

Eckpunkte für die Erstellung von Frauenförderplänen an der TU Berlin

Gemeinsamer Vorschlag der Fraktionen

Berlin, den 27. Juni 2002

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	1
2	Zur Struktur der Frauenförderpläne	2
2.1	Ist-Analyse	2
2.1.1	Statistischer Anteil	2
2.1.2	Bewertung der Zielsetzung des vorangegangenen Förderplanes	3
2.2	Zieldefinition	3
2.3	Maßnahmen	3
3	Vorschläge zur Umsetzung der Ziele	3
3.1	Maßnahmen durch die Fakultäten	4
3.2	Maßnahmen für die TU Berlin	6
4	Berichte: Analyse, Korrekturen und Fortschreibung	6

1 Präambel

Mit den Frauenförderplänen konkretisiert die Technische Universität Berlin Zielvorgaben und Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf der Grundlage des Amsterdamer Vertrages vom 1.1.1997, des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, des Hochschulrahmengesetzes, des Berliner Hochschulgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes und der Frauenförderrichtlinie der TU Berlin.

Die Frauenförderpläne verfolgen qualitative und quantitative Ziele zur Chancengleichheit der weiblichen Mitglieder der TU, insbesondere die Erhöhung des Frauenanteiles in allen Statusgruppen und die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Frauenförderpläne sind für alle Bereiche verpflichtend.

Frauenförderpläne sind Bestandteil der Fakultätsentwicklungspläne und damit auch eine Grundlage der Zielvereinbarungen mit dem Präsidium. Sie werden unter Beteiligung der zuständigen nebenberuflichen Frauenbeauftragten erarbeitet und vom AS beschlossen.

Die Fakultäten sind gehalten, sich bei der Erstellung ihrer Förderpläne an der im folgenden Kapitel dargestellten Struktur und den maßgeblichen inhaltlichen Kriterien zu orientieren, um Transparenz und Vergleichbarkeit sicherzustellen. Für die Förderpläne weiterer Teile der Universität (ZUV, Bibliothek etc.) gelten diese Strukturen und inhaltlichen Kriterien in entsprechender Weise.

2 Zur Struktur der Frauenförderpläne

Im folgenden wird die Struktur der Frauenförderpläne innerhalb der Fakultätsentwicklungspläne (*kursiv kommentiert*) vorgegeben.

2.1 Ist-Analyse

2.1.1 Statistischer Anteil

Die statistischen Analysen (die von den Fakultäten im Rahmen ihrer Planungsaktivitäten ohnehin instituts- bzw. studiengangweise erhoben werden) weisen die entsprechenden Frauenanteile separat aus, und zwar jeweils in absoluten Zahlen und in Prozenten:

1. Frauen im Studium

- Gesamtzahl und Anteil der Studentinnen nach Fach bzw. Studiengang
- Gesamtzahl und Anteil der Studienanfängerinnen/Studienabbrecherinnen
- Gesamtzahl und Anteil der Studentinnen mit bestandenem Vorexamen, aufgeschlüsselt nach Vordiplom/Bachelor/Zwischenprüfung
- Gesamtzahl und Anteil der Abschlussprüfungen, aufgeschlüsselt Diplom/Master/Magister
- Gesamtzahl und Anteil der Tutorinnen und studentischen Beschäftigten, aufgeschlüsselt nach mit/ohne Lehraufgaben, TU-finanziert/Drittmittel sowie nach wöchentlicher Arbeitszeit
- Gesamtzahl und Anteil der Studentinnen mit Kindern

2. Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikation

- Gesamtzahl und Anteil der Frauen im wissenschaftlichem Mittelbau, aufgeschlüsselt nach Einstufung, TU-finanziert/Drittmittel sowie nach wöchentlicher Arbeitszeit
- Gesamtzahl und Anteil der Promotionen von Frauen
- Gesamtzahl und Anteil der Habilitationen von Frauen
- Gesamtzahl und Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten

