

Technische Universität Kaiserslautern • Postfach 30 49 • 67653 Kaiserslautern

Gebäude 47
Gottlieb-Daimler-Straße
67663 Kaiserslautern

Telefon (06 31) 2 05-47 01
Telefax (06 31) 2 05-25 51
e-mail: troegerw@ru.uni-kl.de

Bearbeitung: Univ.-Prof. Dr. habil. Gabi Troeger-Weiß

Ihre Zeichen

Ihre Nachricht vom

Unsere Nachricht vom

Unsere Zeichen
tw-an

Kaiserslautern
10.01.2013

Abschlussbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstel- lungsstandards an der Technischen Universität Kaiserslautern

Kaiserslautern, 01. Februar 2013

Inhalt

Vorwort

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen
 - 1.1 Verankerung auf Leitungsebene
 - 1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche
 - 1.3 Kooperation 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

Anhang: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Impressum

Herausgeber:
Der Präsident der Technischen
Universität Kaiserslautern
Redaktion:
Univ.-Prof. Dr. habil. Gabi Troeger-Weiß
(Senatsfrauenbeauftragte)
Dr. Doris Niemeyer (Frauenreferentin)
Dr. rer. nat. habil. Thorsten Kowalke
(Referent für Forschung und Technologie)
MSc Katharina Beck (WiMA Gleichstellung in der Forschung)

Erscheinungsjahr: 2013
Erscheinungsort:
Technische Universität Kaiserslautern
Gottlieb-Daimler-Straße
Gebäude 47

Vorwort

Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft werden nun schon seit mehreren Jahren an der Technischen Universität Kaiserslautern umgesetzt. Koordiniert wird die Umsetzung durch den Präsidenten, der die Zuständigkeit für Gleichstellung an der TU Kaiserslautern übernommen hat, sowie durch die Senatsgleichstellungsbeauftragte, die Leiterin der Stabstelle Gleichstellung, Frauenförderung, Familienförderung sowie durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche. Koordinierend wirkt auch die eigens ins Leben gerufene Arbeitsgruppe zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, der neben dem Präsidenten, der Senatsgleichstellungsbeauftragten und der Stabstelle Gleichstellung, Frauenförderung, Familienförderung auch der Vizepräsident für Forschung und Technologie, der Vizepräsident für Lehre und Studium sowie Vertretende der Verwaltung der TU Kaiserslautern angehören.

Eine bedeutende Änderung, die im Bereich Gleichstellung an der TU Kaiserslautern seit dem Zwischenbericht erfolgt ist, ist die Erarbeitung eines neuen strategischen Plans zur Umsetzung von Gleichstellung an der TU Kaiserslautern, der 2013 verabschiedet werden soll. Dieser beinhaltet neben Gleichstellungsbudgets für die Fachbereiche auch die Festlegung auf konkrete Zielvereinbarungen zwischen Fachbereichen und Hochschulleitung.

Des Weiteren befindet sich ein neuer gleichstellungsorientierter Berufungsleitfaden in Erarbeitung. Wichtiger Bestandteil ist die Aufnahme des Themas Gleichstellung in die Zielvereinbarungen bei Berufungen von Hochschullehrern. Ein weiteres wichtiges Element ist die Forderung, dass Berufungskommissionen mindestens mit zwei Frauen besetzt werden sollen.

Eine wichtige Entwicklung ist ferner die Schaffung und Besetzung der Stelle „Gleichstellung in der Forschung“, in deren Rahmen zum einen strategisch-konzeptionell an der Gleichstellung gearbeitet wird, die aber auch durch Bestandsaufnahmen, Umfragen und Informationsveranstaltungen gleichstellungsbezogene Themen insbesondere auf Fachbereichsebene präsent werden lässt.

So ist auch die Durchdringung der Fachbereiche mit dem Thema Gleichstellung auf durchaus hohem Niveau vorhanden (vgl. A.1.2). Beachtlich ist auch das Bündel an Maßnahmen, das die TU Kaiserslautern im Bereich der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung konzipiert hat und nun umsetzt (vgl. B.1.1). Positiv ist auch zu vermerken, dass Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen deutlich ansteigen.

Es sind damit beste Voraussetzungen geschaffen worden, um Gleichstellung an der TU Kaiserslautern weiter zu entwickeln und auf allen Ebenen zu implementieren.

Der Präsident der TU Kaiserslautern

Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. Helmut J. Schmidt

Doctor of Engineering honoris causa, Shonan Institute of Technology, Japan

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

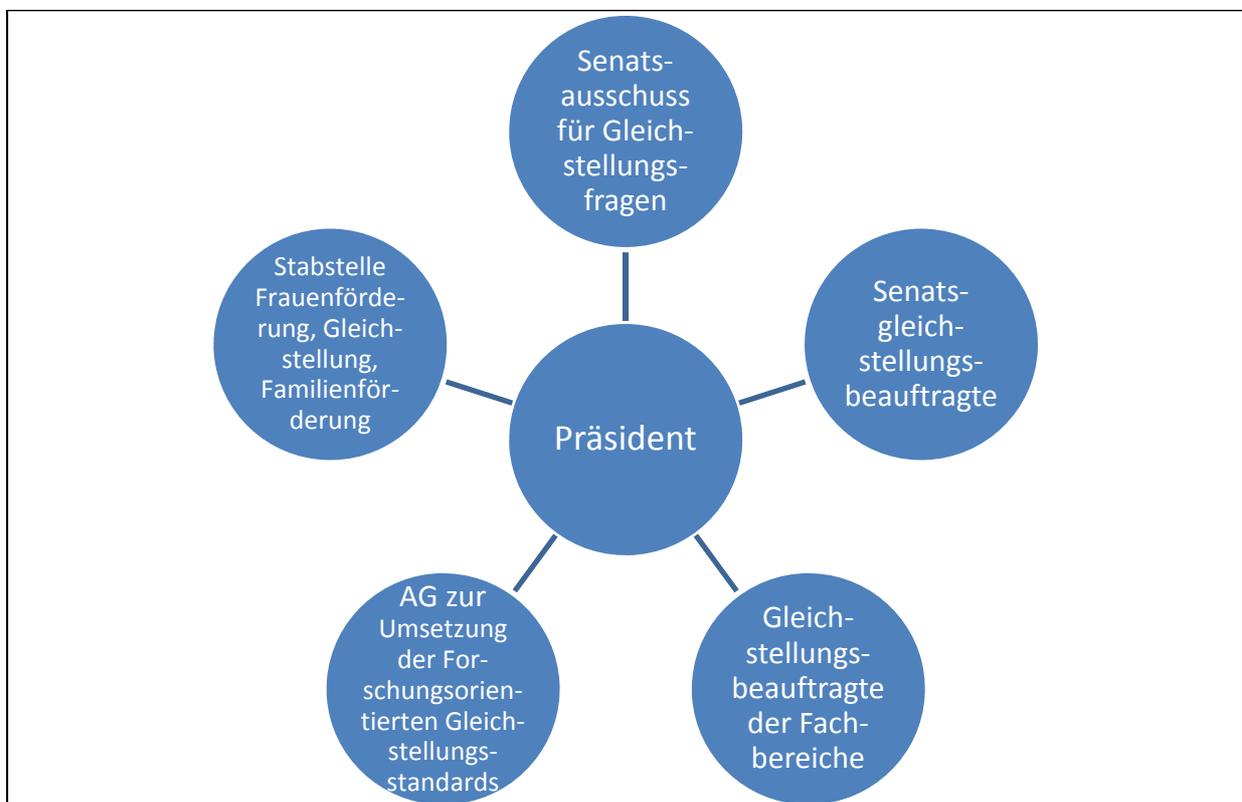
1.1 Verankerung auf Leitungsebene

An der Technischen Universität Kaiserslautern wird intensiv an einem geschlechtergerechten Organisationswandel gearbeitet. Gleichstellungspolitik wird als zentrale Führungsaufgabe verstanden - die Zuständigkeit für Gleichstellung liegt beim Präsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten des Senats der TU Kaiserslautern, die bestrebt sind, Gleichstellung an der Universität in allen Bereichen umzusetzen.

Konzeptionelle Grundlagen der Gleichstellungsarbeit finden sich in allen grundlegenden Dokumenten der TU Kaiserslautern:

- Richtlinien zur Ausgestaltung des Instrumentariums zur Frauenförderung an der TU Kaiserslautern (1989)
- Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2000); 2013 soll eine Neuauflage in Form einer Gleichstellungsstrategie fertig gestellt werden
- Leitbild der TU Kaiserslautern (2003)
- Hochschulentwicklungsplan der TU Kaiserslautern (2007/08)
- Konzept zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2008)
- Forschungsinitiative und Forschungsförderung (Forschungskonzeption) der TU Kaiserslautern

Der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen, der unter dem Vorsitz des Präsidenten mehrmals jährlich tagt, dient auch als Vergabekommission für die gleichstellungsbezogene Verteilung von Mitteln. Ferner ist die Arbeitsgruppe zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ins Leben gerufen worden, der der Präsident, der Vizepräsident für Forschung und Technologie, der Vizepräsident für Lehre und Studium, die Senatsgleichstellungsbeauftragte, die Stabstelle Gleichstellung, Frauenförderung, Familienförderung sowie Vertretende der Verwaltung der TU Kaiserslautern angehören.



Gleichstellungsarbeit an der TU Kaiserslautern,
Entwurf: Gleichstellungsbeauftragte des Senats, Kaiserslautern 2013

Daneben betreibt die TU Kaiserslautern gezielte Öffentlichkeitsarbeit, um die Sensibilisierung für Gleichstellung und Familienförderung voranzutreiben und um Angebote und Maßnahmen in diesem Bereich sichtbarer zu machen.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche

An der TU Kaiserslautern wurden wichtige strukturelle Maßnahmen realisiert. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, also die Gleichstellungsbeauftragten der 12 Fachbereiche, treffen sich regelmäßig mit der Stabstelle Gleichstellung, Frauenförderung, Familienförderung sowie mit der Senatsgleichstellungsbeauftragten und der Inhaberin der Stelle „Gleichstellung in der Forschung“ zum Austausch. Über Senatsgleichstellungsbeauftragte und Stabstelle werden Anliegen und Anregungen an die Universitätsleitung weiter getragen, so dass eine Verzahnung von zentraler und dezentraler Gleichstellungsarbeit sichergestellt werden kann.

Zur stärkeren Durchdringung der Fachbereiche mit dem Thema Gleichstellung besuchten die für die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zuständigen Mitarbeiterinnen mit einer Informations- und Diskussionsveranstaltung zu diesem Thema zwischen Sommersemester 2011 und Sommersemester 2012 die Fachbereichsratssitzungen aller zwölf Fachbereiche. Aus zum Teil intensiven Diskussionen erwuchs unter anderem die Idee, Zielvereinbarungen auf Fachbereichsebene zu formulieren, die 2013 unterschrieben werden sollen – dies ist auch Teil der für 2013 fertig zu stellenden neuen Gleichstellungsstrategie der TU Kaiserslautern. Durch eine abschließende Präsentation der Ergebnisse aus den Fachbereichsratssitzungen vor dem Senat wurde das Thema auch in diesem Gremium stärker sichtbar gemacht und diskutiert.

Das Engagement der Fachbereiche im Bereich Gleichstellung im Berichtszeitraum wurde durch eine Umfrage unter den Dekanen im September 2012 erfasst, deren Ergebnisse positive Trends aufzeigen:

- Als positiv im Sinne der erfolgten Sensibilisierung und Erkennung der Wichtigkeit des Themenbereichs kann bereits die hohe Umfragebeteiligung von allen zwölf Fachbereichen gewertet werden.
- Abgesehen von wenigen Ausnahmen werden und wurden in mindestens einem, aber in bis zu elf der zwölf Fachbereiche sämtliche standardmäßigen gleichstellungsrelevanten Maßnahmen umgesetzt (der abgefragte Katalog schloss Berufungen von Professorinnen ebenso mit ein wie die vermehrte Beteiligung von Frauen an Gremien und die Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten in Prüfungsordnungen).
- In fast allen der Fachbereiche werden derzeit wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Doktorandinnen eingestellt (in elf von zwölf Fachbereichen).
- In ebenso vielen Fachbereichen wird der allgemeine Schriftverkehr geschlechtsneutral formuliert.
- Acht Fachbereiche arbeiten intensiv an einer vermehrten Beteiligung von Frauen an Gremien.
- Sieben Fachbereiche arbeiten intensiv mit Schulen zusammen zur gezielten Gewinnung von Mädchen für den jeweiligen Fachbereich (etwa durch den „Schülerinnen-Tag. Natur Wissenschaft Technik“).
- Die Hälfte der Fachbereiche beabsichtigten, in laufenden Berufungsverfahren eine Professorin zu berufen.
- Ebenso viele Fachbereiche sind am gleichstellungsorientierten Tutorinnenprogramm beteiligt, bei dem wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in gendersensibler Didaktik geschult werden (vgl. B.1.1).
- Knapp weniger als die Hälfte der Fachbereiche (fünf von zwölf) sind dabei, Gleichstellungsaspekte sowie die Vereinbarkeit von Studium und Familie in Studien- und / oder Prüfungsordnungen einzubeziehen.
- Als vorbildlich lässt sich die Entwicklung eines neuen Studiengangs im Fachbereich Elektro- und Informationstechnik erwähnen auf dem Gebiet der „Medien- und Kommunikationstechnik“.

Durch die Einbeziehung besonderer Interessenlagen und Kompetenzen von Frauen (i.e. die Einbindung von „Medientechnik“) konnte die Studentinnenquote von den fachbereichsüblichen 12% auf 18% gesteigert werden.

- Die Budgets der gleichstellungsrelevanten Maßnahmen auf Fachbereichsebene liegen zwischen 2000 bis 17.967€ jährlich für Tutorinnenprogramme, 25.000€ für Gender-Gastprofessuren und ca. 500.000 EUR für Juniorprofessuren im Rahmen der Frauenförderung.

Generell werden Fachbereiche an zentralen Entscheidungsprozessen im Bereich der Gleichstellung beteiligt.

Neue Instrumente, um Gleichstellung auf Fachbereichsebene voranzutreiben, sind die Stelle „Gender in die Forschung“, in deren Rahmen Gleichstellung in die Forschung der Ingenieurwissenschaften eingebunden werden soll, sowie die Stelle „Gender in die Lehre“, in deren Rahmen mit Lehramtsstudenten eine Broschüre zur gendersensiblen Chemie-Didaktik entwickelt wurde. Die Broschüre mit dem Titel „Genderkompetenz – eine Schlüsselqualifikation?!“ wurde bereits bei zwei Fachtagungen präsentiert. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich „Gleichstellung in der Forschung“, eine kürzlich neu geschaffene und zum Januar 2012 besetzte Stelle, befasst sich mit Umfragen und strategischen Fragen zur Gleichstellung auf Fachbereichsebene, um die Beteiligung der Fachbereiche noch stärker zu fördern. In diesem Rahmen wurde auch ein Leitfaden für gendersensible Forschungsanträge entwickelt. Für die Zukunft ist geplant, Gleichstellungsbudgets für die Fachbereiche zur Verfügung zu stellen, um die Formulierung von gleichstellungsrelevanten Plänen zu unterstützen und einen Anreiz für die Formulierung ehrgeiziger Zielvereinbarungen zu bieten.

Maßnahmen im Rahmen der Zentren und Schwerpunkte der Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz an der TU Kaiserslautern:

Landesforschungszentrum Center for Mathematical and Computational Modelling (CM)²

Im Ring der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler innerhalb von (CM)² sind die Hälfte der Stellen mit Frauen besetzt worden. Bei der Einstellung von StipendiatInnen wurde im Rahmen von (CM)² verstärkt nach Bewerberinnen gesucht. So diese vorhanden waren, wurden sie bei gleicher Qualifikation zu ihren männlichen Mitbewerbern auch bevorzugt eingestellt. Jedoch war gerade in den Ingenieurwissenschaften die Anzahl an Bewerberinnen bedauerlicherweise sehr gering. Insgesamt zeigt sich das Bild aber für ein Forschungszentrum mit mathematisch-naturwissenschaftlich-informatischer Ausrichtung recht positiv, denn im Berichtszeitraum betrug der Anteil des weiblichen Personals in den beteiligten Arbeitsgruppen mehr als 30%, beim Anteil erfolgreicher Promotionen lag der Anteil in etwa in der gleichen Höhe.

Landesforschungszentrum Optik und Materialwissenschaften OPTIMAS

Der Anteil des weiblichen Personals konnte 2009 auf allen Ebenen (Pis, Promovierte, Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen) stabil auf hohem Niveau gehalten werden. Die Quoten spiegeln die Verteilung in den angeschlossenen Fächern wider. OPTIMAS ist dem Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ verpflichtet und so wurde 2009 z.B. ein Wochenende eingeplanter zweitägiger Workshop, eintägig an einem Wochentag durchgeführt. Für die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat OPTIMAS im Einzelfall in der Vergangenheit finanzielle Mittel zur Betreuung von Kindern bereitgestellt (Ermöglichung eines Tagungsbesuchs). 2010 hat OPTIMAS aus dem Instrumentenkasten der DFG geeignete strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung des Anteils von Doktorandinnen, Postdocs, Habilitandinnen und Pis geprüft. Der Anspruch an eine solche strukturelle Verbesserung lehnt sich an das Kaskadenmodell der DFG an.

Landesforschungsschwerpunkt Advanced Materials Engineering (AME)

AME stellt sich aktiv der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Bereich der Ingenieurwissenschaften. Aktuell arbeiten 32 Frauen in den AME-Arbeitsgruppen. Im Jahr 2009 wurde eine Frau promoviert. Dies zeigt, dass der Anteil an Wissenschaftlerinnen bereits heute im Landesforschungsschwerpunkt AME für ingenieurwissenschaftliche Disziplinen relativ hoch ist. Es wird angestrebt, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen (PIs, AIs, WiMis, HiWis) weiter zu erhöhen. Dies wird bei der Stellenbesetzung auch durch die stete Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik berücksichtigt. Die AME-Mitglieder unterstützen junge Familien, insbesondere durch flexible Arbeits- und Urlaubsregelungen und die Ermöglichung von Kinderbetreuungszeiten.

Landesforschungsschwerpunkt Ambient Systems – Technologien und Anwendungen (AmSys)

Im Wintersemester 2009/10 haben sich die beiden am Forschungsschwerpunkt AmSys beteiligten Fachbereiche Elektro- und Informationstechnik sowie Informatik erfolgreich um die internationale und interdisziplinäre Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung des Landes Rheinland-Pfalz beworben. Unter dem Arbeitstitel „Geschlechterforschung in den Ingenieurwissenschaften“ wurden die Ursachen des geschlechterspezifisch unterschiedlichen Interesses an den Ingenieurwissenschaften analysiert und gegensteuernde Maßnahmen entwickelt. Da die prinzipielle Problematik in fast allen technisch orientierten Studiengängen vergleichbar ist, sind die Ergebnisse auch für andere Fachbereiche der TU Kaiserslautern hilfreich. Für die Umsetzung dieses Projekts konnte die international renommierte Wissenschaftlerin Frau Prof. Dr. Susanne Ihsen (TU München) gewonnen werden. Im Rahmen von Vorträgen, Workshops und Seminaren, die von Prof. Ihsen durchgeführt wurden, haben die AmSys-Mitglieder sich mit dem Thema Gleichstellung auseinander gesetzt.

