

## Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Die Technische Universität Ilmenau ist die einzige technische Universität des Landes Thüringen und steht für eine lange Tradition in der Ausbildung von Ingenieur/innen der Elektrotechnik und des Maschinenbaus. Heute umfasst ihr Profil Technik, Naturwissenschaft, Wirtschaft und Medien. Fünf Fakultäten der Universität bieten den derzeit ca. 6.400 Studierenden ein zukunftsweisendes interdisziplinäres Programm von Bachelor- und Masterstudiengängen entsprechend des oben genannten Profils an.

Entsprechend diesem vor allem technisch geprägten Profil betrug der Studentinnenanteil in den vergangenen Jahren ca. 27% und verteilte sich sehr ungleichmäßig auf die einzelnen Fächergruppen.

### A) STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

An der TU Ilmenau ist das Thema Chancengleichheit integraler Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung. Diese beinhaltet sowohl die Beachtung der Prinzipien des Gender Mainstreaming in allen Prozessen des universitären Lebens als auch die gezielte Frauenförderung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Durch die Integration des Themas in den Mittelverteilungs- und Anreizsystemen werden die Fakultäten und zentralen Einrichtungen kontinuierlich dazu angehalten, ihre Bemühungen auf dem Gebiet der Gleichstellung weiter zu intensivieren. Die schon 1994 erstmalig durch den Akademischen Senat verabschiedeten und 2004 überarbeiteten „Richtlinien zur Gleichstellung von Frau und Mann“ bilden den strukturellen Rahmen für den gültigen Frauenförderplan und das Gleichstellungskonzept der TU Ilmenau.

In dem 2010 vom Akademischen Senat der TU Ilmenau einstimmig verabschiedeten Leitbild der TU Ilmenau heißt es:

*„Die Technische Universität Ilmenau setzt sich für umfassende Chancengleichheit und für ein günstiges soziales und kulturelles Umfeld ein.*

*Sie steht für die Vision einer Weltfamilie im Sinne eines friedvollen, solidarischen und kollegialen Miteinanders und der Achtung aller Menschen unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrem religiösen Bekenntnis sowie ihrer sexuellen Orientierung.*

*Dem Leitgedanken einer Campus-Familie folgend, bekennt sich die Universität zu ihrer besonderen Verantwortung gegenüber allen Universitätsmitgliedern und Universitätsangehörigen.*

*Die Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf, die Schaffung gesundheitserhaltender und -fördernder Studien- und Arbeitsbedingungen sowie gelebte Internationalität sind grundlegende Bestandteile der Universitätskultur.*

*Die vertrauensvolle Kommunikation zwischen und in allen Gruppen der Universität wird ebenso als wichtiger Teil eben dieser Kultur verstanden.“*

Diesem Leitgedanken fühlt sich die Universität in allen Handlungsebenen verpflichtet.

Bereits im Oktober 2006 wurde der TU Ilmenau als erster Hochschule in Thüringen das Total E-Quality Prädikat verliehen. Aufgrund einer kontinuierlichen Fortführung und weiteren Intensivierung der Gleichstellungspolitik konnte die TU Ilmenau das Prädikat 2009 erfolgreich verteidigen.

Mit ihrem durch den Akademischen Senat einstimmig beschlossenen Gleichstellungskonzept hat sich die TU Ilmenau erfolgreich am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beteiligt. Auch wenn finanziell nicht vom Programm profitiert wurde, da im entsprechenden Zeitraum keine Professorin an der TU Ilmenau berufen werden konnte, wird ein großer Teil der darin beschlossenen Maßnahmen durch Haushalts- oder Drittmittel der Universität umgesetzt. Im Gleichstellungskonzept sind die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen detailliert festgelegt.

## **1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen**

Verbindliche Regelungen zur Umsetzung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen wurden im Thüringer Hochschulgesetz getroffen. Darüber hinaus hat die TU Ilmenau in ihrer am 8. April 2008 durch den Akademischen Senat beschlossenen Grundordnung weiterreichende Festlegungen getroffen, auf die im Folgenden eingegangen wird.

### **1.1 Verankerung auf Leitungsebene**

In §7 Absatz 3 der Grundordnung heißt es:

*„Zur Vorbereitung von Entscheidungen und Entscheidungsprozessen setzt sich das Präsidium mit den Dekanen, dem studentischen Konsul und der Gleichstellungsbeauftragten ins Benehmen.“*

In den monatlich stattfindenden Beratungen des Präsidiums/Rektorates mit den Dekanen hat die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit, von Beginn an verschiedene Diskussionsprozesse zu begleiten sowie an Beschlussvorlagen mitzuwirken.

Der Rektor ist in der Hochschulleitung für das Thema Gleichstellung verantwortlich. Bei ihm angesiedelt ist auch die Stabsstelle „Campus Familie“ (siehe auch 1.4). Die Initiative „Campus-Familie“ wurde 2008 unter maßgeblicher Mitwirkung des Gleichstellungsrates durch den Rektor initiiert. Sie betrachtet den Gedanken einer „Campus-Familie“ und die Vision einer Weltfamilie im Kontext zur Lehr- und Forschungsstrategie und möchte ihn in einer gelebten Universitätskultur umsetzen. Die Mitglieder der Steuerungsgruppe zur Initiative sind Personen, die Schnittstellenpositionen innehaben und als Multiplikatoren das Anliegen der „Campus-Familie“ in die Strukturen der TU Ilmenau einbringen. Auch die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Steuerungsgruppe. Zu den Schwerpunkten der Initiative zählen die Themen:

- Familienfreundliche Universität
- Gesundheitsfördernde Universität
- Campus Familie International.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist entsprechend § 13 Absatz 2 der Grundordnung der TU Ilmenau stimmberechtigtes Mitglied des Akademischen Senats. Das Stimmrecht der Gleichstellungs-

beauftragten im Senat ist nicht an allen Thüringer Hochschulen durchgesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte der TU Ilmenau wird auch zu allen Beratungen der verschiedenen Senatsausschüsse eingeladen und kann so direkt an der Vorbereitung von Beschlussvorlagen mitarbeiten. Zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gibt es seit Beginn der 90er Jahre einen Gleichstellungsbeirat. Ihm gehören die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, vier Mitarbeiter/innen der Verwaltung bzw. der Betriebseinheiten sowie drei Studierende an. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sind entsprechend §18 Absatz 2 der Grundordnung beratende Mitglieder der Fakultätsräte.

