



Das Präsidium

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Verabschiedet vom Präsidium der TU Darmstadt am 20.01.2011
und vom Senat am 09.02.2011

0. Präambel

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen
 - 1.1. Verankerung auf Leitungsebene
 - 1.2. Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen
 - 1.3. Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen
 - 1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit
 - 3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation
 - 3.2. Kinderbetreuungsangebote
 - 3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe
 - 4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen
 - 4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen
 - 1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung
 - 1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Anlagen: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben



0. Präambel

Die TU Darmstadt ist eine der führenden Technischen Universitäten in Deutschland. Ihr wissenschaftliches Profil wird geprägt durch den Schwerpunkt Ingenieurwissenschaften (50 % der Universität), gut ausgebaute Naturwissenschaften (35 %) und fokussierte Geistes- und Sozialwissenschaften (15 %). Mit ihrem Disziplinenportfolio verfügt sie über hervorragende Voraussetzungen zur Bearbeitung übergreifender wissenschaftlich-technologischer Problemfelder. Als Organisation besitzt sie besondere Kompetenzen, um Forschung über mehrere Disziplinen hinweg problemgerecht zu effizienten Verbänden zusammenzuschließen und mit externen Partnern zu vernetzen. Forschung und Lehre sind an der TU Darmstadt gleichwertige Aufgabenstellungen. Die TU Darmstadt fördert gezielt das selbständige Lernen und Forschen und legt Gewicht auf Offenheit für Interdisziplinarität, Interkulturalität und Industriekooperation.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein integraler Bestandteil der strategischen Entwicklungsplanung der Universität. Die TU Darmstadt will

- (1) Frauen und Männern auf allen Stufen gleichermaßen gute Chancen und Perspektiven eröffnen, ihre Begabungen im Studium sowie ihre wissenschaftliche Karriere fördern;
- (2) hervorragende Frauen und Männer in gleichem Maße für Studium, wissenschaftliche Nachwuchsstellen und Professuren gewinnen, um den Pool an Talenten insbesondere für die Ingenieur- und Naturwissenschaften optimal auszuschöpfen;
- (3) ein diverses, stimulierendes und kooperatives Studien- und Forschungsumfeld schaffen, das für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv ist und beste Voraussetzungen für hoch relevante Beiträge zur Lösung übergreifender wissenschaftlich-technologischer Herausforderungen bietet.

Als Technische Universität ist die TU Darmstadt in besonderer Weise mit der vorherrschenden männlichen Konnotation von Technik und mit bundesweit niedrigen Frauenanteilen in den meisten technischen Fächern konfrontiert. Die TU Darmstadt arbeitet daher schon seit vielen Jahren intensiv an der Förderung von Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Die Schwerpunkte der aktuellen Gleichstellungsstrategie der TU Darmstadt sind:

- (1) Rekrutierung: Gezielte Maßnahmen zur verstärkten Gewinnung und zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen auf allen Stufen von der Schule über Studium, Promotion und Post-Doc bis zur Professur.
- (2) Steuerung: Integration von Gleichstellung als Kriterium und Ziel in die Prozesse der strategischen Steuerung der Universität, insbesondere Berufungsverfahren, indikatorgestützte Mittelverteilung, Qualitätsmanagement und Zielvereinbarungen mit Fachbereichen.
- (3) Kultur: Förderung eines geschlechtergerechten Klimas und einer internen Kultur, die Teamgeist und Vernetzung anerkennt, und Hervorhebung der Problemorientierung und übergreifenden Relevanz von Technik; damit Loslösung – auch in der externen Kommunikation – von vorherrschenden Stereotypisierungen von Technik mit dem Ziel der Erhöhung der Attraktivität für Frauen auf allen Karrierestufen.



A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Durch die Ansiedlung des Themas Gleichstellung auf präsidialer Ebene, der Verankerung in den zentralen Papieren der TU Darmstadt sowie der parallelen Unterstützung innovativer Projekte auf Fachbereichsebene und Initiierung fachspezifischer Maßnahmen wird die Thematik gleichzeitig als Top-down sowie Bottom-up Prozess vollzogen, was die erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellungsstrategie der TU Darmstadt gewährleistet.

1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Organisatorische Verantwortlichkeiten

Die Gleichstellung von Frauen und Männern fällt in die **Ressortzuständigkeit des Präsidenten**. Er verantwortet nicht nur die Gesamtstrategie, sondern auch die Überprüfung von Prozessen und Fortschritten. Geschlechtergleichstellung wird an der TU Darmstadt als Teil der Universitätskultur verstanden und mit hoher Priorität vorangetrieben. Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten unterstützt dabei diesen Prozess. Neben der gesetzlichen Kontrollfunktion hat die Frauenbeauftragte an der TU Darmstadt jedoch auch eine Stabsfunktion, d.h. sie ist intensiv auf strategischer Ebene eingebunden, bereitet Entscheidungen vor, berät bei der Umsetzung und hat somit eine enge Anbindung an den Präsidenten (Abbildung 1). Das Büro der Frauenbeauftragten ist direkt dem Präsidenten zugeordnet (vgl. B 1.1.).

Darüber hinaus gibt es auf Leitungsebene seit 2009 den **Beirat Forschungsorientierte Gleichstellung** mit sechs Mitgliedern. Er berät den Präsidenten bei allen Fragen der Gleichstellung, überprüft Programme und Prozesse und spricht Empfehlungen aus. Seine Zusammensetzung aus internen Professorinnen und Professoren sowie externen Mitgliedern mit ausgewiesener Expertise in den Feldern Gender, Hochschule und Organisationsentwicklung garantiert zum einen den unbefangenen und kritischen Blickwinkel von außen, sichert zum anderen aber auch das Hineintragen seiner Ergebnisse in die Universität und ihre praktische Umsetzung zu. Dadurch werden einerseits die spezifischen Bedingungen und Herausforderungen der Technischen Universität Darmstadt berücksichtigt, andererseits aber gleichzeitig eine externe vergleichende Bewertung vorgenommen.

Frauen- und Familienförderung sind an der TU Darmstadt bewusst organisatorisch getrennt. Dadurch wird die Überzeugung zum Ausdruck gebracht, dass Familienförderung und die Vereinbarkeit von Kindern und Karriere keine rein weiblichen Angelegenheiten sind und genauso Männer angehen. Außerdem wird der Reduktion von Frauenförderung auf Familienförderung entgegengewirkt. Diese Trennung drückt sich in der Zuordnung der Stabsstelle **Dual Career – Familie – Wohnen** in den Verantwortungsbereich des Kanzlers aus (s. Abbildung 1). Diese ist mit vier Personen besetzt und unterstützt Professorinnen und Professoren, aber auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Suche nach Berufsmöglichkeiten für den Partner bzw. die Partnerin und Vermittlung von Betreuungs- und Lernmöglichkeiten für Kinder (zu konkreten Servicenageboten der Stabsstelle s. Abschnitt A 3.3).

Verankerung in Dokumenten und Programmen

Förderung und Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit in allen Entscheidungsstrukturen und Organisationsformen ist als grundlegendes Prinzip der TU Darmstadt in ihrer **Grundordnung** verankert.



Kernpunkt der praktischen Realisierung an der TU Darmstadt ist neben dem Frauenförderplan das **Initiativprogramm Forschungsorientierte Gleichstellung**. Dieses 2009 vom Präsidium und Senat beschlossene Programm listet insgesamt 44 einzelne Punkte und Maßnahmen, die bis 2013 an der TU Darmstadt realisiert werden, und unterlegt sie wo notwendig mit finanziellen Mitteln. Eine kontinuierliche Berichterstattung überprüft die eingeleiteten Maßnahmen und Fortschritte. Die herausragende Bedeutung des Initiativprogramms Forschungsorientierte Gleichstellung für die TU Darmstadt wird durch seine Aufnahme in den zentralen Papieren und bei allen strategischen Planungen deutlich:

