

# Frauenförderplan 2016-2021

Fakultät III - Prozesswissenschaften

---

02.12.2015

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Strukturelle Gleichstellungsstandards</b> .....	<b>1</b>
2.1	<b>Zuständigkeiten / Verankerung auf Leitungsebene</b> .....	<b>1</b>
2.2	<b>Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe: Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen</b> .....	<b>2</b>
2.3	<b>Gleichstellungsorientierte Organisationskultur</b> .....	<b>2</b>
2.3.1	Verbesserung von Studien- und Arbeitsbedingungen .....	2
2.3.2	Ausgleichsmaßnahmen für Labortätigkeiten während Schwangerschaft/Stillzeit .....	3
2.4	<b>Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement</b> .....	<b>4</b>
2.5	<b>Einbindung von Gender- und Diversityaspekten in Lehre und Forschung</b> .....	<b>4</b>
	Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen .....	4
<b>3</b>	<b>Personelle Gleichstellungsstandards</b> .....	<b>5</b>
3.1	<b>Gleichstellungspolitische Ziele / Maßnahmen / Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in Statusgruppen</b> .....	<b>5</b>
3.1.1	Studentinnen (inkl. Schülerinnen und studentische Mitarbeiterinnen).....	5
3.1.2	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen) ....	5
3.1.3	Professorinnen.....	6
3.1.4	Sonstige Mitarbeiterinnen .....	6
3.2	<b>Professionalisierung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren</b> .....	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Zielzahlen der Fakultät III</b> .....	<b>7</b>
<b>Anhang 1 Maßnahmen zur Zielerreichung der Frauenförderplans</b> .....		<b>8</b>
<b>I. Strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen</b> .....		<b>8</b>
<b>II. Personelle Gleichstellungsstandards</b> .....		<b>13</b>
II.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden .....		13
II.2. Verminderung der Leaky Pipeline zwischen den Karrierestufen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen).....		14
II.3. Erhöhung der Anzahl von Professorinnen .....		15
II.4. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung der sonstigen Mitarbeiterinnen.....		16

**An der Erstellung des Frauenförderplans (FFP) 2015-2021 der Fakultät III waren beteiligt:**

Name	Funktion an der Fakultät III
Prof. Dr.-Ing. Felix Ziegler	Dekan
Prof. Dr. Stephan Drusch	Prodekan für Finanzen
Prof. Dr.-Ing. Claudia Fleck	Prodekanin für Studium und Lehre
Prof. Dr. Yuri Rappsilber	Prodekan für Forschung
Dr. Ulrike Gaebel	Leiterin des Fakultäts-Service-Centers
Prof. Susanne Rotter	Prof. Mitglied der AG Frauenförderplan und Mitglied in der Plattform für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der TU Berlin (PUG)
Prof. Cornelia Rauh	Prof. Mitglied im Frauenbeirat
Dipl.-Ing. Susanne Buscher	Akad. Mitglied im Frauenbeirat und im Fakultätsrat
Lina Taube	Stud. Mitglied in der AG Frauenförderplan und im Fakultätsrat
Manon Weiske	Stud. Mitglied im Frauenbeirat
Dr. Anja Günther	Frauenbeauftragte
Cigdem Bachri	Stellvertretende Frauenbeauftragte

Der Fakultätsrat hat den Frauenförderplan 2016-2021 der Fakultät III am 02.12.2015 beschlossen. (Beschluss FKR III – 02/08 – 02.12.2015)

Der Frauenbeirat der Fakultät III hat den Frauenförderplan 2016-2021 der Fakultät zustimmend zur Kenntnis genommen.

## 1 Einleitung

Die Fakultät III – Prozesswissenschaften – legt dem Präsidenten ihren Frauenförderplan für den Zeitraum 2015-2021 vor, der für alle Statusgruppen – Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, sonstige Mitarbeiterinnen und Professorinnen – Zielsetzungen und detaillierte Maßnahmen aufweist, welche geeignet sind, den Anteil an Frauen in der Fakultät III nachhaltig zu steigern sowie die Studien- und Arbeitsbedingungen an der Fakultät zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern.

Das Ziel einer deutlichen Steigerung der Anzahl der Frauen auf allen Qualifikationsstufen – Studentinnen, Frauen in der wissenschaftlichen Qualifizierung und Professorinnen – hat in der Fakultät III hohe Priorität. Die Steigerung der Anzahl der Frauen hat entscheidende Auswirkungen auf die zukünftige Qualität und Leistungsfähigkeit der Fakultät III, insbesondere in der Lehre und Forschung, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können und eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird. Jetzt und zukünftig sieht die Fakultät III die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Fakultät stärker im Fokus ihrer Ziele und Aktivitäten.

## 2 Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 2.1 Zuständigkeiten / Verankerung auf Leitungsebene

Die Fakultät III betrachtet die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als eine ihrer wichtigen Aufgaben. Sie sieht es als wichtig an, dass die Verantwortung nicht nur bei Dekanin/Dekan liegt, sondern das Thema „Gleichstellung“ an weitere Stellen der Fakultät übertragen wird, um es dort zu verankern. Darüber hinaus ist Gleichstellung eine Aufgabe im Verantwortungsbereich der Sprecher der beiden SFBs an der Fakultät.

Die Fakultät hat sich regelmäßig in ihren Frauenförderplänen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet und darüber hinaus im Rahmen ihres Fakultätsentwicklungsplans 2014 – 2019 Zielzahlen und Handlungsfelder zur Gleichstellung verabschiedet.

Die Frauenbeauftragten der Fakultät arbeiten eng mit dem Dekanat und dem Fakultätsrat zusammen. Die weitere Einbindung und der Informationsaustausch mit den Frauenbeauftragten auf Leitungsebene, zur Beteiligung der Frauenbeauftragten an strategischen Prozessen der Fakultät (zusätzlich zu den verbindlich vorgesehenen Beteiligungsrechten), wird durch den neu eingeführten regelmäßigen Jour fixe mit der Leiterin des Fakultäts-Service-Centers gewährleistet.

2015 hat sich der turnusmäßig gewählte Beirat der Frauenbeauftragten der Fakultät konstituiert, alle Statusgruppen der Fakultät sind hier vertreten. Damit können die Handlungsfelder und Lösungsansätze zur Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben in der Fakultät in allen Statusgruppen diskutiert werden.

## **2.2 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe: Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen**

Um die Anzahl der Frauen auf Professuren zu erhöhen, sieht die Fakultät die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren als sehr wichtig an. Die Fakultät III setzt sich zum Ziel, zukünftig noch mehr Frauen aus allen Statusgruppen für die Mitwirkung in Berufungsverfahren und Gremien zu gewinnen. Aufgrund der geringen Anzahl an Professorinnen und in einigen Instituten an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist der Aufwand gerade durch die Teilnahme an Berufungsverfahren überdurchschnittlich hoch. Er geht zu Lasten ihrer Kernaufgaben in Lehre, Forschung und auch ihrer Weiterqualifizierung. Der erhöhte Mehraufwand kann sich nachteilig auf die Leistungsbilanz der Frauen auswirken. Derzeit wird der Aufwand für die Mitarbeit in Gremien und Berufungskommissionen nicht ausreichend durch das LINF-System kompensiert. Die Fakultät wird verstärkt versuchen, darauf hinwirken, dass durch die TU Berlin Kompensationsmittel für die erhöhte Belastung von Frauen durch ihre häufige Mitwirkung in Gremien und Berufungsverfahren bereit gestellt werden.

Zur Weiterentwicklung der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und für gleichstellungsorientierte Ergänzungen im Leitfaden für Berufungsverfahren sind die Dekanin/der Dekan und die Leiterin/der Leiter des Fakultäts-Service-Centers in der AG Berufsleitfaden aktiv.

In der aktiven Gewinnung sieht die Fakultät ein großes Potential, um die Anzahl der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen z.B. auf Ausschreibungen für Professuren signifikant zu erhöhen. Bisher erfolgen die Gewinnung von geeigneten Kandidatinnen, die Bereitstellung von Gutachterinnenvorschlägen sowie die Gewinnung von weiblichen Kommissionsmitgliedern hauptsächlich von den Frauenbeauftragten der Fakultät. In einem aktuellen Berufungsverfahren konnte durch die gezielte Ansprache fachlicher Kommunikator\_innen sowie potentieller Bewerberinnen durch die Frauenbeauftragten der Fakultät der Anteil qualifizierter Bewerberinnen von 10% auf 25% erhöht werden. Vorschläge für Gutachterinnen wurden eingebracht, mit dem Ergebnis, dass mind. ein Gutachten einer Wissenschaftlerin vorliegt. Dies sollen künftig verstärkt Aufgaben der BK-Vorsitzenden und der fachkundigen Mitglieder sein.

## **2.3 Gleichstellungsorientierte Organisationskultur**

### **2.3.1 Verbesserung von Studien- und Arbeitsbedingungen**

Alle Verantwortlichen wirken auf die Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation an der Fakultät III hin, sodass die Chancengleichheit gewährleistet wird.

Um Studentinnen im Studium zu unterstützen und die Studienabbruchquote zu verringern, finanziert die Fakultät seit 2011 aus der Forderung der vergangenen Frauenförderpläne heraus eine proScience-

Beraterin (Studentische Hilfskraft, 41h pro Monat), die insbesondere (Langzeit-) Studentinnen der Fakultät in der Abschlussphase individuell beraten und unterstützen soll. Weiterhin wird durch die Beraterin das proScience-Workshopangebot für Studentinnen der Fakultät erhöht. Die Fakultät wird diese Unterstützung, abhängig von der Fortsetzung von proScience durch die TU Berlin, weiterführen.

Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu verbessern, wird sich die Fakultät bemühen, ihre Dozent\_innen verstärkt für die Belange von Studierenden mit familiären Aufgaben zu sensibilisieren. Es wird empfohlen, insbesondere Pflichtlehrveranstaltungen zu ortsüblichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen durchzuführen, möglichst auch Wahlpflichtveranstaltungen. Darüber hinaus wird empfohlen, für Studierende mit familiären Aufgaben die durch die Neuregelung der AllStuPO ermöglichte Flexibilisierung bei der Erbringung von Studienleistungen und Prüfungen (siehe §40 AllStuPO „Nachteilsausgleich“) verstärkt bekannt zu machen und umzusetzen.

Die Fakultät ist über viele Standorte verteilt und Lehrveranstaltungen bringen häufig sehr zeitaufwendige Transits mit sich. Die Fakultät ist weiterhin bestrebt, solche zu minimieren. Die Fakultätsmitglieder werden aufgefordert, das TU-Angebot uniCam (Ausleihe von Videokameras, Aufzeichnung von Lehrveranstaltungen und Onlinestellung auf dem Video Server der TU-Berlin) der Serviceeinrichtung innoCampus regelmäßig und insbesondere für Pflichtveranstaltungen wahrzunehmen sowie die Studierenden darüber zu informieren.

Weiterhin stehen Studierenden nicht an allen Standorten der Fakultät Ruhe- oder Familienräume zur Verfügung. Die Fakultät ist bereits aktiv und wird sich weiterhin verstärkt um die Lösung der Raumsituation für Studierende bemühen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt zur besseren Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie ist die Einhaltung familienfreundlicher Zeiten für Gremien, Kommissionen und Besprechungen – auf die strikte Einhaltung muss zukünftig in den Sitzungen noch mehr geachtet werden. Weiterhin empfiehlt die Fakultät, Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten anzubieten. Sie wird dieses Anliegen gegenüber der zentralen Raumvergabe geltend machen.

Die Umsetzung der familienpolitischen Komponente zur Kompensation der Mehrbelastung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen mit Kind(ern) im eigenen Haushalt ist ein wichtiges Handlungsfeld der Fakultät III. Entsprechend der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) wird die zulässige Höchstbeschäftigungsdauer von nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG sachgrundlos befristeten Beschäftigten um zwei Jahre pro Kind verlängert, wenn die Betreuung in den Zeitraum der zwölf- bzw. 15-jährigen wissenschaftlichen Qualifizierungsphase(n) fällt. Die Fakultät wird in diesem Zusammenhang Richtlinien zusammen mit einem Konzept für die sich hieraus ergebenden Konsequenzen bezüglich der Sparmaßnahmen (PMA) erarbeiten.

### **2.3.2 Ausgleichsmaßnahmen für Labortätigkeiten während Schwangerschaft/Stillzeit**

Das wegen der verwendeten Chemikalien für Schwangere und Stillende geltende Verbot der Teilnahme an vielen Laborpflichtpraktika stellt möglicherweise einen Grund für eine Studienzeitverlängerung dieser Studentinnen dar. Auch in weiteren Qualifikationsphasen (Promotion und Postdoc) kann sich die durch die Schwangerschaft/Stillzeit bedingte Unterbrechung der Labortätigkeit nachteilig auf die Forschungstätigkeiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen auswirken. Ausgleichsmaßnahmen für Labortätigkeiten während der Schwangerschaft/Stillzeit werden an der Fakultät bisher nur in Einzelfällen angeboten. Die Fakultät empfiehlt, für Studentinnen in der Schwangerschaft/Stillzeit alternative Studien- und Prüfungsleistungen anzubieten und wird die Mitglieder der Prüfungsausschüsse regelmäßig für das Thema sensibilisieren.

## **2.4 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

Die Fakultät ist aktiv und im Einzelfall erfolgreich in der Einwerbung von Personal- und Sachmitteln für Nachwuchswissenschaftlerinnen im IPODI- und im BCP-Programm. Um die Einwerbung weiterer Mittel zur Nachwuchsförderung zu unterstützen, wird ein Konzept der Fakultät zur Kofinanzierung der Personalkosten benötigt, um weitere Postdoc-Stellen für herausragende Wissenschaftlerinnen an der Fakultät einzurichten. Die Fakultät prüft, ob die Einrichtung eines entsprechenden Nachwuchsfonds an der Fakultät eine Möglichkeit zur Umsetzung des Konzeptes darstellt.