Die Paragraphen 24 und 25 der Grundordnung regeln die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Gleichstellungsbeirats. Unter anderem ist das Vorhalten einer halben Stelle für die Ausübung des Amtes des Gleichstellungsbeauftragten verbindlich festgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte der TU Ilmenau verfügt über ein eigenes Büro, einen jährlichen Haushalt von ca. 12.000 Euro und wird durch eine Referentin (0,5 MA-Stelle, E9) in ihrer Arbeit unterstützt.

## **1.2 Beteiligung der Fakultäten**

In den Diskussionsprozess zur Erstellung des Gleichstellungskonzeptes der TU Ilmenau sowie der Berichte im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards waren die Fakultäten bei den monatlich stattfindenden Beratungen mit dem Rektorat sowie durch entsprechenden Senatsbeschlüsse einbezogen. Die Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten haben die Unterlagen im Gleichstellungsrat gemeinsam vorbereitet. Im vergangenen Jahr fanden an fast allen Fakultäten Gespräche zwischen den Professor/innen und den Gleichstellungsbeauftragten statt, in denen die Ziele auf dem Gebiet der Gleichstellung erläutert und Maßnahmen gemeinsam abgeleitet worden.

Der Stand der Umsetzung ist an den Fakultäten noch sehr unterschiedlich. Die ingenieurwissenschaftlich geprägten Fakultäten konzentrieren ihre Gleichstellungsmaßnahmen besonders auf die Unterstützung von Veranstaltungen zur Gewinnung von Studentinnen für naturwissenschaftlich-technische Studienrichtungen, auf die unter Abschnitt B näher eingegangen wird. Außerdem werden die Promovendinnen in ihrer wissenschaftlichen Qualifikation durch verschiedenste Maßnahmen unterstützt.

In den vergangenen zwei Jahren ist es gelungen, Genderforschungsprojekte an der TU Ilmenau zu initiieren. Daran waren bisher drei der fünf Fakultäten der TU Ilmenau beteiligt. Als Anschubfinanzierung wurden zur Unterstützung der beteiligten Wissenschaftler/innen durch die Universitätsleitung ca. 45.000 Euro pro Jahr zur Verfügung gestellt.

Themen der Forschungsprojekte waren bzw. sind:

- Entwicklung zielgruppenorientierter Medienmodule zur Vermittlung von Gender-Kompetenz an die Studierenden der TU Ilmenau
- Genderspezifische Unterschiede bei der Nutzung technischer Innovationen
- Gehirn-Sprache-Geschlecht: Einfluss des Geschlechts auf neuronale Synchronisationsprozesse während der Sprachverarbeitung
- Work-Life-Balance bei Frauen in der IT-Unternehmensberatung – Status und Lösungsansätze

Aus diesen Projekten sind einige Publikationen bzw. nationale und internationale Kooperationen entstanden. Diese Fördermaßnahme soll deshalb auch in den kommenden Jahren fortgesetzt werden.

Die Fakultäten engagieren sich jedoch auch dabei, die Lehrveranstaltungen gendergerechter zu gestalten. Hier erfolgt die Zusammenarbeit mit dem **thüringenweiten Projekt „Gender in der akademischen Lehre“** ([www.genial-in-thueringen.de](http://www.genial-in-thueringen.de)). Das Projekt wird organisatorisch durch die Gleichstellungsbeauftragte der TU Ilmenau, wissenschaftlich durch Frau Univ.-Prof. Dr. phil. habil. Nicola Döring (Fachgebiet Medienkonzeption/Medienpsychologie) geleitet. Das Projekt wird im Zeitraum von 2009 bis 2012 durch das Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur im Umfang von ca. 270.000 Euro pro Jahr finanziert. An allen beteiligten Hochschulen (alle Fachhochschulen des Landes sowie die Bauhaus-Universität Weimar und die Universität Erfurt) bearbeiten wissenschaftliche Mitarbeiterinnen die anspruchsvolle Aufgabenstellung. Im Rahmen des Projekts GenialL werden in Ilmenau seit dem Wintersemester 2007/08 (bis 2009 gefördert aus Haushaltsmitteln der TU Ilmenau) in ausgewählten Lehrveranstaltungen konkrete Gender-Inhalte erarbeitet und erprobt. Im Ergebnis soll eine Gender-Toolbox entstehen, die praxistaugliche Werkzeuge für gendersensible Lehre enthält. Darüber hinaus wird ein Online-Modul zu Gender und Diversity für Studierende entwickelt, das dann dauerhaft im Studium Generale einsetzbar ist. Weiterbildungsveranstaltungen sowie eine thüringenweite Studierendenbefragung sind weitere in 2011 anstehende Aktivitäten des Projekts GenialL. Es erfolgt eine Analyse der Modulbeschreibungen und Informationsunterlagen unter Genderaspekten, die gemeinsam mit den Verantwortlichen ausgewertet wird.

Die wissenschaftlichen Ergebnisse fließen auch in die Konzeption eines Zentrums für Bildung an der TU Ilmenau, die Erstellung neuer Lehrkonzepte und die Entwicklung neuer Lehr- und Lernmethoden ein. Die Evaluation und Begleitung verschiedener Lehrveranstaltungen im Rahmen des Projektes unterstützen Lehrende aus allen Fakultäten der TU Ilmenau, bereitwillig beteiligen sie sich auch an den Diskussionen zur Entwicklung gendergerechter Angebote. An der Fakultät für Maschinenbau wurden zu diesem Zweck auch Mittel für studentische Hilfskräfte eingesetzt.

