

**Endbericht der
Technischen Universität Hamburg-Harburg
zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleich-
stellungsstandards der DFG**

TUHH

Technische Universität Hamburg-Harburg

Hamburg im März 2013

Inhalt

1.	Allgemeine Einführung	3
1.1	Kurzdarstellung der Technischen Universität Hamburg-Harburg	3
2.	Strukturelle Gleichstellungsstandards	4
2.1	Verankerung auf Leitungsebene	4
2.2	Beteiligungen der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen	4
2.3	Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und Kompetenzträgern	5
2.4	Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	5
3.	Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	6
4.	Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	7
4.1	Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	7
4.2	Kinderbetreuungsangebote	8
4.3	Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	9
5.	Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	9
5.1	Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	10
5.2	Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	10
6.	Personelle Gleichstellungsstandards	10
6. 1.	Personal und die Verteilung von Ressourcen	10
6.2	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	11
6.3.	Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	11
6.4.	Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	12
7.	Schlussbemerkung	12

1. Einleitung

Seit Abgabe des Zwischenberichts zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Februar 2011 haben an der Technische Universität Hamburg-Harburg strukturell bedeutsame Veränderungen stattgefunden.

Im April 2011 wurde ein neuer Präsident gewählt und die Leitungsebene wurde zudem um einen Vizepräsidenten für Strukturentwicklung erweitert, dem die Verantwortung für Gleichstellung zugeordnet wurde. So ist die Gleichstellung erstmals formal im Präsidium verankert.

Der Endbericht ist durch Präsidiumsmitglieder mitentwickelt und mit durch das gesamte Präsidium verabschiedet worden. Der Kommunikationsprozess innerhalb der TUHH wird jedoch im Zusammenhang mit der Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes 2013 fortgesetzt. Der akademische Senat hat in seiner Sitzung am 27.3.13 diesen Bericht zustimmend zu Kenntnis genommen.

Zur besseren Übersicht sind alle Neuerungen mit *neu* am Rand gekennzeichnet.

1.1 Besonderheiten der Technischen Universität Hamburg-Harburg

Die TUHH ist eine der jüngsten Universitäten in Deutschland. Die Pläne für eine technische Universität im Süderelbe-Raum reichen bis ins frühe 20. Jahrhundert zurück. Erst 1978 wurde die TUHH – mit dem Ziel, den Strukturwandel der Region zu fördern – realisiert. 1980 begann der Forschungsbetrieb, 1982/83 die Lehrtätigkeit. Die Gründungsprinzipien der TUHH: Forschungspriorität, Interdisziplinarität, Innovation, Regionalität sowie Internationalität sind Grundlagen des Handelns. Im Mittelpunkt von Forschung, Lehre und Technologietransfer steht das Leitmotiv, Technik für die Menschen zu entwickeln. Forschung und Lehre sind an der TUHH organisatorisch – nicht personell – entkoppelt. Statt Fakultäten einzurichten, wurden Forschungsschwerpunkte und Dekanate gebildet.

Die Lehraktivitäten der TUHH sind in den folgenden sechs Studiendekanaten zusammengefasst:

- Bauwesen,
- Elektrotechnik, Informatik und Mathematik,
- Gewerblich-Technische Wissenschaften,
- Maschinenbau,
- Verfahrens- und Chemietechnik sowie
- Management-Wissenschaften und Technologie

Die Strategischen Forschungsschwerpunkte sind:

- Integrierte Biotechnologie und Prozesstechnik
- Klimaschonende Energie- und Umwelttechnik
- Regeneration, Implantate und Medizintechnik
- Bauwerke im und am Wasser
- Maritime Systeme
- Selbstorganisierende mobile Sensor- und Datenfunknetze

- Luftfahrttechnik
- Produktorientierte Werkstoffentwicklung
- Logistik und Mobilität

Zur Bündelung ihrer Forschungsaktivitäten wurden drei Kompetenzfelder begründet: Green Technologies, Life Science Technologies und Aviation and Maritime Systems. Im WS 2012 waren ca. 6.400 Studierende eingeschrieben.