Landesforschungsschwerpunkt Membrantransport von Molekularen Prinzipien zur Physiologischen Relevanz (Membrantransport)

In der Biologie sind ungefähr zwei Drittel der Studierenden weiblich. Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Doktorandinnen und Doktoranden, die an den Projekten arbeiten, beträgt der Frauenanteil ebenfalls mehr als die Hälfte. Insgesamt gibt es in der Biologie eine Professorin (von 12) und vier Juniorprofessorinnen (von acht). Des Weiteren gibt es zwei Projektleiterinnen, wovon eine die Frauenbeauftragte des Fachbereichs ist. Mehrere Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler haben kleine Kinder und profitieren von den Kindergärten der TU und des Fraunhofer-Instituts im direkten Umfeld der Universität.

Landesforschungsschwerpunkt Nanostrukturierte Katalysatoren (NanoKat)

In den an NanoKat beteiligten Gruppen liegt der Anteil von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen je nach Arbeitsgruppe zwischen 10% und 50%. Aktuell wird die Stelle einer Juniorprofessur ausgeschrieben, die ggf. zur Erhöhung des Frauenanteils beitragen kann.

Landesforschungsschwerpunkt Nachhaltige Bauwirtschaft – Sustainable Resource Conservation in Civil Engineering, Urbanism and Economy RESCUE

Unter dem wissenschaftlichen Personal, welches in der Initiative an Vorarbeiten, Forschungsanträgen oder in geförderten Projekten mitarbeitet, befinden sich absolut betrachtet 16 Mitarbeiterinnen.

Landesschwerpunkt „Region und Stadt“

Der Landesschwerpunkt „Region und Stadt“ weist bereits sehr weit fortgeschrittene Strukturen auf. Die Sprecherschaft des Landesschwerpunkts hat eine Ordinaria inne. Drei der neun Mitglieder im Landesschwerpunkt sind Hochschulprofessorinnen.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals (ohne Professorinnen und Professoren) der beteiligten Fach- und Lehrgebiete beträgt der Frauenanteil Ende 2009 40% (14 Mitarbeite-

rinnen von 35) und liegt damit sowohl über dem Wert des Vorjahres (33,3%) als auch deutlich über dem Durchschnittswert der TU Kaiserslautern von 21,5% im Jahr 2006.

Landestechnologieschwerpunkt Zentrum für Nutzfahrzeugtechnik - ZNT

Der Forschungsschwerpunkt ZNT beteiligt sich bei der Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen des von der TU Kaiserslautern durchgeführten „Technotages“ und des „Schülerinnentages“, mit dem spezifischen Fokus der Technik- und Ingenieurwissenschaften.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Stabstelle Gleichstellung, Frauenförderung, Familienförderung sowie die Senatsgleichstellungsbeauftragte sind intensiv an strategischen Prozessen der TU Kaiserslautern beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche geben über ihre regelmäßigen Sitzungen mit der Stabstelle und der Senatsgleichstellungsbeauftragten Inputs zur Strategieformulierung aus ihrer Sicht und Erfahrung.

Kooperationen mit WissenschaftlerInnen, die im Bereich Gender aktiv sind, geschehen insbesondere durch die Gastprofessuren mit Genderschwerpunkt. So befand sich die internationale und interdisziplinäre Klara Marie Faßbinder Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung des Landes Rheinland-Pfalz im Sommersemester 2012 mit Dr. Christina Hilger im Fachbereich Architektur. In diesem Rahmen wurden unter anderem die indirekten Einflüsse erarbeitet und betrachtet, die geschlechtsspezifische Handlungsmuster über die Planung auf unsere gebaute Umwelt und Lebensrealität haben können. So wurde der Fachbereich Architektur noch intensiver mit Themen der Gleichstellung im Fachgebiet durchdrungen.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Im Sinne einer gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung ist derzeit eine neue universitätsweite Gleichstellungsstrategie in Bearbeitung, die – aufbauend auf dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern von 2000 – die Gleichstellung an der TU Kaiserslautern weiter vorantreiben und als festen Bestandteil des Selbstverständnisses der Organisation etablieren soll. An der Erarbeitung beteiligt sind neben der Leitung auch die Stabstelle Gleichstellung, Frauenförderung und Familienförderung, die Senatsgleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, sowie die Inhaberin der Stelle „Gleichstellung in der Forschung“. Die neue Gleichstellungsstrategie soll nach Willen des Präsidenten Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen beinhalten, die sich auf ganz konkrete Gleichstellungsziele festlegen sollen.

Sichtbar wird der fortschreitende Organisationswandel auch durch Veranstaltungen etwa im Rahmen der bereits erwähnten Gender-Gastprofessur, durch Kurse für Lehramtsstudierende der Haupt- und Realschule, des Gymnasiums sowie der Berufsbildenden Schulen wie „Genderkompetenz – Eine Schlüsselqualifikation“, sowie durch eine vermehrte Zahl an Forschungsarbeiten, die sich dem Genderthema widmen (etwa: „Die geschlechtsspezifische Bottom-up-Integration in Deutschland am Beispiel von MigrantInnen aus Russland und Tschechien“).

Daneben hat das Thema Gleichstellung als Kriterium in mehrere Verfahren der Qualitätssicherung an der TU Kaiserslautern Eingang gefunden, insbesondere in das Qualitätsmanagement im Bereich der Lehre.

Ein bereits durch einen Klick auf der Universitätshomepage zugängliches Genderportal informiert über Gleichstellung und Familienförderung an der TU Kaiserslautern und soll so neben seinem Informationsgehalt das Themenfeld auch rein optisch sichtbarer machen.

Für die Organisationsentwicklung relevant dürften auch die geplanten gendersensiblen Mitarbeitergespräche auf Fachbereichsebene sein – derzeit läuft eine Umfrage, ob diese tatsächlich von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden gewollt sind. Sollte sich das Umfrageergebnis positiv gestalten, werden diese 2013 eingeführt.

Geplant ist auch die Ausschüttung spezieller Gleichstellungsbudgets für die Fachbereiche (vgl. B.1.2), die die Organisationsentwicklung in für die Umsetzung von Gleichstellung positiver Richtung beeinflussen dürften.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

An der TU Kaiserslautern werden jährlich Daten zur Gleichstellungssituation erhoben, ausgewertet und dargestellt, etwa im bereits erwähnten Genderportal. 2012 wurde zusätzlich eine 34seitige Bestandsaufnahme zur Gleichstellungssituation an der TU Kaiserslautern erarbeitet, die sich auf Daten der letzten 5 bis 10 Jahre bezieht, und an sämtliche mit Gleichstellung befasste Stellen inklusive der Fachbereiche und Präsidien verteilt wurde. Auch nimmt die TU Kaiserslautern an gleichstellungsbezogenen Wettbewerben und Rankings wie dem CHE-Programm, den CEWS-Rankings, dem Professorinnen-Programm, dem Aktionsprogramm „ÜberGänge“ sowie der Studienstiftung teil.

Daneben werden regelmäßig Berichte zur Gleichstellung für den Senat sowie für den Präsidenten erstellt; es wird regelmäßig in der Personalversammlung und auf der Jahrespressekonferenz zum Thema Gleichstellung berichtet; auch verfassen die Forschungszentren und –schwerpunkte jährlich einen entsprechenden Bericht.

Um ein besseres Gender-Monitoring gewährleisten zu können, werden des Weiteren geschlechterspezifische Zahlen von Bewerbenden für ausgeschriebene Stellen erfasst und an zentraler Stelle gemeldet. Gemeldet werden sowohl die Zahl der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber als auch die geschlechtsspezifischen Zahlen der an Bewerbungsgesprächen Teilnehmenden.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Leitung der TU Kaiserslautern tritt aktiv für vereinbarkeitsorientierte Arbeitszeitmodelle ein. So bestehen Angebote zur Heimarbeit und Teilzeitarbeit sowie Gleitzeitregelungen; es gibt Wiedereingliederungshilfen und Elternvorrang bei Urlaubsvertretungen.

Des Weiteren wird an der TU Kaiserslautern die überproportionale Beanspruchung von Frauen durch Gremienarbeit anerkannt. So wird etwa der Senatsgleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche auf Antrag eine zeitliche Arbeitsentlastung (Deputatsermäßigungen) gewährt. Auch wird auf eine familienfreundliche Gestaltung von Terminen (z.B. Gremien) Wert gelegt.

Eine familienfreundliche Arbeitsorganisation wird auch durch die Familien-Service-Stelle gefördert, die in beratender Funktion, aber auch durch ihre Kontakte zur Verwaltung Familienfreundlichkeit in der Organisation der Arbeit vorantreibt. Das bestätigt auch das „audit familiengerechte hochschule“, das 2005 verliehen und 2011 in einem Re-Auditierungsprozess erneut bekräftigt wurde.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Der Bedarf an Kinderbetreuung an der TU Kaiserslautern ist schwer abzuschätzen. Fest steht, dass die momentan vorhandenen Betreuungsplätze den Bedarf nicht decken.

An der TU Kaiserslautern gibt es derzeit 3 Einrichtungen, in denen Kinder betreut werden:

Die KiTa Spielwerk, die UniKiTa, und unter der selben Trägerschaft wie letztere die KiTa des Fraunhofer Instituts „Klammeräffchen“, die auch Kinder von Angehörigen der TU aufnimmt. Details zu Öffnungszeiten, Zahl der Betreuungsplätzen und Gruppen sowie Altersstufen finden sich in der folgenden Tabelle.

Name der Einrichtung	Öffnungszeiten	Zahl der Betreuungsplätze	Zahl der Gruppen	Alter
KiTa Spielwerk	Mo-Fr 07:30-17:30 Uhr	40 + 15 seit dem 1.12.2012	1 Krippengruppe, 2 altersgemischte Gruppen + 1 altersgemischte Gruppe seit dem 1.12.2012	8 Wochen bis 6 Jahre
UniKiTa	Mo u. Fr 7:30-17:00 Uhr;	40	3 Gruppen	0-6 Jahre
KiTa Klammeräffchen	Di-Do 7:30-17:30 Uhr	20	2 Gruppen	0-3 Jahre

Des Weiteren finden sich mehrere städtische und kirchliche Einrichtungen im direkten Umfeld der TU Kaiserslautern.

Flexible Kinderbetreuungsangebote bestehen bei Veranstaltungen der TU Kaiserslautern. Für 2013 plant die Familien-Service-Stelle, diese gezielt auszuweiten. Für selbst organisierte Kinderbetreuung steht seit Mitte 2012 ein liebevoll gestaltetes Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung.

Daneben hat die Familien-Service-Stelle mit der Einrichtung einer online-Babysitterbörse und dem Training von BabysitterInnen die Möglichkeiten der spontanen Kinderbetreuung an der TU Kaiserslautern potentiell verbessert. An der Babysitterbörse sind derzeit 218 BabysitterInnen und 95 Eltern gemeldet; die Tendenz ist steigend.

Auch sorgt die Familien-Service-Stelle für Ferienbetreuung für Kinder von Universitätsangehörigen. Fünf Wochen im Jahr (zwei Wochen an Ostern, zwei im Sommer, sowie zwei im Herbst) werden die Kinder mit universitätsspezifischen Angeboten in Unterstützung durch die Fachbereiche betreut. Die Kinderferienbetreuung wurde 2011-12 von fünf bis 28 Kindern (je nach Woche) genutzt. Für die Ferienbetreuung stellt die Universität etwa 1000 EUR pro Woche zur Verfügung, so dass das Gesamtbudget für 2011 und 2012 jeweils bei ca. 5000 EUR lag.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Der Verein ZiRKL („Zukunft im Raum Kaiserslautern“), dem die TU Kaiserslautern als Mitglied angehört, unterstützt individuelle Lebensentwurfsgestaltungen. ZiRKL hilft hochqualifiziertem Personal bei der Stellensuche für den jeweiligen Partner, bei der Wohnungssuche sowie bei der Vermittlung von Kinderbetreuung.

Der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen, aber auch mehrere Fachbereiche und weitere Stellen der Universität Kaiserslautern, setzen sich für die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums ein, um Studierenden die individuelle Lebensgestaltung zu erleichtern. Für 2013 ist geplant, dies endgültig durchzusetzen.

Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie weiter zu erhöhen, wird auch an der Erneuerung anderer struktureller Regelungen gearbeitet. Geplant ist, dass diese Innovationen besonders bei neuen Studiengängen eine Umsetzung erfahren.

Unterstützung bei der individuellen Lebensentwurfsgestaltung leistet auch die Stabstelle Gleichstellung, Frauenförderung, Familienförderung. Alleinerziehenden Studierenden etwa bietet sie ein Beratungsangebot, aber auch finanziellen Beistand. So werden jährlich etwa 3000-4000 EUR an alleinerziehende Studierende vergeben, mit einem Schlüssel von 500 EUR pro Person und Jahr.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Ein neuer gleichstellungsorientierter Leitfaden für Berufungsverfahren befindet sich in den letzten Zügen der Erarbeitung. Daran wirken die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche über die Stabstelle Gleichstellung, Frauenförderung, Familienförderung, der Präsident, die Senatsgleichstellungsbeauftragte und andere Stellen mit. Insbesondere soll das Thema Gleichstellung bei Berufungen in die Zielvereinbarungen aufgenommen werden, gegebenenfalls in Verbindung mit dem Hinwirkungsziel, dass bei Einstellungen im akademischen Mittelbau mindestens eine Stelle mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin und/oder Doktorandin besetzt werden sollte. Auch sollen Auswahlkommissionen mindestens mit zwei Frauen besetzt werden; falls nötig soll die Besetzung dieser Positionen extern erfolgen.

Inzwischen werden die Berufungsverfahren in den Fachbereichen standardmäßig durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche begleitet. Diese erhalten jährlich einen Workshop zur Genderkompetenz im Rahmen von Berufungsverfahren, der ihnen Argumentationstechniken und –strategien an die Hand gibt, um Gleichstellung bei Berufungsverfahren tatsächlich umzusetzen zu können.

Um die vorurteilsfreie Beurteilung im akademischen Mittelbau sowie bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten sicherzustellen, haben Personalrätinnen bzw. -räte bei allen entsprechenden Vorstellungsgesprächen anwesend zu sein.

Laut der unter A.1.2 erwähnten Umfrage zu gleichstellungsrelevanten Maßnahmen auf Fachbereichsebene sind inzwischen immerhin fünf von den elf Fachbereichen, die an der Befragung teilgenommen haben, dabei, Gleichstellungsaspekte sowie die Vereinbarkeit von Studium und Familie in Studien- und / oder Prüfungsordnungen einzubeziehen. Auch dies sollte der vorurteilsfreien Beurteilung von Studierenden zugute kommen.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern sieht Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung vor; Opfer können sich von der Stabstelle Gleichstellung, Frauenförderung, Familienförderung intensiv beraten lassen. Andere Stellen, die zur Vertraulichkeit verpflichtet sind und in Konfliktfällen beratend zur Seite stehen, sind die Personalräte und –rätinnen, die Gleichstellungsbeauftragten, sowie das Studierendenwerk Kaiserslautern, das psychologische ebenso wie juristische Beratung anbietet.

Zur Vermeidung persönlicher Abhängigkeiten bei Nachwuchswissenschaftlerinnen dient auch das 2002 begonnene Programm „Mentoring in Wirtschaft und Wissenschaft“ (auch: Women in Network oder WIN-KL). Darin werden derzeit 20 Mentees – v.a. Studentinnen und Doktorandinnen – von drei Mentorinnen betreut. Auch unterstützen sich die Mentees gegenseitig durch das Instrument des „peer mentoring“, das gute Erfolge zeigt. Zusätzlich steht den Mentees ein persönliches Coaching zur Verfügung, das neben Karriere-bezogenen auch private Probleme aufgreift. Auch stehen ihnen zehn Seminare pro Jahr offen, die von jeweils drei bis zehn Mentees besucht werden und die im Themenfeld Karriere und Persönlichkeit von Frauen angesiedelt sind. Dazu kommen zehn öffentliche Seminare jährlich, die sich dem selben Themenbereich widmen und neue potentielle Mentees an das Programm heranführen bzw. die Identifizierung neuer potentieller Mentees unterstützen sollen. Neben den ca. 30.000 EUR Personalkosten jährlich verfügt das Programm über ein Veranstaltungsbudget von 4000 EUR in 2011 und 5000 EUR in 2012. (vgl. B.1.1, B.2).

Auch besteht an der TU Kaiserslautern das unabhängige Ombudsgremium „Gute wissenschaftliche Praxis“, das allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der TU Kaiserslautern zur Verfügung steht.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die TU Kaiserslautern hat ein umfassendes Bündel an Maßnahmen zusammen gestellt und setzt diese um, um zu gewährleisten, dass Gleichstellung auf allen Qualifikationsstufen erreicht werden kann.

Die Maßnahmen setzen auf der Ebene der Professuren, der Post-Docs, der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (ohne Post-Docs), der Studierenden, und bereits der Schülerinnen und Schüler an.

Zur Steigerung der Transparenz in Berufungsverfahren befindet sich derzeit ein neuer gendersensibler Berufungsleitfaden in Bearbeitung (vgl. A.4.1). Insbesondere soll das Thema Gleichstellung bei Berufungen in die Zielvereinbarungen aufgenommen werden. Auch sollen Auswahlkommissionen mindestens mit zwei Frauen besetzt werden; falls nötig soll die Besetzung dieser Positionen extern erfolgen. Jährliche Schulungen der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche sollen dazu beitragen, dass Gleichstellung im Rahmen von Berufungsverfahren in der Praxis gewährleistet werden kann.

Die TU Kaiserslautern beteiligt sich am 200-Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder und hat in diesem Rahmen drei Professorinnen berufen. Als flankierende gleichstellungsrelevante Maßnahmen hat die TU folgende vier halbe Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen geschaffen und besetzt: „Gender in die Lehre“, „Gender in die Forschung der Ingenieurwissenschaften“, die Familien-Service-Stelle sowie die Stelle „Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ (vgl. A.1.2). 2011 hat die TU Kaiserslautern zusätzlich und unabhängig vom 200-Professorinnen-Programm die Stelle „Gleichstellung in der Forschung“ konzipiert, die der Senatsgleichstellungsbeauftragten zugeteilt ist und zum Januar 2012 besetzt wurde. Diese Stellen auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beschäftigen sich mit Geschlechterforschung beziehungsweise mit der Umsetzung von Gleichstellung im Universitätsalltag und insbesondere auf Ebene der Fachbereiche.

