gute Abschlussarbeiten von Studentinnen sichtbar macht und Frauen für einen Einstieg in die Wissenschaft gewinnen helfen soll, über das Programm „ProMotion“ zur Unterstützung von Frauen in der Promotionsphase, über Promotionsabschlussstipendien für Frauen bis hin zum ProFiL-Programm, das Frauen in der Post-Doc-Phase in der Entwicklung ihrer Karrierefähigkeiten unterstützt. Darüber hinaus wird auf Universitätsebene alle 5 Jahre eine umfangreiche Mittelbau-Studie durchgeführt, die für den gesamten wissenschaftlichen Mittelbau (haushalts- und drittmittelfinanzierte Promovierende sowie Stipendiaten) Arbeits- und Vereinbarkeitsbedingungen erhebt und Unterstützungsangebote ableitet. Weiterhin sei an dieser Stelle erwähnt, dass die TU Berlin den Mitarbeitenden in der Regel Vollzeitstellen mit 5-jähriger Laufzeit anbietet, was 2008 durch einen erneuten Kuratoriumsbeschluss bestätigt wurde.
3. *Studierende*: Das Programm „Zielgerade“ wird zentral koordiniert und über Zielvereinbarungen finanziell ausgestattet. Die Fakultäten können sich mit studentischen Mitarbeiterinnen am Zentralkonzept beteiligen. Dadurch wird ein Netzwerk aufgebaut, das die zentrale und dezentrale Ebene sinnvoll verbindet.
4. *Schüler und Schülerinnen*: Das Schulbüro bündelt als zentrale Anlauf- und Koordinationseinheit, die vom Präsidium finanziert wird, die dezentralen Angebote der Schülerinnen-Arbeit, die passgenau auf die Bedürfnisse der Fachkulturen zugeschnitten sind. Es schafft weiterhin Dachmarken „KinderUni“ und „echTUni“ für die effektive Kommunikation mit der Öffentlichkeit (siehe Absatz B.1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung). Das vom Präsidium im November konstituierte fakultätsübergreifende Gremium für schulische Nachwuchsarbeit unterstützt diese Arbeit auf strategischer Ebene.

2010 wurde die *Plattform zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* (PUG), bestehend aus Vertretern und Vertreterinnen der Fakultäten, Experten und Expertinnen sowie einzelnen Interessensvertretungen, durch den Präsidenten der TUB initiiert. Sie übernimmt eine Beratungsfunktion gegenüber dem Präsidenten und erstellt einen halbjährlichen Bericht. Das Arbeitsspektrum ist breit angelegt und bewegt sich von der strategischen Entwicklungsplanung bis zu Berufungsverfahren. Darüber hinaus stärkt die Plattform den Bereich Gleichstellung innerhalb der Dekanate in den Fakultäten und fördert die Kommunikation zwischen zentraler und dezentraler Ebene (1. und 3. *Steuerungsprinzip*). Sie entwickelt im Rahmen ihres Auftrags gemeinsam mit den Fakultäten Projekte und Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele. Im Sinne einer

Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

nachhaltigen Umsetzung der mit der DFG-Initiative der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verfolgten Ziele wird die PUG als erfolgreiche Beratungsinstanz über das Jahr 2013 hinaus verstetigt und ihr vom Präsidium formulierter Auftrag erweitert. Zu ihrem *erweiterten Aufgabenprofil* zählen die Unterstützung der Forschungsabteilung bei der Beratung und Begleitung von Verbundanträgen in Gleichstellungsfragen sowie die Begleitung der Kommission für Nachwuchsarbeit. Das durch die DFG etablierte Instrument der zu setzenden Zielzahlen zur Steigerung der Frauenanteile wird fortgeführt, wobei die PUG den Zielbildungsprozess koordinieren wird. Hierfür ist eine engere Verknüpfung mit dem Berichtswesen der Universität vorgesehen. Mit einem erweiterten Auftrag wird die Bedeutung der PUG künftig zunehmen und die Arbeit sichtbarer werden. Zusätzlich wird die PUG künftig die Schirmherrschaft für den Bewerbungsprozess der Universität im Rahmen des „Total-E-Quality“-Awards übernehmen. Es ist erwartet, dass die PUG das Präsidium bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen unterstützt, eine Präzisierung der Zuständigkeiten vornimmt sowie universitätsweit Öffentlichkeitsarbeit betreibt. Auf diese Weise kann die Verbindlichkeit des Selbstbewertungsinstruments „Total-E-Quality“-Award erhöht werden.

Im Sinne des 2. Steuerungsprinzips (horizontale Steuerung) wurde das Thema Gleichstellung an der TUB noch umfassender als Querschnittsaufgabe in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung integriert. Hierdurch lassen sich zusätzlich Synergieeffekte zwischen den universitären Aufgaben erreichen. Ein Beispiel hierfür ist die zunehmende Verzahnung von Genderaspekten in Forschung, Lehre im Rahmen des strukturierten Studienprogramms „Gender Pro Mint“, das am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung angeboten wird (siehe Abschnitt A.1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen). Gleichzeitig wurde die Verbindlichkeit und Transparenz zentraler Prozesse und Instrumente erhöht. So erarbeiteten die PUG, die Zentrale Frauenbeauftragte und die Fakultätsleitungen eine Prozessbeschreibung für die Fortschreibung der Frauenförderpläne der Fakultäten, die der Optimierung des Prozesses und einer Stärkung des Steuerungsinstruments dient (siehe Punkt A.1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen). Die TU Berlin stellte 2011 für die Arbeit der Zentralen Frauenbeauftragten und zentrale Förderprogramme Personal- und Sachmittel in Höhe von ca. 372.500,- € zur Verfügung.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Neben der Entwicklung und Implementierung der im Zwischenbericht an die DFG formulierten Maßnahmen hat die PUG begonnen, jedes Semester die Aktivität einer Fakultät im Besonderen zu begleiten. So wurde beispielsweise in den Planungswissenschaften (Fakultät VI) ein Wettbewerb unter Studierenden ausgeschrieben, bei dem Ansätze zur gendergerechten Gestaltung der Außenanlagen der TU Berlin prämiert werden. Gemeinsam mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen (den Geschäftsstellen von HGF und MPG und der Fraunhofer Zentrale) in Berlin wurde quer über alle Fakultäten das neue Workshopformat "Creating Future in Science" entwickelt und pilothaft durchgeführt, das über das Aufzeigen von Karrierewegen in der Wissenschaft das Interesse an Wissenschaftskarrieren insbesondere bei Frauen wecken soll.

Frauenförderpläne sind ein wichtiges Instrument der Planung und Steuerung an Berliner Hochschulen. Gesetzlich über das Landesgleichstellungsgesetz und das Berliner Hochschulgesetz etabliert, müssen die Pläne in einem zweijährigen Turnus fortgeschrieben werden. Um den Prozess zu optimieren und eine Stärkung des Instruments zu erreichen, erarbeiteten die Zentrale Frauenbeauftragte und das Qualitätsmanagement einen Prozess „Frauenförderplan fortschreiben“. Ziele sind eine verbindlichere Verteilung der einzelnen Arbeitsschritte, eine Präzisierung von Zuständigkeiten, eine Verbindung mit dem neuen Instrument der Zielvereinbarungen, eine Vereinheitlichung der Datenlage, eine Sicherung von Qualitätsstandards sowie eine Integration des Prozesses in Routineabläufe. Die Nachhaltigkeit und Verbindlichkeit des Instruments sollen erhöht werden. Das Plenum der Frauenbeauftragten, die PUG und die Verwaltungsleiter sowie Verwaltungsleiterinnen der Fakultäten kommentierten die Prozessaufnahme. Die PUG empfahl im Dezember 2012 folgende Maßnahmen. Sie werden im WS 2012/13 verhandelt:

- Abgabe der Frauenförderpläne jeweils zum 01. November im Präsidialbereich,

- Bereitstellung der grundlegenden Daten zu Frauenanteilen aller Statusgruppen aus einem zentralen System, die einer einheitlichen Definition dienen und im zweiten Schritt mit den Angaben der Fakultäten ergänzt werden (Begleitung des Prozesses durch das Gleichstellungscontrolling),
- Erstellung eines Anreizsystems zur fristgerechten Einreichung der Frauenförderpläne durch das Präsidium, wobei das Präsidium den 5%-Anteil der Sachmittel, die für die Gleichstellung in jeder Fakultät bereitgestellt werden, für die Entwicklung eines solchen Anreizsystems einsetzt. So kann die jeweilige Fakultät, die die gesetzten Fristen zur Erstellung und Einreichung des Frauenförderplans nicht einhält, aus der Verteilung ausgeschlossen werden.