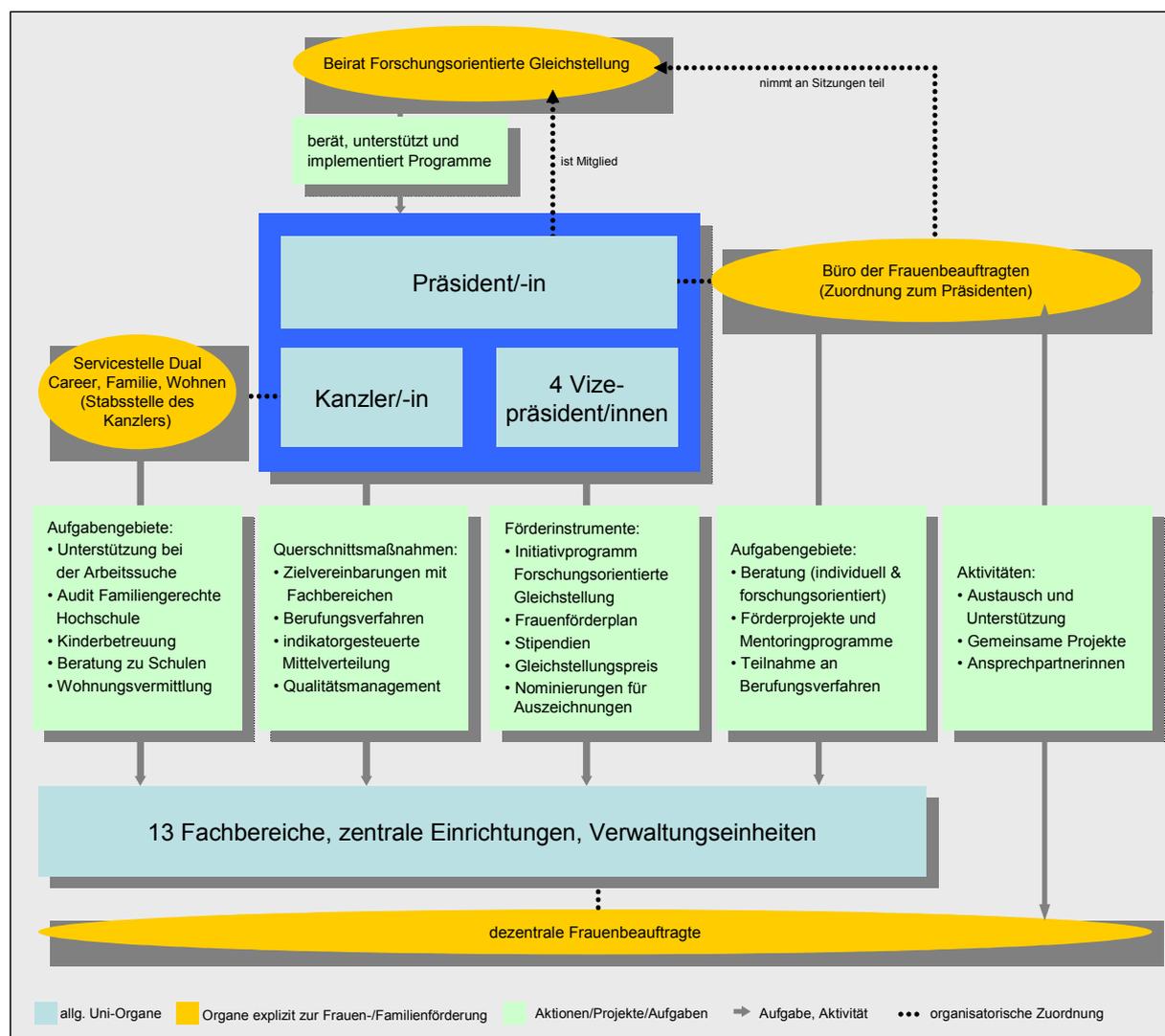


Abbildung 1: Organisatorische Verantwortlichkeiten im Bereich Frauen- und Familienförderung

Das im Rahmen der Exzellenzinitiative vom Präsidium verfasste **Zukunftskonzept Technik als Kultur** entwickelt ein neues Verständnis von Technik. Es löst sich in der Problemdefinition sowie in der Herangehensweise deutlich von vorherrschenden spezialisierten oder auf Geräte fokussierte Wahrnehmungen



von Technik. Damit eröffnet es die Chance, Geschlechteraspekte zu verschieben und den Umgang mit Technik neu zu definieren. Das Ansprechen neuer Zielgruppen und die stärkere Öffnung der Technikwissenschaften für Frauen ist ein wesentliches Element des Zukunftskonzepts. Dieses wird dabei unabhängig von einer möglichen Förderung durch Wissenschaftsrat und DFG realisiert werden. Es hat daher konkrete Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung an der TU Darmstadt.

Der **Frauenförderplan** (aktuelle Fassung 2010 im Senat verabschiedet) vereinigt Informationen zu gesetzlichen Regelungen, Zielsetzungen sowie Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Damit wird das übergeordnete Ziel verfolgt, die Unterrepräsentanz von Frauen bei den Beschäftigten und den Studierenden kontinuierlich abzubauen und bestehende Nachteile und Ungleichheiten zu beseitigen. Eine Kombination aus konkreten Frauenfördermaßnahmen, wie der gezielten Ansprache von potenziellen Bewerberinnen auf Stellenausschreibungen oder die Vergabe von Vertretungsprofessuren und Projektleitungen an Frauen, und der Sensibilisierung für gewachsene Prozesse und Traditionen durch Workshopangebote fördert ein geschlechtergerechtes Klima. Im Vorwort des Präsidenten heißt es: „Frauenförderung ist eine gesamtgesellschaftliche Notwendigkeit in der heutigen Zeit und gehört unmittelbar zur Gesamtstrategie unserer Universität.“ Im ergänzenden statistischen Teil, der alle zwei Jahre aktualisiert wird, findet sich die Analyse des Status quo differenziert nach Fachbereichen, Verwaltungseinheiten und Besoldungsgruppen.

Auch im **Leitbild der Personalentwicklung** wird der Gleichstellung der Geschlechter eine hervorgehobene Rolle zugewiesen: „(...) Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. (...) Wir sind dem Gedanken des Gender Mainstreaming verpflichtet und setzen uns nachhaltig für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.“

In den **Grundsätzen für Studium und Lehre der Technischen Universität Darmstadt** (Stand 23. Juni 2009) heißt es: „Für die Ermutigung und Unterstützung von Studentinnen setzen sich die Verantwortlichen sowohl der Fächer der Geistes- und Sozialwissenschaften (in denen die Ausstiegsquote von Studentinnen besonders hoch ist) als auch der Fächer der Ingenieur- und Naturwissenschaften (in denen Frauen meist schon zu Studienbeginn unterrepräsentiert sind) mit geeigneten Maßnahmen besonders ein.“

Zudem ist in den **Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium der TU Darmstadt und dem Land Hessen** unter *Gleichberechtigung/Gender Mainstreaming* zu lesen: „Der internationale Wettbewerb um die Talente der Zukunft gehört zu den großen Herausforderungen der TU Darmstadt... Die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen wird in diesem Kontext zu einem wettbewerbsstrategischen Erfolgsfaktor.“

1.2. Beteiligung der Fachbereiche

Die **Institutionelle Evaluation** der Fachbereiche ist ein zentrales Element der Strategieentwicklung und zukunftsorientierten Ausrichtung der TU Darmstadt (siehe A 1.4.). Gleichstellung und Frauenförderung werden darin maßgeblich durch den Verweis auf das **fachbereichsinterne Gleichstellungskonzept** in der Zielvereinbarung und im Maßnahmenkatalog integriert. Jeder der 13 Fachbereiche der TU Darmstadt entwickelt seit 2010 ein fachbereichsinternes Gleichstellungskonzept. Darin einigen sich die Leitungen, alle Statusgruppen sowie die dezentrale und zentrale Frauenbeauftragte auf konkrete (Gleichstellungs-)Maßnahmen, Meilensteine und Realisierungsschritte für einen Zeitraum von zwei Jahren. Es finden in allen Fachbereichen jährliche Gespräche zur Zwischenbilanz statt. Dies garantiert die Verstärkung der Thematik auf dezentraler Ebene.

Die 13 Fachbereiche der TU Darmstadt sowie ihre zentralen Einrichtungen wählen **dezentrale Frauenbeauftragte**. Diese überprüfen und unterstützen alle Maßnahmen zur Frauenförderung, nehmen an Be-



rufungs- und Einstellungsverfahren teil und arbeiten in Gleichstellungsfragen mit der zentralen Frauenbeauftragten zusammen. Sie garantieren damit die breite Verankerung des Themas Gleichstellung innerhalb der Universität und sind individuelle Ansprechpartnerinnen vor Ort.

Finanziell unterstützt werden die Fachbereiche bereits seit zwölf Jahren durch die **Frauenfördermittel** in Höhe von 100.000 EUR p.a. (s. Tabelle 2 unter B.3), die anhand eines Verteilungsschlüssels, der die Steigerungsraten der Frauenanteile überproportional zu den Bestandszahlen wertet, aus dem Haushalt der TU Darmstadt auf die Fachbereiche aufgeteilt werden. Die Indikatoren berücksichtigen Erfolge beim Gewinnen und bei der wissenschaftlichen Karriereförderung von Frauen. Den Fachbereichen ist auf Grundlage der Vergaberichtlinien freigestellt, wofür die Mittel veräußert werden. Frauenförderung soll ausgewogen in Studium, Wissenschaft und Administration erfolgen; Projektförderung ist ebenso möglich wie Einzelförderung. Im jeweiligen Fachbereich gibt es eine Kommission zur Vergabe der Frauenfördermittel, um eine sinnvolle Verteilung über die verschiedenen Statusgruppen zu gewährleisten und Missbrauch vorzubeugen. Die zentrale Frauenbeauftragte berät bei der Mittelverausgabung und fragt diese regelmäßig ab.

Die Arbeit der Fachbereiche wird durch **Gender-Consulting** des Büros der Frauenbeauftragten unterstützt, z.B. durch Beratung in Gleichstellungsfragen bei der Beantragung von Forschungsprojekten. Darüber hinaus steht das Büro der zentralen Frauenbeauftragten in einem ständigen Dialog mit den dezentralen Frauenbeauftragten. Es informiert über die Aktivitäten und Beschlüsse des Präsidiums, nimmt an Sitzungen von Fachbereichsräten und Fachbereichs-Frauenversammlungen teil sowie informiert über Fördermöglichkeiten, Frauenprogramme und besondere Projekte. Zwei bis drei Mal im Jahr finden Vernetzungstreffen aller Frauenbeauftragten statt. Sie dienen dem gegenseitigen Austausch von Erfahrungen sowie der Stärkung ihrer Position innerhalb der Universität. Die zentrale Frauenbeauftragte wiederum nimmt Stimmungen und Erfahrungen, Anregungen und Nöte der Fachbereiche und dezentralen Frauenbeauftragten auf und spiegelt diese wieder zurück an das Präsidium.

1.3. Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Wie bereits in Abschnitt A 1.1. detailliert ausgeführt, wird das Präsidium vom **Beirat Forschungsorientierte Gleichstellung** unterstützt, der mit Hilfe der internen und externen Experten und Expertinnen eine kontinuierliche Reflexion ermöglicht sowie eine kritische und anregende Perspektive auf die Gleichstellungsstrategie eröffnet.