Um Gleichstellung in der Personalentwicklung weiter zu entwickeln, sind jährliche gendersensible Mitarbeitergespräche auf Fachbereichsebene geplant. Derzeit wird eine Umfrage durchgeführt, die das Instrument auch aus Sicht der Mitarbeitenden legitimieren soll.

Für Nachwuchswissenschaftlerinnen werden Wiedereinstiegsstipendien angeboten, um Frauen das Zurückkommen nach einer Babypause zu erleichtern. Im Rahmen eines Landesprojekts des Ministeriums werden dafür 750 EUR pro Monat und Person vergeben.

Auch besteht für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der TU Kaiserslautern die Möglichkeit, am Programm „Mentoring in Wirtschaft und Wissenschaft“ teilzunehmen (vgl. A.4.2). In dessen Rahmen wurden 2011 15, im Jahr 2012 bereits 20 Mentees von Mentorinnen betreut. Neben Mentoring zu karrierebezogenen Themen und Einzel-Coaching auch zu persönlichen Problemen werden Seminare zu Themen wie Präsentation, Selbstpräsentation und Stressmanagement angeboten. Besonders legt das Programm Wert auf Networking, das die Teilnehmerinnen unter einander aufbauen, zu dem sie aber auch unabhängig voneinander in ihrer Karriere unterstützt werden. 2011 wurde das Programm um Informationsveranstaltungen für interessierte Habilitandinnen, Doktorandinnen und Absolventinnen sowie um die Unterstützung ihrer Vernetzung erweitert.

Um Gleichstellung bereits auf Ebene der Studierenden umzusetzen, sind neue gendersensible Studiengänge in Planung. Als vorbildlich lässt sich die Entwicklung eines neuen Studiengangs im FB EIT erwähnen im Bereich „Medien- und Kommunikationstechnik“. Durch die Einbeziehung besonderer Interessenlagen und Kompetenzen von Frauen (i.e. die Einbindung von „Medientechnik“) konnte die Studentinnenquote von den fachbereichsüblichen 12% auf 18% gesteigert werden.

Zur weiteren Verankerung von Gleichstellung auch im Bereich der Lehre dient das Tutorinnenprogramm, in dessen Rahmen 2011 über 70 Tutorinnen in sechs Fachbereichen in gendersensibler Didaktik geschult wurden; die Zahlen für 2012 liegen derzeit noch nicht vor. Die 6-stündigen Schulungen wurden 2011 durch eine eigens erarbeitete Handreichung zum Thema gendersensible Didaktik ergänzt. Insgesamt verfügte das Tutorinnenprogramm, von dem Lernende in sechs Fachbereichen profitieren, über ein Budget von etwa 100.000 EUR. Studentinnen werden auch durch das Seminarprogramm „Zukunft gestalten! Karriere planen!“ gefördert. 2011 wurden bis zu 15 Studentinnen in fünf Seminaren mit je etwa 1000 EUR Budget Schlüsselkompetenzen vermittelt, in Seminaren wie „RheTORik für Siegerinnen: Kommunikationsstärke macht erfolgreich!“ und „Selbst-Bewusstsein – Selbst-Sicherheit – Selbst-Vertrauen“. (Die Zahlen für 2012 liegen noch nicht vor.)

Im Rahmen des Programms „Ready for success“ werden Studentinnen und Studenten mit geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Kommunikation vertraut gemacht. Die 2011 sieben Seminare für bis zu 15 Studierende mit je ca. 1000 EUR Budget bezogen sich auf Kommunikations- und Präsentations-, sowie auf interkulturelle Kompetenzen, immer mit dem Blick durch die Geschlechterbrille.

Wie oben erwähnt werden bereits Schülerinnen und Schüler in die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung einbezogen, um die in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern traditionell geringen Zahl der Studentinnen weiter zu heben und damit langfristig die Zahlen an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen, Post-Docs und Professorinnen steigern zu können. Um die Zahlen an weiblichen Studienanfängerinnen zu heben, ist ein Bündel an Maßnahmen für Schülerinnen zusammengestellt worden, das sich in Umsetzung befindet:

Im Rahmen des Ada Lovelace Projekts Studium und Ausbildung werden Schülerinnen durch Workshops, durch den MINT-Aktionstag, durch AGs, durch Projekttag, Messen und Informationsveranstaltungen bewusst an naturwissenschaftlich-technische Fächer herangeführt. Dafür wurden 2011 insgesamt 135.358,27 EUR ausgegeben (davon 120.447,90 EUR Personalkosten), die 85 Teilnehmerinnen am MINT-Tag und 1457 Schülerinnen in Workshops erreichten (letztere Zahl bezieht sich auf die Gesamtzahl der Workshop-Teilnehmerinnen, die nicht differenziert wird, wenn Schülerinnen wiederholt teilnehmen). Die Zahl der betreuenden Studentinnen lag 2011 bei 30. 2012 wurden insgesamt etwa 118.800 EUR für 112 Teilnehmerinnen am MINT-Tag sowie für 1452 Workshop-Teilnehmerinnen aufgewendet (Vorbehalt s. oben bei den Zahlen für 2011). Sie wurden 2012 durch 37 Studentinnen betreut. Zwar sind die tatsächlichen Erfolge bei der Rekrutierung von Schülerinnen für naturwissenschaftlich-technische Fächer aufgrund der multiplen Faktoren, die bei der Studienwahl eine Rolle spielen, nur schwer messbar – die hohen Zahlen der durch MINT-Tag und Workshops erreichten Schülerinnen lassen aber Rückschlüsse auf eine potentiell starke Wirkung des Programms ziehen.

Im Rahmen des Ada Lovelace Teilprojekts Diversity werden Schülerinnen mit Migrationshintergrund sowie Schülerinnen aus Nichtakademiker-Familien durch Einzelmentoring an das selbe Themenfeld herangeführt. Im Berichtszeitraum wurden 28 Schülerinnen durch zehn Mentorinnen zum Teil sehr intensiv betreut. Das Projektbudget betrug 2011 inklusive Personalkosten 36.892 EUR; 2012 lag es bei 36.692 EUR. Auch hier lassen sich durch die intensive Betreuung positive Auswirkungen auf die Berufswahl von Schülerinnen mit Migrationshintergrund bzw. aus Nichtakademiker-Familien voraussagen.

Daneben wird an der TU Kaiserslautern jährlich ein sogenannter „Schülerinnen-Tag. Naturwissenschaft Technik“ für etwa 850 Schülerinnen abgehalten, bei einem Budget von etwa 6500 EUR plus Personalkosten. Beim „Girls‘ Day – Mädchen Zukunftstag“ werden 30 Schülerinnen in zwei Workshops von Studentinnen betreut, die ihnen als Vorbilder die naturwissenschaftlich-technischen Fachrichtungen näher bringen sollen.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Das Anreizsystem der TU Kaiserslautern gliedert sich in Säulen. Eine Säule bezieht sich auf gleichstellungsfördernde Projekte, und war 2011 sowie 2012 mit 5000 EUR Budget ausgestattet. Eine weitere Säule ist für die Vergabe von Mitteln für die Einladung von weiblichen Vortragenden in den Fachbereichen vorgesehen. Das Angebot richtet sich insbesondere an Fachbereiche mit geringem Frauenanteil an WissenschaftlerInnen und bezweckt, hochkarätige fachkompetente Frauen vorzustellen und den Studierenden so weibliche Vorbilder zu präsentieren. 2011 wurden in sechs Fachbereichen insgesamt 15 Einladungen mit 105,- bis 700,- EUR bezuschusst, bei einem Gesamtbudget von 6059 EUR.

Für die Zukunft ist geplant, den Fachbereichen eigene Gleichstellungsbudgets zur Verfügung zu stellen. Auch sollen alle gleichstellungsbezogenen Mittel an der TU Kaiserslautern gesondert ausgewiesen werden.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die TU Kaiserslautern bedient sich vielfältiger Maßnahmen, um fairen Wettbewerb zu ermöglichen. Diese sind an die jeweiligen Qualifikationsstufen sowie an die jeweiligen spezifischen Bedürfnisse angepasst.

So unterhält sie Mentoring-Programme bereits auf Ebene der Schülerinnen im Rahmen des Ada-Lovelace-Programms sowie auf Ebene der Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das „Mentoring in Wirtschaft und Wissenschaft“. Im Ada Lovelace Projekt wurden im Berichtszeitraum 28 Schülerinnen mit Migrationshintergrund bzw. aus Nichtakademiker-Familien durch 10 Mentorinnen z.T. sehr intensiv betreut, um fairen Wettbewerb auch für sie gewährleisten zu können (vgl. B.1.1). Im Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden 2011 15 Mentees, 2012 bereits 20 Mentees durch Mentoring, „peer mentoring“, Trainings und Einzel-Coachings unterstützt. Deutlich mehr Studierende hatten Zugang zu Karriere- und Persönlichkeitsbezogenen Trainingseinheiten (vgl. A.4.2, B.1.1).

Auch bietet die TU Nachwuchswissenschaftlerinnen Weiterbildungsmöglichkeiten verschiedenster Art, etwa im Bereich der Kommunikationstechniken, der Rhetorik sowie der Präsentation (vgl. B.1.1). Und sie vergibt Stipendien an erstklassige Studienanfängerinnen sowie Wiedereinstiegsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen eines Landesprogramms des Ministeriums (vgl. B.1.1).

Für 2013 plant der Präsident, gezielt Frauen für Wissenschaftspreise zu nominieren, mit einer Quote von mindestens 50%.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Im Rahmen der Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen wird für „gender issues“ sensibilisiert. Geschlechtsspezifische Stereotypen werden bei den Tutorinnenprogrammen im Rahmen der Schulungen der Tutorinnen in derzeit 6 Fachbereichen intensiv hinterfragt (vgl. B.1.1). Bestandteil des Programms „Ready for success“ ist es, in Seminaren mit bis zu 15 Studierenden geschlechtsspezifische Unterschiede in der Kommunikation zu analysieren (vgl. B.1.1).

Weiterhin befassen sich Veranstaltungen wie „Genderkompetenz – Eine Schlüsselqualifikation?“ der Fachdidaktik Chemie mit Ursachen und Maßnahmen von Rollenstereotypen (vgl. A.2).

Des Weiteren trägt die bereits mehrfach erwähnte internationale und interdisziplinäre Gastprofessur für Geschlechterforschung (vgl. A.1.4) durch die Präsentation hochkarätiger GeschlechterforscherInnen zum Abbau von Stereotypen bei.

Auch wird Öffentlichkeitsarbeit an der TU Kaiserslautern ganz gezielt eingesetzt, um Rollenstereotypen vorzubeugen: etwa durch die Erstellung und Verteilung eines Kalenders, der familienorientierte Mitarbeitende als Vorbilder verstärkt ins Blickfeld rückt.

Schließlich soll die geplante Ringvorlesung zum Thema „Gender“ an Universitäten noch vorhandenem „gender bias“ in Zukunft entgegenwirken.

Statistischer Anhang

Gleichstellung an der TU Kaiserslautern in Bezug auf Frauenanteile nach Qualifikationsstufen. Eine Bestandsaufnahme

Inhalt

1. Einführung	3
2. Frauen in Leitungspositionen an der TU Kaiserslautern	4
3. W2/C3- und W3/C4-Professuren an der TU Kaiserslautern	5
4. Juniorprofessuren an der TU Kaiserslautern	8
5. Habilitationen an der TU Kaiserslautern	11
6. Promotionen an der TU Kaiserslautern	13
7. Wissenschaftliches Personal an der TU Kaiserslautern	16
8. Studierende an der TU Kaiserslautern	20
9. Grafiken zu Frauenanteilen nach Fachbereichen an der TU Kaiserslautern	24
10. Quellen	30

1. Einführung

Diese Bestandsaufnahme dient dazu, die Entwicklung der Gleichstellung an der TU Kaiserslautern in den letzten Jahren in Bezug auf Frauenanteile an den verschiedenen Qualifikationsstufen aufzuzeigen. Sie stellt dar, in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht, zeigt aber auch, in welchen Bereichen bereits gute Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung erzielt worden sind. Die Bestandsaufnahme ist im Rahmen des Projekts zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft an der TU Kaiserslautern entstanden und aus der Datenerhebung für den Abschlussbericht dieses Projekts hervorgegangen. Die DFG legt großen Wert darauf, dass „fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn [erhoben] und regelmäßig [veröffentlicht]“¹ werden.

¹ Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, eingesehen unter http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf, S. 2, Stand: 10.5.2012

2. Frauen in Leitungspositionen² an der TU Kaiserslautern

Daten

Leitungspositionen – Vergleich zwischen Frauen und Männern 2007 bis 2011 (absolut)

	2007		2009		2011	
	m	w	m	w	m	w
DekanInnen	8	2	8	2	12	0
PräsidentInnen	1	0	1	0	1	0
VizepräsidentInnen L+S	1	0	1	0	1	0
VizepräsidentInnen F+T	1	0	1	0	1	0
KanzlerInnen	1	0	1	0	1	0

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

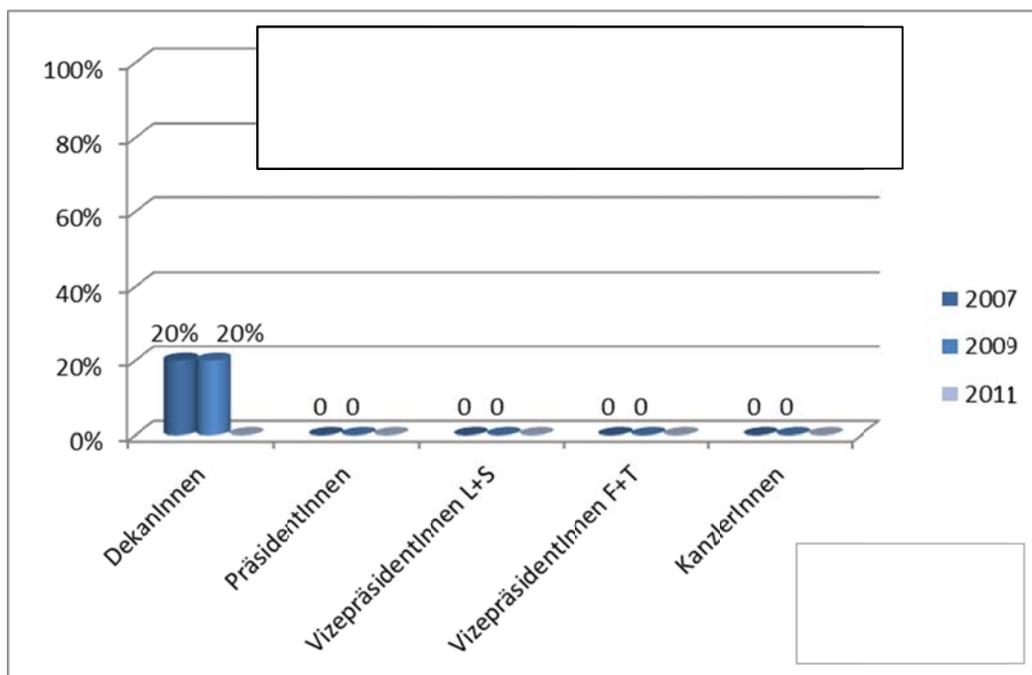
Leitungspositionen – Frauenanteile in Prozent 2007 bis 2011

	2007	2009	2011
DekanInnen	20%	20%	0
PräsidentInnen	0	0	0
VizepräsidentInnen L+S	0	0	0
VizepräsidentInnen F+T	0	0	0
KanzlerInnen	0	0	0

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

Anmerkung: Bei den dargestellten Leitungspositionen handelt es sich (teilweise) um Wahlämter.

Frauen in Leitungspositionen an der TU Kaiserslautern 2007 bis 2011 / prozentual



² Unter Leitungspositionen versteht die DFG laut Leitlinien für die Erarbeitung des Abschlussberichts zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der TU Kaiserslautern Dekanate, Rektorate und Präsidien.

3. W2/C3- und W3/C4-Professuren an der TU Kaiserslautern

Daten

W2/C3- und W3/C4-Professuren 2009³ und 2011 (absolut)

	W2/C3- und W3/C4-Professuren 2009		W2/C3- und W3/C4-Professuren 2011	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Architektur	6	2	7	2
Bauingenieurwesen / -technik	11	0	10	0
Biologie	11	1	11	1
Chemie	11	1	10	1
EIT	11	0	11	0
Informatik	19	0	17	0
Maschw./Verf.technik	18	0	18	0
Mathematik	17	0	18	1
Physik	15	1	16	1
Raum- und Umw.planung	6	2	6	3
Sozialwissenschaften	6	0	7	1
Wirtschaftswissenschaften	10	0	10	0

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

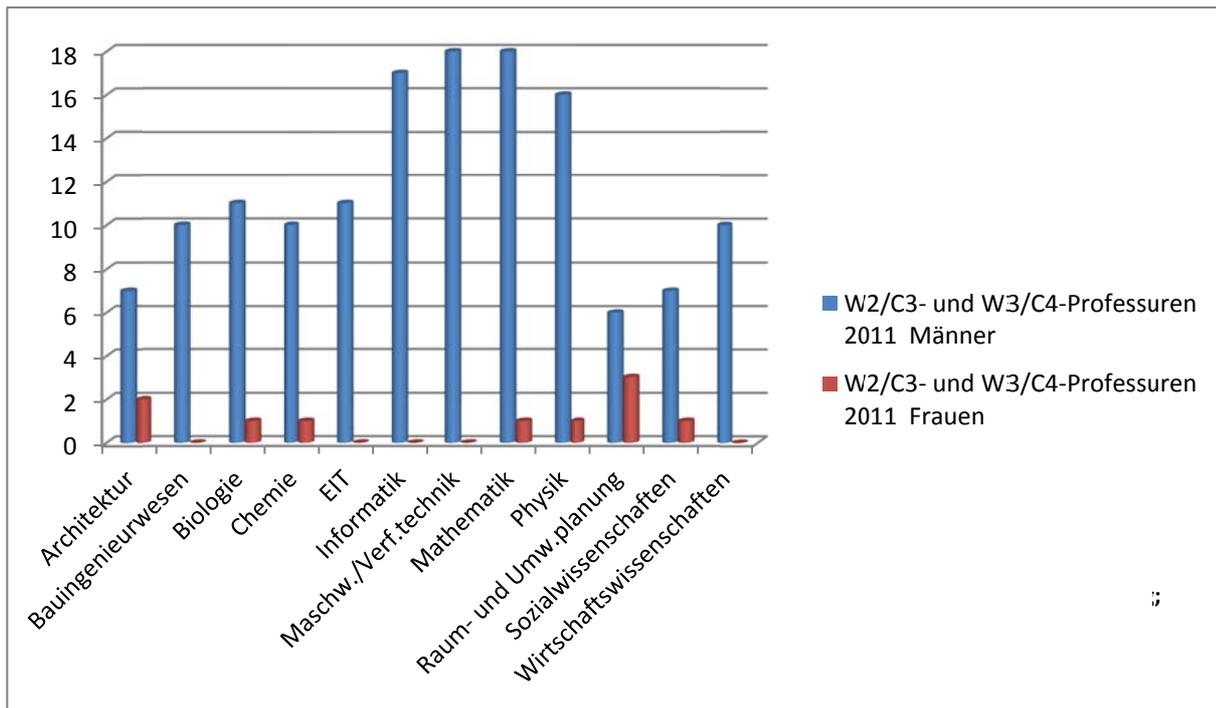
Frauenanteile an W2/C3- und W3/C4-Professuren 2011

