



**Frauenförderplan  
der  
Fakultät VII  
Wirtschaft und Management**

2022 - 2028

Verabschiedet im Fakultätsrat am 20.04.2022

**Beschluss FKR VII-6/3-20.04.2022**

Die Fakultät Wirtschaft und Management legt hiermit einen Frauenförderplan (FFP) für den Zeitraum von 2022 bis 2028 vor. Der FFP wurde von der dauerhaft tätigen Arbeitsgruppe Gleichstellung (AGG) im Auftrag des Fakultätsrats erarbeitet und im Fakultätsrat am 2. Februar 2022 einstimmig beschlossen.

Wesentliche Arbeitsgrundlage der AGG waren der Frauenförderplan 2016 bis 2021 sowie die Ergebnisse der fakultätsweiten und statusgruppenübergreifenden Erhebung „Status Equality – Austausch zum aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät VII“, durchgeführt von den Frauenbeauftragten der Fakultät VII im Zeitraum von Mai bis September 2021.

Als grundsätzlich offene Arbeitsgruppe setzt sich die AGG aus Vertreter\*innen aller Statusgruppen, den Frauenbeauftragten der Fakultät VII und regelmäßigen Gäst\*innen zusammen. Im Einzelnen waren an der Erarbeitung des FFP beteiligt: Die regulären Mitglieder Herr Volling (HL), Frau Rombey (AM), Frau Spallek (AM), Herr Schöner (AM), Frau Jux (MVST), Frau Özdaglar (Studierende), Frau Connearn (Studierende) Frau Wamser (Frauenbeauftragte), Frau Duchene (Stellvertretende Frauenbeauftragte) sowie die Gäst\*innen Frau Bauer (Referentin für Studium und Lehre), Frau Felgner (Frauenbeirat Fak. VII, Vorsitz), Frau Lotz (Leitung Fakultäts-Service-Center Fak. VII – FSC), Herr Weyhing (Gemeinsame Kommission Wirtschaftsingenieurwesen – GKWi).

## **Selbstverständnis**

Die Fakultät VII Wirtschaft und Management der TU Berlin steht für Vielfalt in allen Statusgruppen, in Forschung, Lehre und Verwaltung. Angehörige aller Statusgruppen sind unabhängig von Geschlecht, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung, ethnischem und sozialem Hintergrund, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung in allen formellen und informellen Bereichen der Fakultät voll integriert. Jede Form von Diskriminierung wird nicht toleriert. Vielfalt und Gleichstellung aller Geschlechter sind selbstverständliche Querschnittsthemen.

Die Fakultät versteht sich als lernende Gemeinschaft im Hinblick auf Vielfalt und Gleichstellung. Sie schafft strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards, die effektiv und nachhaltig wirken. Alle Statusgruppen übernehmen Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern. Ressourcen der Fakultät, wie Geld, Infrastruktur, Anerkennung und Förderung, stehen Personen aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gleichermaßen zur Verfügung.

Die Fakultät ist fest von den positiven Wirkungen von Vielfalt und Gleichstellung in allen Bereichen ihres Handelns überzeugt. Dies trägt zu mehr Qualität und Innovationen in Lehre und Forschung bei. Lehrende praktizieren vielfältige Lehr- und Lernformen, die unterschiedlichen individuellen Lernbedürfnissen entgegenkommen. Gute Lehre, das Engagement für gleichstellungsfördernde Maßnahmen und der Einsatz für die Gemeinschaft werden ebenso honoriert wie auch erfolgreiche Forschung.

Die Fakultät steht zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Auf die Bedürfnisse von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern und Pflegeaufgaben wird mit Blick auf Arbeitsstrukturen und -kulturen sowie Unterstützungsangebote Rücksicht genommen. Eine Balance zwischen den verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen wird von allen Fakultätsmitgliedern als wichtig erachtet und gelebt, vielfältige Beschäftigungsverhältnisse und Lebensläufe sind akzeptierter Bestandteil von Karrieren.

## **A Strukturelle Gleichstellungsstandards**

### **A1 Zuständigkeiten/Verankerung auf Leitungsebene/Kooperation mit etablierten Kompetenzträger\*innen**

Die Förderung von Vielfalt und Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe aller Geschlechter. Sie ist von allen Mitgliedern der Fakultät VII gleichermaßen zu erbringen.

Auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes, des Berliner Hochschulgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes und der Frauenförderrichtlinien der TU Berlin ist die Fakultät VII bestrebt, mit diesem FFP zur Verwirklichung der Gleichstellung aller Geschlechter und zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf beizutragen. Sie ergänzt und unterstützt damit die gleichgerichteten Aktivitäten der TU Berlin, wie zum Beispiel das Audit familiengerechte Hochschule.

Der Fakultätsrat überwacht die Umsetzung der Maßnahmen des FFP und trägt die Gesamtverantwortung für strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards an der Fakultät VII. Die operative Verantwortung für die Verabschiedung und Umsetzung des FFP (Controlling) obliegt dem\*der Dekan\*in. Sie\*er berichtet jährlich über den Fortschritt der Maßnahmen und über den Grad der Zielerreichung im Fakultätsrat.

Fakultätsrat und Dekan\*in werden unterstützt durch eine AG Gleichstellung (AGG). Diese setzt sich aus Vertreter\*innen aller Statusgruppen zusammen. In enger Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten unterstützt die AGG bei der Umsetzung des Frauenförderplans und entwickelt Vorschläge für seine Fortschreibung. Die Fachgebiete ermöglichen ihren Beschäftigten die Teilnahme an der AGG im Rahmen ihrer Dienstaufgaben.

Alle Berufungs- und Stellenbesetzungskommissionen sowie alle Personalverantwortlichen sind aufgerufen, daran mitzuwirken, dass die Ziel- und Zeitvorgaben des Frauenförderplans bis spätestens 2028 erreicht werden.

### **A2 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe: Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen, Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte**

Die Fakultät nutzt flächendeckend transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe zum Ausschluss von geschlechtsbezogenen Einseitigkeiten und Diskriminierung. Sie greift dabei auf die im Qualitätsmanagementhandbuch der TU Berlin zusammengefassten Standards zurück.

Die Fakultät möchte die Mitglieder von Gremien und Kommissionen für Gleichstellung und den möglichen Einfluss von Vorurteilen in Bewertungs- und Entscheidungsprozessen sensibilisieren. Bei der Konstituierung von Berufungskommissionen wird gezielt auf Fortbildungsveranstaltungen zum Gender Bias hingewiesen und den Kommissionsmitgliedern die Teilnahme ermöglicht.

Die Fakultät hat das Ziel, den Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrer\*innen weiter zu erhöhen (s. B 1.3 Professorinnen). Zur Erhöhung der Anzahl geeigneter Bewerberinnen nutzt sie in Berufungsverfahren in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Berufungen die Möglichkeit der aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen. Berufungskommissionen werden mit mindestens einem weiblichen Mitglied in der Statusgruppe der Professor\*innen besetzt, wobei eine geschlechterparitätische Besetzung angestrebt wird. Die Gutachten im Berufungsverfahren werden ebenfalls nach Möglichkeit geschlechterparitätisch vergeben. Als Ergänzung zum Berufungsleitfaden wird eine Regelung zur standardisierten Berücksichtigung von familienbedingten Ausfallzeiten (Betreuungszeiten, Elternzeit, Pflegezeiten) bei der Bewertung von Forschungs- und Lehrleistungen in Berufungsverfahren erarbeitet (akademisches statt biologisches Alter).

Die Fakultät entwickelt ein Konzept zum Gleichstellungscontrolling in Berufungsverfahren, dessen Ergebnisse in geeigneter Form (Webseite, Gremien) vorgestellt werden.

### **A3 Gleichstellungsorientierte Organisationskultur**

Die Fakultät entwickelt sich weiter als lernende Gemeinschaft. Sie unternimmt größte Anstrengungen, die besten Mitarbeiter\*innen für die Fakultät zu gewinnen, ihre Potenziale weiterzuentwickeln und sie zu halten.