Der Verbund der **TU9**, ein Zusammenschluss der großen technischen Universitäten in Deutschland, ist ein wichtiger externer Benchmark und Kooperationspartner für die TU Darmstadt. Die Kooperation auf der Ebene der Gleichstellungsbeauftragten wird auf Initiative der TU Darmstadt in 2011 ausgebaut. Vorbereitet wird ein Workshop zum Gewinnen von Professorinnen für die Technischen Universitäten mit dem Ziel, den Pool an potenziellen Bewerberinnen gemeinsam zu vergrößern und dabei eng mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zusammen zu arbeiten.

An den Mitgliedsuniversitäten der TU9 wurde in den Jahren 2008/2009 auch die Studie „Spurensuche!“ zu Entscheidungskriterien von Frauen und Männern für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge durchgeführt. Im Januar 2011 erschien der Abschlussbericht, so dass entsprechend der Ergebnisse nun TU Darmstadt-bezogene Schritte eingeleitet werden können.



Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) fördert seit 1995 mit seinem **Forschungsschwerpunkt „Dimensionen der Kategorie Geschlecht“** Frauen- und Geschlechterforschung an hessischen Hochschulen. An der TU Darmstadt werden durch dieses Programm jährlich Forschungsanträge aus diversen Disziplinen in einem Umfang von 220.000 EUR bis 500.000 EUR gefördert. Zurzeit läuft an der TU Darmstadt außerdem ein aus Landesmitteln finanziertes **Forschungsprojekt zum Thema „Gender in der Lehre“**, das alternative Lehrmethoden in der Lehramtsausbildung erforscht, um Lehrkräfte stärker bezüglich der geschlechtsspezifischen Studienwahl zu sensibilisieren und einer Reproduktion von Stereotypen und Rollenerwartungen entgegenzuwirken.

1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Ein zentrales Element der Strategieentwicklung und zukunftsorientierten Ausrichtung der TU Darmstadt und ihrer 13 Fachbereiche sind **Institutionelle Evaluationen der Fachbereiche** und zentralen Einrichtungen sowie daraus folgende Zielvereinbarungen im Abstand von je etwa sechs Jahren. Auf jeder Stufe der Evaluation – vom Selbstbericht des Fachbereichs über die Begehung durch externe Gutachter bis zu verbindlichen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereich – ist dabei der Aspekt *Gleichstellung und Diversity* zwingend einzubeziehen. Daher ist Gleichstellung ein obligatorischer Punkt im Selbstbericht des Fachbereichs, in der Analyse der externen Gutachter und Gutachterinnen sowie in der abschließenden Zielvereinbarung; die Frauenbeauftragte ist eng in den Evaluationsprozess eingebunden. Der Senat muss den Zielvereinbarungen ebenfalls zustimmen. Somit ist sowohl eine weitere Kontrollinstanz integriert, als auch die Erreichung einer höheren Verbindlichkeit und eines breiteren Bewusstseins innerhalb der Universität für die Gleichstellungsziele garantiert.

Wie in A 1.1 und Abbildung 1 dargestellt, sind die Aufgaben zur Gleichstellung und Familienförderung innerhalb der Verwaltung organisatorisch getrennt, wenngleich beide Bereiche eng zusammen arbeiten. Frauenförderung und Gleichstellung ist beim Präsidenten und im Büro der Frauenbeauftragten angesiedelt, die Familienthematik ist dem Kanzler und der Servicestelle Dual Career-Familie-Wohnen zugeordnet.

Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsstrategie der TU Darmstadt ist das Rekrutieren von Frauen für die Wissenschaft. Bereits im Freigabeantrag für eine Professur sind potenzielle Kandidatinnen zu nennen und im Verfahren die gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen zu dokumentieren. (Im Abschnitt A 4.1. ist die Verankerung der Gleichstellung in Berufungsverfahren ausführlich beschrieben.) Ein spezifisches Instrument für das gezielte Auffinden von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen für Professuren sind die so genannten **Rekrutierungsmittel** (s. Tabelle 2 unter B.3). Sollten im Laufe eines Berufungsverfahrens keine geeigneten Kandidatinnen gefunden werden, kann der Fachbereich Mittel zur Identifikation von potenziellen Kandidatinnen weltweit beantragen. Eine Beantragung von Rekrutierungsmitteln im Vorfeld ist im begründeten Einzelfall ebenfalls möglich. Im besonderen Fokus der Förderung stehen hier Fachbereiche mit einer starken Unterrepräsentanz von Frauen in der Professorenschaft, was vornehmlich die so genannten MINT-Fächer (mit besonderem Fokus auf Maschinenbau, Elektro- und Bauingenieurwesen, Informatik) betrifft. Die Rekrutierungsmittel können für die Beauftragung von Personalagenturen verwendet werden, insbesondere für die Rekrutierung aus dem nicht-universitären Bereich.



2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Geschlechtsspezifisch differenzierte Daten sind eine wichtige Arbeitsgrundlage im Bereich Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung. Sie ermöglichen einen Vergleich im Zeitverlauf, Trendextrapolationen und dienen nicht zuletzt als Argumentationshilfen.

Die Wichtigkeit von differenzierten Daten wurde erkannt, weshalb sich die TU Darmstadt verpflichtet, für eine differenzierte Datenanalyse sowie eine regelmäßige Berichterstattung Sorge zu tragen (Abschnitt 3 „Berichterstattung/Monitoring“ des Initiativprogramms regelt dies im Detail). Um diesem Anspruch nachzukommen, besteht bereits seit 1995 eine enge Kooperation zwischen den Bereichen „**Strategisches Controlling**“, „**Personalcontrolling**“ und dem Büro der Frauenbeauftragten. Das Personalcontrolling erhebt alle Beschäftigten-Daten. Fachspezifische, bundesweite Vergleichsdaten auf den verschiedenen Qualifikationsstufen (Studierende, Promotionen, Habilitationen, Professuren) werden durch das Strategische Controlling erfasst. Die so entstehenden statistischen Profile der Fachbereiche sind eine wichtige Grundlage für die Gleichstellungsarbeit mit und in den Fachbereichen und liefern wichtige Erkenntnisse über die Handlungsfelder und Erfolge von Maßnahmen und Projekten.

Während die Bereiche „Strategisches Controlling“ und „Personalcontrolling“ die Daten ermitteln, wird die geschlechtsspezifische Interpretation, also das **Gender-Controlling**, im Büro der Frauenbeauftragten geleistet. Der Differenzierungsgrad dieser Daten ist sehr hoch, beginnend mit den Studierenden (darunter Erstsemester, Absolventen/innen insgesamt, Absolventen/innen Bachelor bzw. Master oder Diplom), Promovierende, Promotionen, Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Post-Doktorand/innen, Habilitationen, Professuren (darunter Juniorprofessuren, W2/W3 Professuren, Honorarprofessuren, Vertretungsprofessuren) sowie administrativ-technische Beschäftigte nach verschiedenen Entgeltgruppen differenziert. Zudem werden alle genannten Statusgruppen insgesamt und für die verschiedenen Fachbereiche nach Voll- und Teilzeit, Köpfe bzw. Fälle, Geschlecht und Nationalität aufgeschlüsselt.

Diese Daten werden von den Fachbereichen fortlaufend nach Bedarf genutzt und fließen insbesondere als quantitative Vergleichsgrößen in deren Gleichstellungskonzepte ein. Sie werden außerdem in den jährlich erscheinenden Fortschrittsberichten sowie Rechenschaftsberichten, bei Forschungsanträgen, im statistischen Teil des Frauenförderplans sowie sonstigen internen und externen Anfragen zu geschlechterdifferenzierten Daten offen gelegt. Schließlich werden diese Daten in dem zweijährlich erscheinenden Gleichstellungsbericht bewertet, der erstmalig im Frühjahr 2011 erscheint und die Aktivitäten der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten in den vergangenen Berichtsjahren und den Status quo der Geschlechtergleichstellung an der TU Darmstadt beschreibt sowie Handlungsfelder aufzeigt. Der hohe Differenzierungsgrad ist uns für die interne Diskussion mit den Fachbereichen sehr wichtig, um nicht nur aussagekräftige Daten über die dort z. T. stark variierenden Frauenanteile zu haben, sondern auch spezifische Maßnahmen daraus ableiten zu können.

Im statistischen Anhang dieses Berichts wurden die Daten für die verschiedenen Fachbereiche entsprechend wie von der DFG empfohlen zu drei Fächergruppen Geistes- und Sozialwissenschaften (GEIST), Naturwissenschaften (NAT) und Ingenieurwissenschaften (ING) zusammengefasst. Die vorgegebene Differenzierung der Tabellen wurde um die Kategorie „Absolventinnen/Absolventen“ ergänzt. Gegenüber dem Bericht 2009 wurden die **Zielzahlen** der TU Darmstadt in dieser Aufschlüsselung – ebenfalls den Empfehlungen der DFG folgend – auf das Kaskadenmodell angepasst.

In der Kaskadenbetrachtung ergibt sich disziplinenübergreifend der Befund, dass der Frauenanteil von den Studentinnen bis einschließlich zu den Wissenschaftlerinnen auf Promotionsstellen an der TU Darmstadt im Wesentlichen konstant bleibt, wenn auch auf fächertypisch unterschiedlichen Niveaus.