	Frauenanteile an W2/C3- und W3/C4-Professuren 2011 (nach Fachbereichen)
Architektur	22,2%
Bauingenieurwesen / -technik	0,0%
Biologie	8,3%
Chemie	9,1%
EIT	0,0%
Informatik	0,0%
Maschw./Verf.technik	0,0%
Mathematik	5,3%
Physik	5,9%
Raum- und Umw.planung	33,3%
Sozialwissenschaften	12,5%
Wirtschaftswissenschaften	0,0%

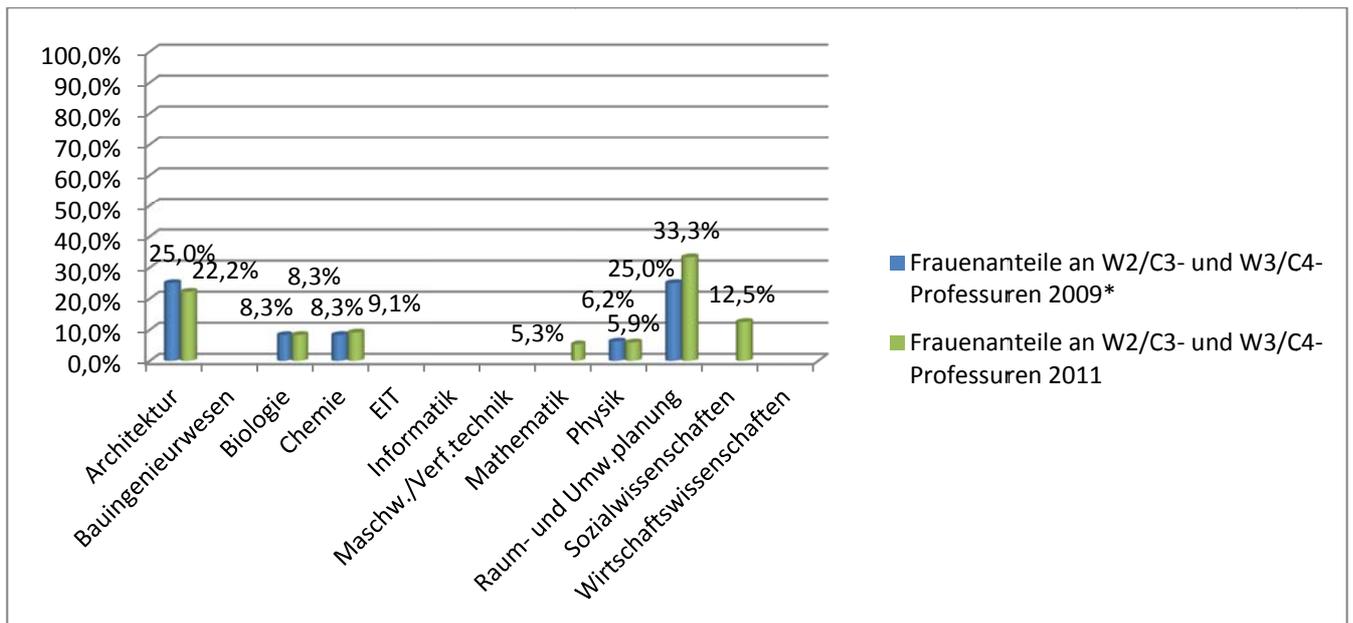
(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

³ Hier zum Zwecke der Vergleichbarkeit bereits in die 2011 getrennten Fachbereiche Architektur, Bauingenieurwesen und Raum- und Umweltplanung aufgeteilt.

W2/C3- und W3/C4-Professuren 2011 (nach Fachbereichen; absolut)



Frauenanteile an W2/C3- und W3/C4-Professuren 2009 und 2011 nach Fachbereichen



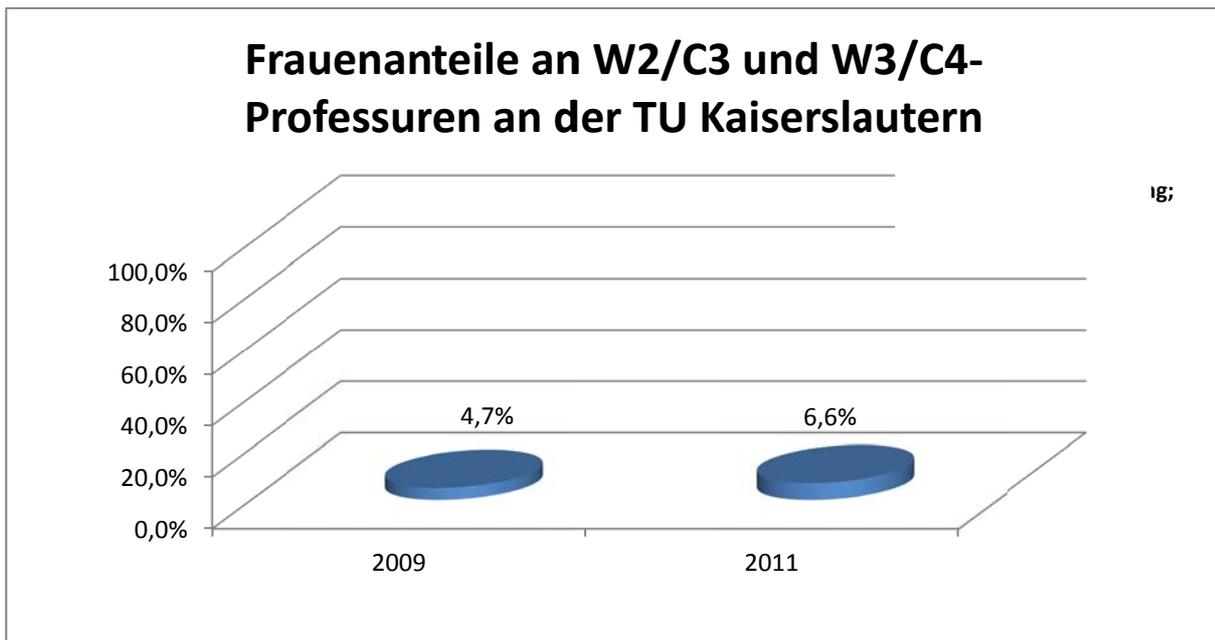
* Hier zum Zwecke der Vergleichbarkeit bereits in die 2011 getrennten Fachbereiche Architektur, Bauingenieurwesen und Raum- und Umweltplanung aufgeteilt.

W2/C3- und W3/C4-Professuren an der TU Kaiserslautern insgesamt (absolut)

	W2/C3- und W3/C4-Professuren gesamt	davon Frauen	Prozentsatz / Frauen
2009	148	7	4,7%
2011	151	10	6,6%

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

W2/C3- und W3/C4-Professuren an der TU Kaiserslautern insgesamt



4. Juniorprofessuren an der TU Kaiserslautern

Daten

Juniorprofessuren 2011 (absolut)

	Juniorprofessuren 2011 (nach Personen)	
	Männer	Frauen
Architektur	1	1
Bauingenieurwesen / -technik	3	
Biologie	4	1
Chemie	2	1
EIT		
Informatik	3	
Maschw./Verf.technik ⁴	1	1
Mathematik	3	1
Physik	2	1
Raum- und Umw.planung	1	
Sozialwissenschaften		1
Wirtschaftswissenschaften		

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling, Marcus Ripp, Michael Fleischhauer; Entwurf: Katharina Beck)

Frauenanteile an Juniorprofessuren 2009⁵ und 2011 (absolute Zahlen in Klammern)

	Frauenanteile an Juniorprofessuren 2009	Frauenanteile an Juniorprofessuren 2011
Architektur	0,0%	50,0% (1)
Bauingenieurwesen	0,0%	0,0%
Biologie	33,3% (2)	20,0% (1)
Chemie	0,0%	33,3% (1)
EIT	0,0%	0,0%
Informatik	0,0%	0,0%

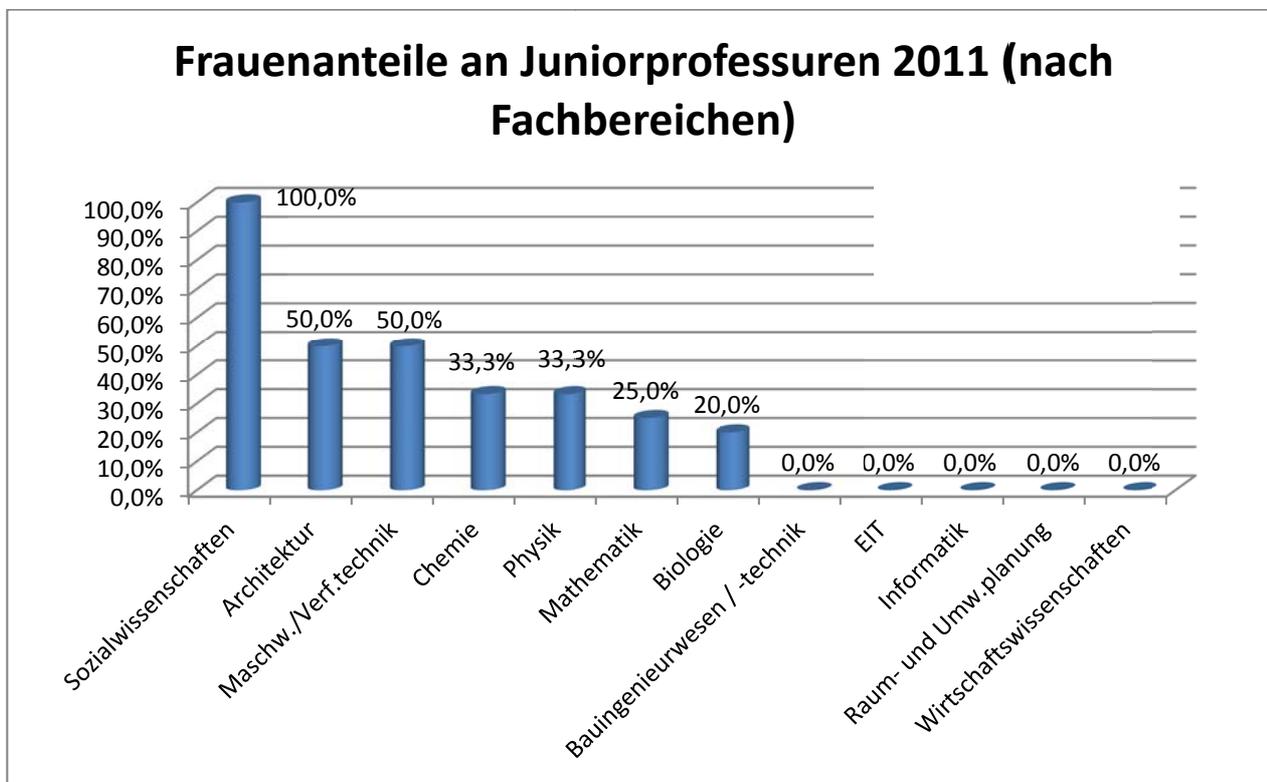
⁴ Im FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik war 2011 zunächst eine Juniorprofessorin tätig, die den FB später im Jahr verließ. Noch später im Jahr nahm eine weitere Juniorprofessorin ihre Arbeit im FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik auf.

⁵ Hier zum Zwecke der Vergleichbarkeit bereits in die 2011 getrennten Fachbereiche Architektur, Bauingenieurwesen und Raum- und Umweltplanung aufgeteilt.

Maschw./Verf.technik⁶	50% (1)	50% (1)
Mathematik	0,0%	25,0% (1)
Physik	33,3% (1)	33,3% (1)
Raum- und Umw.planung	0,0%	0,0%
Sozialwissenschaften	0,0%	100,0%
Wirtschaftswissenschaften	100,0% (1)	0,0%

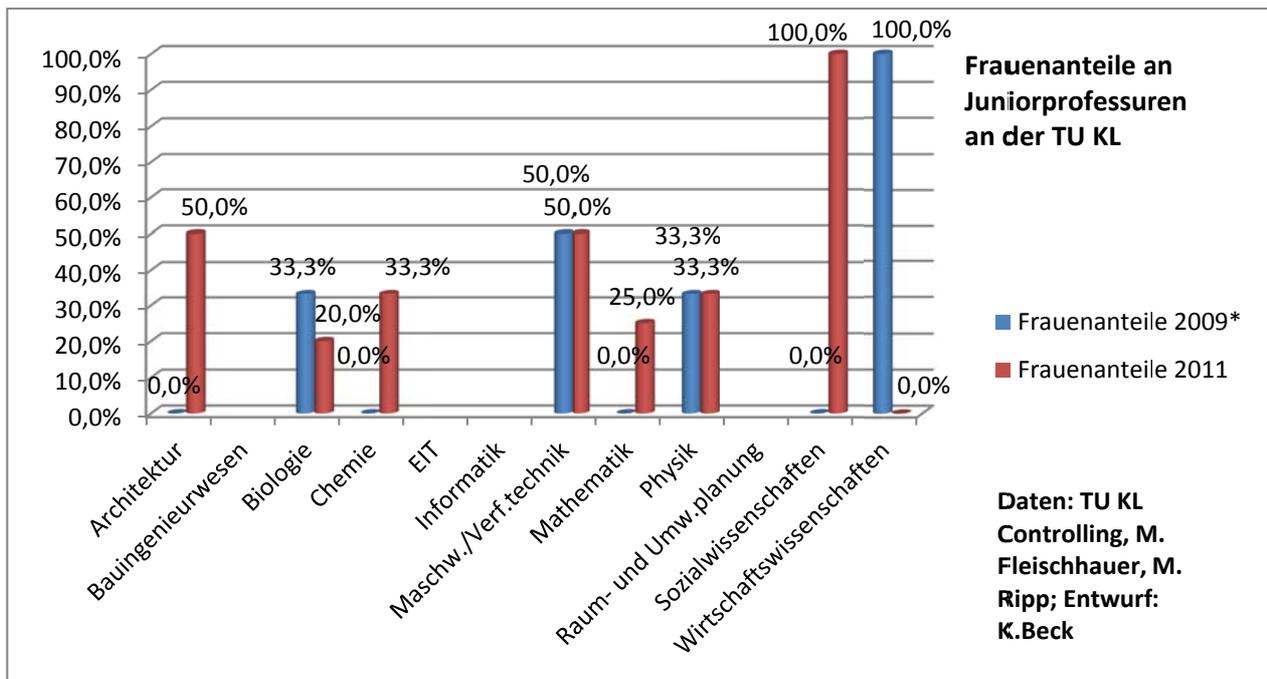
(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling, Marcus Ripp, Michael Fleischauer; Entwurf: Katharina Beck)

Frauenanteile an Juniorprofessuren 2011



⁶ Im FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik war 2011 zunächst eine Juniorprofessorin tätig, die den FB später im Jahr verließ. Noch später im Jahr nahm eine weitere Juniorprofessorin ihre Arbeit im FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik auf.

Frauenanteile an Juniorprofessuren 2009 und 2011



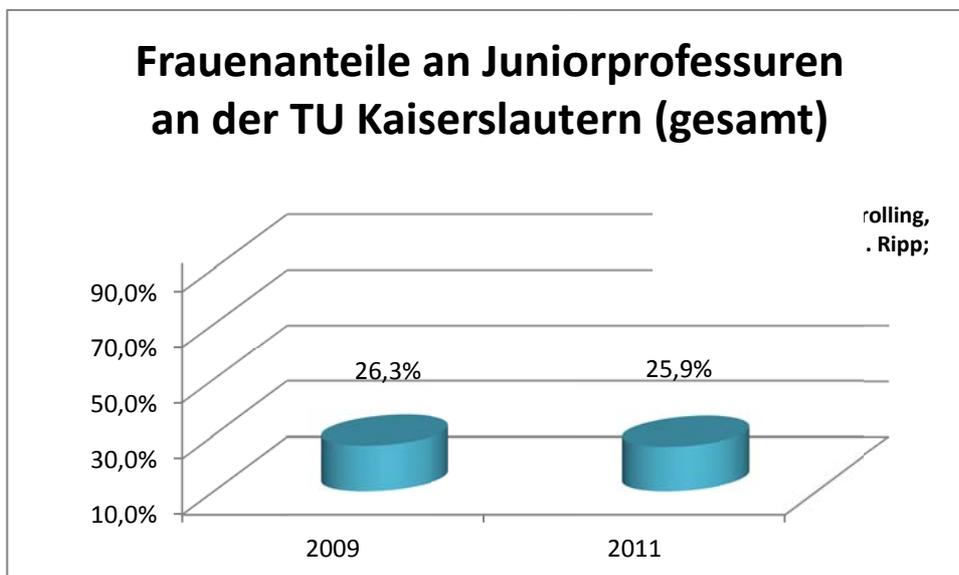
* Hier zum Zwecke der Vergleichbarkeit bereits in die 2011 getrennten Fachbereiche Architektur, Bauingenieurwesen und Raum- und Umweltplanung aufgeteilt.