In den Fakultäten werden alle zwei Jahre Frauenförderpläne erstellt, die eine Bestandsanalyse der umgesetzten Maßnahmen auf dem Gebiet der Gleichstellung ebenso enthalten wie die Formulierung neuer Ziele mit den entsprechenden Verantwortlichkeiten.

Das Thema Gleichstellung soll nach Beschluss des Akademischen Senats auch Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Fakultäten und der Universitätsleitung sein. Im Moment liegt der Schwerpunkt darauf, bei der Verteilung der Sachmittel auf die Fakultäten den Anteil von Wissenschaftlerinnen besonders zu wichten. Um jedoch die gestellten quantitativen Ziele des Frauenanteils in den einzelnen Qualifikationsstufen zu erreichen, müsste darauf in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen stärker und verbindlicher eingegangen werden.

### **1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträger/innen**

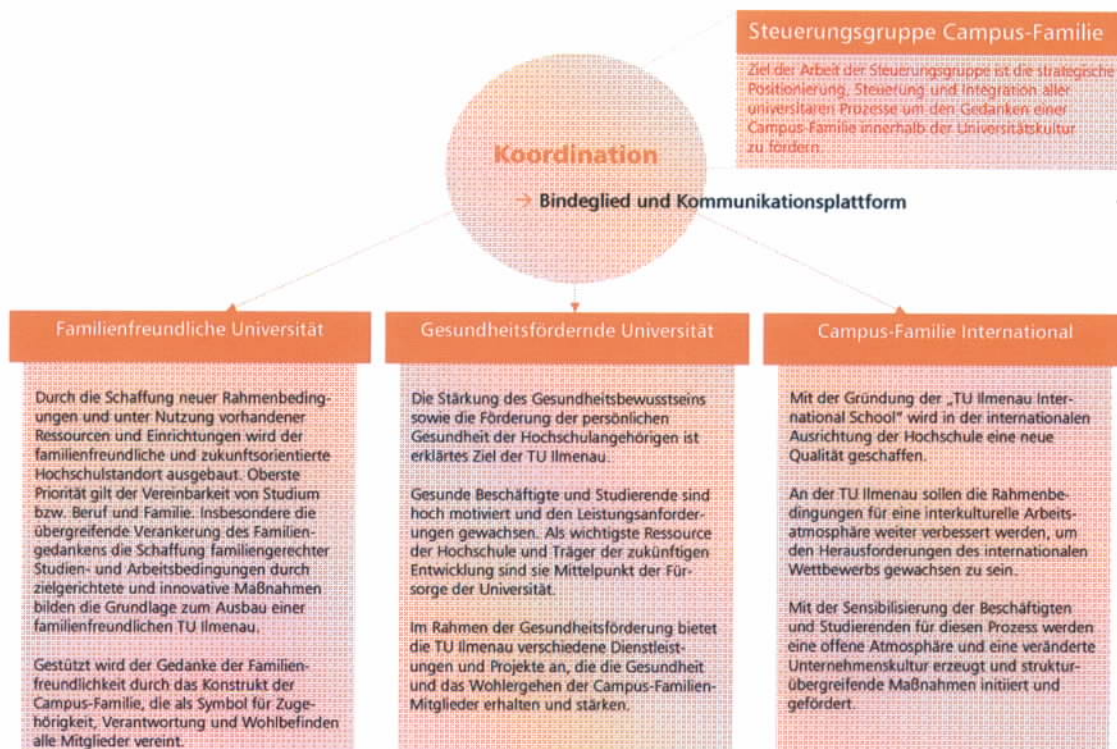
Durch die starke Konzentration der TU Ilmenau auf naturwissenschaftlich-technische Studienangebote und Forschungsschwerpunkte war die Kompetenz auf der Bearbeitung wissenschaftlicher

Fragestellungen auf dem Gebiet der Genderforschung und der Umsetzung praktischer Genderangebote vor allem auf das Institut für Medien- und Kommunikationswissenschaften sowie das Gleichstellungsbüro konzentriert. Die oben geschilderten Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Fakultäten zeigen jedoch, dass der Kreis der potenziellen Kompetenzträger/innenschnittweise erweitert und ausgebaut wird.

Innerhalb Thüringens findet die Vernetzung vor allem im Rahmen der Projekte „Gender in der Akademischen Lehre“ (GeniaL), der „Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen“ (Thüko) sowie der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten statt. Gemeinsam werden dabei wissenschaftliche Konferenzen (z.B. Tagung „Hochschullehre neu denken – Vielfalt als Chance nutzen“ des Projektes GeniaL am 2./3. Dezember 2010 an der TU Ilmenau), Weiterbildungsveranstaltungen für Hochschulleitungen (Gendertraining mit dem Genderzentrum der Universität Augsburg im Juli 2009) und Veranstaltungen der Thüko organisiert und durchgeführt. Im Rahmen einer Veranstaltungsreihe des Gleichstellungsrates finden Vorträge mit Kompetenzträger/innen anderer Einrichtungen statt, z.B. Podiumsdiskussion im Rahmen der Woche gegen Diskriminierung „Benachteiligte Jungen-Benachteiligte Mädchen“ in Kooperation mit dem Studierendenrat und Vortrag „Selbstwahrnehmung - Ingenieurstudium - Geschlechterrollen“ von Frau Dr. Andrea Wolfram RWTH Aachen. Durch das Wirken der Gleichstellungsbeauftragten der TU Ilmenau als langjährige Sprecherin der LaKoG Thüringen leistet die TU Ilmenau den Hauptteil der oben dargestellten Netzwerkarbeit.

### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Durch die strukturelle Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Mitglieder des Gleichstellungsrates in die verschiedenen Gremien der TU Ilmenau erfolgt schon zu Beginn der Entwicklung unterschiedlicher Maßnahmen in der Organisationsentwicklung die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Unterstützt wird diese Arbeit durch die Steuerungsgruppe Campus Familie, die mit ihren verschiedenen Aufgabengebieten neue Maßnahmen z.B. auf den Gebieten



des Führungskräftetrainings, der internen Kommunikation, der Gesundheitsförderung oder des Konfliktmanagements anschiebt bzw. begleitet. In der folgenden Abbildung sind die Schwerpunkte der Arbeit dargestellt.