2. Strukturelle Gleichstellungsstandards

2.1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Verankerung auf Leitungsebene

Das gesamte Präsidium trägt aktiv die Verantwortung für Gleichstellung und insbesondere für die Implementierung des Konzeptes zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Gleichzeitig ist Gleichstellung dem Vizepräsident für Strukturentwicklung zugeordnet.

Der Grad der Einbeziehung und die Berücksichtigung der Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten in allen relevanten Leitungssitzungen und Leitungsentscheidungen ist sehr gut. Leitungsebene und Gleichstellungsbeauftragte sind sich einig, dass diese besondere Zusammenarbeit in ihrer Intensität und Wirkung ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Gleichstellungsarbeit der TUHH sein wird. Ein Beispiel aus 2011/2012 ist die Bewerbung im Rahmen des Sonderforschungsbereiches „Maßgeschneiderte multiskalige Materialsysteme – M3“, in dass die Gleichstellungsbeauftragte aktiv einbezogen war und Gender und Familienfreundlichkeit dort besonders berücksichtigt wurden. Auch im erfolgreichen Antrag im BMWI Wettbewerb EXIST zur Gründerhochschule wurde Gender als wesentliche Querschnittsaufgaben definiert und von der Jury sehr positiv bewertet.

neu

Ab September 2012 wurden die Stunden für die Arbeit der Frauenbeauftragten für technische, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal verdoppelt. Dadurch erhielt die neu-gewählte Frauenbeauftragte erheblich mehr Möglichkeiten, sich für Gleichstellung im Bereich der TVP einzusetzen. Die Stunden der Gleichstellungsbeauftragten wurden Anfang 2011 um 20% erhöht.

neu

Der u.a. hierdurch deutlich werdende hohe Stellenwert und die sichtbare Präsenz des Themas Gleichstellung an der TUHH hat zu einer Kultur beigetragen, die Gleichstellung insgesamt befördert.

2.2 Beteiligungen der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Wie unter 1.1 ausgeführt, handelt es sich bei der Technischen Universität Hamburg-Harburg um eine Hochschule, die nicht in Fakultäten unterteilt ist.

Die auf der Präsidiumsebene institutionalisierten Maßnahmen, Konzepte, Strategien und Leitlinien einer kohärenten Gleichstellungspolitik werden über das Gleichstellungskonzept

und den Frauenförderplan unmittelbar in die zentralen und dezentralen Einrichtungen der Hochschule getragen.

2.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen

Mit der Arbeitsgruppe Arbeit-Gender-Technik verfügt die Technische Universität Hamburg-Harburg seit vielen Jahren über einen zentralen Ort für Geschlechterstudien in Forschung und Lehre. Die Arbeitsgruppe arbeitet zu Fragen der Arbeitsforschung, der Technik- und Internetforschung sowie der Lern- und Hochschulforschung aus Geschlechterperspektive.

Aktuelle Projekte aus der Lern- und Hochschulforschung der Lerngruppe sind: „Studienabbruchgründe in den Ingenieurwissenschaften - Handlungsmöglichkeiten von Hochschulen, um Studienabbrüche zu verringern – Teil 2 Vertiefung zur TUHH“ und „Genderregime in Work-Life-Balance-Maßnahmen“. Lehrveranstaltungen aus 2012 waren z.B.: Flexibilisierter Berufsalltag - Aktuelle Analysen aus der „Gender und Technik“ und „Aktuelle feministische Theoriedebatten“.

Die TUHH ist Mitglied in der „Gemeinsamen Kommission für Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies“ (GK) der Hamburger Hochschulen und dort mit der Leiterin der Arbeitsgruppe Arbeit-Gender-Technik vertreten.

neu

2.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Gleichstellungspolitische Ziele, insbesondere die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Wissenschaft, sowie das Streben nach familienfreundlichen Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende sind für die TUHH selbstverständlich. Daher wird die TUHH ihre in der Vergangenheit verfolgte Strategie der Verankerung von Gleichstellung als eine Querschnittsaufgabe der gesamten Organisation auch zukünftig fortsetzen und vertiefen.