Diese Tatsache spricht für die Existenz einer geschlechtergerechten Atmosphäre und das Gelingen der Frauenförderung gerade in den MINT-Fächern. In den Fächergruppen NAT und GEIST bleibt der Frauenanteil auch bei den abgeschlossenen Promotionen auf gleichem Niveau, während der Frauenanteil an Promotionen in ING noch dahinter zurückbleibt. In der weiteren Qualifikationsphase hin zur Professur verzeichnen wir allerdings starke Abfälle im Frauenanteil um bis zu einen Faktor 4 (im Fall NAT). Positiv hervorzuheben ist demgegenüber die Entwicklung des Frauenanteils an den Leitungspositionen, der den Anteil der Professorinnen aktuell deutlich überschreitet (vgl. Tabellenanhang).

Die Zielvorgaben der TU Darmstadt setzen an diesem Kaskadenverlauf an. Unter Berücksichtigung freier werdender Stellen hat die TU Darmstadt die Ziele, die Anzahl der Professorinnen bis 2013 gegenüber dem aktuellen Stand um neun zu steigern (je drei in den Fächergruppen ING, NAT und GEIST) und Professorinnen weiterhin überdurchschnittlich häufig für Leitungspositionen zu gewinnen. Der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen soll auch in der Fächergruppe ING auf den Anteil von Absolventinnen und Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf Promotionsstellen in dieser Fächergruppe steigen.

Zudem verfolgt die TU Darmstadt das Ziel, den Frauenanteil unter ihren Studienanfängerinnen und -anfängern in NAT und ING signifikant zu erhöhen. Allerdings haben die letzten Jahre gezeigt, dass die Wirkung der Anstrengungen in diesem Bereich von Effekten der steigenden Studiennachfrage insgesamt überlagert wird. So gab es insgesamt einen starken Anstieg der Studierendenzahlen. In der Folge vermehrt einzuführender Zulassungsbeschränkungen kann sich der Frauenanteil an den Studierenden auf nicht vorhersehbare Weise verändern. Eine Prognose der Entwicklung der nächsten drei Jahre ist angesichts der Aussetzung des Wehrdienstes sowie der bevorstehenden doppelten Abiturjahrgänge in Hessen und in benachbarten Bundesländern besonders schwierig. Daher wurden die Ziele für den Anteil der Studentinnen in den Bereichen NAT und ING nur geringfügig gegenüber dem aktuellen Stand angehoben.

Der Status der Erreichung der Zielvorgaben für 2013 wird kontinuierlich kritisch überprüft, die Zielgrößen werden für alle Beteiligten als Ansporn wahrgenommen.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die TU Darmstadt hat Faktoren wie Flexibilität und Familienfreundlichkeit für die Attraktivität der Universität als Studien- und Arbeitsort erkannt. Wir schaffen über die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeitregelungen und Kinderbetreuung hinaus Rahmenbedingungen, um für Frauen und Männer, mit oder ohne Betreuungspflichten und unterschiedlicher Herkunft, attraktiver Standort zu sein.

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Das Präsidium hat eine Vielzahl von Maßnahmen seit 2005 umgesetzt, die die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie nachhaltig verbessern. Wesentlicher Bestandteil der Vereinbarkeitspolitik war die **Gestaltung von Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen**.

Die Beschäftigten haben den gesetzlichen Anspruch, soweit dem zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder sich für bis zu 12 Jahre beurlauben zu lassen. Es besteht ein Anspruch auf **Teilzeitbeschäftigung** während der Elternzeit bis zu 30 Stunden wöchentlich.



An der TU Darmstadt werden sehr viele, individuelle Teilzeitmodelle praktiziert. Die regelmäßige Arbeitszeit kann stundenweise festgelegt werden. Auch Job-Sharing und Teilzeitprofessuren sind möglich. Darüber hinaus gehende flexible Arbeitszeitregelungen werden im Einzelfall unbürokratisch im Sinne des Antragstellers bzw. der Antragstellerin entschieden.

Befristete **Arbeitsverträge von Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen** können nach § 57 b Abs. 4 HRG um Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung aufgrund von Betreuungspflichten um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit verlängert werden. An der TU Darmstadt werden die gesetzlichen und tariflichen Spielräume hierzu möglichst weit ausgelegt und von Wissenschaftler(inne)n entsprechend genutzt.

3.2. Kinderbetreuungsangebote

Die TU Darmstadt beteiligt sich seit 2005 an dem bundesweiten (Re-)Auditierungsverfahren der Beruf & Familie gGmbH und erhielt nach erfolgreicher Akkreditierung im Herbst 2008 das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“. Die Zielvereinbarung, die das Präsidium 2005 mit der Beruf & Familie gGmbH abschloss, hatte den Schwerpunkt in der Bereitstellung einer Infrastruktur für die Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Karriere mit Familie. Kernaufgabe des Präsidiums war die Realisierung eines mehrstufigen Kinderbetreuungskonzepts, das sowohl dem Bedarf an Regelbetreuung für Kinder unter 3 Jahren entgegenkommt, wie auch die Nachfrage nach Ad Hoc Betreuungsformen für Kinder aller Alterstufen nachhaltig verbessert. Nicht nur die Regelbetreuung ist im universitären Umfeld von Bedeutung, oftmals werden Betreuungszeiten nachgefragt, die jenseits der gängigen Öffnungszeiten bestehender Kindertagesstätten liegen.

Tabelle 1: Angebot im Bereich Regelbetreuung

Art der Einrichtung	Anzahl der Plätze	Anzahl der Plätze für Kinder im Alter von ... Jahren			Öffnungszeiten
		0-3	3-6	> 6	
Krippe u. Waldkindergarten Unikita e. V. Elternverein	insgesamt	40	25		8:30 – 15:30 Uhr
	für Kinder von Wissenschaftler/innen	25	15		8:30 – 15:30 Uhr
Kinderhaus der TU Darmstadt (eröffnet im Nov. 2010)	insgesamt	40	20		8:00 – 18:00 Uhr
	für Kinder von Wissenschaftler/innen	20	15		8:00 – 18:00 Uhr

Das Präsidium der TU Darmstadt unterstützt seit 1996 den Elternverein „Unikita e.V.“ durch die kostenlose Überlassung von Räumlichkeiten und finanzielle Unterstützungen. So wurden bisher 40 Krippenplätze und 25 Kindergartenplätze auf dem Campus Lichtwiese und dem Campus Innenstadt bereitgestellt.

Der Elternverein konnte jedoch die Nachfrage nach Krippenplätzen bei weitem nicht abdecken. Das Präsidium hat daher eine neue Kinderbetreuungseinrichtung auf dem Campus Lichtwiese gebaut, die 40 weitere Krippenplätze sowie eine weitere Kindergartengruppe beherbergt. Eröffnet wurde das Kinderhaus im November 2010. Das Präsidium hat hierfür die Liegenschaft und Investitionsmittel bereitgestellt. Die Bauträgerschaft lag bei der TU Darmstadt. Der pädagogische Träger „educare“ bietet eine bilinguale Betreuung an, was dem Anspruch einer international ausgerichteten Universität entspricht.



Zur Verbesserung der Kinderbetreuungssituation für Wissenschaftler/innen hat das Präsidium darüber hinaus flexible Betreuungsangebote geschaffen und in den letzten Jahren sukzessive ausgebaut. Im universitären Kontext wird eine kurzfristige Ad hoc Betreuung zu besonders intensiven Arbeitsphasen oder bei Tagungen und Kongressen nachgefragt. Dieser Bedarf wird durch eine stundenweise Notfallbetreuung in den Eltern Kind Räumen sowie durch eine professionelle Ad hoc Betreuung abgedeckt. Die Ad Hoc Einrichtung, die im Juli 2010 neu eröffnete, kann von 8 bis 20 Uhr für Kinder aller Altersgruppen kurzfristig gebucht werden. Das Präsidium erwarb für die Beschäftigten ein Kontingent von drei Betreuungseinheiten, die zeitgleich für bis zu zehn Kinder genutzt werden können.

Für schulpflichtige Kinder von Wissenschaftler/innen werden in den Herbstferien Ferienspiele angeboten, die zugleich eine „Kinderuni“ in den Herbstferien darstellen. In verschiedenen Programmen (z.B. „Faszination Fliegen“) lernen 25 Kinder spielerisch in Experimenten und Exkursionen Fragestellungen kennen, die für die Wissenschaft relevant sind. Die langen Betreuungszeiten (7:30 Uhr bis 17:30 Uhr) ermöglichen es den Eltern, ihren Aufgaben in Lehre und Forschung gerade zu Beginn des Wintersemesters intensiv nachgehen zu können.

Die Nachfrage nach den Regelbetreuungsplätzen, flexiblen Betreuungsangeboten und Ferienspielen ist trotz neuer Angebote nach wie vor hoch. Das Präsidium wird daher die Anzahl der Krippenplätze bis 2013 weiter ausbauen. Ein konkretes Vorhaben in Kooperation mit dem Studentenwerk ist der Bau eines neuen Wohnheims, worin die derzeitigen 48 Plätze für Kinder ab 3 Jahren integriert und auf insgesamt 70 Plätze ausgeweitet werden.

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung

Eine **individuelle Lebensplanung** wird an der TU Darmstadt unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Alter, körperlicher Beeinträchtigung, sexueller Orientierung, Religion und Lebensstil möglich gemacht. Hierbei werden passgenaue und bedarfsgerechte Einzelfallregelungen getroffen, für deren Realisierung sich die Personalabteilung, die Sozial- und Konfliktberatung sowie das Büro der Frauenbeauftragten gemeinsam stark machen.

