



## **Gleichstellung gemeinsam gestalten**

**Gleichstellungskonzept der Technischen Universität Berlin  
(2016-2020)**

# Inhalt

1. Profil der Hochschule.....	3
2. Stärken-Schwächen-Analyse.....	5
3. Gleichstellungsziele .....	10
4. Maßnahmen in einzelnen Handlungsfeldern .....	11
a) Organisationskultur.....	11
b) Organisationsentwicklung und Governance .....	13
c) Personalgewinnung und -entwicklung .....	14
d) Forschung.....	18
e) Studium und Lehre .....	19
5. Zusammenfassung und Ausblick.....	20
Anhang .....	22
a) Maßnahmenübersicht zum Gleichstellungskonzept (2016-2020) .....	22
b) Frauenanteile (2014) und Zielzahlen (2021) für die Qualifikations- und Statusphasen der Technischen Universität Berlin .....	29

### *Präambel:*

*Das vorliegende Gleichstellungskonzept der Technischen Universität Berlin wurde erstellt, um Ziele und Steuerungsinstrumente sowie innovative Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu verfolgen. Das Gleichstellungskonzept der Technischen Universität Berlin versteht sich als ein offenes und mitwachsendes Dokument, das kontinuierlich reflektiert, an aktuellen Entwicklungen ausgerichtet und konkretisiert sowie an den gesetzlichen Rahmenbedingungen orientiert, durch neue Maßnahmen ergänzt werden soll. Die Technische Universität Berlin möchte mit diesem Konzept für die Gültigkeitsdauer und darüber hinaus, erreichen, dass sich alle Mitglieder der Universität im Sinne einer Querschnittsaufgabe aktiv für die Gleichstellung und die Vision, Chancengleichheit auf allen Ebenen zu erzielen, einsetzen.*

### *Aus dem Leitbild der Technischen Universität Berlin:*

*„Die Mitglieder der Universität setzen sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein und schaffen familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen. Wir gewährleisten Chancengleichheit ebenso wie Diskriminierungsfreiheit auf allen Ebenen der universitären Organisation. Wir berücksichtigen die Pluralität der Weltbilder und Lebensformen explizit auch in Lehre und Forschung.“*

## **1. Profil der Hochschule**

Die Technische Universität Berlin gehört mit ihren 34.000 Studierenden und 8.300 Mitarbeitenden, davon 276 Strukturprofessor\_innen, zu den großen, traditionsreichen und weltweit anerkannten Forschungsuniversitäten.<sup>1</sup> Sie ist mit ihrem breiten Fächerspektrum von den Ingenieur- und Naturwissenschaften, über Planungs- und Wirtschaftswissenschaften bis hin zu Geistes- und Sozialwissenschaften durch sehr unterschiedliche Fachkulturen und Ausgangslagen geprägt. Dies formt ihr Profil und ihr Portfolio in der Gleichstellungsarbeit.

Die nachhaltige Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie bzw. Privatleben zählt zu den zentralen Handlungsfeldern der Universität. Die systematische Verknüpfung von Profilbildung und Organisationsentwicklung mit Strategien zur Verbesserung der Chancengleichheit hilft der Hochschule, im internationalen Wettbewerb die besten Köpfe zu gewinnen, die zu ihrer Innovationsentwicklung und Zukunftsgestaltung beitragen. Die Technische Universität Berlin mit ihrem starken ingenieur- und naturwissenschaftlichen Schwerpunkt sieht es als ihre Aufgabe an, Wissenschaft und Technik zum Nutzen der Gesellschaft weiterzuentwickeln und bildet entsprechend dieser Zielsetzung, in Zeiten des Fachkräftemangels, die besonders notwendigen Fachkräfte für Wirtschaft und Gesellschaft aus. Diese Zielsetzung stellt für die Technische Universität Berlin eine wesentliche Aufgabe dar, weshalb die Individualförderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen und eine gleichstellungsbezogene Organisationsentwicklung auch den Kern der Gleichstellungsstrategie der Technischen Universität Berlin bilden.

---

<sup>1</sup> Stand Ende 2015

Die Technische Universität Berlin bekennt sich zum Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule und hat dieses Ziel u.a. im Leitbild (2011), im Zukunftskonzept (2013-2020), in den Fakultätsentwicklungs- und Frauenförderplänen (2015, 2016), im Strukturplan (2015), in den Zielvereinbarungen im Rahmen von Auditierungs- oder Akkreditierungsverfahren (2014, 2015) und den Frauenförderrichtlinien (1993) verankert.

Gleichstellung wird an der Technischen Universität Berlin als strategische Leitungsaufgabe verstanden und blickt auf eine lange Tradition zurück. Die Zuständigkeit für diese Aufgabe liegt beim Präsidium der Universität. Umsetzbar ist Gleichstellung im Sinne einer horizontalen Steuerungslogik aber nur als Querschnittsaufgabe. Die Umsetzung von Zielen und Strategien wird daher von einer Vielzahl von Akteur\_innen in der gesamten Universität unterstützt. Basierend auf der langen Tradition der Gleichstellungsarbeit, deren Wurzeln bereits in den Anfängen der 1990er Jahre durch die Bestellung von nebenberuflichen und einer hauptberuflichen Frauenbeauftragten gelegt wurden, konnte die Technische Universität Berlin insbesondere in den letzten Jahren viele Erfolge durch diverse Auszeichnungen und bedeutende Drittmiteleinwerbungen erreichen. Dazu gehören:

- die Einwerbung des Total-E-Quality Prädikats (2008, 2011, 2014),
- die Zertifizierung durch das audit familiengerechte Hochschule (2008, 2011, 2015),
- die Einstufung im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die DFG in die höchste Umsetzungskategorie (2011, 2013),
- die Bewilligungen im Professorinnenprogramm (2008, 2013) sowie
- die Einwerbung von Mitteln im Berliner Chancengleichheitsprogramm (2001-2015).

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat mit der Implementierung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards maßgeblich dazu beigetragen, dass auch in der Gleichstellungsarbeit der Technischen Universität Berlin neue Impulse gesetzt wurden. Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept möchte die Technische Universität Berlin an den Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft anknüpfen und den Prozess in eigener Verantwortung fortführen bzw. neue ambitionierte Ziele formulieren.

Um ihre erreichten Standards in den kommenden Jahren weiter zu verbessern, hat die Technische Universität Berlin im Zuge des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes ihre bisherigen Programme und Strukturen einer kritischen, internen Evaluation unterzogen. Auf dieser Grundlage wurden die in der Vergangenheit gesetzten Ziele hinterfragt, erweitert und mit Maßnahmen für die kommenden fünf Jahre hinterlegt.

Mit dem Gleichstellungskonzept verpflichtet sich die Technische Universität Berlin sowohl zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft als auch der Allgemeinen Gleichstellungsstandards an Berliner Hochschulen. Die Technische Universität Berlin hat in den vergangenen Jahren massiv in Gleichstellungsmaßnahmen investiert und wird diesen Standard auch in den kommenden Jahren weiterentwickeln.

## 2. Stärken-Schwächen-Analyse

Bei der Betrachtung der Daten zu den Frauenanteilen der Technischen Universität Berlin über die einzelnen Fakultäten und Fächerkulturen hinweg wird deutlich, dass eine tiefere fachspezifische Analyse notwendig ist, um differenzierten Handlungsbedarf für die Gleichstellungsstrategie abzuleiten. Während die Frauenanteile insgesamt über die verschiedenen Statusgruppen von den Studienanfängerinnen bis zur Promotion relativ stabil sind, stellt sich diese Entwicklung in den einzelnen Fächergruppen sehr unterschiedlich dar (vgl. Tabelle 1).

### *Studienanfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen*

Bei Betrachtung der Studentinnenanteile der TU Berlin im Vergleich zum Bundesdurchschnitt zeigt sich, dass (bis auf wenige Ausnahmen) in fast allen Studiengängen höhere Frauenanteile als auf Bundesebene zu verzeichnen sind. Erwartungsgemäß hoch sind die Anteile der Studienanfängerinnen in den Sozial-, Planungs- und Geisteswissenschaften. Besonders positiv fallen auch die hohen Frauenanteile bei den Studienanfänger\_innen in den Naturwissenschaften und den Prozesswissenschaften auf. Handlungsbedarf zur Erhöhung der Frauenanteile bei den Studienanfänger\_innen besteht weiterhin in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik bzw. Elektrotechnik. Auch in den durch das Wirtschaftsingenieurwesen geprägten Wirtschaftswissenschaften ist der Frauenanteil bei den Studienanfänger\_innen noch immer gering.

Mit Blick auf die Zahlen der Studienanfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen wird deutlich, dass die Einrichtung neuer interdisziplinärer Studiengänge zur Gewinnung von Studentinnen für Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie die Organisation und die Unterstützung des Studienverlaufes und -abschlusses von Studentinnen weiterhin als Handlungsfelder der Technischen Universität Berlin bestehen bleiben.

Tab. 1: Frauenanteile an den Qualifikations- und Statusphasen der Technischen Universität Berlin (2014)<sup>2</sup>

	Studienanfängerinnen	Studentinnen	Absolventinnen	wiss. Mitarbeiterinnen	Promotionen	Strukturprofessuren
Fakultät I – Geistes- & Bildungswissenschaften	63%	65%	77%	56%	52%	39%
Fakultät II - Mathematik & Naturwissenschaften	42%	35%	31%	24%	32%	7%
Fakultät III - Prozesswissenschaften	44%	41%	36%	39%	40%	17%
Fakultät IV - Elektrotechnik & Informatik	19%	16%	10%	16%	10%	11%
Fakultät V – Verkehrs- & Maschinensysteme	17%	16%	13%	17%	15%	6%
Fakultät VI – Planen Bauen Umwelt	50%	48%	52%	44%	43%	27%
Fakultät VII – Wirtschaft & Management	34%	30%	30%	38%	28%	13%
Gesamt	36%	32%	33%	28%	30%	16%

### *Mitarbeiterinnen in der Wissenschaft*

Beim Übergang von den Absolvent\_innen zu den wissenschaftlichen Mitarbeitenden zeigt sich, dass es in einigen Fakultäten gelingt, den Frauenanteil von den Absolvent\_innen zur nächsthöheren Statusstufe zu erhöhen. Sowohl in den Ingenieurwissenschaften als auch in den Wirtschaftswissenschaften und in der Informatik/Elektrotechnik ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden höher als bei den Absolvent\_innen. Während in den

<sup>2</sup> Studienanfängerinnen = Studierende im 1.FS  
 Promotionen = abgeschlossene Promotionen  
 Die Strukturprofessuren beinhalten neben W2- und W3-Professuren auch Professuren im Angestelltenverhältnis (AT).