Die wichtigsten Akteurinnen und Akteure bzw. Akteursgruppen hierzu sind:

- Das Präsidium und insbesondere der Vizepräsident Strukturentwicklung der für Gleichstellung zuständig ist. Es entscheidet über zentrale Gleichstellungsmaßnahmen und die notwendigen Kosten.
- Die gewählte weisungsungebundene hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte ist in allen strategischen Gremien eingebunden und mit beratender Stimme vertreten. Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig an allen personellen Maßnahmen beteiligt. Als günstig hat es sich erwiesen, die Gleichstellungsbeauftragte in die Routinen der Personalverwaltung in Form einer Informationsregelung aufzunehmen.
- Die gewählte, weisungsunabhängige Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin für Mitarbeiterinnen in technischen, Verwaltungs- und Bibliothekbereichen. Zurzeit arbeitet sie unter anderem an einem neuen Frauenförderplan, beteiligt sich in Bewerbungsverfahren und bietet Beratung für Frauen. Sie arbeitet sowohl mit der Gleichstellungsbeauftragten als auch mit der Personalentwicklung eng zusammen.

neu

- Der vom akademischen Senat gewählte Ausschuss für Gleichstellung ist mit Mitgliedern aus den Gruppen Studierende, Verwaltung + Technik, Wissenschaft und Professorenschaft besetzt und tagt regelmäßig. Zum 1.1. 2013 sind die Mitglieder des Ausschusses neu gewählt worden. Der Ausschuss informiert sich über den neusten Stand der Gleichstellung, bewertet Informationen, gibt Empfehlungen und überprüft die konkrete Anwendung für die eigene Universität.

3. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die TUHH erhebt ihre statistischen Daten nahezu vollständig nach Geschlecht differenziert. Die Auswertung, Darstellung und Veröffentlichung gleichstellungsbezogener Daten erfolgt regelmäßig:

- in der Berichterstattung des Präsidiums im Jahresbericht, sowie den Gremien und Kommissionen der TUHH,
- im Gleichstellungskonzept und im Frauenförderplan,
- im Zusammenhang mit der Beteiligung an gleichstellungsbezogenen Wettbewerben und Auditierungen, wie z. B. dem Audit „familiengerechte hochschule“ (Abgabe Jan. 2013),
- im Wettbewerb um Drittmittelförderung (z. B. DFG, EU, BMWI) und
- im Rahmen von gleichstellungsbezogenen Rankings (z.B. dem vom CEWS durchgeführten Ranking der deutschen Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten).

neu

Die Wirksamkeit der Maßnahmen kontinuierlich zu überprüfen und entsprechende Schritte der Weiterentwicklung umzusetzen, ist das Ziel des Gender-Qualitätsmanagements. Dieses Evaluationsinstrument ist noch in der Entwicklung, erste Bausteine sind aber schon implementiert. So können beispielsweise die Ergebnisse der neuerdings regelmäßig durchgeführten Befragung der Bachelorstudierenden ebenso wie die Befragung der Absolventinnen und Absolventen der TUHH auf signifikante, geschlechtsbasierte Unterschiede hin ausgewertet werden.

neu

4. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Technische Universität Hamburg-Harburg sieht eine familiengerechte Aufstellung angesichts der gesellschaftlichen Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie“ sowie der zunehmenden Bedeutung dieses Themas auch in der Wissenschaftslandschaft als unabdingbar an. Mit dem Audit „familiengerechte hochschule“ will die TUHH die vorhandenen Aktivitäten strukturieren und verbindliche Maßnahmen für eine Optimierung entwickeln. neu

Im Ergebnis soll erreicht werden, Beschäftigten und Studierenden mit und ohne Familie gleiche Chancen zu ermöglichen. Ein zentraler Erfolgsfaktor dafür ist neben einer passenden Instrumentierung eine durchgängig positive Haltung aller TU-Angehörigen gegenüber dem Thema. Dies soll durch ein entsprechendes Handlungsprogramm mittels der Zielvereinbarung des Audit „familiengerechte hochschule“ erreicht werden.