Alle Mitarbeiter\*innen, unabhängig von Geschlecht, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung, sexueller Orientierung und Herkunft, fühlen sich an der Fakultät VII gesehen und gut aufgehoben. Aufbauend auf der Diversitätsstrategie der TU Berlin erarbeitet die Fakultät eine Sammlung von Verhaltensweisen im Hinblick auf Gleichstellung (Code of Conduct).

Der Gleichstellungsbereich auf den Web-Seiten der Fakultät wird kontinuierlich gepflegt und weiterentwickelt. Die Fakultät stellt ihre Gleichstellungserfolge im Zuge ihrer Öffentlichkeitsarbeit heraus. Erfolgreiche Professorinnen, Juniorprofessorinnen und Doktorandinnen werden als Vorbilder präsentiert. Weiterhin werden Informationen und Unterstützungsangebote für Frauen im Studium und in der wissenschaftlichen Qualifikation sowie zur Gewinnung von Frauen als Hochschullehrerinnen und zur Unterstützung der Mitglieder von Berufungskommissionen vorgehalten.

Die Fakultät bekennt sich zur Verwendung geschlechtersensibler Sprache und wendet diese in allen Bereichen gemäß dem Leitfaden zur gendergerechten Sprache der TU Berlin an.

Die Fakultät stellt sich gegen jede Form der sexualisierten Belästigung und Diskriminierung. Sie erarbeitet einen Aktionsplan zur Sichtbarmachung von und Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung. Dies beinhaltet ein niedrigschwelliges Beschwerdesystem und die Festlegung von Unterstützungs- und Eskalationsmöglichkeiten.

#### **A4 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten und Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs**

Für alle Beschäftigtengruppen wird Weiterbildung aktiv befördert, um die Potenziale der Mitarbeiter\*innen auszubauen. In jährlichen Personalentwicklungsgesprächen legen die Vorgesetzten gemeinsam mit den Beschäftigten einen Weiterbildungsplan fest. Ziel ist mindestens eine Weiterbildung pro Jahr für jede\*n Beschäftigte\*n. Für neu eingestellte studentische Mitarbeiter\*innen wird das Angebot „Train the Tutor“ standardmäßig genutzt.

Eine Promotionsbeauftragte kümmert sich um die Belange der Promovierenden in Fragestellungen der Durchführung und Betreuung von Dissertationsprojekten. Sie unterstützt in Problem- und Konfliktfällen und ergänzt damit die durch die Fakultät und zentrale Stellen der TU bereitgestellten Angebote.

Die Fakultät sieht Berufungen im Tenure-Track-Modell als festen Bestandteil ihrer Entwicklungsplanung. Durch diese Berufungen möchte sie insbesondere auch Nachwuchswissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase eine klare und verlässliche Perspektive geben.

#### **A5 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

Die Fakultät stellt für die Erfüllung der Maßnahmen des Frauenförderplans sowie für die Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten Ressourcen bereit. Dies beinhaltet eine Mindeststundenzahl für die Frauenbeauftragten von 120 h, Sachmittel in Höhe von 3.000 €/Jahr sowie die Finanzierung einer Assistenzstelle (37,5% EG 4).

Die Fakultät würdigt besondere Leistungen in der Frauen- und Diversitätsförderung von Fachgebieten durch Berücksichtigung in der internen Mittel- und Stellenverteilung. Dies beinhaltet auch die Mitarbeit von Fakultätsmitgliedern in der AG Gleichstellung und dem Frauenbeirat.

#### **A6 Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung, Lehre und Qualitätsmanagement**

Die Fakultät strebt nach optimalen Bedingungen in Forschung und Lehre. Sie ist davon überzeugt, dass Vielfalt und Gleichstellung elementare Bestandteile solcher Bedingungen sind. Dies zeigt sich auch in der personellen Zusammensetzung von Arbeitsgruppen.

Lehrende sorgen dafür, dass Frauen sich an der Fakultät gut aufgehoben fühlen, dass sie adäquat repräsentiert werden und eine Perspektive für ihr Studium und ihre weitere berufliche Entwicklung sehen.

Allen Lehrenden wird die Möglichkeit eröffnet, sich in Fragestellungen von Vielfalt und Gleichstellung fortzubilden. Auf Handreichungen, Veröffentlichungen und entsprechende Angebote werden auf der Homepage der Fakultät und in der fakultätsinternen Kommunikation hingewiesen. Außerdem erarbeitet die AGG in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten der Fakultät einen Leitfaden zur Einbindung von Vielfalt und Gleichstellung in die Lehre.

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass Geschlechterfragen Bestandteil der Lehrevaluation werden.

Studiengänge, die früh im Studium anwendungsorientierte und teilnehmendenzentrierte Lehrveranstaltungen bieten, sind besonders gut geeignet, um Gleichstellung und Vielfalt zu fördern. Projektlehre, problemorientiertes Lernen, Fallstudien u. a. sind bewährte didaktische Instrumente für einen effektiven Kompetenzerwerb, nicht nur unter Genderaspekten. Die Fakultät wird dies in ihrem Lehrangebot und insbesondere in Seminaren und Übungen berücksichtigen.

#### **B Personelle Gleichstellungsstandards: Gleichstellungspolitische Ziele / Maßnahmen / Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in den Statusgruppen<sup>1</sup>**

##### **B1 Studentinnen**

Das Ziel der Fakultät ist es, Schülerinnen für die Studiengänge der Fakultät VII und der GKWi zu begeistern. Der Anteil der Frauen unter den Studierenden soll im Mittel aller Studiengänge mindestens 45 % betragen. Während der Frauenanteil in einigen Studiengängen bereits bedeutend

---

<sup>1</sup> Als Querschnittsthema wird die in B2 auszuführende "Professionalisierung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure" innerhalb der anderen Punkte erörtert. Der separate Gliederungspunkt entfällt dadurch.

verbessert werden konnte (Nachhaltiges Management von 58 % im Jahr 2016 auf 66 % im Jahr 2021, IMES von 45 % im Jahr 2014 auf 59 % im Jahr 2020), besteht insbesondere in den Studiengängen Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftsingenieurwesen noch Handlungsbedarf. Beim Bachelorstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen zeigt sich zwar eine leichte Steigerung des Frauenanteils von 25 % im Jahr 2015 auf 30 % im Jahr 2021, jedoch liegt er deutlich unter dem Zielwert. Während im Studiengang Economics der Frauenanteil im Jahr 2015 noch bei 48 % lag, beträgt dieser im Bachelor Volkswirtschaftslehre im Jahr 2021 nur 34 %. Unter den studentischen Hilfskräften an der Fakultät VII liegt der Frauenanteil im Jahr 2021 knapp unter dem alten und neuen Zielwert von 50 %. Der Frauenanteil hat sich in dieser Gruppe vom Jahr 2017 von 41 % bis 2021 auf 45 % erhöht.

Zur Erreichung dieser Zielwerte sind folgende Maßnahmen geplant. Schülerinnen mit Interesse an einem Studium soll deutlich gemacht werden, dass sich Ihnen durch die Studiengänge der Fakultät vielfältige Chancen bieten. Sie sollen motiviert werden, diese zu nutzen. Zur Akquirierung von Schülerinnen sollen Maßnahmen entwickelt werden, die die Fachgebiete mit einbeziehen.

Es wird eine AG aus allen Statusgruppen eingerichtet, die einen Aktionsplan zur Akquirierung von Schülerinnen ausarbeitet und die Umsetzung veranlasst. Im ersten Schritt erfolgen eine Bestandsaufnahme und Analyse bereits existierender Maßnahmen zur Akquirierung von Schülerinnen. Darauf aufbauend sollen Modifikationen der bestehenden Maßnahmen oder neue Maßnahmen entwickelt werden, die in einem Aktionsplan festgehalten werden. Der erste Entwurf des Aktionsplans wird der AG Gleichstellung bis September 2022 vorgestellt. Nach der Verabschiedung durch den FKR setzt sich die AG für die Umsetzung des Aktionsplans ein und überwacht den Fortschritt der Maßnahmen. Die Maßnahmen sollen zum SoSe 2023 wirksam werden. Die bisherigen Aktivitäten der TU Berlin (Techno-Club, Schülerinnenlabore, Girls' Day) sollen mehr auf die Fakultät zugeschnitten und durch die Fachgebiete mitgestaltet werden. Die AG Gleichstellung und die Frauenbeauftragten behalten einen beratenden Charakter.