Prozess- und Ingenieurwissenschaften etwas höhere Frauenanteile auch bei der Promotion zu finden sind, fällt in der Informatik/Elektrotechnik der Frauenanteil bei den Promotionen ab. Umgekehrt entwickelt sich der Trend bei den Planungs- und Sozialwissenschaften und in der Mathematik sowie den Naturwissenschaften, bei denen die Frauenanteile von den Absolvent\_innen zu den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sinken.

Insgesamt sinkt der Frauenanteil bei den Promotionen im Verhältnis zu den Absolvent\_innen, wenn auch nur leicht. In der Zeitreihenbetrachtung der Promotionen (2010-2014) hingegen zeichnet sich eine ganz leichte Steigerung der Promotionen von Frauen ab (von 29% auf 30%). Besonders in der Mathematik und den Naturwissenschaften (26% auf 32%) sowie den Ingenieurwissenschaften (bis zu 13 Prozentpunkte) sind jedoch deutliche Zuwächse zu verzeichnen. Die Steigerung besonders in diesen Fachkulturen stimmt positiv und zeigt, wie bedeutsam eine vertiefende Analyse der Situation der Postdoktorandinnen wäre, um Handlungsfelder in der Nachwuchsförderung unterhalb der Lebenszeitprofessur auszuloten und weiterzuentwickeln. Für die Postdoktorandinnen wäre eine detaillierte, fachkulturelle Analyse sinnvoll, da je nach Fachkultur sehr unterschiedliche Karrierewege und Positionen eine Rolle spielen. Während in der Informatik und den Ingenieurwissenschaften der Weg in die Wirtschaft für eine Professur notwendige Voraussetzung ist, spielen in den Naturwissenschaften Nachwuchsgruppenleitungen zu Erlangung einer Professur eine bedeutsame Rolle.

Der Vergleich zwischen dem Frauenanteil bei den Promotionen und an den Professuren zeigt, dass in Relation zu ihrer Repräsentanz unter den Promovierten die größten Hürden für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Erreichung einer Lebenszeitprofessur bestehen. Mit Blick auf die W2- und W3-Professuren konnte die Technische Universität Berlin in den letzten Jahren eine deutliche Steigerung verzeichnen (2008: 10%, 2014: 15%). Es ist jedoch erkennbar, dass diese Entwicklung seit circa drei Jahren stagniert und die Technische Universität Berlin seit 2012 keine weitere Steigerung des Frauenanteils erreichen konnte. Damit wird deutlich, wie wichtig eine konstante Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung und die Ableitung von entsprechenden Maßnahmen ist. Die Erhöhung des Frauenanteils in den Spitzenpositionen der Wissenschaft ist und bleibt ein zentrales Handlungsfeld der Technischen Universität Berlin für alle Bereiche.

#### *Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung*

Im Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung verzeichnet die Technische Universität Berlin beim nicht-technischen Personal einen Frauenanteil von 68% und beim technischen Personal von 40%. Der hohe Frauenanteil in der Verwaltung setzt sich auch in der Leitungsebene (57% der Fakultätsservicecenterleitungen, 40% der Abteilungsleitungen) fort. Weitere Analysen sind notwendig, um die vielfach nicht-auskömmlichen Beschäftigungs- und Vergütungsbedingungen zu analysieren und daran anknüpfend entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Dies gilt insbesondere auch für die Zentralen Einrichtungen der Technischen Universität Berlin (z.B. Zentraleinrichtung Hochschulsport, Zentraleinrichtung Moderne Sprachen, Universitätsbibliothek oder Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation). Ein Schwerpunkt wird auf der Veränderung des Berufsbilds der Sekretär\_innen und der ihnen angemessenen Wertschätzung und Honorierung liegen. Da im bestehenden Tariffsystem der Technischen Universität Berlin jedoch Grenzen gesetzt sind, wird sich die Technische Universität Berlin für bessere Bedingungen für Mitarbeiter\_innen in Technik und Verwaltung einsetzen. Ein weiterer Schwerpunkt wird die Gewinnung von Mitarbeiterinnen für technische Stellen sein, die häufig auch über bessere Vergütungsbedingungen verfügen.

## **Zusammenfassung**

Es zeichnet sich ein sehr heterogenes Bild der Handlungsfelder je nach Statusgruppe, Arbeitsbereich und Fächerkultur ab. Während in einigen Bereichen eine generelle Erhöhung des Frauenanteils in allen Status- und Vergütungsgruppen notwendig ist, muss in anderen Bereichen sehr genau auf bestimmte Statuspassagen und Karrierestufen geschaut werden.

Dass die gläserne Decke im Karriereverlauf von Frauen nicht allein durch individuelle Frauenförderung durchlässig wird, sondern auch strukturelle und kulturelle Veränderungsprozesse voraussetzt, hat die Technische Universität Berlin erkannt und ist daher auf drei Ebenen aktiv, die durch unterschiedliche Stärken, aber auch Entwicklungspotentiale geprägt sind:

### **Strukturelle Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit**

Um strukturelle Hemmnisse auf dem Weg zur Professur, insbesondere in den Verfahren zur Personalgewinnung und -auswahl abzubauen, hat die Technische Universität Berlin in den letzten Jahren bereits einige Maßnahmen ergriffen. Diese Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Berufungsverfahren (Berufungsleitfaden), zur aktiven Gewinnung von Wissenschaftlerinnen (Pilotprojekt) und zur Personalentwicklung der Führungskräfte bzw. Professor\_innen (Führungskräfteprofile, Weiterbildung) werden zukünftig stärker ausgebaut und strukturiert.

Mit der Einrichtung und Besetzung des Gleichstellungscontrollings hat die Technische Universität Berlin die strategische Organisationsentwicklung in Bezug auf Gleichstellung institutionalisiert. Die Implementierung von Gleichstellung in Planungs- und Steuerungsinstrumente der Hochschule wird damit unterstützt. Neue Regelkreise und Steuerungsmechanismen wurden entwickelt. Zielzahlen werden nun auf Grundlage einer valideren Datenbasis und wissenschaftlich gestützter Quotenmodelle in einem Dialogprozess erarbeitet. Erfolgsscheidend wird es sein, dass es der Technischen Universität Berlin gelingt, die Fakultäten in der Umsetzung ihrer Aktivitäten zukünftig noch stärker zu unterstützen.

Der Ansatz Gleichstellung in den vorhandenen Steuerungsinstrumenten zu integrieren, erweist sich als sehr zielführend, da es als Querschnittsthema in allen Bereichen mitgedacht wird. Der Vermittlung von Genderkompetenz wird zukünftig eine entscheidende Rolle für den Erfolg dieser Strategie zukommen. Anknüpfend an bereits bestehende, erfolgreiche Ansätze (bspw. durch das Zertifikatsstudienprogramm „GENDER PRO MINT“ o.ä. Programme) wird die Vermittlung von Genderkompetenz weiter ausgeweitet.

### **Individuelle Förderung von Frauen**

Die individuelle Förderung von Frauen basiert auf einem umfassenden, überwiegend verstetigtem Maßnahmenportfolio, das sämtliche Statuspassagen umfasst: von der Anwerbung von Studentinnen, über die qualifizierte Begleitung während des Studiums sowie der Promotions- und der Postdoc-Phase bis zur Gewährung von Anreizen zur Besetzung von Professuren mit Frauen (z.B. leistungsorientierte Mittelvergabe). Die Rückmeldungen der Wissenschaftlerinnen innerhalb der Programme wird genutzt, um die vorhandenen Maßnahmen unter Einbeziehung von gleichstellungs- und hochschulpolitischen Neuerungen weiter zu entwickeln.

Die Erhöhung der Studentinnenanteile insbesondere in Fächergruppen, in denen sie noch immer stark unterrepräsentiert sind, bleibt ein wichtiges Handlungsfeld der Technischen Universität Berlin. Die breit gestreuten Angebote, insbesondere jene, die durch Forschungsver-

bünde entstehen, sollen zukünftig über alle Fakultäten und Einrichtungen hinweg zentral noch besser vernetzt und Synergien stärker genutzt werden.

Die Nachwuchsprogramme für Schülerinnen, Studentinnen und Promovendinnen sind insgesamt gut etabliert. Ein Monitoring der vorhandenen Programme wird zukünftig helfen, das bestehende Angebot regelmäßig anzupassen.

Die Erhöhung der Frauenanteile in Spitzenpositionen und die gezielte Nachwuchsförderung (Ziel 2.4.), insbesondere im Postdoc-Bereich, bilden weiterhin die wichtigsten Ziele der Gleichstellungsarbeit. Die Technische Universität Berlin hat zur Nachwuchsförderung verschiedene Programme geschaffen, u.a. ein Postdoc-Qualifizierungsprogramm, ein Stellenprogramm für internationale weibliche Postdocs (IPODI) sowie W1-Professuren mit Tenure Track Option für Frauen. Dennoch ist diese Karrierephase ausgesprochen prekär, da die Spezialisierung und Qualifizierung für die Wissenschaft immer stärker voranschreitet und gleichzeitig keine Sicherheit zur Erlangung einer Lebenszeitprofessur besteht. Diese Phase ist durch verschiedenartige Aspekte geprägt, die das Fortkommen der Wissenschaftlerinnen beeinflussen und einen Ausstieg aus der Wissenschaft nicht selten attraktiver erscheinen lassen als den Verbleib in ihr.<sup>3</sup> Individuelle Förderprogramme greifen hier zu kurz, und so nimmt die Technische Universität Berlin auch die Veränderung von Rahmenbedingungen (z.B. die Kopplung von Befristungs- an Projektlaufzeiten) in den Blick, um die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern und vielfältige Karrierewege zu ermöglichen. Davon profitieren alle Wissenschaftler\_innen.

Ein weiterer Aspekt, von dem viele Mitglieder der Hochschule profitieren, ist die gelebte Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie bzw. Privatleben, die sowohl in der Wissenschaft (insbesondere in den Qualifizierungsphasen) als auch im wissenschaftsstützenden Bereich stets einen Balanceakt darstellt. Ziel der Technischen Universität Berlin ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die der Pluralität von Lebens- und Familienformen ihrer Mitglieder gerecht werden und Vereinbarkeitsarrangements ermöglichen. Um diese Ziele kontinuierlich zu verfolgen, beteiligte sich die Technische Universität Berlin seit 2008 am Auditierungsprozess der „berufundfamilie Service GmbH“ und entwickelt in einem steten Prozess neue Ziele und Maßnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern. Die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie bzw. Privatleben wird vom Familienbüro der Technischen Universität Berlin im Rahmen des audits „familiengerechte Hochschule“ somit stetig vorangetrieben. Neben diesen strategischen Prozessen ist das Familienbüro auch für das Informationsmanagement im Bereich Vereinbarkeit zuständig und erste Anlaufstelle für alle Fragen rund um die Themen Familie und Pflege. Wie wichtig dieses Angebot innerhalb der Technischen Universität Berlin ist, zeigt die enorme Steigerung der Beratungsfälle (von 229 in 2011 auf 487 Beratungsfälle in 2015).

