



Gleichstellungskonzept für Parität der TU Berlin

Antrag im Professorinnenprogramm 2030

Inhaltsverzeichnis

1. Struktur und Ausgangssituation.....	1
2. Stärken-Schwächen-Analyse zur Repräsentanz von Frauen an der TU Berlin	1
3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele.....	7
4. Schwerpunktsetzung in der Gleichstellungsarbeit an der TU Berlin (Handlungsfelder, Zielgruppen, Maßnahmen)	9
4.1 Handlungsfeld: Stärkung von Mädchen für MINT-Fächer	9
4.2 Handlungsfeld: Unterstützung von Studentinnen im Studienverlauf.....	10
4.3 Handlungsfeld: Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen.....	11
4.4 Handlungsfeld: Gute Beschäftigungsbedingungen und planbare Karrierewege.....	13
4.5 Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Berufungsverfahren und Karriereförderung	14
4.6 Handlungsfeld: Professorinnen halten und unterstützen.....	18
4.7 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Wissenschaft	19
4.8 Handlungsfeld: Sensibilisierung und Weiterbildung	20
4.9 Handlungsfeld: Gleichstellungscontrolling und -monitoring.....	21
5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen.....	22
6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene	22
7. Geplante Förderung im Professorinnenprogramm 2030	25
Anhang.....	26
Graphik A) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät I – Geistes- und Bildungswissenschaften der TU Berlin von 2014 bis 2022.....	26
Graphik B) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät II – Mathematik und Naturwissenschaften der TU Berlin von 2014 bis 2022.....	27
Graphik C) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät III – Prozesswissenschaften der TU Berlin von 2014 bis 2022.	28
Graphik D) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät IV – Elektrotechnik und Informatik der TU Berlin von 2014 bis 2022.	29
Graphik E) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät V – Verkehrs- und Maschinensysteme der TU Berlin von 2014 bis 2022.	30
Graphik F) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät VI – Planen – Bauen – Umwelt der TU Berlin von 2014 bis 2022.....	31
Graphik G) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät VII – Wirtschaft und Management der TU Berlin von 2014 bis 2022.....	32
Graphik H) Zufriedenheit mit der Betreuung an der TU Berlin, WiMi-Befragung 2022.....	33

1. Struktur und Ausgangssituation

Die TU Berlin gehört mit ihren rund 35.000 Studierenden im Wintersemester 2022/2023 und ca. 7.600 Mitarbeitenden, davon 266 Strukturprofessuren zu den großen, traditionsreichen und weltweit anerkannten Forschungsuniversitäten. Die TU Berlin ist Teil des Exzellenzverbunds Berlin University Alliance, der im Rahmen der Exzellenzstrategie seit 2019 von Bund und Ländern gefördert wird. Darüber hinaus ist sie in der Allianz führender Technischer Universitäten in Deutschland (TU9) vertreten.

Als technische Universität zeichnet sich die TU Berlin durch einen starken Fokus in den MINT-Fächern aus. Auf die Fächergruppen der Ingenieurwissenschaften und der Mathematik/Naturwissenschaften entfallen 89% aller Fachgebiete. Die Fächerstruktur prägt auch die Geschlechterverteilung: 2020 betrug der Frauenanteil an der TU Berlin unter den Studienanfänger*innen 38% und unter den Professuren 21%. Damit verzeichnet die TU Berlin etwas höhere Frauenanteile als in den MINT-Fächern deutschlandweit (2020 MINT-Fächer: Studienanfängerinnen 34%, Professorinnen 16%), ist aber noch weit entfernt von einer Parität der Geschlechter.¹ Diese fachspezifischen Voraussetzungen prägen auch die Gleichstellungsarbeit der TU Berlin. Ein umfangreiches Maßnahmenportfolio mit Individualangeboten auf allen Karrierestufen sowie struktur- und kulturverändernden Maßnahmen sind notwendig, um die Frauenanteile kontinuierlich zu steigern und langfristig eine Parität der Geschlechter auch in den MINT-Fächern zu erreichen.

Für ihre Gleichstellungsarbeit wurde die TU Berlin mehrfach ausgezeichnet. Sie hat 2022 zum fünften Mal den Total E-Quality Award verliehen bekommen und ist seit 2018 berechtigt, dauerhafte das Gütesiegel familiengerechte Hochschule zu führen. Die TU Berlin hat sich in den drei Ausschreibungsrunden des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern erfolgreich beworben. Seit 2008 wurden so acht Professorinnen durch das Professorinnenprogramm gefördert. Die TU Berlin setzt dabei vor allem auf die Förderung von vorgezogenen Nachfolgeberufungen, um den Strukturwandel zu beschleunigen. Zusätzliche gleichstellungsfördernde Mittel standen durch die Förderung einer Regelprofessur im Professorinnenprogramm von 2014-2018 zur Verfügung.

Die nachhaltige Förderung und Gewährleistung von Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit sowie die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bzw. Studium zählen zu den strategischen Querschnittsthemen der TU Berlin. Ihr Commitment für eine geschlechtergerechte Hochschule ist daher verankert im Leitbild, in den Zukunftsperspektiven der TU Berlin bis 2025, in den Fakultätsentwicklungsplänen, in den dezentralen Frauenförderplänen oder in der Diversitätsstrategie. Die TU Berlin verpflichtet sich zu den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG und den Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen.

2. Stärken-Schwächen-Analyse zur Repräsentanz von Frauen an der TU Berlin

Die TU Berlin hat in weiten Teilen noch keine Parität in der Repräsentanz von Frauen erreicht. Hier macht sich die starke MINT-Orientierung auch in durchschnittlich geringeren

¹ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2022): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22_FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf, eingesehen am 13.05.2023.

Frauenanteilen bemerkbar. In einigen Bereichen konnten in den letzten Jahren Erfolge erzielt werden, in anderen lassen sich eher wellenartige Entwicklungen ausmachen.

Leitungsebene und Gremienbeteiligung

Das **Präsidium** der TU Berlin besteht aus der*dem Präsident*in, den Vizepräsident*innen sowie der*dem Kanzler*in. 2014 betrug der Frauenanteil im Präsidium 60%. Seit dem Personalwechsel im Kanzler*innenamt 2016 liegt der Frauenanteil im Präsidium bei 40%. Eine aktive Rekrutierung von Frauen für Leitungspositionen der Hochschule wird bei der Beauftragung externer Personalagenturen in die Auftragserteilung integriert. Seit 2022 wird die TU Berlin zum ersten Mal von einer Präsidentin geleitet. Die **Abteilungs- und Stabstellenleitungen** in der zentralen Verwaltung sind überwiegend mit Frauen besetzt.

	2014	2016	2018	2020	2022
Präsidium	60%	40%	40%	40%	40%
Abteilungs- und Stabstellenleitungen	67%	67%	53%	65%	71%
Dekan*innen	0%	0%	0%	14%	14%
Prodekan*innen	11%	29%	29%	11%	26%

Tab. 1: Frauenanteile auf Leitungsebene an der TU Berlin von 2014-2022.

Auf dezentraler Leitungsebene erreichen die Frauenanteile noch keine Parität. Unter den sieben Fakultäten gibt es erst seit 2020 eine Dekanin. Erst ab 2023 ist eine zweite Frau in diesem Amt. Im Durchschnitt werden neben der*dem Dekan*in drei Prodekan*innen benannt. Unter den Prodekan*innen schwanken die Frauenanteile im Zeitverlauf, haben aber bisher noch nicht eine kritische Masse von 30% erreicht. In zwei von sieben Fakultäten gibt es Prodekanatsämter für den Bereich Gleichstellung. Andere Fakultäten haben dies in den kommenden Jahren geplant.

	2014	2016	2018	2020	2022
Akademischer Senat	36%	36%	40%	28%	40%
... darunter Professuren	15%	8%	15%	15%	31%
Erweiterter Akademischer Senat	30%	34%	42%	34%	40%
... darunter Professuren	19%	20%	27%	19%	29%
AS Kommissionen	34%	31%	21%	20%	34%
... darunter Professuren	0%	0%	0%	13%	13%
Fakultätsräte	26%	29%	29%	35%	36%
... darunter Professuren	12%	14%	14%	22%	24%

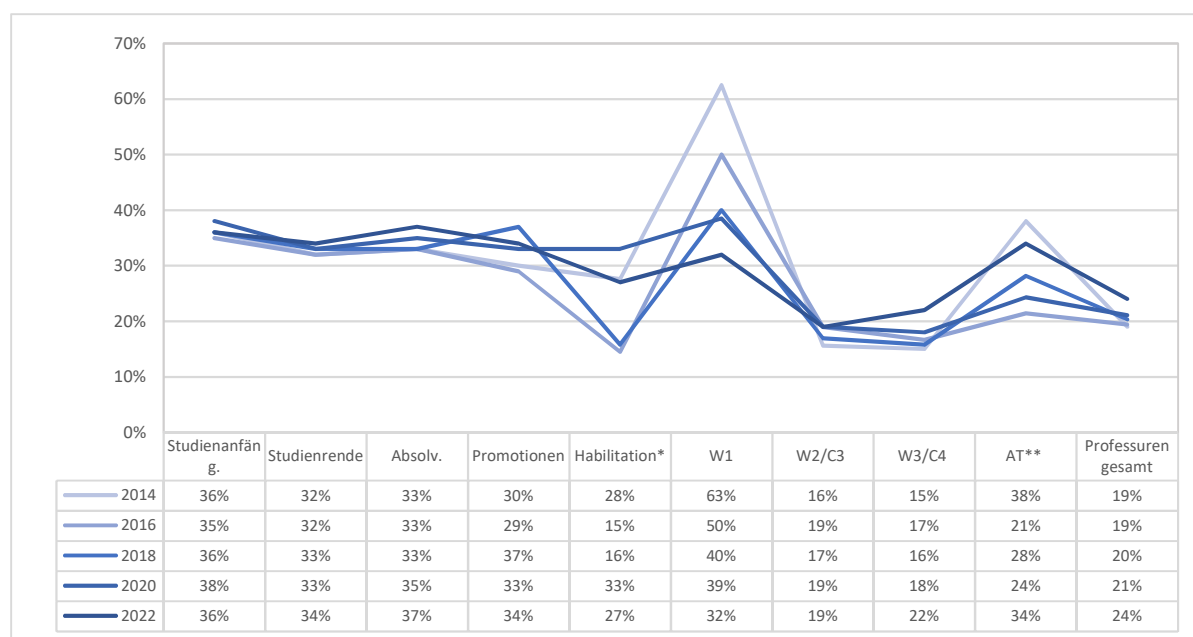
Tab. 2: Frauenanteile in den Gremien der TU Berlin von 2014-2022.

In Bezug auf die wichtigsten **Gremien** an der TU Berlin liegt der Mittelwert der Frauenanteile von 2014 bis 2022 im Akademischen und im Erweiterten Akademischen Senat mit 36% bzw. 38% am höchsten. Dabei ist von 2014 bis 2022 ein Zuwachs von 4 bzw. 10 Prozentpunkten zu verzeichnen, der aber mit Schwankungen in einzelnen Legislaturperioden verbunden ist. Eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils auf 36% ist in den Fakultätsräten zu verzeichnen (+10 Prozentpunkte von 2014 bis 2022). In den beiden Kommissionen des Akademischen Senats (Strukturkommission, Kommission für Studium und Lehre) ist keine

Steigerung des Frauenanteils im Zeitverlauf zu verzeichnen und der Frauenanteil fällt aktuell auch am geringsten aus. Im Jahr 2022 entspricht oder übertrifft der Professorinnenanteil in den Gremien deren Anteile an der TU Berlin insgesamt (abgesehen von den Kommissionen des AS). Im Zeitverlauf ist dies auch für den Erweiterten Akademischen Senat erkennbar. Um mehr Frauen für die Gremien zu gewinnen, wird die TU Berlin Maßnahmen zur Kompensation der damit verbundenen Mehrbelastung von Frauen in der Gremienarbeit auflegen. Seit Herbst 2021 sieht das BerlHG vor, dass Frauen mindestens zu 50% bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen berücksichtigt werden sollen. Auch diese neuen Rahmenbedingungen werden zu einem dauerhaft höheren Frauenanteil in den Gremien beitragen.

Wissenschaftlicher Qualifikationsverlauf

Die TU Berlin ist in sieben Fakultäten unterteilt. 89% der Fachgebiete sind den MINT-Fächern zuzuordnen. Dies betrifft die studierenden- und personalreichen Fakultäten Mathematik und Naturwissenschaft (II), Prozesswissenschaften (III), Elektrotechnik und Informatik (IV) sowie Verkehrs- und Maschinensysteme (V). Die Fakultät Planen – Bauen – Umwelt (VI) besteht sowohl aus ingenieur- als auch aus sozialwissenschaftlichen Fächern. In den kleinen Fakultäten für Geistes- und Bildungswissenschaften (I) sowie Wirtschaft und Management (VII) sind Fachgebiete der Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften versammelt.



* auf Grund kleiner Fallzahlen jeweils im 5-Jahresdurchschnitt

** Außer tariflicher Dienstvertrag in Anlehnung an W2/W3 (z. B. bei Überschreitung der Altersgrenze zur Verbeamtung)

Abb. 1: Frauenanteile im Karriereverlauf an der TU Berlin von 2014 bis 2022.

Abbildung 1 zeigt die Daten für die TU Berlin insgesamt. Graphiken für die einzelnen Fakultäten finden sich im Anhang (Graphiken A-G). Bei den **Studienanfänger*innen** (1. Fachsemester) liegen die Frauenanteile an TU Berlin 2022 bei 36%. Hier muss konstatiert werden, dass seit 2014 kaum Zugewinne zu verzeichnen sind. Die fehlende Dynamik bei der Steigerung der Studienanfängerinnenzahlen kann nicht zufriedenstellen. Hier wird die TU Berlin weiterhin Maßnahmen zur Stärkung von Mädchen für MINT-Fächer bereitstellen müssen. Der Anteil der **Studentinnen** liegt 2022 bei 34% und ist damit seit 2014 leicht, aber kontinuierlich gestiegen. Auch hier wird die TU Berlin zahlreiche Maßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene

umsetzen, um diesen Trend fortzusetzen. Im gesamten Betrachtungszeitraum sinken die Frauenanteile von den Studienanfänger*innen zu den Studierenden. Der Abbruch eines Studiums nach Studienbeginn mag vielfältige Gründe haben. Es muss aber zu bedenken geben, dass der TU Berlin mehr Frauen als Männer verloren gehen. Hier werden die Fakultäten in den kommenden Jahren mit einer Reihe von fachspezifischen Maßnahmen ansetzen. Erfreulich ist, dass die ingenieurwissenschaftlich geprägten Fakultäten für Elektrotechnik und Informatik sowie für Verkehrs- und Maschinensysteme ihre Studentinnenanteile auf (fast) 20% erhöhen konnten und die Fakultät für Prozesswissenschaften im Jahr 2022 mit einem Studentinnenanteil von 45% immer näher an die Parität der Geschlechter heranrückt (Graphik C, Anhang). Die Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften muss dagegen ihre Verluste in den Studentinnenanteilen in den kommenden Jahren aktiv bekämpfen und mit mehr Anstrengungen ihre Studentinnenanteile erhöhen (Graphik B, Anhang). Dies gilt auch für die Fakultät für Wirtschaft und Management, die im Zeitverlauf kaum Steigerungen der Frauenanteile unter den Studierenden erreichen konnte (Graphik G, Anhang). Die Aktivitäten der TU Berlin zur Unterstützung der Studentinnen im Studienverlauf scheinen eine positive Wirkung zu zeigen, denn die TU Berlin konnte ihre Frauenanteile unter den **Absolventinnen** seit 2014 kontinuierlich steigern. Die Absolventinnenanteile übertreffen dabei in nahezu allen Betrachtungsjahren den Frauenanteil unter den Studierenden.