Im Rahmen der von der TU Berlin regelmäßig durchgeführten Informationstage für Schüler\*innen wird das Fachschaftsteam oder die AG Wilng in Kooperation mit den Frauenbeauftragten einen Informationsstand anbieten, um vor allem den Schülerinnen die Berufsperspektiven der Studiengänge der Fakultät VII und der GKWi aufzuzeigen.

Zur gezielten Unterstützung von Studentinnen in der Studieneingangsphase wird der Bedarf für ein Mentoringprogramm ermittelt und ein Umsetzungskonzept erarbeitet. Wesentliche Ziele eines solchen Mentorings sind die Vermeidung von Studienabbrüchen, die Verkürzung von Studienzeiten, die Erhöhung der Studierendenzufriedenheit und die allgemeine Vernetzung. Es soll ein sicherer Raum geschaffen werden, um Fragen und Sorgen gemeinsam zu besprechen, Anschluss zu finden und die Besonderheiten der TU kennenzulernen. Im Fokus stehen Studentinnen im ersten Semester aller Bachelorstudiengänge der Fakultät VII und der GKWi. Die Mentor\*innen sind Studierende aus den höheren Semestern. Das Umsetzungskonzept soll zum Beginn des WiSe 22/23 vorliegen.

Um dafür zu sorgen, dass Frauen sich an der Fakultät gut aufgehoben fühlen, sie adäquat in der Lehre repräsentiert werden und sie eine Perspektive für ihr Studium und ihre weitere berufliche Entwicklung sehen, wird ein Gleichstellungsleitfaden für die Lehre erstellt werden. Dieser soll Lehrende mit Empfehlungen und Best-Practice-Beispielen versorgen. Mögliche Handlungsempfehlungen könnten z. B. die bevorzugte Einladung von Gastreferentinnen bei Planung von externen Vorträgen sein.

Es werden regelmäßig stattfindende Informationsveranstaltungen in Form von Kaminabenden von Professorinnen für Doktorandinnen und Studentinnen organisiert. Dabei sollen Studentinnen, als potenzielle zukünftige Doktorandinnen, die Vertreterinnen der höherer Statusgruppen als weibliche Vorbilder kennenlernen und die Möglichkeit erhalten Fragen zu deren wissenschaftlichen Karrieren und Themen wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen zu können.

Das von den Frauenbeauftragten der Fakultät VII entwickelte Konzept der Women's Career Week wird fortgesetzt. In diesem Rahmen haben Studentinnen im jährlichen Turnus Zugang zu einem umfassende Beratungsportfolio zum Thema Berufseinstieg und erhalten Eindrücke aus der Praxis über die derzeitige Arbeits(markt)situation aus der Perspektive weiblicher Fach- und Führungskräfte.

## **B2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen**

Der Frauenanteil bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitern\*innen (WiMi) an der Fakultät VII lag im Jahr 2020 mit insgesamt 44,5 % oberhalb der letzten Feststellung in 2014 (38,2 %). Der von der

Fakultät im Frauenförderplan (FFP) 2015 festgelegte Zielwert von 45 % wurde damit knapp nicht erreicht.

Die Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Instituten gestaltete sich im Jahr 2020 wie folgt: Das ITM ist (mit der höchsten Anzahl an WiMi-Stellen) hinsichtlich der Gleichstellung ein Paradebeispiel. Hier sind 51,2 % der Stellen von weiblichen WiMi besetzt. Damit liegt das ITM über dem fakultätsweiten Zielwert hinsichtlich des Frauenanteils. Das IBWL hat mit 46,7 % zwar einen geringen Anteil weiblicher WiMi, überschreitet damit aber ebenfalls die bisherige Zielmarke. Das IVWR hat einen weit geringeren Frauenanteil (2020: 29,3 % bei 41 Stellen) und liegt somit deutlich unter dem bisherigen Ziel der Fakultät.

Ziel des FFP 2015 war es hinsichtlich der Promotionsabschlüsse einen Frauenanteil von mind. 40 % zu erreichen. Diese Maßgabe wurde in den Jahren 2017-19 erfüllt: Der Anteil an Frauen, die ihre Promotion abschlossen, lag im Jahr 2017 bei 41,0 % und stieg bis 2018 (57,7 %) stark an. In den Folgejahren ging der Frauenanteil jedoch wieder zurück. Dieser lag im Jahr 2019 noch bei 45,7 % und damit oberhalb des Zielwertes, verpasste diesen Wert im Jahr 2020 mit 34,5 % aber recht deutlich. Ein Grund für die großen Schwankungen liegt in der kleinen Größe der Bezugsgruppe. So fehlten zur Erreichung des Zielwerts in 2020 lediglich zwei Promotionen von Frauen. Die jüngste Entwicklung könnte aber auch auf die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie zurückzuführen sein. Die weitere Entwicklung soll aufmerksam beobachtet werden.

Zentrales Ziel des FFP 2022 ist es den Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen weiter zu erhöhen. Hierbei wird angestrebt bis 2028 einen Anteil von 50 % weiblichen WiMi (Planstellen und Drittmittelstellen) an der Fakultät VII zu erreichen.

Um weibliche WiMi zu fördern, werben die Fachgebiete und Einrichtungen qualifizierte Frauen frühzeitig und gezielt als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Lehraufgaben und als Mitarbeiterinnen in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten an. Für Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit werden Vertretungsregelungen erarbeitet. Bei Drittmittelprojekten sollen Mittel hierfür beantragt werden.

Ebenso werden Frauen aktiv angesprochen zu promovieren und in der Promotionsphase betreut und gefördert. Von Seiten der Fakultät werden Möglichkeiten zum Promotionsabschluss nach Mutterschutz und Elternzeit entwickelt. Ziel des FFP 2022 ist es, den Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen auf 50 % zu erhöhen.

Frauen werden innerhalb der wissenschaftlichen Qualifikationsphase gefördert, für eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn motiviert und hinsichtlich der Erreichung ihrer Abschlüsse unterstützt. Der FFP 2022 sieht hierfür bestimmte Maßnahmen vor, z.B. Kaminabende von Professorinnen für (potenzielle) Doktorandinnen. Darüber hinaus hat die Promotionsbeauftragte zu diesem Zwecke ein Informations-, Beratungs- und Austauschangebot geschaffen, das sich an Interessierte aller Geschlechter richtet.

Weibliche WiMi und Doktorandinnen werden außerdem über die spezifischen Beratungs- und Informationsangebote des Nachwuchsbüros TU-DOC und der zentralen Frauenbeauftragten der TU Berlin informiert. Der Fokus liegt auf der wissenschaftlichen Weiterqualifikation, überfachlicher Fort- und Weiterbildung, Promotionsabschlussstipendien, Auslandsaufenthalten (für Forschung und Lehre) und weiteren Fördermöglichkeiten. Die Fakultät organisiert und unterstützt Netzwerktreffen und Informationsveranstaltungen, und sie stellt Plätze im Doktorandinnen-Programm „promotion“ zur Verfügung.

### **B3 Professorinnen**

Im Hinblick auf die Hochschullehrerinnen zeigt sich ein gemischtes Bild. Der Frauenanteil unter den Strukturprofessor\*innen ist nach wie vor gering. Zwar konnte eine Strukturprofessur im Jahr 2021 mit einer Frau besetzt werden, insgesamt werden damit aber aktuell immer noch lediglich 17,6% der Stellen von Frauen gehalten (3 von 17). Hinzu kommt eine weiblich besetzte S-Professur (gemeinsame Berufung) sowie eine in 2018 an eine Frau verliehene Honorarprofessur. Die Weggänge von zwei Professorinnen in den Jahren 2016 (W3) und 2018 (W1 Tenure Track auf W3) konnten im intensiven Wettbewerbsumfeld leider nicht verhindert werden.

Deutlich ausgewogener ist die Situation im Bereich der Juniorprofessuren (W1). In den letzten fünf Jahre ist es der Fakultät gelungen, insgesamt acht Juniorprofessuren neu einzurichten. 60 % dieser Professuren werden von Frauen gehalten (2020).