Juniorprofessuren 2009 und 2011 gesamt

	Juniorprofessuren gesamt	davon Frauen	Prozentsatz / Frauen
2009	19	5	26,3%
2011	27	7	25,9%

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling, Marcus Ripp, Michael Fleischhauer; Entwurf: Katharina Beck)

Frauenanteile an Juniorprofessuren 2009 und 2011 gesamt / grafisch



5. Habilitationen an der TU Kaiserslautern

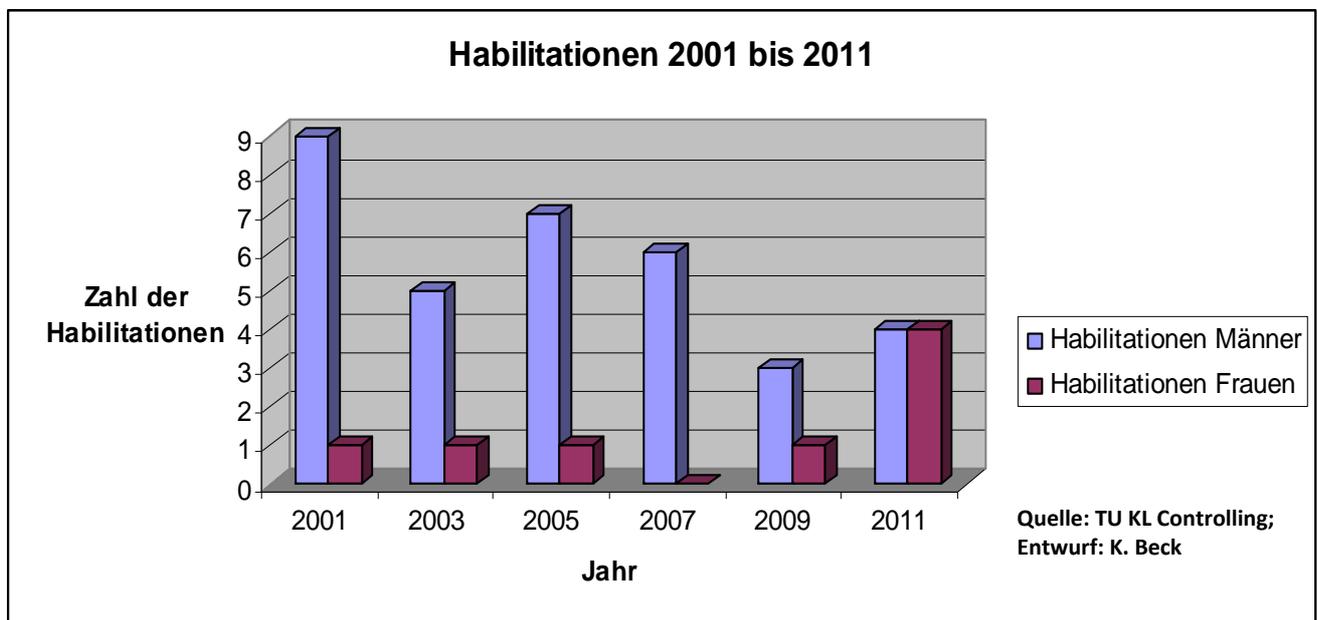
Daten

Habilitationen an der TU Kaiserslautern (absolut)

	2001	2003	2005	2007	2009	2011
Habilitationen Männer	9	5	7	6	3	4
Habilitationen Frauen	1	1	1	0	1	4

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

Habilitationen an der TU Kaiserslautern



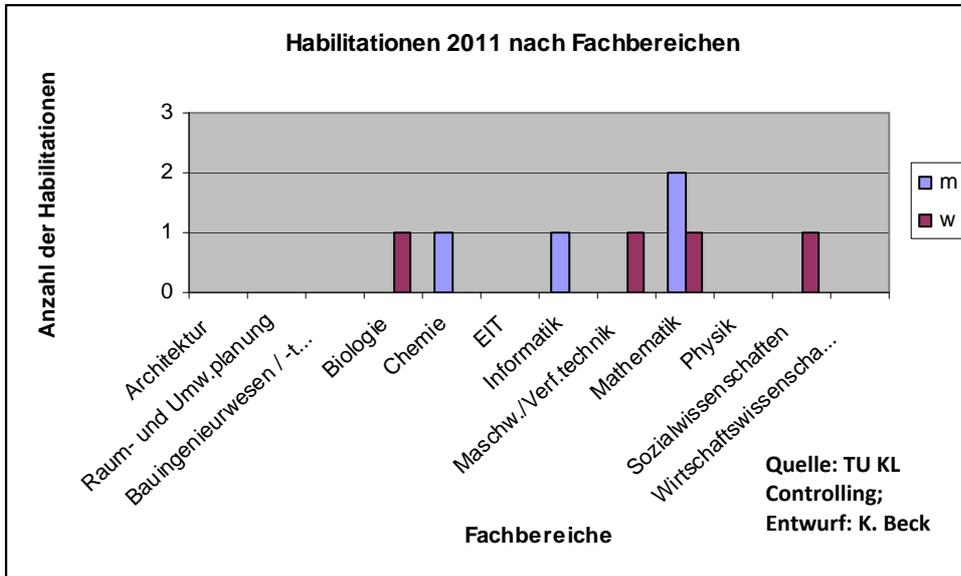
Habilitationen 2001 bis 2011 nach Fachbereichen (absolut)

	2001		2003		2005		2007		2009		2011	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Architektur												
Raum- und Umw.planung Bauingenieurwesen / - technik	1											
Biologie	1				2		1					1
Chemie	1										1	
EIT			2		1				1			
Informatik	1	1					1				1	
Maschw./Verf.technik	1		1		1		1					1
Mathematik	2		2	1	1	1	3		1		2	1
Physik	1				1				1			
Sozialwissenschaften	1									1		1
Wirtschaftswissenschaften					1							

Teilsumme m / w	9	1	5	1	7	1	6	3	1	4	4
Summe insgesamt:	10		6		8		6		4		8

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

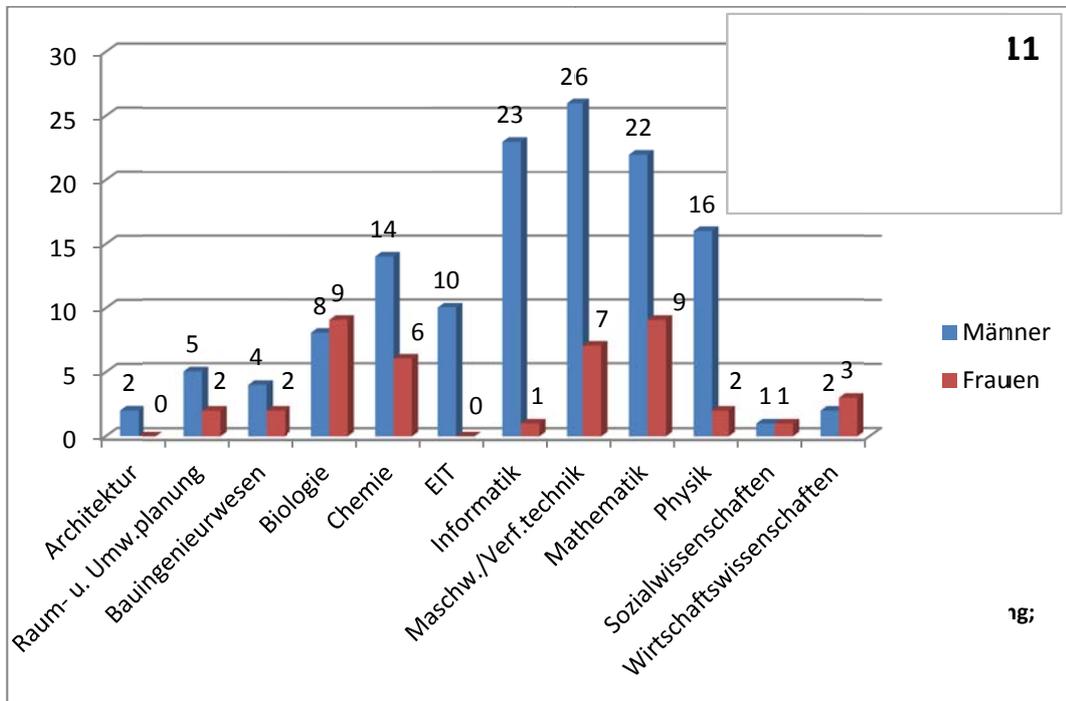
Habilitationen 2011 nach Fachbereichen (absolut)



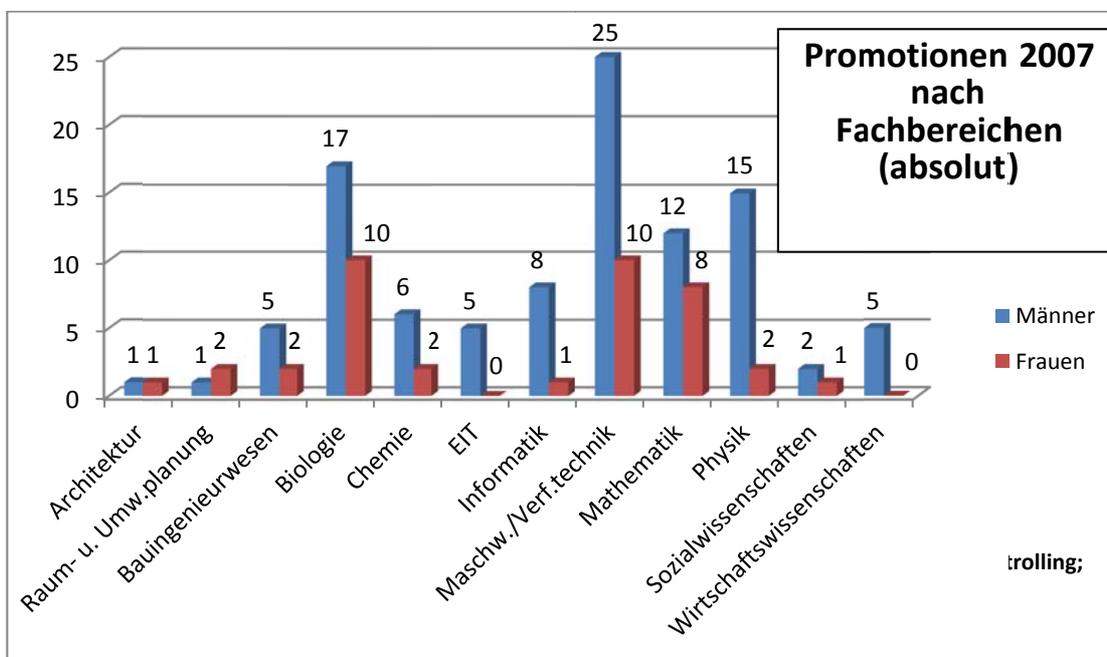
6. Promotionen an der TU Kaiserslautern

Daten

Promotionen 2011 nach Fachbereichen (absolut)

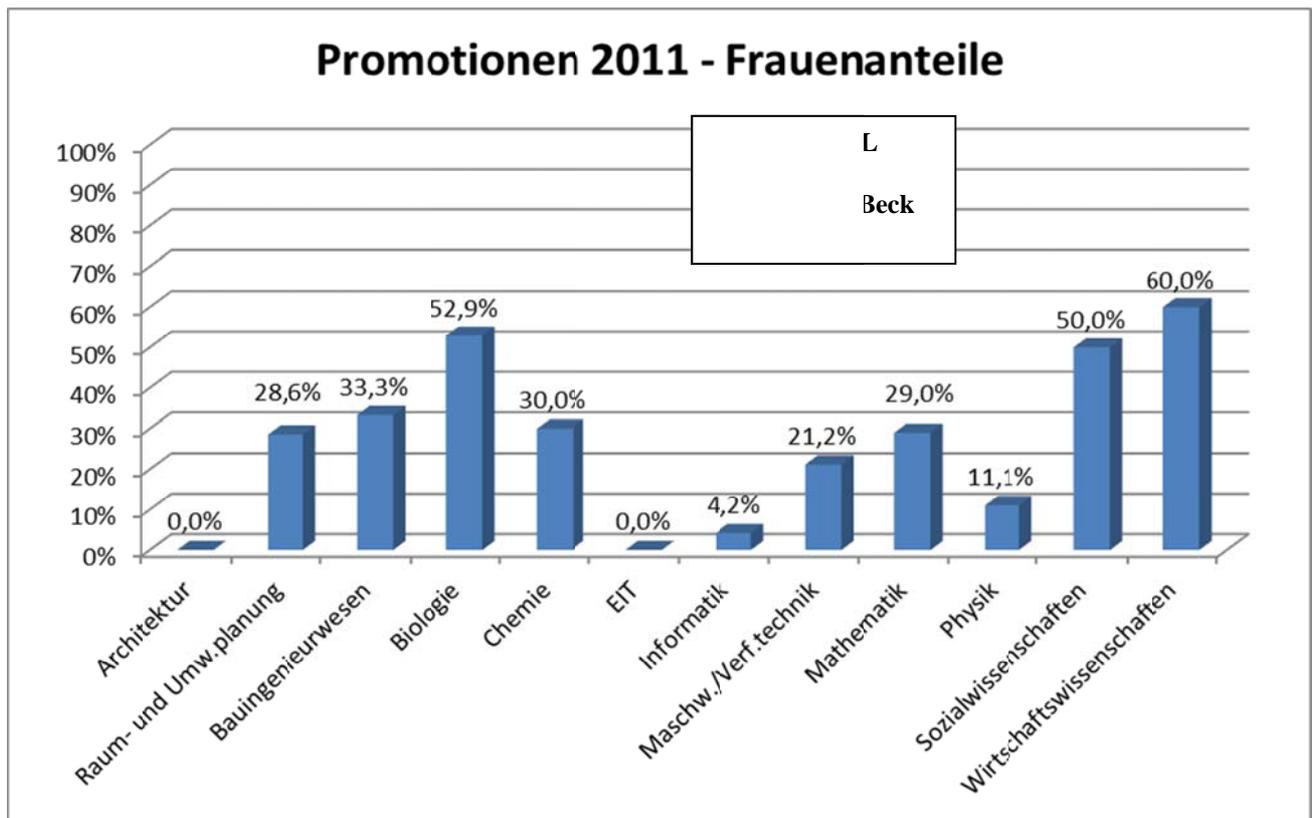


Promotionen 2007⁷ nach Fachbereichen (absolut)



⁷ Hier zum Zwecke der Vergleichbarkeit bereits in die 2011 getrennten Fachbereiche Architektur, Bauingenieurwesen und Raum- und Umweltplanung aufgeteilt.

Frauenanteile an Promotionen 2011 nach Fachbereichen

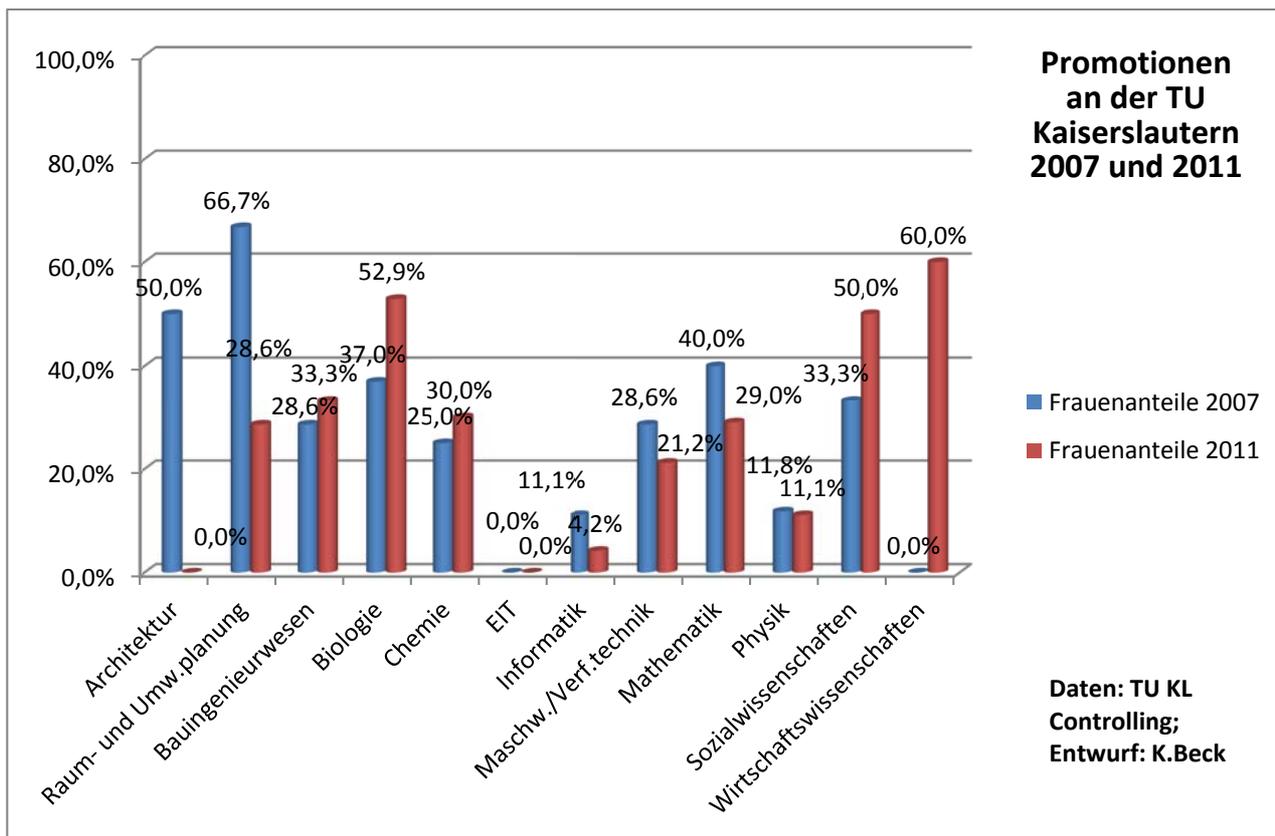


Promotionen 2011 nach Fachbereichen (absolut)

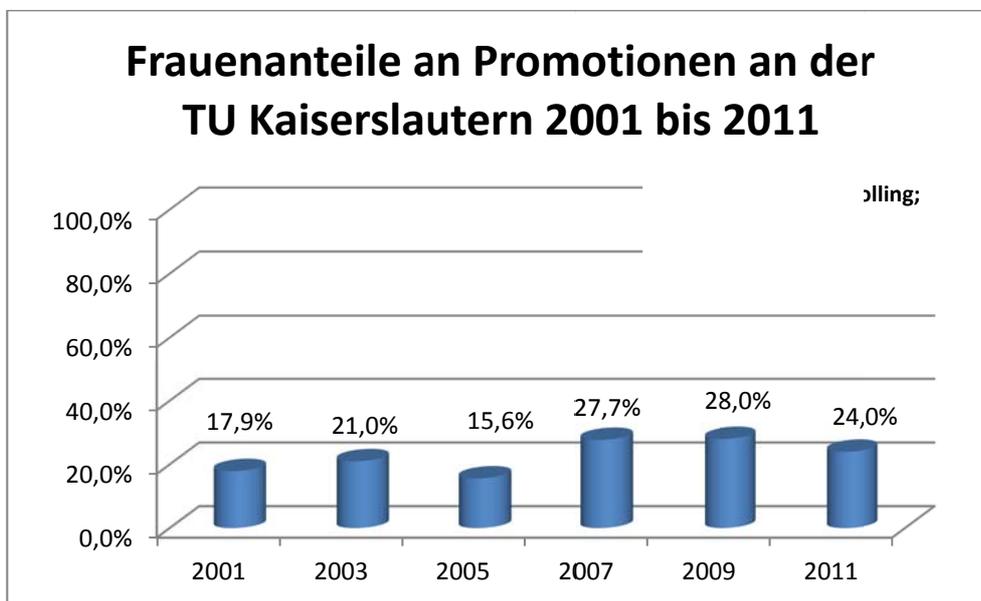
	Prom.2011	
	Männer	Frauen
Architektur	2	0
Raum- u. Umw.planung	5	2
Bauingenieurwesen	4	2
Biologie	8	9
Chemie	14	6
EIT	10	0
Informatik	23	1
Maschw./Verf.technik	26	7
Mathematik	22	9
Physik	16	2
Sozialwissenschaften	1	1
Wirtschaftswissenschaften	2	3