### ***Kultur der Gleichstellung***

Die Förderung einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur und die Vermittlung von gleichstellungsbezogenen Werten bilden ein weiteres zentrales Handlungsfeld zur Erreichung der Gleichstellungsziele der Technischen Universität Berlin.

---

<sup>3</sup> Dazu gehören u.a.: unattraktive Arbeitsbedingungen mit häufigen Befristungen, hohe Abhängigkeiten mit geringer Eigenständigkeit, geringe Ausstattung/Bezahlung im Verhältnis zu Angeboten in der Wirtschaft, hohe Mobilitätsanforderungen, Vereinbarkeitsprobleme, fehlende Planbarkeit der Karriere, geringe Aufstiegschancen, fehlende Alternativen zur Lebenszeitprofessur, wenige Angebote zur Orientierung und Unterstützung inkl. Stellen(programme), insgesamt sehr hoher Wettbewerbsdruck.



Die Gleichstellungsarbeit an der Technischen Universität Berlin besteht zum einen aus hauptamtlichen, zentralen Angeboten zur Unterstützung der dezentralen Einheiten und Fakultäten bei der Entwicklung und Umsetzung von fachspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen. Zum anderen existieren Organe wie der Beirat der Zentralen Frauenbeauftragten, das Plenum der Frauenbeauftragten oder die Plattform zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (PUG), die aus den dezentralen Einheiten neue Impulse für die Weiterentwicklung von bestehenden zentralen Angeboten und Strategien geben. Der Austausch der vielfältigen Gleichstellungsakteur\_innen ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Gleichstellungsstrategie der Technischen Universität Berlin. Daher soll zukünftig die interne Kommunikation und Vernetzung noch klarer strukturiert werden. Nur wenn es innerhalb der Hochschule gelingt, den Sinn der Angebote und deren Erfolge zu vermitteln, Synergien zu nutzen und die Fakultäten in ihrer Verantwortung und Mitwirkung zu stärken, kann das Ziel Chancengleichheit auf allen Ebenen der Organisation erreicht werden. Dafür werden zukünftig die genannten Gleichstellungsakteur\_innen stärker systematisch in strategische Prozesse und Informationszyklen eingebunden, um die Erfahrungen aus den Fakultäten und Einrichtungen gezielter in die Gleichstellungsstrategie einfließen zu lassen und dezentrale Entwicklungen mit der zentralen Strategie zu verbinden.

Einen weiteren wichtigen Baustein für die Kultur der Gleichstellung stellt die Rolle der Geschlechterforschung für die Technische Universität Berlin dar. Das am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) durchgeführte Projekt „gendermapping“ identifizierte dazu zunächst die Geschlechterforscher\_innen an der Hochschule. Die Vernetzung der Akteur\_innen mit Genderkompetenz soll in einem zweiten Schritt stärker gefördert werden, sodass diese Expert\_innen im Sinne eines interdisziplinären Ansatzes entsprechend in anderen Forschungsdisziplinen eingebunden werden.

Auch aus der Verknüpfung von Internationalisierungs- und Gleichstellungsstrategie ergeben sich für die Technische Universität Berlin neue Handlungsfelder und Potentiale. Wie divers die Technische Universität Berlin bereits heute ist, zeigen bspw. erste Analysen zur Diversität der Studierendenschaft. In einer Studierendenbefragung des Projektes proScience<sup>4</sup> gaben 21,8% der Teilnehmenden eine andere Muttersprache als Deutsch an und 16,9% führten an, dass sie nicht in Deutschland geboren wurden. Neben der kulturellen wurde auch die soziale Herkunft erfragt und es wurde deutlich, dass von 34% der teilnehmenden Befragten beide Eltern über keinen Hochschulabschluss verfügen und die Studierenden somit die erste Generation von Akademiker\_innen in der Familie sind. Außerdem haben 5% der Befragten Kinder und 67,7% gehen einer Erwerbstätigkeit nach. Die Studie deutet damit an, wie divers allein die Studierendenschaft der Technischen Universität Berlin ist. Detaillierte Analysen zur Beschäftigtenstruktur stehen noch aus. Die Technische Universität Berlin wird sich zukünftig noch stärker mit ihrer eigenen Diversität auseinandersetzen, um die vorhandenen Potentiale entsprechend nutzen zu können.

Die Technische Universität Berlin hat bereits 1993 mit den Frauenförderrichtlinien und 1999 mit den Richtlinien und Verfahrensgrundsätzen zum Umgang mit sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt eine zukunftsweisende Grundlage zur Förderung einer gleichstellungsbezogenen Organisationskultur gelegt. Auf diese Basis soll mit einer neuen Gleichstellungssatzung zukünftig aufgebaut werden, um neue Maßnahmen für die Förderung einer gleichstellungsorientierten Umgangskultur abzuleiten.

---

<sup>4</sup> Die Onlineumfrage wurde von März bis Juli 2015 sowohl in Deutsch als auch in Englisch durchgeführt. An der Umfrage haben sich insgesamt 1823 Personen beteiligt, 1417 Teilnehmende haben den kompletten Fragebogen beantwortet.

### **3. Gleichstellungsziele**

Auf Basis der Stärken-Schwächen-Analyse sowie der Auseinandersetzung mit den bisher definierten gleichstellungspolitischen Zielen der Technischen Universität Berlin im Zukunftskonzept, im Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und dem Gleichstellungskonzept, welches im Rahmen des Professorinnenprogramms erstellt wurde, zeigt sich, dass ein Großteil der bereits festgelegten qualitativen und quantitativen Ziele auch weiterhin aktuell bleibt. Darüber hinaus sollen sowohl strategische als auch operative Ziele, die zur Erreichung der strategischen Ziele dienen, festgelegt werden. Anknüpfend an das Zukunftskonzept der Technischen Universität Berlin, werden zunächst für die Jahre 2016-2020 folgende Ziele festgeschrieben:

#### **1. Strukturelle Ebene**

Auf der strukturellen Ebene wird die Technische Universität Berlin die gleichstellungsbezogene Organisationsentwicklung weiter vorantreiben, um Chancengleichheit in allen Entscheidungs- und Einstellungsprozessen zu erreichen. Dies soll durch folgende operative Zwischenschritte erreicht werden:

- 1.1. Etablierung von Gleichstellung in Steuerungsinstrumenten
- 1.2. Implementierung der Geschlechterforschung in Studium, Lehre und Forschung
- 1.3. Vermittlung von Genderkompetenz
- 1.4. Unterstützung der Verbundforschung bei der Umsetzung von Gleichstellung

#### **2. Individuelle Ebene**

Die Analyse der Ist-Situation hat gezeigt wie unterschiedlich die Handlungsfelder je nach Fächergruppe und Arbeitsbereich an der Technischen Universität Berlin sind. Daher wird auf der individuellen Ebene eine Erhöhung des Frauenanteils auf verschiedenen Ebenen angestrebt. Neben der Erhöhung der Frauenanteile spielt aber auch die Verbesserung der individuellen und strukturellen Bedingungen im Wissenschaftssystem eine bedeutende Rolle für die Erreichung von Chancengleichheit. Daher werden folgende Ziele festgelegt:

- 2.1. Bündelung der Schülerinnenaktivitäten
- 2.2. Steigerung der Studentinnenanteile in Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz (keine Studiengänge unter 20%, in Studiengängen <40% Steigerung um 5%-Punkte bis 2020)
- 2.3. Erhöhung der Absolventinnenanteile
- 2.4. Nachwuchsförderung unterhalb der Lebenszeitprofessur
- 2.5. Ermöglichung vielfältiger Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs
- 2.6. Erhöhung der Frauenanteile in den Spitzenpositionen (Steigerung der W2/W3 um 5%-Punkte bis 2020)
- 2.7. Erhöhung der Beteiligung von Frauen in drittmittelfinanzierter Forschung
- 2.8. Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

#### **3. Kulturelle Ebene**

Die Weiterentwicklung der Organisationskultur bildet die dritte Säule der Gleichstellungsarbeit der Technischen Universität Berlin. Neben der Etablierung einer gleichstellungsbezogenen Umgangskultur, spielt auch die Intensivierung und Verbesserung der internen Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit in Zukunft eine größere Rolle.

- 3.1. Verbesserung der internen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit (u.a. auch Sensibilisierung für die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit)
- 3.2. Verbesserung der Vereinbarkeit der verschiedenen Lebens- und Familienphasen der Mitglieder der Technischen Universität Berlin
- 3.3. Aufbau von Diversity Policies/Verknüpfung von Diversity und Internationalisierung

Im folgenden Kapitel werden die Maßnahmen dargestellt, die die Technische Universität zur Erreichung ihrer Ziele in den kommenden Jahren umsetzen wird. In der folgenden Graphik wird die Verknüpfung von Zielen und Handlungsfeldern bzw. Maßnahmen dargestellt (siehe Abbildung 1).

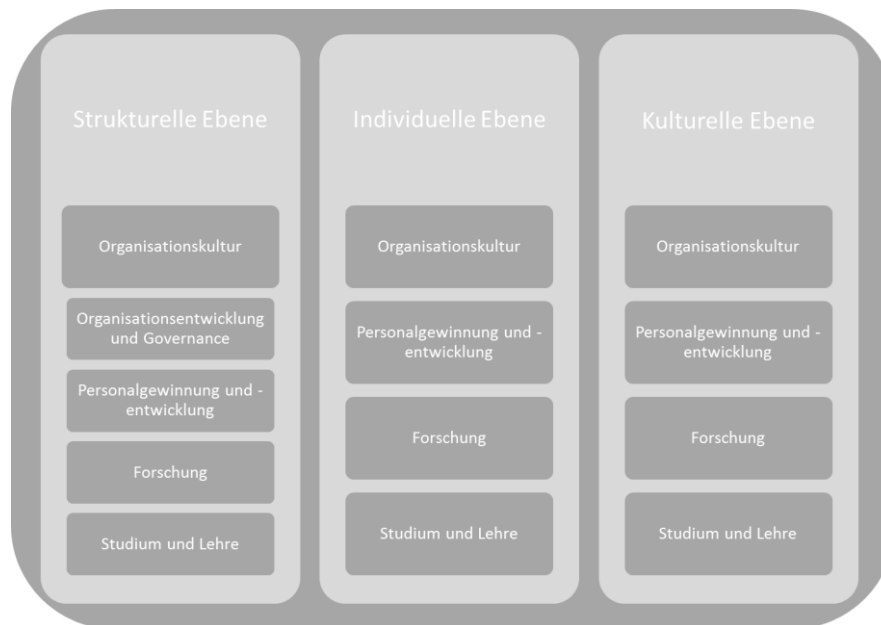


Abbildung 1: Verknüpfung von Zielen und Maßnahmen bzw. Handlungsfeldern der Technischen Universität Berlin

## 4. Maßnahmen in einzelnen Handlungsfeldern

Zur Erreichung ihrer Ziele hat die Technische Universität Berlin in der Vergangenheit bereits zahlreiche Maßnahmen, Programme und Projekte initiiert. Diese Arbeit wird fortgeführt und die bislang etablierten Strukturen weiterentwickelt. Folgende zusätzliche Maßnahmen plant die Technische Universität Berlin, die Koordinationsverantwortung und die Zeithorizonte zur Maßnahmenumsetzung sind (im Anhang) benannt.

