

Zielzahlenkonzept der TU Berlin

Im Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat sich die TU Berlin 2013 verpflichtet auch weiterhin Zielzahlen zur Steigerung der Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen festzulegen. Zur Festlegung dieser quantitativen Ziele hat die Universität einen Dialogprozess zwischen den zentralen und dezentralen Einheiten eingeführt.¹ Seit 2015 werden nach dem hier beschriebenen Modell, auf der Grundlage bundesweiter Vergleichsdaten und wissenschaftlich gestützten Quotenmodelle, realistische Zielzahlen festgelegt. Die Zielzahlen sind für einen Zeitraum von sechs Jahren gültig (analog zur Laufzeit der Frauenförderpläne und des Gleichstellungskonzeptes der TU Berlin).

Das vorliegende Zielzahlenkonzept fasst die Fragestellungen und Umsetzungsschritte dieses Modells zusammen.

1. Anwendung von Vergleichsdaten und Kaskadenmodell

In der Gleichstellungspraxis an Hochschulen wird zur Festlegung von Zielzahlen zur Steigerung der Frauenanteile häufig auf das Kaskadenmodell Bezug genommen. Dabei orientiert sich der Steigerungswert für eine Karrierestufe an einer der darunterliegenden Qualifizierungsschritte – also am Pool der dafür qualifizierten Frauen. Zur Einschätzung realistischer und ambitionierter Zielzahlen ist aber auch ein Abgleich mit Daten derselben Qualifikationsstufe – z.B. im Bundesvergleich – sinnvoll. Entscheidend sind daher folgende Fragen:

- **Für welche Karrierestufen sollen Zielwerte festgelegt werden?**
- **Welche Bezugsgrößen (Qualifikationsstufen) sind relevant für die jeweilige Karrierestufe?**

Die Festlegung der **Karrierestufen** wurde im Dialogprozess mit den Fakultäten ausgehandelt. Um den unterschiedlichen Fachkulturen gerecht zu werden, wurde es den Fakultäten freigestellt, ob sie Zielwerte für Habilitationen oder Juniorprofessuren festlegen wollen, da diese Qualifikationsstufen insbesondere in den lebenswissenschaftlichen Bereichen und den Ingenieurwissenschaften kaum mehr eine Rolle im Qualifikationsverlauf spielen und somit von marginaler Bedeutung für die Steigerung der Frauenanteile auf den höheren Karrierestufen sind.

Die Klärung von **Bezugsgrößen** ist für den Vergleich mit Daten auf Bundesebene von besonderer Bedeutung. Zum Beispiel garantiert eine ähnliche Benennung von Studiengängen keine gleichen Studieninhalte. Da sich unterschiedliche Studieninhalte und Schwerpunkte aber auch auf die Geschlechterzusammensetzung im Fach auswirken, könnte dies die Einschätzung der hochschuleigenen Daten und damit die Festlegung von Zielzahlen verzerren. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten wurden daher die Studierenden- und Personaldaten der TU Berlin mit Hilfe des Schlüsselverzeichnis des statistischen Bundesamtes² mit bundesweiten Daten verglichen. Im Dialogprozess wurden die jeweiligen Zuordnungen mit den Fakultäten besprochen.

Abbildung 1 zeigt die betrachteten Karrierestufen sowie die für die Festlegung von Zielzahlen herangezogenen Bezugsgrößen für die TU Berlin.

¹ Der Dialogprozess wurde etabliert im Rahmen der Überarbeitung des [Prozesses zur Erstellung der Frauenförderpläne an der TU Berlin](#).

² [Destatis: Personal an Hochschulen - Fächersystematik \(2015\)](#)

Abb. 1: Karrierestufen und Bezugswerte.