Ergänzend dazu soll die Zuständigkeit der Dekaninnen und Dekane in der Grundordnung entsprechend der Prozessbeschreibung verankert werden. Und schließlich sollen zukünftig die Fakultäten Arbeitsgruppen zur Fortschreibung ihrer Pläne einrichten, in denen u. a. das verantwortliche Mitglied der PUG vertreten ist und die Frauenbeauftragte ihre Beratungsfunktion wahrnehmen kann. Mit diesem Gesamtpaket könnte eine effektivere Förderung von Frauen an den Fakultäten, Zentraleinrichtungen und Bereichen ermöglicht werden. Der Antrag wird im Januar 2013 im Akademischen Senat behandelt und verabschiedet.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Das Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung ist ein zentraler Kompetenzträger an der TU Berlin für die Integration der Gender Studies in Forschung und Lehre. Hier steht geschlechtersensible Fachkultur, sowie Professions-, Institutionen- und Sozialisationsforschung, insbesondere zu den Technik- und Ingenieurwissenschaften, neben geschlechtersensibler Hochschulforschung im Mittelpunkt. Es untersucht Prozesse der Vergeschlechtlichung in allen Wirklichkeiten und generiert Schnittstellen zu einer Vielzahl von Fächern, Forschungsschwerpunkten und -aktivitäten der TU Berlin. Dieser fächerübergreifende Ansatz spiegelt sich in den vielfältigen Forschungsprojekten am ZIFG und in der angebotenen Lehre wider. Für die Finanzierung des ZIFG mit 3 Stellen und 0,5 befristeten Stellen für studentische Hilfskräfte wurden im Jahre 2011 Ressourcen in Höhe von ca. 288.540,-€ bereitgestellt. Das ZIFG bildet einen Kristallisationspunkt für ein Netzwerk an Forschenden in den verschiedenen Fakultäten u. a. einer Gastprofessorin für Gender Diversity in der Fakultät – Wirtschaft und Management und einer Gastprofessorin für „Gender und Diversity in Organisationen“ in der Fakultät – Verkehrs- und Maschinensysteme. Hier wurde das Forschungsprojekt "Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden" durchgeführt, das die in der spezifischen Organisationskultur liegenden Gründe für den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen offenlegt.

Das ZIFG bietet ab dem Sommersemester 2012 Studierenden und Promovierenden in Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften mit „Gender Pro Mint“ ein in dieser Form einmaliges, zielgruppenspezifisch strukturiertes Studienprogramm zu Gender Studies an. Dieses schließt mit einem Zertifikat der TU Berlin ab. Besonderheiten des Programms sind die Vermittlung fundierter Kompetenzen zu Gender Studies in MINT-Fächern, die Fokussierung auf die Studieninhalte der Teilnehmenden sowie die praktische Umsetzung des erworbenen Genderwissens in Fachstudienprojekten wie Bachelor- oder Master-Abschlussarbeiten im Fachstudium. Das Studienprogramm bietet eine enge Verzahnung von aktueller Gender-Studies-Forschung zu MINT und den Natur- und Technikwissenschaften und damit eine möglichst große Überlappung des Programmstudiums mit dem Fachstudium. So fließen auch neu gewonnene Forschungsergebnisse direkt in die Lehrinhalte ein: forschungsbasierte Genderlehre ist hier das Stichwort. Unterstützt durch eine eigens für das Studienangebot „Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften. Technik – Wissenschaft – Praxis“ eingerichtete Gastprofessur bietet sich die Möglichkeit einer intensiven Betreuung der Teilnehmenden. Das umfassende Lehrkonzept ermöglicht es den Studierenden, ihre Genderkompetenzen selbstständig weiterzuentwickeln und in neuen Kontexten (Forschung, Praxis, Vermittlung) anzuwenden. Auf diese Weise fließen auch Anregungen aus der Lehre in allen Fakultäten zurück in den Forschungskontext des ZIFG. Die am ZIFG im Zusammenhang mit dem Studienprogramm Gender Pro Mint angebotene Genderberatung für die Lehrenden in MINT gibt Impulse in die Forschung der Gender Studies zu Natur- und Technikwissenschaften und fußt in umgekehrter Richtung auf den Erkenntnissen aus der Genderforschung zu MINT. Lehre, Forschung und Beratung werden somit durch das Angebot des ZIFG eng miteinander verzahnt.

Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Die TU Berlin wird erneut am Professorinnen-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung teilnehmen. Die Fortschreibung und Weiterentwicklung des in 2008 etablierten Gleichstellungskonzepts „TU-Balance“ wird Grundlage der Bewerbung sein. Die Universität wird die Bewerbung als Gelegenheit nutzen, ihre Gleichstellungsarbeit fortzusetzen und punktuell neu zu strukturieren.

Die Zentrale Frauenbeauftragte und die Forschungsabteilung bieten in Kooperation mit der PUG ein *Consulting* an, das Antragstellern und Antragstellerinnen direkte Beratung und Begutachtung der Antragskizzen aus Gleichstellungsperspektive bietet. Zu den Elementen des Consulting gehören u. a.:

- die Bereitstellung von Textbausteinen zu Maßnahmen zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Handreichungen zum Thema Chancengleichheit in Anträgen für Forschungsförderorganisationen,
- Beratung bei der Beantragung von DFG-Verbundforschungsanträgen (SFB, Graduiertenkollegs, Forschergruppen).

Diese durchaus aufwändige Beratung soll garantieren, dass die Drittmittelanträge im Bereich der Gleichstellung das hohe Niveau widerspiegeln, für das die TU Berlin von der DFG ausgezeichnet wurde. Es soll aber auch sichergestellt werden, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs in der Karriere(-planung) angemessen unterstützt wird.

Um die breit gefächerte Genderkompetenz an der TU Berlin künftig noch besser zu vernetzen, startete 2011 an der Fakultät – Wirtschaft und Management ein Pilotprojekt unter dem Titel „Gender Mapping“. Erstes Ziel des Mapping war es, den Kompetenzpool der TU Berlin im Bereich der Geschlechterforschung sichtbar zu machen. Mit der Visualisierung der Forschungskompetenzen wird eine zentrale Voraussetzung für den Aufbau eines Experten-Netzwerks im Bereich Geschlechterforschung geschaffen. So sollen zukünftig auch Synergien abgerufen werden, die in der Kooperation zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik entstehen. Die Teilkarte der Fakultät – Wirtschaft und Management wird sukzessive erweitert und durch die Aktivitäten anderer Fakultäten komplettiert werden.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Im Rahmen der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes 2010/2011 wurde ein neuer Paragraph (§5a) eingeführt, durch den die TU Berlin ihren Status quo zur Gleichstellung der Geschlechter in einer *Satzung* aktualisieren und die neuen Ziele und Herausforderungen verbindlich formulieren wird.

„Jede Hochschule erlässt eine Satzung, in der sie zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht insbesondere Regelungen zu folgenden Bereichen trifft: 1. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie; 2. Berufungsverfahren; 3. Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung; 4. inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals; 5. Besetzung von Gremien und Kommissionen; 6. Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen.“

Seit Herbst 2011 wird eine neue Satzung erarbeitet, die den Rahmen für eine ambitionierte Weiterentwicklung des Themas an der TU Berlin vorgibt. Dazu gehört es unter anderem, die Verfahren zur Personalgewinnung und -entwicklung chancengleich zu gestalten, die Geschlechter- und Diversityforschung zu fördern sowie eine geschlechtergerechte Besetzung von Gremien und Kommissionen zu garantieren. Ziel ist es, eine Chancengleichheitssatzung im Laufe des Jahres 2013 zu verabschieden.

Um nachhaltige Veränderungsimpulse in Richtung einer gleichstellungsorientierten und geschlechtergerechten Universität zu erreichen, muss u. a. an den Fachkulturen selbst angesetzt werden. Die TU Berlin hat folgerichtig erkannt, dass Ergebnisse der Genderforschung für die Organisationsentwicklung von zentraler Bedeutung sind. Derzeit untersuchen daher einige Forschungsprojekte an der TU Berlin die Wechselwirkungen zwischen neuen Organisationsmodellen und Geschlechterkulturen in verschiedenen Disziplinen. Das am ZIFG verortete BMBF-Verbundprojekt „genderDynamiken: Fallstudien zur Verschränkung von Fachkulturen und Forschungsorganisationen“ gründet auf die These, dass Frauen durch ein- und ausschließende Mechanismen in aktuelle Wissenschaftsentwicklungen eingebunden sind und fragt nach den Zusammenhängen von Fachkulturen,

Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

verschiedenen Organisationsformen und politisch induzierten Veränderungen in den Disziplinen. Ziel ist die analytische Aufarbeitung der Wechselwirkungen zwischen Fachkulturen und Organisationsstrukturen im Hinblick auf die damit in Gang gesetzten Dynamiken der Vergeschlechtlichung. Die Exzellenzinitiative des Bundes zielt derzeit auf einen Wandel der Organisationsformen (z. B. Forschungscluster) in der deutschen Forschungslandschaft ab. Das SIEU („Sociological Inquiry and Evaluation of UniCat“) nimmt seinen Ausgangspunkt in dieser neuen Form der Forschungsorganisation des Exzellenzclusters UniCat und fragt danach, welche tatsächlichen Konsequenzen sich für die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, soziale Ungleichheiten im Forschungsprozess sowie die Produktion neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse ergeben. Die Auswirkungen von Interdisziplinarität auf weibliche Karrierechancen und die Geschlechterkulturen des Fachgebiets sind dabei eine wichtige Forschungsfrage.