Insgesamt kann die Fakultät in der Statusgruppe der Professorinnen somit einen Fortschritt verzeichnen. Dennoch ist eine weitere Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Strukturprofessuren anzustreben, um Unterrepräsentanz abzubauen. Dies ist auch notwendiger Bestandteil für den angestrebten Kulturwandel in Forschung und Lehre.

Da eine paritätische Verteilung der Gesamtzahl an Professuren vor dem Hintergrund der zukünftig freiwerdenden Strukturprofessuren nicht möglich ist, wird als realisierbare Zielzahl ein Anteil von mindestens 33 % festgelegt. Dies entspricht einer Berufung von drei weiteren Frauen.

Durch die geschaffenen Strukturen und Prozesse sieht sich die Fakultät grundsätzlich gut aufgestellt, um dieses Ziel zu erreichen. Ergänzend sollen zwei Maßnahmen durchgeführt werden. Zum einen soll ein Standard zur Berücksichtigung von familienbedingten Ausfallzeiten (z. B. Betreuungszeiten, Elternzeit, Pflegezeiten) bei der Bewertung von Forschungs- und Lehrleistungen in Berufungsverfahren erarbeitet werden, um so die Gleichstellung von Menschen mit Pflegeverantwortung sicherzustellen. Da diese Aufgaben aktuell noch häufig von Frauen erbracht werden, kommt die Maßnahme auch der Frauenförderung zugute. Zum anderen soll ein Gleichstellungscontrolling eingerichtet werden, um ein besseres Verständnis für den Effekt der „Leaky-Pipeline“ in Berufungsverfahren zu bekommen und diesem bei Bedarf entgegenzuwirken (s. auch A2).

Weiterhin wird sich die Fakultät weiter darin engagieren, Frauen für gemeinsame Berufungen, Stiftungs-, Gast-, Honorar- und außerplanmäßige Professuren zu gewinnen. Die Vertretung von zeitweise unbesetzten Professuren erfolgt vorrangig durch Frauen.

#### **B4 Frauen in Technik und Verwaltung**

Insgesamt lag der Anteil von Frauen im Bereich Technik und Verwaltung in 2020 beim nichttechnischen Personal bei 84 % bzw. beim technischen Personal bei 0 % (insgesamt: 77 %). Dabei besetzten sie überwiegend die Positionen als Angestellte im mittleren Dienst. Von den Stellen in den höchsten Entgeltgruppen sind 50 % mit Frauen besetzt, darunter die Fakultätsverwaltungsleitung.

Zentrale Ziele sind der Abbau von Unterrepräsentation von Frauen bei den technischen Mitarbeiter\*innen sowie die Unterstützung von Frauen beim Aufstieg in die höheren Entgeltgruppen im Gesamtkontext der TU, da die Verwaltungsstellen in höheren Entgeltgruppen vor allem in der ZUV verortet sind.

Zur Unterstützung von Mitarbeiter\*innen im Hinblick auf Um- und Aufstiegsmöglichkeiten werden die Vorgesetzten angehalten, jährliche Personalentwicklungsgespräche zu führen.

Die Fakultät verbessert kontinuierlich die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung. Bei Neueinstellungen bzw. Umsetzungen arbeitet der\*die Vorgesetzte darauf hin, durch zeitgemäße Beschreibungen des Aufgabenkreises (BAK) die vorteilhaftere Eingruppierung zu erreichen.

Die Fakultät unterstützt die Vernetzung der Mitarbeiter\*innen in Technik, Service und Verwaltung durch Organisation informeller Austauschrunden. Darüber hinaus organisiert das FSC interne Informationsveranstaltungen der zentralen Verwaltung, in denen geänderte Rechtsgrundlage, Verwaltungsabläufe und Formulare vorgestellt und spezifische Fragen beantwortet werden.

Die Fakultät setzt eine an der Fakultät geplante Springerstelle für Fachgebietsverwaltungen ein (0,5 TV-L E7), um in den Fachgebieten nach Bedarf und zeitlich begrenzt Standardaufgaben zu übernehmen. Dadurch sollen die individuelle Mobilität und Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Verwaltungsmitarbeiter\*innen erhöht werden und Arbeitsspitzen bzw. Überlastungen durch Vertretungsregelungen vermieden werden.

Berlin, den 12.04.2022

Prof. Dr. Axel Werwatz  
(Dekan)

**2. Zielzahlentabelle**

	<b>Ist 2020</b>	<b>Ziel 2024</b>	<b>Ziel 2026</b>	<b>Ziel 2028</b>
Studentinnen	33%	37%	41%	45%
Studentische Hilfskräfte	45%	47%	49%	50%
Wiss. Mitarbeiterinnen	45%	47%	49%	50%
Promovendinnen	35%	40%	45%	50%
W3-/C4-Strukturprofessorinnen	12,5%	19%	26%	33%