In Bezug auf die abgeschlossenen **Promotionen** beträgt der Frauenanteil an der TU Berlin insgesamt 34% im Jahr 2022. Bei Betrachtung der zeitlichen Entwicklung ergibt sich von 2014 bis 2018, wenn auch mit Schwankungen verbunden, eine Steigerung der Frauenanteile von 30% auf 37%. Im Jahr 2020 ist ein Rückgang der abgeschlossenen Promotion von Frauen um vier Prozentpunkte zu verzeichnen. Es ist anzunehmen, dass hier die Auswirkungen der Corona-Pandemie zum Tragen kommen. Im Jahr 2022 scheint sich dies wieder leicht zu erholen, wobei die Frauenanteile noch nicht an den Vor-Coronawert heranreichen. Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, damit dies nicht langfristige Auswirkungen auf die Chancengleichheit in der Wissenschaft hat. Positiv zu bewerten ist, dass die ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten (Verkehrs- und Maschinensysteme, Elektrotechnik und Informatik) kontinuierliche Steigerungen der Frauenanteile auf Ebene der Promotion verzeichnen (Graphiken D, E, Anhang). Weiter analysiert werden muss, dass in den Fakultäten Mathematik und Naturwissenschaften, Prozesswissenschaften und Wirtschaft und Management z. T. erhebliche Schwankungen der Frauenanteile bei den Promotionen zu verzeichnen sind, ohne dass ein eindeutiges Muster erkennbar ist (Graphiken B, C, G, Anhang). Hier scheinen die bisherigen Aktivitäten noch zu gering gewesen zu sein, um kontinuierliche Steigerungen zu erzielen. Weitere Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen haben die Fakultäten festgelegt.

Nach der Promotion macht sich an der TU Berlin die Leaky Pipeline deutlich bemerkbar und die Frauenanteile sinken von den Promotionen zu den **Habilitationen** 2022 um acht Prozentpunkte auf 27%. Im Zeitverlauf sieht man, dass die Werte z. T. deutlich schwanken und innerhalb von zwei Jahren Verluste oder Gewinne von mehr als fünfzehn Prozentpunkten zu verzeichnen sind. Dies hängt sicherlich mit den kleinen Fallzahlen bei den Habilitationen zusammen, die differenziert auf sieben Fakultäten selbst im 5-Jahres-Durchschnitt pro Fakultät kaum zweistellige Werte erreichen. Auch der Bedeutungsverlust der Habilitation gegenüber anderen Qualifizierungswegen in der Postdoc-Phase macht die Einschätzung und die Zielwertfestlegung für diese Qualifikationsstufe schwierig. Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen

Mitarbeitenden beträgt 2020 und 2022 an der TU Berlin 31% (ohne Graphik). Dabei ist in den Daten jedoch nicht valide zwischen nicht promovierten und promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu unterscheiden. Es kann aber nach Finanzierungs- und Befristungsart unterschieden werden (Tab. 3). Die Daten zeigen in Bezug auf die Finanzierungsart ein positives Bild. Hier liegt der Frauenanteil unter den haushaltsfinanzierten Mitarbeiter*innen höher als unter den drittmittelfinanzierten Beschäftigten. Die Frauen profitieren damit im Durchschnitt etwas mehr von den besseren Beschäftigungsbedingungen auf den Haushaltsstellen (Vertragslaufzeiten, Familienkomponente). Anders sieht es bei der Befristung im Mittelbau aus. Hier liegt der Frauenanteil auf den unbefristeten Positionen niedriger als unter den befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen. Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen der TU-eigenen Befragung zu den Beschäftigungsbedingungen des Mittelbaus. Die TU Berlin wird daher in den kommenden Jahren Maßnahmen umsetzen, um den Frauenanteil auf Dauerstellen zu erhöhen.

	2020		2022	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Haushaltsfinanzierte wiss. Mitarbeiter*innen	32,5%	67,5%	33,3%	66,7%
Drittmittelfinanzierte wiss. Mitarbeiter*innen	31,8%	68,2%	29,5%	70,5%
Unbefristet beschäftigte wiss. Mitarbeiter*innen	28,4%	71,6%	28,9%	71,1%
Befristet beschäftigte wiss. Mitarbeiter*innen	31,5%	68,5%	31,3%	68,7%

Tab 3: Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Befristung und Finanzierungsart.

Für die **Juniorprofessur** zeigen die Daten einen kontinuierlich sinkenden Frauenanteil seit 2014. Die Fallzahlen sind auch hier insgesamt klein (2022 N=28), nichtsdestotrotz lassen sich Gründe für die Reduzierung der Frauenanteile ausmachen. Das Monitoring der Berufungsverfahren hat 2019 gezeigt, dass die Bewerbungszahlen für W1-Professuren im Vergleich zu allen anderen Professuren am niedrigsten ausfielen und im Durchschnitt lediglich sechs Bewerbungen, darunter eine Frau, aufwiesen. Zwischen 2017 und 2019 wurden an der TU Berlin im Rahmen der Digitalisierungsoffensive gemeinsam mit dem Land Berlin zusätzliche Professuren in der Digitalisierungsforschung eingerichtet. Diese zusätzlichen Professuren waren mehrheitlich als W1 besoldet und ohne Tenure Track ausgestattet. Auf Grund der Ausrichtung der Professuren in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern war der Pool an potentiellen Bewerberinnen gering. Gleichzeitig kann vermutet werden, dass die angebotenen Professuren ohne Tenure Track nicht attraktiv genug waren, um eine ausreichende Anzahl an qualifizierten Bewerber*innen zu generieren, zumal deutschlandweit der Tenure Track gestärkt wurde. Um dem Trend der geringen Bewerber*innenzahlen und dem geringen Frauenanteil unter den W1-Professuren gegenzusteuern und bei den neu einzurichtenden W1-Professuren mit Tenure Track die Chancen zur Berufung von Frauen zu erhöhen, wurden Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung u. a. in der Berufungssatzung und im Rahmen der Tenure Track-Strategie festgelegt und durch finanzielle Anreize bei der Besetzung von Tenure Track-Professuren mit Frauen ergänzt. Die Umsetzung der Berufung von 16 zusätzlichen W1 mit Tenure Track (WISNA-Programm) ist noch nicht vollständig abgeschlossen. Auf Basis des Verhandlungs- und Rufannahmestands (68% Frauenanteil, Stand 06/2023) ist jedoch mit steigendem

Frauenanteil auf W1-Professuren zu rechnen, die durch den Tenure Track auch sehr gute Chancen zum Verbleib an der TU Berlin auf einer W2-/W3- Professur haben.

14% der Professuren an der TU Berlin sind der Besoldungsgruppe W2 zuzuordnen. Die meisten **W2-Professuren** sind in den großen Fakultäten für Mathematik und Naturwissenschaften, Verkehrs- und Maschinensysteme und Elektrotechnik und Informatik zu finden. Auf Ebene dieser Besoldungsgruppe verzeichnet die TU Berlin 2022 einen Frauenanteil von 19%, der damit unter dem Frauenanteil auf den darunterliegenden Karrierestufen (W1, Habilitation) liegt und den Leaky Pipeline Effekt sichtbar werden lässt. Im Zeitverlauf ergeben sich auch bei den W2 Professuren Schwankungen, die dazu führen, dass insgesamt kein kontinuierlicher Zuwachs zu verzeichnen ist. Wegberufungen von Frauen müssen in den Folgejahren immer erst ausgeglichen werden. Dies ist keine zufriedenstellende Entwicklung. Neben der Gewinnung von neuen Professorinnen, wird die TU Berlin auch das Halten der Wissenschaftlerinnen stärker in den Blick nehmen. Positiv hervorzuheben ist die ingenieurwissenschaftlich geprägte Fakultät für Verkehrs- und Maschinensysteme, die seit 2014 die Frauenanteile auf dieser Besoldungsstufe um 25 Prozentpunkte steigern konnte (Graphik E, Anhang).

Im Gegensatz zum Trend auf Bundesebene weisen an der TU Berlin die Frauenanteil auf Ebene der **W3-Professuren** seit 2019 höhere Werte auf als auf Ebene der W2-Professuren und liegen im Jahr 2022 bei 22%. Erfreulicherweise zeichnet sich bei den W3 Professuren, auch im Zeitverlauf ein positiver Trend zur Steigerung der Frauenanteile ab. Von 2014 bis 2022 konnte der Frauenanteil in dieser Besoldungsgruppe um sieben Prozentpunkte gesteigert werden (Steigerungsraten von durchschnittlich 0,86 Prozentpunkten pro Jahr zwischen 2014-2022). Insbesondere für eine technische Universität stellt dies eine sehr gute Steigerungsrate dar, liegt sie doch sogar über der bundesweiten, durchschnittlichen Steigerungsrate pro Jahr für alle Professuren von 0,64 Prozentpunkten pro Jahr zwischen 2011-2020.² Besonders hervorzuheben ist dabei die Steigerung der großen, ingenieurwissenschaftlich geprägten Fakultät für Verkehrs- und Maschinensysteme um 12 Prozentpunkte von 2014 bis 2022 (Graphik E, Anhang). Mit Blick auf das Potential zur Gewinnung von Frauen, muss konstatiert werden, dass in Fakultäten mit mittlerem bis hohem Frauenanteil unter den Studierenden (Fak VI, VII), die Steigerungen im Zeitverlauf mit jeweils 5 Prozentpunkten nur durchschnittlich ausfallen (durchschnittliche jährliche Steigerungsrate von 0,63 Prozentpunkten pro Jahr) (Graphiken F, G, Anhang). Besonderer Handlungsbedarf besteht an der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften, in der die Zugewinne mit 3 Prozentpunkten (durchschnittlichen jährliche Steigerungsrate von 0,38 Prozentpunkte pro Jahr) am geringsten ausfallen (Graphik B, Anhang). Die Fakultät wird daher u. a. in den kommenden Jahren eine Reihe von Maßnahmen zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren umsetzen.

Deutschlandweit verringern sich die Frauenanteile von den Studierenden bis zu den W3-Professuren um 28 Prozentpunkte.³ Auch an der TU Berlin ist dies erkennbar, auch wenn die **Leaky Pipeline** mit einem Verlust von 20 Prozentpunkten für das Vergleichsjahr 2020 geringer

² Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2022): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_26_Fortschreibung_des_Datenmaterials_2020_2021.pdf, eingesehen am 13.05.2023.

³ Frauenanteil unter den Studierenden Deutschlandweit 2020 bei 49%; Frauenanteil W3 Professuren 2020 bei 21%; CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung: Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf 2020, https://www.gesis.org/fileadmin/cews/statistik/Excel/02_public.xlsx, eingesehen am 13.06.2023.

ausgeprägt ist. Den Verlust von Frauen auf dem Weg zur Professur konnte die TU Berlin von 2014 zu 2022 von 21 auf 14 Prozentpunkte reduzieren. Durchgängig hohe Frauenanteile verzeichnet die kleine Fakultät für Geistes- und Bildungswissenschaften (Graphik A, Anhang). Trotz hoher Frauenanteile ist die Leaky Pipeline in den Geisteswissenschaften deutschlandweit mit einem Verlust von 32 Prozentpunkten von den Studierenden bis zu W3-Professur sehr hoch.⁴ Für die Fakultät für Geistes- und Bildungswissenschaften an der TU Berlin ergibt sich im Jahre 2022 lediglich ein Verlust von 5 Prozentpunkten, der seit 2014 kontinuierlich reduziert wurde.

Der Frauenanteil auf Professuren im Angestelltenverhältnis (AT) liegt 2022 bei 34% an der TU Berlin.⁵ Über alle **Professuren** hinweg ergibt sich daraus für die TU Berlin ein **Frauenanteil von 24% im Jahr 2022**. Die durchschnittliche **Neuberufungsquote von 49%** in den vergangenen vier Jahren zeigt einen Aufwärtstrend bei den Professuren. Dies stimmt positiv für die Zukunft. Nichtsdestotrotz muss die TU Berlin auf Grund ihres Fächerprofils ein breites Maßnahmenportfolio auflegen, um die Frauenanteile auf allen Karrierestufen zu erhöhen.

TU9-Benchmarking

Zur Einschätzung des Stands der Frauenanteile ist für die TU Berlin der Vergleich zu ihren Partneruniversitäten mit ähnlichem Fächerprofil ein wichtiger Indikator. Dazu haben die TU9 Universitäten ihre Daten ausgetauscht. Dabei zeigt sich, dass sich der hohe Frauenanteil der TU Berlin unter den W3 Professuren auch im TU9 Vergleich bemerkbar macht. Hier nimmt die TU Berlin den 3. Rang hinter der Leibniz Universität Hannover und der TU Darmstadt ein. Ebenso zeigen sich die geringen Frauenanteile auf W2 Professuren. Hier nimmt die TU Berlin im TU9 Vergleich den vorletzten Rang ein. In Bezug auf die Juniorprofessuren belegt die TU Berlin trotz der gesunkenen Frauenanteile den zweiten Rang im TU9-Vergleich. Im Gesamtdurchschnitt der Frauenanteile auf den Professuren liegt die TU Berlin gleichauf mit der TU München und der TU Darmstadt hinter beiden führenden Universitäten der Leibniz Universität Hannover und der TU Dresden.

	RWTH Aachen	TU Berlin	TU Braunschweig	TU Darmstadt	TU Dresden	Uni Hannover	KIT Karlsruhe	TU München	Uni Stuttgart
W3/C4	15%	19%	18%	20%	16%	22%	16%	17%	17%
W2/C3	27%	18%	35%	26%	33%	35%	0%	33%	-
W1	34%	43%	36%	31%	38%	44%	33%	-	29%
Gesamt	20%	22%	26%	22%	24%	27%	17%	22%	18%

Tab 4: Frauenanteil auf Professuren an den TU9 Universitäten 2021.
Quelle: Datenlieferung erfolgte aus den jeweiligen TU9 Universitäten.

3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele

An der TU Berlin werden quantitative Zielwerte zur Steigerung der Frauenanteile nach fachspezifischen Gesichtspunkten in den Frauenförderplänen der Fakultäten festgelegt. Der Akademische Senat der TU Berlin gibt vor, dass die Definition dieser Zielwerte in einem

⁴ Ebd. Tabelle 1.2, Seite 2.

⁵ Unter den sog. außertariflichen Professuren werden Personen ausgewiesen, für die z. B. eine Verbeamtung auf Grund des Überschreitens der Altersgrenze nicht mehr möglich war. Die Statistik der GWK fasst diese mit dem W1 Professuren zusammen. Dies wäre für die TU Berlin allerdings nicht sachgerecht, weil keine dieser Professuren im Angestelltenverhältnis auf W1 Niveau besoldet wird. Die Besoldung erfolgt auf W2 oder W3 Niveau.