Mit der Neuausrichtung der Gleichstellungsarbeit ist die umfassende Integration von Gleichstellung in die Instrumente der Organisationsentwicklung insgesamt verbunden. Erstmals im Januar 2010 wurde eine Stelle *Gleichstellungscontrolling* in der Organisationseinheit „Strategisches Controlling“ eingerichtet. Diese ist als Stabsstelle dem Präsidialamt zugeordnet. Zu den Aufgaben und Funktionen des Gleichstellungscontrolling gehören die Etablierung eines umfassenden Monitoring (Identifikation und Erfassung relevanter Kennzahlen), eine Evaluierung der strategischen Ziele und Programme sowie die Beratung an den Schnittstellen zwischen Präsidium, Fakultäten und Verwaltung der TU Berlin. Damit wurde die Grundlage für den Aufbau einer umfassenden internen Evaluation sowie eines Gender-Reporting gelegt. Dies wird künftig Ausgangspunkt für die systematische Ableitung von Maßnahmen im Bereich der Organisationsentwicklung sein. Nach Ausscheiden der damaligen Stelleninhaberin wurde 2012 das Stellenprofil der Position Gleichstellungscontrolling neu beschrieben. Hieran haben die PUG, der Frauenbeirat, das Strategische Controlling sowie die Hochschulleitung mitgewirkt. Aktuell befindet sich die Stelle im Ausschreibungsprozess. Von der TU Berlin werden für die Finanzierung einer Stelle (TV-L EG 14) zentrale Mittel in diesem Bereich bereitgestellt. Die neu eingerichtete Stabsstelle „Gleichstellungscontrolling“ entwickelt und bündelt die Genderkompetenz an zentraler Stelle und berät das Präsidium in Fragen der Gleichstellung. Hierdurch können Gleichstellungsaspekte noch systematischer in Entscheidungsprozesse des Präsidiums einbezogen werden. Das Gleichstellungscontrolling wird den akademischen Senat halbjährlich über die Fortschritte der umzusetzenden Maßnahmen und über die Entwicklung in der strategischen Ausrichtung Gleichstellungsorientierter Maßnahmen schriftlich und mündlich unterrichten.

Die TU Berlin darin zu unterstützen, „Gleichstellung“ und „Familienfreundlichkeit“ in der Organisationskultur zu verankern, ist Ziel des Projektes „Inbetween“. Qualifizierung durch frauenspezifische karrierefördernde Seminare, Einzelcoaching und Beratung von Mitarbeiterinnen stehen im Mittelpunkt. Das Projekt basiert auf Methoden der systemischen Organisationsentwicklung. Die systemische Perspektive geht davon aus, dass Veränderungsimpulse nicht isoliert wirken, sondern die Organisation anregen, sich mit ihnen lernend auseinander zu setzen und eigene Lösungen zu entwickeln. Das Projekt setzt auf drei relevanten Ebenen an. Die dort gesetzten Impulse werden miteinander so verbunden, dass ein „Impulsnetz“ entsteht. 1. Auf der Ebene der *Mitarbeiterinnen* werden diese individuell unterstützt, für sie passende Lösungen zu finden und diese mit ihren Vorgesetzten zu verhandeln. 2. Auf der Ebene der *TU-Organisation* unterstützt das Projekt insbesondere die Führungskräfte von Mitarbeiterinnen, die Teil- oder Auszeitwünsche haben, aber auch Kollegen und Kolleginnen, die von einer Veränderung der Arbeitssituation einer Kollegin oder eines Kollegen betroffen sind. 3. Weitere Unterstützung wird durch vom Projekt ausgebildete *Multiplikatoren* und *Multiplikatorinnen* geleistet. Dies sind Mitarbeitende der TU Berlin, die diese Aufgabe neben ihrer regulären Arbeit übernehmen. Ziel ist es, bestehende Gleichstellungsaktivitäten der TU Berlin aufzugreifen, weiterzuentwickeln und partizipativ zu einer gelebten gleichstellungsfördernden Organisationskultur zu gelangen.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Eine umfassende Berichtslegung und Evaluierung sind weiterhin Kernelemente der Gleichstellungspolitik der TU Berlin. Sämtliche internen Datenerhebungen und -aufbereitungen werden gleichstellungssensitiv

durchgeführt. Auch die Evaluationen der Lehre (Studierenden und Absolventinnen-/Absolventenbefragungen) erfolgen immer unter der Angabe des Merkmals Geschlecht. In den Auswertungen werden ggf. vorhandene signifikante Unterschiede ermittelt, analysiert und entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Exemplarisch ist hier der noch zu geringere Frauenanteil in den MINT-Studiengängen und die Einrichtung neuer gendersensitiver Studienangebote (Bachelor Naturwissenschaften in der Informationsgesellschaft, Bachelor Wirtschaftsinformatik und das Orientierungsstudium MINTgrün) im Berichtszeitraum zu benennen. Gleichstellungsaspekte sind zudem ein wichtiger Bestandteil der Berichtslegung (Leistungs- sowie Rechenschaftsberichts der TU Berlin). Nach erfolgreicher Evaluierung erfolgt eine Verstetigung von Maßnahmen (z.B. ProFil-Programm, siehe Abschnitt B.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung).

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die TU Berlin bemüht sich, ihre Attraktivität als Studienort und Arbeitgeberin zu erhöhen und damit ihre Position im Wettbewerb um Studierende und Arbeitskräfte in Berlin zu sichern. Dies impliziert eine Öffnung der Hochschule für die Vielfalt existierender Lebensentwürfe. Die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden sowie der Studierenden durch systematische Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu fördern, ist dabei ein wichtiger Gesichtspunkt. So wurde die Vereinbarkeitsförderung als Aufgabe aller Führungskräfte festgeschrieben. Der im April 2009 etablierte Servicebereich Familienbüro wurde durch die Einrichtung einer unbefristeten Stelle (TV-L EG 13) verstetigt und ist inzwischen fest in der Hochschulstruktur verankert. Zudem konnten zusätzliche Projekte (z. B. „TU Tandem“, siehe unten) sowie Sach- und Personalmittel akquiriert werden. Der Bereich fungiert weiterhin als zentrale Anlaufstelle zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie. Neben dem Angebot von professionellen sozialen Beratungsleistungen für alle Statusgruppen werden familienunterstützende Angebote geplant und organisiert, die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Umsetzung der Auditierung koordiniert. Drittmittelprojekte der TU Berlin erhalten Informationen und Unterstützung bei der Beantragung und Verwendung der Mittel zur Chancengleichheit. Zur Beförderung des Kulturwandels wurde 2012 die Darstellung des Vereinbarkeitsthemas und des Servicebereichs Familienbüro für die Öffentlichkeitsarbeit konzeptionell überarbeitet und professionalisiert. Eine Sensibilisierung der Führungskräfte zur Familienfreundlichkeit wurde u. a. durch eine verstärkte Einbettung des Themas in die Führungskräfte-Weiterbildungs- und Coachingangebote befördert. Die Entwicklung und die Einarbeitung einer Kompetenz des familienbewussten Führens in ein Basis-Anforderungsprofil für Führungskräfte dienen als Grundlage für zukünftige Besetzungsverfahren und Personalentwicklungsmaßnahmen.

Räumlich und zeitlich flexible Arbeitsbedingungen schaffen 60 Arbeitsplätze zur alternierenden Telearbeit. Diese wurden erstmalig in der 2011 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung als Pilotprojekt angeboten. Nach erfolgreicher Evaluation wird nun die Fortführung dieses Modells des „Home-Office“ bis 2013 umgesetzt. Mit der Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit („DV Flex“) gilt seit 2006 die flexible Arbeitszeit als Regel- bzw. Standardarbeitszeit für Mitarbeitende. Seit 2008 ist ein Passus zur möglichen Teilzeitbeschäftigung Standard in den Ausschreibungen der TU Berlin. Die Dienstvereinbarung wurde Ende 2011 evaluiert und gilt seit dem 01.01.2012 unbefristet. Neu ist die Möglichkeit, eine weitere Zuführung von Zeitguthaben auf ein Arbeitszeitkonto durch vertragliche Reduzierung der Besoldung oder des Entgelts von 1% bis zu 4% bei gleichbleibender wöchentlicher Arbeitszeit zu beantragen. Arbeits- und Studienplätze in Laboren und Werkstätten bieten besondere Herausforderungen für Vereinbarkeitsfragen und fordern kreative Lösungen: Ein interessantes Angebot ist beispielsweise die virtuelle Laborarbeit für Schwangere, die an der TU Berlin eingeführt wurde. Durch ein Kontakthalteprogramm (Verfahrensablauf und Instrumente zur Kontaktpflege mit den Beschäftigten in Mutterschutz und Elternzeit) erfährt die Karriereentwicklung in Phasen von Mutterschutz und Elternzeit eine geregelte Unterstützung. Zudem ist seit dem Frühjahr 2012 die Vertretungsmöglichkeit in Mutterschutzzeiten für Beschäftigte (auch aus dem wissenschaftlichen Bereich) konkret geregelt.

Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Studierende mit Familie, „nebenberuflich“ Studierende oder auch internationale Studierende benötigen andere Rahmenbedingungen als Studierende ohne diese besonderen Verpflichtungen. So werden Studien- und Prüfungsordnungen sukzessive flexibilisiert, um unterschiedliche Lebensbereiche oder -planungen mit einem Studium vereinbaren zu können. Im Wintersemester 2012/13 wird die TU Berlin mit einer individuellen Regelung zum Teilzeitstudium an den Start gehen. Weitere Maßnahmen flankieren diese positiven Entwicklungen: So soll zeitnah ein Kontakthalteprogramm für Studierende in Elternzeit folgen.

Mit der Implementierung des fakultätsübergreifenden Mentoringprogramms „TU Tandem“ für Studierende mit Familie macht die TU Berlin ab 2013 einen nächsten Schritt hin zu einer familienfreundlichen Universität. Bei „TU Tandem“ handelt es sich um ein Projekt, das beim Familienbüro an zentraler Stelle angesiedelt ist, in der Fakultät – Geisteswissenschaften fachlich betreut wird und bis Ende 2016 über den Hochschulpakt III des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert wird. Gleichstellungsaspekte sind expliziter Bestandteil des Programms (siehe auch Programm „tu MINT-grün“, B.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung). Die Zielgruppe des Programms sind Studierende, die eigene Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen oder bei denen dies in nächster Zeit ansteht. Das „TU Tandem“ ist – anders als die meisten Programme - ein Projekt von Studierenden für Studierende. Es stellt Studierenden mit Familie einen Mentor oder eine Mentorin an die Seite, der oder die Unterstützung im Studium anbietet und Wege zur erfolgreichen Organisation und Vereinbarkeit aufzeigen kann. Gemeinsam können somit Veranstaltungen vor- und nachbereitet, Erfolgsteams gegründet und Hemmschwellen abgebaut werden. Aus Projektmitteln konnten eine 50 %-Stelle Koordinatorin (TV-L EG 13) sowie zwei studentische Beschäftigte für 4,5 Jahre (bis 31.12.2016) eingestellt werden.

2011 durchlief die TU Berlin erfolgreich den Reauditierungsprozess zum „audit familiengerechte hochschule“. Die vielfältigen Maßnahmen, die innerhalb dieses Projektes bereits umgesetzt werden konnten, sollen in der zweiten Dreijahresperiode ausgebaut werden. Schwerpunkte sind neben der Beförderung des Kulturwandels und der Informationsvermittlung zum Thema Vereinbarkeit die verstärkte Einbindung und Sensibilisierung der Führungskräfte. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege wird fokussiert werden.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Neben den bereits im Zwischenbericht 2011 aufgeführten Kinderbetreuungsangeboten gibt es an der TU Berlin zusätzliche Angebote bzw. Initiativen:

- Mit einer TU-nahen Kindertagesstätte des Kreiskirchenverbandes Mitte wird seit Februar 2012 kooperiert: Fünf Betreuungsplätze stehen Beschäftigten und Studierenden der TU Berlin zur Verfügung (Betreuung vom Krippen- bis Schulalter).
- Bis 2014 werden Möglichkeiten, eine TU-nahe Kindertagespflegestelle einzurichten, benannt.
- Die Möglichkeit eines erweiterten Platzangebots in den TU-Kitas des Studentenwerkes wurde bereits in einem Sondierungsgespräch zu Beginn des Jahres 2013 geprüft.
- Neben Ferienangeboten direkt an der TU Berlin existiert seit 2011 ein durch das „Netzwerk Familie in Hochschule und Wissenschaft Berlin“ organisiertes dreiwöchiges Sommerferienangebot.
- Für eine selbstorganisierte Kinderbetreuung existieren inzwischen vier Eltern-Kind-Zimmer auf dem Campus. In 2013 werden zwei weitere Räume in neu angemieteten Gebäuden eröffnet. Zudem existiert seit dem Frühjahr 2012 ein Spielplatz auf dem Campus.
- Die Zusammenarbeit mit professionellen Betreuungsagenturen wurde intensiviert. Mit der Agentur „Babysitter-Express“ wird aktuell ein Verfahrensablauf mit Formblättern zur Buchung von Kinderbetreuungs-personen entwickelt, der Anfang 2013 den Beschäftigten, insbesondere aber auch den DFG-Projekten zur Verfügung gestellt werden wird.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung

Die TU Berlin ist eine attraktive Arbeitgeberin im Zentrum der Hauptstadt und will dies mit einem eigenen *Dual Career Service* unterstreichen. Vor allem hoch qualifizierte Akademikerinnen leben häufig in Doppelkarrierepartnerschaften und so soll das Angebot auch zur Erhöhung des Professorinnenanteils beitragen.

Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Der Dual Career Service hat im April 2012 seine Arbeit aufgenommen. Erste Aufgaben waren die Konzeption und Angebotsklärung, das hochschulinterne Marketing sowie die Aufnahme der fallbezogenen Beratung. Neuberufene Professoren und Professorinnen und ihre Partner und Partnerinnen können sich nun mit ihren Fragen zum Wechsel nach Berlin an eine persönliche Ansprechpartnerin wenden. Auf der Website des Dual Career Service werden Informationen zu Wohnungssuche, Kinderbetreuung, Schulsystem und Einreise aus dem Ausland bereitgestellt. Hauptaufgabe des Services ist es, die Partner und Partnerinnen bei der beruflichen Neuorientierung in Berlin zu unterstützen. Die Hochschule ist außerdem Mitglied im *Dual Career Netzwerk Berlin*, die Finanzierung erfolgt über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre 2012 – 2015. Hier haben sich die Hochschulen und Forschungseinrichtungen Berlins zusammengeschlossen, um Dual Career Partner-/innen effektiver unterstützen zu können. Als nächste Arbeitsschritte des Dual Career Services werden zum einen die fallbezogenen Beratungen weiter ausgebaut und dafür eine Vernetzung mit der Wirtschaft vorangetrieben. Zum anderen soll konzeptionell das Thema „Willkommenskultur“ an der TU Berlin weiter entwickelt werden, um Neuberufenen und anderen neuen Mitarbeitenden sowie ihren Partnerinnen und Partnern den Einstieg zu erleichtern. Für die Leitung des Dual-Career-Services der TU Berlin wurde im Jahr 2012 eine Stelle (TV-L EG 13) aus zentralen Mitteln zur Verfügung gestellt.

Langfristiges Ziel ist ein flexibles, lokal und zeitlich ungebundenes Studieren. Das „innoCampus-Kompetenzzentrum für Hochschulsysteme“ entwickelt und erprobt neue Formate im Bereich E-Learning für den Einsatz in Forschung, Lehre, Service sowie Verwaltung und bündelt eine Vielzahl unterschiedlichster Projekte an der TU Berlin.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die TU Berlin setzt mit der Veröffentlichung eines „Leitfadens zur Durchführung von Berufungsverfahren“ im November 2011 ein deutliches Zeichen im Einsatz um transparente und qualitätsvolle Berufungsverfahren – ein Anspruch, von dem nicht zuletzt potenzielle Bewerberinnen profitieren werden. Der Leitfaden, der von der damals zuständigen Vizepräsidentin für Forschung mit Unterstützung der Stabstelle Gleichstellungscontrolling zusammengestellt wurde, wird künftig allen Mitgliedern von Berufungskommissionen die notwendigen Informationen an die Hand geben, um den hohen Ansprüchen an Berufungsverfahren gerecht zu werden. Die Handlungsfelder im Bereich der Frauenförderung wurden im Leitfaden übersichtlich aufbereitet und zusammen mit den gesetzlichen Grundlagen vorgestellt. Über die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten und die frühzeitige Einbindung in den Berufungsprozess werden die Berufungskommissionen nun systematisch und ausführlich informiert.

Seit 2010 werden Zuweisungsanträge für Berufungen von der Frauenbeauftragten daraufhin geprüft, ob Inhalte der Geschlechterforschung im Antrag thematisiert werden können. 2011 wurde das Verfahren durch die Aufnahme in den „Leitfaden zu Berufungsverfahren“ institutionalisiert. Seitdem wird die Implementierung von Fragen der Geschlechterforschung systematisch in jedem Zuweisungsverfahren für neu zu besetzende Professuren abgefragt. Dem Ziel, professioneller und qualitätsvoller Berufungskultur als Kernelement einer zukunftsorientierten Personalpolitik, ist die TU Berlin damit ein großes Stück näher gekommen.

Auf Empfehlung der PUG wird analog zum Leitfaden für Berufungsverfahren die Einführung eines *Leitfadens für Einstellungsverfahren* für wissenschaftliches – und Verwaltungspersonal in 2013 umgesetzt.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Gemäß dem Leitbild setzt sich die TU Berlin aktiv für Diskriminierungsfreiheit auf allen Ebenen der universitären Organisation ein. Seit Februar 1999 existiert an der TU Berlin eine vom Akademischen Senat beschlossene „Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“. Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25.11.2012 reihte sich die TU Berlin in die bundesweiten Initiativen ein. Damit

dies auch zukünftig gelingt, sind alle Mitglieder der TU Berlin angehalten, sich für einen fairen Umgang einzusetzen und persönliche Herabsetzungen und Grenzverletzungen zu vermeiden und diese gegebenenfalls anzusprechen oder anzuzeigen. Betroffene Personen sind darin zu unterstützen, ihre Rechte zu wahren. Mit der Plakataktion, die am 26.11.2012 im Hauptgebäude der TU Berlin stattfand, wurde dieser Grundsatz der Zusammenarbeit öffentlich bekräftigt und eine höhere Sensibilität aller dem Thema gegenüber angestrebt. Maßnahmen und Verfahren zum Schutz vor sexueller und geschlechtsbezogener Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie vor Nachstellung sind zentrales Element der neuen *Chancengleichheitssatzung*, die im Laufe des Jahres 2013 verabschiedet werden soll (siehe A 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung).