### 3. Maßnahmentabelle

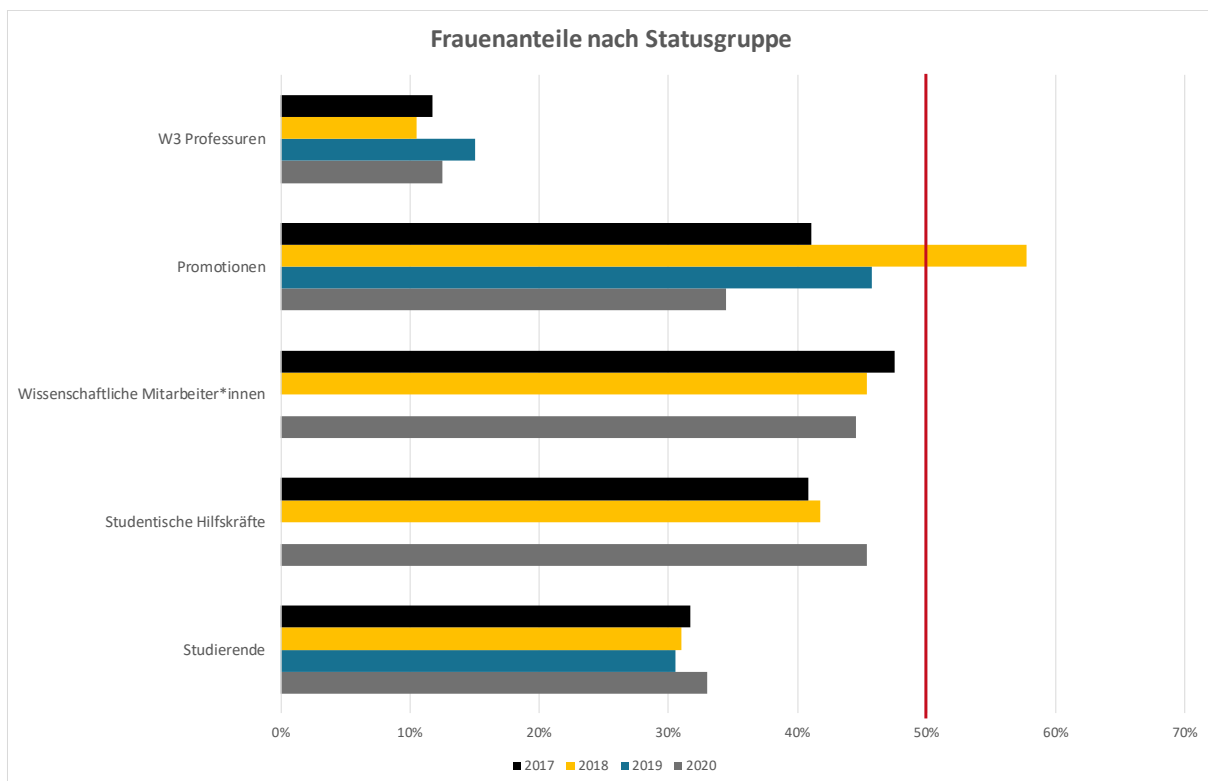
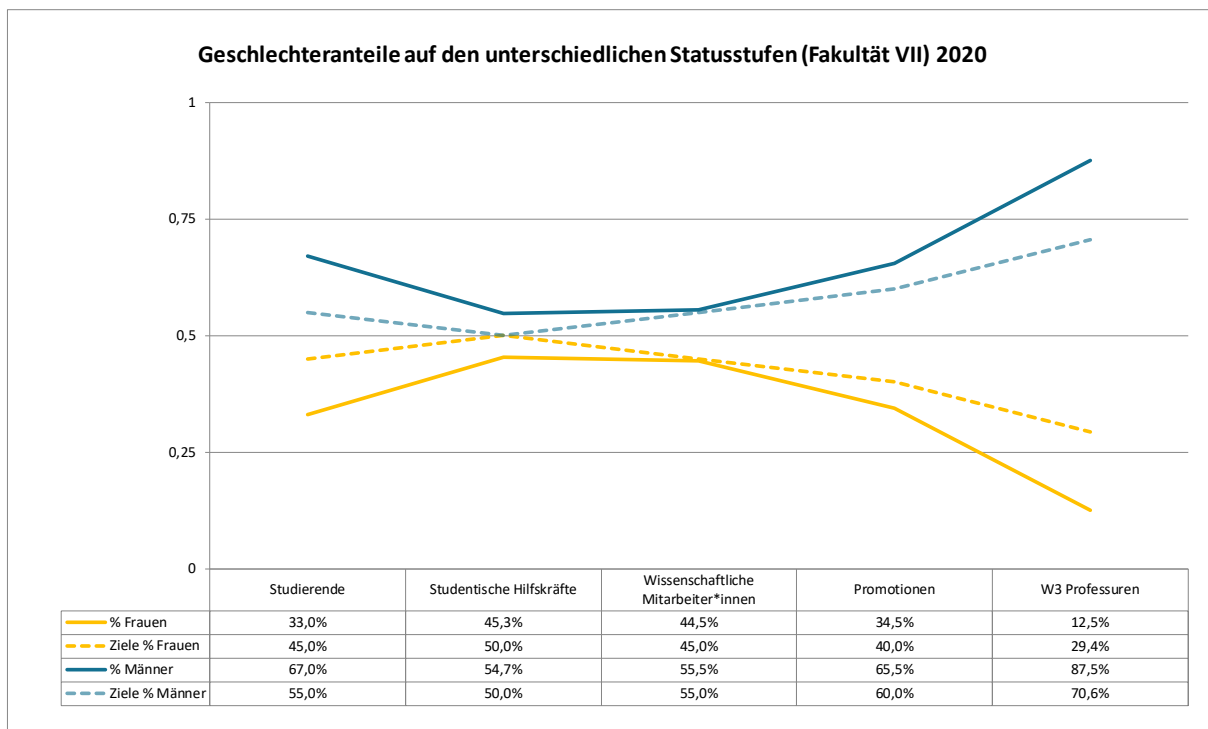
Laufende Nummer	Strategisches	Operatives Ziel	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Zielgruppe(n)	Verantwortung (federführend)	Umsetzung durch...	Termin(e) der Umsetzung	Kosten/Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
<b>Frauen* vor dem Studium (vor BSc, vor MSc)</b>										
1	Abbau von Unterrepräsentanz	Anteil der Frauen im 1. FS in allen Studiengängen auf 50 % erhöhen	Entwicklung und Umsetzung eines Aktionsplans um mehr Frauen ins Studium zu holen	Es wird eine studiengangübergreifende AG eingerichtet, die sich regelmäßig trifft und Maßnahmen der Ansprache von potentiellen Studentinnen erarbeitet.	potentielle Studienanfängerinnen, z. B. Schülerinnen, Auszubildende, Quereinsteigerinnen	GKWi / Referat Studium und Lehre	Einzurichtende AG (Studierende, aM, HL, Gäste, Studiengangsleiter*innen bzw. deren Vertreter*innen, Frauenbeauftragte)	Beginn der Arbeit ab April 2022 Erster Entwurf des Aktionsplans im September 2022 Implementierung erster Maßnahmen zum SoSe 2023	Konzeptarbeit der AG ohne zusätzliche Kosten  Abhängig vom Konzept: Bereitstellung zusätzlicher personeller und finanzieller Ressourcen durch Fakultät	geplant
<b>Frauen* im Studium</b>										
2	Abbau von Unterrepräsentanz	Reduktion der Abbruchquote von Studentinnen; Verkürzung der Studienzzeit von Studentinnen Erhöhung der Studierendenzufriedenheit Vernetzung	7for7-Mentoring	Einführung eines Mentoring-Programms für Studentinnen im 1. FS aller Bachelorstudiengänge der Fakultät VII. Die Mentor*innen sind Studierende aus den höheren Semestern. So soll ein sicherer Raum geschaffen werden, um Fragen und Sorgen gemeinsam zu besprechen, Anschluss zu finden und die Besonderheiten der TU kennenzulernen.	Studentinnen an der Fakultät VII	GKWi / Referat Studium und Lehre	Studierende der Fakultät VII	Machbarkeitsstudie aufbauend auf Erfahrungen anderer Fakultäten bis SoSe 22 Mögliche Umsetzung bis WiSe 22/23	1,5 k€	geplant
3	Geschlechtergerechten Kultur- und Organisationswandel	Lehrende sorgen dafür, dass Frauen sich an der Fakultät gut aufgehoben fühlen, dass sie adäquat repräsentiert werden und sie eine Perspektive für ihr Studium und ihre weitere berufliche Entwicklung sehen	Leitfaden zur Einbindung des Themas "Gender & Diversity" in die Lehre	Erstellung eines Leitfadens, der Lehrende sensibilisieren und mit Tipps und Best-Practice-Beispielen versorgen soll.	Hochschullehrende	Nebenberufliche Frauenbeauftragte der Fakultät VII (NFA)	NFA, AGG	Ab Beginn des FFP 2022		geplant