3. Professorinnen

- Gesamtzahl und Anteil der Professorinnen, aufgeschlüsselt nach Einstufung
- Gesamtzahl und Anteil der Juniorprofessorinnen
- Gesamtzahl und Anteil der neuberufenen Professorinnen, aufgeschlüsselt nach Einstufung
- Gesamtzahl und Anteil der Gast- und Vertretungsprofessorinnen
- Gesamtzahl und Anteil der ausscheidenden Professorinnen

4. Frauen in Technik und Verwaltung

- Gesamtzahl und Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, aufgeschlüsselt nach Tätigkeitsgebiet und nach Vergütungsgruppe sowie nach wöchentlicher Arbeitszeit
- vergleichende Ist-Soll-Analyse des Stellenplanes

Stellen, die aus Frauenfördergeldern finanziert werden, sind grundsätzlich gesondert auszuweisen.

2.1.2 Bewertung der Zielsetzung des vorangegangenen Förderplanes

In die Ist-Analyse muss zudem das Erreichen/Nicht-Erreichen der Ziele des letzten Frauenförderplanes und deren Bewertung Eingang finden.

2.2 Zieldefinition

Für die im folgenden benannten Gruppen sind konkrete Ziele zu formulieren, die sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte umfassen, sowie den zugehörigen zeitlichen Rahmen spezifizieren. Dabei betrifft die Rubrik "Frauen vor dem Studium" mögliche Aktivitäten der Fakultät in Bezug auf Information und Motivierung von Schülerinnen für das betreffende Studienggebiet.

- **0. Frauen vor dem Studium:**
Zentrales Ziel ist, Schülerinnen in Gebieten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vor allem im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, zu interessieren und zu fördern.
- **1. Frauen im Studium:**
Zentrale Ziele sind, den Anteil weiblicher Studierender in Gebieten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, qualitative Verbesserungen der Studiensituation von Frauen zu erreichen, sowie Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren.
- **2. Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikation:**
Zentrale Ziele sind, den Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Gebieten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, Frauen innerhalb der wissenschaftlichen Qualifikationsphase zu fördern, sowie Frauen für eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn zu motivieren.
- **3. Professorinnen:**
Zentrale Ziele sind, den Anteil von Professorinnen (in allen Kategorien und Besoldungsgruppen) zu erhöhen, sowie Frauen mit besonderem Engagement innerhalb des eigenen Fachgebietes und darüber hinaus zu fördern.
- **4. Frauen in Technik und Verwaltung:**
Zentrale Ziele sind, die Erhöhung des Frauenanteils in Gebieten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vor allem in leitenden Positionen von Technik und Verwaltung, zu erreichen, Frauen in ihrem beruflichen Aufstieg zu fördern, sowie qualitative Verbesserungen der Arbeitssituation von Frauen zu erreichen.

2.3 Maßnahmen

Für die jeweiligen Gruppen sind die geplanten Maßnahmen zur Erreichung o.g. Ziele sowie die Zeitschiene der Umsetzung zu spezifizieren. (Kapitel 3 macht exemplarisch Vorschläge zu denkbaren Maßnahmen.)

3 Vorschläge zur Umsetzung der Ziele

Der AS erwartet selbstverständlich von den Fakultäten und den weiteren Teilen der TU Berlin,

- dass die Einrichtungen bei Stellenbesetzungen Frauen in Bereichen bevorzugen, in denen sie unterrepräsentiert sind, falls sie über die gleichen Qualifikationen wie ihre männlichen Mitbewerber verfügen.
- dass die zugrundeliegenden Qualifikationskriterien in der Stellenausschreibung deutlich gemacht werden (Transparenz des Besetzungsverfahrens).
- dass Einrichtungen Professuren und leitende Positionen international ausschreiben.
- dass Einrichtungen bei der Stellenbesetzung gezielt nach weiblichen Bewerbern suchen.
- dass Einrichtungen bei der Stellenbesetzung darlegen, in welcher Weise nach qualifizierten Bewerberinnen gesucht wurde.