Dialogprozess mit dem Gleichstellungscontrolling erfolgt. Als Basis dient eine umfangreiche Datenlieferung inkl. bundesweiter Vergleichsdaten. Zur Ermittlung der Zielwerte für Professuren werden eine Reihe von Indikatoren einbezogen, die im Zielzahlenkonzept festgelegt sind. Dazu gehören: gegenwärtiger Frauenanteil auf Professuren, freie Professuren, freiwerdende Professuren, Professuren auf Bundesebene, Nachwuchspool auf Bundesebene, vorgezogene Nachfolgeberufungen, freiwerdende Professuren die aktuell mit Frauen besetzt sind. Vier Neubesetzungsquoten werden anhand dieser Parameter berechnet. Die Zielwerte sollen innerhalb des errechneten Deltas der Neubesetzungsquoten liegen. 2022 haben die Fakultäten Zielwerte zur Steigerung der Frauenanteile bis 2028 festgelegt, die vom akademischen Senat beschlossen wurden.

	I Geistes-/ Bildungswiss.		II Mathem./ Naturwiss.		III Prozesswiss.		IV Elektro./ Informatik		V Verkehrs/ Maschinenwiss.		VI Planen, Bauen, Umwelt		VII Wirtsch./ Managem.	
	2020	2028	2020	2028	2020	2028	2020	2028	2020	2028	2020	2028	2020	2028
Studentinnen	62%	*	33%	35%	45%	47%	19%	22%	19%	25%	50%	50%	33%	45%
Promotion	51%	*	28%	35%	39%	45%	22%	25%	19%	27%	43%	44%	35%	50%
Habilita- tion	63%	*	13%	**	33%	40%	25%	**	0%	**	36%	**	40%	**
W1	75%	*	22%	**	100%	40%	13%	**	36%	50%	100%	**	60%	**
W2-/C3	33%	40%	22%	14- 20%	20%	25%	0%	15%	20%	25%	22%	28%	-	-
W3-/C4	68%	*	10%	14- 20%	12%	35%	12%	15%	8%	25%	23%	28%	14%	33%

** nach Landesgleichstellungsgesetz keine Festlegung von Zielzahlen zur Steigerung der Frauenanteile erforderlich*
*** keine Festlegung auf Grund zu kleiner Fallzahlen*
Zielzahlen für die Professuren beziehen sich ausschließlich auf die Strukturprofessuren.

Tab. 5: Zielzahlen zur Erhöhung der Frauenanteile an der TU Berlin nach Fakultäten.

Um die quantitativen Ziele zur Steigerung der Frauenanteile erreichen zu können, wird in den kommenden Jahren ein umfangreiches Maßnahmenportfolio auf zentraler und dezentraler Ebene in folgenden Handlungsfeldern umgesetzt:

- Stärkung von Mädchen für MINT-Fächer zur Gewinnung von Studienanfängerinnen
- Unterstützung von Studentinnen im Studienverlauf zur Erhöhung der Absolventinnenanteile
- Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zur Reduzierung der Leaky Pipeline und zur Erhöhung des Pools an berufbaren Frauen
- Gute Beschäftigungsbedingungen und planbare Karrierewege zur Steigerung der Attraktivität der Wissenschaft für Frauen
- Geschlechtergerechte Berufungsverfahren und Karriereförderung zur Erhöhung des Frauenanteils unter Professuren
- Professorinnen halten und unterstützen zur Vermeidung von Wegberufungen
- Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Wissenschaft zur Steigerung der Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere für Frauen mit Fürsorgeaufgaben
- Sensibilisierung und Weiterbildung zur Förderung des Kulturwandels
- Gleichstellungscontrolling und -monitoring zur zielgerichteten (Weiter-)Entwicklung von Strategien und Maßnahmen

4. Schwerpunktsetzung in der Gleichstellungsarbeit an der TU Berlin (Handlungsfelder, Zielgruppen, Maßnahmen)

4.1 Handlungsfeld: Stärkung von Mädchen für MINT-Fächer

Nach wie vor werden bereits in der frühen Sozialisation Geschlechterstereotype wirksam, die die Gewinnung von Frauen für MINT-Fächer erschweren. Dies kann nicht gänzlich von der Hochschule ausgeglichen werden, doch mit verschiedenen Maßnahmen verfolgt die TU Berlin das Ziel die Begeisterung von Schülerinnen für MINT-Fächer zu wecken, das technische Selbstkonzept von Mädchen zu stärken und so langfristig die Frauenanteile unter den Studierenden zu erhöhen. Auf Grund ihrer geringen Frauenanteile von ca. 20% unter den Studierenden sind dabei die Fakultäten für Verkehrs- und Maschinensysteme und für Elektrotechnik und Informatik besonders aktiv. An der **Fakultät für Elektrotechnik und Informatik** ist das Schüler*innenlabor **dEIn Labor** angesiedelt, das Kindern und Jugendlichen von der fünften Klasse bis zur Oberstufe die Möglichkeit bietet, aktuelle technische Themen auf experimentelle Art und Weise kennen zu lernen und so einen Einblick in die Vielfalt der Studieninhalte und Berufsprofile in der Elektrotechnik und Informatik zu bekommen. Eine Vielzahl von Workshops wird ausschließlich für Mädchen angeboten. Insgesamt beträgt der Frauenanteil unter den Teilnehmenden 40% und ist damit doppelt so hoch wie unter den Studierenden an der Fakultät. Das dEIn-Labor war darüber hinaus Partner im **Forschungsprojekt „Fixing IT for Women“ zur Wirksamkeit und Weiterentwicklung der Schülerinnenangebote**. Das Ziel des Fix-IT-Konzepts war es, Stereotype abzubauen und einen Kulturwandel in der Informatik anzustoßen, der zu mehr Vielfalt in der Berufsbranche führt. So wurden auch die Angebote des dEIn Labors evaluiert im Hinblick auf ihren Beitrag zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. Auf Basis der Projekterkenntnisse wurden neue Workshopangebote mit besonderem Fokus auf geschlechtergerechter Berufsbildvermittlung entwickelt, die seitdem dauerhaft im Programm integriert sind.

Die **Fakultät für Verkehrs- und Maschinensysteme** bietet für Mädchen das **Programm Roberta/INGenius**, das sich an Schülerinnen im Alter von 7 bis 19 Jahren richtet. In den jährlich etwa 40 Veranstaltungen, durch die etwas 600 Schülerinnen erreicht werden, lernen die Mädchen u. a. das Bauen und Programmieren von Robotern. Auch diese Angebote wurden auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und werden kontinuierlich weiterentwickelt.⁶ In den kommenden Jahren planen **Fakultäten der TU Berlin 13 Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen**.

Neben den dezentralen Maßnahmen bietet die TU Berlin mit dem **TechnoClub** Schülerinnen der Oberstufen die Möglichkeit, die gesamte Universität kennenzulernen, in den verschiedenen Versuchshallen und Laboren zu experimentieren und kritisches wissenschaftliches Denken zu erlernen. Der TechnoClub kooperiert dazu mit den Schüler*innenlaboren in den Fakultäten und kombiniert Schulbesuche mit Schülerinnen-Arbeitsgruppen an der TU Berlin. Die Schulbesuche werden von Studentinnen der TU Berlin durchgeführt, sodass Role Models für die Schülerinnen bereitstehen. Die Teilnehmerinnen des TechnoClubs werden jeweils zwei Jahre nach deren Teilnahme zur deren aktuellen Situation befragt. Diese Verbleibuntersuchung zeigt, dass viele ehemalige Teilnehmerinnen in den technischen Bereich gehen, wenn

⁶ Derda, Mareen (2020): Untersuchung der Wirksamkeit der Schülerlabore an der Technischen Universität Berlin - Eine quantitative und qualitative Studie zur Formulierung von Handlungsempfehlungen, <https://depositonce.tu-berlin.de/handle/11303/11236>

auch nicht immer an der TU Berlin. Auf zentraler Ebene koordiniert das **Schulbüro** die Schüler*innenarbeit an der TU Berlin und führt regelmäßig Angebote zum **Girls` Day** durch. Ziel des Schulbüros ist eine Professionalisierung der Aktivitäten im Schulbereich und die gemeinsame Qualitätssicherung der Angebote.

Auf struktureller Ebene hat die TU Berlin in den letzten Jahren auch durch die Entwicklung von **Studiengängen an der Schnittstelle von Disziplinen** einen Anstieg der Frauenanteile in einzelnen Studiengängen erreichen können (Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik, Nachhaltiges Management). Im Moment plant die TU Berlin insbesondere den Bereich der **Nachhaltigkeit in der Studiengang(sweiter)entwicklung** auszubauen. Damit verbunden ist auch die Intention, über das Thema Nachhaltigkeit einen erkennbaren Praxisbezug der Studiengänge zu erreichen und damit mehr Frauen für die MINT-Fächer zu gewinnen.

a. Handlungsfeld: Unterstützung von Studentinnen im Studienverlauf

Um Leaky Pipeline Effekten entgegenzuwirken und die Absolventinnenanteile zu erhöhen, bietet das **Projekt ProScience Studentinnen** Unterstützung im gesamten Studienverlauf. Dies umfasst ein umfangreiches Angebot an Programmier- und Softwarekursen, Veranstaltungen zum Berufseinstieg und Networkingmöglichkeiten mit Kooperationspartner*innen aus der Wissenschaft und Wirtschaft. Pro Semester können ca. 1.000 Plätze bereitgestellt werden, die durch digitale Angebote weiter erhöht werden konnten. Die meisten Angebote finden extracurricular statt. Seit dem Sommersemester 2022 können Studentinnen einen Teil des Angebots im freien Wahlbereich für ihr Studium anrechnen lassen. Neben der regelmäßig stattfindenden Veranstaltungsevaluation, werden Befragungen zum Bedarf und zur Qualität des Weiterbildungsangebotes durchgeführt, auf deren Basis das Angebot kontinuierlich angepasst wird. Die nächste reguläre Befragung ist für Herbst 2023 geplant. Im Jahr 2025 wird die Weiterführung bzw. Entfristung des Projekts ProScience geprüft.

Die Datenanalyse hat gezeigt, dass neben der Studienabschlussphase auch in der sensiblen **Studieneingangsphase** Unterstützung notwendig ist, um Abbrüche von Studentinnen nach dem ersten Fachsemester zu vermeiden. Hierzu haben die **Fakultäten** eine Reihe von fachspezifischen Maßnahmen in den kommenden Jahren festgelegt. Die Fakultäten für Mathematik und Naturwissenschaften sowie für Wirtschaft und Management haben Mentoringprogramme für Studentinnen in der Studieneingangsphase beschlossen. Die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik plant eine Untersuchung zur Studierbarkeit und eine Analyse der Abbruchquoten. Darüber hinaus sind auch Erstsemesterbefragung geplant, um Bedarfe der Studentinnen zu ermitteln. Insgesamt werden in den **Fakultäten** in den kommenden Jahren **42 Maßnahmen zur Unterstützung von Studentinnen** umgesetzt. Neben den verschiedenen Mentoringprogrammen (Fakultäten II, IV, VII), Umfragen zu Studienbedingungen oder Diskriminierungserfahrungen (Fakultäten I, II, V) oder der Unterstützung von Studentinnennetzwerken (Fakultäten IV, V) gehören dazu auch die finanzielle Unterstützung von Studierenden mit Kind bei Geländepraktika (Fakultät VI) oder die Sensibilisierung der Prüfungsausschüsse für alternative Studien- und Prüfungsleistung für Schwangere oder Stillende (Fakultät III).

Die besten Studienabschlussarbeiten von **Absolventinnen** in den MINT-Fächern werden jährlich mit dem **Clara von Simson-Preis** prämiert, der Frauen sichtbarer macht und ihnen den Einstieg in die wissenschaftliche Karriere erleichtern soll. Einige der ersten Preisträgerinnen haben mittlerweile Professuren erreicht.

Für gleiche Chancen zur Teilhabe im Studium gibt es an der TU Berlin die Möglichkeit einen **Nachteilsausgleich** zu beantragen, der u. a. bei der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren die Möglichkeit der Anpassung von Studien- und Prüfungsleistungen vorsieht. Auch die Möglichkeit des **Teilzeitstudiums** besteht an der TU Berlin.

4.2 Handlungsfeld: Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

Zur Verringerung der Leaky Pipeline und Erhöhung des Pools an berufbaren Frauen hält die TU Berlin eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen in der Qualifikationsphase für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen vor. Das Center for Junior Scholars stellt die erste Anlaufstelle zur **Karriereberatung** dar und über die Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperationen werden für Promovierende und Postdoktorand*innen vielfältige **Weiterbildungsangebote** vorgehalten. Im Rahmen des Professorinnenprogramms II konnten zusätzliche Angebote für internationalen Wissenschaftlerinnen eingerichtet werden, die mittlerweile in die Programme für Promovendinnen und Postdoktorandinnen integriert sind.

Mit dem Programm **ProMotion** unterstützt die TU Berlin **promovierende Wissenschaftlerinnen** in der Qualifikationsphase. Die Programmlinie proMotion training (Workshops und Netzwerkbildung) läuft jeweils über ein Semester und besteht aus einer festen Gruppe von bis zu 18 Doktorandinnen. Die Programmlinie proMotion support bietet Lunch-talks, individuelles Coaching und Angebote zur kollegialen Begleitung der Promotion, die für alle Frauen offen sind. Das Programm wird auf Basis der anonymen Evaluation aller Einzelveranstaltungen, der zusätzlichen mündlichen Gruppendiskussion im Abschlussworkshop und der Auswertung der Beratungsbedarfe im Einzelcoaching kontinuierlich weiterentwickelt. Durch Abstimmungen mit anderen Weiterbildungsanbieter*innen werden Dopplungen im Angebot vermieden. Promovendinnen, die nicht innerhalb der regulären Vertragsdauer ihre Promotion abschließen können, bietet die TU Berlin **Promotionsabschlussstipendien**. Das Stipendium dient auch dazu, besondere Notlagen zu berücksichtigen, sodass vorrangig Promovendinnen gefördert werden, denen keine anderen vertraglichen oder finanziellen Möglichkeiten zur Verfügung stehen. Der Stipendiengrundbetrag beträgt 1.500 Euro und erhöht sich um eventuelle Kinderzuschläge (200 Euro erstes Kind, 100 Euro jedes weitere Kind). 74% der Stipendiatinnen schließen im Anschluss an die Förderung ihre Promotion erfolgreich ab.