### a) Organisationskultur

Die Schaffung moderner Organisations- und Leitungsstrukturen stellt eines der zentralen Grundprinzipien für das Erreichen von Chancengleichheit dar. Das Ziel ist, möglichst viele Personen der gesamten Organisation als Akteur\_innen des Wandels zu gewinnen. Eine zentrale Rolle in diesem Prozess bilden die **Führungskräfte. Gender- und Diversitytrainings** sollen daher in die Weiterbildung für Führungskräfte bis 2018 eingebunden und regelmäßig angeboten werden. Darüber hinaus sollen weitere, regelmäßige Angebote zu Gen-

der und Diversity für alle Statusgruppen etabliert werden (Ziel 1.3.). Hier wird geprüft, inwiefern die Teilnahme an Gender-/Diversitytrainings von den oberen Führungsebenen (Präsidium, Abteilungsleitungen, Dekanen) bis zu den Teamleitungen und der Ebene der Professuren umzusetzen sein wird bzw. in Berufungszusagen von Neuberufenen die Verpflichtung zur Teilnahme an einem Gender-/Diversitytraining innerhalb der ersten 3 Jahre integriert werden kann.

Das Projekt „gendermapping“ hat unter anderem gezeigt, dass aus der Verbesserung der gleichstellungsbezogenen **Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit** neue Impulse für die Gleichstellungsarbeit erwachsen können (Ziel 3.1.). Daher wird bis Mitte 2017 eine zentrale Gleichstellungswebsite aufgesetzt, auf der alle Projekte und Programme sowie Ansprechpartner\_innen und Informationen zur Gleichstellungsarbeit an der Technischen Universität Berlin (je nach Zielgruppe) zusammengefasst und aufbereitet werden sollen. Einen wichtigen Teil der Informationspolitik wird die jährliche Aufbereitung und Darstellung von Daten und Kennzahlen für die Einheiten der Technischen Universität Berlin auf der zentralen Website ab Mitte 2017 bilden. Darüber hinaus soll zur Unterstützung der dezentralen Einheiten eine Handreichung zur gendergerechten Sprache mit einheitlichen Regelungen als Empfehlung für die Technische Universität Berlin aufbereitet werden.

Mit dem audit „familiengerechte Hochschule“, das die Technische Universität Berlin 2015 bereits zum dritten Mal erhalten hat, werden zudem zahlreiche Maßnahmen zur **Verbesserung der Vereinbarkeit** von Beruf/Studium und Privatleben angestoßen und bis zum nächsten Auditierungsprozess umgesetzt (Ziel 3.2.). Zentrale Handlungsfelder bilden die Flexibilisierung von Studium und Lehre sowie des Arbeitsalltags der Mitarbeitenden der Technischen Universität Berlin, die Sensibilisierung der Führungskräfte bzw. Professor\_innen für die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben sowie den Ausbau der zentralen Unterstützungsleistungen für eine bessere Vereinbarkeit. Das Familienbüro dient als zentrale Beratungs- und Unterstützungsstelle für alle Mitglieder der Universität und wirkt durch die Aushandlung und Umsetzungsbegleitung der Zielvereinbarungen des audits auf familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen hin. Besonders hervorzuheben sind hier die Angebote zur flexiblen Kinderbetreuung sowie zur Personalentwicklung von Führungskräften. Eine wichtige Maßnahme für den wissenschaftlichen Nachwuchs wird die Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente sein.

Ein weiteres Handlungsfeld wird die **Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen und in Gremien** sein. Die Technische Universität Berlin sieht es als Innovationsimpuls an, eine möglichst große Vielfalt an Perspektiven und Erfahrungen in ihren Kommissionen und Gremien einzubinden und möchte sich daher in Zukunft stärker mit der genderparitätischen Besetzung von Gremien und Kommissionen auseinandersetzen.

Perspektivisch wird sich die Technische Universität Berlin, die bereits 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet hat, im Rahmen der Erstellung einer Gleichstellungssatzung auch stärker mit dem Thema **Diversität** auseinandersetzen. Vor dem Hintergrund der neuen Internationalisierungsstrategie wird die Technische Universität Berlin ein Konzept entwickeln, um der steigenden Heterogenität ihrer Studierenden und Mitarbeitenden gerecht zu werden und sowohl gleiche Chancen für sehr verschiedenartige Gruppen auf allen Ebenen der Organisation zu erreichen als auch das neue Potential der diversen Studierenden und Mitarbeitenden zu nutzen. Ein zentrales Element zur Umsetzung von Maßnahmen in Bezug auf die Internationalisierungsstrategie ist das Re-Audit Internationalisierung der Hochschulen, in dessen Rahmen sich die Technische Universität Berlin konkrete Maßnahmen gesetzt hat und bis

Mitte 2018 in einem Abschlussbericht über die Zielerreichung berichten wird. Der geplanten Verknüpfung von Internationalisierung und Diversity wird ein systematischer Strategiebildungsprozess vorausgehen, der eine Analyse der Handlungsschwerpunkte und eine Verknüpfung mit entsprechenden Maßnahmen beinhaltet, wobei ein erfolgsentscheidendes Handlungsfeld die Personal- und Organisationsentwicklung sein wird (Ziel 3.3.).

## **b) Organisationsentwicklung und Governance**

Für die kommenden Jahre wird die zentrale Aufgabe im Handlungsfeld der gleichstellungsbezogenen Organisationsentwicklung die Begleitung des **Campus Management Projektes** sein, das die Einführung einer neuen integrierten Software in allen Verwaltungsbereichen (Studierende, Personal, Finanzen, Bau, Forschung) der Technischen Universität Berlin umsetzen wird. Der gesamte Prozess wird systematisch im Sinne des Gender Mainstreamings begleitet. Drei Schwerpunkte haben sich herauskristallisiert. Erstens: Die Erarbeitung transparenter, strukturierter und formalisierter Verfahrensabläufe. Hier hat die Technische Universität Berlin bereits einige ihrer Prozesse aufgenommen und wird auch zukünftig zahlreiche Prozesse analysieren und effizienter gestalten. Der zweite Schwerpunkt wird die Bereitstellung von gleichstellungsrelevanten Daten sein. Im Rahmen der hochschulweiten Einführung einer neuen Software wird die Aufnahme und Bereitstellung von gleichstellungsrelevanten Daten einen Schwerpunkt im Campus Management Projekt bilden. Durch die Abbildung von Workflows bieten sich vielfältige neue Möglichkeiten der Datenerhebung und -analyse, insbesondere hinsichtlich der Nutzung und Verwaltung von Ressourcen (Stichwort: Gender Budgeting). Einen dritten Schwerpunkt wird die gleichstellungsbezogene Personalentwicklung im Rahmen des Projektes bilden. Das Projekt stellt aus Personalentwicklungsperspektive eine gute Möglichkeit für Mitarbeiter\_innen der Technischen Universität Berlin dar, sich neue Kompetenzen und Qualifikationen anzueignen. Daher soll sowohl bei der Projektbeteiligung als auch bei der Festlegung von zukünftigen Funktionen und Rollen (Key User, Fachadministrator\_innen) auf eine entsprechende Beteiligung von Frauen geachtet werden.

Das Campus Management Projekt bildet damit auch die Grundlage für weitere Analysen und Ableitungen für neue **Planungs- und Steuerungsinstrumente** (Ziel 1.1.), **Anreizsysteme** bzw. die Überarbeitung bestehender Instrumente (z.B. leistungsorientierte Mittelvergabe). Auf dezentraler Ebene sind die **Frauenförderpläne** das wesentliche Instrument zur Steuerung von Gleichstellungsmaßnahmen. Im Rahmen der Pläne werden die Fakultäten für sechs Jahre Zielzahlen festlegen und einen Maßnahmenplan entwickeln, über dessen Umsetzung zukünftig jährlich an das Gleichstellungscontrolling berichtet wird. Zielzahlen werden mit Hilfe verschiedener Berechnungsmodelle ermittelt. Zukünftig werden die Fakultäten und Einrichtungen der Technischen Universität Berlin einmal im Jahr Daten zu den aktuellen Frauenanteilen auf allen Qualifizierungs- und Statusstufen pro Studiengang bzw. Institut/Fakultät bzw. Einrichtung zur Prüfung ihrer Zielerreichung erhalten. Die Aufbereitung von verschiedenen Kennzahlen wird die Wirkung der Maßnahmen und die zukünftige Entwicklung der Frauenanteile aufzeigen. Ein **jährliches Monitoring** aller vorhandenen Programme und Projekte auch auf zentraler Ebene wird ab 2016 die Weiterentwicklung der strukturellen Gleichstellungsstandards unterstützen. Dafür werden entsprechende Kennzahlen und Berichtspflichten festgelegt, die die Projekte darin unterstützen sollen, Handlungs- und Steuerungsbedarfe frühzeitig zu erkennen. Um die Aktivitäten innerhalb der Fakultäten zu stärken, wird zu strukturellen Hindernissen und Barrieren insbesondere im Hinblick auf Finanzierungsfragen ein Workshop durchgeführt, um Lösungsmöglichkeiten auszuloten.

Die Technische Universität Berlin wird 2016 die **Gleichstellungssatzung** verabschieden und in einem nächsten Schritt die vorliegenden **Frauenförderrichtlinien** von 1993 prüfen und ggf. anpassen. Zielsetzung ist die Erarbeitung einer neuen, zukunftsgerichteten Grundlage, die u.a. auch verstärkt Diversität mit in den Blick nimmt.

