

Technische Universität Berlin

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Der vorliegende Zwischenbericht wurde am 13. Januar 2011 von der Plattform für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (PUG) und am 25. Januar 2011 durch das Präsidium verabschiedet sowie am 2. Februar 2011 vom Akademischen Senat der TU Berlin zustimmend zur Kenntnis genommen. 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 Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wird maßgeblich durch das neue Präsidium der TU Berlin unterstützt, das seit April 2010 im Amt ist. 60 Prozent der Präsidiumsmitglieder sind Frauen.

Die Darstellung der Inhalte erfolgt entlang der vorgegebenen Struktur des Leitfadens der DFG. Die im ersten Bericht formulierten strategischen Ziele (1. Erhöhung des Professorinnenanteils, 2. Erhöhung des Studentinnenanteils, 3. Verbesserung der Work-Life-Balance) haben sich in der bisherigen Umsetzung der Standards bewährt und bilden weiterhin die zentralen Elemente des Konzepts.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die TU Berlin betrachtet die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als eine ihrer vordringlichen Aufgaben. Sie hat sowohl die gesellschaftspolitische, wissenschaftliche als auch die strategische Bedeutung dieser Aufgabe nicht zuletzt für die nachhaltige Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der TU Berlin erkannt. Im Zuge der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hat die TU Berlin die Gleichstellungspolitik seit der Abgabe des ersten Berichts im April 2009 strukturell weiter verankert und die Instrumente der Herstellung von Chancengleichheit noch umfassender in alle Aspekte des universitären Alltags integriert, um einen ganzheitlichen, geschlechtergerechten Organisationswandel zu befördern. Ziel der Neuausrichtung ist eine stärkere Institutionalisierung sowie Verzahnung des seit den frühen 1990er Jahren entwickelten differenzierten Programms von Einzelmaßnahmen. Dabei standen folgende Prinzipien im Vordergrund:

1. Vernetzung von Top-Down- und Bottom-Up-Steuerungsmechanismen auf allen Ebenen der Universität (Zentrale Universitätsverwaltung, Fakultäten, Institute) *als vertikales Steuerungsprinzip*,
2. Verankerung als Querschnittsaufgabe (Integration in Forschung und Lehre, Nachwuchsförderung, Einbeziehung und Verantwortung bei allen Organisationsmitgliedern) *als horizontales Steuerungsprinzip*,
3. Entwicklung eines kohärenten Gesamtkonzepts und stärkere Verzahnung von zentralen und dezentralen Akteuren/-innen.

Um diese Prinzipien in die Gleichstellungsarbeit der TU Berlin zu integrieren, wurden die bestehenden Instrumente und Maßnahmen zunächst extern (siehe 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation) evaluiert und in Folge dessen Aspekte der Chancengleichheit noch systematischer als bisher in alle Instrumente

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

der Struktur- und Entwicklungsplanung, Steuerung sowie Ressourcenverteilung eingearbeitet. Die wachsende Bedeutung dieser Aufgabe reflektieren auch zentrale Dokumente der TU Berlin, die seit Abgabe des ersten Berichts verabschiedet wurden. Das Zukunftskonzept („TU Berlin: Schmiede neuer Wissenschaften und Innovationen“), das im Rahmen der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative am 27.08.2010 bei der DFG eingereicht wurde, betont die Bedeutung der Gleichstellung und versteht Vielfalt als zentralen Aspekt der Organisationsentwicklung. Gender- und Diversityaspekte wurden systematisch in alle universitären Aufgaben, insbesondere in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung einbezogen. Mit dem Gesamtkonzept „Gleichheit in Vielfalt“ sollen Diversität sichtbar gemacht, Akteure/-innen gewonnen und Synergien geschaffen werden, um den umfassenden Gleichheitsanspruch in alle Prozesse des universitären Alltags zu integrieren.

Das Leitbild wurde überarbeitet und Gleichstellung als zentrale Querschnittsaufgabe aufgenommen: „Die TU Berlin strebt die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen an. Um dieses Ziel zu erreichen, stellen die Mitglieder der TU Berlin Bedingungen her, die Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit gewährleisten. Zudem werden Gleichstellung und die Vielfalt der Interessen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen explizit auch in Lehre und Forschung berücksichtigt. Die TU Berlin bietet familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen und hat mit dem Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ strukturelle und kulturelle Veränderungsprozesse in allen Bereichen der Universität eingeleitet (Leitbild der TU Berlin)“.

Gleichstellung wird an der TU Berlin als zentrale Führungsaufgabe verstanden. Die Zuständigkeit für diese Aufgabe liegt bei dem Präsidenten der Universität. Die Kanzlerin ist als Mitglied des Präsidiums für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verantwortlich. Gleichzeitig ist Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Ressorts der Vizepräsidenten (Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung u. a.) verortet (Prinzip der vertikalen und horizontalen Steuerung). Durch die Zuständigkeit beim Präsidenten ist eine Koordination der Gleichstellungspolitik über die Bereiche Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung hinweg gewährleistet. Zugleich wirken Elemente der Bottom-Up-Steuerung und wurden zudem verstärkt: Seit 1989 hat die TU Berlin das Amt der Frauenbeauftragten sowohl auf zentraler (seit 1991) als auch auf dezentraler Ebene implementiert. Die Wahl der Zentralen Frauenbeauftragten erfolgt durch den Frauenbeirat. Die Zentrale Frauenbeauftragte erstellt alle zwei Jahre einen Bericht, zu dem der Akademische Senat und das Kuratorium Stellung nehmen und ist beratendes Mitglied des Akademischen Senats und des Kuratoriums. Sie ist verantwortlich für die Beratung und Unterstützung der Universitätsleitung und aller Organe und Einrichtungen, setzt strategische Impulse und initiiert neue Projekte. Für die Funktion der hauptberuflichen Zentralen Frauenbeauftragten (und bis zu zwei Stellvertreterinnen) sind Dauerstellen eingerichtet; das Amt ist auf vier Jahre befristet. Der Frauenbeirat, der sich aus Frauen aller Statusgruppen zusammensetzt, berät die Zentrale Frauenbeauftragte und unterstützt ihre Aktivitäten. Er entscheidet des Weiteren über die Vergabe von Mitteln zur Anschubfinanzierung im Gleichstellungsbereich (z. B. Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre 2008 - 2011). Die TU Berlin stellte 2010 für die Arbeit der Zentralen Frauenbeauftragten und zentrale Förderprogramme Personal- und Sachmittel in Höhe von ca. 262.000,- € (2009: ca. 227.000,- €) zur Verfügung.

In der *Grundordnung* der Technischen Universität Berlin vom 10.02.2006 und dem Berliner Hochschulgesetz sind Zuständigkeiten im Bereich der Gleichstellung festgeschrieben: Hier sind vor allem die Wahl und Mitwirkungsrechte der Zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten geregelt (BerlHG § 59). Die Beschlussfassung über die Frauenförderrichtlinien und der Frauenförderpläne (*Grundordnung* der TU Berlin § 9 Abs. 11) liegt beim Akademischen Senat (BerlHG § 61 Abs. 1 Nr. 7).

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Zentrales Element der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist die Entwicklung eines neuen Instruments, die *Plattform für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (PUG)*, die sich am 18. Oktober 2010 konstituierte. Die Mitglieder der PUG wurden vom Präsidenten auf Vorschlag der

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Fakultäten ernannt; den Vorsitz hat die Kanzlerin der TU Berlin. Die Dekane/-innen benannten je ein professorales Mitglied ihrer Fakultät; innerhalb der Fakultäten tragen sie die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsstandards. Neben weiteren universitätsinternen Experten/-innen auf professoraler Ebene sind auch die Zentrale Frauenbeauftragte sowie eine Vertreterin des Personalrats benannte Mitglieder der PUG (siehe Abbildung). Weitere externe Experten/-innen (BMBF, Unternehmen) werden durch den/die Präsidenten/-in für 3 Jahre eingeladen, an der PUG mitzuwirken. Als neues Instrument hat die PUG die Aufgabe, die Erreichung der Forschungsorientierten Gleichstellungsziele der TU Berlin zu fördern und zu evaluieren, die Koordination zwischen zentralen und dezentralen Einheiten zu unterstützen, die strategische Positionierung der TU Berlin voranzutreiben, den Erfahrungsaustausch zwischen den Fakultäten zu intensivieren sowie das Präsidium in Fragen der Gleichstellung zu beraten. Die dezentralen Einheiten, insbesondere die Fakultäten und Institute, erhalten so eine zentrale Verantwortung für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Sie sind von hoher Bedeutung für die Sicherung des Erfolgs und der Nachhaltigkeit der Gleichstellungspolitik. Durch die Einrichtung der PUG wird das Thema Gleichstellung als Führungs- und Querschnittsaufgabe innerhalb der TU Berlin gestärkt (vertikales und horizontales Steuerungsprinzip). Die Plattform berichtet halbjährlich an den/die Präsidenten/-in der TU Berlin. Durch die Konstituierung der PUG wird der Verantwortungsbereich der Gleichstellung im Rahmen der Zuständigkeit der Dekanate in den Fakultäten gestärkt und nach außen sichtbar gemacht.