## **2.5 Einbindung von Gender- und Diversityaspekten in Lehre und Forschung**

Eine der Hauptaufgaben der TU Berlin besteht darin, die Qualität der Lehre und Forschung zu steigern. Eine qualitativ hochwertige Lehre und Forschung berücksichtigt dabei Genderaspekte in Methoden und Inhalten ihrer Fächer. Die Berücksichtigung von Genderaspekten bedeutet, die vielfältigen Lebensrealitäten und die daraus entstehenden unterschiedlichen Bedürfnisse vor allem bei der Entwicklung von Technologien und Produkten zu berücksichtigen, sie werden dadurch von Beginn an NutzerInnen- bzw. bedarfsgerechter entwickelt. Gender- und Diversityforschung verknüpft dazu z.B. Theorien und Methoden aus Sozial- und Wirtschaftswissenschaften mit Fragestellungen der Natur- und Ingenieurwissenschaften.

Beispielsweise ist bei den Projekten des Energieseminars am Fachgebiet für Maschinen- und Energieanlagentechnik Geschlechtergerechtigkeit und die Erhöhung der Genderkompetenzen bei Lernenden und Lehrenden sowie die Implementierung von Genderaspekten von Bedeutung. Im Fachgebiet Verfahrenstechnik wurden Vorlesungsskripte gendergerecht überarbeitet und gestaltet.

### **Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen**

Mit der Anpassung der Studien- und Prüfungsordnungen der Fakultät an die neue AllgStuPO wurden in den Studiengängen Wahlbereiche festgelegt, die im Bachelorbereich zwischen 9 und 15 Leistungspunkten (LP) liegen, im Masterbereich können im freien Wahlbereich Veranstaltungen zwischen 12 und 20 Leistungspunkten angerechnet werden. Damit haben die Studierenden die Möglichkeit, ihre Teilnahme an Modulen in *GENDER PRO MINT* anzurechnen und somit in ihrem Studium Gender- und Diversitykompetenzen zu erwerben. Gemeinsame Abschlussarbeiten der Fakultät mit dem Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) wurden bisher noch nicht erstellt. Hier sieht die Fakultät ein weiteres Handlungsfeld.

Neben der Nutzung von Bildungsangeboten für Studierende nutzt die Fakultät III auch im Bereich Genderausbildung für den wissenschaftlichen Nachwuchs die Angebote des ZIFG. Hier sollen beispielhaft erwähnt werden: die Durchführung gemeinsamer Projekte mit dem Energieseminar, ein Vortrag zum Thema „Gender Studies in Science and Technology – A contradiction in terms?“ und Kooperation im Rahmen des ZIFG-Seminars "Labore der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Forschung: >>doing gender<< in den disziplinären Fachkulturen". Weitere Bildungsangebote und Kooperationsprojekte bezogen auf Forschungsthemen an der Fakultät III wären denkbar und wünschenswert.

Die Fakultät sieht in der Förderung der transdisziplinären Forschung und Lehre in allen Bereichen ein wichtiges Handlungsfeld und möchte dies zukünftig weiter stärken mit dem Ziel einer nachhaltigen Produkt- und Technikgestaltung unter Einbeziehung aller gesellschaftsrelevanter Bereiche, inkl. Genderaspekte.

### 3 Personelle Gleichstellungsstandards

#### 3.1 Gleichstellungspolitische Ziele / Maßnahmen / Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in Statusgruppen

Zentrale Ziele zur Frauenförderung bzw. zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit der Fakultät III sind:

- Erhöhung der Frauenanteile in den Bereichen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen in der Fakultät III zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Steigerung der Attraktivität von Studiengängen der Fakultät für Frauen
- Integration von Gender- und Diversityaspekten in Studium, Lehre und Forschung der Fakultät

##### 3.1.1 Studentinnen (inkl. Schülerinnen und studentische Mitarbeiterinnen)

Von den derzeit **2890 Studierenden der Fakultät III** sind **1170 Frauen**, das entspricht einem Frauenanteil von **40,5%** und liegt damit auch weiterhin signifikant über dem TU Berlin-weiten Durchschnitt von 32%. Dabei sind allerdings in den Studiengängen Brauerei- und Getränketechnologie, Werkstoffwissenschaften, im Bachelorstudiengang Energie- und Prozesstechnik sowie in den darauf aufbauenden Masterstudiengängen Gebäudeenergiesysteme, Energie- und Verfahrenstechnik und Regenerative Energiesysteme Frauen mit einem Anteil von 25% bis 30% immer noch deutlich unterrepräsentiert.

Die Fakultät III beteiligt sich regelmäßig mit verschiedenen Angeboten aus allen Studienbereichen der Fakultät an TU-Veranstaltungen zur schulischen Nachwuchsarbeit. Die Fakultät III arbeitet dabei eng mit dem Schulbüro der TU Berlin zusammen. Durch die im FFP 2014 beschlossene Unterstützung der Schul- und Nachwuchsarbeit (SH-Stelle, 50%) sowie durch aktive Ansprache von Fachgebieten konnte die Anzahl der Angebote in der schulischen Nachwuchsarbeit erhöht werden. Erfolgreiche Angebote wurden verstetigt und neue Angebote entwickelt und angeboten.

Die Fakultät III setzt sich zum Ziel, bis 2021 den Studentinnenanteil in ihren Studiengängen insgesamt auf 45% zu erhöhen. Durch gendersensible Öffentlichkeitsarbeit sollen gezielt Schülerinnen für die Studiengänge interessiert werden. Der Schwerpunkt soll dabei in den Studiengängen der Fakultät III mit deutlich geringem Frauenanteil, z.B. Energie- und Prozesstechnik und Werkstoffwissenschaften liegen.

##### 3.1.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen)

An der Fakultät III waren zum Stichtag 01.12.2014 insgesamt 282 wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen (WiMi), davon 108 Frauen (38,3%), auf Qualifizierungsstellen der Fakultät beschäftigt. Damit liegt der Frauenanteil vergleichbar hoch wie bei den Promotionsabschlüssen. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fakultät ist in allen Studienbereichen größer als der Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den entsprechenden Studienbereichen auf Bundesebene. Dennoch sind, wie auch bei den Studentinnen, Frauen im Institut für Werkstoffwissenschaften und –technologien (25%), im Institut Prozess- und Verfahrenstechnik (25%) und im Institut Energietechnik (28%) deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil der Frauen auf Vollzeit-Qualifikationsstellen ist deutlich niedriger (33%) als auf Teilzeitstellen mit 55%.

Die Fakultät III setzt sich zum Ziel, den Anteil von Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mittelfristig auf 45% zu erhöhen und darüber hinaus die Situation von Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase qualitativ zu verbessern, um Chancengleichheit zu gewährleisten sowie mehr Frauen für eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn zu motivieren. Gerade in Bereichen mit einem sehr hohen Frauenanteil ist der *Gender Gap*, die Lücke zwischen dem Frauenanteil bei den

Studierenden und dem auf Professuren, besonders groß. Ausgehend von der Tatsache, dass der Frauenanteil in den Studiengängen der Fakultät III bis zur Promotion relativ konstant bleibt und es meist erst bei Postdocs und vor allem bei der Besetzung von Spitzenpositionen (Professuren) oft nicht ausreichend qualifizierte Bewerberinnen gibt, sieht die Fakultät ein weiteres Handlungsfeld in der Rückgewinnung von Frauen ab der Postdoc-Phase. Dies beinhaltet auch die Gewinnung von Frauen insbesondere aus Ländern, in denen der Frauenanteil bei den Ingenieurwissenschaftlichen Berufen sehr viel höher ist als in Deutschland, z.B. durch Ausbau gemeinsamer internationaler Studiengänge: Finanzierung durch ESF-Mittel möglich; Erhöhung der Anzahl internationaler Postdocs: Finanzierung durch IPODI, Humboldt, EU, DAAD etc. Um Frauen der Fakultät III verstärkt für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren, ist die jährliche Auslobung eines Förderpreises für ausgezeichnete Dissertationen von Wissenschaftlerinnen der Fakultät beschlossen worden.

### **3.1.3 Professorinnen**

Der Anteil von **Frauen in Professuren** in der Fakultät III konnte in den letzten 11 Jahren durch eine gendersensible Berufungsplanung und eine aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen von 0% auf 17% gesteigert werden (W2/C3: 25%; W3/C4: 14%). Zentrales Ziel der Fakultät III ist es auch weiterhin, den Anteil an Professorinnen in der Fakultät III nachhaltig zu erhöhen. Es soll ein Frauenanteil von mind. 20% bei den Professuren erreicht werden (das bedeutet durchschnittlich eine Professorin in jedem Institut), da Professorinnen in ihrer Vorbild- und Multiplikatorfunktion für Frauen wegweisend sind.

### **3.1.4 Sonstige Mitarbeiterinnen**

Bei den Sonstigen Mitarbeiter\_innen in Technik und Verwaltung sind Frauen tendenziell in den niedrigeren Vergütungsgruppen beschäftigt. Fast das gesamte Verwaltungspersonal der Fakultät III ist weiblich – demgegenüber sind höher dotierte Stellen, z.B. für Technische Angestellte und für Programmierung überwiegend von Männern besetzt. Die Fakultät III setzt sich zum Ziel, Frauen in ihrem beruflichen Aufstieg zu fördern sowie qualitative Verbesserungen der Arbeitssituation von Frauen zu erreichen.

## **3.2 Professionalisierung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren**

Für eine umfassende Umsetzung von Gleichstellungsaspekten in der Fakultät im Sinne des „Gender Mainstreaming“, der Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen, ist die Professionalisierung (Weiterbildung) der fakultären Gleichstellungsakteurinnen und -akteure sehr wichtig. Dies bezieht sich auf alle Mitglieder der Fakultät, sowohl auf die Lehrenden und Forschenden als auch auf die Verwaltungsangestellten.



## 4 Zielzahlen der Fakultät III

Wissenschaftliche Karrierestufen	Aktuelle Situation am [01.12.2014]				Zielvorgaben für 2017		Zielvorgaben für 2019		Zielvorgaben für 2021	
	Anzahl		%		%	%	%	%	%	%
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
<b>Studierende*<sup>1</sup></b>	1066	1670	39%	61%	40%	60%	45%	55%	45%	55%
<b>Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden</b>	108	174	38%	62%	40%	60%	45%	55%	45%	55%
<b>Anzahl der Promotionen im Jahr</b>	37	55	40%	60%	40%	60%	40%	60%	45%	55%
<b>Anzahl der Habilitationen (2010-2014) *<sup>2</sup></b>	8	5	62%	38%	40%	60%	40%	60%	40%	60%
<b>Juniorprofessuren *<sup>3</sup></b>	0	0	-	-	-	-	40%	60%	40%	60%
<b>Professuren W2/C3 *<sup>4</sup></b>	2	6	25%	75%	30%	70%	35%	65%	35%	65%
<b>Professuren W3/C4</b>	3	21	14%	86%	20%	80%	30%	70%	35%	65%
<b>Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b>	2	3	40%	60%	40%	60%	50%	50%	60%	40%

\*<sup>1</sup> Anteil der Studentinnen liegt unter 20% bei den Studiengängen Brauerei- und Getränke-technologie, Werkstoffwissenschaften im Bachelorstudiengang Energie- und Prozesstechnik sowie in den darauf aufbauenden Masterstudiengängen Gebäudeenergiesysteme, Energie- und Verfahrenstechnik und Regenerative Energiesysteme

\*<sup>2</sup> Mittel über 5 Jahre; Geringe Grundgesamtheit, da sehr wenige Habilitationen an der Fakultät, daher hohe Schwankungen möglich

\*<sup>3</sup> Die Einrichtung von Juniorprofessuren an der Fakultät III wird angestrebt. Aufgrund der geringen Anzahl an Juniorprofessuren wird eine Zielzahl für den Frauenanteil erst ab 2019 festgelegt.

\*<sup>4</sup> Geringe Grundgesamtheit, daher hohe Schwankungen möglich

## Anhang 1 Maßnahmen zur Zielerreichung der Frauenförderplans

Mit den folgenden Maßnahmen sollen bestehende Kooperationen der Fakultät III mit Projekte und Angeboten der TU Berlin, die sich generell an Frauen richten, fortgeführt und weiter ausgebaut werden, um beispielsweise Studienanfängerinnen für die Studiengänge der Fakultät III zu begeistern. Der GirlsDay ist dafür nur ein Beispiel, das sich schon bewährt hat. Darüber hinaus sollen fakultätseigene Angebote zur Förderung von Frauen nachhaltig gestärkt und sichtbarer werden. Im Besonderen sollen die Studentinnen der Fakultät III unterstützt werden. Durch Vernetzung und Weiterbildungsmöglichkeiten können Chancen aufgezeigt und Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn geweckt werden. Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät III sollen ebenfalls unterstützt werden. Vernetzung und der regelmäßige Erfahrungsaustausch spielen dabei eine bedeutende Rolle, sowie deren Rolle als Vorbild und Multiplikator\_innenfunktion.