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die Integration von Gleichstellungskriterien in verschiedene Instrumente der Ressourcenverteilung ist weiterhin zentrales Element des Gleichstellungskonzepts. Im Rahmen der internen *leistungsorientierten Sachmittelbudgetierung* werden fünf Prozent des gesamten Budgets über das Kriterium der Leistungserfüllung im Bereich Gleichstellung verteilt. Das Fakultätssachmittelbudget für Gleichstellung betrug im Jahr 2012: ca. 301.800,-€ (2011: 318.500,- €). Im Jahre 2013 werden auf diese Weise ca. 308.000,- € vergeben.

Das „*LinF-System*“ an der TU Berlin ist eine webbasierte Datenbankanwendung zur Erfassung von Leistungsaktivitäten in Forschung und Lehre. Daten aus LinF fließen in verschiedene Steuerungsinstrumente ein und werden dort z. B. zur Berechnung von Budgets genutzt. Im Rahmen der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden in LinF auf Fachgebietsebene die Aktivitäten für die Parameter Promotionen, Habilitationen, Abschlussarbeiten, Forschungsaufenthalte von Stipendiaten und Stipendiatinnen sowie Ausgründungen geschlechtsspezifisch erfasst. Spezielle Frauenfördermaßnahmen können unter der Rubrik „Sondertatbestand“ eingetragen werden. Die Anerkennung und Bewertung der Sondertatbestände erfolgt über einen Präsidiumsbeschluss. Aus dem LinF-System wird u. a. eine Reihe von Daten im Rahmen der *W-Besoldung* zur Berechnung der leistungsspezifischen Besoldungsanteile herangezogen. Der LinF-Beirat hat in diesem Zusammenhang in der ersten Jahreshälfte 2011 diskutiert, weitere Daten aus LinF als zusätzliche Indikatoren in die Berechnung einzubeziehen, um Gleichstellungsaspekte stärker berücksichtigen zu können. Es wurde begrüßt, die aus LinF bereitgestellten Daten auch zur Förderung der Gleichstellung zu nutzen. Dem Präsidium wurde vom Beirat empfohlen, die verschiedenen Steuerungs- und Budgetierungsinstrumente in Bezug auf Gleichstellung aufeinander abzustimmen und ein ganzheitliches Konzept zu entwickeln. In der *W-Besoldung* werden hinsichtlich der Leistungserbringung familienbezogene Aspekte bei der Berechnung der leistungsspezifischen Besoldungsanteile dadurch einbezogen, dass eine Benachteiligung von Frauen während der Mutterschutzzeit durch ein spezielles Berechnungsverfahren verhindert wird.

Mit dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre – kurz BPC – steht den Berliner Hochschulen ein Fördervolumen von bis zu 3,8 Mio. € jährlich zur Verfügung. Gemeinsam getragen von den für Frauen und Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen und kofinanziert von den Hochschulen, werden allein an der TU Berlin in den nächsten vier Jahren rund 1,7 Mio. € für die Förderung von Professorinnen abgerufen.

Mit dem Auslaufen der C-Besoldung stand das C1/C2-Programm vor einer grundlegenden Neufassung. Der in den vergangenen Jahren immer deutlicher sichtbar gewordene Reformstau, wurde, so ein Beschluss aus dem Jahr 2009, mit einer Interimsnutzung überbrückt, der *Anschubfinanzierung Mittelbau*. Ziel war es, den Fakultäten – besonders unter dem Druck der pauschalen Minderausgabe – einen Anreiz zu geben, Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen einzustellen. Fünfjährige Haushaltsstellen, die mit einer Frau besetzt wurden, konnten für die Laufzeit von einem Jahr eine Finanzierung aus dem ehemaligen C1/C2-Programm

beantragen. Im Sommer 2010 lief das Programm an; in drei Runden wurden zwischen 2010 und 2011 zwölf Stellen gefördert.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die TU Berlin versteht das durch die DFG-Initiative etablierte Instrument der *Zielzahlen* als zentrales Element gleichstellungsorientierter Personalentwicklung. Die im folgenden Absatz beschriebenen Entwicklungen belegen die Effektivität des Instruments, das als wichtiges Steuerungsinstrument verstetigt wird (siehe Abschnitt A.1.1. Verankerung auf Leitungsebene). Die im Zwischenbericht 2011 formulierten Zielzahlen konnten mit Ausnahme der C4/W3- und C3/W2-Professuren erreicht werden. Bei den Studierenden wurde der Zielwert von 33 Prozent annähernd realisiert. In der Kategorie „Juniorprofessuren“ wurde die Zielvorgabe von 50 Prozent erreicht. In den Kategorien „Promotionen“ und „Habilitationen“ bewegen sich die Ist-Anteile nur leicht unter den Zielwerten. Der Anteil an Frauen, die sich habilitierten, konnte von 26,1 in 2008 auf 35,3 Prozent in 2012 erhöht werden. Der Anteil an promovierten Frauen stieg von 30,1 Prozent in 2008 auf 32,5 Prozent im Jahre 2012.

Bei den Professuren lässt sich auf der C4/W3 Ebene ein positiver Trend erkennen. So konnte beispielsweise der Anteil von C4/W3-Professorinnen von ca. 7,4 im Jahre 2008 auf gut 15 Prozent im Jahre 2012 systematisch gesteigert werden. Jedoch weicht die Ist-Zahl von der formulierten Zielzahl von 19 Prozent ab. Die Anteile bei den C3/W2-Professuren haben sich leicht reduziert. Die Zielvorgabe von 27 Prozent konnte nicht erreicht werden. Die Gründe für das Abweichen von den Zielzahlen auf professoraler Ebene sind u. a. in dem geringen Maß an Flexibilität in Bezug auf frei werdende Professuren und Neubesetzungen zu suchen. Zudem besteht für die TU Berlin die Herausforderung, dass sie als Berliner Universität häufig nicht mit den Angeboten von Hochschulen anderer Bundesländer konkurrieren kann, da u. a. keine Neuregelung zur W-Besoldung existiert. Nach einer kritischen Auseinandersetzung mit den erreichten Zahlen sieht die TU Berlin den größten Handlungsbedarf auf professoraler Ebene. Um der Problematik wirkungsvoll begegnen zu können, werden Aspekte der Geschlechterforschung systematisch in die Berufsplanung/Konzeption von Zuweisungsanträgen integriert. In Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Denominationen dahingehend geprüft, ob eine Öffnung der Forschungsschwerpunkte erfolgen muss, indem beispielsweise Forschungsthemen von gesellschaftlicher Relevanz einzubeziehen sind. Auf diese Weise kann eine Segregation des Bewerber/innenfeldes nach Genderaspekten verhindert und die Bewerbungslage verbessert werden (siehe Abschnitt B.4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen).

In der Kategorie „Leitungspositionen“ lässt sich ein leichter Zuwachs von 25 Prozent in 2008 auf heute 29,4 Prozent erkennen. Die TUB strebt an, die ambitionierte Zielvorgabe von 50 Prozent in den nächsten Jahren zu realisieren.

Die TU Berlin entwickelte im Bereich der Personalentwicklung und Anwerbung von Studierenden in den letzten zwanzig Jahren eine vielfältige Palette an Angeboten. Die Universität baute das strukturierte *TU-Balance-Programm* in den letzten zwei Jahren weiter aus und implementierte neben den etablierten Programmen innovative Formate. Bei der Weiterentwicklung des Programms lag der Schwerpunkt auf der stärkeren Verzahnung zentraler und dezentraler Maßnahmen. Im Folgenden werden insbesondere neue Formate auf den Ebenen der drei verfolgten Strategien vorgestellt.

1. Strategie: Anwerbung (von Studierenden): hierzu zählen insbesondere die Programme für Schülerinnen: Techno-Club, GET-IT!, LabGirls, Roberta, Girls' Day.