Dekane/-innen benennen ein professorales Mitglied ihrer Fakultät und tragen die Verantwortung zur Erreichung der Gleichstellungsziele



Präsident/-in ernennt befristet auf drei Jahre die benannten sieben Hochschullehrer/-innen

Plattform

gleichberechtigte Gruppe wählen aus ihrem Kreis eine/n Sprecher/-in

je ein/-e Professor/-in der Fakultäten (I, II, III, IV, V, VI, VII) Präsidiumsmitglied, Fakultätsverwaltungsleitung, Zentrale Frauenbeauftragte, Personalrat, interne und externe Expertise

Arbeitsweise

- erfolgsorientierte, an Zielen und Meilensteinen ausgerichtete Arbeit

Abbildung: Struktur und Arbeitsweise der Plattform für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Auch auf der Ebene der Fakultäten und Institute sind Instrumente der Top-Down- und Bottom-Up-Steuerung eng vernetzt. In den Fakultäten beträgt die Amtszeit der dezentralen Frauenbeauftragten 2 Jahre; ihre Arbeit ist nebenberuflich zu erbringen. Das Zusammenwirken zwischen den Dekanaten und den dezentralen Frauenbeauftragten entspricht der Zusammenarbeit zwischen Präsidium und Zentraler Frauenbeauftragter auf zentraler Universitätsebene. Die Dekane/-innen sind zuständig für die Umsetzung der *Frauenförderpläne* (§ 19 Abs. 4., Grundordnung der TU Berlin), die seit 2002 systematisch im 2-Jahresrhythmus auf Basis eines Eckpunktepapiers erstellt werden, um dann von den Fakultätsräten und im Akademischen Senat (BerlHG § 61 (1) 7) verabschiedet zu werden (§ 9 Abs. 1 Nr. 11, Grundordnung der TU Berlin). Durch diesen Prozess wird eine Qualitätssicherung gewährleistet. Die Frauenförderpläne basieren u. a. auf einer umfassenden Stärken- und Schwächenanalyse, definieren Ziele sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen in Forschung und Lehre und sind Bestandteil der Fakultätsentwicklungspläne.

Einige Frauenförderpläne der Fakultäten (z. B. Fakultät I – Geisteswissenschaften) sehen vor, dass das Dekanat jährlich gegenüber den Fakultätsräten berichtet. Die Zentralen und dezentralen Frauenbeauftragte/n arbeiten im Frauenbeauftragten-Plenum zusammen (Nr. 10.3, Frauenförderrichtlinien der TU Berlin 1993).

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die TU Berlin verfolgt das Ziel, technologischen Sachverstand auf einen humanistischen Wertehorizont auszurichten und natur- und technikwissenschaftliche Entwicklungen in ihren gesellschaftlichen Implikationen zu reflektieren. Der Frauen- und Geschlechterforschung kommt dabei eine bedeutende Rolle zu. Zentraler Kristallisationspunkt der Frauen- und Geschlechterforschung an der TU Berlin ist das international renommierte *Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung* (ZIFG) an der Fakultät I, das 1995 gegründet wurde und seit April 2009 von Frau Prof. Dr. S. Hark geleitet wird. Für die Finanzierung des Fachgebiets mit 2,75 unbefristeten Stellen, einer befristeten Stelle und 0,75 befristeten Stellen für studentische Hilfskräfte wurden im Jahre 2010 Ressourcen in Höhe von ca. 247.000,- € bereitgestellt (ca. 240.000,- € in 2009).

Das ZIFG gruppiert sich besonders um den Schwerpunkt Wissenschafts- und Technikforschung als Geschlechterforschung und engagiert sich neben der Weiterentwicklung des Forschungsprofils an der Schnittstelle von Sozial- und Geisteswissenschaften einerseits, Technik-, Planungs- und Naturwissenschaften andererseits, besonders für die Verankerung von interdisziplinär anschlussfähigen Geschlechterstudien in den modularisierten Studiengängen der TU Berlin. Der sich momentan in Entwicklung befindliche Zertifikatsstudiengang „Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften“ versteht sich in diesem Zusammenhang als ein Baustein der gleichstellungspolitischen Maßnahmen, der sowohl darauf abzielt, den weiblichen Anteil an den Studierenden in den MINT-Fächern zu erhöhen, als auch im Feld der Ingenieurwissenschaften berufsrelevante Kompetenzen im Bereich der Gender Studies und Gleichstellung zu vermitteln. Es sollen grundlegende Kenntnisse der Gender Studies, aber auch zu Gender Mainstreaming und Diversity Management vermittelt werden. Dieses Angebot stellt bundesweit ein Alleinstellungsmerkmal und damit einen Wettbewerbsvorteil der TU Berlin in der Anwerbung hoch motivierter Studierender dar, die von der Perspektive, Technik, Gesellschaft und Geschlecht als sich wechselseitig koproduzierend zu verstehen, angesprochen werden. Durch diese strukturierte, zielgruppenorientierte Erweiterung des Lehrangebotes wird zudem eine inhaltliche Profilstärkung der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge erreicht. Darüber hinaus baut das Zentrum eine strukturierte Ausbildung und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Promotion, Post-Doc) auf und kooperiert hier eng mit dem DFG-Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“ der HU Berlin.

Eine weitere wichtige Aufgabe des ZIFG besteht in der Initiierung und Organisation der Vernetzung dezentraler Akteure/-innen im Bereich Geschlechterforschung, u. a. der sieben Gastprofessorinnen mit Gender-Schwerpunkt, die 2010/11 in den Fakultäten forschen und lehren und aus dem Berliner Programm für Chancengleichheit finanziert werden. Es ist vorgesehen, dass Gastprofessorinnen neben ihrer Zugehörigkeit zu einer Fakultät eine Zweitmitgliedschaft am ZIFG erhalten können. Die Gastprofessorinnen setzen in ihren Instituten und Fakultäten im Bereich der Gender Studies Impulse und initiieren Projekte in Forschung und Lehre. Sie tragen wesentlich dazu bei, die Gender Studies auch in jenen Fächern voranzutreiben, in denen diese bisher schwach entwickelt sind. Die Gastprofessuren sind je nach Fachrichtung mit einer studentischen Hilfskraft und einem Budget ausgestattet. Der Anteil der TU Berlin an der Finanzierung des Programms betrug in 2010 ca. 150.000,- € (2009: ca. 146.000,- €).

Insgesamt konnte die TU Berlin im Bereich Gleichstellung im Zeitraum 2007 bis 2010 ca. 12 Mio. € externe Fördermittel einwerben. Realisiert wurden so fünf vorgezogene Nachfolgeberufungen: drei durch das Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die durch das Berliner Programm für Chancengleichheit gegenfinanziert werden und zwei durch den Masterplan „Wissen schafft Berlins Zukunft“ des Landes Berlin.

Das Präsidium, insbesondere die Vizepräsidentin für Forschung, verpflichtet sich, den Einsatz der für forschungsorientierte Gleichstellungsmaßnahmen in einzelnen Verbundprojekten eingeworbenen Mittel universitätsweit zu koordinieren und damit Synergieeffekte für die Gleichstellungspolitik an der TU Berlin zu erreichen. Als Best-Practice-Beispiel dient hier die bereits implementierte Bündelung von Fördermitteln in den von der DFG geförderten Projekten in der Mathematik (Matheon, Berlin Mathematical School (BMS) und dem

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Graduiertenkolleg „Methoden für Diskrete Strukturen“). Dem wachsenden Anspruch auf gleichstellungsförderliche Wirkung von Forschungsförderungsmitteln öffentlicher Drittmittelgeberorganisationen (insbesondere der DFG) Rechnung tragend, verpflichtet sich das Präsidium weiterhin, die bestehenden Beratungsangebote qualitativ zu verbessern, mit neuen Beratungsformaten zu ergänzen und zu universitätsweit etablierten Weiterbildungsangeboten zu entwickeln. Inhaltlich wird dieser Prozess von Experten/-innen und Mentoren/-innen der TU Berlin getragen und von einer Organisationseinheit in der Forschungsabteilung der zentralen Verwaltung personell unterstützt.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Bisher ist die Gleichstellungsthematik Bestandteil verschiedener Instrumente der Organisationsentwicklung (z. B. Fakultätsentwicklungspläne in Kombination mit den Frauenförderplänen) der TU Berlin. So adressieren die Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten, die alle zwei Jahre durchgeführt werden, neben den Bereichen Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung, Internationalisierung den Themenkomplex Gleichstellung. Die Zielvereinbarungen werden abgeschlossen, um eine Profilierung zu unterstützen, die Initiierung innovativer Projekte zu fördern (z. B. Get-IT, Zielgerade) sowie gezielt Schwächen zu adressieren. Des Weiteren hat der Akademische Senat im Jahre 2000 *Leitlinien für die Studiengangsentwicklung* verabschiedet, die als Orientierungsrahmen für die Entwicklung und Evaluation von Studiengängen wirken. Gleichstellung ist zentraler Bestandteil der Leitlinien: als maßgebliches Ziel wird die Erhöhung der Anzahl weiblicher Studierender benannt. Seit 1993 existieren an der Universität *Frauenförderrichtlinien*, die vom Kuratorium beschlossen und von der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung als Satzung bestätigt wurden. Damit sind die dort vorgesehenen Regelungen einklagbar. Sie dienen dem Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen und machen u. a. Vorgaben zur Personalauswahl und -entwicklung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln, zu Anreizsystemen und zur Prävention sexueller Belästigung.