### I. Strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen

Strategisches Ziel (langfristig orientiert)	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Verankerung auf Leitungsebene	Das Thema „Gleichstellung“ ist auf Leitungsebene verankert.	Verankerung im Tätigkeitsprofil einer Führungskraft der Fakultät.	Das Thema „Gleichstellung“ ist im Tätigkeitsprofil der Leiterin/des Leiters des Fakultäts-Service-Centers (FSC) der Fakultät III verankert.	Dekan/in, FSC	FSC	Bis 2015	Keine	geplant
Kooperation mit Kompetenzträger_innen	Das Mitglied der Plattform zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (PUG) der Fakultät wird regelmäßig (1x im Semester) in den Fakultätsrat eingeladen.	Austausch u. Kooperation mit Kompetenzträger_innen	Für einen regelmäßigen Austausch zwischen der PUG und der Fakultät III wird der Fakultätsrat das PUG-Mitglied der Fakultät einmal im Semester einladen, um über die Arbeit der PUG zu berichten.	Dekan/in, FSC	FSC	ab sofort	keine	geplant

Strategisches Ziel (langfristig orientiert)	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Verbesserung der Studiensituation der Studentinnen der Fakultät III	Das Beratungs- und Weiterbildungsangebot für Studentinnen ist der Mehrheit der Studentinnen der Fakultät III bekannt und es werden bis zu 25% mehr Weiterbildungsplätze für die Studentinnen der Fak. III angeboten.	Beratung und Unterstützung für Studentinnen in der Start- und Abschlussphase des Studiums im Projekt „proScience“	Die Fakultät bietet ein zusätzliches Beratungs- und Weiterbildungsangebot für Studentinnen der Fakultät, speziell in der Studienanfangs- und -abschluss-Phase bzw. in der Übergangsphase zur Promotion, ebenso für „Langzeitstudentinnen“ an. Das Angebot umfasst neben Beratung und Weiterbildung auch Öffentlichkeitsarbeit und wird regelmäßig evaluiert. Die proScience-Beraterin organisiert, in Absprache mit proScience, Weiterbildungsangebote für die Studentinnen der Fakultät. Es ist angedacht, ein Angebot für Studentinnen im Bereich Soft Skills, z.B. eine Veranstaltung zu Kommunikations-training oder Netzwerken zu entwickeln.	FSC	FSC, SH-Stelle (proScienc-Beraterin)	jährlich	50% SH-Stelle, der Fak III	beschlossen
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	Die Rahmenbedingungen zur Erstellung von Online-Lehrveranstaltungen an der Fakultät sind bekannt und weitere Lehrveranstaltungen werden aufgezeichnet und online gestellt.	Online Lehrveranstaltungen	Das bestehende Angebot an online verfügbaren Lehrveranstaltungen der Fakultät soll weiter ausgebaut werden, mit dem Schwerpunkt auf Pflichtveranstaltungen.	Prodekan/in für Lehre und Studium, Fachgebietsleiter_innen	Fachgebietsleiter_innen, innocampus	2016	keine	geplant

Strategisches Ziel (langfristig orientiert)	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	Die Vorsitzenden der Prüfungsausschüsse und die Studienfachberatungen der Fakultät III sind über die TUB-Angebote zur Vereinbarkeit von Studium und Familie informiert und beraten /informieren entsprechend. Der Fakultätsrat wird regelmäßig von der NFA über ein Thema zur Vereinbarkeit informiert.	Informationen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie	Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu verbessern, sollen Pflichtveranstaltungen und möglichst auch Wahlpflichtveranstaltungen zu ortsüblichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen durchgeführt werden. Die Fakultät III wird die Dozent_innen der Fakultät verstärkt für die Belange von Studierenden mit familiären Aufgaben sensibilisieren. Die durch die Neuregelung des AllgStuPO ermöglichte Flexibilisierung bei der Erbringung von Studienleistungen und Prüfungen (siehe §40 AllgStuPO „Nachteilsausgleich“) soll verstärkt bekannt gemacht und umgesetzt werden. Die Frauenbeauftragten informieren auf ihrer Webseite über die Möglichkeiten zu Auslandsaufenthalten mit Kindern und über die Beratungsangebote beim Familienbüro der TU Berlin.	FSC, Fachgebietsleiter_innen	Fachgebietsleiter_innen, nebenberufliche Frauenbeauftragte (NFA)	jährlich	keine	geplant
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Die Fachgebiete sind über die TU-Angebote und die gesetzlichen Vorgaben zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Die Fachgebiete informieren und beraten Frauen frühzeitig entsprechend. Weiterhin informieren die Frauenbeauftragten auf ihrer Webseite über die Möglichkeiten und Gesetze. Die Fakultät wird die Fachgebiete einmal pro Semester schriftlich (Info-Mail) über gesetzliche Vorgaben bzgl. Mutterschutz	FSC, Fachgebietsleiter_innen	Fachgebietsleiter_innen, NFA	jährlich	keine	geplant

Strategisches Ziel (langfristig orientiert)	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
	informiert und beraten/informieren entsprechend.		und Vertragsverlängerung informieren.					
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Erarbeitung von Richtlinien zur Umsetzung der familienpolitischen Komponente zusammen mit einem Finanzierungskonzept	Umsetzung der Familienpolitischen Komponente in der Fakultät III	Die Fakultät wird Richtlinien zur Umsetzung der familienpolitischen Komponente in der Fakultät III zusammen mit einem Konzept für die sich hieraus ergebenden Konsequenzen bezüglich der Sparmaßnahmen (PMA) erarbeiten.	Dekanat, Prodekan für Finanzen	Prodekan für Finanzen	In 2016	In Planung	geplant
Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit der NFA	Umstrukturierung und Erweiterung der Website der NFA	Erweiterung der Website der NFA	Die Webseite der Frauenbeauftragten wird umstrukturiert und erweitert um News, Informationen über zentrale und dezentrale Angebote zur Frauenförderung, Gesetzliche Rahmenbedingungen, Veranstaltungen, Publikationen, Förderung etc.. Die Anmeldung für einen geplanten Newsletter der NFA ist möglich.	NFA, FSC	NFA, FSC	2015	keine	geplant
Nachwuchsfond der Fakultät	Erarbeitung eines Konzeptes zur Kofinanzierung zur Teilnahme der Fakultät an Nachwuchsprogrammen	Konzept zur Teilnahme an Nachwuchsprogrammen	Die Fakultät benötigt ein Konzept zur Kofinanzierung von Personalkosten zur Teilnahme an Nachwuchsprogrammen, u.a. im BCP- und IPODI-Programm und TU-Innovativ zur Gewinnung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Fakultät. Ein Konzept zu den Möglichkeiten der Kofinanzierung wird in 2016 vom Fakultätsrat beschlossen.	Dekanat, FSC	FSC-Leiter/in	in 2016	In Planung	geplant

Strategisches Ziel (langfristig orientiert)	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Integration von Gender- und Gleichstellungsaspekten im Studium, der Forschung und Lehre	Bis 2018 hat sich die Teilnahme der Studierenden der Fakultät III an den Lehrangeboten des ZIFG erhöht und jährlich wird eine Abschlussarbeit in Kooperation mit dem ZIFG abgeschlossen.	Kooperation mit dem ZIFG und dem Zertifikatsstudium GENDER PRO MINT der TU Berlin	Die Fakultät wird in Lehrveranstaltungen auf das Studienangebot GENDER PRO MINT für den Bereich Freie Wahl hinweisen. Studiengangansverantwortliche laden einmal pro Jahr das ZIFG zur Vorstellung ein. Einmal jährlich wird bei den Fachgebieten der Fakultät deren Bereitschaft abgefragt, genderorientierte Abschlussarbeiten zu betreuen. Um die Erkenntnisse der fakultären Genderforschung bei ihren Studierenden und Lehrkräften noch sichtbarer zu machen, wird die erste co-betreute Abschlussarbeit herausgehoben dargestellt, z.B. durch Präsentation der Arbeitsergebnisse auf der Webseite der Frauenbeauftragten der Fakultät.	Prodekan/in für Lehre und Studium, Fachgebietsleiter_innen,	Fachgebietsleiter_innen, FSC	Jährlich, bis 2018	keine	geplant
Integration von Gender- und Gleichstellungsaspekten im Studium, der Forschung und Lehre	Die Weiterbildungsangebote sind der Mehrzahl der Lehrenden an der Fakultät III bekannt und bis 2018 hat sich die Teilnahme um 20% erhöht.	Weiterbildungsangebote zum Thema „Gender in der Lehre“	Die Fakultät III informiert über die Weiterbildungsangeboten zum Thema „Gender in der Lehre“ des ZEWK der TU Berlin und des Berliner Zentrums für Hochschullehre (BZHL) und empfiehlt ihren männlichen und weiblichen Lehrenden (WiMi, Lehrbeauftragte, Professoren und Professorinnen) die Teilnahme.	FSC, Dekan/in	FSC, NFA	Jährlich, ab 2016	keine	geplant

## II. Personelle Gleichstellungsstandards

### II.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden

Titel der Maßnahme	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahmen durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Teilnahme am GirlsDay / GreenDay	Die FG der BSc. EPT, WeWi, BGT beteiligen sich jedes Jahr mit einem Schülerinnen- bzw. gendergerechten Angebot am GirlsDay und/oder am GreenDay	Durch gezielte Werbung bzw. direkte Ansprache sollen Schülerinnen für die Studiengänge der Fakultät III gewonnen werden. Daher sollen die bestehenden Angebote der Fakultät III zur schulischen Nachwuchsarbeit fortgeführt sowie ihr Angebot schwerpunktmäßig in den Bereichen Energie- und Prozesstechnik (EPT), Brauerei- und Getränketechnologie (BGT) sowie Werkstoffwissenschaften (WeWi), in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, erweitert werden. Die Fakultät unterstützt den Aufbau neuer Angebote durch gezielte Informationsbereitstellung und Beratung. Die neuen Angebote sollten sich vorwiegend an Schülerinnen richten.	Fachgebietsleiter_innen, FSC	Stud. Hilfskraft der Fakultät (proScience-Beraterin)	jährlich	50% SH-Stelle	beschlossen
Überarbeitung von Texten zu BSc. EPT, BGT und WeWi	Die Medien zur Beschreibung von BSc. EPT, WeWi, BGT sind Schülerinnengerecht aufbereitet und auf den Webseiten und Flyern der Fakultät veröffentlicht.	Bei der geplanten Überarbeitungen der Darstellung (Webseiten und –flyern) der BSc. EPT, BGT und WeWi, in denen Frauen besonders deutlich unterrepräsentiert sind, sollen in die Darstellungen gendersensibel gestaltet werden, z.B. verstärkt weibliche Vorbilder vorgestellt werden und Themen (z.B. Umweltschutz, Öko-Energie, „Grüne Berufe“) betont werden.	Studiengangverantwortliche, FSC	FSC	Bis 2018	keine	geplant
Erweiterung der MINT Grün-Angebote der Fakultät	Die Fakultät beteiligt sich mit zwei weiteren Angeboten an „MINT Grün“	Die Fakultät bemüht sich, ihre Angebote der Fakultät im Orientierungsstudium MINT Grün zu erweitern, um insbesondere Frauen frühzeitig auf die Studiengänge der Fakultät aufmerksam zu machen. Es ist z.B.	Dekan/in, Prodekan/in für Lehre und Studium	FSC	Bis 2018	keine	geplant

<b>Titel der Maßnahme</b>	<b>Operatives Ziel (Jahresplanung)</b>	<b>Beschreibung der Maßnahme</b>	<b>Verantwortung für die Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung der Maßnahmen durch</b>	<b>Termin(e) der Umsetzung</b>	<b>Direkte Kosten/ Finanzierung</b>	<b>Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert</b>
		angedacht, eine Einführung in den Technischen Umweltschutz als Ringvorlesung anzubieten.					
Förderantrag bei der DBU	Das Fachgebiet Umweltsystemtechnik reicht 2015/16 eine Antragskizze bei der DBU ein.	Das Fachgebiet „Umweltsystemtechnik“ plant, ggf. in Kooperation mit dem zentralen Schulbüro und weiteren FG der TU Berlin, eine Antragskizze zum Thema „Umweltkommunikation für Schülerinnen und Schüler“ bei der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) einzureichen. Das Angebot wird einen starken Bezug zum Thema „Umwelt- und Klimaschutz“ haben und soll gendersensibel gestaltet und umgesetzt werden.	Prof. Geissen	Simon Kuhnt, NFA	2015 (Antragstellung)	keine	geplant

## II.2. Verminderung der Leaky Pipeline zwischen den Karrierestufen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen)

<b>Titel der Maßnahme</b>	<b>Operatives Ziel (Jahresplanung)</b>	<b>Beschreibung der Maßnahme</b>	<b>Verantwortung für die Maßnahme</b>	<b>Umsetzung der Maßnahme durch</b>	<b>Termin(e) der Umsetzung</b>	<b>Direkte Kosten/ Finanzierung</b>	<b>Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert</b>
Informationsveranstaltung für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät	Die Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät sind über die aktuellen Angebote zur Nachwuchsförderung informiert und kennen sich untereinander.	Einmal jährlich wird eine von der Fakultät organisierte Informationsveranstaltung für alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fakultät durchgeführt. Die Inhalte der Veranstaltung werden in Zusammenarbeit mit den Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Fakultät III gestaltet. Beispielthema: Karriere-Coaching für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen.	NFA, FSC	NFA, FSC, ggf. WM-Vertrauensperson	Jährlich, ab 2016	In Planung	geplant



<b>Titel der Maßnahme</b>	<b>Operatives Ziel (Jahresplanung)</b>	<b>Beschreibung der Maßnahme</b>	<b>Verantwortung für die Maßnahme</b>	<b>Umsetzung der Maßnahme durch</b>	<b>Termin(e) der Umsetzung</b>	<b>Direkte Kosten/ Finanzierung</b>	<b>Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert</b>
Frauen-Förderpreis der Fakultät III für die beste Promotion	Etablierung eines Anreizsystems für Wissenschaftlerinnen der Fakultät III zur Weiterführung der akademischen Karriere	Um die Sichtbarkeit und Anerkennung exzellenter Absolventinnen und ihrer Forschungsleistungen der Fakultät III innerhalb und außerhalb zu stärken, lobt sie jährlich einen Förderpreis aus, mit dem sie ausgezeichnete Dissertationen von Frauen der Fakultät III prämiert werden. Einrichtung einer AG „Förderpreis“, Erstellung von Vorschlägen für Mitglieder der Auswahlkommission und der Auswahlkriterien, Einbindung in einen feierlichen (ggf. bestehenden) Rahmen.	Prodekan/in für Forschung	AG Förderpreis, NFA	Jährlich, ab 2016	1.500€	geplant