Das Schulbüro übernimmt seit Februar 2010 als zentrale Koordinierungsstelle die nachhaltige Vernetzung aller Angebote für Schülerinnen und Schüler sowie die Kommunikation mit den Partnerschulen. Wissenschaftlich begleitet wird das Schulbüro durch das Fachgebiet Pädagogische Psychologie. Stereotype Sichtweisen auf Technik und speziell auf die Beziehung von Geschlecht und Technik werden systematisch aufgebrochen, um einen nachhaltigen Imagewandel der MINT-Disziplinen zu initiieren. Seit April 2010 organisiert das Schulbüro die ca. 6 Mal jährlich stattfindenden Netzwerktreffen aller TU-Projekte für Schülerinnen und Schüler. Im Bereich der Anwerbung von Studierenden bilden vier Angebotskategorien „Events & Wettbewerbe“, „Schülerlabore“, „Vorträge, Workshops & AGs“ sowie „Orientierungsangebote“ das TU-Gesamtprogramm mit Schwerpunkt auf

Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

den MINT-Bereich. Die TU-Angebote für Schülerinnen und Schüler werden unter den von November 2010 – Juni 2011 vom TU-Schulbüro entwickelten Dachmarken „KinderUni“ (1.-6. Klasse) und „echTUni“ (7.-12./13. Klasse) an die Öffentlichkeit kommuniziert. Die Dachmarken bündeln die Alleinstellungsmerkmale der Angebote für Schülerinnen und Schüler und stehen für die ausgewiesene Gender-Expertise, die Internationalität und für das umfassende MINT-Angebot auf dem Campus der TU Berlin. Die seit Sommer 2008 mit der Kanzlerin stattfindenden Round-Table-Gespräche zur Koordination und vor allem zur strategischen Planung der gleichstellungsorientierten Nachwuchsarbeit der TU Berlin wurden strukturell als „Gremium zur schulischen Nachwuchsarbeit“ verankert, das unter der Leitung des Vizepräsidenten für Studium und Lehre zweimal jährlich tagt. Hiermit kommuniziert die Leitung der TU Berlin eine deutliche Verpflichtung zur gleichstellungsorientierten Nachwuchsarbeit.

Ein neues Programm in dieser Linie ist die Initiative „LabGirls“ in den Bereichen Physik und Chemie, das aus Mitteln der DFG finanziert wird (SFB 787 und Graduiertenkolleg 1558). In Projekten, in denen sie das „Studieren probieren“, können Mädchen in Laboren und Werkstätten selbst Versuche durchführen. Dies stärkt das technische Selbstkonzept der Schülerinnen, sich mit diesen neuen Erfahrungen ein Studium in Naturwissenschaft und Technik zuzutrauen. Mit der Vermittlung von Berufsbildern durch weibliche Rollenvorbilder wird die Orientierung für Schülerinnen erleichtert.

Weitere Projekte verfolgen einen stärker *integrativen* Gleichstellungsansatz, so z.B. der 2012 erstmals durchgeführte Green Day. Die Vermittlung von „grünen“ Berufsbildern erfolgt über die Vorbildfunktion von weiblichen Rollenmodellen und einem starken Anwendungsbezug insbesondere in MINT-Themengebieten, die junge Frauen ansprechen, wie z.B. dem Umweltschutz, erneuerbaren Energien oder verantwortungsvollem Umgang mit Ressourcen.

2. Strategie: Unterstützung (von weiblichen Studierenden): hier zählen z.B. IMPETUS, Welcome, Move on (der Femtec), Zielgrade.

Im Rahmen des neuen Formats TU „study & buddy“ sollen verschiedenste begleitende Programme der Abteilung I – Studierendenservice, mit ihren zielgruppenbetreuenden Einrichtungen (Schulbüro, Studienberatung, Auslandsamt, Career Service) sowie des Familienbüros in den Studienphasen durch kaskadisch abgestimmte Buddyansätze und Mentoringformate individuell für die einzelnen Studierenden im ersten grundständigen Studium bessere Studienbedingungen und -ergebnisse erreichen. Über den Lebenszyklus sind folgende Begleitformate geplant:

- „Buddy International“ ist als zielgruppenorientiertes Buddy-Programm für internationale und TU Berlin-Austauschstudierende (insb. MINT) konzipiert. Es bietet mobile Beratung, Motivation und Betreuung mit Einbindung ehemaliger Austauschstudierender als Vorbilder sowie Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen. Es ist zudem die Entwicklung eines Systems vorgesehen, das studentische Verantwortung durch ECTS honoriert.
- Externes Mentoringplus: Im Rahmen des Programms wurden Bachelor-Studierenden (Mentees) mit Beginn der zweiten Studienhälfte ein externer Mentor oder eine externe Mentorin (Arbeitgeber, Alumni) zur Seite gestellt, um in individuellen Tandems über 9 Monate insbesondere praxisbezogene und berufsvorbereitende Fragen innerhalb des Studiums zu erörtern, wie z.B. Praktikumswahl. Neben der individuellen Integration von Elementen des Praxisbezugs in den Studienverlauf ist modellhaft eine Verknüpfung mit dem Nationalen Stipendienprogramm (BMBF) als zusätzliche Verbesserung der monetären Situation (Verringerung Erwerbsanteile im Studium) vorgesehen.

Das Orientierungsstudium MINTgrün ist im Wintersemester 2012/13 mit insgesamt 67 Teilnehmenden gestartet. Davon sind 14 Frauen (etwa 21 Prozent). Es richtet sich erstens an Studieninteressierte die schon wissen, dass sie ein MINT-Fach studieren wollen, sich aber noch nicht für ein bestimmtes Fach entschieden haben. Zweitens richtet es sich an Studieninteressierte, die sich grundsätzlich für ein MINT-Studium interessieren, sich aber aus unterschiedlichen Gründen bisher nicht dafür entscheiden konnten. In diesem zweiseimestrigen Orientierungsstudium haben die Teilnehmenden die Gelegenheit, an regulären MINT-Lehrveranstaltungen

teilzunehmen, fachliche Projektlabore auszuprobieren sowie reflektierende Lehrveranstaltungen zu besuchen. Ziel ist es, die Motivation für den MINT-Bereich deutlich zu steigern und Klarheit über die Ziele und Anforderungen der einzelnen Fächer zu vermitteln, um in der Folge auch die Abbruchquoten in den MINT-Studiengängen zu senken. Als weiteres Ergebnis der Motivationssteigerung wird erwartet, dass sich die Teilnehmenden in ihrem jeweiligen nachfolgenden Fachstudium als begeisterte Multiplikatoren einbringen. Mit dem Studiengang sollen insbesondere Frauen gezielt angesprochen werden; dies wurde im Marketing entsprechend berücksichtigt.

3. Strategie: Professionalisierung (für Doktorandinnen und Post-Docs): u. a. ProMotion (Virtuelles Kolleg für Doktorandinnen), ProFIL (Mentoring, Training, Networking für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur).

„Wissenschaftlerinnen an die Spitze“ heißt das neue Programm der TU Berlin, das mit über 30 Post-Doc-Stellenangeboten in den kommenden fünf Jahren die Anzahl von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen in der Führungsebene des Wissenschaftsbetriebs erhöhen will. Um künftig flexibel auf die Heterogenität der Fächerkulturen und die Diversifizierung von Karrierewegen eingehen zu können, bietet das Programm drei verschiedene Förderlinien an: „TU – international“ lobt über das *IPODI*-Programm (Internationale Postdoc-Initiative) zweijährige Fellowships für hochkarätige Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland aus. Für das Programm konnte die TU Berlin ca. 1,3 Millionen Euro einwerben. „TU – cofund“ stellt die Gegenfinanzierung für befristete W-Professuren aus dem Berliner Programm für Chancengleichheit bereit und „TU – innovativ“ ist ein offenes Angebot an alle Fakultäten, ein potenzielles Tenure-Track-Modell an eine Flexibilisierung der bestehenden professoralen Strukturen zu koppeln. Damit erhalten alle Fachgebiete die einmalige Chance, Nachwuchswissenschaftlerinnen langfristig zu fördern.

Promotionsabschlussstipendien bieten Frauen die Möglichkeit einer kurzfristigen Finanzierung, um ihre Dissertation abschließen zu können. Zielgruppen sind Promovendinnen aus Fächern, in denen promovierte Frauen unterrepräsentiert sind. Es können auch Abschlussarbeiten zu Themen der Geschlechterforschung in Naturwissenschaft, Technik- und Ingenieurwissenschaften verfasst werden. Derzeit werden die Promotionsabschlussstipendien vom Berliner Programm für Chancengleichheit finanziert.

Etablierte Programme wie das ProFil-Programm wurden positiv evaluiert: In den Evaluationen des 1.-8. Durchgangs erhielt das ProFil-Programm durchgängig sehr gute Gesamtbewertungen: von 1,2 – 1,6 auf einer Skala von 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend. Die folgenden Statusveränderungen belegen die nachhaltigen Effekte des Programms: Von den 353 Teilnehmenden des Programms erhielten 132 einen Ruf auf eine Professur, 77 erhielten eine Gast- und Vertretungsprofessur, 33 eine Juniorprofessur. Es konnten 11 Nachwuchsgruppenleitungen, 7 Heisenberg-Stipendien und 3 ERC-Starting-Grants eingeworben werden.