Die Technische Universität Berlin verfügt mit dem **Büro der Zentralen Frauenbeauftragten** und dem **Gleichstellungscontrolling** über zwei Organisationseinheiten, die sich hauptamtlich für die Umsetzung der Gleichstellung auf allen Ebenen einsetzen. Die Frauenbeauftragte, deren Amt sich aus dem gesetzlichen Auftrag des Berliner Hochschulgesetzes ableitet, ist demnach die gewählte Vertreterin der weiblichen Mitglieder sämtlicher Statusgruppen und setzt sich u.a. durch die Einwerbung und Durchführung zahlreicher Projekte stark für die individuelle und strukturelle Förderung von Frauen und strategische Gleichstellung ein. Mit der Einrichtung und Besetzung des Gleichstellungscontrollings hat die Technische Universität Berlin die strategische Organisationsentwicklung in Bezug auf Gleichstellung institutionalisiert. Darüber hinaus sind die **nebenberuflichen Frauenbeauftragten in den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen** als gewählte Vertreterinnen mit gesetzlichem Gleichstellungsauftrag eine der wichtigsten Säulen der Gleichstellungsarbeit der Technischen Universität Berlin. Sie sind ebenso weisungsungebunden wie die Zentrale Frauenbeauftragte und leisten besonders durch ihre Beteiligung in den Personalauswahlverfahren als auch durch die Beratung bei der Erstellung und Umsetzung von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen in den dezentralen Bereichen wichtige Arbeit für die Erreichung von Chancengleichheit auf allen Ebenen. Sie übernehmen im Rahmen ihrer Aufgaben Informations- und Öffentlichkeitsarbeit und bringen durch ihre Erfahrung auch in hochschulübergreifenden Arbeitsgruppen und Gremien wichtige Impulse für die Gleichstellungsarbeit ein.

Weiterhin wird deutlich, dass durch die Vielfalt an Angeboten und die Etablierung neuer Strukturen und Zuständigkeiten die Anzahl an Gleichstellungsakteur\_innen in den letzten Jahren zugenommen hat. Die Technische Universität Berlin möchte daher neben den bereits bestehenden Formaten auch neue Formen des Austausches (sowohl intern als auch extern) für die Gleichstellungsakteur\_innen etablieren. Die **Stärkung der Vernetzung** wird auch der wirksameren Einbindung der dezentralen Einheiten sowie der Verbesserung der internen Kommunikation dienen. Eine besondere Rolle spielen dabei die Akteur\_innen mit explizitem Gleichstellungsauftrag in den Fakultäten und die Projekt- und Programmkoordinatorinnen. Sie sollen zukünftig strukturierter informiert und in strategische Überlegungen einbezogen werden, um eine kontinuierliche Weiterentwicklung der vorhandenen Angebote sicherzustellen. Dies wird u.a. erreicht durch das Durchführen von internen Vernetzungsveranstaltungen mit allen Gleichstellungsakteur\_innen sowie der Fortführung der Sitzungen der Plattform zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (PUG) und der Etablierung eines Newsletters zur internen Gleichstellungsarbeit, welcher mit Informationen zu Stellenausschreibungen, Förderprogrammen und (wissenschaftspolitischen) Entwicklungen rund um das Thema Gleichstellung angereichert wird. Bereits etablierte Strukturen wie das Plenum der Frauenbeauftragten, der Beirat der Frauenbeauftragten und die PUG werden durch die Bereitstellung neuer Medien und Vernetzungsangebote neue Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit ausloten. Darüber hinaus ist die Professionalisierung und Weiterqualifizierung aller Gleichstellungsakteur\_innen ein wichtiges Handlungsfeld.

### **c) Personalgewinnung und -entwicklung**

Im steten Wettbewerb um die besten (weiblichen) Köpfe im Wissenschaftssystem wird immer mehr deutlich, dass Personalgewinnung und -entwicklung langfristig betrachtet werden müs-

sen. Nur wenn es gelingt, mittel- bis langfristig den Frauenanteil in bestimmten Fächerkulturen zu erhöhen, Studentinnen gezielt für eine Wissenschaftskarriere zu gewinnen, ihnen dann Bedingungen zur Verfügung zu stellen, die die Entscheidung für die Wissenschaft erleichtern und die strukturellen Barrieren abzubauen, um für sie gleiche Chancen zu schaffen, kann von einer nachhaltigen, langfristig angelegten Personalgewinnung und -entwicklung gesprochen werden.

Dass sich die Technische Universität Berlin einer langfristigen Personalgewinnung verschrieben hat, zeigt sie durch die Angebote, die bereits auf der ersten Statusstufe noch vor Aufnahme eines Studiums ansetzen. Mit ihren Angeboten zur Sensibilisierung von Schülerinnen bei der Studienwahl für technische und naturwissenschaftliche Fächer (Girls Day oder Projekte wie LabGirls (Fak. II), Get-IT (Fak. IV) oder Roberta (Fak. V)) verfolgt die Technische Universität Berlin bereits einen wichtigen Ansatz zur Gewinnung von Studentinnen. So bietet bspw. der Techno-Club Oberstufenschülerinnen sowohl die Sichtbarmachung von Studienfeldern an, die nicht unbedingt im Blickfeld der Schülerinnen sind, als auch die Möglichkeit zur Reflexion von geschlechterstereotypem Berufswahlverhalten und die Befähigung, selbst die Initiative in die Hand zu nehmen, um eine bewusste Studienentscheidung zu treffen. In einem zweiten Schritt setzt die Technische Universität Berlin auf die Förderung von Studentinnen zur Unterstützung beim Studienabschluss (Ziel 2.3.). Die Verknüpfung von Workshops und der Gewinnung von Studentinnen für Forschungsaufgaben und damit die Ebnung des Wegs in die Wissenschaft werden u.a. durch Projekte wie proScience und kooperative Angebote aus den Fakultäten, z.B. im Rahmen der Women's Career Week (Fak. VII und proScience) oder Programmierkurse für Studentinnen (Fak. IV), und den Clara von Simson Preis für die besten Abschlussarbeiten im MINT Bereich unterstützt. Besonders proScience zeigt, wie wichtig Unterstützungsangebote zur Erhöhung der Absolventinnenanteile (Ziel 2.3.) und der persönliche Kontakt für die Gewinnung von Studentinnen ist. Die Nachfrage nach den Angeboten hat sich von 2011 bis 2015 verdreifacht (2011: 508 zu 2015: 1478 Anmeldungen/Jahr).

Im Bereich der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung für die **Doktorandinnen** der Technischen Universität Berlin wird das Programm proMotion weitergeführt. Zur Weiterführung der englischsprachigen Ergänzung proMotion International wurden 2015 und werden ggf. zu einem späteren Zeitpunkt entsprechende Drittmittelanträge eingereicht. Fortgeführt werden auch die **Promotionsabschlussstipendien**, die zur Förderung von Promotionen in der Abschlussphase in den Fächern dienen, in denen Frauen auf der Qualifikationsstufe Promotion unterrepräsentiert sind. Bisher wurden sie aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm finanziert und sollen ab 2016 aus Haushaltsmitteln finanziert werden.

Wie die vorhergehenden Analysen gezeigt haben, verzeichnet die Technische Universität Berlin einen starken Einbruch der Frauenanteile nach der Promotionsphase (Leaky Pipeline). Die Nachwuchsförderung zwischen Promotion und Lebenszeitprofessur ist daher ein zentrales Handlungsfeld. Um gezielte Maßnahmen neu aufzusetzen, möchte die Technische Universität Berlin zunächst analysieren, welche Wege der wissenschaftliche Nachwuchs nach der Promotion einschlägt und dazu eine Verbleibstudie durchführen.

Die Festlegung von Strategien in Bezug auf die Gewinnung und Förderung des Nachwuchses steht in einem Spannungsverhältnis zwischen dem starken Wettbewerb um Fachkräfte mit dem außeruniversitären Arbeitsmarkt und den Unwägbarkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn, die mit der Problematik einhergeht, dass der wissenschaftliche Nachwuchs trotz

exzellenter Leistungen mit geringen Verbleibe- und Aufstiegschancen in der Wissenschaft konfrontiert ist. Studien belegen, dass diese Unsicherheiten besonders für den weiblichen Nachwuchs eine große Hürde darstellen, bewusst eine wissenschaftliche Karriere anzustreben.<sup>5</sup> Hinzu kommt, dass speziell im ingenieurwissenschaftlichen Bereich sehr oft Erfahrungen aus der Wirtschaft und Industrie für eine akademische Karriere gefordert sind. Dies bedeutet, dass die **Orientierung**, die Bindung und Rückgewinnung von exzellenten **Nachwuchswissenschaftlerinnen** eine Herausforderung für die Personalentwicklung darstellen, der sich die Technische Universität Berlin in den kommenden Jahren, auf Grundlage ihres „Konzepts zur Förderung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses“ widmen will. Unter anderem wird der wissenschaftliche Nachwuchs ab 2016 mit der Veranstaltungsreihe „Karrierewege in und Alternativen neben der Wissenschaft“ in der eigenen Karriereorientierung stärker unterstützt und motiviert. In unterschiedlichen Formaten wird der Blick für Karrierewege in der Wissenschaft und deren Rahmenbedingungen geschärft sowie Alternativen, d.h. attraktive Tätigkeitsbereiche in Wirtschaft, im Wissenschaftsmanagement oder anderen Gebieten verdeutlicht (Ziel 2.5.).

Darüber hinaus wird es zukünftig wichtig sein, nicht nur Orientierungsangebote zu machen, sondern den eigenen Nachwuchs in der Kompetenzentwicklung sowohl für das Wissenschaftsmanagement (welches in Zukunft auch für die Forschung eine immer größere Rolle spielen wird) als auch für alternative Karrierewege zu unterstützen. Hierbei wird die Kooperation mit anderen Organisationen bspw. in der außeruniversitären Forschung oder Wirtschaft zukünftig eine stärkere Rolle spielen. Die Technische Universität Berlin möchte damit auf der einen Seite selbst zu einer **Transparenz und auch Flexibilisierung der Karrierewege** beitragen und auf der anderen Seite den eigenen Nachwuchs in der Selbstwahrnehmung als zukünftige Führungskräfte stärken und in der Aneignung von entsprechenden Kompetenzen unterstützen.

Ein zweites Angebot, das auf die verstärkte Durchlässigkeit und Mobilität zwischen unterschiedlichen Karrierepfaden fokussiert, ist das neu aufgesetzte **Projekt „Joint Programmes for Female Scientists and Professionals“** (2015-2018). Ziel dieses Projektes ist es, durch einen Talent-Transfer von Wissenschaftlerinnen in die Wirtschaft und weiblichen Professionals aus der Wirtschaft an die Technische Universität Berlin alternative Karrierewege und intersektorale Karrierephasen für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen zu ermöglichen (Ziel 2.5.). Einen Mehrwert stellt dieses Projekt sowohl für die beteiligten Nachwuchswissenschaftlerinnen dar, die sich durch Praxisaufenthalte in Unternehmen weiter qualifizieren und ihre Karrierechancen verbessern, als auch für die beteiligten Organisationen, die damit einen Wissenstransfer fördern.