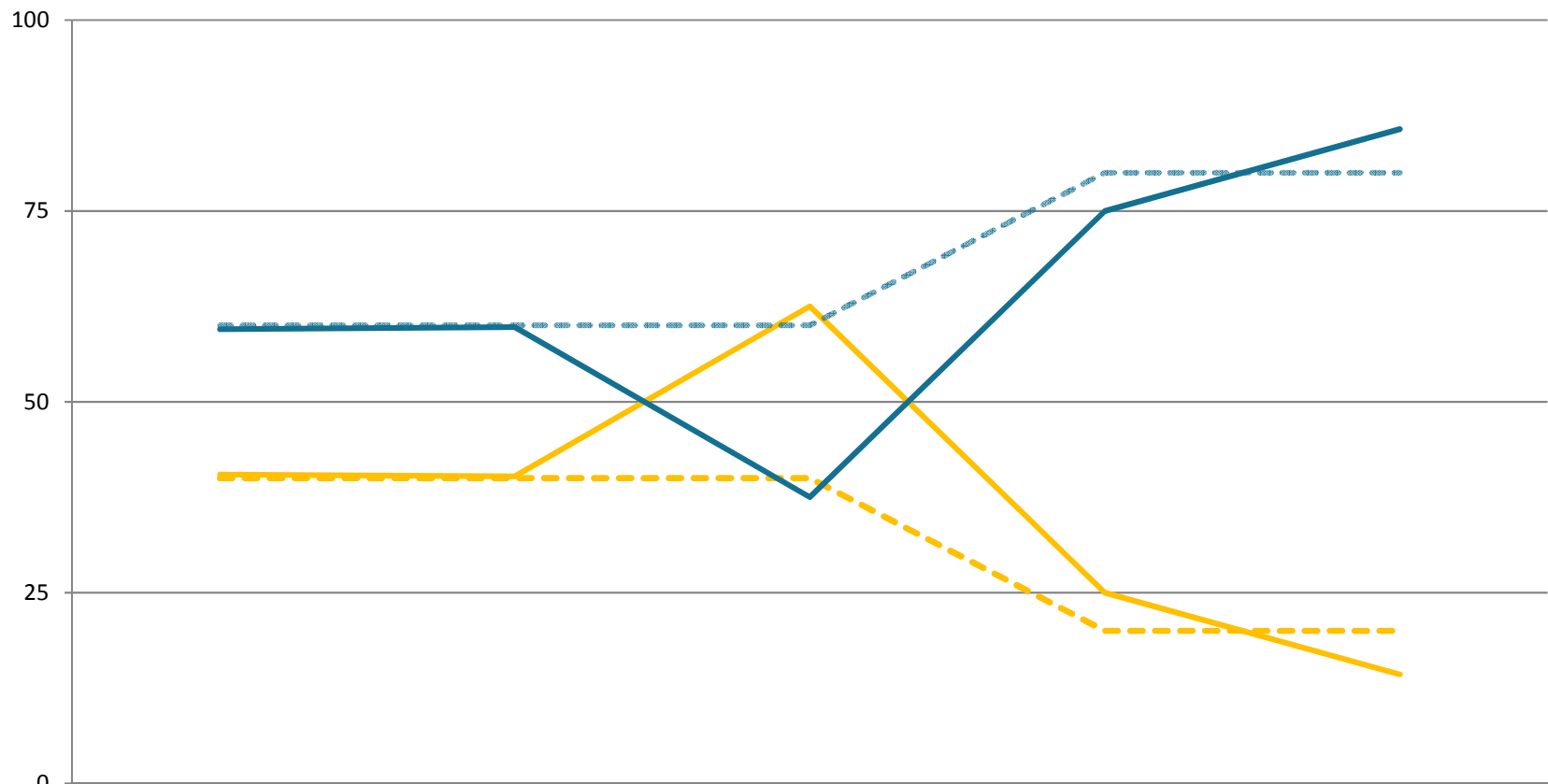
### II.3. Erhöhung der Anzahl von Professorinnen

<b>Titel der Maßnahme</b>	<b>Operatives Ziel (Jahresplanung)</b>	<b>Beschreibung der Maßnahme</b>	<b>Verantwortung für die Maßnahme</b>	<b>Umsetzung der Maßnahme durch</b>	<b>Termin(e) der Umsetzung</b>	<b>Direkte Kosten/ Finanzierung</b>	<b>Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert</b>
Aktive Gewinnung	In jedem Berufungsverfahren soll der Anteil an geeigneten Bewerberinnen mind. 20% betragen.	Um die gezielte Suche bzw. Ansprache von geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen für neu zu besetzende Professuren an der Fakultät III zu unterstützen, wird die Fakultät verfahrensabhängig die Einbindung externer Dienstleistenden prüfen. Die Fakultät III wird zur Finanzierung der Dienstleistungen Mittel aus dem PEP-Kontingent verwenden. Die Mitglieder der Berufungskommissionen sind verstärkt qualifizierte Kandidatinnen zur Bewerbung auffordern.	Dekan/in, FSC, Vorsitzende in BKs, Institutsleiter_innen, NFA	BK-Vorsitzende, NFA	Ab sofort	Keine	implementiert

**II.4. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung der sonstigen Mitarbeiterinnen**

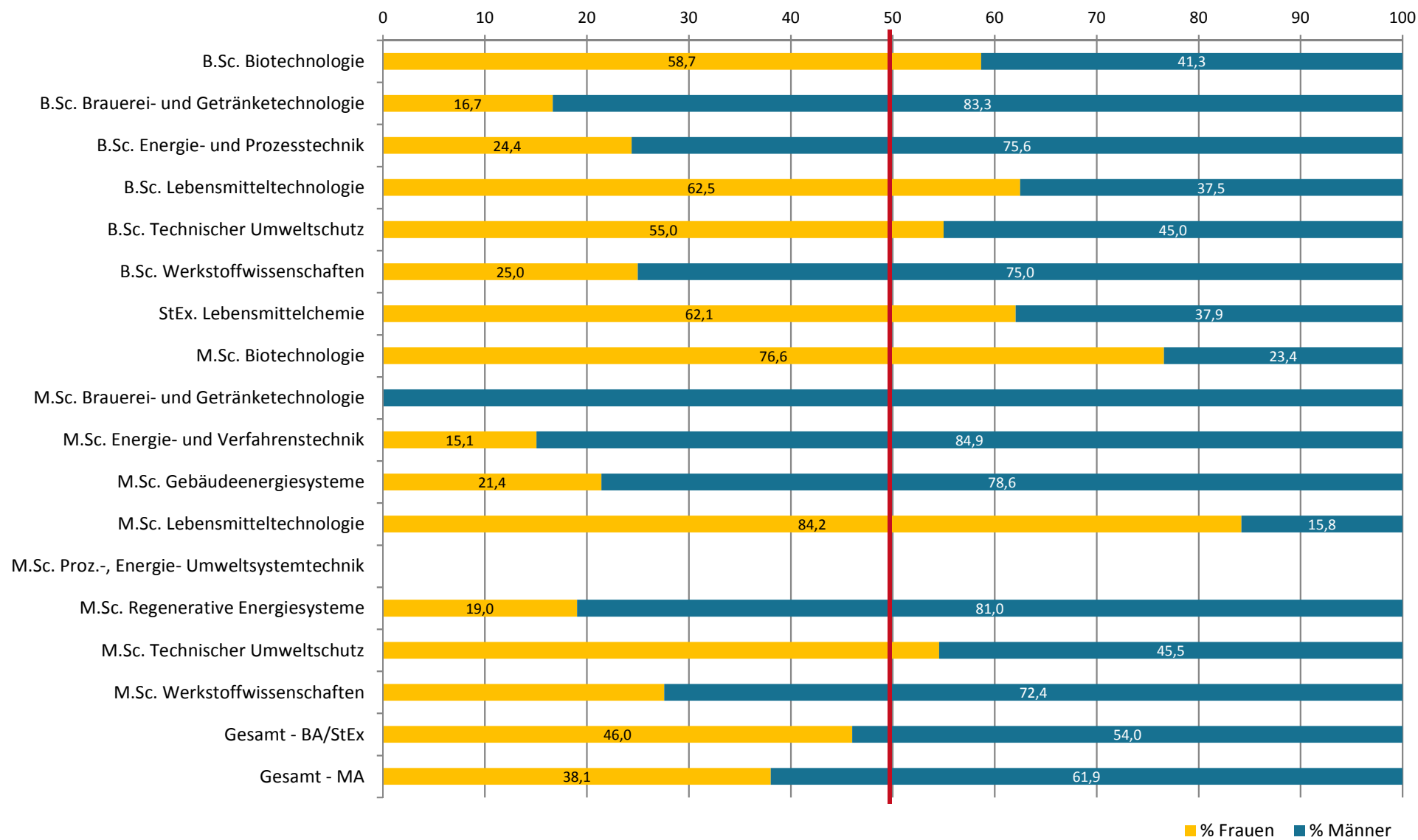
Titel der Maßnahme	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahme	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Personalentwicklung und Qualifikation der sonstigen Mitarbeiterinnen	Freiwerdende Stellen und das Qualifikationsprofil sind bekannt.	Die Fakultätsverwaltung ermittelt frühzeitig die freiwerdenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. In Zusammenarbeit mit den einstellenden Bereichen wird das zu erwartende Qualifikationsprofil der neu zu besetzenden Stellen ermittelt. In Hinblick auf freiwerdende Stellen - insbesondere in den höheren Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind - werden rechtzeitig gezielt Mitarbeiterinnen qualifiziert. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die sich aus eigenem Interesse weiterqualifizieren möchten, werden bei diesem Vorhaben unterstützt.	Dekan/in, FSC, einstellende Bereiche	FSC, einstellende Bereiche	Ab 2016	keine	geplant

### Geschlechteranteile auf den unterschiedlichen Statusstufen (Fakultät III) 2014

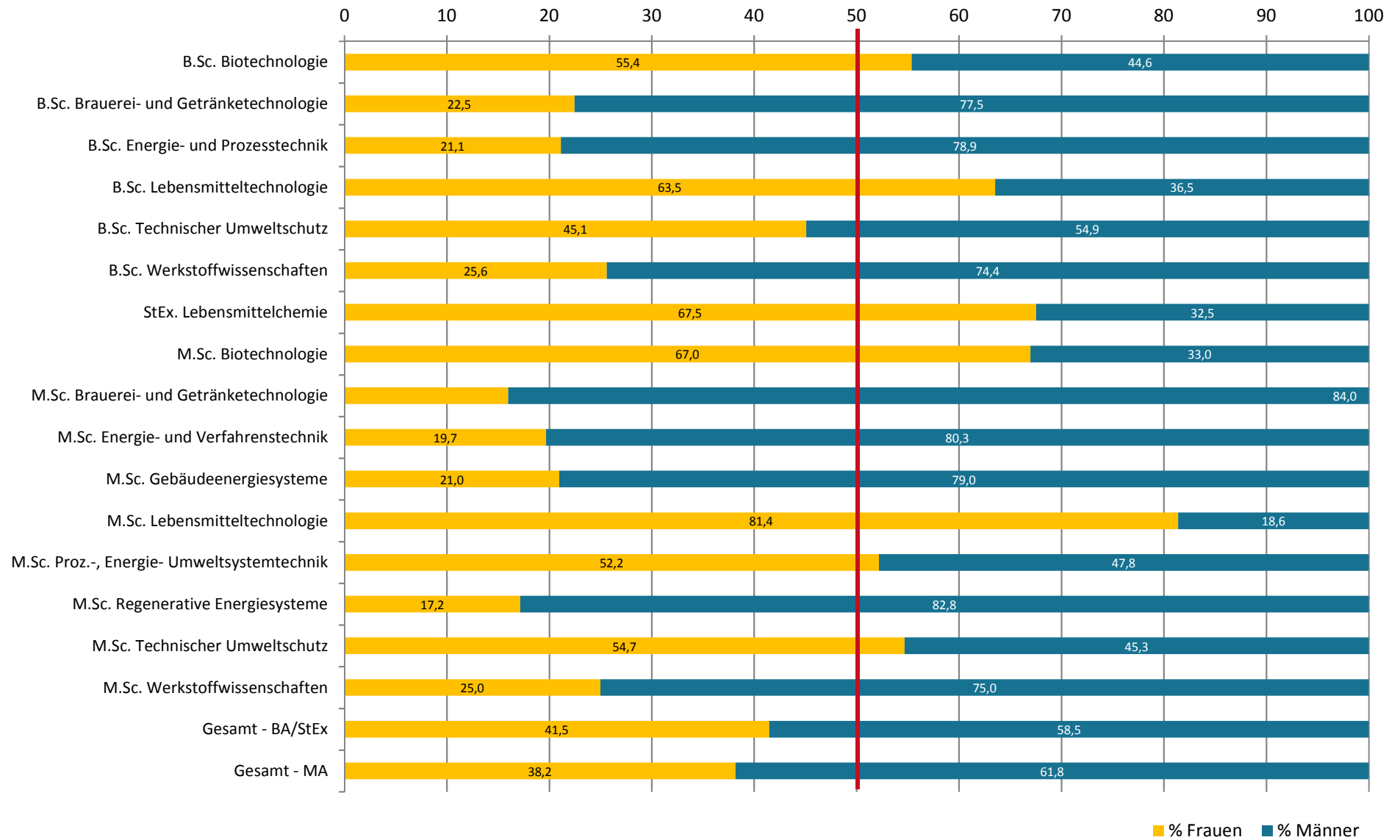


	Studierende	Promotionen	Habilitationen (2010-2014)	W2 Professur	W3 Professur
— % Frauen	40,5	40,2	62,5	25,0	14,3
- - - Ziele % Frauen	40,0	40,0	40,0	20,0	20,0
— % Männer	59,5	59,8	37,5	75,0	85,7
· · · Ziele % Männer	60,0	60,0	60,0	80,0	80,0