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

Frauenanteile an Promotionen 2007⁸ und 2011 nach Fachbereichen



Frauenanteile an Promotionen 2001 bis 2011

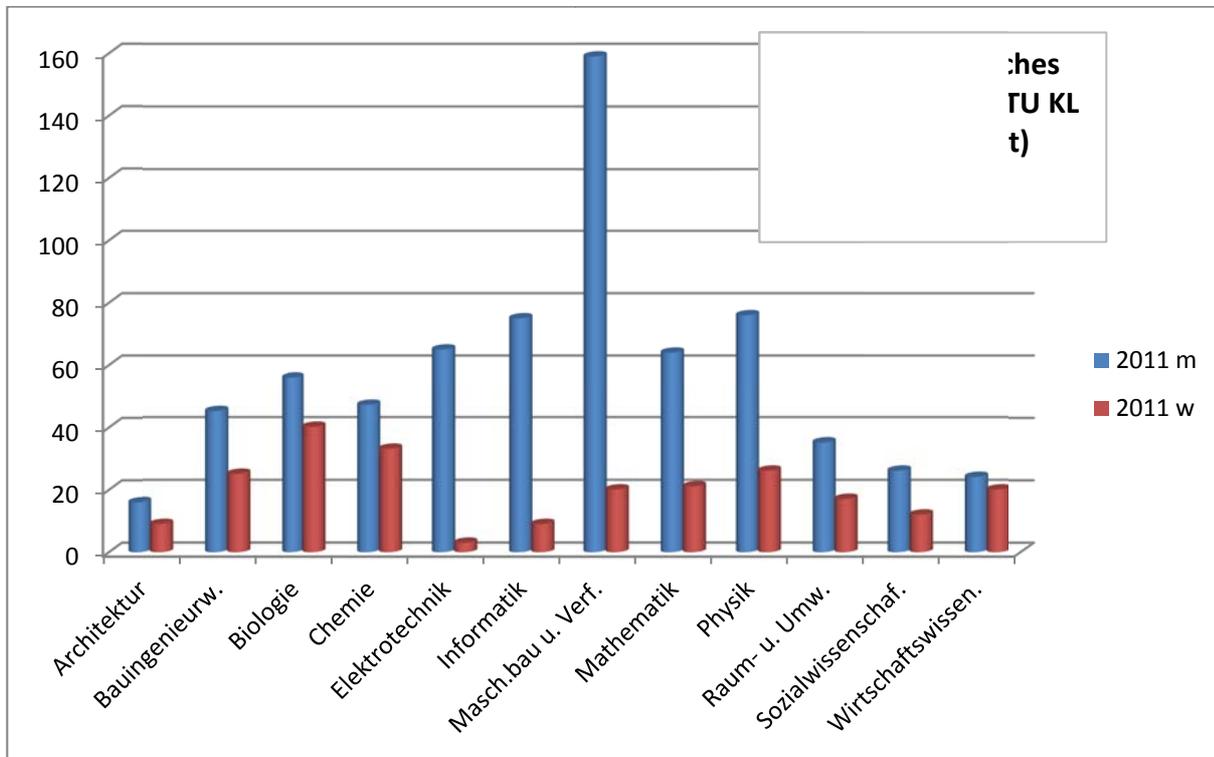


⁸ Hier zum Zwecke der Vergleichbarkeit bereits in die 2011 getrennten Fachbereiche Architektur, Bauingenieurwesen und Raum- und Umweltplanung aufgeteilt.

7. Wissenschaftliches Personal an der TU Kaiserslautern

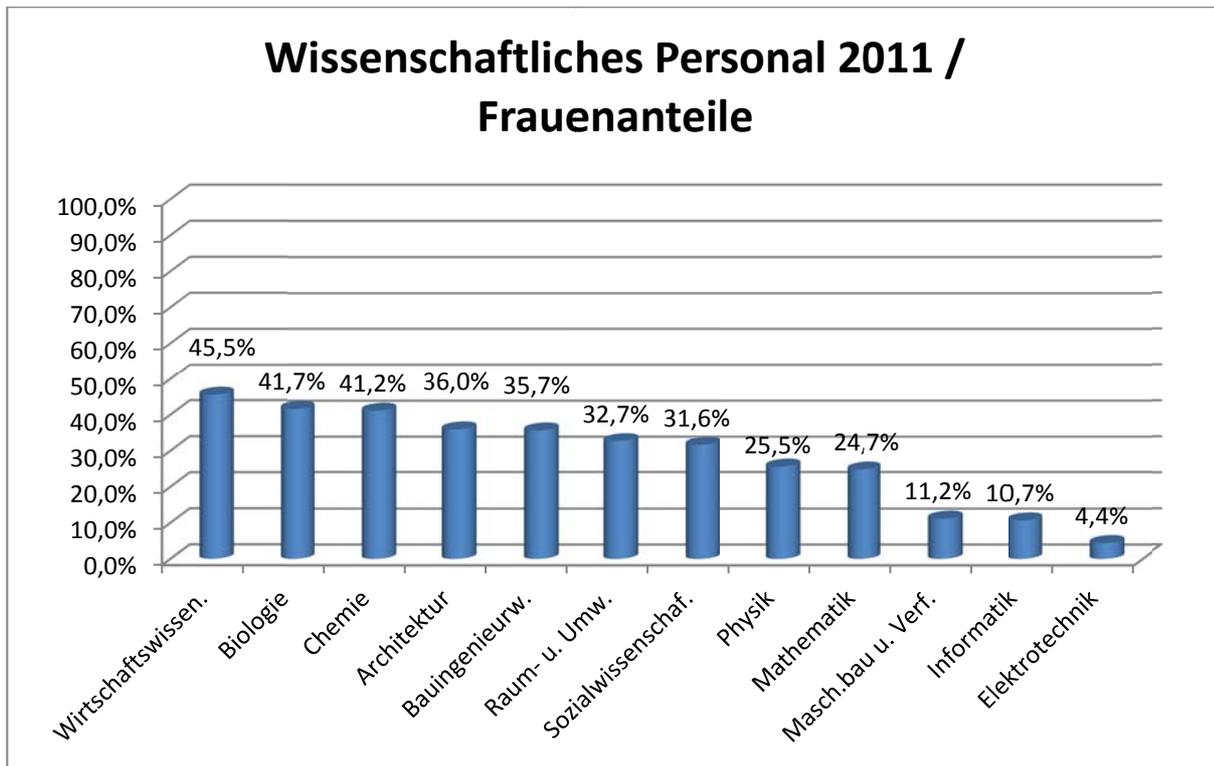
Daten

Wissenschaftliches Personal⁹ 2011 nach Fachbereichen (absolut)



⁹ Wissenschaftliches Personal bezieht sich hier auf akademisches Personal und wissenschaftliche Mitarbeitende (inklusive Doktoranden und Doktorandinnen mit Verträgen), nicht aber auf Stiftungsprofessuren; geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel- und Drittmittelstellen) sind möglich.

Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal¹⁰ 2011 nach Fachbereichen



Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal 2005 bis 2011¹¹ nach Fachbereichen

Wissenschaftliches Personal an der TU KL 2005 bis 2007 / Frauenanteile	Frauenanteile 2005	Frauenanteile 2007	Frauenanteile 2009	Frauenanteile 2011
A/RU/BI	34,7%	32,0%	37,2%	36,0% / 32,7% / 35,7%
Biologie	38,8%	47,2%	48,2%	41,7%
Chemie	39,1%	38,0%	36,5%	41,2%
Elektrotechnik	7,4%	3,6%	2,9%	4,4%
Informatik	7,5%	11,3%	9,2%	10,7%
Maschinenbau u. Verfahrenstechnik	11,6%	11,7%	14,5%	11,2%

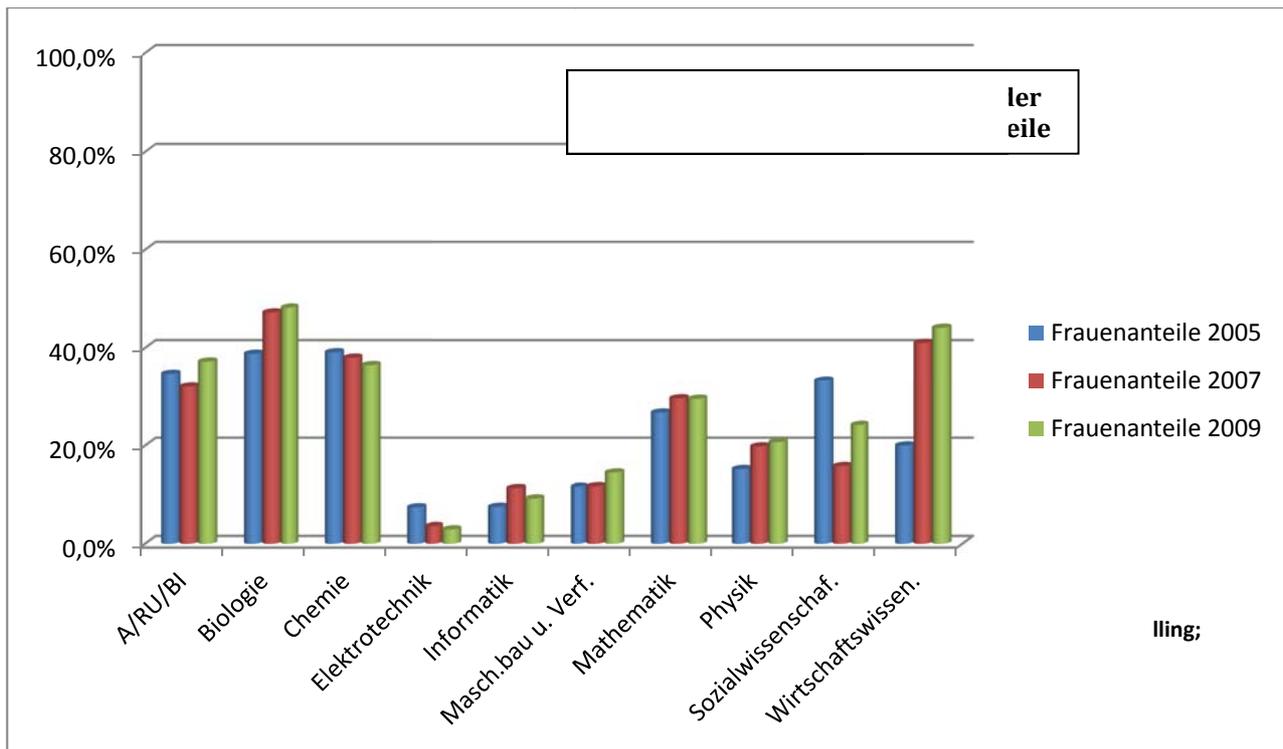
¹⁰ Die Zahlen enthalten keine Stiftungsprofessuren; geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel- und Drittmittelstellen) sind möglich.

¹¹ ohne Stiftungsprofessuren; geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel- und Drittmittelstellen)

Mathematik	26,7%	29,6%	29,5%	24,7%
Physik	15,2%	19,8%	20,7%	25,5%
Sozialwissenschaften	33,3%	15,8%	24,2%	31,6%
Wirtschaftswissenschaften	20,0%	41,0%	44,1%	45,5%

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal 2005 bis 2009¹² nach Fachbereichen



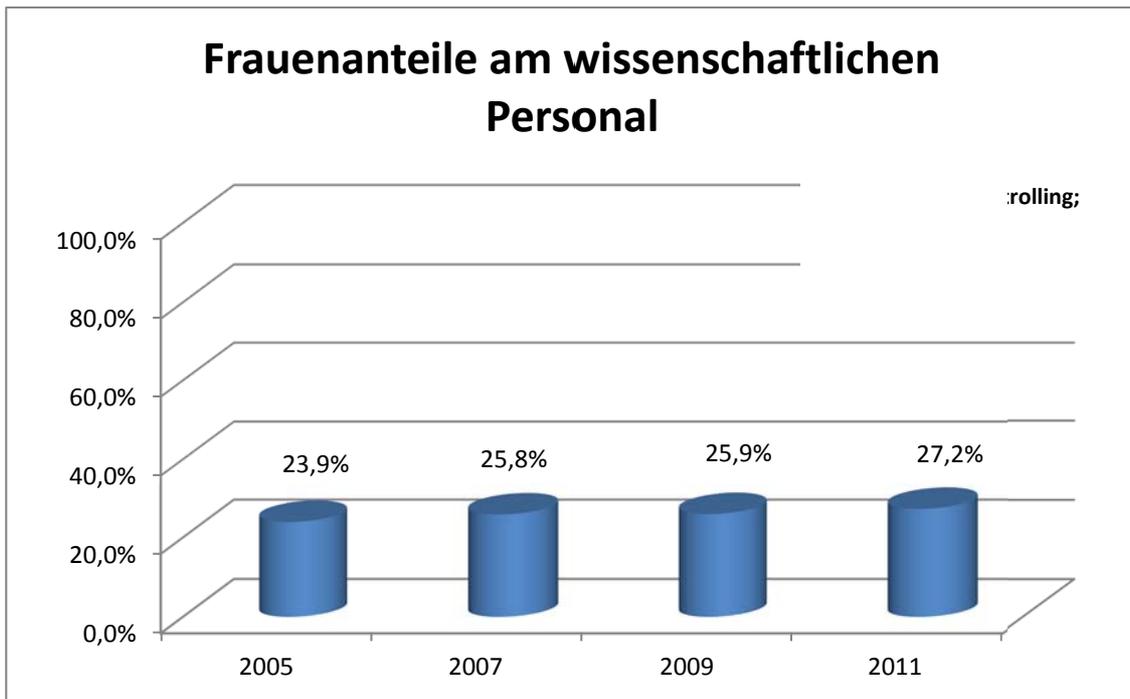
Wissenschaftliches Personal¹³ an der TU Kaiserslautern insgesamt (absolut)

	2005		2007		2009		2011	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Wissenschaftliches Personal	548	172	558	194	629	220	720	269

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

¹² Zur besseren Vergleichbarkeit werden hier Frauenanteile nur von 2005 bis 2009 betrachtet, da sich 2011 die Zusammensetzungen der Fachbereiche geändert haben. Die Zahlen enthalten keine Stiftungsprofessuren; geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel- und Drittmittelstellen) sind möglich.

¹³ Diese Zahlen schließen das wissenschaftliche Personal der Zentralen Einheit mit ein, nicht aber die Stiftungsprofessuren; geringfügige Abweichungen sind aufgrund unterschiedlicher Stellenzusammensetzungen (Plan-, Mittel- und Drittmittelstellen) möglich.



¹⁴ Diese Zahlen schließen das wissenschaftliche Personal der Zentralen Einheit mit ein.

8. Studierende an der TU Kaiserslautern

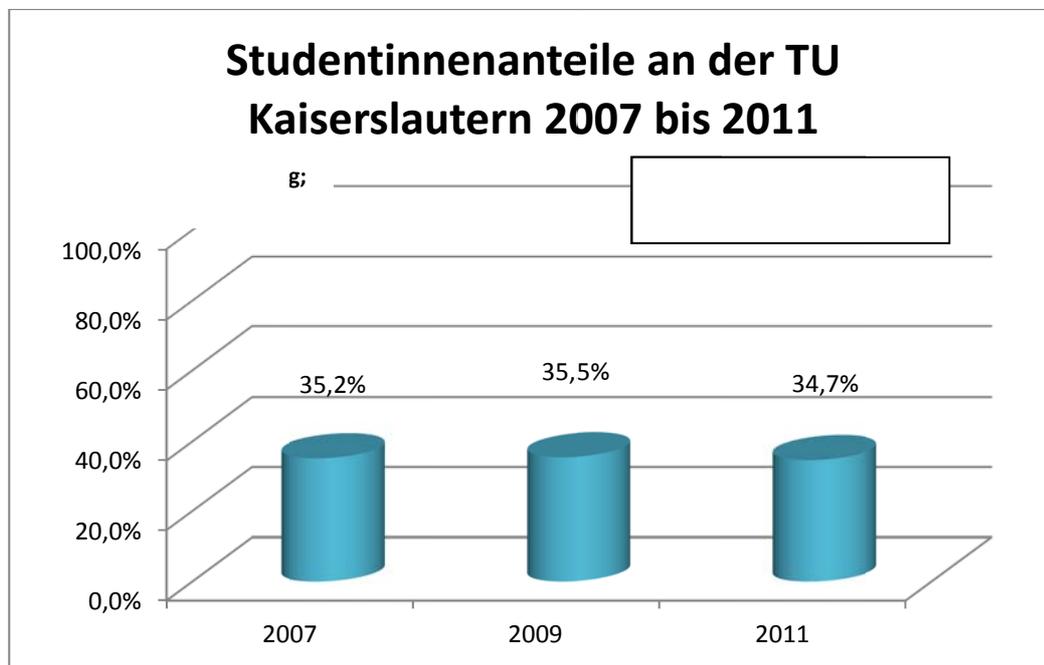
Daten

Studierende an der TU Kaiserslautern (absolut, inklusive Fernstudiengänge)

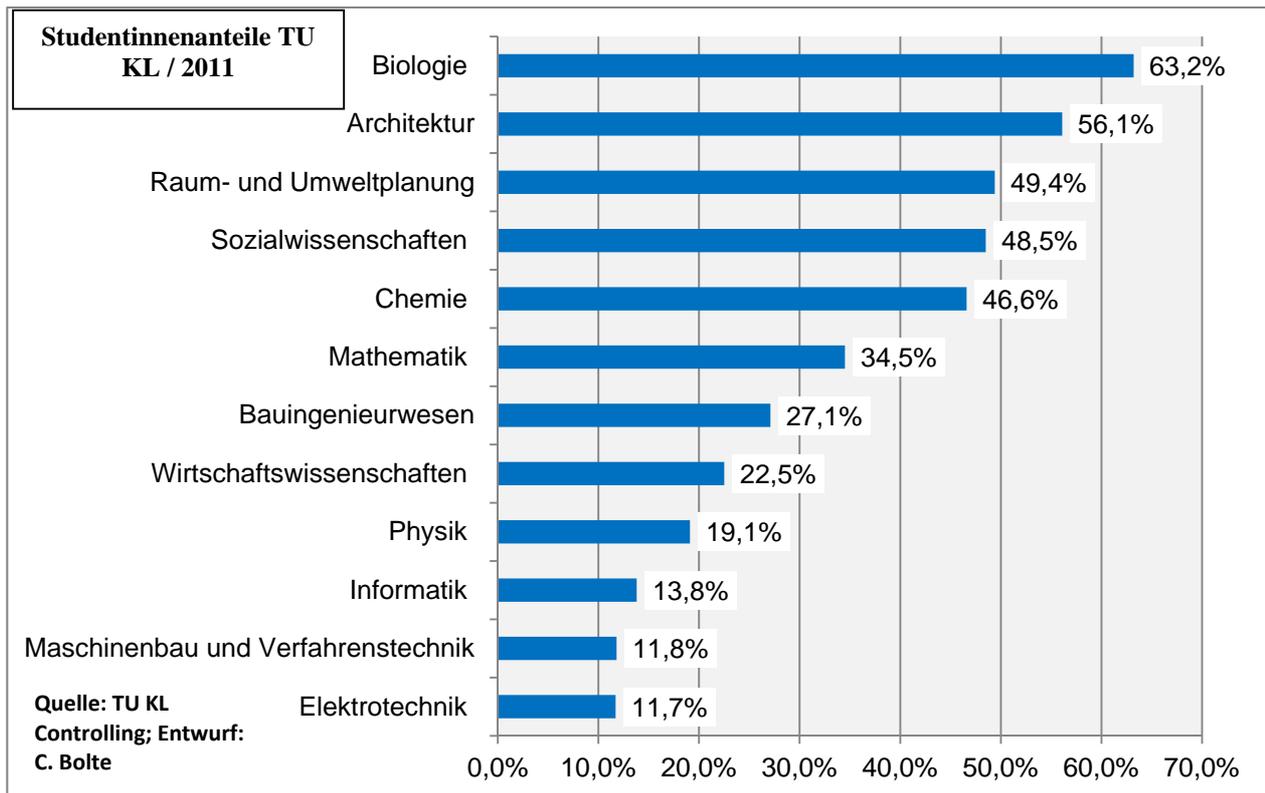
	2007	2009	2011
Studenten	6.791	7.832	8.869
Studentinnen	3.685	4.318	4.712
Studierende gesamt	10.476	12.150	13.581