Im Zuge der Digitalisierungsoffensive des Landes Berlin hat die TU Berlin als federführende Hochschule im Verbund mit zwölf weiteren Berliner Hochschulen das Hochschulprogramm „**DiGiTal – Digitalisierung: Gestaltung und Transformation**“ entwickelt. Das Programm zielt auf die Gewinnung von exzellentem, **weiblichem Nachwuchs in der Digitalisierungsforschung** und dessen Unterstützung auf dem Weg zur Professur. Das Programm wird über Mittel des Berliner Chancengleichheitsprogramms finanziert und von der TU Berlin mit zusätzlichen Haushaltsmitteln unterstützt. In der aktuellen Förderperiode wurde erneut 13 Stellen an den beteiligten Hochschulen besetzt. An der TU Berlin ist dabei eine Postdoc-Stelle angesiedelt. Für diese Wissenschaftlerin stellt die TU Berlin eine Dauerstelle nach Abschluss der Qualifikation zur Verfügung. In der aktuellen Förderperiode sind im Projektplan Maßnahmen vorgesehen, um eine Verstetigung des Gesamtprojektes zu erreichen.

Mit dem hochschulübergreifenden **Programm ProFiL** unterstützt die TU Berlin **Postdoktorandinnen auf dem Weg zur Professur**. Das Programm begleitet die Teilnehmerinnen über ein Jahr in der Planung und Entwicklung ihrer Karriere und bietet ihnen Vernetzungs-

möglichkeiten und Trainings. Es wird von der TU Berlin, der FU Berlin und der HU Berlin gemeinsam getragen und finanziert. Während der Modellphase 2004 – 2007 wurde das Programm extern evaluiert. Seit 2007 wird die Evaluation intern weitergeführt. Von den bisher am Programm teilgenommenen 652 Postdoktorandinnen haben 245 die formale Berufungsfähigkeit erreicht. Gleichzeitig wurden bereits 335 Teilnehmerinnen auf W3-/W2-Professuren, als Full/Associate/Assistant Professor oder als Lecturer/Reader berufen. 14 Teilnehmerinnen sind/waren inzwischen Vizepräsidentinnen an ihren Hochschulen und vier Teilnehmerinnen sind Direktorinnen oder (Vize-)Präsidentinnen außeruniversitärer Forschungsinstitute bzw. Akademien. Eine Teilnehmerin wurde mit dem Leibniz-Preis ausgezeichnet. Das Programm wird im Rahmen der Berlin University Alliance erneut wissenschaftlich evaluiert, um weitere Erkenntnisse über die Wirksamkeit von Frauenförderprogrammen zu erhalten.

Von 2013 bis 2022 setzte die TU Berlin mit IPODI ein Fellowshipprogramm für internationale Postdoktorandinnen um. Trotz des Erfolgs des Programms (nachweisbare Verbesserung des Karrierefortschritts der Alumnae), konnte es mit der Novelle des Berliner Hochschulgesetzes im Herbst 2021 nicht im bisherigen Format fortgeführt werden, da eine befristete Förderung von Postdoktorand*innen aus Haushaltsmitteln nicht mehr möglich war. Trotz mittlerweile im BerlHG hinzugefügten Übergangsvorschriften wird die TU Berlin alternative Anreize und Programme umsetzen, die die Besetzung der neu einzurichtenden **Postdoc-Dauerstellen mit Frauen** zum Ziel haben (vgl. Kap. 4.4).

Um Informationen zu den Arbeits- und Beschäftigungssituation im Mittelbau zu erhalten, führt die TU Berlin in einem fünfjährigen Turnus eine **Befragung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses (WiMi-Studie)** durch. Die Studie bietet Erkenntnisse über Qualifikationsbedingungen, Qualität der Betreuung, Belastungserleben und Zufriedenheit. So können kritische Punkte in der Qualifikationsphase identifiziert und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Die letzte Befragung wurde 2022 durchgeführt. Die Auswertung ist derzeit noch nicht abgeschlossen. Im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes für Parität wurde ein Teil der Variablen einer vorläufigen Auswertung unterzogen mit folgenden Teilergebnissen:

- Nachwuchswissenschaftler haben häufiger unbefristete Positionen inne als Nachwuchswissenschaftlerinnen (Männer: 10%, Frauen 6%).
- Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit als Männer (Frauen: 37,6%, Männer: 19,2%). Der Umfang der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten unterscheidet sich nicht nach Geschlecht. Der häufigste Grund für die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern ist, dass die Stelle so ausgeschrieben war.
- Die Arbeitsstunden, die durchschnittlich pro Woche in die Promotion investiert werden können, unterschieden sich stark nach Geschlecht in Kombination mit Elternschaft (Mittelwerte Männer ohne Kinder: 14,3h, Frauen ohne Kinder: 13,8h, Männer mit Kindern: 11,5h, Frauen mit Kindern: 8,4h).
- Mehr Frauen als Männer geben an oft oder ständig an den Abbruch ihrer Promotion zu denken (Männer: 9%, Frauen: 16%). Bei 46% der Frauen, aber nur bei 24% der Männer spielen Zweifel an der persönlichen Eignung für eine Promotion eine große oder sehr große Rolle dafür über den Abbruch der Promotion nachzudenken.
- Frauen geben eine höhere Zufriedenheit mit der Betreuung an als Männer (Graphik H, Anlage).

Diese erste Teilauswertung wirft eine Reihe von Fragen auf, die im Rahmen der Gesamtauswertung bis Ende 2023 vertieft und diskutiert werden. Dazu gehört beispielsweise die Diskrepanz zwischen der von Frauen als besser wahrgenommenen Betreuung bei gleichzeitig größeren Zweifeln an den eigenen Fähigkeiten. Die Teilauswertung zeigt auch erste Ansatzpunkte, an denen die TU Berlin in den kommenden Jahren Maßnahmen ergreifen wird. Dazu gehören die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau. Darüber hinaus bedarf es eines besseren Verständnisses für die Situation von Eltern, insbesondere von Müttern. Dazu soll eine **Kampagne für mehr Sensibilität von Führungskräften für die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit** sorgen. Die unterschiedlichen zeitlichen Ressourcen, die Wissenschaftler*innen mit Familienverantwortung zur Verfügung stehen, sind insbesondere ein Problem, wenn die Bewertung zu sehr an quantitativen Leistungsindikatoren ausgerichtet ist. Um die Qualität wissenschaftlichen Arbeitens stärker in den Mittelpunkt zu rücken, ist die TU Berlin im Rahmen der Berlin University Alliance im April 2023 der **Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)** beigetreten. Damit verfolgt sie das Ziel, einen Kulturwandel in der Forschungsbewertung in Gang zu setzen und neue Prinzipien der Leistungsbewertung in Berufungs- und Evaluationsverfahren zu etablieren.

Die **Fakultäten** haben im Rahmen ihrer Frauenförderpläne 2022-2028 insgesamt **27 Maßnahmen zur Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau** vorgesehen. Neben den auf zentraler Ebene angebotenen Programmen wird in den Fakultäten verstärkt auf das fachspezifisch ausgerichtete Mentoring und die Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen gesetzt (Fakultäten III, IV, VI, VII). Darüber hinaus werden in der Fakultät für Prozesswissenschaften SHK-Stellen für schwangere oder stillende Promovendinnen zur Kompensation von Labortätigkeiten zur Verfügung gestellt. Eine aktive Rekrutierung von Frauen auch für Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau planen die Fakultäten für Geistes- und Bildungswissenschaften sowie für Verkehrs- und Maschinensysteme. Zum Teil haben die Fakultäten eine Evaluierung der Auswirkungen der Corona-Pandemie in der Qualifikationsphase vorgesehen. Fakultäten, die noch zu wenig auf mögliche langfristige Konsequenzen der Corona-Pandemie für Frauen eingegangen sind, wurden mit Beschluss des Akademischen Senat dazu aufgefordert dies anzugehen.

4.3 Handlungsfeld: Gute Beschäftigungsbedingungen und planbare Karrierewege

Gute Beschäftigungsbedingungen bieten Nachwuchswissenschaftler*innen wichtige Rahmenbedingungen. Insbesondere für Frauen haben sie großen Einfluss auf den Verbleib in der Wissenschaft. TU Berlin legt daher fest, dass mit haushaltsfinanzierten, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die eine Promotion anstreben, **im Regelfall Arbeitsverträge mit einer Vollzeitbeschäftigung für die Dauer von fünf Jahren** abzuschließen sind. Für maximal 30% der zugewiesenen Stellen können die Fakultäten von der Vollbeschäftigung abweichen, wobei für Teilzeitbeschäftigungen mindestens 2/3-Stellen vorzusehen sind.

Mit der Novelle des BerlHG werden die **Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Postdoktorand*innen** weiter verbessert. Haushaltsfinanzierten Postdocs ist eine **unbefristete Stelle nach erfolgreicher Qualifikation** anzubieten. Auch wenn die Übergangsvorschriften zur Umsetzung der neuen Regelung verlängert wurden, unterstützt die TU Berlin diesen

Veränderungsprozess. So hat der Akademische Senat der TU Berlin beschlossen, die **Zahl der Dauerstellen** um 61 Stellen bis 2026 zu erhöhen. Um einen Gender Gap bei der Besetzung der Stellen zu verhindern, wurden Anreize und Maßnahmen geschaffen. So wird im internen **Mittelverteilmodell** für die Ausstattung der Fakultäten der Parameter „Besetzung von Frauen auf WM-Dauerstellen und Postdoc-Stellen gemäß § 110 Abs. 6 BerlHG“ ergänzt. Ab Herbst 2023 wird ein **Dauerstellen-Frauenförderprogramm** eingerichtet, das auf den Erfahrungen des Professorinnenprogramms aufbaut und die Besetzung bzw. die vorgezogene Wiederbesetzung von Postdoc-Dauerstellen mit Frauen finanziell unterstützt. Mit der Einrichtung neuer Dauerstellen im Mittelbau, kombiniert mit Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, werden wesentliche Verbesserungen in der Beschäftigungsbedingungen erreicht.

Des Weiteren plant die TU Berlin Kriterien zu beschließen, die ein **Abweichen von den Mobilitätsanforderungen im Rahmen von Berufungsverfahren** zulassen. Diese sollen sich an den DFG-Kriterien zum Nachteilsausgleich orientieren und es ermöglichen, Juniorprofessor*innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Hochschuldozent*innen der TU Berlin, die die Hochschule nach der Promotion nicht gewechselt haben oder andernorts zwei Jahre wissenschaftlich tätig waren, die sich aber auf einen nachteiligen Umstand beziehen, als Professor*in der TU Berlin berufen werden zu können. Hier können auch **pandemiebedingte Verzögerungen geltend gemacht werden**. Auch dies soll strukturellen Hemmnissen in den wissenschaftlichen Karrieren von Frauen entgegenwirken.

4.4 Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Berufungsverfahren und Karriereförderung

Zur Erhöhung der Frauenanteile auf Leitungsebene ist die Qualitätssicherung der Berufungsverfahren ein entscheidender Faktor, der auch an der TU Berlin in den kommenden Jahren kontinuierlich vorangetrieben wird. In Angelegenheiten des **Berufungsmanagements** steht die *Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen* an der TU Berlin den Fakultäten unterstützend zur Seite. Darüber hinaus gibt es in den Fakultäten Berufungsreferent*innen, die die Kommissionen im gesamten Berufungsprozess beraten und betreuen. Seit 2019 ist die **Durchführung von Berufungsverfahren in einer Satzung** geregelt, die den gesamten Berufungsprozess von der Ausschreibung der Professuren bis zur Ruferteilung abbildet. Sie wird ergänzt durch eine Handreichung, die weitere Details und Informationen bereitstellt und ebenso wie die Berufsordnung explizit Gleichstellungsaspekte enthält. Neben der klar festgelegten Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in allen Prozessschritten, der Besetzung der Berufungskommissionen mit Frauen oder der angestrebten paritätischen Auswahl externer Gutachter*innen, legt die **Berufungssatzung Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Frauen** fest. In Instituten mit einem Frauenanteil von weniger als 30 Prozent muss eine aktive Gewinnung von Wissenschaftlerinnen durchgeführt werden. Darüber hinaus sind Berufungskommissionen zur aktiven Gewinnung verpflichtet, wenn die Zahl der qualifizierten Bewerbungen in einem Verfahren unter zehn liegt. Diese Regelungen wurden 2019 eingeführt, um eine Erhöhung des Pools an Bewerberinnen zu erreichen und die Chancen zur Berufung von Frauen zu verbessern.

Auf Basis der Erfahrungen aus einem Pilot-Berufungsverfahren mit der Einbindung einer externen Personalrekrutierungsagentur, wurde ebenfalls 2019 eine **Servicestelle zur Aktiven Gewinnung von Wissenschaftler*innen** an der TU Berlin eingerichtet, deren expliziter

Fokus auf der Suche und Ansprache von Frauen für die Berufungsverfahren liegt. Die Fakultäten können die Unterstützung der Servicestelle in Anspruch nehmen. Gleichzeitig bietet die Handreichung zur Durchführung von Berufungsverfahren mit einer Anlage zur Aktiven Gewinnung auch Informationen für Berufungskommissionen, die selbstständig nach Kandidatinnen suchen und diese ansprechen wollen. Jede Berufungskommission nimmt seitdem Stellung zu ihren Aktivitäten zur Gewinnung von Frauen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass in den von der Servicestelle begleiteten Verfahren 33% der Bewerberinnen aktiv angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert wurden. Auch wenn nicht gänzlich ausgeschlossen werden kann, dass sich die angesprochenen Kandidatinnen auch ohne die Kontaktaufnahme beworben hätten, zeigt das Monitoring der Berufungsverfahren, dass die Anzahl der Bewerberinnen auf Professuren gestiegen ist. In den von der Servicestelle begleiteten und abgeschlossenen Berufungsverfahren lässt sich feststellen, dass 33% der listenplatzierten Frauen aktiv angesprochen wurden.

Um die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren zu unterstützen, nutzt die TU Berlin ein **Monitoring der Berufungsverfahren**. Dazu werden wesentliche Indikatoren erfasst und in einem dreijährigen Rhythmus dem Akademischen Senat und dem Kuratorium vorgestellt. Die Erkenntnisse fließen in die Entwicklung von Regelungen und Maßnahmen ein. Der Vergleich des Monitoring 2022 zum Monitoring von 2019 ergab Verbesserungen in nahezu allen Indikatoren.⁷

- Bewerbungsgeschehen: Die durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen auf Professuren an der TU Berlin sowie die durchschnittliche Anzahl von Bewerberinnen hat sich von 2019 bis 2022 verdoppelt. Der Frauenanteil unter den Bewerbungen liegt 2022 bei 18% (ohne Frauenförderprofessuren⁸). Die höchsten Steigerungsraten im Frauenanteil unter den Bewerbungen weisen die W3-Professuren auf (plus fünf Prozentpunkte von 2019 zu 2022). 2022 hat sich der Anteil von Verfahren mit weniger als 10 Bewerbungen um zehn Prozentpunkte auf 28% verringert. Hier greifen die 2019 beschlossenen, verpflichtenden Regelungen in der Berufungssatzung zur aktiven Gewinnung von Wissenschaftlerinnen sowie die Verpflichtung zur aktiven Gewinnung in Verfahren mit Bewerbungszahlen von weniger als 10 Personen.
- Einladungen zu Bewerbungsgesprächen: Im Durchschnitt werden sechs Kandidat*innen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, davon drei Frauen. Hier hat sich Parität eingestellt (2019: Frauenanteil unter Eingeladenen 20%). Dies kann zum einen begründet werden mit dem gestiegenen Pool an Bewerberinnen. Gleichzeitig ist anzunehmen, dass eine Reihe von intern kritisch diskutierten Berufungsverfahren die Sensibilität erhöht haben.
- Externe Begutachtung: Wurde nach dem Monitoring 2019 insgesamt im Durchschnitt aller Verfahren keine Bewerberin und drei Bewerber zur externen Begutachtung vorgeschlagen, so ist im aktuellen Monitoring ein Frauenanteil von 33% an den extern begutachteten Kandidat*innen zu verzeichnen. Bei der Auswahl der externen Gutachter*innen werden in der Regel paritätisch Frauen wie Männer angefragt.
- Listenplatzierung: Im Durchschnitt werden in den Berufungsverfahren an der TU Berlin drei Listenplätze vergeben, darunter befindet sich durchschnittlich eine Frau (33%). Von 2019 zu 2022 ist der Frauenanteil auf allen Listenplätzen gestiegen. Mit neun Prozentpunkten

⁷ Für die Durchschnittswerte wird jeweils der Median ermittelt.