Die TU Berlin nimmt erfolgreich am Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (2012 – 2015) teil. Für die TU Berlin wurden für die Laufzeit von 2012 bis 2015 drei W2-Professuren auf Zeit (665.000 €), vier Juniorprofessuren (650.000 €), eine Gastprofessur (108.000 €) und Mittel für das Promotionsabschlussstipendien-Programm (245.000 €) bewilligt. Der Anteil der TU Berlin am Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit beträgt von 2012 bis 2015 jährlich 89.685 €. Es ist davon auszugehen, dass von 2016 bis 2018 eine Summe von rund 1.2 Mio. € für die Finanzierung der Restlaufzeiten aus dem Programm „Wissenschaftlerinnen an die Spitze“ zur Verfügung gestellt wird. Die Personalausstattung, die die Fakultäten der TU Berlin zusätzlich finanzieren, beträgt für die gesamte Laufzeit der W1- und W2-Stellen rund 2,4 Mio. €.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Das Konzept des gleichstellungsorientierten Finanzmanagements der TU Berlin wurde in den letzten zwei Jahren weiter entwickelt. Zur Erhöhung der Transparenz über die Ressourcenverwendung stellt die Universität in ihrem Haushaltsplan seit 2012 ihre Ausgaben, Einnahmen und Leistungen durchgängig geschlechterspezifisch dar. Sie ist in Berlin die *einzige* Hochschule, die eine konsequente Darstellung nach Genderaspekten vornimmt. Die

Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Struktur des Haushaltsplans wurde überarbeitet. Hierfür erfolgte eine Auswertung des Zwischenberichts an die DFG und eine Übernahme der fakultätsspezifischen Zielzahlen in den Haushaltsplan.

Im Rahmen des leistungsbezogenen *Ausstattungsmodells 2011* für wissenschaftliches Personal werden fünf Prozent der für die Fakultäten im Jahre 2012 bereitgestellten 750 WM-Stellen nach dem Kriterium der Gleichstellung vergeben. Im Leistungsfeld Gleichstellung werden die Parameter „Immatrikulationen von Studentinnen“, „Promotionen Frauen“ und „Neuberufungen von Professorinnen“ genutzt. Die Gewichtung zwischen den drei Parametern ist gleichverteilt. Es wird zwischen drei Stufen unterschieden, so dass Erfolge bei der Akquirierung von Frauen in Lehreinheiten mit geringem Frauenanteil stärker honoriert werden als in Bereichen mit mittlerem und hohem Frauenanteil. Die Zuordnung ist für fünf Jahre festgeschrieben und soll dann evaluiert bzw. neu ermittelt werden.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die TU Berlin entwickelte ihre umfassenden, zielgruppenorientierte Angebote für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z. B. TU-Balance) sowie zur Sicherung des fairen Wettbewerbs weiter. Ein Beispiel ist die in 2012 erfolgte Einführung des mit 15.000 Euro dotierten *Clara Immerwahr Awards* des Exzellenzclusters „Unifying Concepts in Catalysis“ (UniCat). Der Preis, der zukünftig einmal im Jahr international ausgeschrieben wird, würdigt hervorragende Forschungsergebnisse einer exzellenten Nachwuchswissenschaftlerin auf dem Gebiet der Katalyse. Er wurde 2012 von BASF SE, einem Industriepartner von UniCat, und der TU Berlin gesponsert; 2013 wird Siemens die Preisgelder zur Verfügung stellen.

An der TU Berlin wird eine systematische Förderung von Frauen bei den Nominierungen für nationale und internationale Wissenschaftspreise gemeinsam vom Strategischen Controlling *Forschung* und der Forschungsabteilung unter Einbezug der Forschungsdekane und -dekaninnen der Fakultäten durchgeführt. Die TU Berlin hat einen strukturierten Nominierungsprozess etabliert, der die größtmögliche Anzahl an Kandidatinnen erreichen und den Weg ebnen soll, den Anteil von Frauen an den Nominierungen auf 50 Prozent zu heben. Zur deren Identifizierung werden strukturierte Abfragen beim Präsidium, den Fakultäten und in den großen Verbundprojekten der TU Berlin durchgeführt. Dabei werden quantitative (z.B. Abfrage Drittmittelwerbungen) und qualitative Analysen getätigt, die nicht nur die bekannten Namen nach vorne tragen, sondern auch zur Findung von Wissenschaftlerinnen führen, die herausragende Forschung machen, aber nicht permanent im Licht der Universitätsöffentlichkeit stehen. Der im Zwischenbericht adressierten Informationslücke bei der Erfassung herausragender Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen begegnet die TU Berlin mit der Dokumentation potenzieller Kandidatinnen (und Kandidaten), die in den jeweiligen Abfragen aufgefallen sind, aktuell nicht nominiert werden konnten, jedoch für spätere Nominierungen in Betracht kommen.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Um geschlechtsgebundenen Stereotypisierungen vorzubeugen, werden in den Fakultäten verschiedene Maßnahmen angeboten. Hierzu zählt beispielsweise eine Lernwerkstatt in der Fakultät VII, die sich dem Thema Rollenvorbilder und Fachkultur widmet. Da die geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen, wird allen Lehrenden der Fakultät VII die Möglichkeit eröffnet, sich entsprechend fortzubilden. Auf Handreichungen und auf der Homepage wird auf die Angebote der Fakultät hingewiesen. Zudem werden Veröffentlichungen von Wissenschaftlerinnen stärker sichtbar gemacht. Sie sollen vermehrt in Literaturlisten erscheinen und so einerseits die Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen unterstützen und andererseits häufiger zitiert werden.

Prof. Dr.-Ing. Jörg Steinbach
- Präsident -

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät // Fak. I - Geisteswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 14.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013			
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl		%	
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		
Studierende	1217	2190	35,72	64,28	1021	1875	35,26	64,74	932	1689	35,56	64,44				35	65					
Anzahl der Promotionen im Jahr	25	22	53,19	46,81	28	28	50	50	23	32	41,82	58,18				45	55					
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen																						
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	3	50	50	2	2	50	50	2	2	50,00	50,00				47	53					
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen Juniorprofessuren	1 ¹⁾	1	50	50	0	4 ²⁾	0	100								-*	-*					
Professuren C3/W2	0	2	0	100	0	1	0	100	0	2	0,00	100,00										
Professuren C4/W3	8	1	88,89	11,11	8	1	88,89	11,11	7	1	87,50	12,50				50	50					
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)	11	5	68,75	31,25	6	8	42,86	57,14	7	8	46,67	53,33										
	2	0	100	0	2	0	100	0	2	0	100,00	0,00				50	50					

¹⁾ + ²⁾ keine Zielvorgabe, da Anzahl pro Jahr zu gering und damit Schwankungen zu groß

* Abweichend von der Definition der DFG werden in dieser Kategorie ausschließlich Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleiter/-innen gezählt, da die Habilitationen in einer gesonderten Kategorie ausgewiesen werden.

³⁾ TU-finanziert

⁴⁾ davon 1 TU-finanziert

⁵⁾ davon 2 TU-finanziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät // Fak. II - Mathematik und Naturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 14.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]				
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	%		
Studierende	2130	1077	66,42	33,58	2419	1149	67,8	32,2	3043	1506	66,89	33,11							65	35	
Anzahl der Promotionen im Jahr	64	28	69,57	30,43	67	24	73,63	26,37	69	31	69,00	31,00							65	35	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen																					
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	0	100	0	5	0	100	0	3	1	75,00	25,00									
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habittierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen Juniorprofessuren	1 ³⁾	1	50	50	6 ⁴⁾	6 ⁵⁾	50	50													
Professuren C3/W2	2	3	40	60	1	4	20	80	3	3	50,00	50,00									
Professuren C4/W3	11	5	68,75	31,25	12	4	75	25	13	4	76,47	23,53							70	30	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)	47	1	97,92	2,08	46	4	92	8	49	5	90,74	9,26							90	10	
	2	0	100	0	2	0	100	0	2	0	100,00	0,00							50	50	

¹⁾ + ²⁾ keine Zielvorgabe, da Anzahl pro Jahr zu gering und damit Schwankungen zu groß

* Abweichend von der Definition der DFG werden in dieser Kategorie ausschließlich Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleiter/-innen gezählt, da die Habilitationen in einer gesonderten Kategorie ausgewiesen werden.

³⁾ TU-finanziert

⁴⁾ davon 1 TU-finanziert

⁵⁾ davon 2 TU-finanziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät // Fak. III - Prozesswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 14.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]				
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w					
Studierende	1963	1449	57,53	42,47	2209	1524	59,17	40,83	2435	1605	60,27	39,73					60	>40			
Anzahl der Promotionen im Jahr	40	19	67,8	32,2	52	38	57,78	42,22	46	36	56,10	43,90					60	>40			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen																					
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	2	33,33	66,67	1	2	33,33	66,67	1	1	50,00	50,00					60	>40	Bemerkung: Mittel über 5 Jahre, da sonst statistische Verzerrung durch geringe Anzahl		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen Juniorprofessuren																					
Professuren C3/W2	0	2	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0					80	20			
Professuren C4/W3	6	1	85,71	14,29	6	2	75	25	6	2	75,00	25,00					80	20	Bemerkung: Anzahl der Berufungsverf ahren bis 2013 ist begrenzt		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)	19	2	90,48	9,52	20	1	95,24	4,76	20	2	90,91	9,09					80	20			
	1	1	50	50	1	1	50	50	1	1	50,00	50,00					50	50			