Karrierestufe	Bezugswerte	Quellen
Studierende nach Studiengang : pro Fach/ Fakultät; nach Köpfen; Hörerstatus: alle; Status: Alle ohne Beurl.; zum Stichtag	Studierende auf Bundesebene nach Studienfach insgesamt nach angestrebter Prüfungsgruppe, ausgewählter Abschlussprüfung und 1. Studienfach. (Auswahl: Bachelorabschluss bzw. Masterabschluss)	TU Berlin Stat. Bundesamt
Absolvent_innen nach Studiengang : pro Fach/ Fakultät, nach Fällern; Hörerstatus: alle; Status: Alle ohne Beurl.; zum Stichtag	Studierende der TUB nach Studiengang ; pro Fach/ Fakultät; nach Köpfen; Hörerstatus: alle; Status: Alle ohne Beurl.; zum Stichtag	TU Berlin
	Absolvent/innen auf Bundesebene nach Studienbereich , bestandene Prüfungen nach Fächergruppen, zusammengefassten Abschlussprüfungen. (Auswahl: Bachelor- bzw. Masterabschluss)	Stat. Bundesamt
Studentische Hilfskräfte : pro Institut/Fakultät oder Einrichtung, nach Köpfen; zum Stichtag	Student. Hilfskräfte der TUB nach Institut/Fakultät oder Einrichtung, nach Köpfen; zum Stichtag; Studierende der TUB nach Studienbereich ; Bachelor- bzw. Masterabschluss, nach Köpfen; Hörerstatus: alle; Status: Alle ohne Beurl.; zum Stichtag	TU Berlin
	Student. Hilfskräfte auf Bundesebene nach Fächergruppe , Personal an Hochschulen, student. Hilfskräfte nach Ländern, Hochschularten, Fächergruppen. (Auswahl: Insgesamt, Fächergruppen);	Stat. Bundesamt
	Studierende auf Bundesebene nach Studienbereich , Studierende insgesamt nach Fächergruppen, Studienbereichen des 1. Studienfachs, angestrebtem Abschluss, Fachsemestern und Hochschulsemestern. (Auswahl: Universitärer Abschluss (darunter Bachelor- & Masterabschluss, nach Studienbereichen)	Stat. Bundesamt
Wiss. Mitarbeitende : pro Institut/Fakultät, nach Köpfen, zum Stichtag	Wissenschaftliche Mitarbeitende auf Bundesebene (nach Lehr- und Forschungsbereich), Personal an Hochschulen. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Hochschularten, Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen der fachlichen Zugehörigkeit, Beschäftigungsverhältnissen und Personalgruppen. (Auswahl: Hauptberufliches Personal, Dozenten & Assistenten/ Wissenschaftliche & Künstlerische Mitarbeitende/ Lehrkräfte für besondere Aufgaben; nach Lehr- und Forschungsbereich)	Stat. Bundesamt
	Absolvent_innen der TUB nach Studiengang : pro Fach/ Fakultät, nach Fällern; Hörerstatus: alle; Status: Alle ohne Beurl.; zum Stichtag	TU Berlin
	Absolvent_innen auf Bundesebene nach Studienbereich , Bestandene Prüfungen nach Fächergruppen, Studienbereichen und zusammengefassten Abschlussprüfungen. (Auswahl: Bachelor- und Masterabschluss)	Stat. Bundesamt
Promotionen : Abschlüsse pro Institut/Fakultät, zum Stichtag	Promotionen auf Bundesebene nach Studienbereich , Prüfungen an Hochschulen. Bestandene Prüfungen nach Fächergruppen, Studienbereichen und zusammengefassten Abschlussprüfungen. (Auswahl: Promotionen, nach Studienbereich)	TU Berlin Stat. Bundesamt
Habilitationen : Abschlüsse pro Institut/Fakultät, 5-Jahres-Durchschnitt ³	Habilitationen auf Bundesebene nach Lehr- und Forschungsbereich , Personal an Hochschulen. Habilitationen nach Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen der fachlichen Zugehörigkeit. (Auswahl: Lehr- und Forschungsbereich, 5-Jahresdurchschnitt)	TU Berlin Stat. Bundesamt
Juniorprofessuren : Professuren, pro Institut/Fakultät, nach Köpfen/ Träger/ Besoldungsgruppe (W1), zum Stichtag	Juniorprofessuren auf Bundesebene nach Lehr- und Forschungsbereich , Statistikportal NRW: Hochschulpersonal – Professor_innen. Aufschlüsselung nach Lehr- und Forschungsbereich, basierend auf einer Sonderauswertung der amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik.	TU Berlin Statistikportal NRW
Strukturprofessuren : Professuren, pro Institut/Fakultät, nach Köpfen/ Träger/ Besoldungsgruppe (W2/W3), zum Stichtag	Professuren (W2/W3) auf Bundesebene nach Lehr- und Forschungsbereich , Statistikportal NRW: Hochschulpersonal – Professor_innen. Aufschlüsselung nach Lehr- und Forschungsbereich. Basierend auf einer Sonderauswertung der amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik.	TU Berlin Statistikportal NRW

³ Aufgrund der geringen Fallzahlen wurde jeweils ein 5-Jahresdurchschnittswert für Habilitationen gebildet.