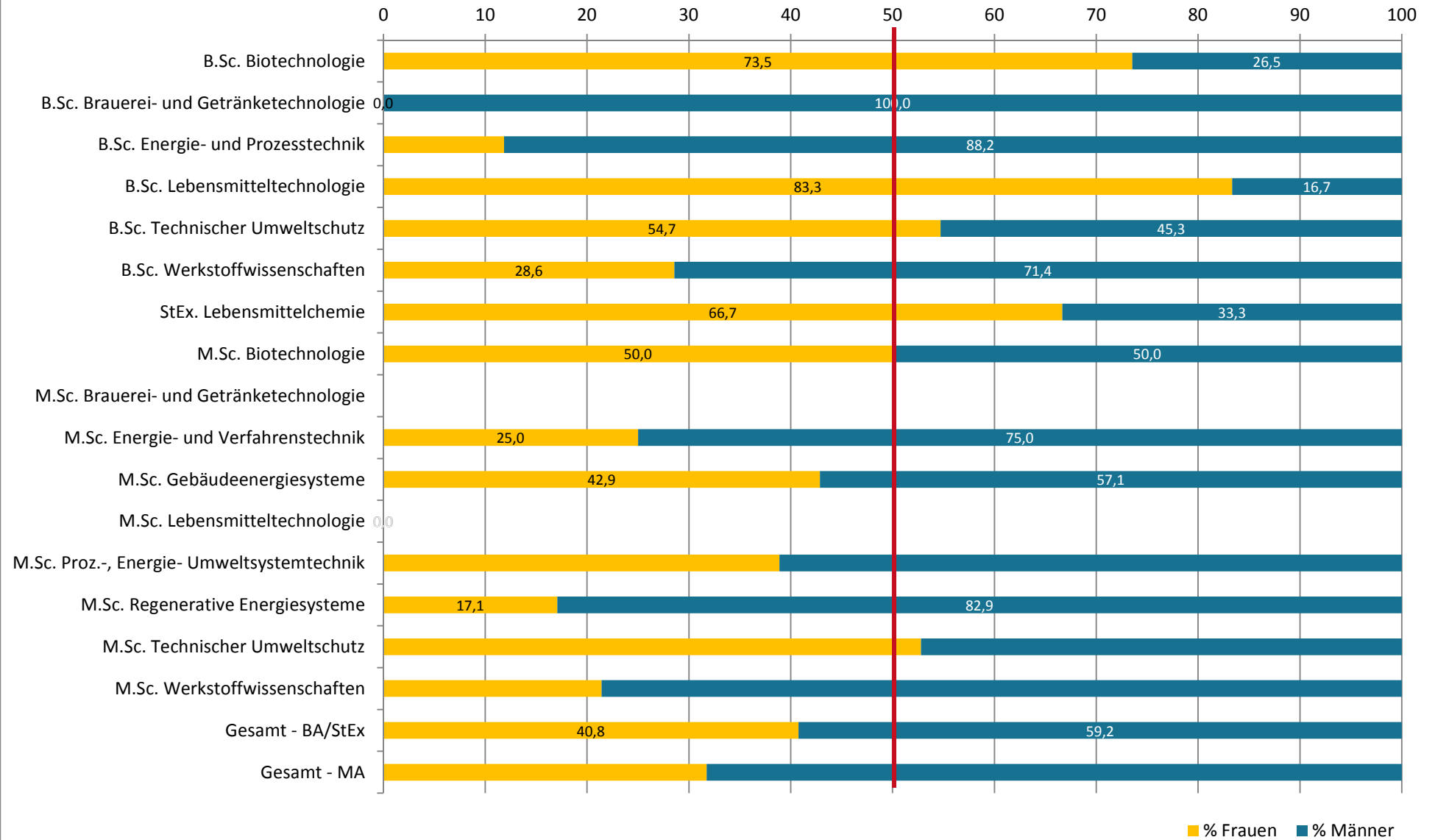
## Studienanfänger/innen (1. FS) im Studienjahr 2014 (Fakultät III)



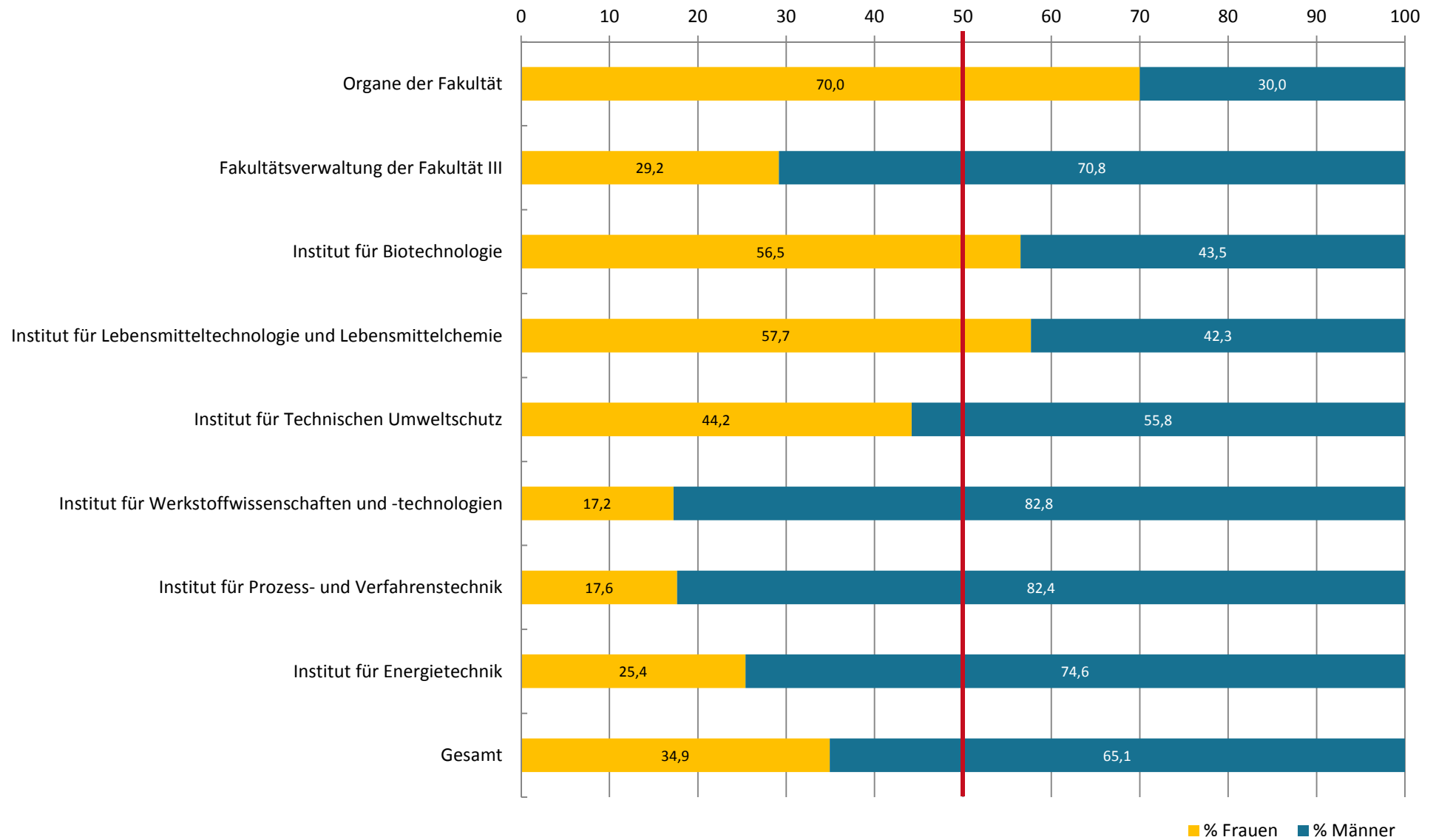
## Studierende im Wintersemester 2014/2015 (Fakultät III)



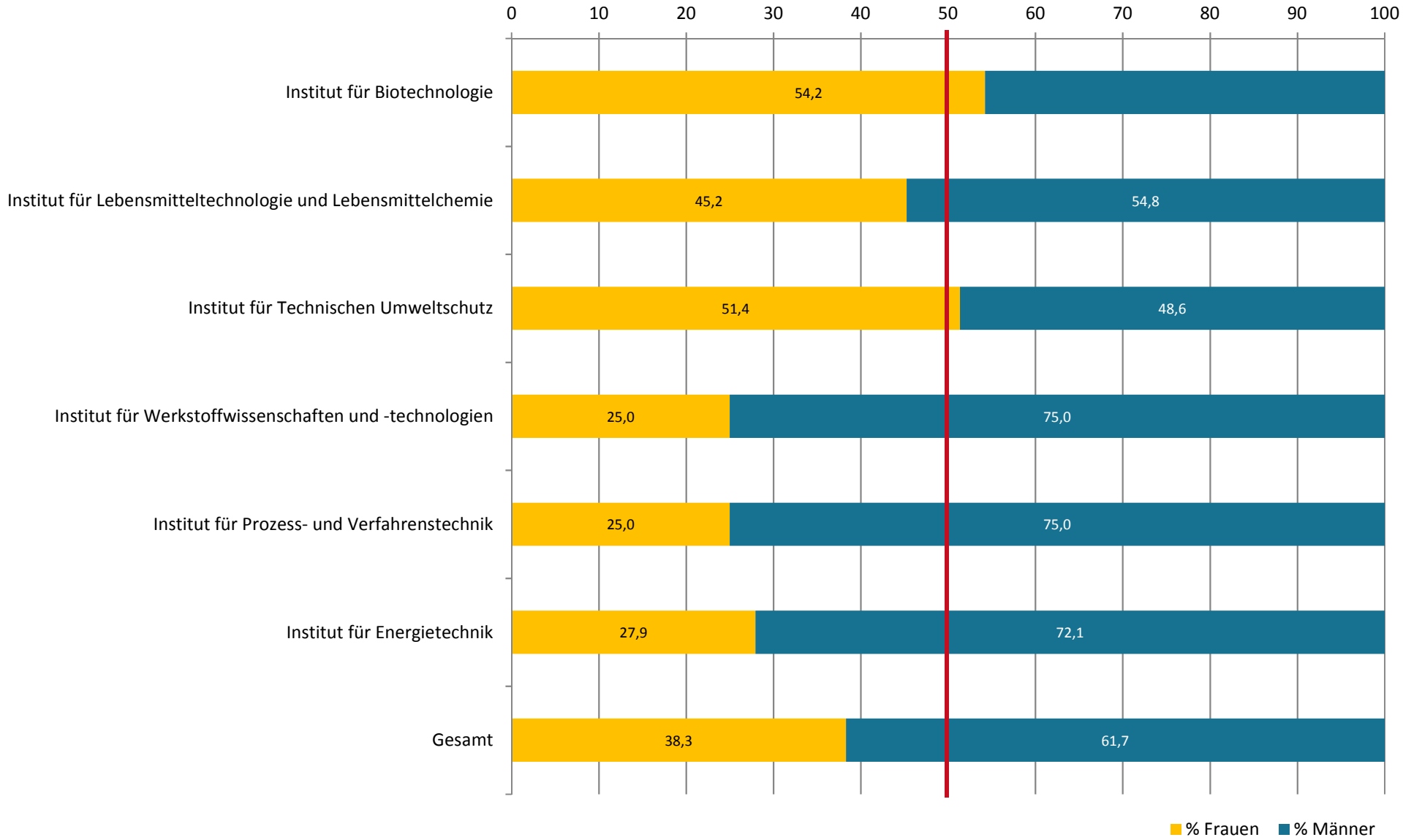
## Absolvent/innen im Prüfungsjahr 2014 (Fakultät III)