Mit der jetzt umzusetzenden Neuausrichtung der Gleichstellungsarbeit ist die umfassende Integration von Gleichstellung in die Instrumente der Organisationsentwicklung insgesamt verbunden. Im Januar 2010 wurde die Stelle des *Gender Controlling* im Strategischen Controlling eingerichtet. Diese ist als Stabstelle dem Präsidialamt zugeordnet. Zu den Aufgaben und Funktionen des Gender Controlling 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. Von der TU Berlin wurden für die Finanzierung einer Stelle (BAT Ib) in 2010 zentrale Mittel in diesem Bereich bereitgestellt.

Es wurde vom Präsidium am 25. Januar 2011 auf Empfehlung der PUG beschlossen, den Prozess zur Erstellung der Frauenförderpläne kohärent weiter zu entwickeln und die Ergebnisse mit einem Bonus- und Malussystem im Rahmen von Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten zum Thema Gleichstellung stärker zu verknüpfen.

Dies basiert auf der Erkenntnis, dass *Zielvorgaben* ein zentrales Element der geschlechtergerechten Organisationsentwicklung sind, da ein entsprechender organisationaler Wandel nur über eine deutliche Erhöhung der Frauenanteile erreicht werden kann. Um der Problematik des sinkenden Frauenanteils mit wachsender Qualifikationsstufe („Leaky Pipeline“) zu begegnen, hat die TU Berlin bereits im April 2009 Zielvereinbarungen als Selbstverpflichtung eingeführt, die in einige Frauenförderpläne schon Eingang gefunden haben: Abweichend vom ersten Bericht und den darin gesetzten Zielvorgaben (Steigerung des Professorinnenanteils auf 20 Prozent innerhalb von 5 Jahren; fachspezifische 20 Prozent Studierende) hat die TU Berlin jetzt neue, angepasste Zielvorgaben definiert, die von den einzelnen Fakultäten, zugeschnitten auf die jeweils konkrete Situation, formuliert wurden und in Zukunft zentraler Bestandteil der Frauenförderpläne sind

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

(für die Zielvorgaben der Fakultäten vgl. Anlage). Die Hälfte der Fakultäten hat die Zielvorgaben durch Fakultätsratsbeschlüsse verabschiedet.

Das *Qualitätsmanagement* der TU Berlin geht von einer beständig lernenden Organisation aus. Daher ist dieser Ansatz besonders geeignet, in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess die Maßnahmen zur Chancengleichheit auf ihren Beitrag zur Zielerreichung zu überprüfen, in die Prozesse der Universität zu integrieren und weiterzuentwickeln. Das Präsidium der TU Berlin sieht es als Aufgabe an, die von der PUG vorgeschlagenen Prozesse und Instrumente in das Qualitätsmanagementsystem zu integrieren.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Eine umfassende Berichtslegung und Evaluierung sind Kernelemente der Gleichstellungspolitik der TU Berlin. Die Universität prüft kontinuierlich die bereits ergriffenen Maßnahmen auf ihren Beitrag zur Zielerreichung und ihre universitätsinterne Akzeptanz, entwickelt sowie verstetigt diese bei positivem Ergebnis. Dieses Vorgehen sei am Beispiel des Techno-Clubs, einem Programm zur Gewinnung von weiblichen Studierenden, verdeutlicht: Der Techno-Club startete im Oktober 2001 am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) als Maßnahme, um Gymnasiastinnen für Studienmöglichkeiten in den MINT-Fächern zu interessieren und den Frauenanteil in diesen Studiengängen zu erhöhen. Nach positiver Evaluation des Programms wurde 2006 die Stelle der Projektleiterin verstetigt und der Techno-Club dauerhaft am ZIFG angesiedelt. Für die Finanzierung der Stelle der Projektleiterin sowie dreier studentischer Hilfskräfte wurden im Jahre 2010 ca. 96.000,- € (2009: ca. 96.000,- €) aus zentralen Haushaltsmitteln zur Verfügung gestellt.

Zusätzlich zu internen Evaluationen war die Prognos AG von September 2009 bis März 2010 beauftragt, die Gleichstellungsarbeit sowie das Maßnahmenportfolio hinsichtlich ihrer Effektivität und Effizienz (u. a. Output, Outcome, Impact) in Hinblick auf die Ziele der Gleichstellungsarbeit der TU Berlin umfassend zu evaluieren. Gegenstand dieser *externen Evaluation* waren strukturelle Maßnahmen und Einzelmaßnahmen. Zentrales Ergebnis der Prognos-Studie ist, dass die Maßnahmen und Programme künftig stärker koordiniert werden müssen, abgestimmte Angebote für Zielgruppen entwickelt werden sollen und es einer verbesserten Außendarstellung bedarf. Gemeinsam mit dezentralen und zentralen Akteuren/-innen im Rahmen von Round-Table-Gesprächen (siehe Abschnitt B.1.1.) wurden nach Vorlage der Studie konkrete Handlungsempfehlungen formuliert, die zum Teil bereits umgesetzt wurden. So wurde etwa im Frühjahr 2010 eine zentrale Koordinierungsstelle für Schulkontakte eingerichtet (siehe Abschnitt B.1.1).

Die TU Berlin verfügt seit Einführung des *Kennzahlenprojekts* in 2000 über eine gendersensible Professuren- und Studierendenstatistik. Die Berliner Hochschulen haben sich im Rahmen der Berliner Hochschulverträge verpflichtet, in Form von quantitativen Kenngrößen transparent und hochschulübergreifend vergleichbar ihren Leistungsstand und ihre Kostenstruktur jährlich an die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung zu berichten (Leistungs-basierte Hochschulfinanzierung). Im Rahmen des Kennzahlenprojekts werden u. a. Daten zur Studierenden- und Personalstatistik (für das Studium und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn außer dem wissenschaftlichen Mittelbau d. h. Immatrikulationen, Abschlüsse, Promovierende, Juniorprofessuren, Professuren getrennt nach Forschungs- und Lehreinheiten) als Grunddaten erhoben, die für die Generierung spezifischer Gleichstellungskennzahlen (z. B. Anteil Professorinnen an der Gesamtheit der Professoren/-innen) genutzt werden.

Gleichstellungsaspekte sind ein wichtiger Bestandteil des Leistungs- sowie Rechenschaftsberichts der TU Berlin, wobei dieser Themenbereich im Rahmen dieser Berichtslegung in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Der Leistungsbericht der Universität wird jährlich erstellt und an die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung übersendet. Der Rechenschaftsbericht des Präsidenten (gegenüber dem erweiterten Akademischen Senat) wird alle zwei Jahre erstellt und im Internet veröffentlicht. Die Zentrale Frauenbeauftragte publiziert alle zwei Jahre ihren Bericht, der basierend auf einer differenzierten Analyse konkrete Handlungsempfehlungen ableitet und Beschlussfassungen enthält. Der Bericht enthält Datenmaterial



Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der TU Berlin zu allen Statusgruppen, berichtet über TU-interne und -externe gleichstellungspolitische Maßnahmen sowie Arbeitsschwerpunkte der Zentralen Frauenbeauftragten. Der Berichtsturnus der Fakultäten zu den Frauenförderplänen ist zweijährig; sind den Maßnahmen „Meilensteine“ zugeordnet, definieren diese den Berichtsrahmen.