Eine enge Zusammenarbeit erfolgt auch mit der Gruppe der Qualitätsmanagementbeauftragten der Universität, Gleichstellungsmaßnahmen sind integraler Bestandteil des Qualitätsmanagements. Auf das gendergerechte Monitoring wird unter Punkt 2 näher eingegangen.

## **2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation**

An der TU Ilmenau werden die meisten Daten genderspezifisch erfasst. Dazu gehören:

- Studierende, entsprechend aufgeteilt nach Fächergruppen
- Beschäftigte, aufgeteilt nach Finanzierungsart (Haushalt oder Drittmittel) und Umfang der Beschäftigung
- Professuren
- Studienabschlüsse
- Promotionen
- Habilitationen
- Lehrbelastung des wissenschaftlichen Personals

Diese Daten werden der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Gruppe der Qualitätsmanagementbeauftragten regelmäßig zur Auswertung aufbereitet und zum Teil im Intranet veröffentlicht. Eine Diskussion zu den erzielten Ergebnissen mit den Mitgliedern des Akademischen Senats sowie der Universitätsleitung findet besonders im Rahmen der Verabschiedung der Frauenförderpläne oder bei der Vorstellung des Tätigkeitsberichtes der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Senat statt. Dieser Tätigkeitsbericht wird auf den Internetseiten des Gleichstellungsrates veröffentlicht. Regelmäßig erfolgt eine Berichterstattung über gleichstellungspolitische Aktivitäten in der Hochschulzeitung.

Konsequenzen bezüglich besonderer Erfolge oder auch Defizite bei diesen Angaben werden zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abgeleitet, das soll im kommenden Jahr besonders hinsichtlich der Verabschiedung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen erfolgen.

## **3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

Als relativ kleine Technische Universität in einer Stadt mit ca. 27.000 Einwohner/innen ist es für die Gewinnung von hochqualifizierten Fachkräften und Studierenden besonders wichtig, die Attraktivität des Studien- und Arbeitsortes Ilmenau weiter auszubauen. Hier gibt es enge Kooperation zwischen der Stadt Ilmenau und der Technischen Universität, die sich in unterschiedlichen Aktivitäten äußert. Besonders auf dem Gebiet der Kinderbetreuung existieren in Ilmenau vielfältige Angebote, die durch Maßnahmen der TU Ilmenau weiter ausgebaut werden.

### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

In Abstimmung mit dem Gleichstellungsrat wurden zwischen dem Personalrat und der Leitung der TU Ilmenau Dienstvereinbarungen abgeschlossen, die flexible Arbeitszeitmodelle und eine familienfreundliche Arbeitsorganisation maßgeblich unterstützen:

#### 1. Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit (2008)

*Die Dienstvereinbarung entwickelt die bisher geltenden Arbeitszeitregelungen fort und soll unter Berücksichtigung der dienstlichen Abläufe und Erfordernisse ein Instrument für die weitgehend selbständige und eigenverantwortliche Gestaltung der Arbeits- und Dienstzeit geben. Durch aktives Zeitmanagement können insbesondere mit der gleitenden Arbeitszeit dienstliche Notwendigkeiten und individuelle Bedürfnisse einander angepasst werden. Diese Dienstvereinbarung gibt den Beschäftigten mehr persönliche Freiheit und eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit.*

#### 2. Vereinbarung zur alternierenden Tele- und Heimarbeit (2009)

*Die Technische Universität Ilmenau und die beteiligten Vereinbarungspartner verfolgen das Ziel, eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im Interesse der Dienststelle als auch der Beschäftigten sinnvoll zu gestalten. Mit den nachfolgenden Regelungen zur alternierenden Tele- und Heimarbeit werden zusätzliche Alternativen zu bestehenden Formen der Arbeitsorganisation geschaffen, die vorrangig unter der Berücksichtigung von familienpolitischen und gesundheitlichen Aspekten Anwendung finden sollen. Damit erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Weiterhin kann schwerbehinderten Menschen die Integration in das Berufsleben erleichtert werden. Bei längerer Abwesenheit von Beschäftigten ist eine bessere Wiedereingliederung oder eine vorzeitige Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit realisierbar. Diese Vereinbarung reiht sich in die Maßnahmen der TU Ilmenau zur Umsetzung der Initiative „Familienfreundliche Universität“ und damit der Campus-Familie, als Symbol für Zugehörigkeit, Verantwortung und Wohlbefinden aller Mitglieder ein. Die mit der alternierenden Tele- und Heimarbeit verbundene Arbeitsflexibilität und die höhere Selbstverantwortung der Beschäftigten bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit sollen die Motivation steigern und sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit, -qualität und -produktivität auswirken.*

Diese Dienstvereinbarung wurde auch durch die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung der TU Ilmenau unterzeichnet.

Beide Dienstvereinbarungen bilden gemeinsam mit den „Richtlinien zur Gleichstellung von Frau und Mann“ (2004) den strukturellen Rahmen zur Umsetzung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle. Sollten in der täglichen Arbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen bei der Umsetzung Konflikte auftreten, sind der Personal- und der Gleichstellungsrat sowie die Koordinatorin der Campus-Familie erste Anlaufstellen zur Konfliktbewältigung.

Die Konzeption zum Aufbau eines integrierten Systems zur Konfliktprävention, -erkennung und -lösung im Rahmen der Initiative Campus-Familie wird gegenwärtig in der Universitätsleitung diskutiert. Es integriert die Erfahrungen und Angebote der bereits an der Universität etablierten

Beratungsstellen- und Interessenvertretungen. Die Mediation als neues Instrument der Konfliktlösung wurde ebenfalls an der TU Ilmenau bereits eingeführt und ist weiterer Bestandteil des Projekts. Zwei ausgebildete Mediatorinnen sowie ein Pool an externen Berater/innen, auch im interkulturellen Kontext, stehen zur Verfügung.