2. Berechnung verschiedener Neubesetzungsquoten für Professuren

Für die Festlegung realistischer Zielzahlen für Professuren⁴ wurde anhand von Neubesetzungsquoten ein Zielwert-Delta errechnet, das folgende **Parameter** berücksichtigt:

- gegenwärtiger Frauenanteil auf Professuren an der TU Berlin (nach Instituten)
- freie Professuren (zum Stichtag)
- voraussichtlich frei werdende Professuren (gemäß Renteneintrittsalter)⁵
- Professuren auf Bundesebene (nach Lehr- und Forschungsbereichen)
- Nachwuchspool nach Kaskadenmodell (auf Bundesebene)
- vorgezogene Nachfolgeberufungen (VNB)
- freiwerdende Professuren, die aktuell mit Frauen besetzt sind⁶

Für das **Zielwert-Delta** wurden mit Hilfe der Parameter vier **Neubesetzungsquoten (NBQ)** berechnet:

- **NBQmin.** Neubesetzung ohne Berufung weiterer Frauen, ohne VNB
- **NBQmin. +1** Neubesetzungen nach aktuellem Frauenanteil an Professuren auf Bundesebene, inkl. weibl. besetzter Professuren und VNB
- **NBQmin. +2** Neubesetzungen nach Frauenanteil am Nachwuchspool (Kaskadenmodell), inkl. weibl. besetzter Professuren und VNB
- **NBQmax.** Neubesetzung aller freiwerdenden Professuren mit Frauen, inkl. weibl. besetzter Professuren und VNB

NBQmin. =

$$\frac{(\text{besetzte Prof. } \text{♀} \text{ 2014} - \text{freiwerd. Prof. } \text{♀} \text{ bis 2021} + \text{VNB } \text{♀} \text{ bis 2021})}{(\text{Gesamtzahl besetzte Prof. 2014} + \text{freie Prof. 2014})}$$

NBQmax. =

$$\frac{\sum \left(\frac{\text{freie Prof. 2014} + \text{freiwerd. Prof. bis 2021}}{\text{VNB } \text{♂} \text{ bis 2021}} \right) + \left(\frac{\text{besetzte Prof. } \text{♀} \text{ 2014} - \text{freiwerd. Prof. } \text{♀} \text{ bis 2021}}{\text{freiwerd. Prof. } \text{♀} \text{ bis 2021}} \right)}{(\text{besetzte Prof. 2014} + \text{freie Prof. 2014})}$$

NBQmin. +1 =

$$\frac{\sum \left(\left(\frac{\text{freie Prof. 2014} + \text{freiwerd. Prof. bis 2021}}{\text{freiwerd. Prof. bis 2021}} - (\text{VNB bis 2021}) \right) * \left(\frac{\text{Prof. Bund } \text{♀} \%}{100} \right) \right) + \left(\frac{\text{Prof. } \text{♀} \text{ 2014} - \text{freiwerd. Prof. } \text{♀} \text{ bis 2021}}{\text{freiwerd. Prof. } \text{♀} \text{ bis 2021}} + \text{VNB } \text{♀} \text{ bis 2021} \right)}{(\text{besetzte Prof. 2014} + \text{freie Prof. 2014})}$$

NBQmin. +2 =

$$\frac{\sum \left(\left(\frac{\text{freie Prof. 2014} + \text{freiwerd. Prof. bis 2021}}{\text{freiwerd. Prof. bis 2021}} - (\text{VNB bis 2021}) \right) * (\text{Nachwuchs } \text{♀} \%) \right) + \left(\frac{\text{Prof. } \text{♀} \text{ 2014} - \text{freiwerd. Prof. } \text{♀} \text{ bis 2021}}{\text{freiwerd. Prof. } \text{♀} \text{ bis 2021}} + \text{VNB } \text{♀} \text{ bis 2021} \right)}{(\text{besetzte Prof. 2014} + \text{freie Prof. 2014})}$$