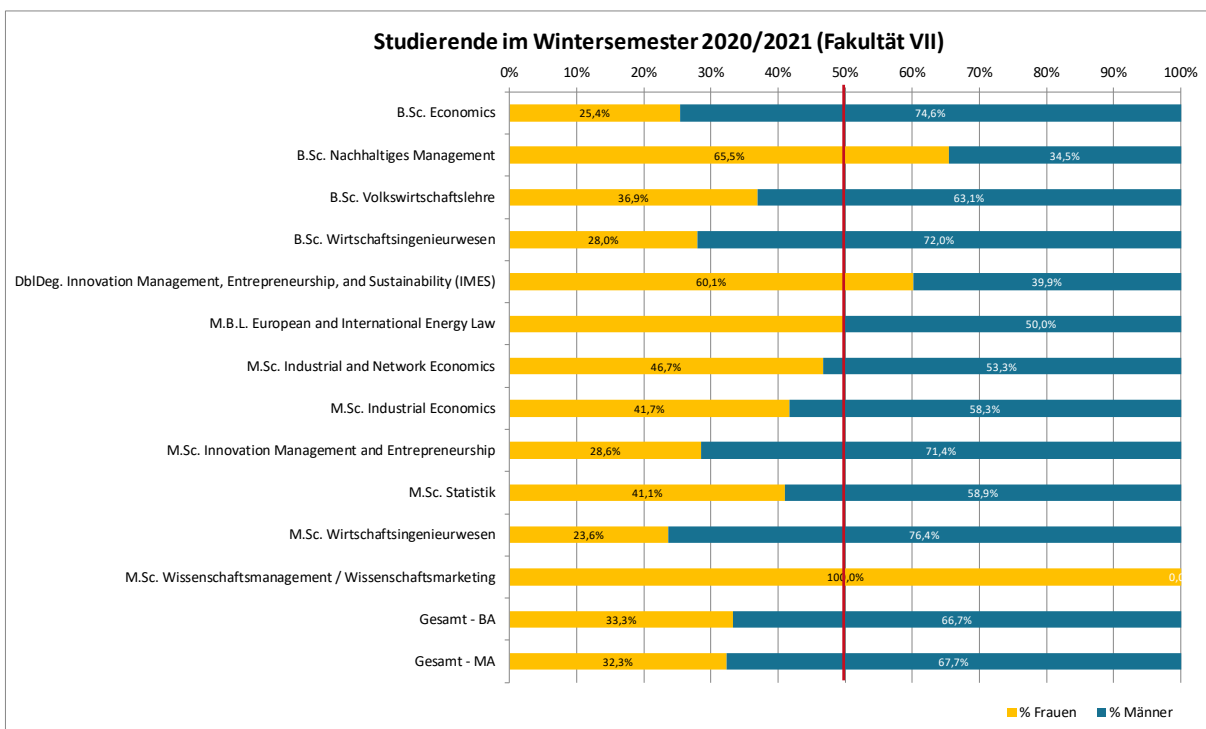
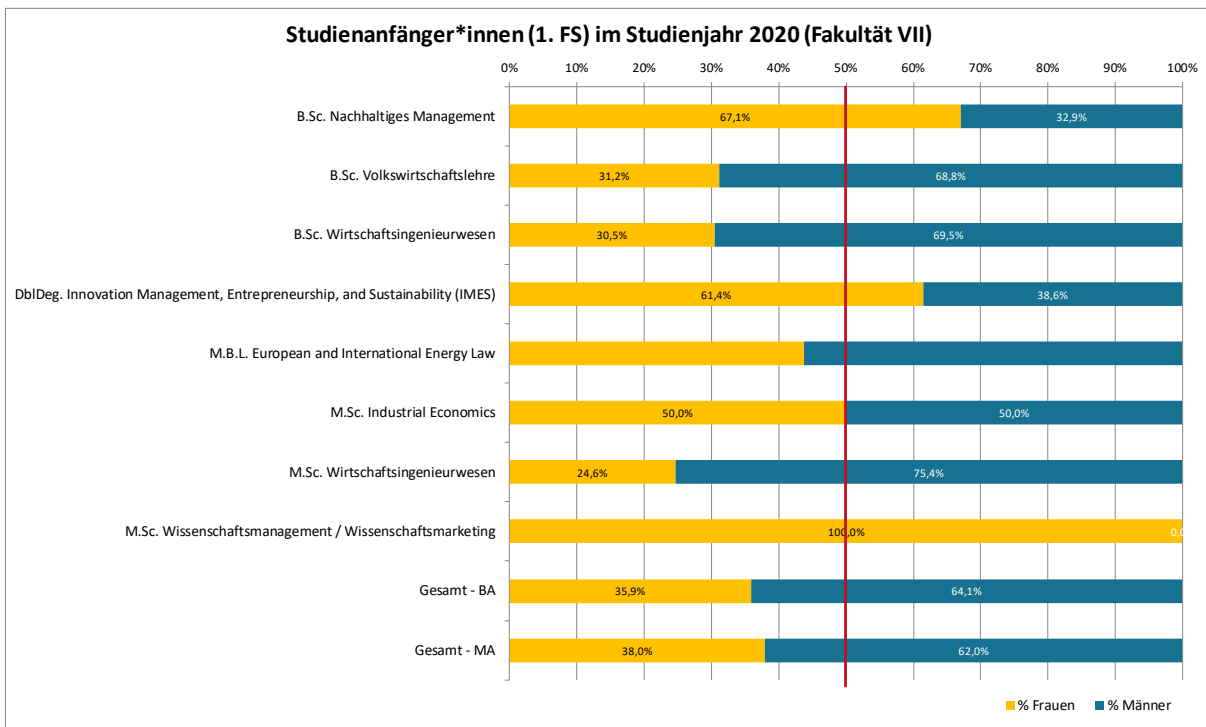
Frauen* in der wissenschaftlichen Qualifikation										
4	Geschlechtergerechten Kultur- und Organisationswandel	Schaffung von regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen, Vortragende sind (Junior-)Professorinnen	Kaminabende von (Junior-) Professorinnen für (potenzielle) Doktorandinnen und Studentinnen	Informationsveranstaltungen, in denen Vertreterinnen höherer Statusgruppen / Hierarchieebenen als weibliche Vorbilder (potenziellen) Doktorandinnen von ihrer wissenschaftlichen Karriere berichten und Fragen dazu gestellt werden können	Doktorandinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Promotionsabsicht, Studentinnen	NFA	NFA, (Junior-)Professorinnen der Fak.VII, Frauenbeirat, Fachschaftsteam, AGG, ggf. auch in Kooperation mit Studierendenwerk	Ab 2. Quartal 2022: regelmäßig, d.h. 1x monatlich - alle 2 Monate	1.500 €	geplant
5	Abbau von Unterrepräsentanz	Vernetzung der Doktorandinnen verbessern, dadurch Abbruchquoten und Promotionsdauer durch Peer-Coaching verringern	FEN7 - Female Network for doctoral students of Fak. VII	Netzwerktreffen, bei denen Doktorandinnen der Fakultät zusammenkommen und sich zur Promotion und Forschungsthemen vernetzen können. Dadurch wird die Möglichkeit des Peer-Coachings und der gegenseitigen Hilfestellung ermöglicht.	Doktorandinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Promotionsabsicht	Forschungsdekan*in	NFA, Frauenbeirat, Doktorandinnen; ggf. auch in Kooperation mit Studierendenwerk	Pro Jahr ein erstes organisiertes Treffen, danach Selbstorganisation		geplant
6	Abbau von Unterrepräsentanz	Reduktion von Abbruchquoten, Reduktion der Promotionsdauer, Förderung der Qualität der wissenschaftlichen Arbeit	Frauenförderung im Rahmen der strukturierten Promotionsprogramme (hier: BIEM)	Die Fakultät nutzt ihre strukturierten Promotionsprogramme um Frauenförderung zu institutionalisieren: unter dem Dach der BIEM sollen Performance-/Peer-Gruppen eingerichtet werden und zudem frauenspezifische Angebote im Kurskatalog berücksichtigt und beworben werden	Doktorandinnen (mit Betreuungsvereinbarung), insb. Promotionsstudentinnen	BIEM Programmkoordination	BIEM Programmkoordination	2022: Beantragung von Mitteln zur Einrichtung und Koordination von Performance-Gruppen  ab 2022: Durchsicht und Erweiterung Modulkatalog; aktive Ansprache und Bewerbung der Modulangebote	Ko-Finanzierung beantragt; abhängig  Abhängig vom Erfolg: Bereitstellung zusätzlicher personeller und finanzieller Ressourcen durch Fakultät	geplant
Frauen* in Verwaltung und Technik										
7	Abbau von Unterrepräsentanz	Frauen in höhere Gehaltsgruppen bringen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen	Jährliche Personalentwicklungsgespräche mit Vorgesetzten	Information von Vorgesetzten über die Durchführung von Jahresgesprächen (u.a. auch mit dem Ziel der Unterstützung bei Um- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie bei Fort- und Weiterbildung)	Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik (Sonstige Mitarbeiter*innen)	Dekan*in	Vorgesetzte	Ab 2022, laufend		geplant