In den nächsten Monaten soll die Konzeption in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen sowie den Studierenden vorgestellt, breit diskutiert und entsprechend den Bedürfnissen ergänzt werden. Neben der Bündelung von Kompetenzen ist auch ein bedarfsorientiertes Angebot für Fortbildung vorgesehen.

In der Vereinbarung über das Verfahren zur Besetzung von Stellen an der TU Ilmenau zwischen der Technischen Universität Ilmenau, dem Personalrat, dem Gleichstellungsrat und der Schwerbehindertenvertretung der Technischen Universität Ilmenau (2008) sind Regelungen zur Besetzung von Stellen in Teilzeit verbindlich festgelegt.

Erklärtes Ziel der TU Ilmenau ist es, wichtige Lehrveranstaltungen und Beratungen in der Zeit von 8:00 – 17:00 Uhr durchzuführen. Da dieses Ziel nicht immer erreichbar ist, unterstützen flexible Kinderbetreuungsangebote die Angehörigen der Universität mit Kindern.

### **3.2 Kinderbetreuungsangebote**

Die Stadt Ilmenau bietet in ihren Kindertagesstätten ausreichend Plätze zur Betreuung von Kindern ab dem 1. Lebensjahr. Da an den Grundschulen der Stadt eine Hortbetreuung an den Nachmittagen angeschlossen ist, können die Kinder bis zum 10. Lebensjahr ganztägig betreut werden.

In der Kindertagesstätte „Studentenflöhe“ des Studentenwerks Thüringen auf dem Campus der Universität können die Kinder auch schon ab den ersten Lebensmonaten aufgenommen werden. Über mobile Betreuungsangebote in der Stadt Ilmenau wird dieses Betreuungsangebot unterstützt.

Im Oktober 2007 startete die TU Ilmenau in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Thüringen, der Stadt Ilmenau und dem Stadtverband der Arbeiterwohlfahrt die Initiative „Familienfreundliche Hochschule“. Ziel der Initiative sind eine noch bessere Beratung der Universitätsangehörigen zu allen Fragen bezüglich Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie sowie die Schaffung der Möglichkeit bedarfsgerechter Öffnungszeiten einiger Kindertagesstätten. Die Kindertagesstätte des Studentenwerks und der Arbeiterwohlfahrt „Käthe Kollwitz“ bieten seit 1. Oktober 2007 verlängerte Öffnungszeiten bis 21:00 Uhr vor allem für Angehörige der TU Ilmenau an. Damit wird sowohl den Vorlesungszeiten als auch dem Wissenschaftsbetrieb Rechnung getragen.

Außerdem wurde in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Thüringen das Campus-Familienbüro der TU Ilmenau eingerichtet. Die Serviceeinrichtung umfasst flexible Kinderbetreuung, Kurs- und Gruppenangebote rund um Schwangerschaft und Geburt sowie spezielle Kursangebote für Studierende und Mitarbeiter/innen mit Kindern. Zudem werden nützliche Infos und die Allgemeine Sozialberatung des Studentenwerkes Thüringen bereitgestellt.



Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu untermauern, hat die TU Ilmenau Rahmenbedingungen geschaffen, die studierenden Eltern den Alltag zwischen Kind und Uni erleichtern sollen. Studierende mit Kind haben die Möglichkeit, Sonderstudienpläne in Anspruch zu nehmen und in begründeten Fällen Urlaubssemester zu beantragen. Außerdem können bei anstehenden Prüfungen Sonderregelungen getroffen werden. Ansprechpartner/innen für die Studierenden sind neben dem Campus-Familien-Büro die Prüfungsämter der Fakultäten sowie die Studierendenberatung.

In den Schulferien werden in Kooperation zwischen der Campus-Familie und dem im Gleichstellungsbüro angesiedelten Schülerlabor der TU Ilmenau Freizeiten für Kinder und Enkel der Angehörigen der TU Ilmenau angeboten, die regelmäßig nachgefragt werden.

### **3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen**

Die in den letzten beiden Punkten dargestellten Maßnahmen tragen maßgeblich zur Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen bei.

Mit finanzieller Unterstützung durch die Universitätsleitung in Höhe von ca. 5.000 Euro pro Jahr ist es möglich, über den Gleichstellungsrat verschiedene Formen der Unterstützung von Wissenschaftler/innen nach Familienpause oder zum Abschluss ihres Qualifikationsvorhabens anzubieten:

#### **1. Wiedereinstiegsstipendium**

*Diese Förderung ist für Frauen und Männer möglich, die ihr wissenschaftliches Qualifikationsvorhaben aus familiären Gründen unterbrechen mussten und nach der Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. anderer Familienpausen Anschluss an die aktuelle Forschung anstreben, um das begonnene Verfahren fortsetzen zu können. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind nur dann antragsberechtigt, wenn sie die Elternzeit bzw. die Familienpausen im Umfang von mind. 12 Monaten in Anspruch genommen haben.*

#### **2. Promotionsabschlussstipendium**

*Diese Förderung erhalten Wissenschaftlerinnen für max. 3 Monate mit einem Stipendium, wenn ein positives Gutachten des betreuenden Hochschullehrers/der betreuenden Hochschullehrerin zum zeitnahen Abschluss des Promotionsvorhabens vorliegt.*

#### **3. Kontaktstipendium**

*Diese Stipendien können von Wissenschaftlerinnen mit Qualifikationsabsicht in Anspruch genommen werden, wenn sie aufgrund einer längeren Familienpause oder Arbeitslosigkeit den Anschluss an das Fachgebiet verloren haben bzw. sich wissenschaftlich neu orientieren möchten. Voraussetzung für eine Förderung ist ein positives Gutachten eines verantwortlichen Hochschullehrers / einer verantwortlichen Hochschullehrerin. Eine In-Aussicht-Stellung zur späteren Aufnahme einer wissenschaftlichen Tätigkeit im Fachgebiet ist erwünscht.*

Mit diesen Stipendien konnten in den vergangenen Jahren mehrere Wissenschaftlerinnen unterstützt und zu einem erfolgreichen Abschluss ihrer Qualifikationsvorhaben geführt werden.