⁴ Hier zählen nur Strukturprofessuren, d.h. hauptamtlich unbefristete Professuren (W2/W3)

⁵ im Zeitraum von sechs Jahren, gemäß der Laufzeit der Frauenförderpläne bzw. des Gleichstellungskonzeptes

⁶ relevant, weil hierdurch der Frauenanteil ggf. sinken kann

Für die Berechnung des Parameters **Nachwuchspool** wurde auf das nordrhein-westfälische Statistikportal für Hochschulen⁷ zurückgegriffen mit dessen Hilfe eine Gleichstellungsquote nach Kaskadenmodell errechnet werden kann. Auf Basis folgender Statusgruppen, die sich individuell festlegen lassen, wurde eine Quote für Professuren errechnet, die den Nachwuchspool im Fach berücksichtigt:

- Absolventinnen (3 Jahres-Summe)
- Promovierte (3 Jahres-Summe)
- Habilitierte (3 Jahres-Summe)
- Juniorprofessorinnen (6 Jahres-Durchschnitt)

Im Dialogprozess mit den Fakultäten wurden auch hierbei die unterschiedlichen **Fächerkulturen** berücksichtigt und die Statusgruppen, die für die Berechnung des Nachwuchspools berücksichtigt werden sollen, individuell festgelegt. So wurden bspw. für die Chemie nur Habilitierte und Juniorprofessuren ausgewählt, da eine Promotion hier als der erste berufsqualifizierende Abschluss gilt. In der Architektur hingegen wurden bspw. alle vier o.g. Gruppen einbezogen, weil hier Berufungen auch ohne Promotion durchaus möglich sind.

Aus der Berechnung der vier Parameter ergibt sich dann je Fakultät ein unterschiedliches Zielwert-Delta zwischen dem realistischer Weise die **festzulegende Zielzahl** für die Besetzung der Professuren liegt. Abbildung 2 zeigt die Berechnung der vier Neuberufungsquoten für die Fakultäten der TU Berlin aus dem Jahr 2015 sowie die von den Fakultäten festgelegte Zielzahl zur Erhöhung der Frauenanteile unter den Professuren.

Abb. 2: Zielwert-Delta für Neuberufungsquoten und daraus abgeleitete Zielzahl für Professuren (W2/W3).

Fakultät	NBQmin.	NBQmin. +1	NBQmin. +2	NBQmax.	Zielzahl (2016-2021)
I – Geistes- und Bildungswissenschaften	38 %	46 %	50 %	71 %	50 %
II – Mathematik und Naturwissenschaften	11 %	11 %	13 %	20 %	10 % ⁸
III – Prozesswissenschaften	13 %	13 %	13 %	45 %	35 %
IV – Elektrotechnik und Informatik	9 %	10 %	10 %	29 %	15 %
V – Verkehrs- und Maschinensysteme	5 %	5 %	9 %	43 %	16 %
VI – Planen Bauen Umwelt	24 %	23 %	27 %	53 %	28 %
VII – Wirtschaft und Management	11 %	11 %	11 %	39 %	22 %

Die festgelegten Zielzahlen sind Bestandteil der Frauenförderpläne der Fakultäten (aktuelle Laufzeit 2016-2021)⁹ und werden im jährlichen Rhythmus einer Zwischenevaluation unterzogen. Im Rahmen der Zwischenevaluation sollen die Fakultäten die Zielwerte einer kritischen Prüfung unterziehen.

⁷ http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/

⁸ Bei den Zielwertberechnungen handelt es sich immer um die Betrachtung von Stichtagen. Da zwischen der Berechnung und der Festlegung der Zielwerte mehrere Wochen lagen, hat es teilweise bereits Änderungen bzgl. der Besetzung von Professuren (Wegberufung, Ruferteilung) gegeben. Fakultät II hat diese bereits berücksichtigt, wodurch der Zielwert unter der ursprünglichen Berechnung liegt.

⁹ http://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710_gleichstellung/Gleichstellungscontrolling/TUBerlin_Zielzahlen_2016-2021.pdf