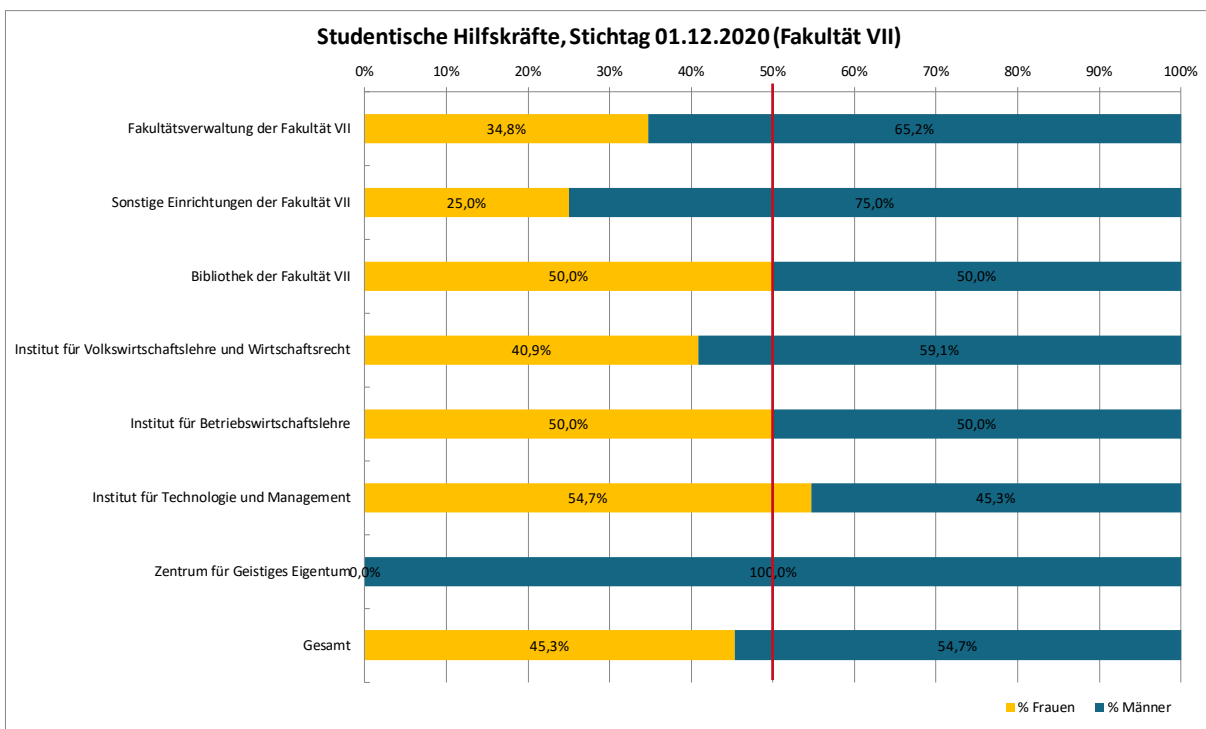
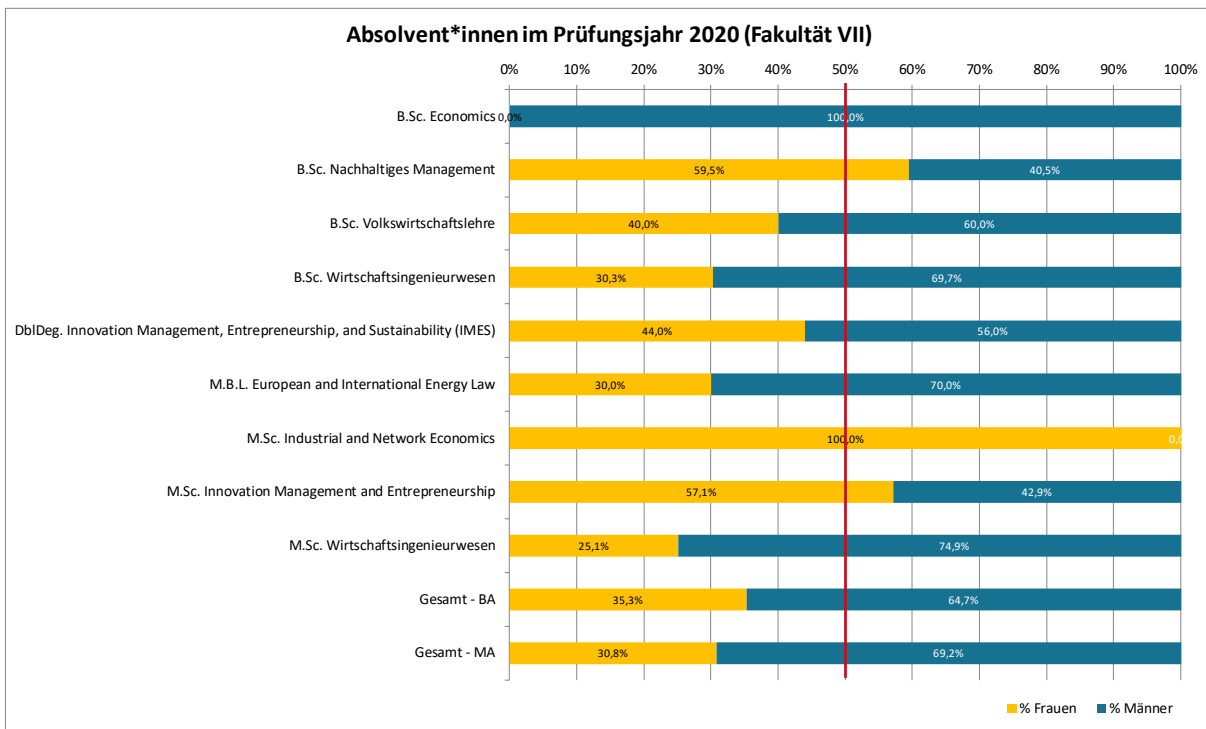
8	Abbau von Unterrepräsentanz	Weiterbildung ermöglichen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen	Einsatz einer Springerstelle für Fachgebietsverwaltung zur Erhöhung von Mobilität und Weiterbildung	Es wird eine Springerstelle genutzt, um Vakanz in Fachgebietsverwaltungen zu überbrücken; dadurch sollen einerseits die individuelle Mobilität und Weiterentwicklungsmöglichkeiten erhöht werden, andererseits sollen Arbeitsspitzen bzw. Überlastungen anderer Fachgebietsverwaltungen durch Vertretungsregelungen vermieden werden	Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik (Sonstige Mitarbeiter*innen)	Dekan*in	FSC	Ab 2022		geplant
<b>Professorinnen*</b>										
9	Abbau von Unterrepräsentanz	Erhöhung des Anteiles von Professorinnen	Standards zur Berücksichtigung von familienbedingten Ausfallzeiten in Berufungsverfahren	Als Ergänzung zum Berufungsleitfaden wird eine Regelung zur standardisierten Berücksichtigung von familienbedingten Ausfallzeiten (Betreuungszeiten, Elternzeit, Pflegezeiten) bei der Bewertung von Forschungs- und Lehrleistungen in Berufungsverfahren erarbeitet (akademisches statt biologisches Alter)	Professorinnen	Dekan*in	FSC	Ausarbeitung in 2022, Verabschiedung in 2023		geplant
10	Abbau von Unterrepräsentanz	Sicherstellung der Funktion der bestehenden Frauenförderungsmaßnahmen	Monitoring der Leaky-Pipeline in Berufungsverfahren	Es wird ein Instrument zur quantitativen Auswertung des Frauenanteils auf den verschiedenen Stufen der durchgeführten Berufungsverfahren geschaffen	Professorinnen	Dekan*in	FSC	Ausarbeitung in 2022, Verabschiedung in 2022		geplant