Als Wirkung wird eine höhere Zufriedenheit der TU-Angehörigen mit den Arbeits- und Studienbedingungen erwartet, darüber hinaus strebt die TUHH einen Ausbau der guten Wettbewerbsposition im Hinblick auf qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber sowie Studieninteressierte an. Die Zielvereinbarung zur „familiengerechten hochschule“ wurde am 16. Januar 2013 abgegeben und die TUHH rechnet mit der Erteilung des Zertifikats am 14. März 2013.

Das Gleichstellungsbüro wird zum Gleichstellungs- und Familienbüro ausgebaut und ist weiterhin zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für alle Studierenden und Beschäftigten mit Fragen rund um Familie, sowie verantwortliche und federführende Stelle für die Umsetzung des im Rahmen der Auditierung entwickelten Konzepts, zu dem u. a. die in 4.1 bis 4.3 genannten Maßnahmen gehören.

4.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Umgesetzte Maßnahmen sind:

- Flexible Gestaltungsmöglichkeiten bei der Lage der Arbeitszeit im Rahmen der Gleitzeit
- Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit
- E-Learning-Angebote und Lernplattform für Studierende neu

Folgende Maßnahmen sind beschlossen:

- Prüfauftrag: Ob und in welcher Art die bestehenden Regelungen zur Gleitzeit mit Kernzeit angepasst werden können und sollten, z.B. der Umgang mit Jahresarbeitszeitkonten, die Kappungsregelung bei temporärer Mehrarbeit durch Projekte, in passenden Bereichen eine Funktionszeit ähnliche Gestaltung hinsichtlich Anfangs- und Endzeiten statt individueller Präsenzpfllichten, etc. neu
- Es wird überprüft, ob und welche Regelungen rund um das Thema „fallweise Arbeit von zu Hause“ in den verschiedenen Bereichen erforderlich sind. Ggf. werden passende Regelungen entwickelt. neu

- In den einzelnen Arbeitsbereichen werden „Spielregeln“ zum Umgang mit beeinflussbaren Terminen entwickelt, um eine Lage solcher Termine möglichst innerhalb betreuungsgesicherter Zeiten zu erreichen. *neu*
- Es werden Mechanismen entwickelt, um längerfristige Überschreitungen der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit festzustellen, die Ursachen zu klären und Gegenmaßnahmen einzuleiten. *neu*
- Es wird ein Verfahren entwickelt, um der Planung der Lage von Lehrveranstaltungen mit Präsenzpfllichten zu erreichen, dass diese möglichst in betreuungsgesicherten Zeiten liegen. *neu*
- Die Möglichkeiten des Studierens mit Familienaufgaben durch Unterstützung bei der individuellen Studienverlaufsgestaltung werden zusammengestellt und innerhalb der Hochschule sowie nach außen als Information für Studieninteressierte bereitgestellt. *neu*
- Die technischen Möglichkeiten zum Aufzeichnen von Veranstaltungen werden im Rahmen der Möglichkeiten bedarfsgerecht ausgebaut und die Lehrenden bei der Nutzung unterstützt. *neu*
- Für das Versäumen von Terminen bei Veranstaltungen mit Anwesenheitspflicht auf Grund von besonderen familiären Bedingungen (Krankheit, Ausfall des Betreuungssystems, etc.) werden Regelungen für Ersatzleistungen entwickelt. *neu*

4.2 Kinderbetreuungs- und Serviceangebote

Vorhandene Maßnahmen/Einrichtungen:

- Seit fast zehn Jahren bietet die Technische Universität Hamburg-Harburg Ihren Angehörigen eine Kinder-Notfallbetreuung, falls die reguläre Betreuung ausfällt oder außerplanmäßige Termine wie z. B. bei Fortbildungen, Tagungen oder Seminare anfallen. Diese Leistung ist für TUHH Angehörige kostenlos. *neu*
- Die Einrichtung eines Eltern-Kind- Arbeitsraumes. *neu*
- Eine flexible Kinderbetreuung, als Ergänzung zur Regelbetreuung (Eröffnung zum Sommersemester 2013). *neu*
- Unterstützung und Organisation von Kinderbetreuung bei Kongressen und anderen Events. *neu*
- Die Anschaffung von Kinderhochstühlen in der Mensa.
- Eltern-Kind Sportangebote des Hochschulsports.
- Wickelmöglichkeiten an verschiedenen Standorten und eine Wickel-Still-Ruheraum.
- Eltern-Kind Sprechstunde rund um Fragen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft oder Studium mit Familie.