Die Umsetzung der Gleichstellungsziele an der TU Berlin erfordert die Koordination der Akteure/-innen und die Benennung von gemeinsamen Schnittstellen an den verschiedenen Einrichtungen und Fakultäten. Um diese Personen gezielt ansprechen und aktivieren zu können, wird 2011 ein „GenderMapping“ (Netzwerk-Landkarte) an allen Fakultäten initiiert. Über das Mapping wird ein Kompetenzpool sichtbar gemacht, der für Beratung, Monitoring und Controlling zur Verfügung steht. Mit der Sichtbarkeit einer breiten Unterstützung der universitären Gleichstellungspolitik erhält das Thema Chancengleichheit eine höhere Akzeptanz. Das Gender-Mapping ist somit auch Bestandteil einer umfassenderen Kommunikationsstrategie der TU Berlin. Es dient weiterhin der Sicherung von Synergieeffekten über alle Fakultäten hinweg. Das Pilotprojekt wird an der Fakultät VII (Wirtschaft und Management) angesiedelt sein und in der Zeit von Februar bis Juli 2011 durch Frau Prof. Dr. Neusüß umgesetzt werden. Die TU Berlin stellt dafür Mittel in Höhe von mindestens 15.000,- € zur Verfügung.

Um die Transparenz bezüglich zentraler Aspekte der Mittelvergabe zu erhöhen, werden die hierfür relevanten Daten analysiert: Im Jahre 2009 wurde an der TU Berlin ein Monitoring der Vergütung im Rahmen der *W-Besoldung* durchgeführt. Ergebnis dieser Untersuchung war, dass keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der Besoldung existieren. Es wurde weiterhin festgestellt, dass Frauen bei der Einwerbung im wissenschaftlichen Wettbewerb vergebener Mittel der *TU-internen Forschungsförderung* erfolgreicher sind. In den letzten drei Jahren hat sich gezeigt, dass die Anträge, die von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Rahmen der internen Forschungsförderung (in den Förderlinien Einzelprojekt-Vorbereitung, Verbund-Anschub und Post-Doc-Förderung) gestellt wurden, eine höhere Bewilligungsquote (60 %) als Anträge ihrer männlichen Kollegen haben. In den drei Förderlinien werden wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in der Regel projektbezogen für 6 Monate gefördert, die im Team mit dem/der Projektleiter/-in in dieser Zeit Förderanträge für Drittmittelgeber verfassen.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in einer Befragung der Beschäftigten und Studierenden an der TU Berlin im Jahr 2009 (Stefan Fuchs, IAB im Rahmen des EU-Projektes WIST II) besonders deutlich (Quelle: EU WIST II Bericht).

Im April 2009 wurde ein *Familienbüro* eingerichtet, das als zentrale Anlaufstelle zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie und als Serviceeinrichtung für alle Beschäftigten und Studierenden der TU Berlin fungiert. Die Nachfrage und Inanspruchnahme der Dienste des Familienbüros sind in den vergangenen Monaten stark gestiegen. Schwerpunkte liegen neben der Projektkoordination des „audit familiengerechte hochschule“ in der Konzeptionierung und im Aufbau folgender Angebote: Webseite mit familienspezifischen Informationen, zielgruppenspezifische Information und Beratung, Kinder- und Ferienbetreuungsangebote, ein jährlicher Eltern-Kind-Tag ab 2011, Weiterbildungsangebote für Familien. Darüber hinaus wurde eine umfassende Strategie der Informations- und Kommunikationspolitik im Bereich „Familiengerechte Hochschule“ konzipiert, im Lenkungsreis des „audit familiengerechte Hochschule“ verabschiedet und kontinuierlich umgesetzt.

Des Weiteren erfolgte eine Vernetzung mit externen Akteuren/-innen (Netzwerk der Familienbüros aller Berliner Hochschulen, Berliner Bündnis für Familie) sowie eine Mitarbeit bei Bündnis-Projekten (Lange Nacht der Familie 2011, Familienportal). Für das Familienbüro stellt die Universität eine unbefristete Stelle (BAT IIa) und eine halbe

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

unbefristete Stelle (BAT VIII) zur Verfügung, für die im Jahre 2010 insgesamt ca. 74.000,- € bereitgestellt wurden (2009: ca. 64.000,- €).

Im Rahmen des Auditierungsprozesses wurden folgende Maßnahmen umgesetzt bzw. angestoßen: Die bereits existierende *Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit* wird zum 01.11.2011 erweitert. Neu sind die Erhöhung der Bandbreite von 20 Minus – bis 40 Plusstunden, zwischen der die Beschäftigten frei disponieren können und die Möglichkeit, ein sogenanntes Zeitguthaben von bis zu fünf Arbeitstagen anzusammeln und für familiäre Belange frei zu disponieren. Zum Frühjahr 2011 tritt eine *Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit* in Kraft. Im Rahmen eines Pilotprojektes werden 60 Telearbeitsplätze, vor allem für Beschäftigte mit familiären Belangen, zur Verfügung gestellt. Weiterhin beschloss der Akademische Senat 2009, seine Sitzungen in familienfreundlichere Zeiten zu legen. Gleichzeitig sprach er eine Empfehlung für alle Gremien der TU Berlin aus, diesem Beispiel zu folgen.

Die TU Berlin ist seit 2008 Trägerin des Total E-Quality-Awards und erhielt im August 2008 das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Kinderbetreuungsangebote des Berliner Studentenwerks, das Träger zweier Kindertagesstätten auf dem Campus bzw. nahe dem TU-Campus ist:

Art der Einrichtung	Anzahl der Plätze	Anzahl der Plätze für Kinder im Alter von			Öffnungszeiten	
		0-3 Jahren	3-6	> 6		
Kita an der TU Berlin	insgesamt	112	48	64	0	Mo-Mi + Fr 7.30-18.00, Do 7.30-16.00
	für Kinder von Wissenschaftlern/-innen					
Kita an der TU Berlin und der UDK	insgesamt	60	24	36		
	für Kinder von Wissenschaftlern/-innen					Mo-Mi + Fr 8.00-18.00, Do 8.00-16.00

Übersicht: Kinderbetreuungsangebote

Die insgesamt 172 (davon 72 für Kinder von 0-3 Jahren) Kita-Plätze sind komplett belegt. Es gibt keine speziellen Belegplätze an den beiden Kindertagesstätten für Wissenschaftler/-innen, sondern es gelten die in Berlin üblichen Anmeldemodalitäten (Kita-Gutschein-Regelung und Vergabe freier Plätze nach Anmeldung). Da derzeit eine steigende Nachfrage nach Betreuungsplätzen in Campusnähe für Kinder von 0-3 Jahren festzustellen ist, ist eine Erweiterung des Betreuungsangebots für Kinder von 0-3 Jahren geplant, die auch die kontinuierliche Bereitstellung von flexiblen Kurzzeitbetreuungsangeboten vorsieht. In den kommenden Monaten soll die Möglichkeit der Finanzierung und der strukturellen Verankerung zur Organisation einer verbindlichen Absicherung von Notfallbetreuungen diskutiert und deren Umsetzung geplant werden. Zusätzlich stehen den TU-Mitgliedern aber bereits folgende unterstützende Maßnahmen zur Verfügung:

- Betreuungspersonenpool aus TU-Studierenden, die für die Kinderbetreuung an Eltern vermittelt werden können, die Zusammenarbeit mit einer professionellen Betreuungsagentur (www.kids-24.de), die in Notsituationen Betreuungspersonal im Haushalt der Eltern oder z. B. im Eltern-Kind-Zimmer an der TU Berlin zur Verfügung stellt.

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

- Erstmals in 2010 konnten TU-Eltern verschiedene Ferienangebote an der TU Berlin nutzen. Diesbezüglich kooperierte das Familienbüro mit dem Berliner Studentenwerk und verschiedenen TU-Projekten (z. B. Get-It!, Roberta).
- Ebenfalls in Kooperation mit dem Studentenwerk können Kinderbetreuungen parallel zu Großveranstaltungen (Tagungen, Vorträgen etc.) organisiert werden.
- Für eine selbstorganisierte Kinderbetreuung existieren auf dem Campus-Gelände drei Eltern-Kind-Zimmer. Weiterhin stehen bereits an zwei Standorten mobile Spielkisten zur Verfügung.
- Für Gastwissenschaftler/-innen stehen ganzjährig zwei Betreuungsplätze in den TU-Kitas des Berliner Studentenwerks zur Verfügung, die unkompliziert für begrenzte Zeiträume vergeben werden. Deren Finanzierung wird von der TU Berlin übernommen.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Neben Maßnahmen im Bereich des Familienbüros zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden weitere Strategien erarbeitet, die Realisierung individueller Lebensentwurfsgestaltungen zu unterstützen. Beim Aufbau von unterstützenden Strukturen für Doppelkarrierepaare existieren folgende Entwicklungen: Hochschulübergreifend wird aus Mitteln des Masterplans in 2011 ein Dual Career-Netzwerk für alle Hochschulen in Berlin und Brandenburg aufgebaut. Gleichzeitig hat sich die TU Berlin im Rahmen des Familienaudits verpflichtet, einen hochschulinternen Dual-Career-Service einzurichten. In 2010 wurde ein auf die spezifischen Bedürfnisse der TU Berlin entwickeltes Konzept entworfen und auf verschiedenen Arbeitsebenen diskutiert. Dessen Umsetzung wird im kommenden Jahr fortgesetzt und korrespondiert mit der Entwicklung eines hochschulübergreifenden Dual-Career-Netzwerkes. Die TU Berlin möchte damit Wissenschaftlern/-innen und deren Partnern/-in, die neu an die Hochschule kommen, bei der beruflichen und sozialen Integration unterstützen. Das Angebot kann von Doppelkarrierepaaren genutzt werden und richtet sich insbesondere an neu berufene Hochschullehrer/-innen, auch Juniorprofessoren/-innen, Wissenschaftler/-innen in Bleibeverhandlungen sowie Führungskräfte der Verwaltung. Für die Leitung des Dual-Career-Services der TU Berlin wird ab sofort eine Stelle (BAT IIa) aus zentralen Mitteln zur Verfügung gestellt.