⁸ Hierzu zählen beispielsweise Professuren, die aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm oder dem Professorinnenprogramm gefördert werden. Durch den Hinweis auf die Programmfinanzierung wird bei diesen Professuren durchschnittlich ein höherer Frauenanteil an den Bewerbungen erreicht, der aktuell bei 50% liegt.

fällt dabei die Steigerung auf dem ersten Platz am höchsten aus (2019 24%). Im Monitoring von 2019 hat sich gezeigt, dass der Frauenanteil mit sinkendem Listenplatz stieg. So lag der Frauenanteil auf dem dritten Listenplatz um acht Prozentpunkte höher als der Frauenanteil auf dem ersten Listenplatz. Dies hat sich 2022 jedoch fast ausgeglichen und es sind nur noch geringe Unterschiede im Frauenanteil auf den unterschiedlichen Listenplätzen zu verzeichnen. Das Monitoring zeigt allerdings eine negative Entwicklung der Frauenanteile unter den Erstplatzierten für die W3-Professuren. Hier ist der Frauenanteil an den Erstplatzierten um zwei Prozentpunkte gesunken (2019: 38%, 2022: 36%). Auch wenn der Frauenanteil auf dem zweiten und dritten Listenplatz gestiegen ist, kann dies nur bedingt positiv stimmen, hängt die Möglichkeit zur Steigerung des Frauenanteil an den Professuren dann letztlich davon ab, ob ein erstplatzierter Mann den Ruf ablehnt. Bei den Tenure Track-Professuren lassen sich ein ausgeglichener Geschlechteranteil unter den Erstplatzierten und Frauenanteile von über 50% auf dem zweiten bzw. dritten Listenplatz feststellen. Hier wird es nach der Berufung der Kandidatinnen auf die Unterstützung der Professorinnen bis zu Tenure-Evaluation ankommen, um den Frauenanteil nachhaltig erhöhen zu können.

- Rufannahmeverhalten: Auch im Rufannahmeverhalten lassen sich Geschlechterunterschiede erkennen. 84% der erstplatzierten Männer, aber nur 80% der Erstplatzierten Frauen haben den Ruf an die TU Berlin angenommen.
- Ad personam Berufungsverfahren: Der Frauenanteil bei Berufungen bei denen auf eine Ausschreibung verzichtet wurde, beträgt 38%. Damit liegt er auf gleichem Niveau wie die Berufungen von Frauen auf Professuren bundesweit und deutlich über dem Frauenanteil an den Berufungen in MINT-Fächern.⁹

Das Monitoring zeigt die Bedeutung der bisher umgesetzten Maßnahmen, wie die Regelungen zur aktiven Rekrutierung und die Servicestelle zur aktiven Gewinnung. Es zeigt zudem Anknüpfungspunkte für weitere Maßnahmen. Um den Frauenanteil unter den Strukturprofessuren weiter zu erhöhen, ist es von großer Bedeutung die **Tenure Track-Professuren**, die überproportional mit Frauen besetzt werden, zu unterstützen. Dazu wird die TU Berlin **Onboarding- und Mentoring-Programme** anbieten. Im Bereich des Onboardings werden Neuberufenen persönliche Willkommenspat*innen zur Seite gestellt, welche die Tenure-Track-Professor*innen ein Jahr bei organisatorischen Fragen unterstützen. Zusätzlich ist 2023 ein One-to-One-Mentoring mit einer*einem erfahrenen Hochschullehrer*in in der Berufungssatzung als Angebot aufgenommen worden. Zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch auf gleicher Karrierestufe wird zusätzlich mit den Partneruniversitäten der Berlin University Alliance ein Peer-Mentoring für die Tenure Track-Professor*innen aufgebaut. Da ein Großteil der Tenure Track-Professuren weiblich besetzt ist (Stand Juni 2023: 68%), unterstützen die Maßnahmen maßgeblich die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen.

Das Monitoring der Berufungsverfahren hat gezeigt, dass das Rufannahmeverhalten nach Geschlecht variiert. Die TU Berlin wird analysieren müssen, welche Rahmenbedingungen verbessert werden müssen, um die Rufannahmen von Frauen zu erhöhen, auch wenn die Gründe für die Ablehnung eines Rufes nicht immer transparent gemacht werden und vielfältig sein

⁹ Ingenieurwissenschaften (29%) oder der Mathematik/Naturwissenschaften (33%) aus: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2022): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_26._Fortschreibung_des_Datenmaterials_2020_2021_.pdf, eingesehen am 13.05.2023.

können. Im Handlungsfeld *Professorinnen halten und unterstützen* wird die TU Berlin Maßnahmen auflegen, die die Arbeitsbedingungen für Professorinnen verbessern und zugleich die Attraktivität der Universität für neuberufene Wissenschaftlerinnen erhöhen soll.

Seit Anfang 2023 wird an der TU Berlin ein **Template zur Berechnung des Akademisches Alters** in Berufungsverfahren erprobt. Es basiert auf der Wahrnehmung, dass in vielen Berufungsverfahren die Kategorien Geschlecht und Alter intersektional miteinander verwoben sind und oftmals akademisch ältere Männer mit akademisch jüngeren Frauen in Berufungsverfahren konkurrieren. An dieser Stelle ist es umso wichtiger die bisher erbrachten Leistungen von Bewerber*innen ins Verhältnis zur Zeit, die in der Wissenschaft verbracht wurde, zu setzen. Das Template soll Berufungskommissionen eine Unterstützung für die chancengerechtere Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen bieten und wird ab 2024 in das geplante Berufungsportal integriert.

Neben der Qualitätsentwicklung der Berufungsverfahren setzt die TU Berlin zur Erhöhung der Frauenanteile in Spitzenpositionen auch auf Individualfördermaßnahmen. Im zentralen Haushalt der TU Berlin wird dazu ein **Frauenförderprogramm im Umfang von ca. 1.3 Mio. Euro pro Jahr dauerhaft vorgehalten**, aus dem verschiedene Programme für Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Professorinnen (an-)finanziert werden. Darüber hinaus nutzt die TU Berlin Bund- und/oder Länderprogramme, um zusätzliche Professuren für Frauen einzurichten. Dazu gehört auch die Beteiligung im Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP). Hier setzt die TU Berlin die Priorität auf die Beantragung von Professuren (Vorgezogene Nachfolgeberufungen, befristete W2 Professuren sowie Juniorprofessuren). Um Handlungsspielräume für die Antragstellung zu erhöhen, werden zusätzliche **finanzielle Unterstützungen für die Fakultäten zur Antragstellung** geboten. So wird die Finanzierung der verpflichtenden Ausstattung mit wissenschaftlichem Personal für die Professuren bezuschusst, sofern die Nachwuchsstellen mit Frauen besetzt werden. Für die Antragstellung von vorgezogenen Nachfolgeberufungen im BCP und **im Professorinnenprogramm 2030 werden zusätzliche Überbrückungsfinanzierungen von der Hochschulleitung für die Fakultäten bereitgestellt**, falls die Strukturprofessur nach der Förderung durch den Mittelgeber noch nicht frei ist. Damit wird der Pool an Professuren, für die eine Vorgezogene Nachfolgeberufung in Frage kommen, erweitert. In der aktuellen Förderperiode des BCP wurden der TU Berlin drei vorgezogene Nachfolgeberufungen bewilligt, die bis Anfang 2024 realisiert werden sollen. Die TU Berlin wird auch zukünftig von allen Förderinstrumenten im Berliner Chancengleichheitsprogramm Gebrauch machen, um die Frauenanteile auf allen Karrierestufen zu erhöhen (vorgezogene Nachfolgeberufungen, befristete W2 Professuren mit und ohne Tenure Track, W1 Professuren, Gastprofessuren und -dozenturen, Qualifikationsstellen, Mentoringprogramme und weitere innovative Projekte).

Über das Professorinnenprogramm wurde von 2014-2018 das Projekt Joint Programmes for Female Scientists & Professionals gefördert. Zielsetzung des Projekts war es, die Intersektoralität zu fördern und den Frauenanteil unter den Professuren an der TU Berlin zu erhöhen. Joint Programmes bot dazu Gastprofessuren für Frauen aus Wirtschaftsunternehmen. Während der Projektlaufzeit konnten 5 Gastprofessorinnen gefördert werden. Nach Ende der Projektförderung wurden mit Haushaltsmitteln fünf weitere Frauen gefördert. 2022 lief das Projekt aus und wurde nicht verlängert, weil es die für die TU Berlin erhofften Ziele nicht im gewünschten Umfang erreichen konnte. Viele der Geförderten verfolgen zwar das Ziel der Rückkehr in

die Wissenschaft, konkurrieren in Berufungsverfahren aber mit Personen, die ohne Systemwechsel zwischen Wissenschaft und Wirtschaft ihre Karrieren vorantreiben konnten und so bei den quantitativen Leistungsindikatoren häufig besser abschneiden. Um den Erfolg solcher Programme zu sichern, bedarf es zunächst einer Reform der Leistungsbewertung, die die TU Berlin in den kommenden Jahren in der Berlin University Alliance u. a. im Rahmen der CoARA Initiative vorantreiben will.

Die **Fakultäten** haben im Rahmen der Frauenförderpläne 2022-2028 weitere **28 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren** aufgesetzt. Ein großer Schwerpunkt liegt dabei auch in der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren. Dazu gehört beispielsweise, eine kritische Auseinandersetzung mit dem Exzellenzbegriff im Rahmen der Beurteilung von Bewerber*innen (Fakultät Geistes- und Bildungswissenschaften), die Prüfung der Ausschreibungstexte auf gender-faire Formulierungen über ein IT-Tool (Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften), die Befassung mit den Auswirkungen der Corona Pandemie in Berufungsverfahren (u. a. Fakultäten Verkehr- und Maschinensysteme, Wirtschaft und Management) oder Kurzinputs zu Gender Bias zu Beginn der Berufungskommissionen (Fakultäten Mathematik und Naturwissenschaften, Planen – Bauen – Umwelt).

4.5 Handlungsfeld: Professorinnen halten und unterstützen

Professorinnen haben zwar das Ziel der wissenschaftlichen Karriereleiter erreicht, gleichzeitig sind sie aber insbesondere in den MINT-Fächer als Frau oft vereinzelt und erleben Abwertung und Diskriminierung. Auch Wegberufungen sind ein Grund, warum die TU Berlin ihre Frauenanteile in der Vergangenheit nicht kontinuierlich steigern konnte. Daher ist es erforderlich auch Professorinnen zu unterstützen und die Kultur so zu gestalten, dass sich alle Frauen entsprechend ihren Kompetenzen entfalten können. Um ein systematisches Bild über geschlechtsspezifische Wahrnehmung von **Arbeitsbedingungen und der Organisationskultur zu erhalten**, plant die TU Berlin **gemeinsam mit weiteren TU9 Universitäten eine Befragung ihrer Professor*innen**. Dies soll dazu dienen spezifische Maßnahmen ableiten zu können. Darüber hinaus ist es das Ziel der TU Berlin **den Gender Pay Gap unter den Leistungsbezügen** zu verringern. Erste Daten zeigen, dass W3-Professorinnen an der TU Berlin im Durchschnitt etwa 800 Euro weniger an Leistungsbezügen erhalten als Professoren. Bei W2-Professuren beträgt der Gap etwa 600 Euro zu Ungunsten der Frauen. Auf Grund der Erkenntnis, dass Transparenz zur Reduktion des Gender Pay Gap beitragen kann, hat sich die Hochschulleitung entschlossen, erste Daten 2023 zu veröffentlichen. Ab 2024 soll dies systematisch in einem jährlichen Daten- und Monitoringreport erfolgen. Auch ein **Konzept zur Bekämpfung des Gender-Pay-Gaps** ist geplant.

Im Rahmen der Berlin University Alliance können Professorinnen der TU Berlin ihre Kompetenzen als Führungskraft stärken. Dazu steht ihnen das **Leadership-Programm** zu Verfügung. W2- und W3-Professorinnen setzen sich in dem einjährigen Programm intensiv mit dem Thema „Führung“ auseinander und können in verschiedenen Veranstaltungen ihr professionelles Netzwerk erweitern. Neben dem Leadership-Programm besteht für Professorinnen an der TU Berlin die Möglichkeit ein **individuelles Coaching** in Anspruch zu nehmen.

Die Belastung von Professorinnen durch Gremienarbeit ist auch an der TU Berlin ein Problem und resultiert in geringeren Frauenanteilen in Gremien. Alle **Fakultäten** haben in ihren Frauenförderplänen 2022-2028 die **Entlastung von Frauen von der Gremienarbeit** als Ziel

gesetzt und damit verschiedenen Maßnahmen verbunden. So zahlen die Fakultäten für Prozesswissenschaften und für Verkehr- und Maschinensysteme Professorinnen einen finanziellen Bonus von bis zu 3.000Euro als Anreiz und Ausgleich der zusätzlichen Gremienarbeit. Mit der Novellierung der **Grundordnung** im Juli 2023 (Prüfung/Genehmigung durch Senatsverwaltung noch ausstehend) schafft die TU Berlin **Entlastungsregelungen** für Frauen von 3 SWS für Professorinnen und bis zu 50% Freistellung oder Aufstockung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in Bereichen mit deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen.

4.6 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Wissenschaft

Die TU Berlin stellt mit dem **Familienbüro** eine zentrale Anlaufstelle für Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie/Pflege für alle Statusgruppen bereit. Ziel der TU Berlin ist es, die Hochschule attraktiv für Sorgeberechtigte und pflegende Angehörige zu gestalten und dabei auch den noch immer stärkeren Care-Verpflichtungen von Frauen Rechnung zu tragen. Neben der individuellen Beratung und der Sensibilisierung für das Thema durch das Familienbüro, bietet die TU Berlin eine Reihe von **zusätzlichen Kinderbetreuungsangeboten**. Dazu gehören ganzjährig buchbare (digitale) Angebote für Kinder von TU-Eltern, Ferienangebote oder die flexible Kinderbetreuung für Kinder zwischen 8 Wochen und 12 Jahren. Darüber hinaus gibt es acht, über den gesamten Campus verteilte **Familienzimmer**. Für Gastwissenschaftler*innen und Neuberufene, die kurzfristig nach Berlin kommen, werden **Belegplätze** in städtischen Betreuungseinrichtungen reserviert.