## Studentische Hilfskräfte, Stichtag 01.02.2014 (Fakultät III)

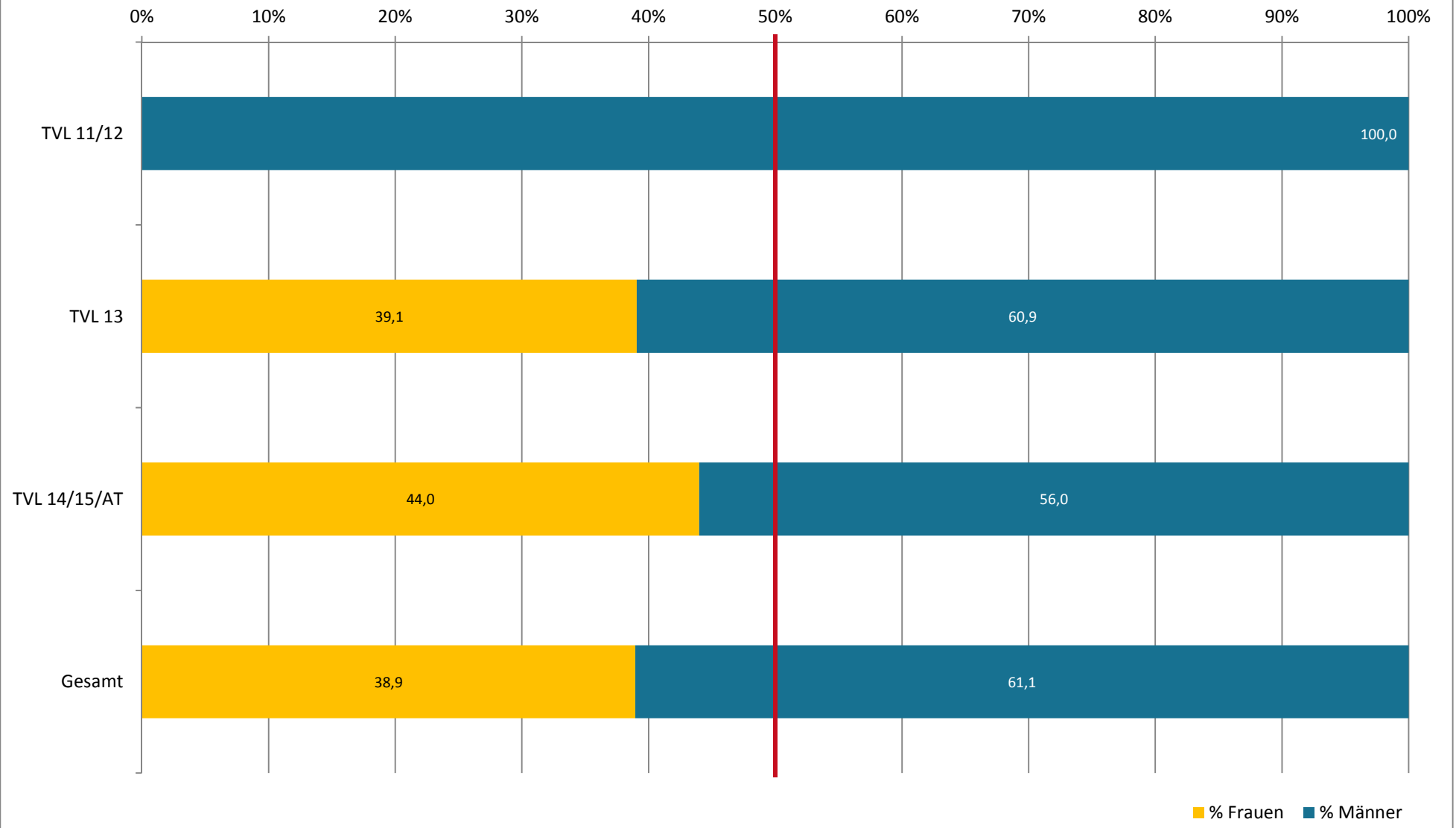


### Wissenschaftliche Mitarbeitende, Stichtag 01.12.14 (Fakultät III)

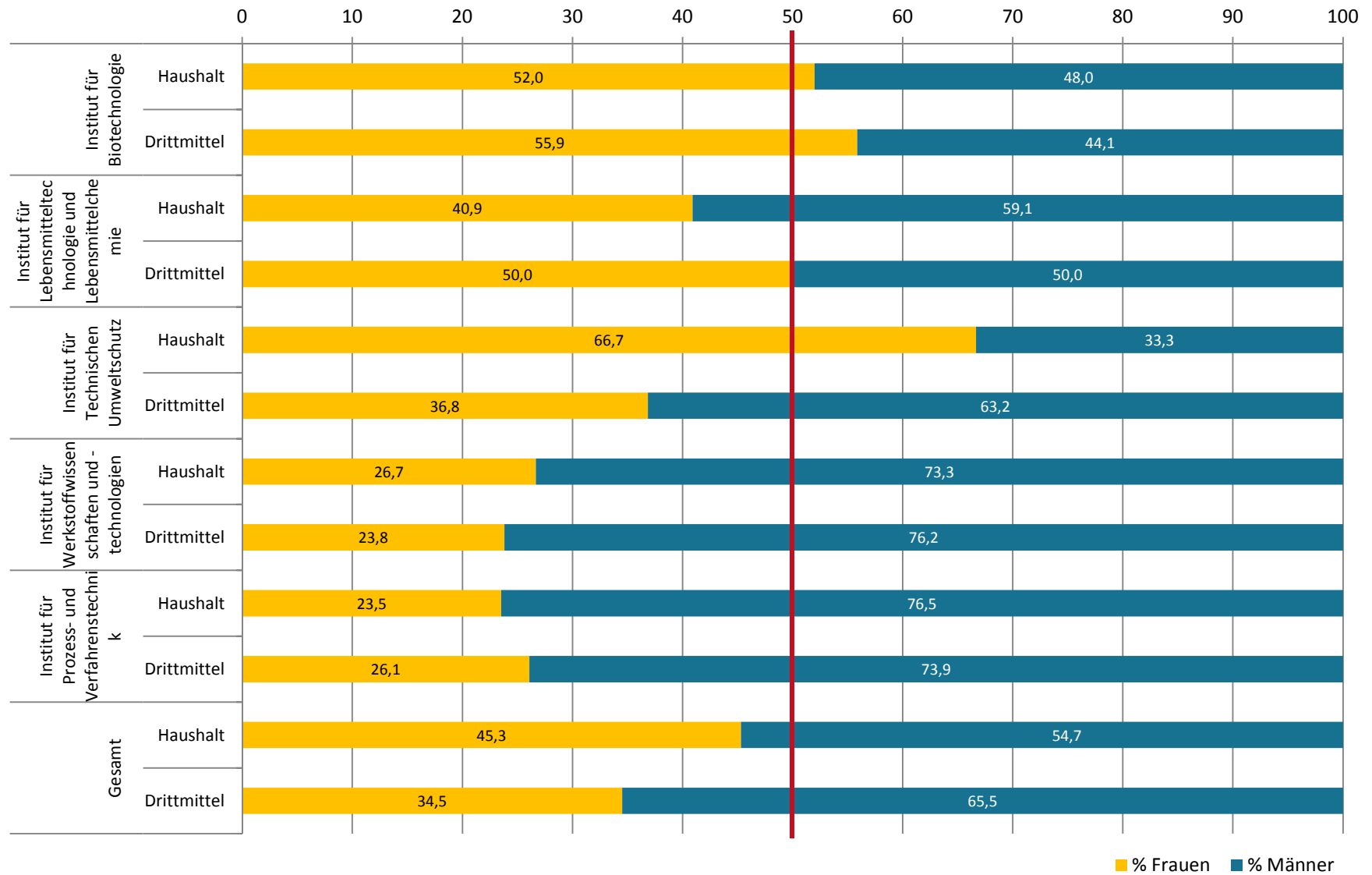




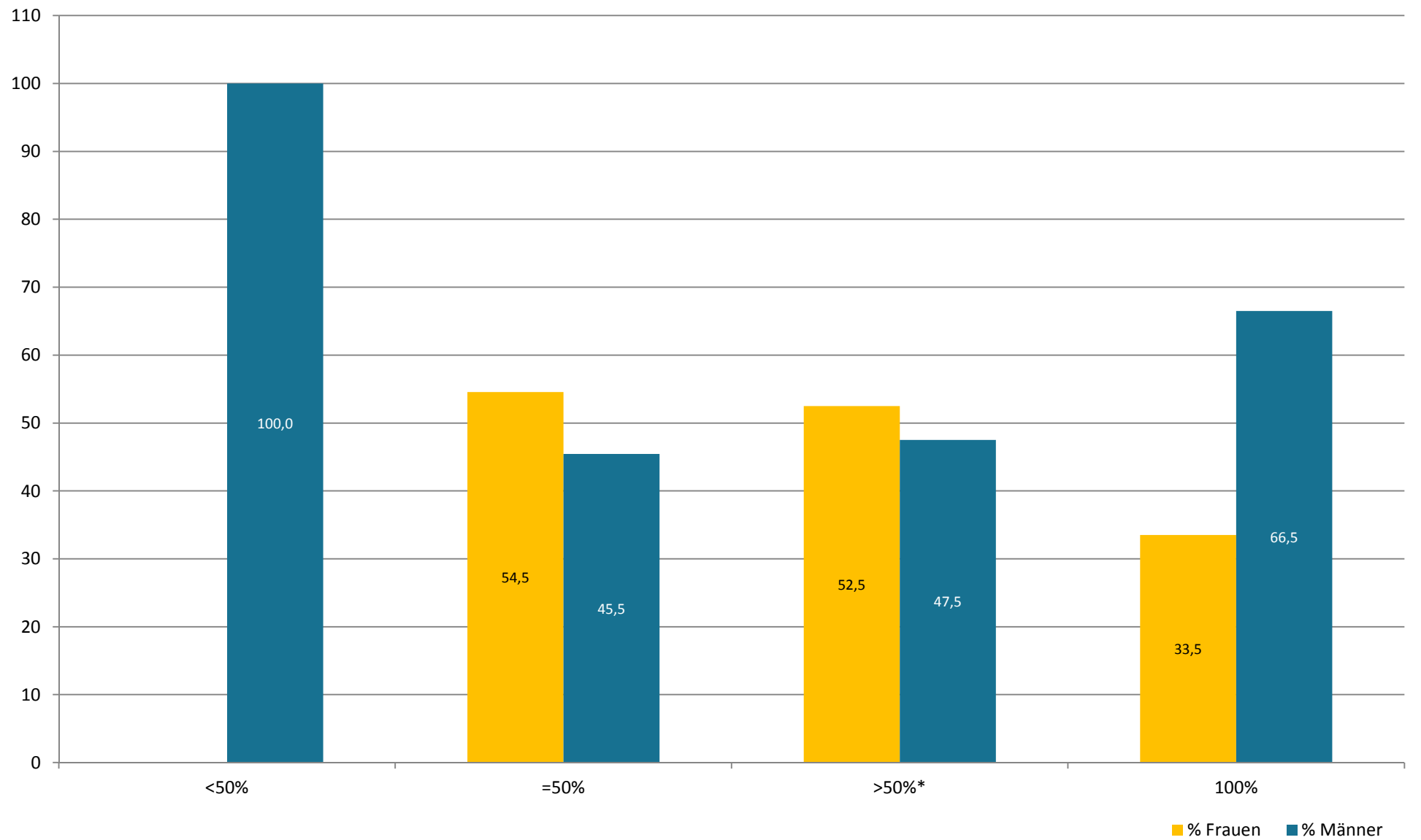
## Wissenschaftliche Mitarbeitende nach Vergütungsgruppen, Stichtag 01.12.14 (Fakultät III)



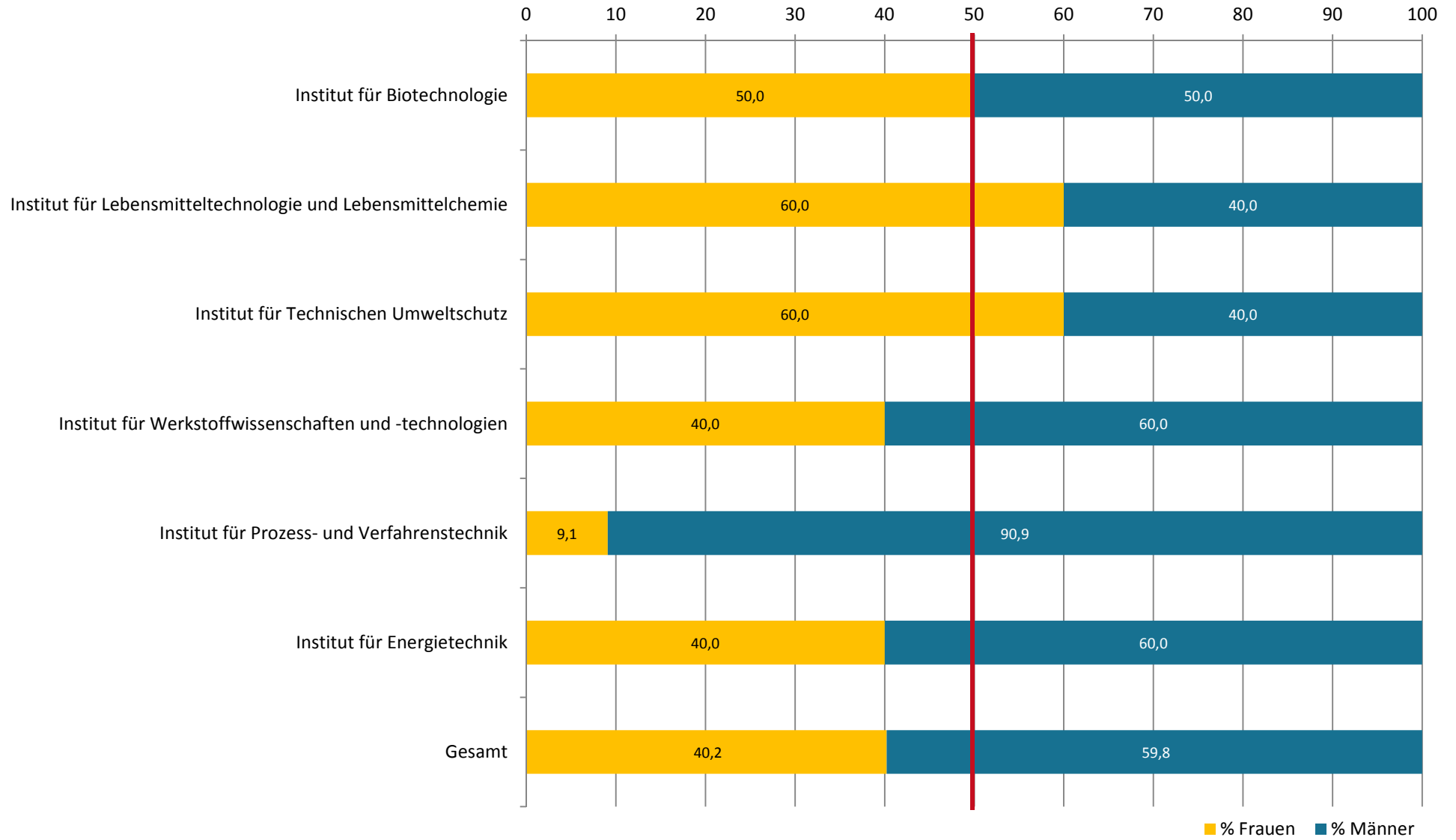
## Wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Finanzierungsart, Stichtag 01.12.2014 (Fakultät III)