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

Studentinnenanteile an der TU Kaiserslautern 2007 bis 2011, inklusive Fernstudiengänge



Studentinnenanteile nach Fachbereichen an der TU Kaiserslautern 2011 (prozentual)



Studierende nach Fachbereichen 2007 bis 2011 (absolut)

Fachbereich	WS 2007/08		WS 2009/10		WS 2011/12	
	Stud. ges.	Frauen	Stud. ges.	Frauen	Stud. ges.	F
A/RU/BI	1.304	558	1.375	614		
Architektur					408	229
Bauingenieurwesen					643	174
Biologie	626	396	676	429	755	477
Chemie	564	290	593	298	597	278
Elektrotechnik	563	60	623	68	630	74
Informatik	570	48	553	72	676	93
Masch.bau u. Verf.tech.	966	111	1.293	124	1.578	186
Mathematik	835	322	806	295	782	270
Physik	497	102	467	103	460	88
Raum- und Umweltpla.					522	258
Sozialwissenschaften	196	68	530	239	820	398
Wirtschaftswissensch.	1.682	412	1.981	485	2.171	488

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

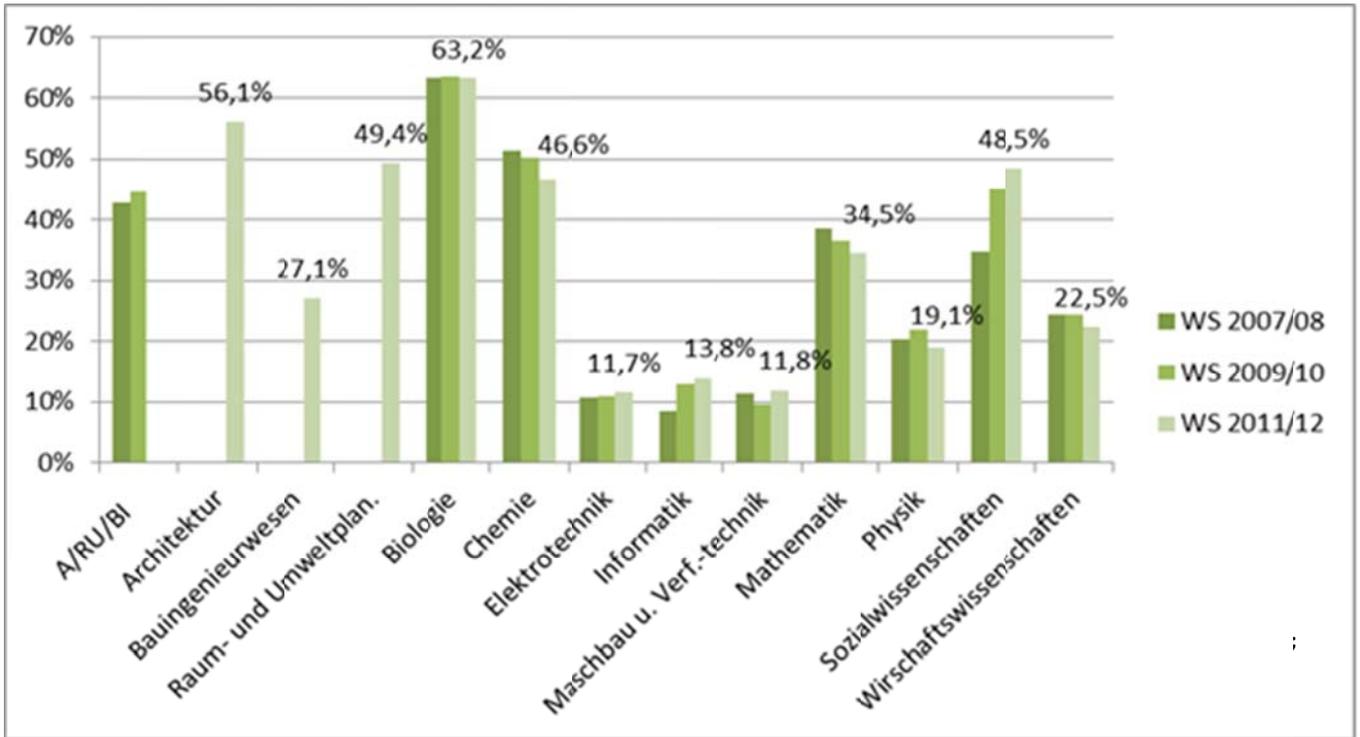
Studentinnenanteile nach Fachbereichen 2007 bis 2011

	WS 2007/08	WS 2009/10	WS 2011/12
A/RU/BI	42,8%	44,7%	
Architektur			56,1%
Bauingenieurwesen			27,1%
Raum- und Umweltplan.			49,4%
Biologie	63,3%	63,5%	63,2%
Chemie	51,4%	50,3%	46,6%
Elektrotechnik¹⁵	10,7%	10,9%	11,7%
Informatik	8,4%	13,0%	13,8%
Maschbau u. Verf.-technik	11,5%	9,6%	11,8%
Mathematik	38,6%	36,6%	34,5%
Physik	20,5%	22,0%	19,1%
Sozialwissenschaften	34,7%	45,0%	48,5%
Wirtschaftswissenschaften	24,5%	24,5%	22,5%

(Quelle: TU Kaiserslautern Controlling; Entwurf: Katharina Beck)

¹⁵ Anmerkung: Bei den **Anfängerinnen**zahlen für das Wintersemester 2012/13 liegt der Fachbereich Elektro- und Informationstechnik der TU Kaiserslautern laut dem Fakultätentag für Elektro- und Informationstechnik mit 21% wesentlich über dem bundesweiten Durchschnitt von 14%.

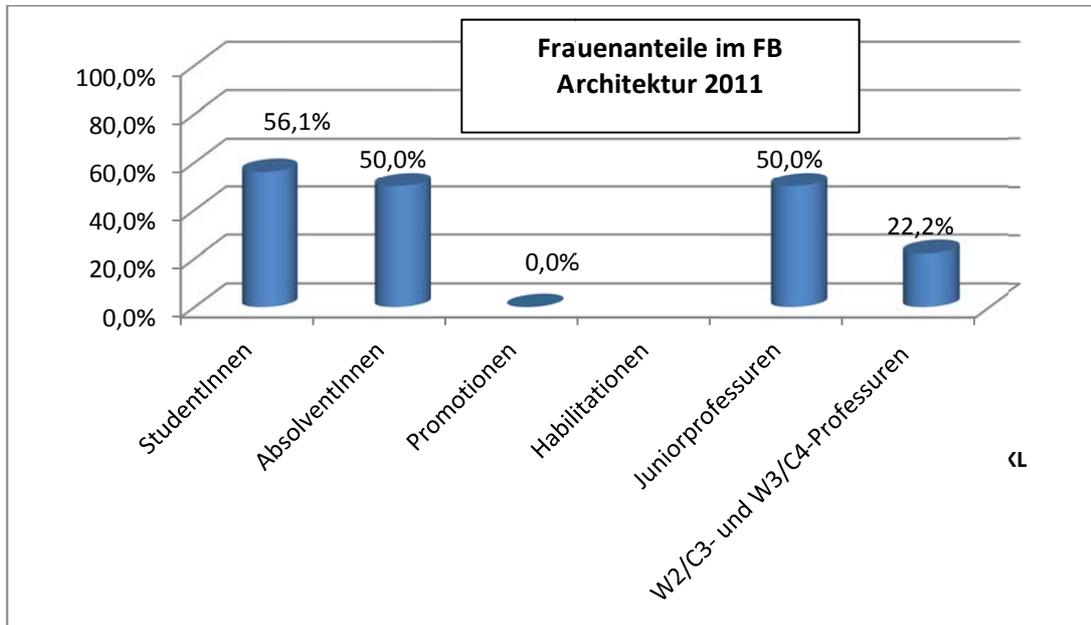
Studentinnenanteile an der TU Kaiserslautern 2007 bis 2011¹⁶



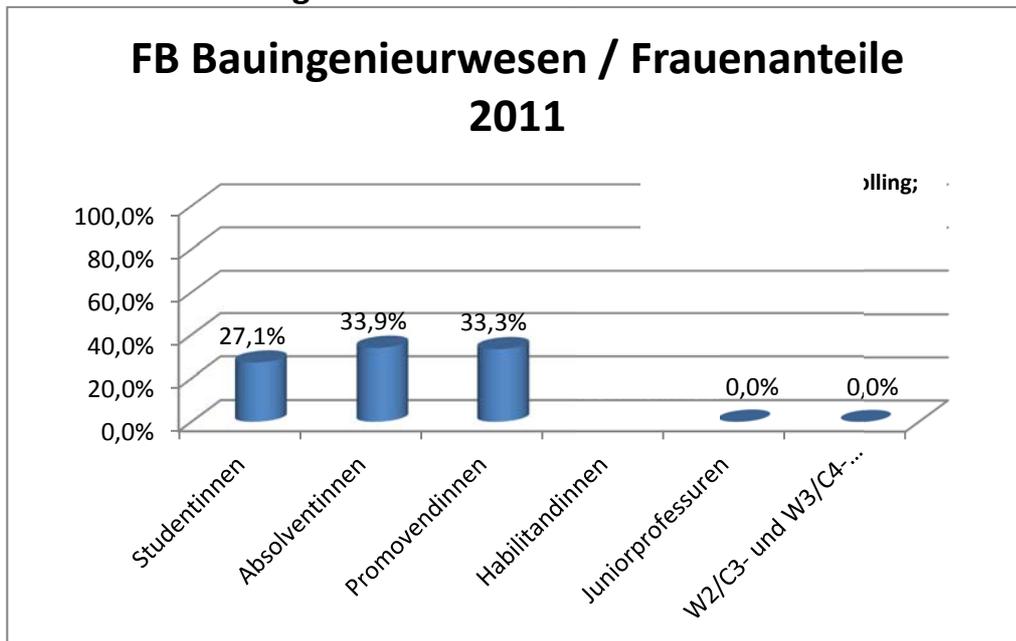
¹⁶ Die angezeigten Prozentzahlen beziehen sich auf das Wintersemester 2011/12. Die Zahlen für die Wintersemester 2007/08, 2009/10 sowie 2011/12 finden sich in der Tabelle oben.

9. Grafiken zu Frauenanteilen nach Fachbereichen an der TU Kaiserslautern (StudentInnen, AbsolventInnen, Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren, W2/C3- und W3/C4-Professuren)