Derzeit werden im Rahmen einiger Studiengänge (z. B. BA- und MA-Studiengänge Soziologie zum WS 2010/2011) strukturelle Regelungen eingeführt, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erhöhen. Als Maßnahmen zur Realisierung ist die Veränderung der Prüfungs- und Studienordnung sowie der Ordnungen der Nebenfächer vorgesehen. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie soll u. a. dadurch erreicht werden, dass die Module, die sich nach der alten Ordnung über mehrere Semester erstrecken, kompakter angeboten und Auslands-, Praktikumssemester sowie Erziehungszeiten besser integriert werden können. Der eingeleitete Reformprozess wird durch eine Begleitforschung (Interviewprojekt Zielgerade) evaluiert.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Bereits mit den Frauenförderrichtlinien von 1993 (Abschnitt A.1.4) hat sich die TU Berlin einen Rahmen von Verfahrensregeln in Besetzungsverfahren gesetzt. Die Umsetzung dieser Regelungen wird von den dezentralen Frauenbeauftragten unterstützt. Darauf aufbauend sind folgende Regelungen ergänzt: Personalauswahlkommissionen der Fachbereiche bzw. Berufungskommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein; bisher sollen ihnen mindestens jedoch zwei Frauen angehören. Bei Berufungsverfahren sind, wenn immer möglich, auch Gutachterinnen hinzuziehen (Nr. 3.4 der Frauenförderrichtlinien der TU Berlin 1993). Eine Stellungnahme der dezentralen Frauenbeauftragten wird dem Akademischen Senat bei jeder Beschlussfassung zu Berufungsverfahren vorgelegt. Dies dient der Qualitätssicherung der Berufungsverfahren sowie der Prävention von geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Derzeit wird an der TU Berlin eine Regelung zur Neugestaltung des

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Berufungsprozesses erarbeitet, die u. a. darauf abzielt, die Beteiligung von Frauen in Berufungskommissionen zu erhöhen und neue Verfahren des Recruitings einzuführen.

Seit 2005 wird u. a. für die Besetzung von *Führungspositionen in der zentralen Verwaltung* unter Zugrundelegung eines Anforderungsprofils ein *strukturiertes Auswahlverfahren* durchgeführt. Typische Elemente sind dabei ein strukturiertes Interview, ein Kurzvortrag zu einem stellenrelevanten Thema, Rollenspiele, Gruppendiskussionen, Fallstudien etc. Durch die Ausweitung der Stellenbesetzungsverfahren auf zusätzliche Elemente, wurde das Auswahlverfahren gegenüber dem klassischen Bewerbungsgespräch sehr viel objektiver und nachvollziehbarer und beugt somit Diskriminierungen vor.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Seit Februar 1999 existiert an der TU Berlin eine „Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ und Verfahrensgrundsätze zu deren Umsetzung, die der Akademische Senat beschlossen hat. Sie gilt für alle Mitglieder der Universität sowie Personen, die Forschungs-, Lehr- und Lernaufgaben nachgehen sowie für Gäste der TU Berlin. Sie umfasst den Schutz vor sexueller Diskriminierung als persönlicher geschlechtsbezogener Herabsetzung, sexueller Belästigung als dem verbalen, bildlichen, schriftlichen und/oder körperlichen Übergriff mit sexuellem Bezug, sexueller Gewalt in Form der Nötigung und Vergewaltigung. Die Zentralen und dezentralen Frauenbeauftragte/n bieten umfassende Beratungsangebote zu dieser Thematik an und dokumentieren systematisch die Beratungsfälle. Die Organisationseinheiten berichten die Beratungsfälle jährlich an die Zentrale Frauenbeauftragte.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die Integration von Gleichstellungskriterien in verschiedene Instrumente der Ressourcenverteilung ist ein zentrales Element des Gleichstellungskonzepts. Im Rahmen der internen *leistungsorientierten Sachmittelbudgetierung* werden Ressourcen über das Kriterium der Leistungserfüllung im Bereich Gleichstellung verteilt.

Die TU Berlin folgt der Vorgabe des Landesmodells für die Parameter und Gewichtungen: Es werden fünf Prozent des gesamten Budgets über die folgenden gleichstellungsrelevanten Kriterien verteilt: 1. Neuberufungen: Anteil der neu berufenen Professorinnen zu Neuberufungen gesamt (40 Prozent), 2. Professorinnen: Anteil der Professorinnen an den Professoren gesamt (20 Prozent), 3. Promotionen: Anteil der Promotionen von Frauen an Promotionen gesamt (20 Prozent), 4. Absolventinnen: Anteil der Absolventinnen an Abschlüssen gesamt (20 Prozent). Das Fakultätssachmittelbudget für Gleichstellung betrug im Jahr 2010 ca. 283.000,- € (2009: ca. 283.000,- €).

Mit dem Budgetierungskonzept der TU Berlin aus dem Jahr 2000 wurde die finanzielle Honorierung von Erfolgen in der Frauenförderung eingeführt. Bei der Besetzung einer Stelle mit einer Frau wird der entsprechenden (dezentralen) Organisationseinheit von der Zentrale ein Zuschlag von fünf Prozent gewährt, der sich bei der Besetzung einer Professur mit einer Frau um einen ca. 5%-igen Sachmittelanteil erhöht. Ausgehend von § 3 des im November 2010 novellierten Landesgleichstellungsgesetzes, bezieht die TU Berlin gleichstellungspolitische Fragen u. a. bei der Leistungsbeurteilung von Hochschullehrenden ein.

Derzeit wird an der TU Berlin eine Regelung erarbeitet, mit der das „LinF-System“, eine webbasierte Datenbankanwendung zur Erfassung von Leistungsaktivitäten in Forschung und Lehre (kurz: LinF), um gleichstellungspolitische Indikatoren erweitert wird. Als neues Kriterium soll die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses anhand der Promotionszahlen und der Beteiligung an

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Frauenfördermaßnahmen in die Leistungsbewertung aufgenommen werden. Der LinF-Beirat überarbeitet derzeit die Bewertungskriterien. Verwendet werden die Daten unter anderem zur Erfüllung der gesetzlichen Berichtspflichten der TU Berlin, für die leistungsbezogene Mittelverteilung zwischen den Hochschulen des Landes Berlin sowie für die TU-internen Budgetierungsmodelle und die W-Besoldung. Eine Präsidiumsvorlage befindet sich derzeit in der Abstimmung.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Als eine der größten Technischen Universitäten verzeichnet auch die TU Berlin eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in vielen ihrer Studiengänge, die sich auf den jeweiligen Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation fortsetzt. Die TU Berlin verfügt mit dem *TU-Balance-Programm* über ein strukturiertes Programm, das alle Stufen der wissenschaftlichen Karriere adressiert und entlang der Bedürfnisse der betroffenen Zielgruppen entwickelt wurde. Das Programm setzt auf drei Strategien, die auf den jeweiligen Stufen mehr oder weniger deutlich zur Anwendung kommen:

- **Anwerbung (von Studierenden):** hierzu zählen u. a. die Programme Techno-Club, Studieren ab 16, GetIT, Roberta, Girls` Day,
- **Unterstützung (von weiblichen Studierenden):** z.B. IMPETUS, Welcome, Move on (der Femtec), Zielgerade,
- **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).

Es wurde ein Maßnahmenpaket entwickelt, um den Anteil weiblicher Studierender zu erhöhen. Ausgehend von der Erkenntnis, dass erfolgreiche Lehre die Ergebnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung als ein wichtiges Element einbeziehen muss, verfolgt die TU Berlin eine Strategie, die alle am Lehrprozess beteiligten Akteure/innen einbezieht, um auf diesem Wege Genderaspekte in den Lehr- und Lernprozess zu integrieren. Um dies zu realisieren, werden Beratungen und Schulungen bei der Studiengangs-, Modul- und Veranstaltungskonzeption und -umsetzung angeboten und allgemeine Leitlinien für die Entwicklung von Bachelor- und Masterstudiengängen entwickelt (siehe Abschnitt A.1.4).