1) Die Daten können als solche nicht erhoben werden, da die Anmeldung als Promovend/in bei der Fakultät nicht vorgeschrieben ist, sondern individuell den Kandidaten/-innen überlassen ist.
 * Abweichend von der Definition der DFG werden in dieser Kategorie ausschließlich Nachwuchswachstums- und Arbeitsgruppenleiter/-innen gezählt, da die Habilitationen in einer gesonderten Kategorie ausgewiesen werden.
 Anmerkung:
 Die Fakultät III hat hinsichtlich der Erreichung von personellen Gleichstellungsstandards gute Voraussetzungen durch den für ingenieurwissenschaftliche ausgerichtete Fakultät bereits heute hohen Frauenanteil bei Studierenden und bei Promotions. Der Anteil weiblicher Studierenden schwankte in den letzten 10 Jahren zwischen 39% und 42,5%. Statistisch signifikante Steigerungen über 40% bis 2013 sind nicht zu erwarten. Daher wird eine Zielerreichung von größer 40% angestrebt und weiterhin soll mit Nachdruck das Ziel verfolgt werden, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen konstant zu halten.
 Bei Professuren ist dieses Ziel strukturbedingt nicht bis 2013 erreichbar. Hier wird ein Ziel von 20% gemittelt über W1, W2 und W3 Professuren angestrebt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät // Fak. IV - Elektrotechnik und Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 14.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w				
Studierende	3253	376	89,64	10,36	3345	413	89,0	11,0	4125	614	87,04	12,96	88	12						
Anzahl der Promotionen im Jahr	56	10	84,85	15,15	61	6	91,04	8,96	66	11	85,71	14,29	80	20						
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen																				
Anzahl der Habilitationen im Jahr																				
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habittierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	3 ¹⁾	0	100	0	2	0	100	0	1	0	100,00	0,00								
Juniorprofessuren					3 ¹⁾	1 ²⁾	75	25												
Professuren C3/W2	0	0			2	0	100	0	1	0	100,00	0,00	67	33						
Professuren C4/W3	12	2	85,71	14,29	9	1	90	10	8	0	100,00	0,00	90	10						
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)	32	1	96,97	3,03	33	3	91,67	8,33	34	3	91,89	8,11	92	8						
	2	0	100	0	1	1	50	50	1	1	50,00	50,00	50	50						

* Abweichend von der Definition der DFG werden in dieser Kategorie ausschließlich Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleiter/-innen gezählt, da die Habilitationen in einer gesonderten Kategorie ausgewiesen werden.

¹⁾ davon 2 TU-finanziert

²⁾ davon 1 TU-finanziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät // Fak. V - Verkehrs- und Maschinensysteme														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 14.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Studierende - Stand 01.12.2008		Prom./Habil. - Stand Feb. 2009		Studierende - Stand 31.12.2010		Prom./Habil. - Stand 28.01.2011		Studierende - Stand 14.12.2012		Prom./Habil. - Stand 14.02.2012		Alte Zielvorgabe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	4121	794	83,85	16,15	4641	842	84,64	15,36	4751	844	84,92	15,08	83	17
Anzahl der Promotionen im Jahr	43	11	79,63	20,37	46	3	93,88	6,12	55	16	77,46	22,54	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50	50	0	0			1	1	50,00	50,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	1	0	100	2 ¹⁾	0	100	0						
Juniorprofessuren	0	1	0	100	0	0							50	50
Professuren C3/W2													75	25
Professuren C4/W3	10	1	90,91	9,09	11	1	91,67	8,33	9	0	100,00	0,00		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)	27	2	93,1	6,9	30	2	93,75	6,25	30	2	93,75	6,25	87	13
	2	0	100	0	2	0	100	0	2	0	100,00	0,00	50	50

* Abweichend von der Definition der DFG werden in dieser Kategorie ausschließlich Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleiter/-innen gezählt, da die Habilitationen in einer gesonderten Kategorie ausgewiesen werden.

¹⁾ davon 1 TU-finanziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät // Fak. VI - Planen Bauen Umwelt

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]			Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]			Aktuelle Situation am 14.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2013]			Zielvorgabe für 2013				
	Studierende - Stand 01.12.2008 Prom./Habil. - Stand. Feb. 2009 Personal - Stand: 31.12.2008			Studierende - Stand 31.12.2010 Prom./Habil. - Stand 28.01.2011 Personal - Stand 26.12.2010			Studierende - Stand 14.12.2012 Prom./Habil. - Stand 14.02.2012 Personal - Stand 09.12.2012			Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]				
	Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%			
m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w			
Studierende	2457	2101	53,91	46,09	2582	2176	54,27	45,73	2692	2298	53,95	46,05	54	46
Anzahl der Promotionen im Jahr	34	24	58,62	41,38	46	20	69,7	30,3	38	19	66,67	33,33	58	42
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100	0	1	2	33,33	66,67	2	0	100,00	0,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0 ¹⁾		0	100	2 ¹⁾	0	100	0						
Juniorprofessuren	1	3	25	75	1	1	50	50	1	1	50,00	50,00	50	50
Professuren C3/W2	17	3	85	15	13	3	81,25	18,75	10	3	76,92	23,08	80	20
Professuren C4/W3	34	2	94,44	5,56	36	4	90	10	34	8	80,95	19,05	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)	2	0	100	0	2	0	100	0	2	0	100,00	0,00	50	50

**Abweichend von der Definition der DFG werden in dieser Kategorie ausschließlich Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleiter/-innen gezählt, da die Habilitationen in einer gesonderten Kategorie ausgewiesen werden.

¹⁾ TU-finanziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät / Fak. VII - Wirtschaft und Management

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 14.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013 <i>[nur falls abweichend]</i>		
	Studierende - Stand 01.12.2008		Prom./Habill. - Stand Feb 2009		Personal - Stand 31.12.2008		Studierende - Stand 31.12.2010		Prom./Habill. - Stand 28.01.2011		Personal - Stand 26.12.2010		Studierende - Stand 14.12.2012		Prom./Habill. - Stand 14.02.2012		Personal - Stand 09.12.2012		m	w	%
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%					
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w			
Studierende																					
Anzahl der Promotionen im Jahr	704	611	53,54	46,46	622	508	55,04	44,96	553	437	55,86	44,14							55	45 ²⁾	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	31	12	72,09	27,91	33	17	66	34	27	11	71,05	28,95							60	40 ³⁾	
Anzahl der Habilitationen im Jahr																				60	40 ⁴⁾
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen Juniorprofessuren	2	0	100	0	0	0			1	1	50,00	50,00									
Professuren C3/W2	3	0	100	0	3	1	75	25	2	1	66,67	33,33							60	40 ⁵⁾	
Professuren C4/W3	0	0			0	0			9	0	100,00	0,00									
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)	18	1	94,74	5,26	20	1	95,24	4,76	9	3	75,00	25,00							87	13 ⁶⁾	
	1	1	50	50	1	1	50	50	1	1	50,00	50,00							50	50	

¹⁾ Zielvorgaben im aktuellen Frauenförderplan der Fak. VII

²⁾ 50% weibl. Studentische Beschäftigte

^{3) + 4)} Mindestes 40%

⁵⁾ 2 neue Stellen für Juniorprofessorinnen

⁶⁾ zwei weitere Professorinnen

*Abweichend von der Definition der DFG werden in dieser Kategorie ausschließlich Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleiter/-innen gezählt, da die Habilitationen in einer gesonderten Kategorie ausgewiesen werden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht //																				
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 14.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)]	
	Studierende - Stand: 01.12.2008 Prom./Habil. - Stand: Feb 2009 Personal - Stand: 31.12.2008		%		Anzahl		Studierende - Stand: 31.12.2010 Prom./Habil. - Stand: 28.01.2011 Personal - Stand: 26.12.2010		%		Anzahl		Studierende - Stand: 14.12.2012 Prom./Habil. - Stand: 14.02.2012 Personal - Stand: 09.12.2012		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	18462	9775	65,38	34,62	19755	9697	67,08	32,92	21463	10098	68,00	32,00	67	33						
Anzahl der Promotionen im Jahr	293	126	69,93	30,07	333	136	71	29	324	156	67,50	32,50	65	35						
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen Anzahl der Habilitationen im Jahr	17	6	73,91	26,09	11	6	64,71	35,29	11	6	64,71	35,29	63	37 ¹⁾						
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen Juniorprofessuren	6	12	33,33	66,67	7	7	50	50	7	7	50,00	50,00	50	50 ⁷⁾						
Professuren C3/W2	64	14	82,05	17,95	59	13	81,94	18,06	53	8	86,89	13,11	73	27 ⁸⁾						
Professuren C4/W3	187	15	92,57	7,43	193	24	88,94	11,06	194	35	84,72	15,28	81	19 ⁹⁾						
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	18	6	75	25	16	8	66,67	33,33	18	6	75,00	25,00	50	50						

¹⁾ nur Angaben der Fakultäten V, VI und VII

²⁾ nur Angaben der Fakultäten I, III und IV

³⁾ davon 4 TU-finanziert

⁴⁾ davon 1 TU-finanziert

⁵⁾ davon 6 TU-finanziert

⁶⁾ davon 5 TU-finanziert

⁷⁾ ohne Fakultät I und II

⁸⁾ ohne Fakultät VI und VIII

⁹⁾ ohne Fakultät VI

*Abweichend von der Definition der DFG werden in dieser Kategorie ausschließlich Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleiter/-innen gezählt, da die Habilitationen in einer gesonderten Kategorie ausgewiesen werden.