Das Familienbüro informiert und berät Studierende über Möglichkeiten zur Nutzung eines **Nachteilsausgleichs** auf Grund von Betreuungsverpflichtungen und zur Nutzung des **Teilzeitstudiums**. Darüber hinaus werden **Vernetzungsangebote** für Studierenden und Beschäftigte mit Kind geschaffen, die dazu dienen, sich gegenseitig bei der Vereinbarkeit zu unterstützen. Im Rahmen der Anpassung der **Allgemeinen Studien- und Prüfungsordnung** wird geprüft, ob die verpflichtende Terminierung von Pflichtmodulen in betreuungssicheren Zeiten zwischen 9 und 16 Uhr eingeführt werden kann.

Zunehmend gewinnt das Thema der **Pflege** an Bedeutung. Die TU Berlin wird in den kommenden Jahren verstärkt Seminare und Beratung zum Thema anbieten und Instrumente entwickeln, um Young Carern den Zugang zum Studium zu erleichtern. Die **Dienstvereinbarungen zum mobilen Arbeiten, zur Telearbeit sowie zur flexiblen Arbeitszeit** bieten eine Reihe von Instrumenten zur Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, die die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben erleichtern. Wissenschaftler*innen mit Kind werden über die Möglichkeiten der Nutzung der **familienpolitischen Komponente** des WissZeitVG informiert. Es ist geplant, dies auch auf Drittmittelbeschäftigte auszuweiten. Dies soll bis 2024 erfolgen.

Die Teilauswertung der WiMi-Studie hat gezeigt, dass Frauen mit Kindern am wenigsten Zeit für die Promotion zur Verfügung steht. Hier bedarf es eines besseren Verständnisses für die Situation von Eltern, insbesondere von Müttern. Die Ergebnisse der WiMi-Studie sollen genutzt werden, um in einer **Kampagne für mehr Sensibilität für die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit** zu sorgen. Schon jetzt gibt es für angehende Führungskräfte im Rahmen des Führungskräfte-Programm START ein **Pflichtmodul zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben“**. Neben den zentralen Angeboten werden in den Fakultäten fachspezifischen Maßnahmen zur Vereinbarkeit umgesetzt z. B. zur Entlastung von stillenden oder schwangeren Wissenschaftlerinnen bei Labortätigkeiten.

4.7 Handlungsfeld: Sensibilisierung und Weiterbildung

2019 startete die TU Berlin die Initiative „Zeit für einen Kulturwandel! Gegen Sexismus in all seinen Facetten“, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Best Practice Beispiel ausgezeichnet wurde. Ziel der Kampagne ist es, alle Mitglieder der Hochschule über Sexismus zu sensibilisieren, ihnen Möglichkeiten zur Reflektion zu bieten und Handlungsoptionen vorzustellen. Mit Plakaten wird auf die Situation von Betroffenen aufmerksam gemacht. Workshops dienen dazu den Allyship-Gedanken voranzubringen und so auch Personen, die selbst nicht von Diskriminierung betroffen sind zu Verbündeten zu machen. Argumentationstrainings schulen den Umgang mit diskriminierenden Äußerungen in Chats, WhatsApp-Gruppen und weiteren digitalen Tools. Für Frauen werden im Sinne eines Empowerments Angebote zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Belästigung vorgehalten und männliche Beschäftigte können sich in Workshops kritisch mit dem Thema Männlichkeit auseinandersetzen. Auf Basis der Resonanz zu den Workshops wird die TU Berlin ab 2024 ihre Aktivitäten in einem **Allyship-Konzept** fokussieren. Ziel ist es, ein soziales Setting zu schaffen, welches diskriminierenden Handlungsspielräume entzieht. Neben dem Empowerment von potenziell Betroffenen zählt dazu auch die Aktivierung von passiven Mitbewohnenden. Entsprechende Trainings sollen für verschiedene Formen von Diskriminierung sensibilisieren und Raum bieten, ein Repertoire an möglichen Reaktionen auf diskriminierende Situationen einzuüben. Dazu plant die TU Berlin auf das „**Bringing in the Bystander**“-Programm zurückzugreifen, das evidenzbasierte Trainings anbietet. Vorkehrungen zum **Schutz ihrer Mitglieder vor Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt** hat die TU Berlin in einer **Richtlinie** verabschiedet, die 2024 **novelliert** werden soll.

Insbesondere für Personen, die für die Auswahl von Personal verantwortlich sind, ist die Reflektion von Gender Bias Effekten von großer Bedeutung. Daher ergreift die TU Berlin Maßnahmen zur Sensibilisierung von Gender Bias Effekten und Geschlechterstereotypen in Berufungsverfahren. Seit 2020 werden dazu jährlich einführende Workshops für (zukünftige) Mitglieder von Berufungskommissionen angeboten. Um dem weiteren Bedarf an flexiblen und attraktiven Fortbildungsangeboten gerecht zu werden, wird gemeinsam mit der Universität der Künste Berlin bis 2024 ein **Unconscious Bias-Game für Berufungskommissionen** entwickelt. Das asynchrone Weiterbildungsangebot soll Teilnehmenden in kurzen Video-Sequenzen verschiedene Situationen einer Berufungskommission mit Entscheidungsvarianten und deren Konsequenzen aufzeigen. Die Teilnehmenden erhalten nach ihrer individuellen Durchführung des Games ein Feedback und Informationen zu geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekten. Auch mit diesem Projekt will die TU Berlin strukturelle Hemmnisse bei der Verwirklichung der Chancengleichheit überwinden. Über das Unconscious Bias-Game hinaus plant die TU Berlin kurze **Erklärvideos zu verschiedenen Gleichstellungsthemen** zu erstellen, die über Sozial Media Kanäle insbesondere Studierende ansprechen und sensibilisieren sollen.

Um den Kulturwandel auch in der Gesellschaft voranzubringen, ist es der TU Berlin ein Anliegen auch den Studierenden der MINT-Fächer forschungsbasierte Genderkompetenzen zu vermitteln. Dazu hat die TU Berlin das **Studienprogramm „Gender Pro MINT“** eingerichtet. Es richtet sich an alle Studierenden im Bachelor und Master sowie an Promotionsstudierende der Natur- und Technikwissenschaften, der Mathematik, Informatik und Planungswissenschaften. Die Lehrangebote können im Rahmen von regulären Lehrveranstaltungen in der freien Wahl

und in mehreren Studiengängen im Wahlpflichtbereich angerechnet werden. Das Studienprogramm ist mit einer Dauerstelle und mit einer befristeten Professur „Gender in MINT und Planung/ Feminist STS“ personell ausgestattet. **Die Entfristung der Professur soll bis Ende 2026 geprüft werden.**

4.8 Handlungsfeld: Gleichstellungscontrolling und -monitoring

Um gleichstellungsrelevante Entwicklungen nachvollziehen zu können und Gleichstellungsmaßnahmen auf der Basis fundierter Informationen entwickeln und evaluieren zu können, ist ein Gleichstellungscontrolling und -monitoring unabdingbar. Dafür hat die TU Berlin 2010 eine Stelle für das **Gleichstellungscontrolling** eingerichtet, die 2013 verstetigt wurde und zukünftig auch Diversitätsaspekte im Sinne eines intersektionalen Gleichstellungsverständnisses abdeckt. Die TU Berlin ist darüber hinaus **Mitglied im Netzwerk Gleichstellungscontrolling**, zusammen mit sechs weiteren Universitäten. Der Fokus der Arbeit in den ersten Jahren lag insbesondere auf der Bereitstellung relevanter, valider Daten zu Geschlechteranteilen auf verschiedenen Ebenen sowie auf dem Monitoring der dezentralen Gleichstellungsaktivitäten. Dazu wurde 2015 der Prozesse zur Erstellung, Evaluation und Fortschreibung der Frauenförderpläne der TU Berlin neu definiert. Relevante Gleichstellungsdaten werden den Fakultäten seitdem jährlich aus einem zentralen System zur Verfügung gestellt. So können Entwicklungen nachvollzogen und Maßnahmen aufgesetzt und weiterentwickelt werden. Die jährlichen Monitorings der Maßnahmenumsetzung in den Fakultäten werden zur Hälfte der Laufzeit der dezentralen Frauenförderpläne im Akademischen Senat vorgestellt, sodass der AS Empfehlungen für die weitere Umsetzung beschließen kann. Im Zuge der Etablierung von SAP im Berichtswesen an der TU Berlin werden auch die bisherigen Daten und deren Qualität noch einmal geprüft mit dem Ziel weitere Daten in die Standardauswertung aufzunehmen. Im Rahmen des geplanten jährlichen **Daten- und Monitoringreports** sollen vorhandene Daten zukünftig gebündelt veröffentlicht werden.

Auf zentraler Ebene wird das **Monitoring** bisher in den jeweiligen Projekten von den verantwortlichen Koordinator*innen umgesetzt. Zukünftig soll auch auf zentraler Ebene das Monitoring der Programme und Maßnahmen durch das Gleichstellungscontrolling stärker systematisiert werden. Darüber hinaus ist im Rahmen des TU9 Netzwerkes im **Wintersemester 2023/2024 ein Workshop zum Thema „Entwicklung und Anwendung qualitativer Indikatoren in der Gleichstellungsarbeit“ geplant**. Ziel ist ein gemeinsames Benchmarking zur Messung von Gleichstellungsmaßnahmen insbesondere aus qualitativer Sicht. Damit können die beteiligten Universitäten ihre bisherigen Ansätze prüfen und erlangen Erkenntnisse zur Weiterentwicklung ihrer Controlling- und Monitoringprozesse.

Das **Monitoring der Berufungsverfahren** wird seit 2019 (anhand der Daten ab 2017) in einem dreijährigen Rhythmus in den akademischen Gremien behandelt. Dabei werden verschiedenen Indikatoren des Berufungsverfahrens erfasst und für die gesamte Hochschule ausgewertet. Es dient der Analyse der Berufungsprozesse aus Gleichstellungsperspektive zur Identifikation möglicher Handlungsfelder. Mit der Digitalisierung des Berufungsprozesses (Pilotverfahren Berufungsportal ab Frühjahr 2024) wird die aktuelle Erfassung der Daten für das Monitoring zukünftig automatisiert erfolgen können, sodass in kürzeren Berichtszyklen eine Analyse möglich sein wird.

Zur Überprüfung der Wirkungsweisen von Gleichstellungsmaßnahmen nutzt die TU Berlin bereits seit langem die Möglichkeit der **Begleitforschung**. Dazu gehörten die Begleitforschung für das Programm ProFIL für Postdoktorandinnen (externe wissenschaftliche Evaluation in Modellphase 2004 – 2007 sowie im Jahr 2023) oder das Forschungsprojekt „Fixing IT for Women“ zur Wirksamkeit und Weiterentwicklung von Schüler*innenlaboren. Aktuell umgesetzt wird noch eine **Verbleibstudie zur Karriereverläufen von Promovend*innen**¹⁰ oder auf dezentraler Ebene im Exzellenzcluster MATH+ eine Studie zu geschlechtsspezifischen Ausschlussmechanismen in der Mathematik.¹¹

5 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Die TU Berlin wird im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 voraussichtlich drei vorgezogene Nachfolgeberufungen umsetzen, sodass das Maßnahmenportfolio aus Mitteln der TU Berlin finanziert wird. Für Gleichstellungsmaßnahmen sind jährlich ca. 2.6 Mio. Euro an Haushaltsmitteln vorgesehen. Hinzukommen durchschnittlich etwa 300.000 Euro an weiteren Fakultätsmitteln pro Jahr zur Umsetzung dezentraler Frauenfördermaßnahmen. Zur Finanzierung der nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind im Haushalt weitere Mittel in Höhe von 90.000 Euro pro Jahr vorgesehen. Eine Vielzahl von Maßnahmen sowie Beratung ist im Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung unter der Leitung der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt, das neben Projektmitteln über jährliche unbefristete Personalmittel in Höhe von ca. 250.000 Euro verfügt. Insgesamt ergibt sich daraus ein Budget aus Haushaltsmitteln von ca. 3.2 Mio. Euro pro Jahr, das die TU Berlin dafür einsetzt, die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben. Dies wird durch Drittmittelprojekte oder Mittel der Exzellenzstrategie ergänzt. Tabelle 6 gibt einen Gesamtüberblick über die Maßnahmen der TU Berlin.

6 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene

Gleichstellung wird an der Technischen Universität Berlin als strategische Leitungsaufgabe verstanden. Die Zuständigkeit für diese Aufgabe liegt beim Präsidium der Universität. Umsetzbar ist Gleichstellung im Sinne einer horizontalen Steuerungslogik aber nur als Querschnittsaufgabe. Die Umsetzung von Zielen und Strategien wird daher von einer Vielzahl von Akteur*innen in der gesamten Universität unterstützt. Dabei stellt das Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung unter Leitung der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine zentrale Einheit für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen auf zentraler Ebene dar. Die im Gleichstellungskonzept für Parität verankerten, zentralen Maßnahmen und Anreize, sind dabei so ausgerichtet, dass alle Fakultäten daran partizipieren können.

¹⁰ Bartsch, Simone; Buenstorf, Guido; Otto, Anne & Maria Theißen (forthcoming): Are Employment Trajectories of STEM Doctoral Degree Holders Gender-Specific? Evidence from a Large German Technical University. In: Gross, Christiane & Steffen Jaksztat (Hg.): Career Paths Inside and Outside Academia; 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos.

¹¹ Hofmeister, Sophie/Lindenau, Johannes/Mischau, Anina/Ransiek, Anna/Solga, Heike (2021): Erste Befunde aus dem Projekt 'MATH+ as a Research Object'. Karriereziele, -wissen und -handeln, Nachwuchsförderung und Rekrutierung. WZB Discussion Paper SP I 2021-501. Berlin: WZB.