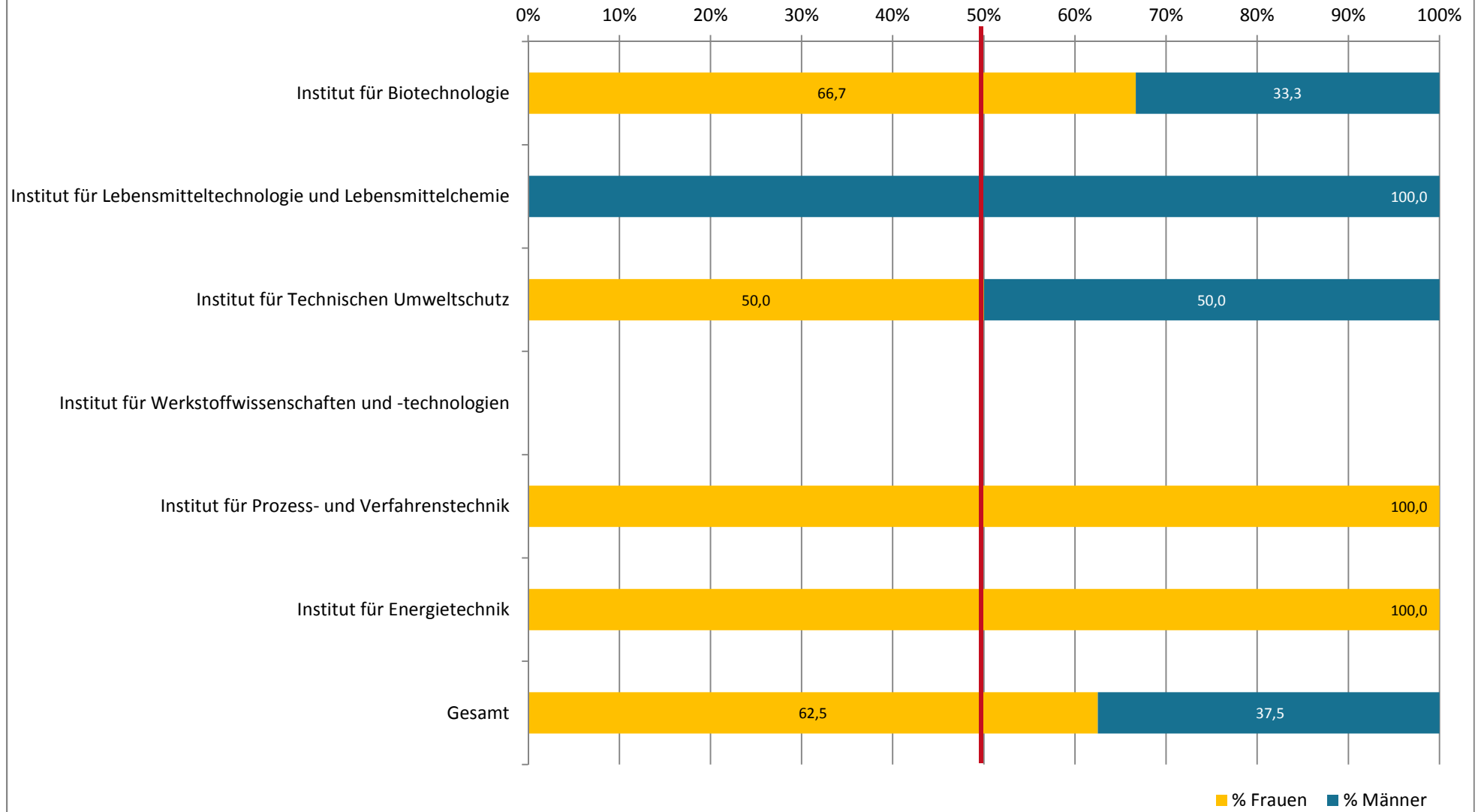
## Arbeitszeit der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Stichtag: 01.12.14 (Fakultät III)



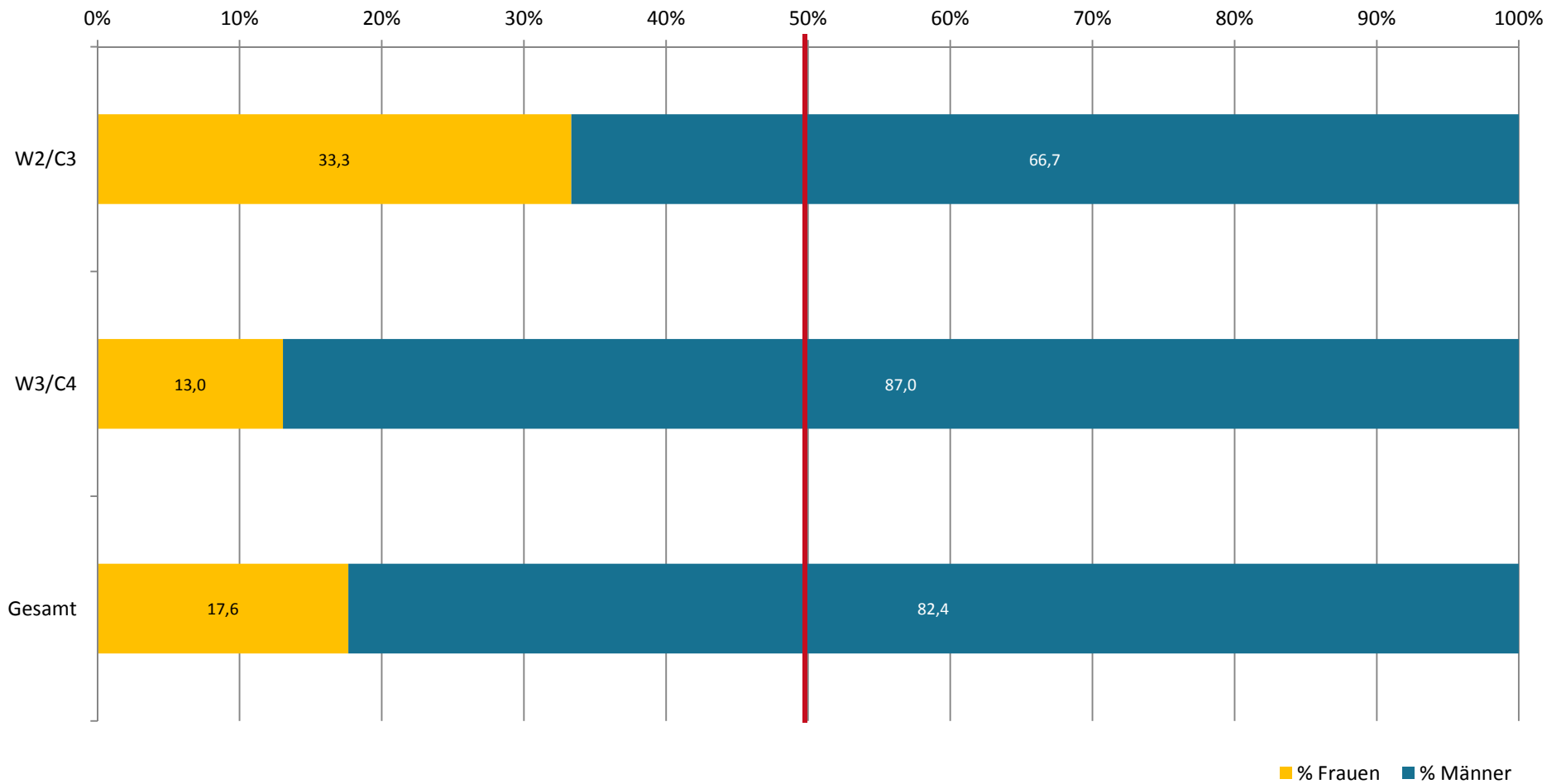
## Geschlechterverteilung bei Promotionen (2014) (Fakultät III)



## Geschlechterverteilung bei Habilitationen (2010-2014) (Fakultät III)



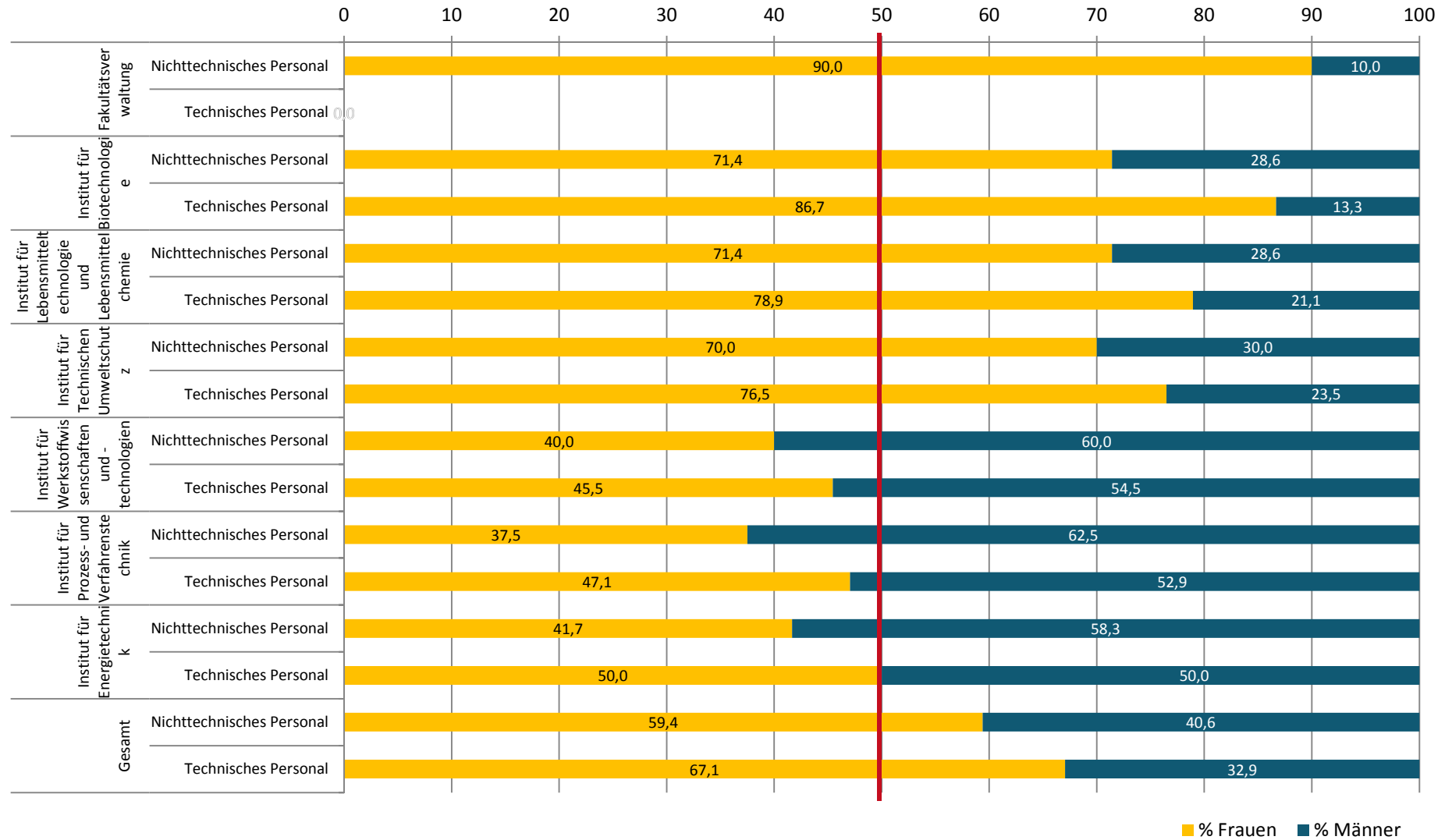
## Professor/innen nach Besoldungsgruppen, Stichtag 01.12.14 (Fakultät III)