Neben diesen neuen Ansätzen wird die Technische Universität Berlin auch die Frauenförderung für den klassischen akademischen Karriereweg mit ihrem **Programm „Wissenschaftlerinnen an die Spitze“**, das 2013 implementiert wurde, um Stellen für Wissenschaftlerinnen auf Postdoc-Niveau zu schaffen und den Frauenanteil auf den Professuren zu erhöhen, fortführen. Die Programmstruktur wird derzeit überarbeitet, sodass eine Ergänzung mit neuen Förderformaten ab 2016 umgesetzt wird. Es soll noch einmal stärker die mittel- bis langfristige Bindung von exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen fokussieren und die Überführung des Nachwuchses auf Strukturprofessuren unterstützen, um so langfristig den Frauenanteil in den Spitzenpositionen zu erhöhen (Ziel 2.6.). Neben dem internen Förderpro-

---

<sup>5</sup> vgl. Studien zu Wissenschaftskarrieren: u.a. Heike Kahlert (2011): Promoviert - Und was nun? Karriereorientierung, -pläne und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Carmen Leicht-Scholten & Martina Schraudner (2013-2015): Neue Wissenschaftskarrieren. Frauen in Forschungsorganisationen und Technischen Universitäten.



gramm sollen auch über Landes-, Bundes- und EU-Programme (z.B. Berliner Chancengleichheitsprogramm) Stellen zur Qualifizierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen erworben werden. Für das erfolgreiche Postdoc-Programm IPODI ist bspw. ein Fortsetzungsantrag bei der EU zur Weiterführung und -entwicklung des Projektes gestellt.

Das **Berliner Chancengleichheitsprogramm** soll vor allem zur Gewinnung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen für vorgezogene Wiederbesetzungen von Professuren, befristete W2-Professuren, Juniorprofessuren sowie Postdoc-Stellen genutzt werden. Die Technische Universität Berlin möchte damit an dem kritischen Punkt zwischen Postdoc-Phase und Professur ansetzen und vermehrt Wissenschaftlerinnen für die Bereiche gewinnen, in denen sie stark unterrepräsentiert sind. Dies eröffnet zum einen Nachwuchswissenschaftlerinnen mittel- bis langfristige Perspektiven und hilft der Technischen Universität Berlin, die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Mit der Schaffung von neuen Förderformaten ab 2016 durch das Programm „Wissenschaftlerinnen an die Spitze“ ergeben sich dann in einem zweiten Schritt auch neue Möglichkeiten, die gewonnenen Wissenschaftlerinnen zu halten.

Eine dritte Säule für die Nachwuchsförderung im Postdoc Bereich bildet seit 2004 das hochschulübergreifende Programm "ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking" an dem sich Wissenschaftlerinnen aus allen drei Universitäten Berlins (Technische Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin und Freie Universität Berlin) beteiligen können und das mit insgesamt 425 Teilnehmerinnen und 196 Rufem für diese Teilnehmerinnen in 10 Jahren Laufzeit eine positive Zwischenbilanz ziehen kann. Die Technische Universität Berlin motiviert Wissenschaftlerinnen weiterhin zu der Teilnahme am ProFiL-Programm.

Neben der individuellen Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wird ein zweiter Fokus im Bereich der Personalgewinnung und -entwicklung auch auf strukturellen Maßnahmen, u.a. auf den **Ausschreibungs- und Auswahlverfahren** liegen, mit besonderem Fokus auf **Berufungsverfahren**. So wird aktuell der Berufungsleitfaden der Technischen Universität Berlin in einer Arbeitsgruppe mit Einbindung zahlreicher Personen aus der gesamten Hochschule überarbeitet. Ziel ist es, einen **Berufungsleitfaden** zu erarbeiten, der neben strategischen Überlegungen wie die stärkere Fokussierung auf didaktische und überfachliche Kompetenzen auch gleichstellungsbezogene Aspekte und Forschungsergebnisse berücksichtigt. In diesem Zuge wird die Qualitätssicherung der Berufungsverfahren (Dokumentation, Kennzahlen) genauer in den Fokus genommen. Unter anderem wird der neue Berufungsleitfaden auch eine Handreichung zur **aktiven Gewinnung** von Professorinnen enthalten. Die Technische Universität Berlin hat mit Verfahren zur aktiven Gewinnung in einem Pilotprojekt bereits gute Erfahrungen gesammelt und möchte dieses Instrument stärker ausweiten. Dabei wird neben der Beauftragung von externen Personalberatungen auch intern Know-How zur aktiven Gewinnung aufgebaut, denn Erfahrungen zeigen, dass die persönliche Ansprache und Aufforderung zur Bewerbung ein guter Weg ist, Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Sowohl für die Beauftragung von Personalberatungen als auch den Aufbau von internem Know-How sollen (externe) Finanzierungsmöglichkeiten ausgelotet werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Gewinnung von exzellenten, internationalen Wissenschaftler\_innen ist die Unterstützung des **Dual Career Services**. In Berufungsverfahren tritt häufig die Situation auf, dass eine Rufannahme von den beruflichen Perspektiven der Partnerin/des Partners bzw. dem privaten/familiären Umfeld abhängig ist. Der Dual Career Service unterstützt mit Informationen zu Kinderbetreuung, Schulsystem und Wohnungssuche

und vermittelt auch Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern für die berufliche Neuorientierung von Partnern der Neuberufenen. Die Technische Universität Berlin hat diesen Service eingerichtet, da sie ihn als einen wichtigen Wettbewerbsvorteil für die Gewinnung der besten Köpfe erachtet.

Zur weiteren Qualitätssicherung der Berufungsverfahren wird derzeit im Rahmen der Überarbeitung des Berufungsleitfadens geprüft, inwiefern mit **Personalauswahlverfahren** befassten Personen mit der erforderlichen **Expertise** versehen werden sollen. Denkbare Ansätze wären die Erstellung von Fragensets für Auswahlverfahren oder die Schulung von Personen, die an Auswahlverfahren beteiligt sind. Als erste Maßnahme soll eine Veranstaltung zum Thema Auswahlverfahren und Gleichstellungsaspekte in 2016 durchgeführt werden.

Ein erster Schritt der Formalisierung von Auswahlverfahren war die Erstellung von **Führungskräfteprofilen** im nicht-wissenschaftlichen Bereich der Technischen Universität Berlin. Zukünftig werden solche Profile auch für den Wissenschaftsbereich erarbeitet. Dies ist zum einen wichtig für die Auswahl von Personen, aber auch für deren Selbstverständnis. Studien haben die Bedeutung von Hochschullehrenden für die Karriere des wissenschaftlichen Nachwuchses bestätigt. Sie fungieren als „Gatekeeper“ für eine wissenschaftliche Karriere und sind hauptverantwortlich für die Betreuung und (wissenschaftliche) Personalentwicklung. Daher muss Genderkompetenz insbesondere bei dieser Zielgruppe im Profil verankert sein und gefördert werden.

Neben dem wissenschaftlichen Bereich wird die **Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung** bis 2020 eine Zielsetzung sein (Ziel 2.8.). Der Schwerpunkt wird dabei zunächst auf der Personalentwicklung liegen. Im Servicebereich Personalentwicklung und Weiterbildung (IIPE-WB) wurde hierfür ein Personalentwicklungskonzept für Fachgebietssekretärinnen entwickelt. Dies soll sowohl eine modulare Weiterbildungsreihe als auch ein Rahmenprogramm und Netzwerkaktivitäten beinhalten. Um die Bedarfe für die Weiterbildung genauer auszugestalten, soll vor Einführung des Weiterbildungsprogramms eine Mitarbeiterinnenbefragung bei den Sekretariaten durchgeführt werden.

#### d) Forschung

In der Forschung gibt es für die Technische Universität Berlin drei zentrale Handlungsfelder: Die Erhöhung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in der drittmittelfinanzierten Forschung, die Unterstützung der Verbundforschungsprojekte bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, die Integration von Erkenntnissen der Geschlechterforschung in die Lehre, in andere Forschungsinhalte und die Gleichstellungsarbeit.

Die Erhöhung der Repräsentanz bzw. Beteiligung von **Frauen in der drittmittelfinanzierten Forschung** und die Sichtbarkeit von Frauen in der Forschung soll zukünftig auch durch aktive Gewinnung von Wissenschaftlerinnen gefördert werden (Ziel 2.7.). Dass hier Handlungsbedarf besteht, zeigt u.a. die Analyse der Beteiligung von Wissenschaftler\_innen der Technischen Universität Berlin im 7. EU Forschungsrahmenprogramm: Von 207 Koordinator\_innen waren nur ca. 5% Frauen. Wie die Erhöhung der Antragstellung von Wissenschaftlerinnen in der drittmittelfinanzierten Forschung aussehen kann, wird zunächst genauer analysiert und dann entsprechende Maßnahmen konzeptioniert. Auch die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen wird weiter unterstützt und vorangetrieben (Ziel 2.4.).

**Verbundforschungsprojekte** der DFG, für die explizit Mittel zur Verbesserung der Chancengleichheit der Wissenschaftler\_innen vorgesehen sind, werden an der Technischen Uni-

versität Berlin stärker in der Umsetzung der Maßnahmen unterstützt (Ziel 1.4.). In einem ersten Schritt hat die Technische Universität Berlin daher eine Handreichung zusammengestellt und ein gleichstellungsbezogenes Consulting für die Verbundforschungsprojekte etabliert, in dessen Rahmen auch die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen immer wieder thematisiert wird. Neben der Beratung in der Antragsphase wird die Nutzung der Mittel nun regelmäßig evaluiert, um so Potentiale zur effektiveren Verwendung zu erkennen. Ein Konzept zum Pooling der Mittel wird entwickelt.

Mit dem Zentrum für Interdisziplinäre **Frauen- und Geschlechterforschung** (ZIFG) ist die Geschlechterforschung an der Technischen Universität Berlin institutionalisiert. Das ZIFG setzt vor allem mit dem Zertifikatsstudienprogramm "GENDER PRO MINT" wichtige Impulse in der Lehre bei Studierenden der Mathematik, Informatik, Natur-, Technik- und Planungswissenschaften, die durch das strukturierte Programm, auch lernen sich mit Hilfe der Gender- und Diversity-Studies mit den gesellschaftlichen Dimensionen ihrer Studieninhalte auseinanderzusetzen. Diese Impulse gehen mit fortschreitendem Programm nun auch in die nächste Phase, da die ersten Absolvent\_innen ins Berufsleben eintreten bzw. eine Promotion aufnehmen. Die Technische Universität Berlin möchte diese Impulse stärken, da sie sich damit noch stärkere Multiplikationseffekte für die Forschung in den Fachgebieten erhofft (Ziel 1.2.). Voraussetzung muss aber eine wertschätzende und etablierte Kultur für Geschlechterforschung in der gesamten Hochschule sein. Hier bedarf es der entsprechenden Beteiligung von Geschlechterforscher\_innen im Antragsprozess von Forschungsverbänden (z.B. einer möglichen neuen Exzellenzinitiative).