Mit dem 10 Millionen-Euro Programm OWL (Offensive Wissen durch Lernen), das die TU Berlin Ende 2005 initiierte, wurde die genderorientierte Lehre weiter unterstützt. Zentrales Ziel des OWL-Programms ist die Unterstützung der Bologna-Studienreform. Einen wichtigen Bestandteil bilden spezielle Genderprojekte, die die Studien- und Promotionssituation weiblicher Studierender in den Natur-, Planungs- und Ingenieurwissenschaften an der TU Berlin nachhaltig verbessern und Genderaspekte in die Lehre einbeziehen. In diesem Rahmen wurde ein Gender-Wiki entwickelt, das Teil der neuen Öffentlichkeitsstrategie sein wird. Die entwickelten Programme werden, so sie positiv evaluiert werden, in die Regellehre übernommen, wodurch ihr Weiterbestehen finanziell gesichert ist.

Des Weiteren sei das im Jahre 2006 aufgelegte Studienreformprojekt „Galilea“ genannt, das durch die systematische Konzeption neuer gendersensibler Studiengänge in den techniknahen und naturwissenschaftlichen Disziplinen die Attraktivität des Studiums für Frauen in diesen Bereichen steigert und besondere Interessenlagen und Kompetenzen in den Vordergrund stellt. Der erste nach diesen Leitlinien entwickelte Bachelor-Studiengang „Naturwissenschaften in der Informationsgesellschaft“ wurde zum Wintersemester 2007/2008 eingeführt, ist interdisziplinär ausgerichtet und vermittelt Methoden der Informatik, Mathematik und Naturwissenschaften. Die Immatrikulationsquote weiblicher Studierender betrug im ersten Semester des Studiengangs mehr als 50 Prozent (im Wintersemester 2009/2010 lag sie bei 44,4 Prozent).

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Im Bereich der *Anwerbung von Studierenden (Strategie 1)* existieren verschiedene Programme wie der Techno-Club, der Schülerinnen durch spezielle „Schnupperprojekte“ für MINT-Fächer begeistert. *Derzeit* erfolgt eine Bündelung und Abstimmung aller Angebote sowie die Gründung von Projektverbänden. Im Frühjahr 2010 wurde eine Koordinierungsstelle in der zentralen Verwaltung eingerichtet. Die Aufgabe der *zentralen Schulkoordinatorin* ist es, Kontakte zu Schulen zu vertiefen, Angebote für Schüler/-innen zu entwerfen und bestehende Angebote gezielt zu vernetzen. Für die Schulkoordinatorin besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Professur Pädagogische Psychologie, Institut für Erziehungswissenschaft, die eine kontinuierliche wissenschaftliche Begleitung und Beratung ihrer Aufgaben sichert. Das seit Mai 2010 im Aufbau befindliche *Schulportal* der TU Berlin (Launch im Frühjahr 2011) verfolgt in der Ansprache der schulischen Zielgruppen einen Diversity-Ansatz. Dies bedeutet, dass es für die BA-Studiengänge über das Portal studentische Ansprechpartner beiderlei Geschlechts, verschiedener Nationalitäten und Bildungshintergründe geben wird, die sich per „Steckbrief und Foto“ als Rollenmodelle präsentieren und die Internationalität und den Anteil der Frauen in der Studierendenschaft sichtbar machen.

Seit April 2010 besteht ein *Schullaborverbund* an der TU Berlin, in dem alle der zurzeit zehn bestehenden MINT-Labore zusammengefasst sind. Aus der Arbeit des Schülerlaborverbunds heraus kristallisierte sich die Notwendigkeit, eine *Dachmarke* aller Angebote für Schüler/-innen an der TU Berlin zu entwickeln. Die Dachmarke wird die Alleinstellungsmerkmale der Angebote für Schüler/-innen an der TU Berlin kommunizieren, u. a. die Gender-Expertise, die Internationalität und die komplette MINT-Bandbreite der Angebote. Der erste moderierte Workshop mit allen Beteiligten fand dazu im November 2010 statt, weitere folgen 2011. Die Markenbildung soll bis Sommer 2011 abgeschlossen sein. Mit dem *Round Table-Gespräch* wurde im Sommer 2008 mit Beteiligung der Kanzlerin ein neues Instrument geschaffen, um die Koordination der vielfältigen Angebote im Bereich der Anwerbung von Studierenden an der TU Berlin zu gewährleisten. Es bringt regelmäßig alle Verantwortlichen der Fakultäten, die Projektleiter/-innen, die Zentralen und dezentralen Frauenbeauftragte/n sowie die Zuständigen der zentralen Universitätsverwaltung (z. B. Studienberatung) zusammen.

Des Weiteren werden weibliche Studierende durch ein umfassendes, zielgruppenspezifisches Beratungs- und Betreuungsprogramm unterstützt (*Strategie 2: Unterstützung von weiblichen Studierenden*). Beispielhaft für viele weitere sei der Projektverbund „IMPETUS/Zielgerade“ genannt, der als ehemaliges OWL-Projekt nun über eine Zielvereinbarung weitere fünf Jahre fortgeführt wird. Ziele dieses Programms sind u. a. die Unterstützung bei der Studienplanung, langfristige Betreuung und Erstellung individueller Arbeitszeitpläne, Beratung in Einzelgesprächen, Vermittlung von universitätsweiten Hilfsangeboten zum Studienabschluss, frühzeitige Hinführung zur Forschung, Kompetenzerweiterung durch Weiterbildungsmodule, Bildung von Arbeitsgruppen zu ähnlichen Studienschwerpunkten oder zur Unterstützung beim Studienabschluss sowie strategische Beratung für promotionsinteressierte, weibliche Studierende. Zur Finanzierung des Projektverbunds (Programme Zielgerade und IMPETUS) wurden in 2010 ca. 31.000,- € zur Verfügung gestellt. Durch die Finanzierung über Zielvereinbarungsmittel für weitere fünf Jahre wird die Nachhaltigkeit der Programme sichergestellt.

Im Folgenden werden beispielhaft Projekte im Bereich der *Professionalisierung (Strategie 3)* beschrieben. Impulse für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen konnten durch das 1989/90 aufgelegte *C1-/C2-Programm zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft* gesetzt werden. Das Stellenprogramm gilt als Erfolgsrezept: 2/3 der Frauen (ca. 50 Frauen) wurden auf Professuren berufen; die übrigen Frauen konnten sich ebenfalls in Wirtschaft und Forschung etablieren. Auch in Zukunft werden die Mittel des ehemaligen C1-/C2-Programms für die Förderung von Frauen in der Wissenschaft eingesetzt, angepasst an die neuen Besoldungsstrukturen der Universitäten. In den Jahren 2010 und 2011 werden die Fakultäten über eine befristete Anschubfinanzierung für die Einstellung von Frauen auf Qualifikationsstellen belohnt. *Derzeit* werden im Rahmen des Programms 18 Stellen und eine Verwaltungsangestellte finanziert. Die Ausgaben der Universität hierfür betragen ca. 911.000,- € im Jahre 2010 (ca. 949.000,- € im Jahre 2009).

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Das *ProFiL-Programm* bietet seit 2004 eine Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre an. Während eines Jahres können Nachwuchswissenschaftlerinnen der Träger-Universitäten (TU Berlin, FU Berlin, HU Berlin, seit 2008 Universität Potsdam) mit max. zwölf Plätzen pro Universität teilnehmen. Zielgruppen sind habilitierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Postdoktorandinnen, die eine Professur anstreben. Methodisch kombiniert das Programm Mentoring und wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Trainings und Seminare mit dem Aufbau eines Peer-Networks und strategischem Networking. Nach erfolgreicher Modellphase von drei Jahren mit sehr positiven Ergebnissen einer externen Evaluation wurde das ProFiL-Programm im Jahre 2010 für drei Jahre verlängert. Für das ProFiL-Programm wurden als Anteil der Gesamtfinanzierung von der TU Berlin in 2010 Ressourcen in Höhe von ca. 47.000,- € (ca. 57.000,- € in 2009)¹ bereitgestellt. In diesem Bereich werden zwei Stellen für studentische Hilfskräfte vorgehalten.