Handlungsf.	Zielgr.	Maßnahme	Laufzeit	Ressourcen / Jahr	Verantwortung
Stärkung von Mädchen für MINT-Fächer	Schülerinnen	TechnoClub	dauerhaft	100% E13, 2 befr. SHK	VP SL, ZIFG
		dEIn Labor Elektrotechnik und Informatik	dauerhaft	100% E13, 50% E11, 8 SHK, 12T € Sachm.	Fakultät IV
		Roberta / INGenius Ingenieurwissenschaften	dauerhaft	86.900€ Personal-/ Sachmittel	Fakultät V
		Girls Day (Schulbüro)	dauerhaft	100% E13	Abt. I
		Entwicklung von Studiengängen mit Praxisbezug / Interdisz.	dauerhaft	strukturell verankert	Fakultäten, LSK, AS
		13 weitere fachspezifische Maßnahmen auf Fakultätsebene			Fakultäten
Unterstützung von Studentinnen im Studienverlauf	Studentinnen	ProScience: Prüfung Weiterführung in 2025	2011-2026	100% E13, 50% E5, 13T € Sachm.	KFG
		Teilzeitstudium	dauerhaft	strukturell verankert	Gesamtuniversität
		Nachteilsausgleich	dauerhaft	strukturell verankert	Gesamtuniversität
		Clara von Simson Preis	dauerhaft	5.250€	KFG
		42 weitere, fachspezifische Maßnahmen auf Fakultätsebene			Fakultäten
Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur	(Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	Karriereberatungsstellen im Centre for Junior Scholars	dauerhaft	100% E14, 66% E13	VP NT
		Weiterbildung Nachwuchswissenschaftler*innen ZEWK	dauerhaft	3x E14 100%, 4x E13 100%, 1 x E9 100%, 1x E6 50%, Sachm. 32.200 €	VP SL
		ProMotion (Promovendinnen)	dauerhaft	50% E13, Sachm. 28.000€	CJS
		Promotionsabschlussstipendien	dauerhaft	100.000€	Beirat ZFA
		ProFiL für Postdoktorandinnen (TU Berlin, FU Berlin, HU Berlin)	dauerhaft	1/3 von 100% E14, 47% E5 befr., 25% E4 befr., Sachm. 18.750€	VP FB
		DiGiTal: Qualifikationsstellen für Frauen in der Digitalisierungsforschung	2018-26, Postdoc-Stelle dauerhaft	E14 100% unbefr., Aufstock. Projektkoord. 25% E13, zusätz. Sachm. 2.500€	KFG
		Ableitung von Maßnahmen aus Studie zu Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus (WiMi-Studie)	geplant, WiMi-Studie alle 5 Jahre	noch nicht zu beziffern	VP NT
		Überprüfung Leistungsbewertung (CoARA)	geplant	strukturell verankert	VP FB
27 weitere, fachspezifische Maßnahmen auf Fakultätsebene			Fakultäten		
Gute Beschäftigungsbedingungen / planbare Karrierewege	(Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	Befristungsreg.: i.d.R. 100%-Stellen, 5 Jahre, zur Promotion	dauerhaft	Verwaltungsvorschrift der TU Berlin	Gesamte Universität
		Frauen-Dauerstellenprogramm/ (Postdoc)	geplant 2024-2027	450.000€	KFG
		Gleichstellungsparameter im leistungsbezogenen Ausstattungsmodell	dauerhaft	5% der Gesamtverteilsumme (38 Stellen ca. 2.9 Mio. €)	AS
		Kriterien zum Abweichen von Mobilitätsanforderungen	geplant	strukturell zu verankern	VP FB
Geschlechtergerechte Berufungsverfahren / Karriereförderung	(Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen / Professorinnen	Berufungsreferent*innen: Qualitätssicherung von Verfahren	dauerhaft	zentral 2x100% E11	Stabsstelle Berufungen
		Satzung Berufungsverfahren inkl. Regl. zur aktiv. Rekrut.	dauerhaft	strukturell verankert	VP FB
		Handreichung Berufungsverfahren mit Inform. zur aktiv. Rekrut.	dauerhaft	strukturell verankert	VP FB
		Servicestelle Aktive Rekrutierung	dauerhaft	50% E13	VP FB
		Monitoring Berufungsverfahren	dauerhaft	strukturell verankert	KFG
		Onboarding Tenure Track	dauerhaft	WISNA Mittel in Implementierungsphase	Stabsstelle Berufungen, Fakultäten
		Mentoring Tenure Track	dauerhaft	strukturell verankert	
		Peer-Mentoring Tenure Track	2022-2025	BUA Mittel	
		Frauenförderprogramm (Stellenprogramm)	dauerhaft	1.318.920€	ZFA
		Überbrückungsfinanzierung für VNB im PP 2030	PP2030 (2030-31)	250.000€	Präsidium
28 weitere, fachspezifische Maßnahmen auf Fakultätsebene			Fakultäten		

Tab. 6: Maßnahmenübersicht.

Handlungsf.	Zielgr.	Maßnahme	Laufzeit	Ressourcen / Jahr	Verantwortung
Professorinnen halten und unterstützen	Professorinnen	Befragung Professor*innen zur Arbeitsklima (TU9 Beteiligung)	geplant	ca. 33.000€	Präsidium, ZFA
		Gender Pay Gap: Konzepterstellung zur Reduktion des GPG	geplant	strukturelle Verankerung	Präsidium
		Gender Pay Gap: jährlicher Daten- und Monitoringreport	geplant	strukturelle Verankerung	Gleichstellungscontrolling
		Leadership-Programm	bis 2025	BUA Mittel	BUA
		Individuelles Coaching	dauerhaft	3.000-5.000€	KFG
		Entlastung in der Gremienarbeit (<i>Grundordnung noch unbestätigt</i>)	dauerhaft	zukünftige Kosten noch nicht bezifferbar	Gesamte Universität
		6 weitere, fachspezifische Maßnahmen auf Fakultätsebene			Fakultäten
Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Wissenschaft	Alle Beschäftigten und Studierenden	Familienbüro	dauerhaft	100 % E13, 100% E11, 75 % E6, 75 % E 8 (befr. bis 2024), 10.000€ Sachmittel	Abt. II
		Familienzimmer (acht)	dauerhaft	strukturell verankert	jew. dez. Einheit
		Zusätzliche Kinderbetreuung	dauerhaft	20.000€	Familienbüro
		Kampagne Sensibilisierung für Care-Aufgaben	geplant	3.000€	Familienbüro / ZFA
		Vernetzungsangebote	dauerhaft	strukturell verankert	Familienbüro
		Pflichtmodule in betreuungssicheren Zeiten	geplant	strukturelle Verankerung	AS
		Angebote zum Thema Pflege	geplant	strukturelle Verankerung	Familienbüro
		Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit und -ort	dauerhaft	strukturell verankert	Gesamte Universität
		Information zur familienpol. Komponente für WiMIs	dauerhaft	strukturell verankert	Gesamte Universität
		Ausweitung Familienkomponente für Drittmittelbeschäftigte	geplant	noch nicht bezifferbar	Lenkungsreis familien-gerechte Hochschule
		Pflichtmodul Vereinbarkeit im Führungskräfteprogramm	dauerhaft	strukturell verankert	Abt. II, Familienbüro
		Entlastung von stillenden, schwangeren Wissenschaftlerinnen bei Labortätigkeiten	2022-2028	40.000€	Fakultät III
14 weitere, fachspezifische Maßnahmen auf Fakultätsebene			Fakultäten		
Sensibilisierung und Weiterbildung	Alle Beschäftigten und Studierenden	Allyship-Konzept und „Bring in the Bystander“ Lizenz	geplant 2024	Lizenz 3.000€	KFG
		Kampagne „Zeit für einen Kulturwandel“	dauerhaft	1.000€	KFG
		Workshops zu unterschiedlichen Gleichstellungsthemen	dauerhaft	ca. 5.000€	KFG, Abt. II, ZEWK
		Projekt: Gender Bias Game für Berufungskommissionen	2022-2024	Drittmittel	Stabsstelle Berufungen
		Erklärvideos zur Geschlechtergleichstellung	Bis 2024	60.000€	KFG
		Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung, Gewalt	dauerhaft, Novelle geplant	strukturell verankert	ZFA, AS
		Studienprog. GenderProMINT mit befr. Professur Feminist Sciene and Technoloy Studies	dauerhaft	100% E13, befr. W2 bis 2027	ZIFG
21 weitere, fachspezifische Maßnahmen auf Fakultätsebene			Fakultäten		
Gleichstellungscontrolling und -monitoring	Gesamte Universität	Stelle Gleichstellungscontrolling	dauerhaft	E13 50%	KFG
		Netzwerk Gendercontrolling	dauerhaft	150€ Vereinsbeitrag	KFG
		Jährlicher Daten- und Monitoringreport	Ausbau geplant ab 2024	strukturelle Verankerung	Gleichstellungscontrolling
		Jährliche Evaluation der dezentralen Frauenfördermaßnahmen	dauerhaft	strukturell verankert	Gleichstellungscontrolling / ZFA
		Systematisierung Monitoring zentraler Maßnahmen	geplant	strukturelle Verankerung	Gleichstellungscontrolling / ZFA
		Benchmarking-Workshop „Qualitative Gleichstellungsindikatoren“ mit der TU9	geplant	Ca. 400 € TU Anteil	ZFA / Gleichstellungscontrolling
		Begleitforschung (projektspezifisch)	je nach Projekt	z. B. Verbleibstudie 50% E13 befr. bis 2024	Je nach Projekt

Fortsetzung Tab. 6: Maßnahmenübersicht.

In fast allen Fakultäten gibt es Kommissionen, die sich mit der Gleichstellung der Geschlechter befassen. Die Kommissionen verantworten häufig die Erstellung, Evaluation und Fortschreibung der jeweiligen Frauenförderpläne, sind z. T. auch in die Umsetzung einzelner Maßnahmen eingebunden oder vergeben Gleichstellungsmittel der Fakultät. In allen Fakultäten werden dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gewählt, die entweder für bis zu 50% der Arbeitszeit freigestellt, bis zur tariflich festgesetzten Arbeitszeit für ihr Amt aufgestockt werden oder im Falle von Studentinnen eine Aufwandsentschädigung erhalten. Auch Prodekanate für Gleichstellung sind in zwei Fakultäten etabliert und sollen zukünftig auch in weiteren Fakultäten eingerichtet werden. Quantitative und qualitative Ziele und Maßnahmen werden im Rahmen der Frauenförderpläne festgelegt (aktuelle Laufzeit 2022-2028). Bei der Erstellung der Frauenförderpläne werden die Fakultäten von den nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beraten im Rahmen der Gespräche zur Festlegung von Zielzahlen vom Gleichstellungscontrolling und der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Neben dem jährlichen Monitoring der dezentralen Frauenförderpläne ist festgelegt, dass zur Hälfte der Laufzeit der Pläne über deren Umsetzungsstand im Akademischen Senat berichtet wird und dieser dazu Stellung nimmt. Der Umsetzungsstand des Gleichstellungskonzepts für Parität soll angelehnt an diesen Prozess ebenso Ende 2025 dem Akademischen Senat vorgelegt werden, sodass Weiterentwicklungen diskutiert und empfohlen werden können. Das Gleichstellungskonzept für Parität wurde im Akademischen Senat am 19. Juli 2023 positiv zur Kenntnis genommen (Beschl.-Nr. AS 11/849-19.07.2023, einstimmig) und am 28.08.2023 vom Präsidium der TU Berlin beschlossen (Beschl.-Nr. 063-2023, einstimmig).

7 Geplante Förderung im Professorinnenprogramm 2030

Vorgezogene Nachfolgeberufung W3 „Entwerfen und Konstruieren – Verbundstrukturen“, vorgesehener Förderzeitraum 01.10.2025-31.03.2029

Vorgezogene Nachfolgeberufung: W3 „Angewandte Geochemie“, vorgesehener Förderzeitraum 01.10.2025-30.09.2027

Vorgezogene Nachfolgeberufung: W3 „Algorithmik und Anwendungen der Optimierung“, vorgesehener Förderzeitraum 01.10.2025-30.09.2030

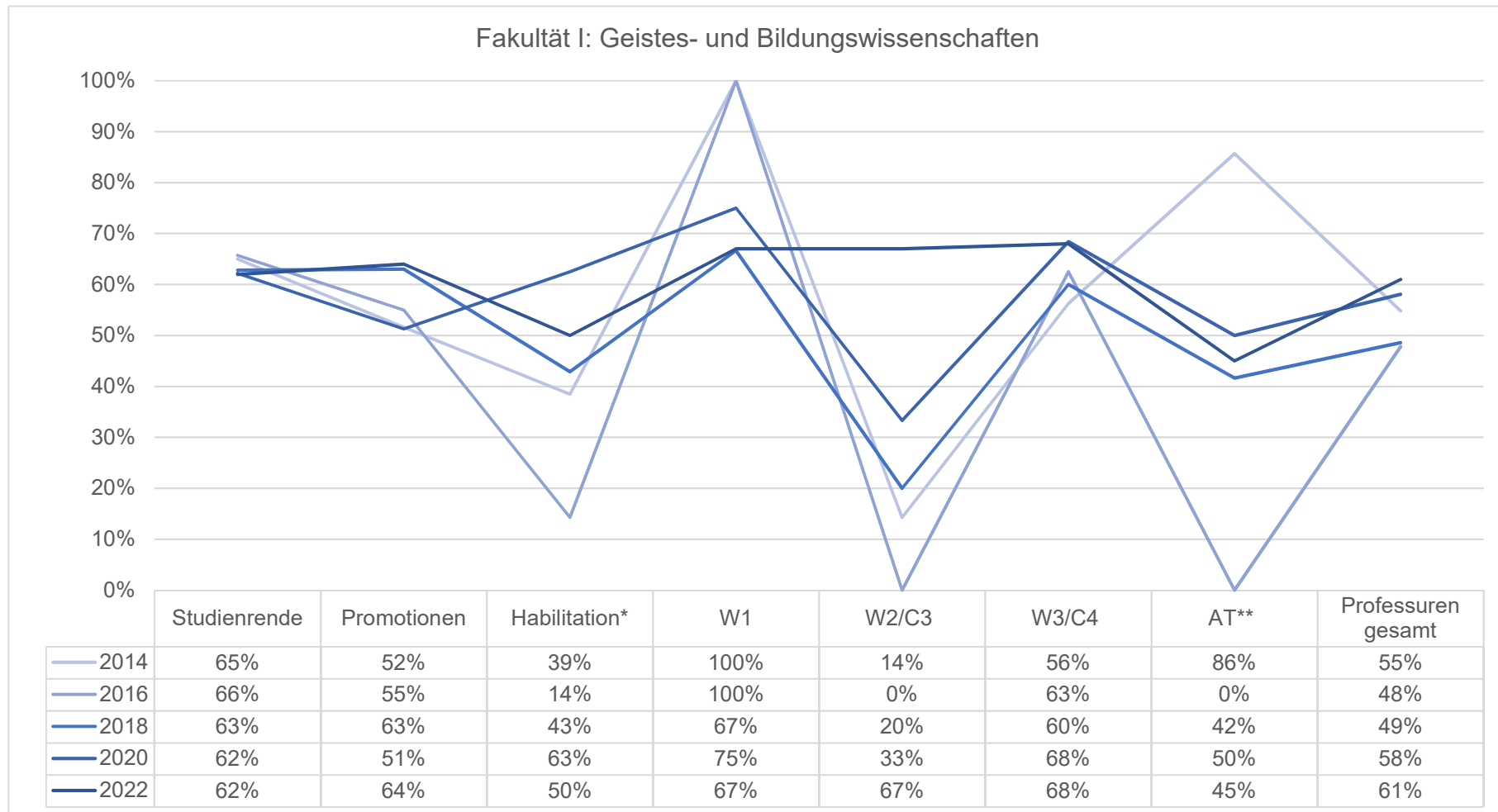


Prof. Dr. Geraldine Rauch
(Präsidentin der Technischen Universität Berlin)