### e) Studium und Lehre

Mit zahlreichen Studiengängen mit einem Studentinnenanteil unter 30% ist für die Technische Universität Berlin das Gewinnen und Halten von Studentinnen immer noch eines der zentralen Handlungsfelder. Um mehr Studentinnen für die Studiengänge der Technischen Universität Berlin zu gewinnen, spielen auch die Öffentlichkeitsarbeit und das Beratungsangebot für Studiengänge eine Rolle. Die Technische Universität Berlin möchte gezielt in Studiengängen mit geringem Studentinnenanteil (Informatik, Elektrotechnik und Ingenieurwesen) aktiv werden und die gleichstellungsbezogene Überarbeitung der Außendarstellung angehen.

Die Analyse der Schülerinnenarbeit der Technischen Universität Berlin zeigt eine Vielzahl an Aktivitäten. Die gesamtgesellschaftlich erstrebenswerte Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in den MINT-Fächern wird damit stark gefördert, jedoch kann die Technische Universität Berlin nur teilweise von diesen Maßnahmen profitieren. Um im Bereich der Schülerinnenarbeit mehr Synergien zu schaffen, die Nachhaltigkeit der Angebote zu stärken und Ressourcen zu bündeln, ist es notwendig, die vorhandenen Aktivitäten auf Grundlage übergeordneter strategischer Zielsetzungen stärker zu bündeln und zu koordinieren (Ziel 2.1.). Schülerinnen sollen durch die Nutzung von mehreren Angeboten stärker an die Technische Universität Berlin gebunden werden (wie es beim Projekt Techno-Club bereits umgesetzt wird). Zu überlegen wäre auch, ob und wie die Einbindung von Studentinnen aus dem Orientierungsstudium „MINTgrün“ als Role Models möglich wäre.

Unterstützend bei der **Gewinnung von mehr Studentinnen für technische und naturwissenschaftliche Studiengänge** (Ziel 2.2.) ist auch der Orientierungsstudiengang "MINTgrün", der 2012 mit 77 Studierenden und einem Frauenanteil von 21% gestartet war und aktuell (2015) bereits 412 Studierende mit einem Frauenanteil von 36% umfasst. In Zukunft sollen

fächerübergreifende Orientierungsangebote noch stärker auf andere Studiengänge ausgeweitet werden. Dabei wird zu prüfen sein, wie eine horizontale Segregation auch bei Ausweitung auf geistes- und sozialwissenschaftliche Fächer verhindert werden kann. Das ZIFG ist bereits mit einem Modul am Orientierungsstudium beteiligt und ermöglicht damit auch diesen Studierenden einen ersten Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen bzw. die Reflexion der geschlechtsspezifischen Studiengangswahl.

Einen wichtigen Beitrag für die Implementierung von Genderaspekten in die Studiengänge wird zukünftig im Rahmen der **Systemakkreditierung** geleistet. Durch die Implementierung eines Qualitätsziels „Chancengleichheit“ im Studiengangsreviewverfahren werden bei erfolgreicher Bewerbung um die Systemakkreditierung in jedem Akkreditierungsverfahren innerhalb der Technischen Universität Berlin zukünftig systematisch Handlungsbedarfe für mehr Chancengleichheit mitgedacht. Die Berücksichtigung von Genderforschungserkenntnissen bei der Erstellung der Curricula soll vor allem im Zuge der Überarbeitung der Studien- und Prüfungsordnungen geschehen.

Das erfolgreich laufende Projekt proScience zur Förderung von Studentinnen im Verlauf des Studiums und in der Abschlussphase wird nach Abschluss der zweiten Zielvereinbarung (2015-2017) und erfolgreicher Evaluation einer Prüfung hinsichtlich der Weiterentwicklung oder Entfristung unterzogen.

## 5. Zusammenfassung und Ausblick

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde in der Technischen Universität Berlin erarbeitet und gemeinschaftlich diskutiert. Es bietet neben der Reflexion der etablierten Projekte und Programme einen Blick in die Zukunft und auf die Vision der Technischen Universität Berlin. Eines der wichtigsten Ziele der Hochschule ist und bleibt die Erhöhung der Frauenanteile bei den Studienanfänger\_innen, den Absolvent\_innen und Nachwuchswissenschaftler\_innen sowie in den Spitzenpositionen. Zur Erreichung dieses Zieles hat die Technische Universität ein umfassendes Maßnahmenportfolio aufgesetzt, das sich von der Anwerbung von Schülerinnen über die Unterstützung von Studentinnen beim Studienabschluss bis hin zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen erstreckt und im Bereich der Studierenden bereits erste Erfolge belegt. Diese Erfolge müssen erhalten und auf weitere Ebenen, insbesondere die Professuren, übertragen werden. Die Erhöhung der Frauenanteile kann nur mit einem gleichstellungsbezogenen Wandel der Organisationskultur und einer kontinuierlichen Organisationsentwicklung einhergehen. Daher fokussiert sich die Gleichstellungsarbeit der Technische Universität Berlin auf drei Ebenen: die strukturelle Ebene (der Organisationsentwicklung), die individuelle Ebene (der Frauenförderung) und die kulturelle Ebene (der Organisationskultur).

Die Reflexion und interne Evaluierung der bestehenden Angebote und ihrer Stärken und Handlungsfelder hat verdeutlicht, dass zur Erreichung von Chancengleichheit Kontinuität und Nachhaltigkeit unerlässliche Eckpfeiler sind. Nur die stete Auseinandersetzung mit den vorhandenen Strukturen, der gelebten Kultur und der individuellen Situation der einzelnen Mitglieder und Gruppen der Hochschule sowie die daran anschließende Weiterentwicklung von bestehenden Maßnahmen und der Organisation im Ganzen kann langfristig zu einer Verbesserung der Chancengleichheit führen. Die Gesamtverantwortung für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes obliegt der Hochschulleitung. Gleichstellung kann nur durch die Mitwirkung möglichst vieler Mitglieder der Hochschule erreicht werden.

Hierbei wird es erfolgsentscheidend sein, die Mitglieder der Hochschule, die sich bereits aktiv für die Gleichstellungsarbeit einsetzen, entsprechend zu unterstützen (z.B. durch Beratung der Verbundforschung) und neue Akteur\_innen des Wandels durch gezielte Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit zu gewinnen. Entsprechend dem Motto dieses Konzeptes "Gleichstellung gemeinsam gestalten" soll es die Zielsetzung für die Zukunft sein, dass sich jedes Mitglied der Technischen Universität Berlin als Akteur\_in des Wandels versteht und im Sinne eines Gender Mainstreamings Gleichstellung als eigene Aufgabe begreift. Besonders bedeutsam wird hierfür die Personalentwicklung von Führungskräften bzw. Forschenden und Lehrenden sein. Die Technische Universität Berlin sieht darin auch den entscheidenden Weg zur Implementierung von Genderkompetenz in der Organisation.

Elementar für die gemeinsame Gestaltung von Gleichstellung wird das Zusammenspiel der bereits etablierten mit neu geschaffenen Steuerungsinstrumenten und Strukturen sein. Die Synchronisation von Strategie und Maßnahmen aus den Strukturplänen, den Frauenförderplänen und dem Gleichstellungskonzept mit den neuen Ansätzen und Steuerungsinstrumenten (z.B. im Rahmen des Campus Management Projektes) kann die Technische Universität Berlin mittel- bis langfristig darin unterstützen, neue Impulse und Möglichkeiten zu identifizieren, um die vorhandene Strukturen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Technische Universität Berlin stellt sich damit für ihre Vision Chancengleichheit und Diversität auf allen Ebenen der universitären Organisation zu erreichen, neu auf.

In Zukunft wird es wichtig sein, die erreichten Erfolge zu sichern und bestehende Angebote und Maßnahmen noch stringenter zu evaluieren und gemeinschaftlich weiterzuentwickeln. Als Konsequenz wird auch das Gleichstellungskonzept der Technischen Universität Berlin kontinuierlich reflektiert und an neue Entwicklungen angepasst.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Über die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes und entsprechende Anpassungen wird regelmäßig (ergänzend zur Umsetzung des Zukunftskonzeptes) im Akademischen Senat berichtet.

## Anhang

### a) Maßnahmenübersicht zum Gleichstellungskonzept (2016-2020)

	Maßnahme	Zuständigkeit der Koordinierung <sup>7</sup>	Umsetzung bis...
<b>1. Strukturelle Ebene</b>			
1. 1. Etablierung von Gleichstellung in <b>Steuerungsinstrumenten</b>	1.1.1. Einführung eines jährlichen, zentral koordinierten Monitorings für die gleichstellungsrelevanten Projekte und Programme	Gleichstellungscontrolling, Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2016
	1.1.2. Workshop zur Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten zur Finanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen	Gleichstellungscontrolling (Unterstützung durch Leitung der Fakultäten & Zentraleinrichtungen, Zentrale Frauenbeauftragte, Nebenberufliche Frauenbeauftragte (NFA))	31.07.2017
	1.1.3. Verabschiedung Gleichstellungssatzung	Zentrale Frauenbeauftragte	30.06.2016
	1.1.4. Prüfung und ggf. Anpassung der Frauenförderrichtlinien	Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2016
	1.1.5. Implementierung eines umfangreichen Datensets zur Analyse und Steuerung der Gleichstellungsarbeit der Technischen Universität Berlin im Rahmen des Campus Management Projektes	Gleichstellungscontrolling (Unterstützung du. Projektteams SLM/ ERM)	laufend
	1.1.6. Implementierung einer Gender Mainstreaming Strategie in das Campus Management Projekt	Gleichstellungscontrolling (Unterstützung du. Projektteams SLM/ ERM)	31.12.2016

<sup>7</sup> Hier wird die Funktion/Organisationseinheit benannt, die die Maßnahme koordiniert. Bei Mehrfachnennung liegt die koordinierende Verantwortung bei der erstgenannten Organisationseinheit. Es ist selbstverständlich allen Hochschulmitgliedern, insbesondere den gewählten Gleichstellungsakteur\_innen freigestellt, sich inhaltlich in die Ausgestaltung/Umsetzung der Maßnahmen einzubringen.