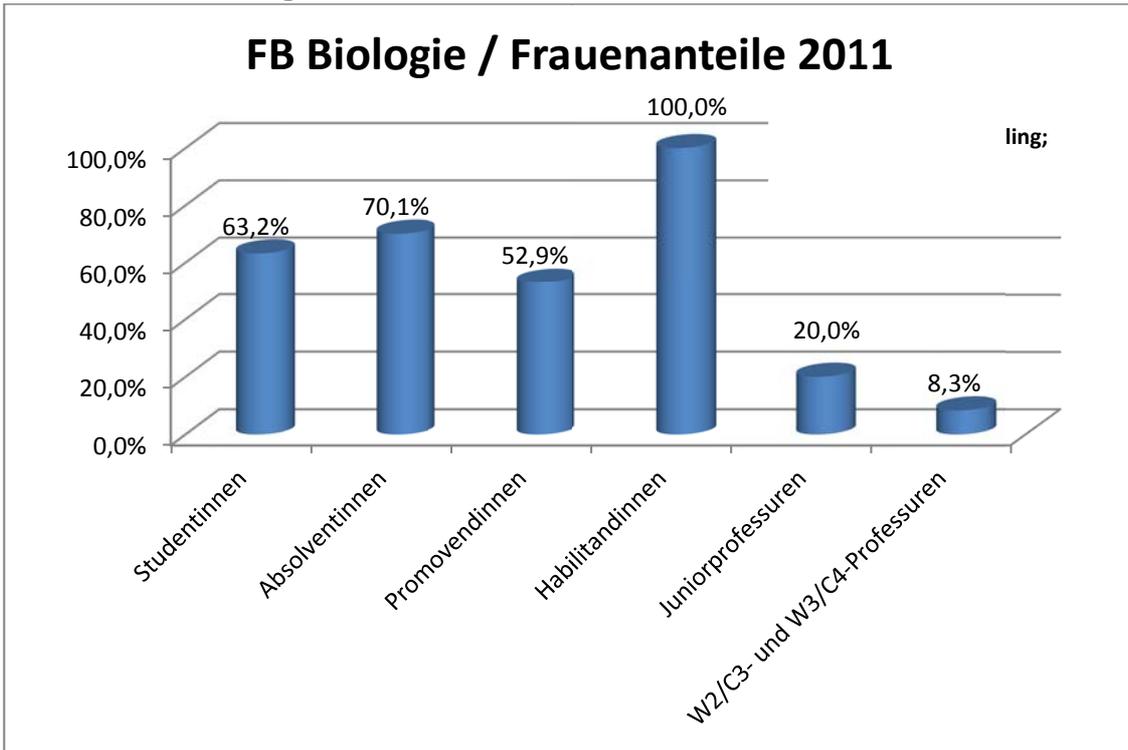
Fachbereich Architektur



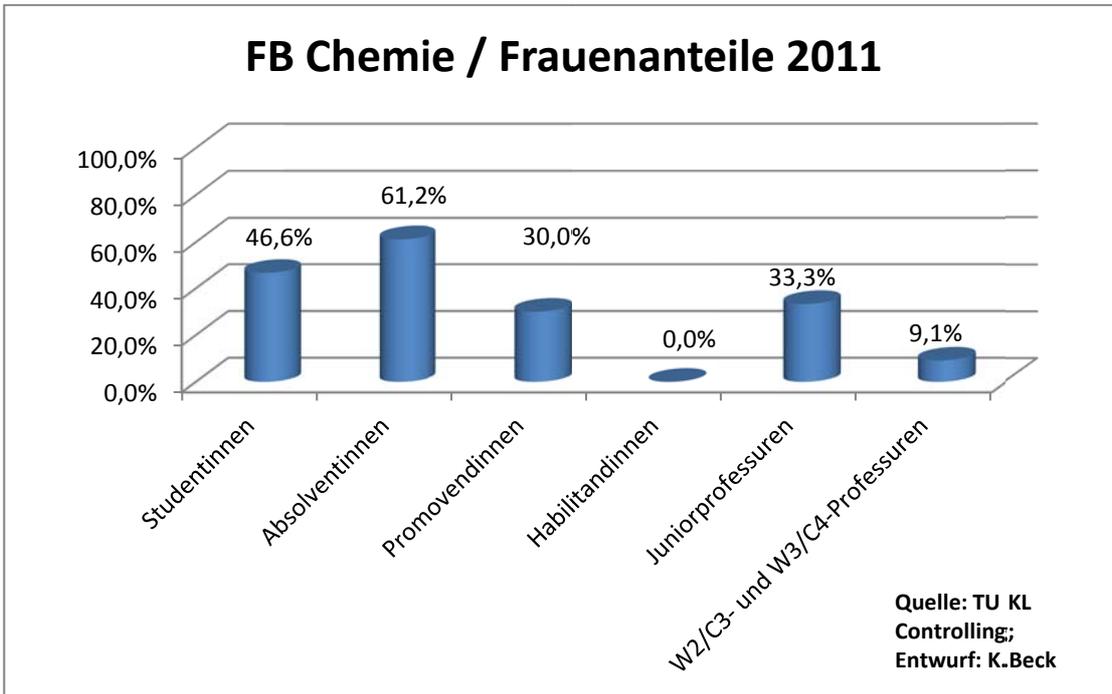
Fachbereich Bauingenieurwesen



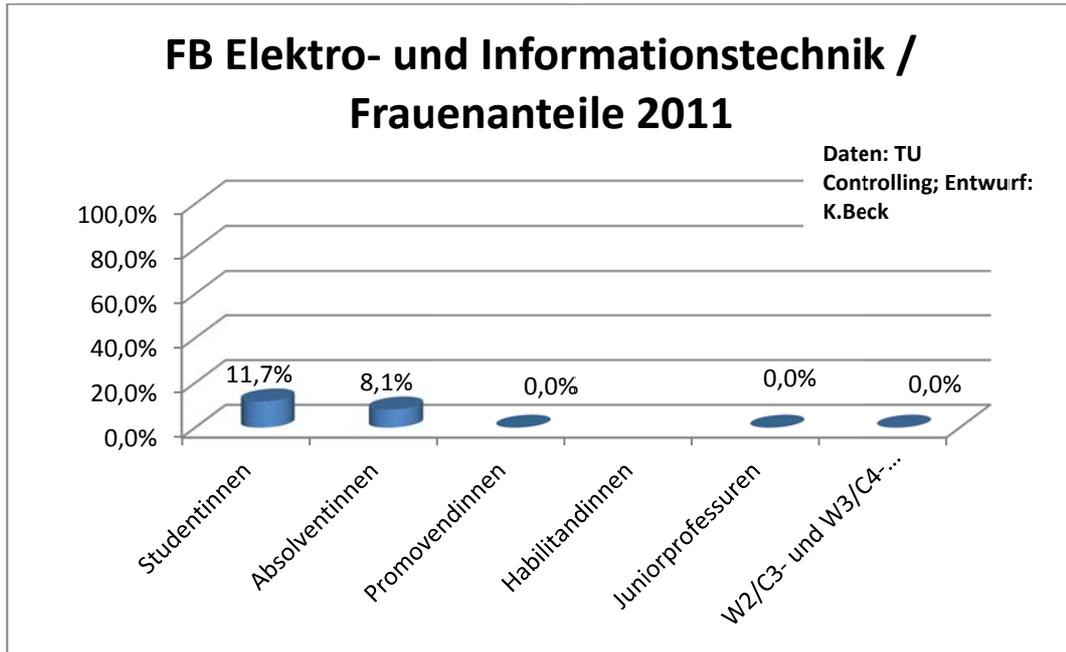
Fachbereich Biologie



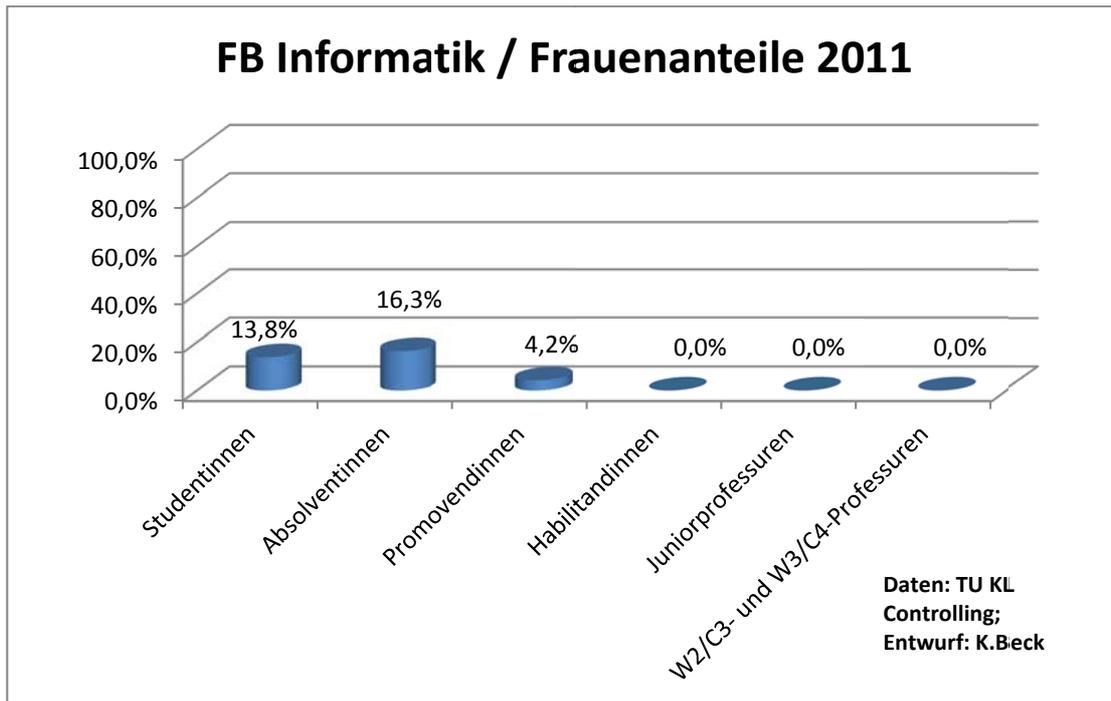
Fachbereich Chemie



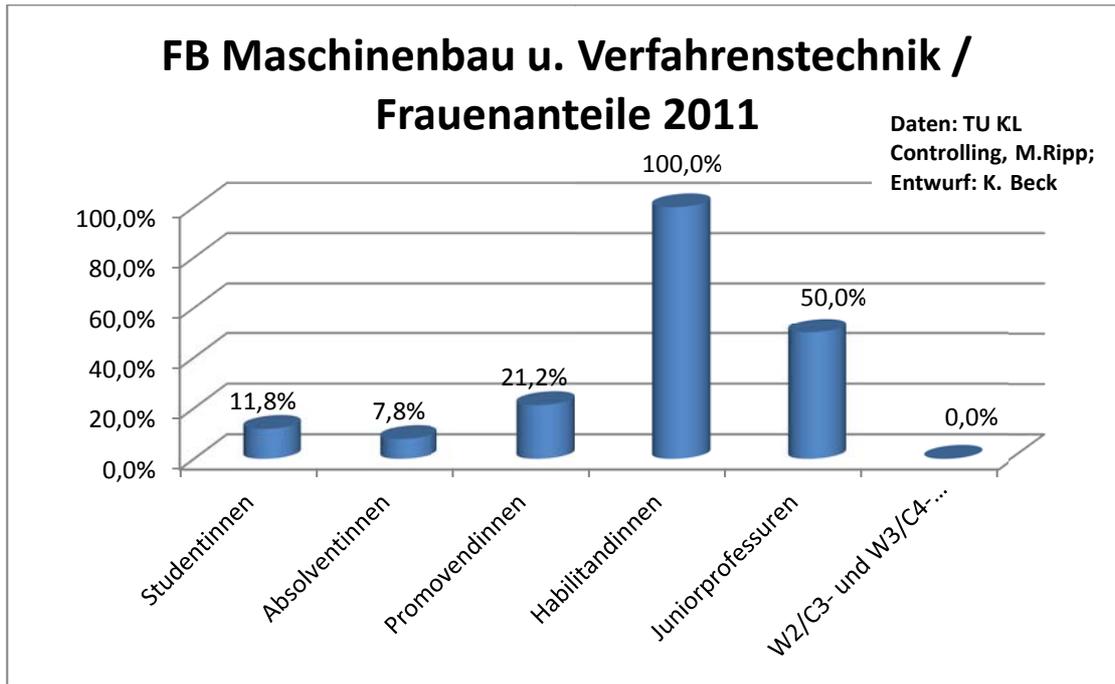
Fachbereich Elektro- und Informationstechnik



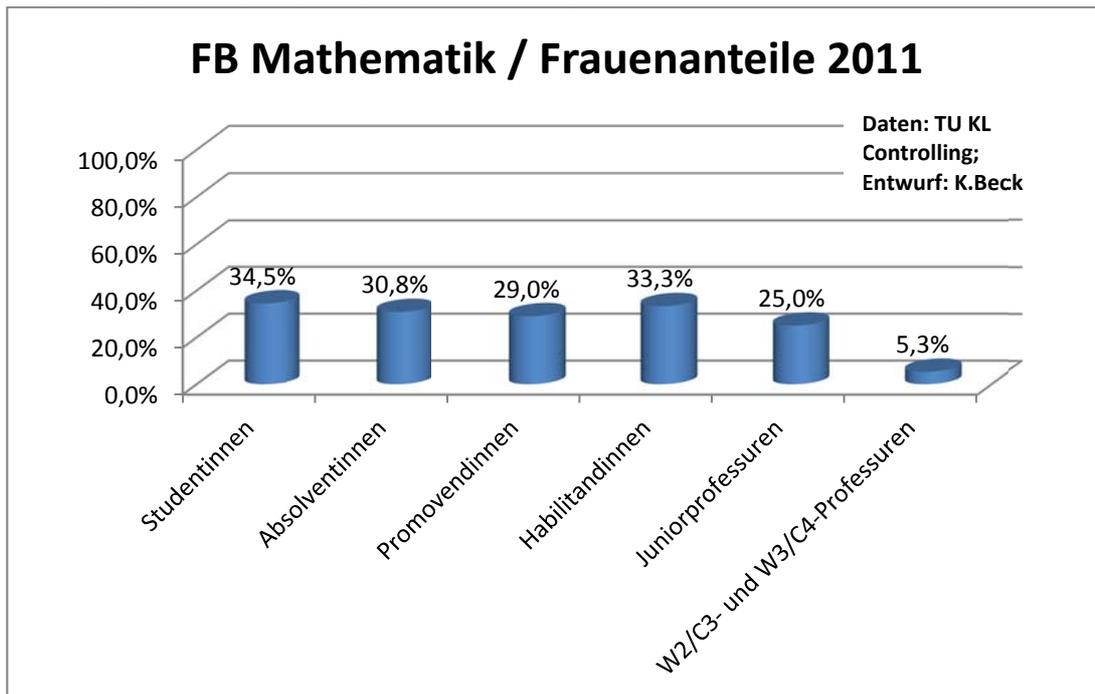
Fachbereich Informatik



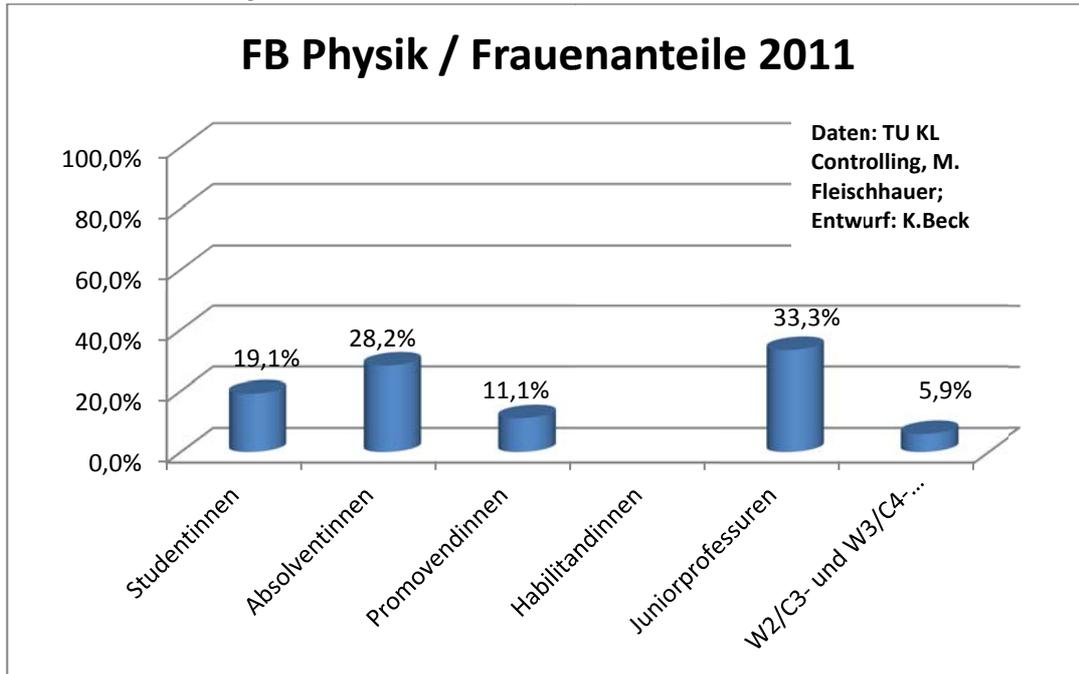
Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik



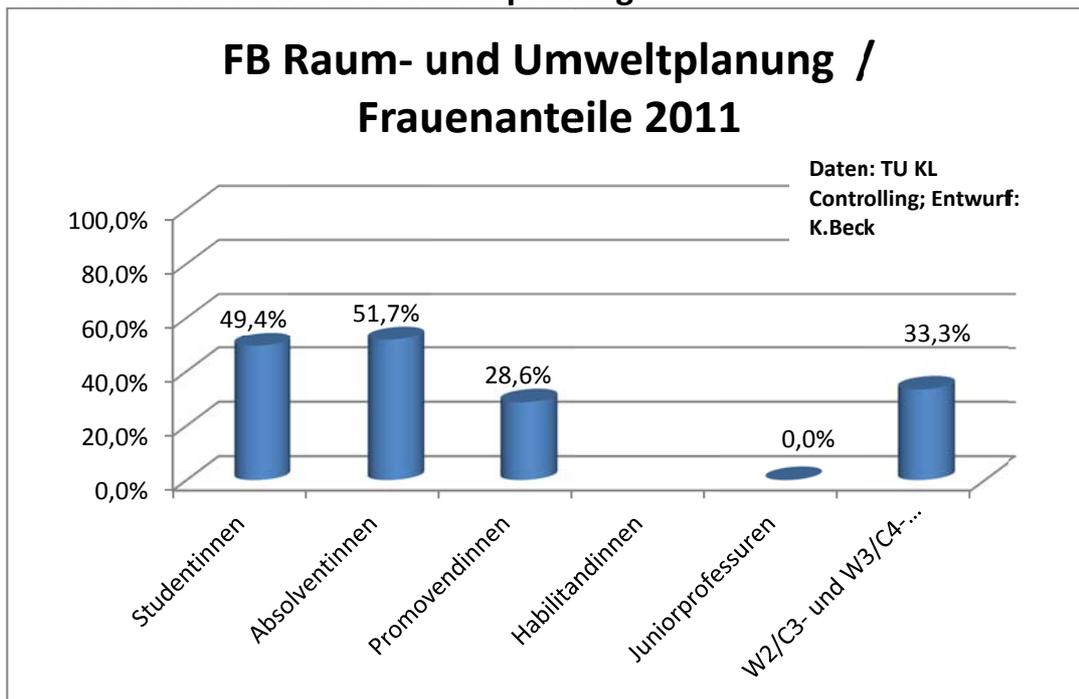
Fachbereich Mathematik



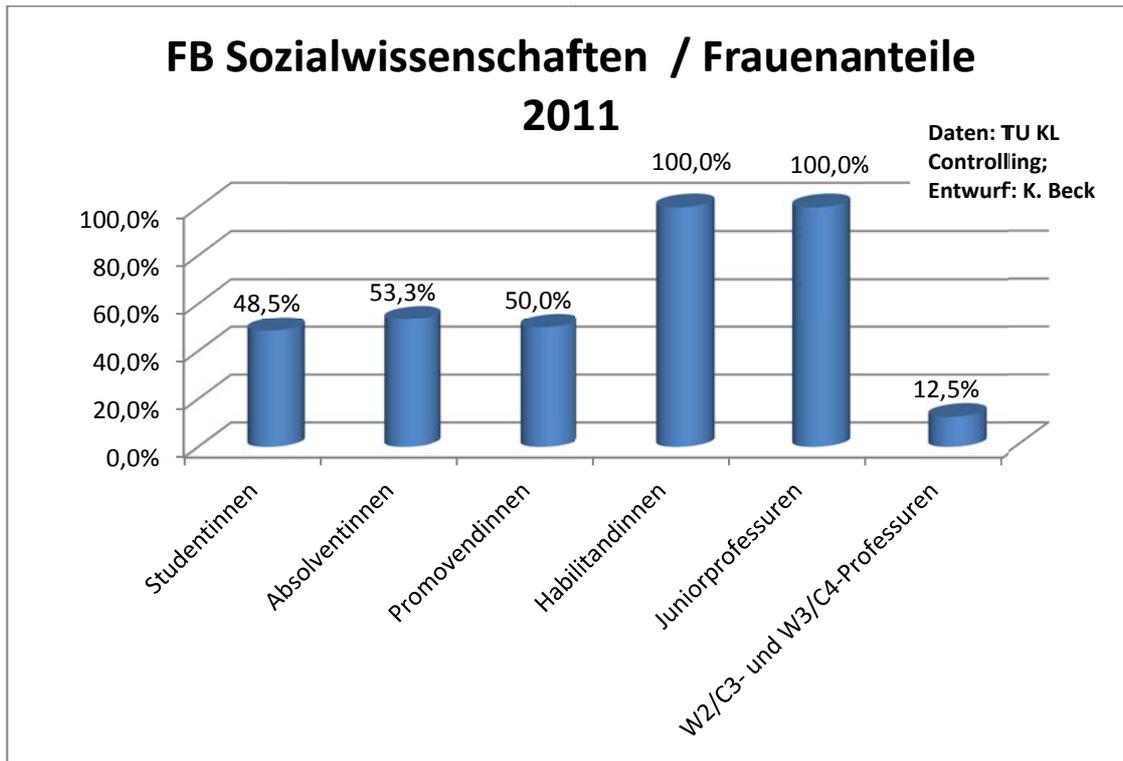
Fachbereich Physik



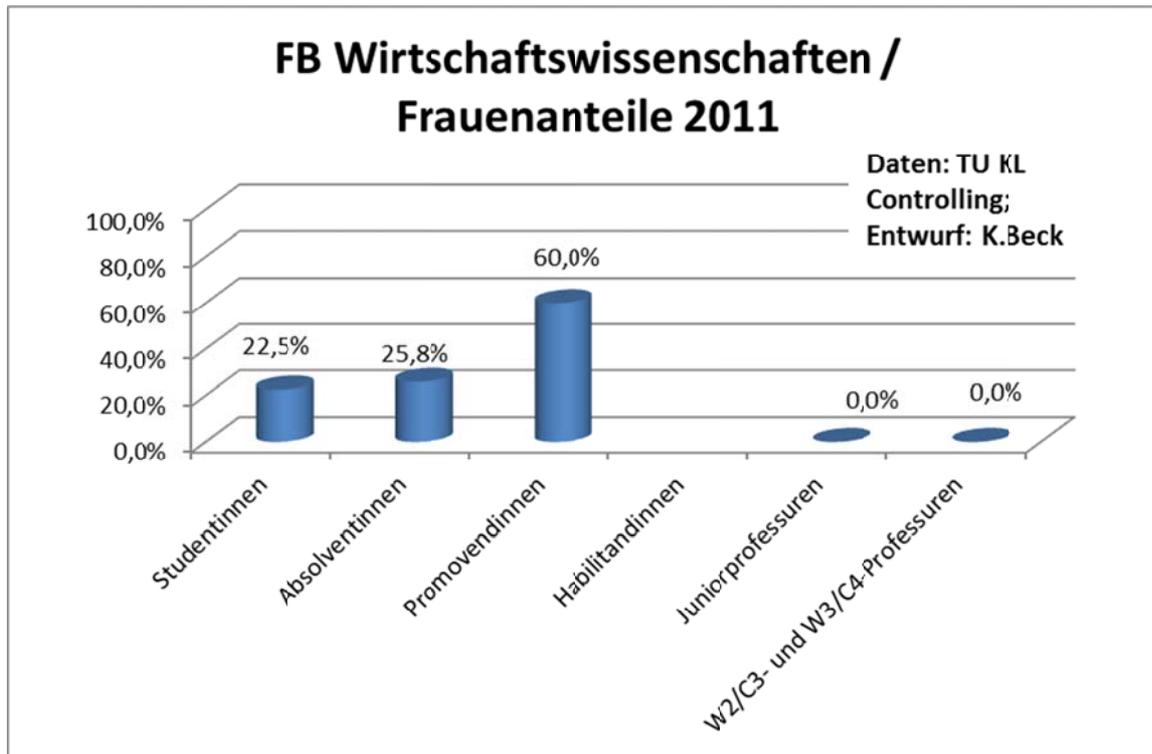
Fachbereich Raum- und Umweltplanung



Fachbereich Sozialwissenschaften



Fachbereich Wirtschaftswissenschaften



10. Quellen

Daten

Dr.-Ing. Marcus Ripp, Geschäftsführer des Fachbereichs Maschinenbau und Verfahrenstechnik
Prof. Dr. rer. nat. Michael Fleischhauer, Dekan des Fachbereichs Physik
TU Kaiserslautern Controlling

Literatur

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, aufgerufen unter
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf , eingesehen am 20.01.2012

Gender and Diversity Management. Gleichstellungskonzept RWTH Aachen, aufgerufen unter
http://www.igad.rwth-aachen.de/pdf/Kurzfassung_GSK_IGaD.pdf, eingesehen am 25.7.2012

Pressemitteilung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 29.6.2012, aufgerufen unter
<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2012-08.pdf> , eingesehen am 27.8.2012

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Technischen Universität
Kaiserslautern, Kaiserslautern 2001