In der Umsetzung befinden sich der Bau und die Konzeptentwicklung einer TUHH-Kita und die Entwicklung von Infrastrukturangeboten (z.B. „Stellplätze für Kinderwagen“). *neu*

Die TUHH wird eine Kita auf Ihrem Campus bauen, der Bauvorentwurf ist eingereicht und ein Träger der Einrichtung gefunden.

4.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Umgesetzt sind folgende Maßnahmen:

- Ansprechpartnerin für „Dual Career“ und Mitglied im informellen Arbeitskreises „Dual Career“ der Hamburger Hochschulen und Forschungseinrichtungen.
- Spezifische Angebote im Rahmen der Fort- und Weiterbildung (z.B. zum Zeit- und Selbstmanagement).

Diese Maßnahmen sind beschlossen:

- Verbesserung der Sichtbarkeit des Familienalltags von Hochschulangehörigen.
- Erarbeitung eines Kommunikationskonzepts, mit dem die TUHH ihre vorhandenen Aktivitäten und neuen Vorhaben in verschiedenen Kommunikationskanälen, wie z.B. der Homepage, durch die AStA-Info und Social Media-Produkte darstellen kann.
- Die Etablierung des Themas „Familie“ im Universitätsalltag.
- Die aktive Unterstützung von Angebote zur Vernetzung von Beschäftigten und Studierenden.
- Eine Sensibilisierung von Führungskräften für die Zusammenhänge und die Hintergründe des Themas Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie
- Die Würdigung des Engagements zur Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung (z.B. „Preis für familienfreundliche Initiative“).
- Das Zusammenstellen und Kommunizieren von Informationen zu den bestehenden Angeboten.
- Informationen und Angebote zum Thema Pflege.

neu
neu

neu
neu

neu

neu

neu

neu

5. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Die Technische Universität Hamburg-Harburg ist bestrebt, Verfahren transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren und durchzuführen, so auch bei der Besetzung der Berufungskommissionen. Im Zwischenbericht war angestrebt worden, dass in jeder Berufungskommission neben der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine Frau, wenn möglich eine Professorin teilnimmt. Dieses Ziel wird auch weiterhin verfolgt. Der Frauenanteil nach Statusgruppen konnte jedoch nicht festgeschrieben werden, da sich mehrere Professorinnen dagegen ausgesprochen haben. In den Ingenieursfächern gibt es traditionell wenige Professorinnen und diese fürchteten bei der Festschreibung einer Teilnahme von mindestens einer Professorin, dass es zu einer Überbelastung käme und sie nicht mehr die Möglichkeit hätten, eine Gremienteilnahme abzulehnen.

5.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Folgende Maßnahmen sind umgesetzt:

- Bei Ausschreibung einer Professur erfolgt eine Prüfung, ob geschlechtsspezifische Aspekte in die Ausschreibung aufgenommen werden können. So konnte z. B. 2012 auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Ausschreibung einer Professur, die u.a. im hochschulübergreifenden Studiengang die Lehramtsstudenten Holzbau/Bautechnik ausbildet der Zusatz „Kenntnisse in gendergerechter Lehre sind von Vorteil“ ergänzt werden. *neu*
- Die Weiterführung der Statistik zu den Berufungsverfahren, in der die Anzahl der weiblichen und männlichen Bewerbungen, die individuellen Gründe für ein Ausscheiden aus den Verfahren, die Einladungen zu Probevorträgen, die Listenplätze und Berufungen festgehalten werden.

5.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Erste Anlaufstelle zur Gewährleistung des Schutzes vor persönlichen Abhängigkeiten ist der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte der TUHH.

- Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt bei Fällen von sexueller Belästigung sowie Formen von Gewalt und Mobbing. Sie leitet die Vorfälle bei Bedarf unmittelbar an das Präsidium weiter.
- Die Ausweitung eines Beratungsangebots innerhalb der Universität durch eine ausgebildete Konfliktmanagerin und einen ausgebildeten Konfliktmanager. *neu*
- Zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis benennt die Universität eine Ombudsfrau bzw. einen Ombudsmann.
- Die TUHH hat eine Beschwerdestelle für Prüfungsangelegenheiten. Diese ist besetzt mit einer Ombudsfrau oder einem Ombudsmann aus der Professorenschaft und mit einem Mitglied aus der Studierendenschaft.

6. Personelle Gleichstellungsstandards

6. 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die TUHH bietet Informationsveranstaltungen für Schülerinnen (und Schüler) an, um sie über die Studienmöglichkeiten an der Hochschule zu unterrichten und veraltete Rollenmodelle und –stereotype abzubauen. Dies unterstützt die Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Dazu gehören folgende umgesetzte Maßnahmen:

- Girls´Day – an diesem Tag erhalten die Mädchen einen Einblick in die TUHH, lernen andere Mädchen im Ingenieursstudium, weibliche Vorbilder und das Berufsfeld Ingenieurin kennen.
- Roberta - Mädchen erobern Roboter: Als Kursleiterinnen ausgebildete Studentinnen der TUHH konstruieren und programmieren an Schulen mit Schülerinnen ab Klasse 7 Roboter.

- Tag der offenen Tür: An diesem jährlich stattfindendem Tag erhalten Schülerinnen und Schüler in Vorträgen und Workshops sowie einem informativen Rahmenprogramm einen Einblick in das gesamte Studienangebot der TUHH. Ein eigener Stand des Gleichstellungsreferats informiert über das Thema Studieren und Arbeiten als Frau an der TUHH und hilft Ängste und Vorurteile abzubauen.
- School lab: 2004 hat die TUHH in Kooperation mit dem Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR) das Schülerlabor eingerichtet. Schülerinnen und Schüler ab dem Grundschulalter sollen dort durch Experimentieren die Faszination der Technik erfahren. Eine große Anzahl von Tutorinnen (ausgebildete Studentinnen der TUHH) führen hier in Experimente ein.
- Teilnahme an regionalen und überregionalen Berufsmessen: Mit der Teilnahme an Berufsmessen wird Werbung für ein Ingenieursstudium an der TUHH gemacht. An den Messeständen sind immer Studentinnen der TUHH vertreten.

Darüber hinaus wirkt die Gleichstellungsbeauftragte aktiv in Stellenbesetzungsverfahren mit, um exzellente Frauen auf Professuren zu berufen. Sie verschickt im Vorfeld die Ausschreibungen an die Gleichstellungsbüros anderer Universitäten und Forschungseinrichtungen mit der Bitte um Bekanntmachung. Ergänzend stellt die Gleichstellungsbeauftragte Ausschreibungen in die Wissenschaftlerinnen Datenbank ein.

6.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Es wurde angestrebt, Anreize und Kompensation für überproportionale Beanspruchung von Frauen in Gremien einzuführen. In einer ersten Diskussionsrunde unter den Professorinnen lehnte eine Mehrzahl der Professorinnen dieses ab, da sie fürchteten, eine Gremienteilnahme dann nicht mehr ablehnen zu können und auch einen hohen Neidfaktor erwarteten. Daher wird diese Maßnahme zurzeit nicht weiter verfolgt.