3.1 Maßnahmen durch die Fakultäten

Für die von den Fakultäten zweijährlich zu formulierenden Frauenförderpläne empfiehlt der AS den Fakultäten/Einrichtungen, bei der Entwicklung ihrer Frauenförderpläne folgende exemplarische Maßnahmen auf ihre spezifische Situation hin zu prüfen, auszuwählen, anzupassen und ggf. zu ergänzen. Bei der Auswahl der Maßnahmen sind die Fakultäten gehalten, die Belange aller Statusgruppen zu prüfen.

0. Frauen vor dem Studium:

- Spezifische Beratungs-, Informations- und Kommunikationsangebote
- Veranstaltungen und Angebote für Schülerinnen (Praktika, Seminare, Info- und Aktionstage, etc.), insbesondere auch in den Schulen
- Spezifische Weiterbildungsangebote in der Frauen- und Geschlechterforschung für Lehrer und Lehrerinnen

1. Frauen im Studium:

- Gezieltes und frühzeitiges Anwerben qualifizierter Frauen, insbesondere
 - von Studentinnen als Tutorinnen und studentische Beschäftigte
 - durch breite Informationen und Veranstaltungen zu studentischen Beschäftigungsmöglichkeiten
 - durch Ausschreibungstexte mit breit formuliertem Qualifikationsprofil
- Frauenspezifische Studienangebote, insbesondere
 - durch Einrichtung von Frauentutorien und -praktika
 - durch Einrichtung von Frauenstudiengängen
- Spezifische Beratungs-, Informations- und Kommunikationsangebote, insbesondere
 - durch Einrichtung dazu geeigneter Angebote
 - durch Besetzung von Beratungsfunktionen mit weiblichen Ansprechpartnern
 - im Zusammenhang mit Auslandsaufenthalten
 - zur Berufspraxis von Frauen in den entsprechenden Studienfachrichtungen
 - im Zusammenhang mit überfachlichen Ausbildungskomponenten
 - durch Einrichtung von Chatrooms, WWW-Foren etc.
- Ermittlung spezifischer Aspekte zur Frauenförderung, insbesondere
 - durch Berücksichtigung des Geschlechts in allen Evaluierungen
 - durch spezifische Evaluierungen, die gezielt die Lebens-, Lehr- und Lernsituation von Frauen berücksichtigen
 - durch Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre
- Familien- und kinderfreundliches Studenumfeld, insbesondere
 - durch Bevorzugung von studierenden Eltern bei Losverfahren
 - durch Mehrfachangebote von Lernveranstaltungen in verschiedenen Zeitslots
 - durch Einrichtung von Teilzeitstudiengängen
 - durch Bereitstellung von Familienzimmern
 - durch web-gestützte Bereitstellung von Lernmaterialien, Vorlesungen und Vorträgen zur räumlichen und zeitlichen Flexibilität

2. Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikation:

- Gezieltes und frühzeitiges Anwerben qualifizierter Frauen, insbesondere
 - als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
 - als Mitarbeiterinnen in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten
 - durch Lehraufträge an externe Frauen
 - als Gastprofessorinnen
 - und durch Ausschreibungstexte mit breit formuliertem Qualifikationsprofil

- Spezifische Beratungs-, Informations- und Kommunikationsangebote, insbesondere
 - im Zusammenhang mit wissenschaftlicher Weiterqualifikation
 - im Zusammenhang mit Auslandsaufenthalten (Forschung, Lehre)
 - im Zusammenhang mit überfachlicher Fort- und Weiterbildung
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten¹, insbesondere
 - zur Sicherung der Kinderbetreuung
 - zur Realisierung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
 - zur Realisierung von Forschungsfreiemestern für Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase
 - zur Realisierung von Auslandsaufenthalten für Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase
 - durch individuelle einvernehmliche Regelungen
- Familien- und kinderfreundliches Arbeitsumfeld, insbesondere
 - durch Bereitstellung von Familienzimmern