Zur Unterstützung der individuellen Lebensgestaltung bietet das Programm der Innerbetrieblichen Weiterbildung außerdem Seminare an, beispielsweise zur Gesundheit am Arbeitsplatz, zu Kommunikation, Selbstorganisation und vielem mehr. Außerdem begleitet das Betriebliche Eingliederungsmanagement Beschäftigte beim Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach längerer Abwesenheit und versteht sich als betriebliches Gesundheitsmanagement zum Schutz der Gesundheit der Belegschaft.

Zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienpflichten gehört ebenso die Einrichtung der **Servicestelle Dual Career – Familie – Wohnen** im Jahr 2009, die nicht nur den neu berufenen Professorinnen und Professoren, sondern auch Nachwuchswissenschaftler/innen aus Graduiertenschulen und Sonderforschungsbereichen die Integration am Wissenschaftsstandort Darmstadt erleichtern soll. Die Servicestelle unterstützt berufstätige Partnerinnen und Partner bei der Suche nach einem neuen beruflichen Umfeld im Rhein-Main-Gebiet, hilft Familien bei der Integration der Kinder in Kindergarten und Schule und unterstützt bei der Suche nach Wohnungen oder Immobilien.

Der **Dual Career-Service** setzt an bei Rufannahmen, bei der Rückgewinnung deutscher Spitzenwissenschaftler/innen aus dem Ausland oder bei Bleibeverhandlungen, denn die Berücksichtigung der beruflichen Perspektiven der dazugehörigen Partner ist oft ein ausschlaggebendes Kriterium bei der Annahme eines Rufes. Mit der Einrichtung der Dual Career-Servicestelle sollen nicht mehr wie bisher üblich Indi-



viduallösungen angeboten werden, sondern es wird ein Doppelkarrierekonzept umgesetzt, das den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern schon vor Beginn der Berufungsverhandlungen zeigt, dass die TU Darmstadt als attraktive Universität die komplexe Verbindung von Karriere, Partnerschaft und Kinder in den Fokus nimmt. Die Serviceleistungen umfassen u.a. Beratung zur Strategieentwicklung beim beruflichen Einstieg der Partnerin/des Partners, Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten an der TU Darmstadt in wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereichen, Suche nach einer adäquaten Position außerhalb der TU Darmstadt sowie Vermittlung zu potenziellen Arbeitgebern. Die Servicestelle ist hierbei „Türöffner“ und bietet darüber hinaus Beratung und Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Region und an der TU Darmstadt an. Um dabei erfolgreich zu sein, ist die Kooperation und Vernetzung sowohl innerhalb der TU Darmstadt als auch mit Unternehmen, Hochschulen und anderen Arbeitgebern in der Region unablässig. Finanziert vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) hatte daher die TU Darmstadt 2010 gemeinsam mit der Goethe-Universität Frankfurt eine Expertise in Auftrag gegeben, die die Rahmenbedingungen für eine strategische Zusammenarbeit untersuchte. Die Ergebnisse wurden im Oktober 2010 im Rahmen eines Fachforums des HMWK vorgestellt. In der Folge unterschrieben die Ministerin für Wissenschaft und Kunst, die Präsidenten der Universitäten und die Leitungen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine Willenserklärung, die die Basis für den weiteren Ausbau der Kooperationen darstellt. Die Dual Career Servicestelle der TU Darmstadt initiiert derzeit eine strategische Zusammenarbeit der Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Unternehmen im Rhein-Main Gebiet mit dem Ziel einer verbindlichen und gegenseitigen Unterstützung bei der Förderung von Dual Career Paaren. In 2011 wird ein **Memorandum of Understanding** unterschrieben, das zugleich ein Signal in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik geben soll.

Die besondere Situation von Wissenschaftlerinnen mit Betreuungspflichten, die ihre Forschungstätigkeiten unterbrechen mussten und nach einer Familienphase den Wiedereinstieg planen, wird außerdem mit dem Initiativprogramm der TU Darmstadt aktiv unterstützt und gefördert.

Der mit dem Abschluss der Promotion anstehende Übergang in die Forschung stellt für Nachwuchswissenschaftlerinnen eine entscheidende biografische Schwelle dar. Zuletzt hat die DFG betont, wie bedeutsam es ist, junge Wissenschaftlerinnen nach der Promotion zum Verbleib in der Wissenschaft zu motivieren und dafür ausdifferenzierte Lösungen zu entwickeln. Neben der Juniorprofessur (vorzugsweise mit Tenure Track) fördert die TU Darmstadt Wissenschaftlerinnen mit „**Wiedereinstiegsstipendien**“ – im Sinne einer „Nicht-Ausstiegs-Option“ trotz Schwangerschaft und Kinderphase. Diese können auch als Wiedereinstiegsförderung, z.B. in der Phase der Antragstellung für ein eigenes Forschungsprojekt, nach der Promotion genutzt werden. Bis zu drei Stipendiatinnen werden zehn Monate lang mit monatlich 1.800 EUR gefördert. Die Entscheidung über die Bewilligung des Stipendiums fällt der Beirat zur Forschungsorientierten Gleichstellung. Im Herbst 2010 wurde das erste Wiedereinstiegsstipendium an eine Nachwuchswissenschaftlerin aus dem Bereich Maschinenbau vergeben. 2011 werden insgesamt drei Stipendien (eins zu jeweils einem von drei Stichtagen) vergeben.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Im **Frauenförderplan der TU Darmstadt** sind die Stellenbesetzungsverfahren für alle Statusgruppen der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereiche unter dem Aspekt der Gleichstellung geregelt. Dies umfasst alle Beschäftigten von den administrativ-technischen Angestellten bis zu Post-



Doktorandinnen und Post-Doktoranden. Konkret heißt es dort, dass eine Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen angestrebt wird, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Für alle Personalverfahren verfolgt die TU Darmstadt das Ziel, die Besten zu gewinnen und Voraussetzungen für ein optimales Arbeitsumfeld zu schaffen, ein faires und zügiges Verfahren durchzuführen und einen verantwortungsvollen Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern zu pflegen.

Um diese Ziele im Bereich der Berufungen zu erreichen, wurde der **Leitfaden für Berufungsverfahren** an der TU Darmstadt entwickelt. Dieser trat im April 2008 in Kraft. Ein gleichstellungsrelevanter Aspekt dieses Leitfadens ist die Verpflichtung der Fachbereiche, bereits im Freigabeantrag einer Stellenbesetzung geeignete Kandidatinnen zu nennen bzw. die gezielte Suche zu erläutern. Die Freigabe kann bei Nichterfüllen verweigert werden. Gefordert wird hier eine aktive Rekrutierung und insbesondere persönliche Ansprache von Wissenschaftlerinnen. Damit beschreitet die TU Darmstadt konsequent den Weg der Implementierung der Gleichstellungsthematik in die laufenden Prozesse. Die Frauenbeauftragte der TU Darmstadt sowie der jeweiligen Fachbereiche sind in sämtliche Verfahren eingebunden. Eine Stellungnahme der Frauenbeauftragten wird vor einer Stellungnahme des Senats eingeholt. In jedem Schritt des Verfahrens wird begründet, warum eine Wissenschaftlerin nicht weiter berücksichtigt wird. Dies wird mit der Frauenbeauftragten abgestimmt. Wie in Abschnitt B 2. ausgeführt, gewährleisten die Senatsbeauftragten im Berufungsverfahren das Einhalten der Verfahrensregeln, insbesondere hinsichtlich der Gleichstellungskomponente.

Schließlich ist der Hochschulrat als externes Gremium an allen Berufungsverfahren beteiligt. Dabei achtet auch er auf Gleichstellungsaspekte und interveniert, wenn Gleichstellungsaspekte aus seiner Sicht nicht adäquat in Berufungsverfahren berücksichtigt wurden.

4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Für den Fall, dass es zu Spannungsfeldern in Abhängigkeitsverhältnissen kommt, beispielsweise in der spezifischen Situation von Betreuungsperson und Promovierenden, ist die **Sozial- und Konfliktberatungsstelle** zentraler Anlaufpunkt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neben Einzelberatung wird auch Mediation zur Konfliktlösung angeboten. Für den Bereich Studium und Lehre hat die TU Darmstadt als erste Universität hessenweit eine eigene hauptamtliche (Vollzeit-)Stelle für **Beschwerdemanagement** eingerichtet, die bei Konflikten zwischen Lehrenden und Studierenden vermittelt.

Darüber hinaus wird in der im Jahr 2010 vom Senat beschlossenen für alle Promovierenden der TU Darmstadt offenen Dachorganisation „Ingenium“ ein **Mentoringsystem** aufgebaut, das neben dem hauptbetreuenden Professor bzw. Professorin eine frühzeitige Nennung eines Zweitbetreuenden vorsieht, um einseitigen Lehrer-Schüler-Abhängigkeitsverhältnissen entgegenzuwirken.

Konkrete Abhängigkeitsverhältnisse in Berufungsverfahren werden verhindert, in dem beachtet wird, dass Mitglieder der Berufungskommission nicht der zu besetzenden oder wieder zu besetzenden Professur organisatorisch zugeordnet sein dürfen.



B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die Geschlechtergleichstellung wird an der TU Darmstadt aktiv gelebt und von zahlreichen Personen vorangetrieben. Ihre zentrale Verortung im Präsidium wird in Abbildung 1 verdeutlicht.

Auf zentraler Ebene finden sich neben der Frauenbeauftragten und ihren zwei Mitarbeiterinnen (in 2011 wird zudem eine zentrale Koordinierungsstelle für Gleichstellungsaktivitäten der Forschungsverbände eingerichtet) zahlreiche Personen aus den Bereichen Strategie, Controlling, Qualitätsmanagement, Forschung, Personal, Servicestelle Dual Career – Familie - Wohnen etc., die hier nicht gesondert aufgeführt werden können.