Folgende Maßnahmen sind, teilweise in Zusammenhang mit dem Audit „familiengerechte Hochschule“, beschlossen und teilmgesetzt:

- Es wird geprüft, welche Fördermöglichkeiten oder Programme aufgelegt werden können, um Studierende mit Familienaufgaben in finanziellen Notlagen zu unterstützen.
- Die Einrichtung eines Preises für die familienfreundlichste Arbeitsgruppe.
- Die Übernahme der Kosten für Ausstattung und Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers durch die TUHH.
- Übernahme der Kosten für Umbau und Einrichtung der flexiblen Kinderbetreuung „CampusNest Harburg“ durch die TUHH.

neu

neu

neu

neu

6.3. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die TUHH hat am 16. Januar 2013 die Zielvereinbarungen zum Audit „familiengerechte hochschule“ abgegeben. Im Ergebnis soll erreicht werden, dass Beschäftigte und Studierende mit und ohne Familie gleiche Chancen haben.

neu

Die Technische Universität Hamburg-Harburg ist weiter beim hochschulübergreifenden Hamburger Projekt "Pro Exzellenzia - Networking - Training - Support für weibliche High Potentials" beteiligt. Ziel ist es, Frauen mit einem maßgeschneiderten Programm in ihrer

Karriereplanung zu stärken, sie zu befähigen, zu ermuntern und auch zu begeistern. Im Rahmen dieses Programms hat die TUHH wieder zwei Vollstipendien vergeben.

Das Projekt der Arbeitsgruppe Arbeit-Gender-Technik zu Studienabbruchsgründen der TUHH Studierenden (differenziert nach Geschlecht) an der TUHH ist abgeschlossen. Die daraus resultierenden Handlungsmöglichkeiten fließen bei der Hochschulentwicklung ein, um Studienabbrüche zu verringern.

6.4. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Zum einen tragen eine wertschätzende Atmosphäre und Kommunikation zur Gendersensibilisierung an der Technischen Universität Hamburg-Harburg bei. So gibt es nicht nur einen regelmäßigen Informationsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Präsidium, sondern die Türen stehen jederzeit für ein Gespräch offen. *neu*

Zum anderen ist es wichtig Gleichstellung zu sichern, Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte und Rollenstereotype durch die aktive Gewinnung von Vorbildern und Multiplikatorinnen zu ergreifen, die Voreingenommenheit und Vorurteilen entgegen wirken können.

Die Sichtbarmachung positiver, weiblicher Rollenvorbilder findet an der TUHH u.a. in den unter 6.1. beschriebenen Maßnahmen wie Girl's Day, Roberta, Tag der offenen Tür und der Teilnahme von Studentinnen am TUHH-Stand auf Berufsmessen statt. Für 2013 plant die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Frauenbeauftragten und dem akademischen Senatsausschuss für Gleichstellung eine Dokumentation über Frauen an der Technischen Universität Hamburg-Harburg zu erstellen. *neu*

7. Schlussbemerkung

Die Technische Universität ist sich bewusst, dass es trotz erster Gleichstellungserfolge weiterer Anstrengungen bedarf, die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards transparent, durchgängig, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und nachhaltig umzusetzen und die internen Kommunikationsprozesse unter dieser Zielstellung weiter zu optimieren.

Dem erweiterten Präsidium der TUHH gehören zehn Personen, davon drei Frauen an (Zählung: Fünf Mitglieder des Präsidiums, vier Servicebereiche, eine CIO). Im Hochschulrat ist seit 2012 eine Frau vertreten. Seit dem ersten Januar 2013 wird die Leitung eines Forschungsschwerpunkts von einer Frau wahrgenommen.

Insgesamt ist es der TUHH im Berichtszeitraum gelungen, den Frauenanteil in der Wissenschaft leicht aber stetig zu steigern.

Der Professorinnenanteil ist um 3% gestiegen. Dabei sollte beachtet werden, dass in 35% der Berufungsverfahren keine Bewerbung einer formal qualifizierten Frau eingeht, in 60% der Verfahren der Anteil der formal qualifizierten Frauen um die 5% liegt und nur in 5% der Berufungsverfahren der Anteil der formal qualifizierten Kandidatinnen 13% -18%

beträgt. Vor diesem Hintergrund ist das Halten der Professorinnenanzahl, bzw. die leichte Steigerung schon als Erfolg zu werten.

Der Juniorprofessorinnenanteil und der Anteil der Habilitantinnen sind auf Grund der geringen Fallzahlen von einer Juniorprofessur und zwei abgeschlossenen Habilitationen statistisch nicht auszuwerten.