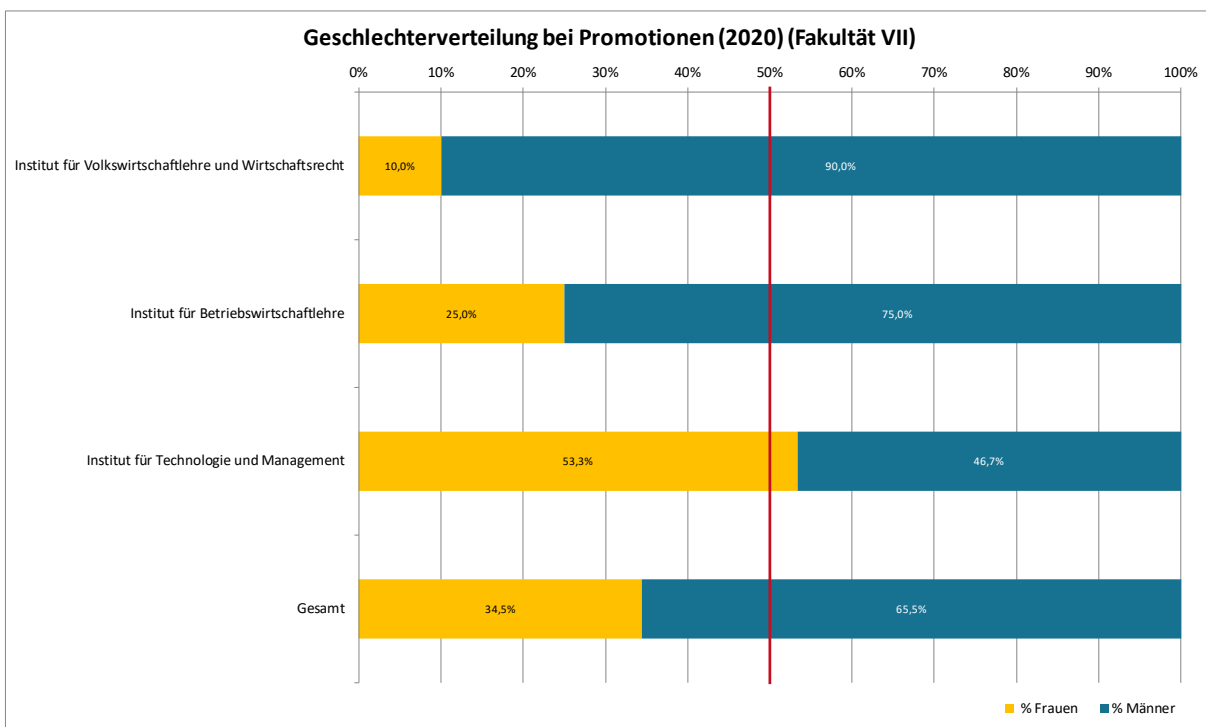
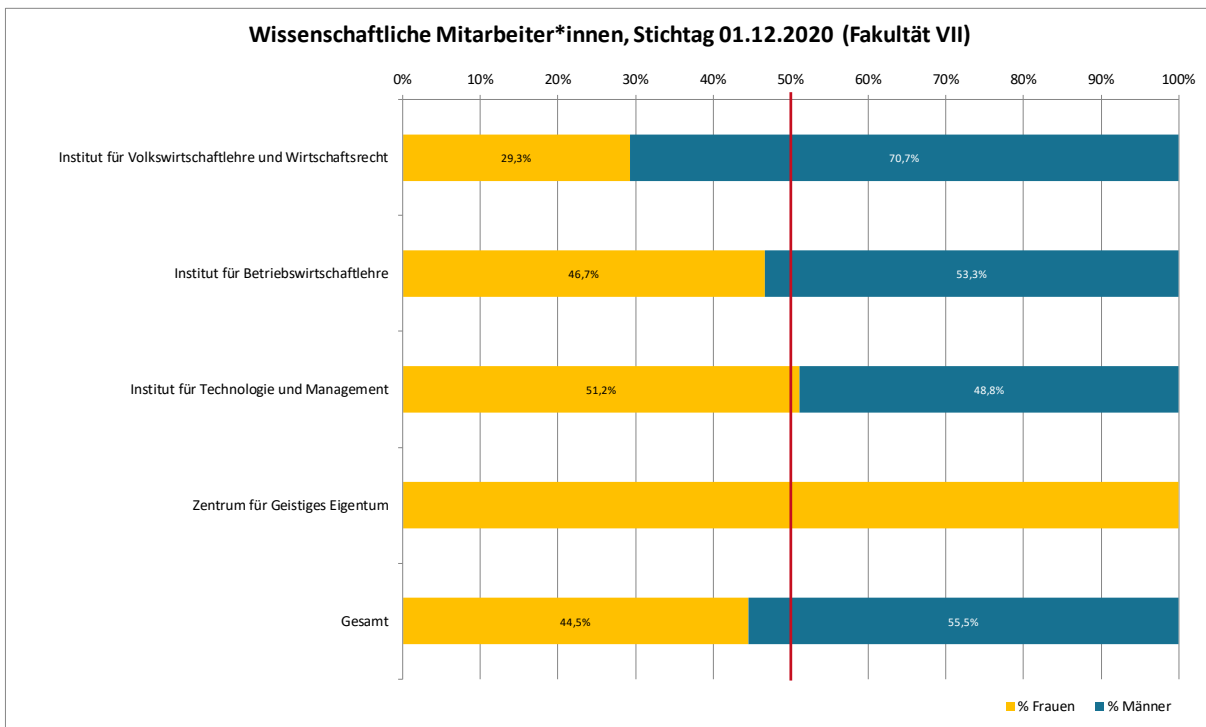
Frauen* aller Statusgruppen										
11	Geschlechtergerechter Kultur- und Organisationswandel	Alle Mitarbeiter*innen, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft, Klasse, Behinderung, etc., fühlen sich an der Fakultät VII gesehen und gut aufgehoben. Positionierung der Fakultät auch nach Außen	Erarbeitung eines Code of Conduct für die Fakultät VII	Ein Code of Conduct wird als Sammlung von Verhaltensweisen im Hinblick auf Gleichstellung an der Fakultät erarbeitet. Von besonderer Wichtigkeit ist es in diesem Zusammenhang, eine klare Definition von Gleichstellung und Gleichstellungsarbeit an der Fakultät zu formulieren und neben den bereits etablierten Frauen*förderung zu diskutieren, ob und wie intersektionale Themen wie Race, Behinderung und soziale Herkunft einbezogen werden.	Alle Mitarbeiter*innen der Fakultät sowie Außenwirkung	Dekan*in	AGG	Ausarbeitung in 2022, Verabschiedung in 2023; Abstimmung mit zentralen Regelungen		geplant
12	Geschlechtergerechter Kultur- und Organisationswandel	Sichtbarmachung von und Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung, klares Beschwerdesystem und Festlegung von Unterstützungs- und Eskalationsmöglichkeiten	Aktionsplan gegen sexuelle Diskriminierungen	Statistik von Compliance-Fällen (Hinweisegeber*innensystem auf Webseite für Compliance-Fälle), Informationsveranstaltungen zum Thema sexuelle Diskriminierung (u.a. auch zu den rechtlichen Konsequenzen sexueller Diskriminierung), verpflichtend gerade für Personen in Führungspositionen	Alle Mitarbeiter*innen der Fakultät; gerade Personen in Führungspositionen	NFA	NFA, AGG	Beginn des FFP, Hinweisegeber*innensystem ab 2022, alles andere fortlaufende Projekte; Abstimmung mit Maßnahmen auf zentraler Ebene (Diskriminierungsbeauftragte)		geplant

4. Statistischer Anhang



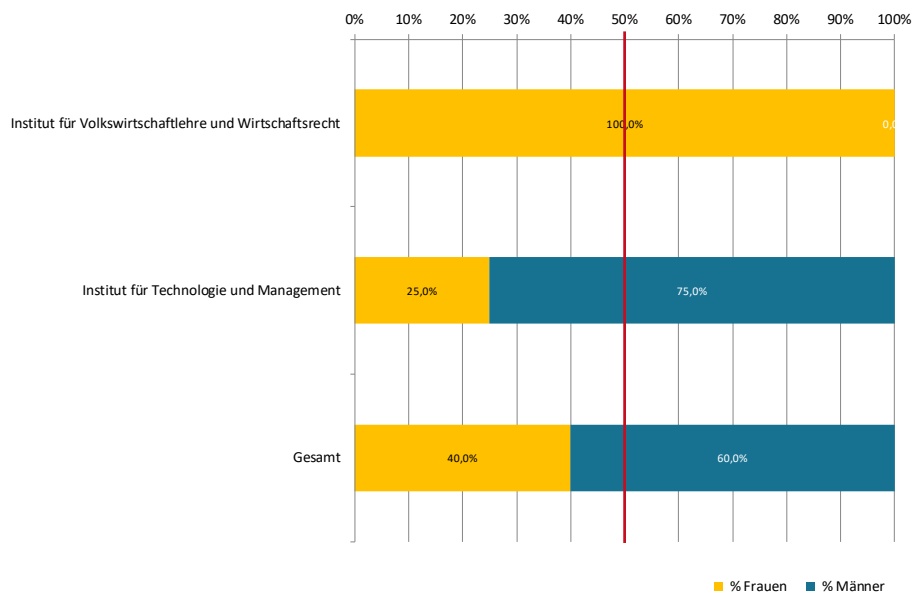








### Geschlechterverteilung bei Habilitationen (2016 - 2020) (Fakultät VII)



### Professor\*innen nach Besoldungsgruppen, Stichtag 01.12.20 (Fakultät VII)