Auf dezentraler Ebene sorgen neben den insgesamt 31 Fachbereichsfrauenbeauftragten (die jeweils für zwei Jahre von Mitarbeiterinnen der jeweiligen Fachbereiche gewählt werden) sowohl die Dekaninnen und Dekane als auch die Geschäftsführungen der Fachbereiche sowie einzelne an Projekten und Maßnahmen beteiligte Personen für eine Verankerung der Gleichstellungsthematik (vgl. Tabelle 2).

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Das seit 2009 laufende Initiativprogramm zur Forschungsorientierten Gleichstellung ist das Instrument der gleichstellungsbezogenen Personalentwicklung der TU Darmstadt. Besonderer Wert wird auf die aktive Rekrutierung auf allen Qualifikationsstufen gelegt, wobei ein zentraler Ansatzpunkt die Berufungsverfahren sind, in deren Leitmotiv dieses Prinzip verankert ist (vgl. A 4.1.). Zudem werden die Prozesse der Organisationsentwicklung von der Frauenbeauftragten im Sinne eines Gender-Monitoring stetig begleitet. Als **Mitglied des Beirats Personalentwicklung** fördert sie die Berücksichtigung von Gleichstellungsthemen als Querschnittsdimension in allen Personalentwicklungsmaßnahmen ebenso wie die Geschlechtersensibilität der Trainerinnen und Trainer im Rahmen von Weiterbildungsangeboten.

Eine neue Maßnahme zur Gewinnung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen ist der im Rahmen des Initiativprogramms 2010 erstmals ausgeschriebene **Franziska-Braun-Preis**¹ der Carlo und Karin Giersch-Stiftung an der TU Darmstadt. Der mit 25.000 EUR dotierte Franziska-Braun-Preis fördert neue, progressive Wege bei der Rekrutierung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in den unterrepräsentierten Bereichen. Prämiiert werden Best Practice Modelle für das Gewinnen von Frauen in und für Forschung und Lehre durch Organisationseinheiten oder Personengruppen der TU Darmstadt. Das Siegerprojekt wird vom Beirat zur Forschungsorientierten Gleichstellung gewählt und der Preis alle zwei Jahre, erstmals im Sommer 2011, vergeben.

Auf zentraler Ebene existieren zudem weitere Programme zur Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung mit Fokus auf die MINT-Fächer und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen. Die Projekte flankieren die wissenschaftliche Biografie von der Schülerin bis zur Professorin (siehe dazu ergänzend Abschnitt B 2.) Sie sind in Tabelle 2 aufgelistet.

Für Schülerinnen sind der **Girl'sDay** für Mädchen ab der 5. Klasse und die so genannten **Schnuppertage** im naturwissenschaftlich-technischen Bereich für Oberstufenschülerinnen zentrale Berufs- und Studienorientierungsmaßnahmen an der TU Darmstadt. Diese etablierten Programme sind ein großer Erfolg, die Zahl der teilnehmenden Schülerinnen ist 2010 auf ca. 100 (Girls' Day) bzw. 200 Teilnehmerinnen (Schnuppertage) gestiegen, die sich auf viele teilnehmende Fachbereiche der TU Darmstadt verteilen.

¹ Franziska Braun wird 1908 als erste Studentin an der TH Darmstadt immatrikuliert.



Die Internetseite *Technike* (www.technike.tu-darmstadt.de) informiert Studieninteressierte über Studiengänge in technikbasierten Fachbereichen. Neben Studieninhalten werden erste Fragen durch persönliche Statements von Studentinnen und Absolventinnen gelöst, wodurch Berührungängste mit MINT-Studiengängen abgebaut werden.

Auf dezentraler Ebene, d.h. in den Fachbereichen, wurden ebenfalls zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen eingeführt. Einige exemplarische Beispiele sind:

Gerade nach der Promotionsphase sinkt der Frauenanteil unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen, weshalb der Fachbereich Mathematik im Frühjahr 2010 einen Preis für herausragende Promovendinnen entwickelt und bereits im Sommer 2010 erstmals vergeben hat. Der so genannte **Ruth-Moufang-Preis** ist mit 120.000 EUR p.a. ausgestattet und ermöglicht die Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen. Diesen wird eine volle Stelle für ein Jahr angeboten, wobei sie im ersten halben Jahr von allen Lehrverpflichtungen befreit werden, um einen eigenen Forschungsantrag anzufertigen.

Der Fachbereich Informatik veranstaltete jährlich die **LAN-Party² „Girls only“** für IT-interessierte Mädchen ab zwölf Jahren, um das Thema Informationstechnologie in Verbindung mit Spaß und Action zu erkunden. Dieses Angebot wird gut angenommen, die Teilnehmerinnenzahl verdoppelte sich im Vorjahresvergleich auf über 40 Mädchen. Die Informatik bearbeitet zudem gerade das aus EU-Mitteln finanzierte Projekt **„Abenteuer Technik“**. Gegenstand wird ein Lernlaboratorium sein, das mit 20 Experimentierstationen Schülerinnen und Schüler für technische Inhalte begeistert. Schwerpunkt der Zielgruppe sind Mädchen und junge Frauen.

1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Gleichstellungserfolge werden in den Verfahren der indikatorgestützten Mittelverteilung der TU Darmstadt substanziell unterstützt. Bereits seit 1999 werden indikatorbasiert jährlich 100.000 EUR an **Fördermitteln für Gleichstellungsmaßnahmen der Fachbereiche** ausgeschüttet. (vgl. A. 1.2.)

Das **indikatorbasierte Mittelverteilungsmodell** der TU Darmstadt weist das gesamte Budget der Fachbereiche nach wenigen Indikatoren zu (aktuell 112 Mio. EUR/Jahr, davon 40% nach Leistungsindikatoren). Gleichstellung ist dabei seit dem Haushaltsjahr 2009 im Indikator Promotionen (8,5% des Modellbudgets) als Leistungsfaktor berücksichtigt. Promotionen von Frauen haben ungefähr das 1,5-fache Gewicht der Promotionen von Männern. Eine zusätzliche Promotion einer Frau beispielsweise in den Ingenieurwissenschaften wird mit ungefähr 45.000 EUR vergütet, gegenüber 30.000 EUR für eine Promotion eines Manns. Die frauenspezifische Differenz summiert sich im Haushaltsjahr 2011 auf rund 750.000 EUR.

Das Land Hessen hat mit seinen Hochschulen im Rahmen der **leistungsorientierten Mittelzuweisung (LOMZ)** die besondere Förderung von Frauen insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften (MINT-Fächer) vereinbart. Dabei werden Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen und Berufungen von Frauen in diesen Fächern erhöht gewichtet.

² Netzwerkparty



2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

In den Berufungsverfahren spielen die **Senatsbeauftragten** eine zentrale Rolle für Vorkehrungen gegen Befangenheiten und zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs. Die Gruppe der Senatsbeauftragten wird vom Senat eingesetzt, der Präsident bestellt aus dieser Gruppe für jedes Berufungsverfahren eine fachfremde Person. Der/die Senatsbeauftragte nimmt an allen Sitzungen der Berufungskommission beratend teil. Er/sie achtet insbesondere auf die Offenheit des Verfahrens, einen objektiven Umgang mit möglichen Befangenheiten und die Einhaltung der gleichstellungsorientierten Verfahrensstandards. Senatsbeauftragte berichten gegenüber dem Präsidium über den Verlauf der Berufungsverfahren und nehmen im Senat zum Berufungsvorschlag Stellung (vgl. 4.1. zum Leitfaden für Berufungsverfahren). Der wissenschaftliche Nachwuchs steht im besonderen Fokus der Frauenförder- und Gleichstellungsaktivitäten der TU Darmstadt. (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen können aus zentral verankerten, zielgruppenspezifischen Mentoring- und Careerbuilding-Projekten zur Unterstützung der eigenen (wissenschaftlichen) Karriere schöpfen. Folgende bereits etablierte Programme sollen hier erwähnt werden (vgl. Tabelle 2):

Das hessenweite **MentorinnenNetzwerk** (<http://www.mentorinnennetzwerk.de>) – das größte Mentoring-Projekt in der europäischen Hochschullandschaft – setzt auf eine individuelle Kooperation mit berufserfahrenen Frauen aus Wirtschaft und Wissenschaft und eine praxisnahe Vorbereitung auf das Berufsleben. Mit den drei Säulen Mentoring, Training und Networking wird eine nachhaltige berufliche Förderung an der Schnittstelle zwischen Studium, Promotion und Berufseinstieg erreicht. Alle zehn hessischen Hochschulen sind in dem Verbund beteiligt; die TU Darmstadt hat dieses Netzwerk 1998 gegründet.

Seit 2003 ist die TU Darmstadt im bundesweiten **Femtec.Network** (<http://www.femtec.org>) engagiert, in dem neben sieben weiteren Technischen Universitäten zehn international agierende Unternehmen kooperieren. Im Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften werden ambitionierte Studentinnen durch Training, Praktika und Netzwerke gezielt auf die berufliche Praxis und auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet.

Ziel von **SciMento hessenweit** (<http://www.scimento.de>) ist, exzellente Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen und in der Wissenschaft zu halten. (Post-)Doktorandinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften werden durch Gruppen-Mentoring, Training und Networking hinsichtlich ihrer beruflichen Orientierung und individuellen Karriereplanung in der Wissenschaft gefördert. Dadurch soll dem Ausscheiden begabter und engagierter Wissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftssystem nach der Promotion gezielt und aktiv entgegen gewirkt werden. Alle hessischen Universitäten sind an der hochschulübergreifenden Förderstruktur seit 2008 beteiligt.