Bei der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte gewinnt das Thema Dual Career auch an der TU Ilmenau an Bedeutung. Alle bisher an die Universitätsleitung herangetragenen Bitten um Unterstützung konnten in den vergangenen Jahren individuell gelöst werden. Aus diesem Grund sowie aufgrund der relativ kleinen Größe unserer Universität war die Einrichtung eines Dual Career Zentrums bis jetzt noch nicht notwendig.

#### **4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

An der TU Ilmenau wurde 2008 eine Dienstvereinbarung für das Verfahren zur Besetzung von Stellen zwischen Personalrat, Universitätsleitung, Gleichstellungsrat und Schwerbehindertenvertretung unterzeichnet. In ihr werden Regelungen zur Sicherung einer einheitlichen Verfahrensweise bei der Besetzung von Stellen an der TU Ilmenau getroffen.

Diese sollen sichern, dass Stellen an der TU Ilmenau ausschließlich nach der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung besetzt werden. Bei der Stellenbesetzung ist großer Wert auf die Verwirklichung der Chancengleichheit zu legen. Ebenso ist auf die Förderung Schwerbehinderter Rücksicht zu nehmen. Benachteiligungen sind zu vermeiden.

Diese Dienstvereinbarung hat sich sehr bewährt, nur in seltenen Fällen traten Konflikte zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Vorgesetzten auf.

Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungskommissionen ist in der durch den Akademischen Senat 2007 verabschiedeten Berufsordnung ebenso klar geregelt, wie die Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen und Gutachterinnen in den Kommissionen sowie die Behandlung der Bewerbungen von Frauen.

## **B) PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS**

### **1. Personal und die Verteilung von Ressourcen**

#### **1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung**

Die TU Ilmenau ist seit vielen Jahren vorbildlich in ihren Bemühungen, den Studentinnenanteil in den naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen zu erhöhen. Das bekannteste Projekt ist dabei die „Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen“ (Thüko), das an der TU Ilmenau angesiedelt ist. Das Projekt wurde 1996 von den Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Hochschulen initiiert, es wird durch das Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur finanziert. Die TU Ilmenau stellt die Infrastruktur bereit. Über Kooperationsvereinbarungen zwischen der Thüko und den Leitungen der beteiligten Hochschulen (alle Thüringer Fachhochschulen sowie die Bauhaus-Universität Weimar und die FSU Jena) werden die gemeinsamen Maßnahmen abgestimmt und koordiniert. Zentrales Anliegen des Projektes ist es, das Interesse junger Frauen und Mädchen für ein Studium der Natur- oder Ingenieurwissenschaften zu stärken, ihnen verschiedene Hilfestellungen auf dem Weg dorthin anzubieten und sie für den Umgang mit Naturwissenschaft und

Technik zu begeistern. Unter diesem Fokus entwickelte die ThüKo NWT die öffentlichkeitswirksame Strategie „Junge Frauen studieren erfolgreich MINT in Thüringen“ und band hier die Kooperationspartner/innen mit ein, um das Konzept gemeinsam zu denken und zu tragen. Die Tätigkeitsfelder der Thüko bestehen u.a. in:

- Organisation und Durchführung studienorientierender Veranstaltungen an den Hochschulen
- Erstellung von Publikationen (Zeitschrift StehAufMädchen, Imagebroschüre „Junge Frauen studieren erfolgreich in Thüringen“ usw.)
- Weiterbildungen an den beteiligten Partnereinrichtungen zur Vorbereitung und Durchführung gendersensibler Veranstaltungen für Schülerinnen, Zusammenfassung der wichtigsten Punkte in einer entsprechenden Handreichung
- Vertretung des Anliegens bei Hochschulinformationstagen, Studienmessen, bundesweiten Tagungen; Organisation und Durchführung der Netzwerktreffen mit den beteiligten Partnereinrichtungen
- Pflege und Überarbeitung der Internetseite [www.thueko.de](http://www.thueko.de)
- Betreuung des Schülerinnen-Mentorings
- Erstellung einer Rubrik „Rollen Vorbilder“ im Internet, in der Studentinnen, Absolventinnen oder Wissenschaftlerinnen aller beteiligten Hochschulen porträtiert werden
- Koordination der Aktivitäten zum Girls Day der Thüringer Hochschulen
- Netzwerkpflge zu den Thüringer Gymnasien.

Am 29. August 2009 wurde die ThüKo NWT als einzige Thüringer Initiative feierlich in den Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm mach MINT“ aufgenommen. Der Rektor der TU Ilmenau und die Gleichstellungsbeauftragte vertraten das Projekt bei der Aufnahmezeremonie.

Als neues Angebot entwickelte die Thüko 2009 das Angebot „Campus Thüringen Tour“. Bis zu 25 Schülerinnen erhalten dabei die Gelegenheit, acht Thüringer Hochschulen mit ihren Angeboten naturwissenschaftlich-technischer Studienrichtungen innerhalb einer Woche kennen zu lernen. Dieses Angebot wurde inzwischen dreimal erfolgreich umgesetzt und von den Schülerinnen aus Thüringen sowie der angrenzenden Bundesländer begeistert angenommen. Mit finanzieller Unterstützung des TMBWK soll diese Maßnahme weiter fortgesetzt werden.

Im Jahr 2010 beteiligte sich die Thüko am tasteMINT-Wettbewerb des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall und konnte als eine von zehn Hochschulen das Preisgeld in Höhe von 3.000 Euro erringen. Gegenwärtig erfolgt eine Absprache innerhalb des Netzwerkes zur Ausgestaltung des tasteMINT-Angebotes.

An der TU Ilmenau organisiert die Thüko in jedem Jahr die Sommeruniversität für Schülerinnen und koordiniert die Maßnahmen zum Girls Day.