Das *Programm „ProMotion“* richtet sich an alle Doktorandinnen der TU Berlin. Das Kolleg verfolgt das Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen darin zu bestärken und zu begleiten, ihre Promotionsabsicht kontinuierlich zu verfolgen und zu einem Abschluss zu bringen. Der Zusammenschluss von Frauen in einem Netzwerk bietet die Möglichkeit der interdisziplinären Vernetzung, des Erwerbs überfachlicher Qualifikationen sowie der individuellen Beratung zur Verbesserung der Karrierechancen. Das Programm wird seit 2003 angeboten und seit 2008 mit einer halben BAT IIa-Stelle für die Projektkoordinatorin auf zentraler Ebene aus Haushaltsmitteln finanziert. Zudem werden 12.000,- € jährlich für die Weiterbildung zur Verfügung gestellt. Durch die Kooperation mit dem Nachwuchsbüro (TU-DOC) und anderen Akteuren in der Nachwuchsförderung werden zahlreiche Synergien erzeugt, z. B. die Bewerbung der Promotionsabschlusstipendien, die einen weiteren Anreiz für die Promovendinnen darstellen. Zu weiteren Maßnahmen zählen die Vergabe von Professuren über das Berliner Programm für Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (siehe Abschnitt A.1.3).

Um die Wettbewerbschancen für weibliche Führungskräfte in der zentralen Universitätsverwaltung zu verbessern, werden gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen angeboten. Die Maßnahmen basieren u. a. auf Elementen wie Führungskräftefeedback und -entwicklung, Mentoring, Coaching, Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche und Teamentwicklung.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die TU Berlin verfügt über ein gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement, das drei Komponenten umfasst. Dazu gehört (1) Transparenz im Haushalt über die Ressourcenverwendung und Entwicklung im Bereich der Gleichstellung. Ab 2012 wird der Haushaltsplan der TU Berlin alle Mittel gesondert ausweisen, die für Gleichstellung verwendet werden. Die TU Berlin ist (2) durch die Hochschulverträge mit dem Land Berlin Teil eines externen Steuerungssystems leistungsbasierter Universitätsfinanzierung.

Bestandteil der Leistungsparameter ist seit Einführung der leistungsbasierten Hochschulfinanzierung (siehe Kennzahlenprojekt 2000 unter 1.4.) die Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter. Steuerungsziele sind ab 2012 u. a. die Realisierung der Chancengleichheit der Geschlechter im Wissenschaftssystem, die Stärkung des Engagements der Hochschulen zur Aktivierung des Potenzials von Studienberechtigten mit Migrationshintergrund, die Erhöhung der Studierquote durch Öffnung der Hochschulen für beruflich qualifizierte Bewerbergruppen ohne Abitur und für Berufstätige, das Setzen von Anreizen für die Gleichstellung durch Zusatzmittel für eine erfolgreiche Förderung der Gleichstellung.

Ergänzt wird das Landesmodell durch (3) ein internes Steuerungsmodell der TU Berlin, mit dem die Sachmittel- und Personalbudgets der Fakultäten gesteuert werden. In der Sachmittelbudgetierung werden über Leistungen im Bereich der Gleichstellung ca. 283.000,- € verteilt (siehe B 1). In der Steuerung der Personalbudgets der Fakultäten werden mit den Budgets 2012 erstmals auch Gleichstellungskriterien wirksam werden. Diese sollen

¹ Schwankungen hinsichtlich finanzieller Ressourcen sind auf im Zusammenhang mit Personalwechsel in Übergangszeiten nicht abgerufene Mittel zurückzuführen.



Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

5 Prozent des gesamten Personalbudgets steuern und somit die Verteilung von ca. 2,5 Mio. € p. a. bestimmen. Die Festlegung und Gewichtung der Indikatoren erfolgt aktuell bis Sommer 2011. Hierbei sind u. a. auch konkrete Anreizprämien für die Berufung von Frauen in Höhe von 150.000 € geplant.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die TU Berlin verfügt über umfassende, zielgruppenorientierte Angebote für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z. B. TU-Balance) sowie zur Sicherung des fairen Wettbewerbs. Einige Programme und Maßnahmen werden im Folgenden exemplarisch dargestellt.

Seit 2007 werden an der TU Berlin mit dem *Clara-von-Simson-Preis* jährlich die besten Studienabschlussarbeiten (Diplom, Master) von Absolventinnen, vorrangig aus den Natur- bzw. Technikwissenschaften ausgezeichnet. Der Preis ist mit 2.500,- € (1. Preis), 1.500,- € (2. Preis) und 1.000,- € (3. Preis) dotiert. Er wird im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung vom Präsidenten der TU Berlin verliehen.

Darüber hinaus hat die TU Berlin ein Verfahren eingeführt, um sicherzustellen, dass sich der Anteil an Wissenschaftlerinnen, die für andere wissenschaftliche Preise nominiert werden, erhöht. Dies wird durch das Strategische Controlling für Forschung in Kooperation gemeinsam mit der Forschungsabteilung sichergestellt, das gemäß der Verpflichtung zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards gezielt nach geeigneten Kandidatinnen sucht. Es ist vorgesehen, dass mind. 50 Prozent der Nominierungen für wissenschaftliche Preise durch den Präsidenten Frauen sein müssen. Kann nur eine Nominierung für den Wissenschaftspreis eingereicht werden, wird vorrangig nach der besten Kandidatin gesucht. Um geeignete Kandidatinnen zu identifizieren, werden strukturierte Abfragen beim Präsidium, den Fakultäten und in den größeren Drittmittel-Verbundprojekten der TU Berlin durchgeführt. Darüber hinaus werden die Drittmittelausgaben der letzten drei Jahre analysiert, um besonders forschungsstarke weibliche Wissenschaftlerinnen zu identifizieren. Um auf die Informationslücke bei der Erfassung herausragender Nachwuchswissenschaftler/-innen an der TU Berlin zu reagieren, wird aktuell speziell für diese Zielgruppe ein strukturierter Abfrage- und Dokumentationsprozess erarbeitet.

Im Jahre 2009 wurde im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der TU Berlin eine Plakatkampagne initiiert, die zwölf der 50 Professorinnen porträtiert. Zur Feier des 8. März 2011 und dem damit verbundenen 100-jährigen Jubiläum werden weitere sieben Portraits die Ausstellung ergänzen. Mit der Ausstellung will die TU Berlin ihre Professorinnen als Vorbilder für die Werbung von jungen Frauen für ein Studium insbesondere der sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik- und Naturwissenschaften sowie Technik) verstärkt ins Blickfeld rücken und das bislang oftmals von Männern dominierte Bild einer Technischen Universität in der öffentlichen Bildsprache durch weibliche Gesichter ergänzen.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Um geschlechtsgebundenen Stereotypisierungen vorzubeugen, werden an der TU Berlin Maßnahmen des Awareness Building eingesetzt. Dazu gehört beispielsweise die jährliche Ringvorlesung des ZIFG; im Studienjahr 2011/11 mit dem Schwerpunkt „Arenen der Männlichkeit“, in der historische, soziologische, kultur-, politik-, technik- und naturwissenschaftliche Perspektiven auf Männlichkeit vorgestellt werden. Des Weiteren bietet das ZIFG jedes Semester einen Einführungskurs in Gender Studies an, der sich mit der sozialen Konstruktion von Geschlecht, Geschlechtsidentität und Geschlechterordnungen beschäftigt und ein vielfältiges Studienangebot zu Gender in den Natur- und Technikwissenschaften macht.

Weitere Maßnahmen sind Angebote der Zentraleinrichtung für Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK), die u. a. eine hochschuldidaktische Ringvorlesung durchführte, in der zum Thema „Genderforschung in den Ingenieurwissenschaften – Konsequenzen für die Lehre“ referiert wurde. Darüber hinaus werden eine Reihe von allgemeinen und spezifischen Weiterbildungsangeboten angeboten z. B. Seminare, die

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

sich explizit an die weiblichen Mitglieder richten u. a. ein Modul im Rahmen des Programms „ProMotion“ zum Thema „Machtverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb“. Auch die durch das Berliner Programm für Chancengleichheit finanzierten Gastprofessorinnen mit Gender-Schwerpunkt (siehe Abschnitt A.1.3.) tragen mit ihren Lehrangeboten wesentlich dazu bei, geschlechtsgebundene Stereotype zu hinterfragen. Zudem werden in den Fakultäten Trainings mit unterschiedlichen Schwerpunkten und für verschiedene Zielgruppen angeboten, die darauf abzielen, die Genderkompetenzen der Beteiligten zu verbessern.