Der Anteil der Frauen an Promotionen ist im Berichtszeitraum von 15,3% auf 23% gestiegen. Dieser Anstieg übererfüllt sogar leicht das Ziel von 22,5 % nach dem Kaskadenmodell.

Auch bei den Studentinnen ist ein kontinuierlicher Anstieg von 22% auf 25 % zu verzeichnen. Mit einem Viertel weiblicher Studierender liegt die TUHH, die nur Ingenieurstudiengänge anbietet, etwas über dem Durchschnitt der Ingenieursstudiengänge in Deutschland von 22% im Jahr 2011 (Zahlen aus: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Frauenanteil nach Fächergruppen).

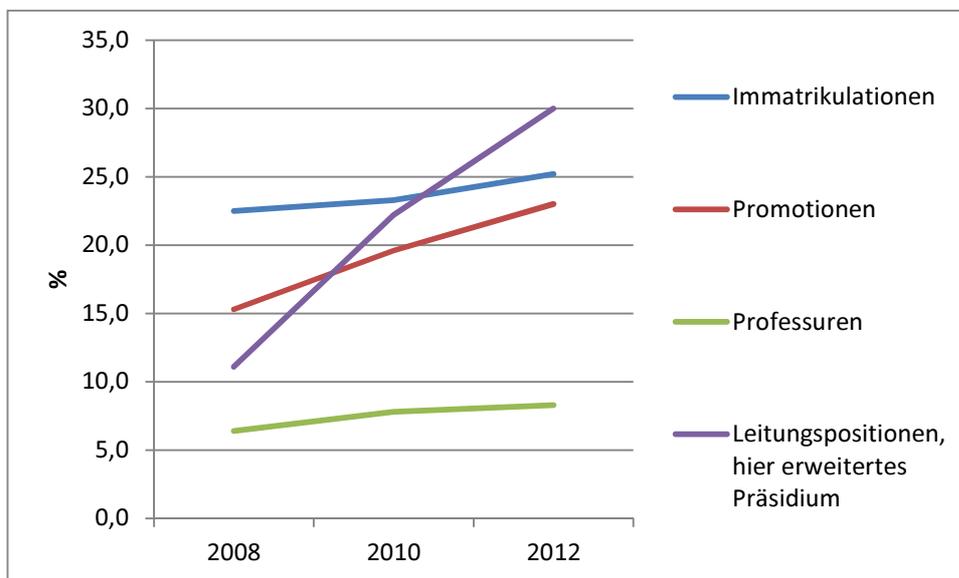


Abb. 1: Entwicklung des Frauenanteils an der TUHH nach wissenschaftlichen Karrierestufen

Anlage 1

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
wiss. Karrierestufen	Ausgangslage 12/2008			Stand 06/2010			Stand 12/2012			Alte Zielvor- gabe für 2013
	Abs.	%		Abs.	%		Abs.	%		%
		m	w		m	w		m	w	W
Immatrikulationen	5039	77,5	22,5	5712	76,7	23,3	6434	74,8	25,2	45 X3
Promotionen	85	84,7	15,3	92	80,4	19,6	108	77,0	23,0	22,5 X3
Habilitationen	3	33,3	66,6	0	0	0	2	50	50	X1
Juniorprofessuren	5	80	20	1	100	0	1	100	0	X2
Professuren	94	93,6	6,4	96	92,2	7,8	92	91,7	8,3	15,3 X3
Professuren W3/C4	58	98,2	1,8	63	95,2	4,8	58	93,6	6,4	X2
Leitungspositionen (erweitertes Präsidium) neu	9	100	0	9	90	10	10	70	30	X1

X1 Bei den Habilitationen und Leitungspositionen ist die absolute Zahl zu gering, um hier eine tragfähige Zielzahl zu nennen.

X2 Bei Juniorprofessuren und Professuren mit herausgehobenen Funktionen wird eine Verdopplung der absoluten Zahlen angestrebt.

X3 Die Zielzahl ist ermittelt nach dem Kaskadenmodell der DFG