Im Gleichstellungsbüro sind gegenwärtig zwei weitere Projekte auf dem Gebiet der Studien- und Berufsorientierung angesiedelt (Skating und MIN.Th), die gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern, aber auch Lehrkräften und Eltern u.a. Module zu Geschlechterrollen und geschlechtstypischen Berufs- und Studienrichtungen erarbeiten.

Auf Initiative des Gleichstellungsbüros wurde 2007 offiziell ein „Schülerlabor“ eingeweiht und bietet seitdem Schülerinnen und Schülern vielfältige Möglichkeiten, Naturwissenschaft und Technik zu erfahren und zu begreifen.

Dort finden einmal in der Woche Arbeitsgemeinschaften mit Jungen und Mädchen der 5. und 6. Klassen aus den Gymnasien der Region statt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es sinnvoll ist, geschlechtshomogene Arbeitsgruppen anzubieten. In einfachen Experimenten können die Schülerinnen und Schüler naturwissenschaftliche und technische Zusammenhänge handlungsorientiert erleben, ergründen und begreifen. Es werden Alltagsphänomene hinterfragt und ergründet. Zudem können die Schülerinnen und Schüler bei den verschiedenen handwerklichen Tätigkeiten, wie z.B. Löten, Sägen, Schrauben ihre Kompetenzen vertiefen und neue Fähigkeiten erlangen.

Insgesamt stehen dem Schülerlabor zahlreiche Materialien zur Verfügung, z.B. aus den Bereichen Elektronik, Optik, Magnetismus, Chemie oder Physik. Die Arbeit des Labors zielt dabei darauf, eigene Erfahrungen in technischen und naturwissenschaftlichen Zusammenhängen zu ermöglichen sowie Interesse und Motivation für die Auseinandersetzung mit technischen Fragestellungen zu erzeugen. Das Schülerlabor wird finanziell aus Mitteln des Sonderforschungsbereiches 622 „Nanopositionier- und Nanomessmaschinen“ unterstützt, einzelne Versuche wurden auf die Themenstellungen des SFB zugeschnitten.

Aber auch das DFG-Graduiertenkolleg „International Graduate School on Mobile Communications“ beteiligt sich an den Aktivitäten zur Gewinnung von Studentinnen in den technischen Studienrichtungen. Es führte 2010 erstmalig ein „International Multicopter Girls Camp“ durch, das auch in den nächsten Jahren seine Fortsetzung finden soll.

An der TU Ilmenau ist das bisher einzige Roberta Regionalzentrum angesiedelt. Mit finanzieller Unterstützung des Referates Marketing der TU Ilmenau wurden die entsprechenden Materialien angeschafft. Durch das Regionalzentrum wurden und werden zahlreiche Projektstage an Schulen und im Schülerlabor ebenso unterstützt wie zentrale Veranstaltungen (Messen, Kongresse u.ä.).

## **1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

In §12 des Thüringer Hochschulgesetzes ist geregelt, dass in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen u.a. auch messbare und überprüfbare Ziele bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen sind. Durch einen Senatsbeschluss vom Dezember 1999 wurde diese auch schon im alten Hochschulgesetz verankerte und durch den Gleichstellungsrat bekräftigte Forderung an der TU Ilmenau erstmals umgesetzt. Bei der Verteilung der Sachmittel auf die Fakultäten wurde die Stellenbesetzung mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen durch einen höheren Faktor gewichtet.

Zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen werden pro Jahr 50.000 Euro zur Verfügung gestellt, die für Genderprojekte und Stipendien eingesetzt werden.

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten wird als Kennziffer auch die Zahl der Professorinnen sowie der Promotionen und Habilitationen von Wissenschaftlerinnen berücksichtigt. Ein Anreizsystem ist damit jedoch noch nicht verbunden.

## 2. Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

In Zusammenarbeit mit der Thüko wurde an der TU Ilmenau ein Mentoringprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen eingerichtet. Seit einigen Jahren wurde es auch für Schülerinnen geöffnet, die Interesse an einer Partnerschaft mit Studentinnen aus naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen haben. Es existiert ein Netzwerk von Mentorinnen, auf das zu jeder Zeit zurückgegriffen werden kann.

Weiterbildungsveranstaltungen werden offen für alle Angehörigen der TU Ilmenau angeboten und rege genutzt. Hervorzuheben ist dabei die zum Teil auch finanzielle Unterstützung der Weiterbildung von Verwaltungsangestellten an der Verwaltungsfachschule. Dadurch werden sie befähigt und gezielt darauf vorbereitet, höher qualifizierte und dotierte Aufgaben im Verwaltungsbetrieb wahrzunehmen.

## 3. Maßnahmen gegen Verzerrungsaspekte

Mit allen Projekten der TU Ilmenau auf dem Gebiet der Studien- und Berufsorientierung wird das Ziel verfolgt, Geschlechterstereotypen entgegen zu wirken. Bei der Durchführung von Modulen und in verschiedenen Informationsmaterialien werden die Jugendlichen an das Thema herangeführt und mit ihnen diskutiert. Parallel dazu werden Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte entwickelt und durchgeführt.

Diese Aktivitäten setzen sich auch in der Zusammenarbeit mit den Studierenden und mit den am Projekt Genial beteiligten Wissenschaftler/innen fort. Es wurde eine Ausstellung konzipiert und umgesetzt, die erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und Expertinnen aus der Wirtschaft porträtiert, um Schülerinnen und Studentinnen entsprechende Vorbilder zu vermitteln.

### C) Strategische Maßnahmen zur Zielerreichung

Im Rahmen der strukturellen Anbindung des Themas der Gleichstellung wurden an der TU Ilmenau viele Maßnahmen getroffen, um dieses in allen Bereichen zu platzieren. Es ist damit eine optimale Grundlage geschaffen.