## Geschlechterverteilung nach Art der Professur, Stichtag 01.12.14 (Fakultät III)

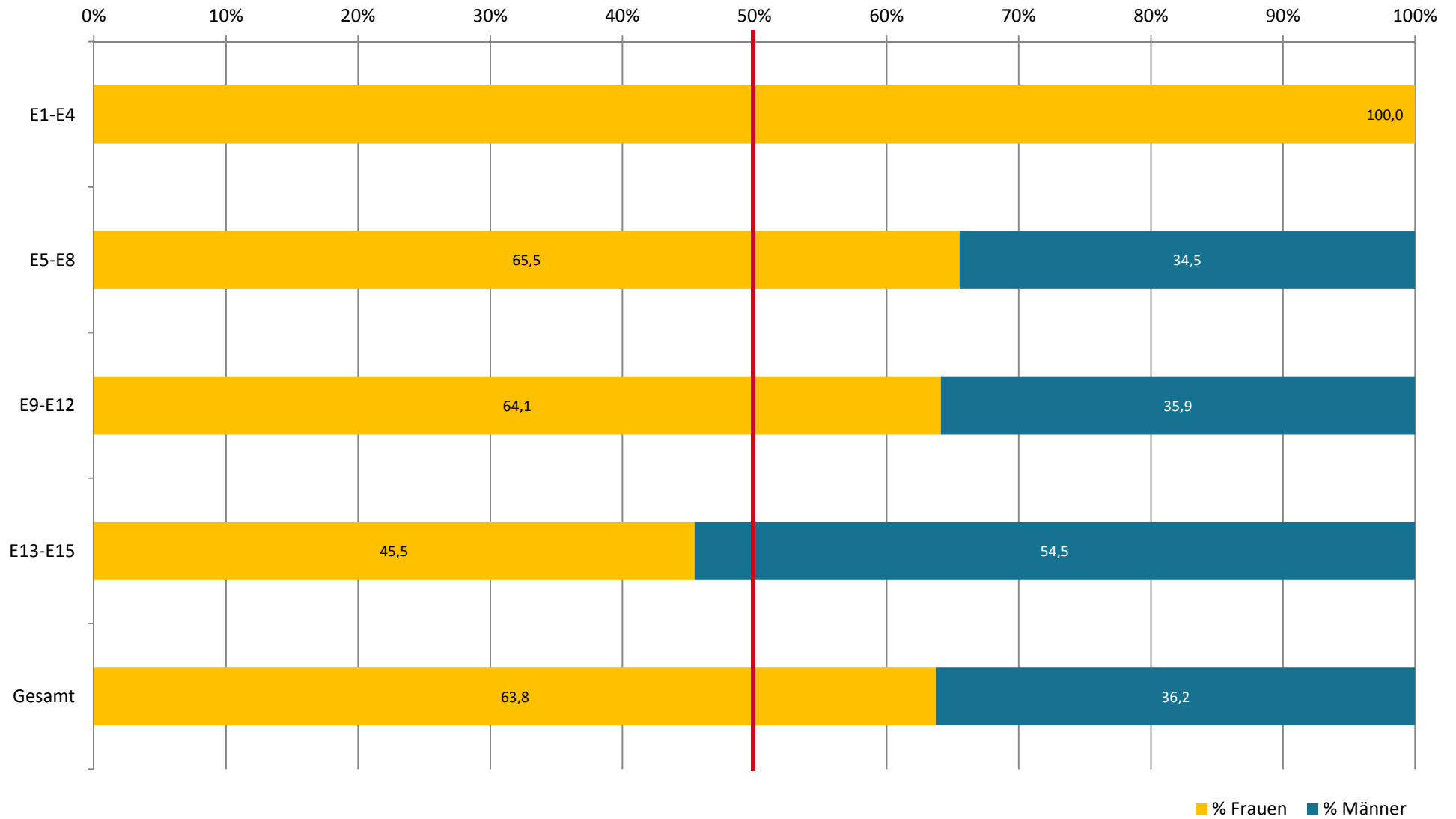


## Mitarbeitende in Technik und Verwaltung, Stichtag 01.12.14 (Fakultät III)

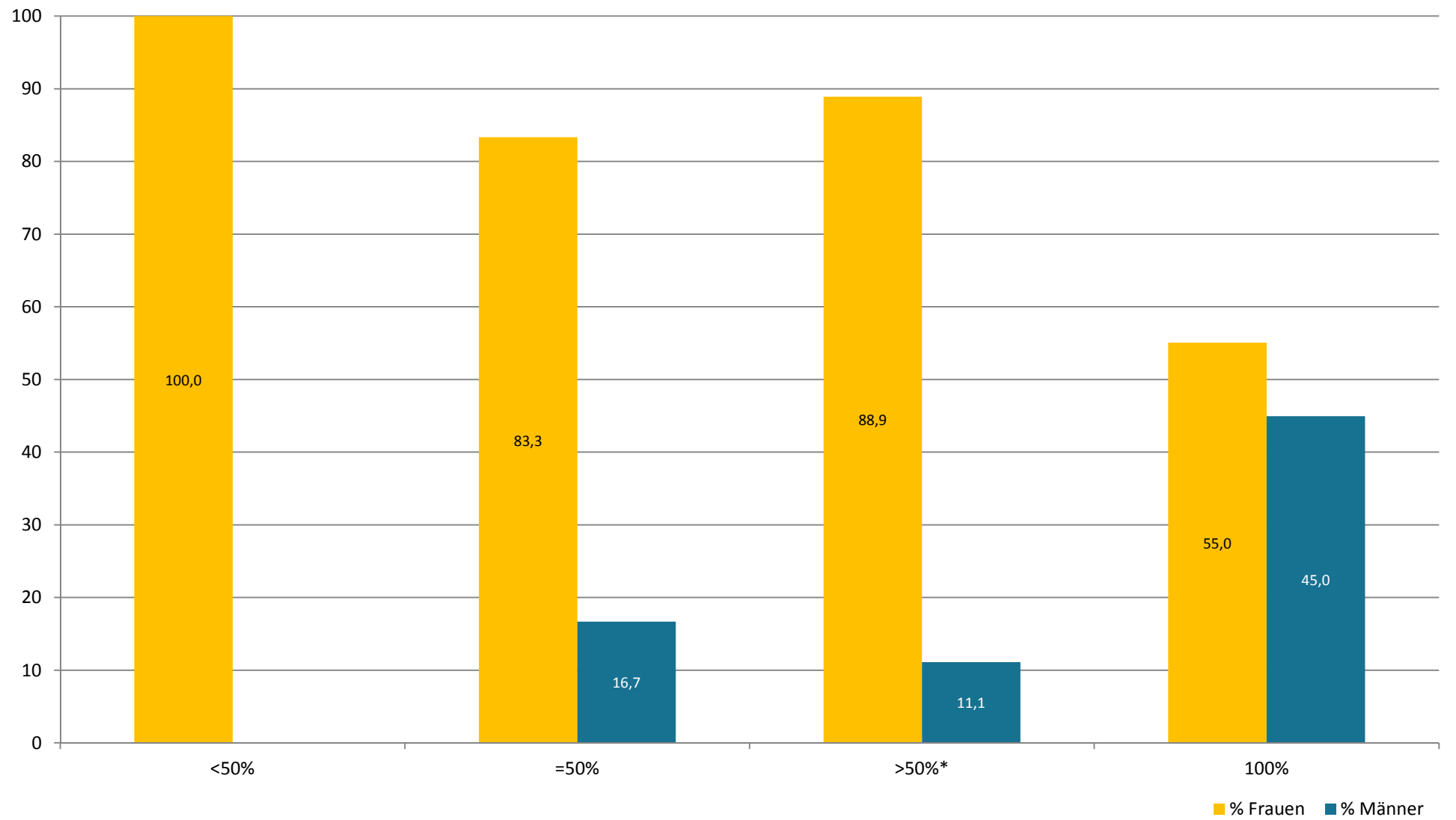




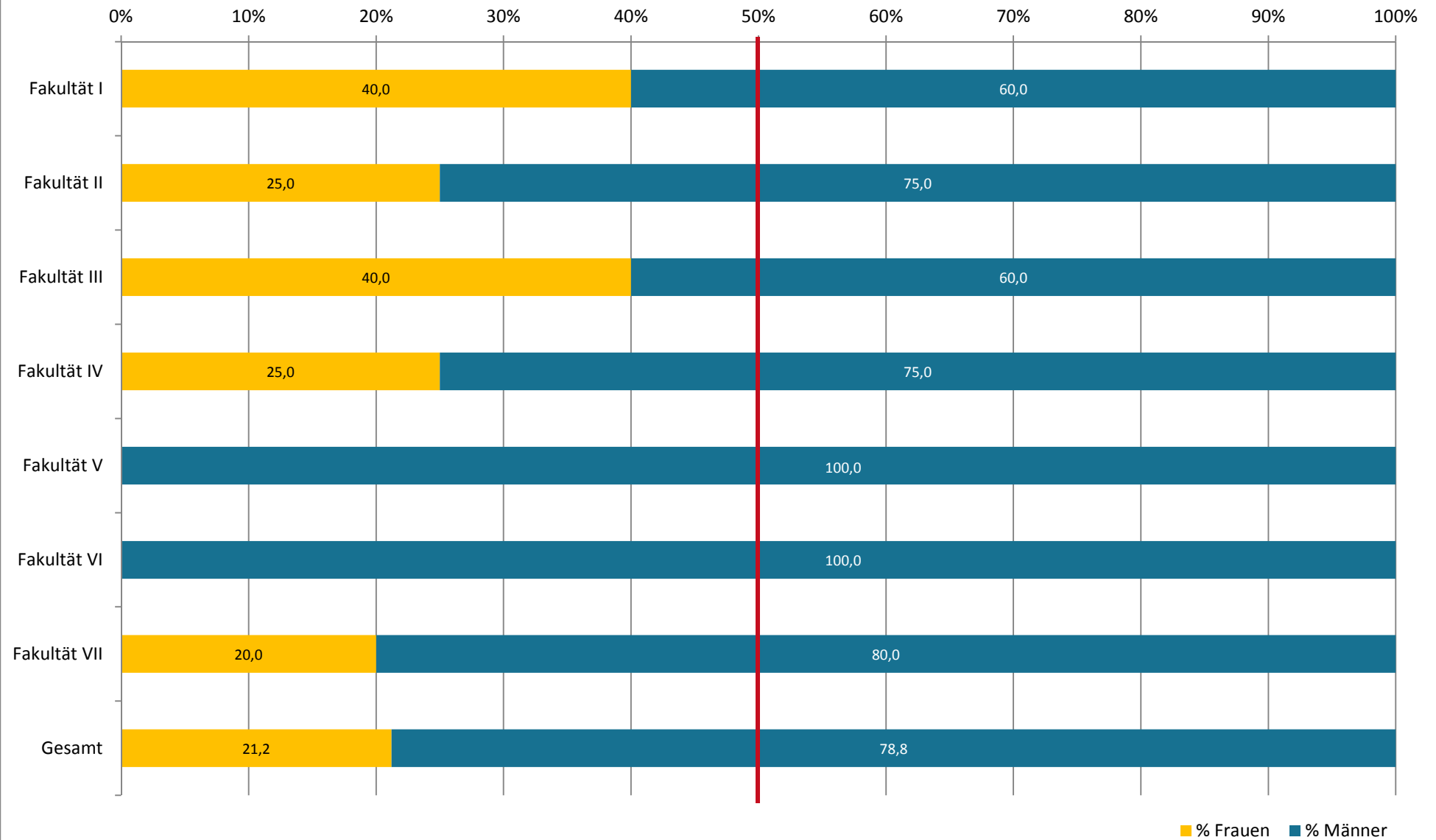
## Mitarbeitende in Technik und Verwaltung nach Vergütungsgruppen, Stichtag 01.12.14 (Fakultät III)



## Arbeitszeit der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, Stichtag: 01.12.14 (Fakultät III)



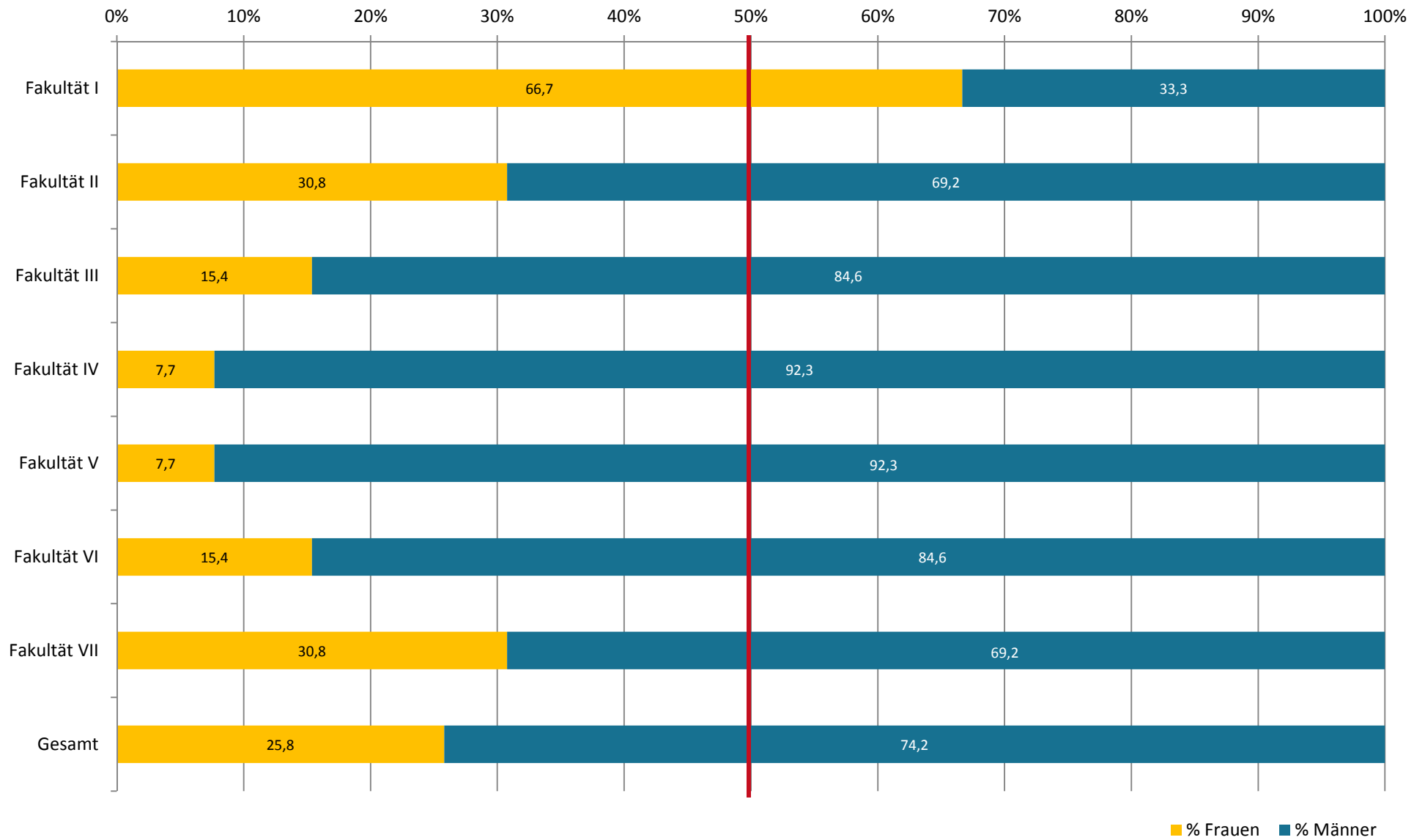
## Geschlechterverteilung auf der Leitungsebene der Fakultäten (2014)



## Geschlechterverteilung auf der Institutsleitungsebene der Fakultäten (2014)



## Geschlechterverteilung in den Fakultätsräten (2014)



## Geschlechterverteilung im Fakultätsrat der Fakultät III (2014)