	Maßnahme	Zuständigkeit der Koordinierung <sup>7</sup>	Umsetzung bis...
1.2. Implementierung der <b>Geschlechterforschung</b> in Studium, Lehre und Forschung	1.2.1. Prüfung der Weiterentwicklung bzw. Verstetigung von GENDER PRO MINT	Präsidium, Strategisches Controlling, Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)	31.03.2017
	1.2.2. Klausurtagung zur Vernetzung der Wissenschaftlerinnen mit Geschlechterforschungsexpertise und Ableitung von weiteren Maßnahmen	Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG), Präsidium, Gleichstellungscontrolling, Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2017
1.3. Vermittlung von <b>Genderkompetenz</b>	1.3.1. Schaffung von Angeboten zur Weiterbildung im Bereich Gender und Diversity für Führungskräfte und alle anderen Statusgruppen	II PE-WB, ZEWK, Nachwuchsbüro, Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2017
	1.3.2. Ausarbeitung von Maßnahmen zur Vermittlung von Expertise in Personalauswahlprozessen (insbesondere Berufungsverfahren)	Zentrale Frauenbeauftragte, Gleichstellungscontrolling	31.12.2017
	1.3.3. Workshop zu Auswahlverfahren und Gleichstellungsaspekten (Ableitung von Handlungsempfehlungen)	Gleichstellungscontrolling	31.12.2016
	1.3.4. Entwicklung von Kompetenzprofilen für Führungskräfte aus dem Wissenschaftsbereich	IIPE-WB, ZEWK	31.12.2017
1.4. Unterstützung der <b>Verbundforschung</b> bei der Umsetzung von Gleichstellung	1.4.1 Erarbeiten eines Poolingkonzepts und Ausloten von Möglichkeiten eines Poolings der Gleichstellungsmittel der Verbände	Gleichstellungscontrolling	30.06.2017

	Maßnahme	Zuständigkeit der Koordinierung <sup>7</sup>	Umsetzung bis...
<b>2. Individuelle Ebene</b>			
2.1. Bündelung der <b>Schülerinnenaktivitäten</b>	2.1.1. Fortführung von Schülerinnenmaßnahmen (Girls Day, Zielgerade II, Get IT IV, Roberta Fak V)	Schulbüro, Koordinatorinnen der jeweiligen Projekte in den Fakultäten: NFA Fakultät II, NFA Fakultät IV, NFA Fakultät V <sup>8</sup>	laufend
	2.1.2. Erarbeitung einer Strategie zur Bündelung der Schülerinnenarbeit (Analyse der Handlungsfelder, Erarbeitung von Zielen, Ableitung von Maßnahmen)	Gleichstellungscontrolling (Unterstützung durch Schulbüro, Koordinatorinnen von Schülerinnenprojekten in den Fakultäten, Fakultätsleitungen, NFA)	31.12.2018
2.2. <b>Steigerung der Studentinnenanteile</b> in Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz (keine Studiengänge unter 20%, in Studiengängen <40% Steigerung um 5%-Punkte bis 2020)	2.2.1. Fortführung des Techno-Clubs	Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung	laufend
	2.2.2. Öffentlichkeitsarbeit (Überarbeitung der Homepage/ Darstellung der Studieninhalte)	Gleichstellungscontrolling	31.12.2018
	2.2.3. Prüfung der Nutzung und Wirkung von Orientierungsprogrammen	Gleichstellungscontrolling, Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2016
	2.2.4. Nutzung des Studiengangsreviewverfahren im Rahmen der Systemakkreditierung, um Handlungsfelder zu identifizieren und Maßnahmen abzuleiten (auf Studiengangsebene)	Strategisches Controlling und Beteiligte aus den Fakultäten in den Verfahren (z.B. NFA)	laufend

<sup>8</sup> Zuständigkeit entsprechend der Reihung der Projekte



	<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständigkeit der Koordinierung<sup>7</sup></b>	<b>Umsetzung bis...</b>
<b>2.3. Erhöhung der Absolventinnenanteile</b>	2.3.1. Auswertung der proScience Studie zur Studienbewältigung im Hinblick auf diverse Benachteiligungsfaktoren und Ableitung von Handlungsempfehlungen	Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2016
	2.3.2. Prüfung der Entfristung / Weiterführung von proScience	Präsidium, Gleichstellungscontrolling, Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2017
<b>2.4. Nachwuchsförderung unterhalb der Lebenszeitprofessur</b>	2.4.1. Fortsetzungsantrag zum Projekt IPODI (International Post-doc Initiative)	Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2016
	2.4.2. Fortsetzungsantrag zum Projekt proMotion international	Nachwuchsbüro	31.12.2016
	2.4.3. Neue Postdoc-Förderformate im Programm „Wissenschaftlerinnen an die Spitze“	Zentrale Frauenbeauftragte	30.06.2016
	2.4.4. Schaffung von Orientierungs- und Reflexionsangeboten für den wissenschaftlichen Nachwuchs (z.B. Veranstaltungsreihe)	Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2018
	2.4.5. Fortsetzung der Vergabe der Promotionsabschlussstipendien (PAS)	Zentrale Frauenbeauftragte	laufend
	2.4.6. Ermunterung von Wissenschaftlerinnen zur Beteiligung am hochschulübergreifenden Programm "ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking"	Hochschullehrende	laufend

	Maßnahme	Zuständigkeit der Koordinierung <sup>7</sup>	Umsetzung bis...
	2.4.7. Vernetzung von Wissenschaftlerinnen	Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2016
	2.4.8. Verbleibstudie zu weiblichen Promovierten der Technischen Universität Berlin	Gleichstellungscontrolling, Nachwuchsbüro, Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2017
2.5. Ermöglichung vielfältiger <b>Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs</b>	2.5.1. Weiterentwicklung des HRK Nachwuchskonzeptes und Ableitung von Maßnahmen	Nachwuchsbüro (Unterstützung durch Strategisches Controlling, Zentrale Frauenbeauftragte, IIPE-WB, ZEWK)	31.12.2016
	2.5.2. Durchführung des Projektes „Joint Programmes“	Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2018
	2.5.3. Veranstaltungsreihe „Karrierewege in und Alternativen neben der Wissenschaft“	Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2016
2.6. Erhöhung der Frauenanteile in den <b>Spitzenpositionen</b> (Steigerung der W2/W3 um 5%-Punkte bis 2020)	2.6.1. Entwicklung von Finanzierungsmöglichkeiten für aktive Gewinnung von Wissenschaftlerinnen (z.B. Drittmittelantrag)	Gleichstellungscontrolling	31.12.2017
	2.6.2. Überarbeitung Berufungsleitfaden, inkl. Handreichung aktive Gewinnung	Vizepräsidentin für Forschung, Berufung und Nachwuchsförderung	31.12.2016
	2.6.3. Konzeptionierung neuer Förderformate für den Übergang auf Strukturprofessuren im Programm „Wissenschaftlerinnen an die Spitze“	Zentrale Frauenbeauftragte	30.06.2016
	2.6.4. Einwerbung von Professuren zur Frauenförderung in Landes-, Bundes- und EU-Programmen	Zentrale Frauenbeauftragte, Gleichstellungscontrolling	laufend

	<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständigkeit der Koordinierung<sup>7</sup></b>	<b>Umsetzung bis...</b>
2.7. Erhöhung der <b>Repräsentanz von Frauen in drittmittelfinanzierter Forschung</b>	2.7.1. Analyse der möglichen Handlungsfelder und Konzeption von Maßnahmen (u.a. Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen an der Technischen Universität Berlin erhöhen/ Beratung von Verbundforschungsprojekten)	Gleichstellungscontrolling, Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2018
2.8. Verbesserung der Arbeitssituation der <b>Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung</b>	2.8.1. Mitarbeiterinnenbefragung zu Bedarfen in der Personalentwicklung der Sekretariate	IPE-WB, Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2017
	2.8.2. Umsetzung eines Personalentwicklungskonzeptes für Fachgebietssekretärinnen (inkl. modularer Weiterbildungsreihe, Rahmenprogramm, Netzwerkaktivitäten)	IPE-WB	31.12.2017
<b>3. Kulturelle Ebene</b>			
3.1. Verbesserung der internen <b>Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit</b> (u.a. auch Sensibilisierung für die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit)	3.1.1. Entwicklung einer zentralen Webseite zur Gleichstellung	Gleichstellungscontrolling, Pressestelle	30.06.2017
	3.1.2. Regelmäßige Veröffentlichung von Gleichstellungsdaten	Gleichstellungscontrolling	30.06.2017
	3.1.3. Erstellung Handreichung gendergerechte Sprache	Zentrale Frauenbeauftragte	31.12.2016

	Maßnahme	Zuständigkeit der Koordinierung <sup>7</sup>	Umsetzung bis...
	3.1.4. Etablierung eines Newsletters zur internen Gleichstellungsarbeit (mit Informationen zu Stellenausschreibungen, Förderprogrammen und (wissenschaftspolitischen) Entwicklungen)	Zentrale Frauenbeauftragte	30.06.2016
3.2. <b>Verbesserung der Vereinbarkeit</b> der verschiedenen Lebens- und Familienphasen der Mitglieder der Technischen Universität Berlin	3.2.1. Umsetzung der Zielvereinbarungen im audit familiengerechte Hochschule (u.a. Umsetzung der familienpolitischen Komponente)	Koordination durch Familienbüro (Verantwortung bzgl. der Umsetzung der Maßnahmen je nach Definition in Zielvereinbarungen)	31.12.2017
3.3. Aufbau von Diversity Policies / Verknüpfung Diversität und Internationalisierung	3.3.1. Strategieprozess zur Konzeptentwicklung von Diversity an der Technischen Universität Berlin (zum Aufbau von Diversity Policies, Ableitung von Handlungsfeldern und Maßnahmen)	Vizepräsidentin für Internationales und Lehrkräftebildung	31.12.2017
	3.3.2. Umsetzung der Maßnahmen im Re-Audit Internationalisierung der Hochschulen	Vizepräsidentin für Internationales und Lehrkräftebildung	30.04.2018

## b) Frauenanteile (2014) und Zielzahlen (2021) für die Qualifikations- und Statusphasen der Technischen Universität Berlin

	Fakultät I		Fakultät II		Fakultät III		Fakultät IV		Fakultät V		Fakultät VI		Fakultät VII	
	2014	Ziele 2021	2014	Ziele 2021	2014	Ziele 2021	2014	Ziele 2021	2014	Ziele 2021	2014	Ziele 2021	2014	Ziele 2021
Studentinnen	65,0%	65,0%	34,5%	35,0%	39,0%	45,0%	15,5%	20,0%	15,5%	19,0%	47,5%	50,0%	30,3%	45,0%
Promotionen	51,6%	55,0%	32,2%	35,0%	40,0%	45,0%	10,2%	15,0%	15,3%	25,0%	42,5%	47,0%	27,5%	40,0%
Habilitationen <sup>1</sup>	38,5%	50,0%	9,1%	-	62,0%	40,0%	0,0%	-	33,3%	37,0%	43,8%	47,0%	25,0%	-
Juniorprofessorinnen <sup>1</sup>	100,0%	50,0%	62,5%	-	-	40,0%	-	33,0%	75,0%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	-
W2-Professorinnen	14,3%	50,0%	8,3%	10,0%	25,0%	35,0%	0,0%	15,0%	0,0%	15,0%	26,3%	28,1%	-	22,2%
W3-Professorinnen	53,3%	50,0%	7,0%	10,0%	14,0%	35,0%	12,5%	15,0%	6,5%	17,0%			12,5%	

<sup>1</sup> Anteile sind für eine Festlegung von Zielwerten teilweise zu gering. Ab 01.01.2016 müssen entsprechend BerIHG §100 (6) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen als Einstellungsvoraussetzung für eine Professur nicht mehr durch eine Habilitation nachgewiesen werden.