3. Professorinnen:

- Gezieltes persönliches Anwerben qualifizierter Frauen, insbesondere
 - als Juniorprofessorinnen
 - als Gast- und Vertretungsprofessorinnen, insbesondere auch zu innovativen Ergänzungen des bestehenden Lehrangebotes
 - als reguläre Professorinnen
 - und durch Ausschreibungstexte mit breit formuliertem Qualifikationsprofil
- Gezielte Personalentwicklungsplanung, insbesondere
 - durch Festlegung von Etappenzielen bis zum Erreichen paritätischer Besetzung
- Familien- und kinderfreundliches Arbeitsumfeld, insbesondere
 - durch Bereitstellung von Familienzimmern

4. Frauen in Technik und Verwaltung:

- Unterstützung der Einrichtung bei internen Um- und Aufstiegsmöglichkeiten, insbesondere
 - bei Höhergruppierung
 - bei Rationalisierungsmaßnahmen
- Spezifische Beratungs-, Informations- und Kommunikationsangebote, insbesondere
 - im Zusammenhang mit beruflicher Weiterqualifizierung (durch Schulungen, Praktika, Auslandsaufenthalte, etc.)
 - durch Vermittlungshilfen bei internen Um- und Aufstiegsmöglichkeiten
 - durch Einrichtung von Chatrooms, WWW-Foren etc.
- Qualitative Verbesserung der Arbeitssituation, insbesondere
 - durch Zahlung von Leistungszulagen auf Basis einer aufgabenorientierten Bewertung des Arbeitsplatzes
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten¹, insbesondere
 - zur Sicherung der Kinderbetreuung
 - zur Realisierung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
 - zur Realisierung von Auslandsaufenthalten
 - durch individuelle einvernehmliche Regelungen
- Familien- und kinderfreundliches Arbeitsumfeld, insbesondere
 - durch Bereitstellung von Familienzimmern

¹im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen

3.2 Maßnahmen für die TU Berlin

Frauenförderung ist jedoch nicht auf fakultätsinterne Maßnahmen beschränkt. Vielmehr sind wichtige Maßnahmen nur auf TU-Ebene bzw. durch das Zusammenwirken von TU-Leitung und Fakultäten durchführbar. Hierzu gehören insbesondere:

- Familien- und kinderfreundliches Studien- und Arbeitsumfeld, insbesondere
 - Einrichtung, Organisation und/oder Vermittlung von universitätsnahen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder mit nachmittäglichem und abendlichem Betreuungsangebot
- Koordination und Unterstützung der Fakultäten und Einrichtungen interner Um- und Aufstiegsmöglichkeiten, insbesondere
 - im Zusammenhang mit internen Aufstiegsmöglichkeiten
 - im Zusammenhang mit Höhereingruppierung
 - im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen
 - im Zusammenhang mit Weiterqualifikationsmaßnahmen

Besonders wichtige Maßnahmen zur Frauenförderung berühren Landes- oder Bundesrecht. Hierzu gehören insbesondere:

- familienfreundliche Personalauswahl und Berufungsverfahren, insbesondere
 - Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei den Qualifikationszeiten
 - eine Liberalisierung des Hausberufungsverbotes
- aufgabenorientierte Tarifgestaltung, insbesondere
 - für Arbeitsplätze im Bereich "Technik und Verwaltung"

Die TU Berlin wird die Realisierungsmöglichkeiten obiger Aspekte evaluieren und sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen einsetzen.

4 Berichte: Analyse, Korrekturen und Fortschreibung

Die Einrichtungen prüfen nach zwei Jahren die Zielerreichung und die Wirksamkeit der Maßnahmen und berichten dem AS.

Der Bericht hierzu umfasst die folgenden Punkte:

- Neue IST-Analyse
- Vergleichende Analyse der neuen und alten IST-Analyse
- Bei Nichterreichung der Ziele: Maßnahmen - und Kurskorrekturen
- Formulierung neuer Zielsetzungen