ProProfessur (<http://www.proprofessur.de>) unterstützt hochqualifizierte promovierte Wissenschaftlerinnen (Post-Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen) auf ihrem weiteren Karriereweg zur Professur bzw. zu einer Führungsposition in der Wissenschaft durch Mentoring, Intensivtraining und Networking. Dabei wird die Doppelstrategie verfolgt, das gleichstellungspolitische Anliegen der Erhöhung des Frauenanteils an Professuren mit dem Ziel der Führungskräfteentwicklung im Wissenschaftsbereich zu verbinden. Sämtliche Fachdisziplinen sind einbezogen. Nach einer 2-jährigen Pilotphase an der TU Darmstadt und der Goethe-Universität Frankfurt sind ab 2010 alle fünf hessischen Universitäten gleichermaßen beteiligt.

Nachdem die Landesförderung als Anschubfinanzierung ausgelaufen ist, werden die drei Mentoring-Programme von den Universitäten finanziell weiter getragen.



Das Büro der Frauenbeauftragten bietet seit 1999 ein eigenes **Frauenprogramm im Rahmen der Innerbetrieblichen Weiterbildung** an. Bereits im Jahr 1994 wurden erstmals Kurse für Frauen in das Weiterbildungsprogramm aufgenommen. Zielgruppe sind hier alle Mitarbeiterinnen der TU Darmstadt. Ein Angebot speziell für Frauen wird immer wieder kritisch hinterfragt. Die Nachfrage allerdings zeigt den großen Bedarf an frauenspezifischen Themen und Herangehensweisen sowie an einer geschlechts-homogenen Gruppenzusammensetzung. So werden jedes Halbjahr für Mitarbeiterinnen sechs Kurse zu verschiedenen Themen der Arbeitsplatzgesundheit, Kommunikation und Stressbewältigung angeboten. Die drei Trainings pro Halbjahr im Rahmen des Initiativprogramms fokussieren dagegen auf die Zielgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nehmen die Inhalte Gender Kompetenz und Sensibilität für Vielfalt auf. Der erste thematische Fokus im Herbst 2010 lag im Bereich „Führungskultur“, das erste Halbjahr 2011 steht unter dem Motto „Karriere in der Wissenschaft“. Für die Zielgruppe Absolventinnen und Studentinnen höherer Semester wird zweimal jährlich der **Workshop „Berufseinstieg“** angeboten, in dem sich die Teilnehmerinnen über ihre beruflichen Ziele und Kompetenzen klar werden und wichtige Hinweise für eine erfolgreiche Bewerbung erhalten. Im Sommer 2008 wurde das **Netzwerk „Frauen führen an der TU Darmstadt“** gegründet, zu dem die Frauenbeauftragte einlädt. Ziel dieses Netzwerks ist eine kontinuierliche Erweiterung der Führungskompetenzen durch Erfahrungsaustausch und eine Steigerung der Sichtbarkeit von Frauen in Führungspositionen an der Universität. Durch kollegiale Beratung, Besprechen von Einzelfällen und Organisieren bedarfsgerechter Fortbildungen werden die Reflexion des eigenen Führungsverständnisses sowie eine Weiterentwicklung der eigenen konkreten Führungssituation möglich. Begleitet wird das Netzwerk von der Mitarbeiterin der Sozial- und Konfliktberatungsstelle, die selbst Führungskräftecoachings durchführt, sowie von der Leiterin der Personalentwicklung.

Hinsichtlich der Vergabe von **Forschungspreisen** hat sich die TU Darmstadt die Selbstverpflichtung auferlegt, dass im Rahmen der Entwicklung der TU-Preiskultur auf die Nominierung von Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen besonders zu achten ist (Abschnitt 1.13. des Initiativprogramms). Ein unabhängiges Beratungsgremium aus Professorinnen und Professoren verschiedener Fachgebiete unterstützt den Vizepräsidenten und das Referat „Forschungsförderung und Wissenschaftlicher Nachwuchs“ bei der Identifikation potentieller Preisträgerinnen. Zwei positive Beispiele hierfür sind die Preisträgerinnen des **Adolf-Messer-Preises**, des mit 50.000 EUR höchstdotierten Forschungspreises der TU Darmstadt: Dr. Christina Roth aus den Material- und Geowissenschaften im Jahr 2009 sowie Dr. Christina Thiele aus der Chemie im Jahr 2008. Letztgenannte erhielt 2010 auf Vorschlag der TU Darmstadt auch den **Heinz Maier-Leibnitz-Preis** der DFG.

Ende Oktober 2010 wurde bereits zum zweiten Mal der **Datenlotsenpreis** vergeben, der zwei Absolventen/innen der TU Darmstadt für ihre Abschlussarbeiten in den Fächern Informatik, Mathematik oder Wirtschaftsingenieurwesen würdigt. Die beiden Preise sind mit jeweils 2.500 EUR dotiert. Der Datenlotsenpreis wird immer an eine Absolventin und einen Absolventen vergeben.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Das Präsidium der TU Darmstadt achtet in alltäglichen Dialogen und diversen Kontexten fortwährend darauf, Rollenstereotypen entgegenzuwirken. Es wird dabei von der Frauenbeauftragten und ihrem Team unterstützt. Darüber hinaus stellt sich die TU Darmstadt als **Diskussionsort** für interne und externe Personen für vielfältige Themen zur Verfügung, um gezielt Stereotypen zu reflektieren und abzubauen. Beispielsweise ist für Oktober 2011 eine größere Veranstaltung zu Vereinbarkeit von Familie



und wissenschaftlicher Karriere mit fachlichem Input und Podiumsdiskussion geplant. Auf Nachfrage werden **Schülerinnen-Workshops** zu Themen wie „Frauen in der Technik“ organisiert, die die Rollenstereotype hinterfragen und die Vielfalt von „Technik“ als Begriff aufzeigen.

Eine weitere Maßnahme ist die jährlich stattfindende **Frauenvollversammlung** anlässlich des Weltfrauentages mit wechselnden Schwerpunktthemen. „Sekretariate im Wandel“ war eines der Themen, aus dem im Anschluss sogar ein universitätsübergreifendes „SekretariaNet“ entstanden ist. Im Jahr 2010 lag der Fokus auf der geschlechtergerechten Sprache. Es wurden hier Verbesserungsmöglichkeiten erkannt, weshalb zurzeit ein **Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“** erarbeitet wird.

Zu den Informations- und Weiterbildungsangeboten im Bereich „gender bias“ zählt auch das im November 2010 erstmals angebotene (zweitägige) **Gender Training**. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten anhand ihrer eigenen Sozialisation (vermeintlich) typisch männliches bzw. weibliches Verhalten identifizieren, Stereotype Rollenbilder entlarven und wichtige Erkenntnisse für den beruflichen Alltag und die Zusammenarbeit in heterogenen Teams gewinnen, beispielsweise im Bereich Kommunikation und Führung. Des Weiteren bietet die **Wanderausstellung** „Von der Antike bis zur Neuzeit – der verleugnete Anteil der Frauen an der Physik“ einen Überblick über berühmte Frauen in einer Naturwissenschaft, die bis heute als Männerdomäne gilt. Die regelmäßig verliehene Ausstellung zeigt, dass es immer Frauen in den MINT-Bereichen gegeben hat.



Tabelle 2: Maßnahmen im Bereich Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung

Statusgruppe	Projektname	Aufgewendete Mittel	Teilnehmerinnen	Laufzeit / Status	Verantwortlichkeit
Schülerinnen	Schnuppertage für Oberstufenschülerinnen	ca. 12.000 EUR p.a.	ca. 160-200 Schülerinnen von ca. 150 Schulen p.a.	seit 2005	Zentrale Studienberatung
	Girls´Day	eigenes Personal	über 100 p.a.	seit 2001	Büro der Frauenbeauftragten, Fachbereiche
	Technik-Internetseite (www.technik.de)	einmalige Kosten zur Erstellung, ca. 9.000 EUR		seit 2007	Büro der Frauenbeauftragten
Studentinnen	Femtec.Network	8.000 EUR p.a.	5-8 Studentinnen p.a.	seit 2003	Büro der Frauenbeauftragten
	MentorinnenNetzwerk	36.500 EUR p.a.	25-35 Studentinnen p.a.	seit 1998	Büro der Frauenbeauftragten
	Workshop Berufseinstieg	eigenes Personal	30 Studentinnen u. Absolventinnen p.a.	seit 1995	Büro der Frauenbeauftragten
	Wohnraumservice (für ausländische Studierende)	eigenes Personal	130 Anfragen (2010)	seit 2009	Servicestelle Dual Career – Familie – Wohnen
Doktorandinnen	SciMento, MentorinnenNetzwerk	66.000 EUR p.a.	39 Doktorandinnen p.a.	seit 2008	Büro der Frauenbeauftragten
	Initiativprogramm	ca. 9.000 EUR p.a. für 6 Trainings	60-90 Doktorandinnen p.a.	seit 2010	Präsidium,
Post-Doktorandinnen / Habilitandinnen	ProProfessur	30.000 EUR p.a.	11 Post-Doktorandinnen alle 2 Jahre	seit 2008	Büro der Frauenbeauftragten
	Initiativprogramm	54.000 EUR p.a. für 3 Wiedereinstiegsstipendien		seit 2009	Präsidium
Professorinnen	Initiativprogramm	30.000 EUR p.a. Rekrutierungsmittel		seit 2009	Präsidium
	Servicestelle Dual Career – Familie – Wohnen	eigenes Personal	bes. für Neuberufene	seit 2009	Kanzler