Ungeachtet dessen wird für die Zielerreichung der Steigerung des Frauenanteils unter den Studierenden in den Ingenieurwissenschaften und bei den Professuren aller Bereiche der TU Ilmenau Bedarf an weiteren Maßnahmen gesehen. Wenngleich für das Jahr 2010 eine für die Hochschule relativ positive Bilanz bei der Zahl der weiblichen Habilitanden und Promovenden zu verzeichnen ist, sieht die TU Ilmenau auch hier noch weiteren bzw. intensiveren Handlungsbedarf.

Aus diesem Grund müssen die in den vorangehenden Ausführungen dargestellten Maßnahmen verstetigt werden und zugleich die nachfolgend aufgeführten Aktivitäten in Angriff genommen werden:

1. Kontinuierliche **Gender spezifische Datenerfassung** als Basis für Verhandlungen zum Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen und die **Evaluation von Gender politischen Maßnahmen in der Hochschulsteuerung** (die TU Ilmenau hat gegenüber dem

BMBF eine Absichtserklärung zur Kooperation mit der Frauenakademie München und der TU Dortmund/Sozialforschungsstelle beim Forschungsvorhaben „Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung? Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Equality-Steuerungsinstrumente an Hochschulen EQUISIT“ = Arbeitstitel, abgegeben)

## **2. Verankerung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in den hochschulinternen Ziel- und Leistungsvereinbarungen**

Auflegen eines zunächst befristeten Programms 2011-2013:

- Zusage an die Fakultäten zur Bereitstellung zusätzlicher Personalkapazitäten für die Dauer von 3 Jahren bei der Gewinnung einer Professorin.
- Zahlung eines Bonus für den vereinbarten Zuwachs an weiblichen Studierenden, Promovenden und Habilitanden.
- Verantwortlich für die Umsetzung – Rektor und Kanzlerin; Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Verhandlung von Genderaspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

## **3. Berufungsverfahren**

- Auftrag an die Berufungskommissionen zur Umsetzung einer Gender spezifischen Personalgewinnung mit Dokumentation der Maßnahmen (einfache Nachweisführung) – ggf. durch Aufnahme in der Berufsordnung oder den Berufsleitlinien der TU Ilmenau.
- Verantwortliche: Rektor und Fakultäten / Berufungskommissionen

## **4. Erhöhung Anteil der weiblichen Studierenden**

- Fortführung der Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen in naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen.
- Weiterhin aktive Beteiligung an der Sommer-Uni für Schülerinnen.
- Professorinnen und Mitarbeiterinnen der Fakultäten sollen aktiv in die Studierendenwerbung eingebunden werden.
- Verantwortlich: Prorektor Bildung und Fakultäten; Referat Marketing

## **5. Gender spezifische Verbesserung der Lehre**

- Weiterbildungsveranstaltungen für Lehrende und Tutor/innen.
- Verankerung von Genderaspekten in der Lehre unter Berücksichtigung der wissenschaftlichen Ergebnisse des Projektes GeniaL (siehe Seite 4).
- Veranstaltung zum Erwerb des Gender-Diversity-Zertifikats gemäß § 10 Studienordnung des Studiengangs Angewandte Medienwissenschaften mit dem Abschluss Bachelor of Arts (Beschlossen durch den akademischen Senat am 08.02.2011):

Auszug aus der Ordnung:

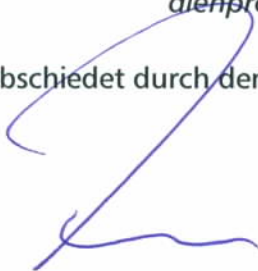
## **„§ 10 Gender-Diversity-Bezug des Studiums**

(1) Ein besonderes Anliegen des Studiums ist die Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenz als Schlüsselkompetenz. Die Studierenden werden angehalten, die Vielfalt von Menschen (diversity) in einer globalisierten, in demografischem und sozialem Wandel begriffenen Welt konstruktiv zu nutzen und Diskriminierungen auf der Basis sozialer Kategorien wie Alter, Ethnizität, Behinderung, Religion, sexuelle Orientierung, Geschlecht etc. entgegen zu wirken. Dazu zählt insbesondere der bewusste und konstruktive Umgang mit sozialen Geschlechtsaspekten (gender).


(2) Das integrierte Programm zum Erwerb des „Gender-Diversity-Zertifikats“ nimmt hierbei eine führende Stellung ein. Es bietet den Studierenden die Möglichkeit, integriert in das Studium gender- und diversitybezogene Zusatzqualifikationen zu erwerben. Das Programm wird studienbegleitend freiwillig absolviert und besteht aus

- einem zusätzlichen Grundlagenbaustein im Umfang von 2 ECTS-LP: Online-Modul „Gender und Diversity“,
- einem Forschungsbaustein im Umfang von mindestens 9 ECTS-LP durch Wahl eines Gender-Themas in zwei der regulären Studienfächer Kommunikatorforschung, Medieninhaltsforschung, Rezeptionsforschung oder Forschungsseminar,
- einem Praxisbaustein im Umfang von mindestens 5 ECTS-LP durch Wahl eines Gender-Themas in einem der regulären Studienfächer Praxiswerkstatt oder Medienprojekt.“

Verabschiedet durch den Akademischen Senat am 8. Februar 2011



Univ.-Prof. Dr. rer. nat. habil.  
Dr. h. c. Prof. h. c. mult. Peter Scharff  
Rektor



Dipl.-Ing. Silke Augustin  
Gleichstellungsbeauftragte

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	4.344	1.681	72,10	27,90	4.593	1.701	73,00	27,00	70	30
Anzahl der Promotionen im Jahr	50	7	87,70	12,30	67	17	79,80	20,20	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen			0,00	0,00			0,00	0,00		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	6	0	100,00	0,00	5	2	71,40	28,60	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen			0,00	0,00			0,00	0,00		
Juniorprofessuren	4	0	100,00	0,00	6	0	100,00	0,00		
Professuren C3/W2	30	4	88,20	11,80	30	4	88,20	11,80	85	15
Professuren C4/W3	54	2	96,40	3,60	56	2	96,60	3,40	90	10
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	15	1	93,80	6,30	13	3	81,30	18,80	80	20
									86,8	13,2

gesamt W2/W3