Erläuterungen zur Anlage (Zielvorgaben)

Im Bericht vom April 2009 hat die TU Berlin bereits fakultätsspezifische Zielzahlen entwickelt (siehe Anlage). So sollte der Anteil der Erstsemester binnen fünf Jahren mindestens 20 Prozent Frauen bzw. Männer (wenn nicht bereits erreicht) betragen. In Fakultäten, in denen bereits mindestens 20 Prozent Frauen ein Studium aufgenommen haben, sollte die Zielvorgabe (20 Prozent) auch für die darüberliegenden Qualifizierungsstufen Geltung haben (Kaskadenmodell). Die TU Berlin ist mit dem vorliegenden Zwischenbericht von den bereits gesetzten Zielvorgaben abgewichen. Die neuen Zielzahlen wurden von den Fakultäten selbst entwickelt, basieren auf aktuellen Prognosen (z. B. Berufungen) und sind ganz auf die spezifische Situation der jeweiligen Fakultäten angepasst. Dieses Vorgehen führte zu einer Erhöhung der Verantwortlichkeit der Fakultäten. Die höhere Verbindlichkeit wird nicht zuletzt dadurch belegt, dass die Hälfte der Fakultäten die Zielzahlen mithilfe von Fakultätsratsbeschlüssen festgeschrieben hat. Wie sich anhand der Tabellen feststellen lässt, sind die neuen Zielvorgaben grundsätzlich höher als die in 2009 formulierten Ziele. Abweichend hiervon definieren die Fakultäten II, IV, V und VII in der Kategorie „Professuren C4/W3“ Vorgaben, die geringer sind. Aufgrund einer geringen Anzahl in den nächsten Jahren zu besetzender Professuren sind keine höheren Steigerungen bei den Frauenanteilen zu erreichen. Die Fakultäten IV und V haben im Vergleich zum Bericht vom April 2009 geringere Zielvorgaben bezüglich der Frauenanteile bei Studierenden formuliert, da aufgrund der Prognosen bezüglich der Abiturienten/-innenzahlen und der geringen Steigerungsraten in den letzten Jahren keine höhere Wachstumsrate zu erwarten ist. Erklärungen zu fehlenden Zielvorgaben können den Fußnoten entnommen werden.

Berlin, 14. Februar 2011

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

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

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

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende									35	65
Anzahl der Promotionen im Jahr	1217	2190	35,72	64,28	1021	1875	35,26	64,74		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	25	22	53,19	46,81	28	28	50	50		
Anzahl der Habilitationen im Jahr									47	53
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen**, einschließlich drittmittelgeförderte	1 ¹⁾	1	50	50	0	4 ²⁾	0	100		
Juniorprofessuren									_*	_*
Professuren C3/W2	0	2	0	100	0	1	0	100	50	50
Professuren C4/W3	8	1	88,89	11,11	8	1	88,89	11,11	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)	11	5	68,75	31,25	6	8	42,68	57,14	50	50
	2	0	100	0	2	0	100	0		

Zielvorgabe Studierende:

Angleichung bei Unterrepräsentation von Frauen in den entsprechenden Fächerkulturen und Studiengängen

* Zielvorgabe Juniorprofessuren:

Für den Zeitraum bis 2013 sind keine Juniorprofessuren geplant

** 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

²⁾ davon 2 TU-finanziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät // TU Berlin -- Fak. II - Mathematik u. Naturwiss.

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2130	1077	66,42	33,58	2419	1149	67,8	32,2	65	35
Anzahl der Promotionen im Jahr	64	28	69,57	30,43	67	24	73,63	26,37	65	35
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹⁾	4	0	100	0	5	0	100	0		
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*, einschließlich drittmittelgeförderte	1 ³⁾	1	50	50	6 ⁴⁾	6 ⁵⁾	50	50		
Juniorprofessuren ²⁾	2	3	40	60	1	4	20	80		
Professuren C3/W2	11	5	68,75	31,25	12	4	75	25	70	30
Professuren C4/W3	47	1	97,92	2,08	46	4	92	8	90	10
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)	2	0	100	0	2	0	100	0	80	20
									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 // TU Berlin -- Fak. III - Prozesswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Vorsicht - Daten 2008				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Vorsicht - Daten 2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1963	1449	57,53	42,47	2209	1524	59,17	40,83	60	>40
Anzahl der Promotionen im Jahr	40	19	67,80	32,20	52	38	57,78	42,22	60	>40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ¹⁾										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	2	33,33	66,67	1	2	33,33	66,67	60	>40
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*, einschließlich drittmittelgeförderte	0	0	0	0	2	3	40	60		
Juniorprofessuren	0	2	0	100,00	0	0			80	20
Professuren C3/W2	6	1	85,71	14,29	6	2	75	25	80	20
Professuren C4/W3	19	2	90,48	9,52	20	1	95,24	4,76	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)	1	1	50	50	1	1	50	50	50	50

Bemerkung:
Mittel über 5 Jahre, da sonst
statistische Verzerrung durch
geringe Anzahl

Bemerkung:
Anzahl der Berufungsverfahren bis
2013 ist begrenzt

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 Nachwuchs- 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 Promotionen. Der Anteil weiblicher Studierenden schwankte in den letzten 10 Jahren zwischen 38% 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 // TU Berlin - Fak. IV - Elektrotechnik u. Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende										88	12
	3253	376	89,64	10,36	3345	413	89,0	11,0	80	20	
Anzahl der Promotionen im Jahr										87	13
	56	10	84,85	15,15	61	6	91,04	8,96			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen											
Anzahl der Habilitationen im Jahr										90	10
	3	0	100	0	2	0	100	0			
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*, einschließlich drittmittelfinanzierte	3 ¹⁾	0	100	0	3 ¹⁾	1 ²⁾	75	25			
Juniorprofessuren										67	33
	0	0			2	0	100	0			
Professuren C3/W2										90	10
	12	2	85,71	14,29	9	1	90	10			
Professuren C4/W3										92	8
	32	1	96,97	3,03	33	3	91,67	8,33			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)										50	50
	2	0	100	0	1	1	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 // TU Berlin - Fak. V - Verkehrs- und Maschinensysteme

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende									83	17
	4121	794	83,85	16,15	4641	842	84,64	15,36	80	20
Anzahl der Promotionen im Jahr									80	20
	43	11	79,63	20,37	46	3	93,88	6,12		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									70	30
Anzahl der Habilitationen im Jahr										
	1	1	50	50	0	0				
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*, einschließlich drittmittelgeförderte										
	0	1	0	100	2 ¹⁾	0	100	0		
Juniorprofessuren									50	50
	0	1	0	100	0	0				
Professuren C3/W2									75	25
	10	1	90,91	9,09	11	1	91,67	8,33		
Professuren C4/W3									87	13
	27	2	93,1	6,9	30	2	93,75	6,25		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane / Fakultätsverwaltungen)									50	50
	2	0	100	0	2	0	100	0		

* 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 // TU Berlin -- Fak. VI - Planen Bauen Umwelt

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende									54	46
	2457	2101	53,91	46,09	2582	2176	54,27	45,73		
Anzahl der Promotionen im Jahr									58	42
	34	24	58,62	41,38	46	20	69,7	30,3		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									58	42
Anzahl der Habilitationen im Jahr										
	3	0	100	0	1	2	33,33	66,67		
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*, einschließlich drittmittelfinanzierte										
	0 ¹⁾		0	100	2 ¹⁾	0	100	0		
Juniorprofessuren									50	50
	1	3	25	75	1	1	50	50		
Professuren C3/W2									W2+W3 zus. 20%	
	17	3	85	15	13	3	81,25	18,75	80	20
Professuren C4/W3									W2+W3 zus. 20%	
	34	2	94,44	5,56	36	4	90	10	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)									50	50
	2	0	100	0	2	0	100	0		

*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 / TU Berlin -- Fak. VII - Wirtschaft und Management

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	704	611	53,54	46,46	622	508	55,04	44,96	55	45 ²⁾
Anzahl der Promotionen im Jahr	31	12	72,09	27,91	33	17	66	34	60	40 ³⁾
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									60	40 ⁴⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	0	0				
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*, einschließlich drittmittelgeförderte	0	0	0	0	0	0	0	0		
Juniorprofessuren	3	0	100	0	3	1	75	25	60	40 ⁵⁾
Professuren C3/W2	0	0			0	0				
Professuren C4/W3	18	1	94,74	5,26	20	1	95,24	4,76	87	13 ⁶⁾
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane / Fakultätsverwaltungsleitung)	1	1	50	50	1	1	50	50	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 // TU Berlin

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende*	18462	9775	65,38	34,62	19755	9697	67,08	32,92	67	33
Anzahl der Promotionen im Jahr	293	126	69,93	30,07	333	136	71	29	65	35
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									63	37
Anzahl der Habilitationen im Jahr	17	6	73,91	26,09	11	6	64,71	35,29	64	36
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*, einschließlich drittmittelgeförderte	5 ³⁾	4 ⁴⁾	55,55	44,45	15 ⁵⁾	14 ⁶⁾	51,72	48,28	47	53
Juniorprofessuren	6	12	33,33	66,67	7	7	50	50	50	50
Professuren C3/W2	64	14	82,05	17,95	59	13	81,94	18,06	73	27
Professuren C4/W3	187	15	92,57	7,43	193	24	88,94	11,06	81	19
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane, Präsidium, Abteilungsleitungen (Zentrale Universitätsverwaltung), Fakultätsverwaltungsleitung	18	6	75	25	16	8	66,67	33,3	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 VII

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.