Statusübergreifend	Frauenfördermittel an alle Fachbereiche	100.000 EUR p.a.		seit 1999	Präsidium
	Innerbetriebliche Weiterbildung für weibliche Beschäftigte	ca. 5.000 EUR p.a.	ca. 100 TN aller Statusgruppen	seit 1994	Personalentwicklung
	Franziska-Braun-Preis	25.000 EUR (Stiftungsmittel der Giersch-Stiftung)	-	erstmalig 2011, dann alle 2 Jahre	Beirat Forschungsorientierte Gleichstellung
Indikatorbezogene Mittelverteilung	„Gleichstellungsfaktor“ im Indikator „Wissenschaftlicher Nachwuchs“	Vergütung von Promotionen in Fächern mit Promotionsanteil von Frauen unter 50% mit dem 1,5 fachen der Promotionen von Männern; damit Mehrverfügung für Promotionen von Frauen in Höhe von ca. 750.000 EUR p.a.		seit 2009	Präsidium
Eltern	Kinderbetreuung 0-3 Jahre	Liegenschaft, Betriebs- u. Wartungskosten 3 Mio EUR Investitionskosten	40 Plätze 40 Plätze	Verein Unikita seit 2000 Kinderhaus seit 11/10	Servicestelle Dual Career – Familie – Wohnen
	Kinderbetreuung 3-6 Jahre	46.000 EUR p.a. 46.000 EUR p.a.	25 Plätze 20 Plätze	Waldkindergarten seit 2002 Kinderhaus seit 11/10	Servicestelle Dual Career – Familie – Wohnen
	Ferienspiele im Herbst	5.000 EUR p.a.	45 Plätze	seit 2008	Servicestelle Dual Career – Familie – Wohnen
	Eltern-Kind-Räume in den Mensen	12.500 EUR Investition, 1.600 EUR Betriebskosten	Kontingent 10 Plätze p.a.	seit 2007	Servicestelle Dual Career – Familie – Wohnen
	Ad hoc Betreuung	36.000 EUR p.a.	Kontingent 3 Plätze p.a.	seit 2010	Servicestelle Dual Career – Familie – Wohnen
	Servicestelle Dual Career – Familie – Wohnen	eigenes Personal		seit 2009	Kanzler



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [Stand erster Bericht, 2007/2008]				Aktuelle Situation [Stand Zwischenbericht, 2009/2010]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	13.298	5.559	70,5%	29,5%	16.239	6.697	70,8%	29,2%	70%	30%
Anzahl Absolventen/innen im Jahr ^{*) 2}	1.145	476	70,6%	29,4%	1.435	577	71,3%	28,7%	67%	34%
Anzahl der Promotionen im Jahr ²	227	66	77,5%	22,5%	240	67	78,2%	21,8%	70%	30%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	1.186	445	72,7%	27,3%	1.409	529	72,7%	27,3%	72%	28%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ²	10	2	83,3%	16,7%	15	2	88,2%	11,8%	74%	26%
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ³	8	3	72,7%	27,3%	10	4	71,4%	28,6%		
Professuren insgesamt ^{*) 4}	236	30	88,7%	11,3%	244	26	90,4%	9,6%	86,7%	13,3%
Juniorprofessuren ⁴	12	3	80,0%	20,0%	11	1	91,7%	8,3%	85,2%	14,8%
Professuren C3/W2 ⁴	68	15	81,9%	18,1%	71	10	87,7%	12,3%		
Professuren C4/W3 ⁴	156	12	92,9%	7,1%	164	15	91,6%	8,4%		
Leitungspositionen Fachbereiche und Präsidium ⁴	40	3	93,0%	7,0%	37	10	78,7%	21,3%	83%	17%
									89%	11%

¹ WS 2008/2009 / WS 2010/2011; ² 2007 / 2009; ³ 2008 / 2010; ⁴ Stichtage 1.12.2008 / 1.12.2010

*) ergänzt durch TUD

Die Daten der Ausgangslage können aufgrund von Nachmeldungen oder Korrekturen kleine Abweichungen im Vergleich zur Stellungnahme aufweisen



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Ingenieurwissenschaften (ING) ¹										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [Stand erster Bericht, 2007/2008]				Aktuelle Situation [Stand Zwischenbericht, 2009/2010]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ²	9.359	2.063	81,9%	18,1%	11.338	2.540	81,7%	18,3%	80%	20%
Anzahl Absolventen/innen im Jahr ^{*) 3}	893	222	80,1%	19,9%	1.029	231	81,7%	18,3%	80%	20%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	146	24	85,9%	14,1%	162	26	86,2%	13,8%	80%	20%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	762	208	78,6%	21,4%	917	246	78,8%	21,2%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	5	0	100,0%	0,0%	7	0	100,0%	0,0%		
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁵	4	2	66,7%	33,3%	6	3	66,7%	33,3%		
Professuren insgesamt ^{*) 4}	119	9	93,0%	7,0%	120	10	92,3%	7,7%	90%	10%
Juniorprofessuren ⁴	6	1	85,7%	14,3%	9	0	100,0%	0,0%		
Professuren C3/W2 ⁴	21	3	87,5%	12,5%	19	3	86,4%	13,6%		
Professuren C4/W3 ⁴	92	5	94,8%	5,2%	92	7	92,9%	7,1%		
Leitungspositionen der Fachbereiche ⁴	18	0	100,0%	0,0%	11	5	68,8%	31,3%	81%	19%

¹ Fachbereich 1 (Wirtschaftsinformatik/-ingenieurwesen), FB 13 (Bauingenieurwesen und Geodäsie), FB 15 (Architektur), FB 16 (Maschinenbau), FB 18 (Elektro- und Informationstechnik), FB 20 (Informatik), Studienbereiche Computational Engineering, Mechanik und Informationssystemtechnik

² WS 2008/2009 / WS 2010/2011; ³ 2007 / 2009; ⁴ Stichtage 1.12.2008 / 1.12.2010; ⁵ 2008 / 2010

*) ergänzt durch TUD

Die Daten der Ausgangslage können aufgrund von Nachmeldungen oder Korrekturen kleine Abweichungen im Vergleich zur Stellungnahme aufweisen



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaften und Mathematik (NAT) ¹										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [Stand erster Bericht, 2007/2008]				Aktuelle Situation [Stand Zwischenbericht, 2009/2010]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ²	2.353	1.260	65,1%	34,9%	2.923	1.525	65,7%	34,3%	65%	35%
Anzahl Absolventen/innen im Jahr ^{*) 3}	200	117	63,1%	36,9%	287	130	68,8%	31,2%	65%	35%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	69	29	70,4%	29,6%	72	31	69,9%	30,1%	65%	35%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	377	186	67,0%	33,0%	426	205	67,5%	32,5%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	4	1	80,0%	20,0%	4	0	100,0%	0,0%		
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁵	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%		
Professuren insgesamt ^{*) 4}	90	8	91,8%	8,2%	96	7	93,2%	6,8%	90%	10%
Juniorprofessuren ⁴	5	2	71,4%	28,6%	2	1	66,7%	33,3%		
Professuren C3/W2 ⁴	35	2	94,6%	5,4%	40	2	95,2%	4,8%		
Professuren C4/W3 ⁴	50	4	92,6%	7,4%	55	4	93,2%	6,8%		
Leitungspositionen der Fachbereiche ⁴	14	1	93,3%	6,7%	14	3	82,4%	17,6%	76%	12%

¹ Fachbereich 4 (Mathematik), FB 5 (Physik), FB 7 (Chemie), FB 10 (Biologie), FB 11 (Material- und Geowissenschaften)

² WS 2008/2009 / WS 2010/2011; ³ 2007 / 2009; ⁴ Stichtage 1.12.2008 / 1.12.2010; ⁵ 2008 / 2010

*) ergänzt durch TUD

Die Daten der Ausgangslage können aufgrund von Nachmeldungen oder Korrekturen kleine Abweichungen im Vergleich zur Stellungnahme aufweisen



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Sozial- und Geisteswissenschaften (GEIST) ¹										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [Stand erster Bericht, 2007/2008]				Aktuelle Situation [Stand Zwischenbericht, 2009/2010]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ²	1.586	2.236	41,5%	58,5%	1.978	2.632	42,9%	57,1%	45%	55%
Anzahl Absolventen/innen im Jahr ^{*) 3}	52	137	27,5%	72,5%	119	216	35,5%	64,5%	45%	55%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	12	13	48,0%	52,0%	6	10	37,5%	62,5%	45%	55%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	47	51	48,0%	52,0%	66	78	45,8%	54,2%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	1	50,0%	50,0%	4	2	66,7%	33,3%		
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁵	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%		
Professuren insgesamt ^{*) 4}	27	13	67,5%	32,5%	28	9	75,7%	24,3%	68%	32%
Juniorprofessuren ⁴	1	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%		
Professuren C3/W2 ⁴	12	10	54,5%	45,5%	12	5	70,6%	29,4%		
Professuren C4/W3 ⁴	14	3	82,4%	17,6%	16	4	80,0%	20,0%		
Leitungspositionen der Fachbereiche ⁴	5	1	83,3%	16,7%	7	1	87,5%	12,5%	63%	38%

¹ Fachbereich 2 (Gesellschafts- und Geschichtswissenschaft), FB 3 (Humanwissenschaften)

² WS 2008/2009 / WS 2010/2011; ³ 2007 / 2009; ⁴ Stichtage 1.12.2008 / 1.12.2010; ⁵ 2008 / 2010

*) ergänzt durch TUD

Die Daten der Ausgangslage können aufgrund von Nachmeldungen oder Korrekturen kleine Abweichungen im Vergleich zur Stellungnahme aufweisen