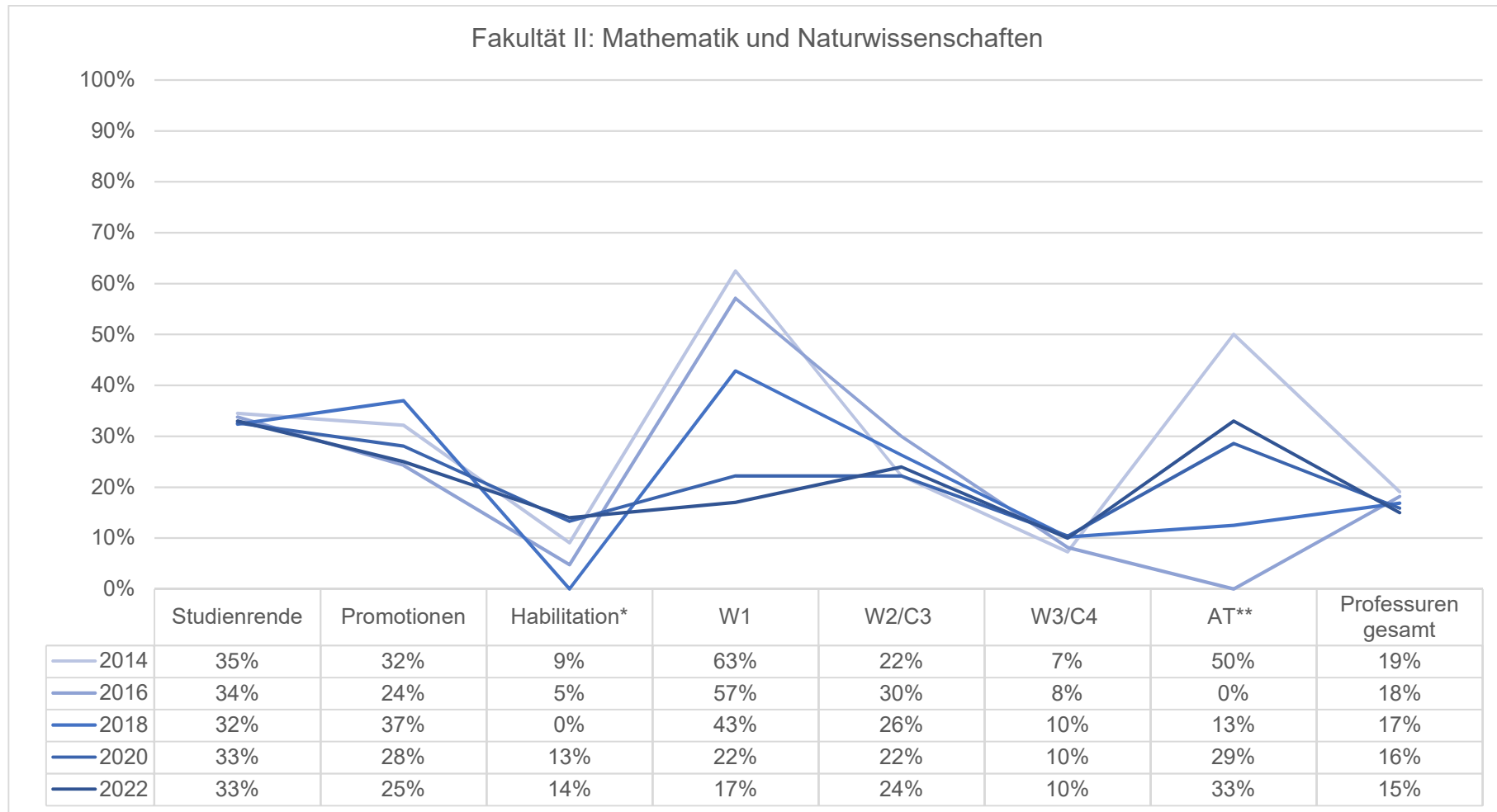
30.08.2023

Anhang

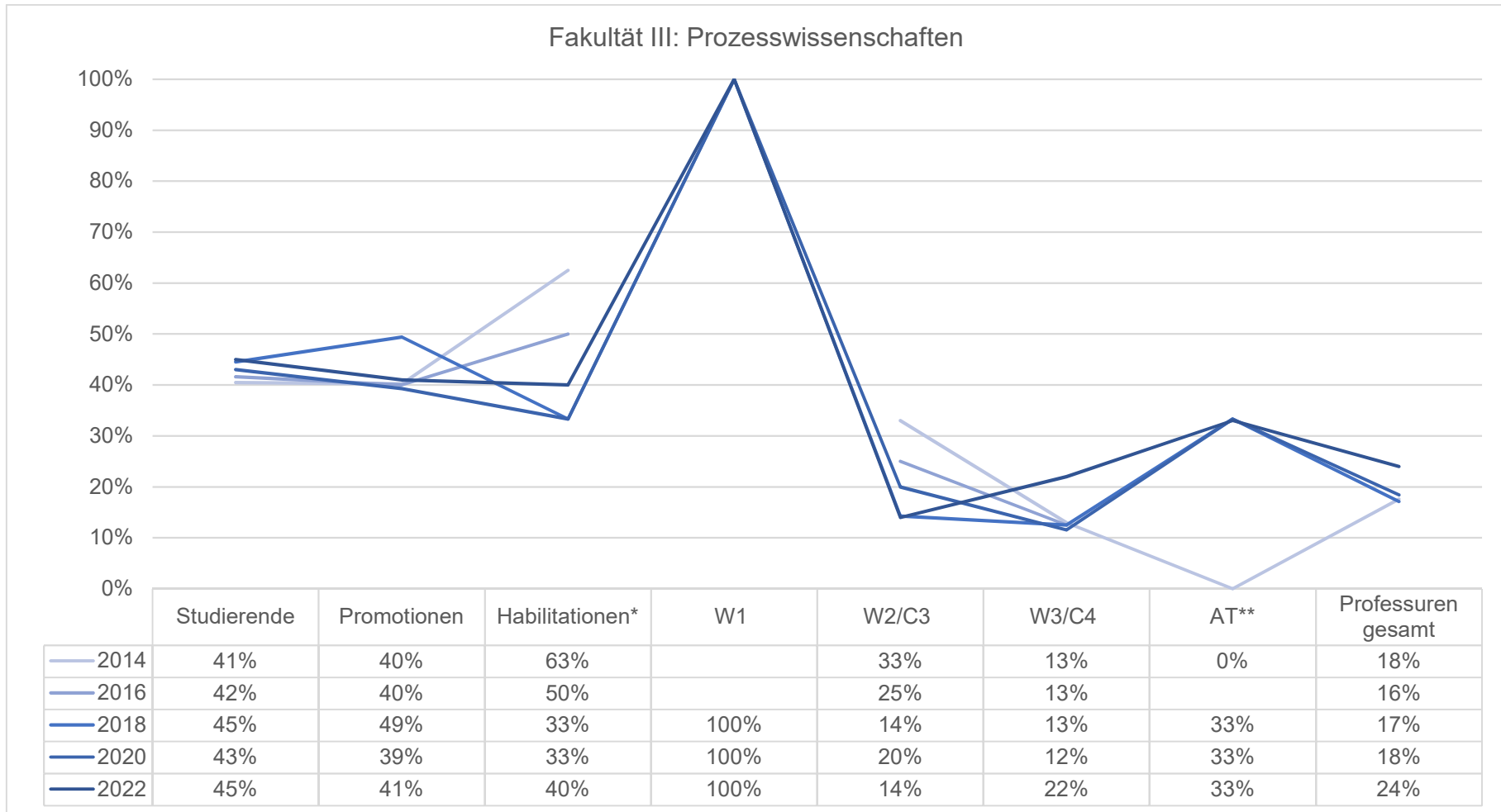
Graphik A) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät I – Geistes- und Bildungswissenschaften der TU Berlin von 2014 bis 2022.



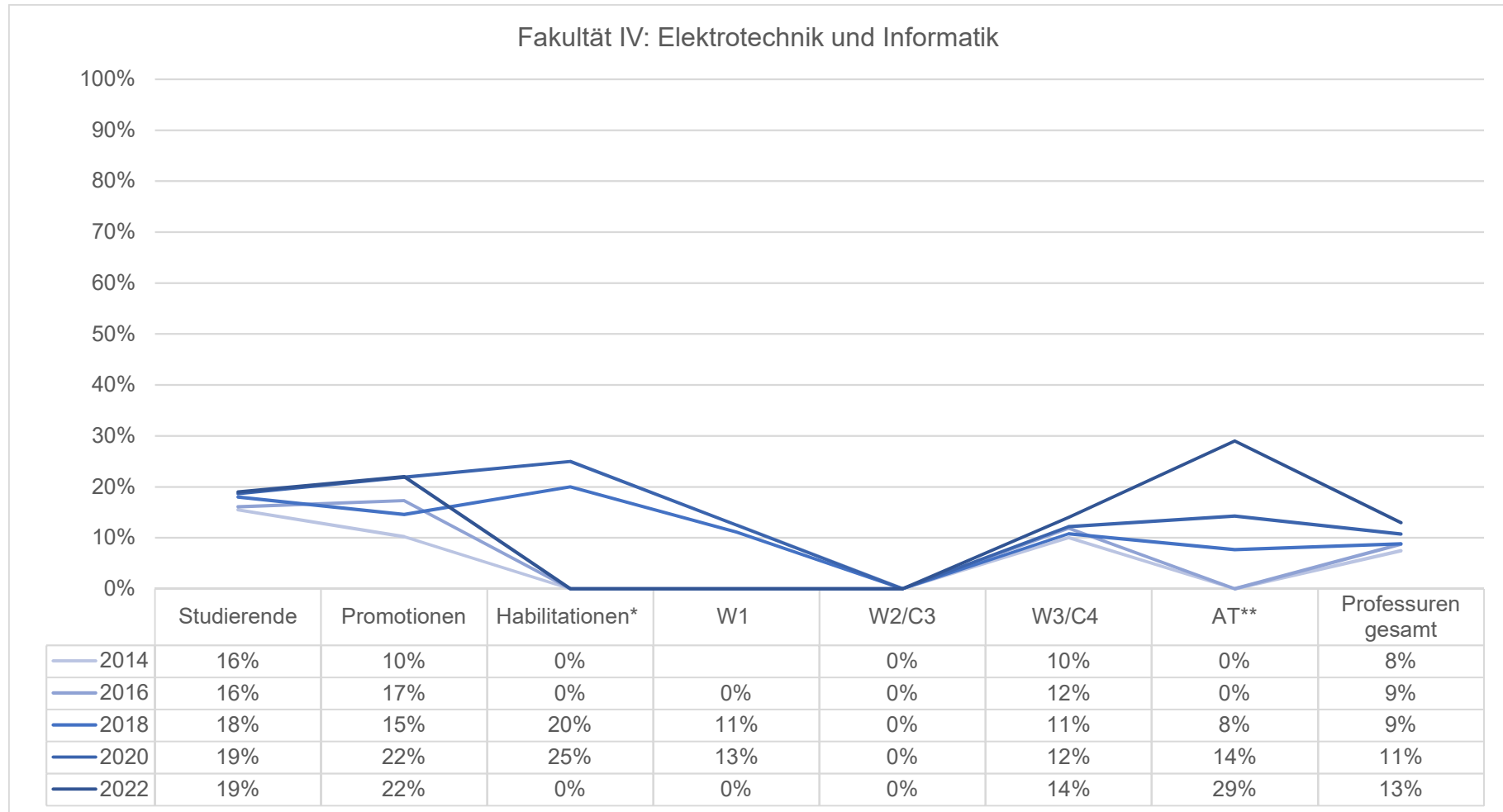
Graphik B) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät II – Mathematik und Naturwissenschaften der TU Berlin von 2014 bis 2022.



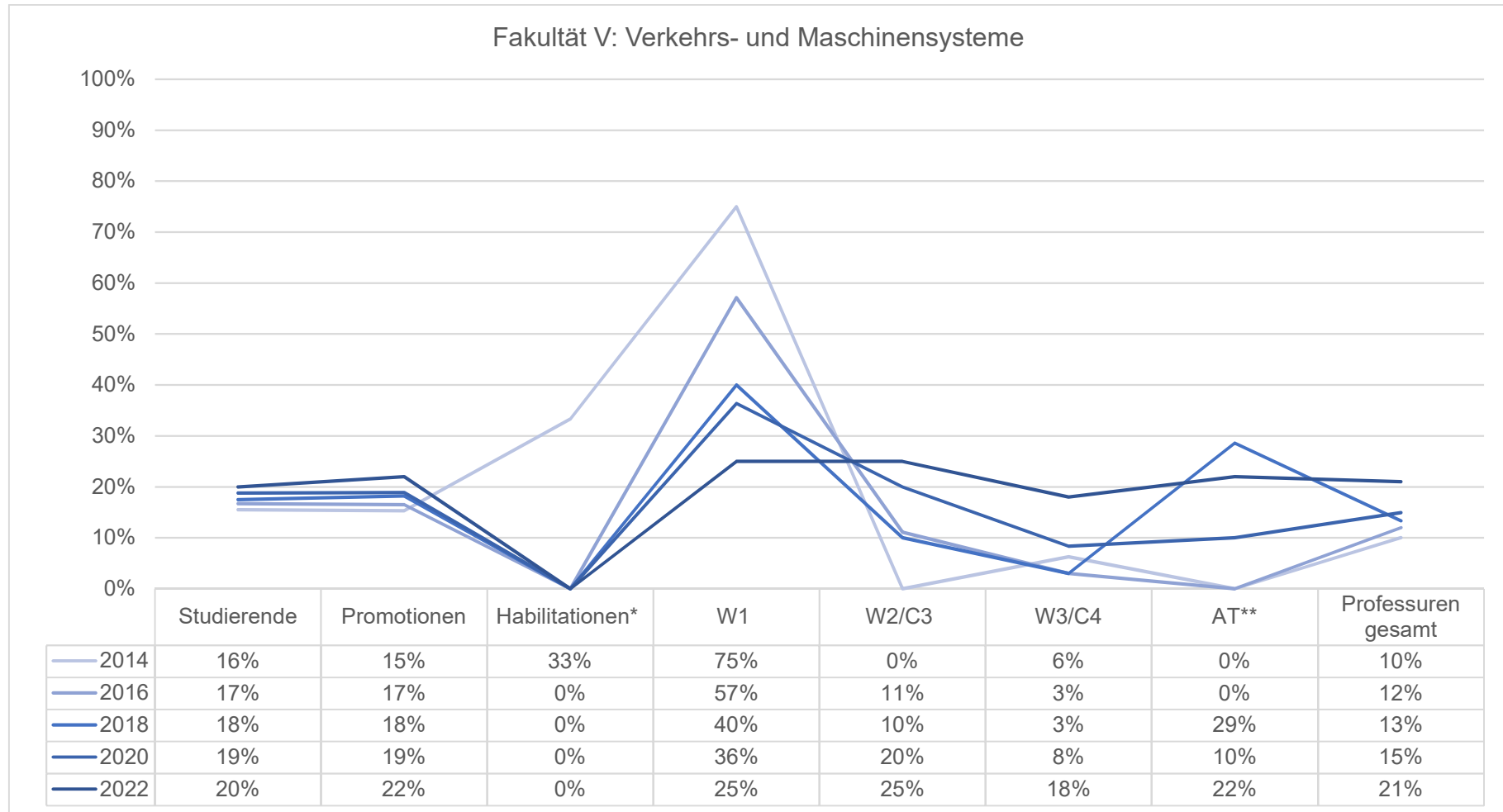
Graphik C) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät III – Prozesswissenschaften der TU Berlin von 2014 bis 2022.



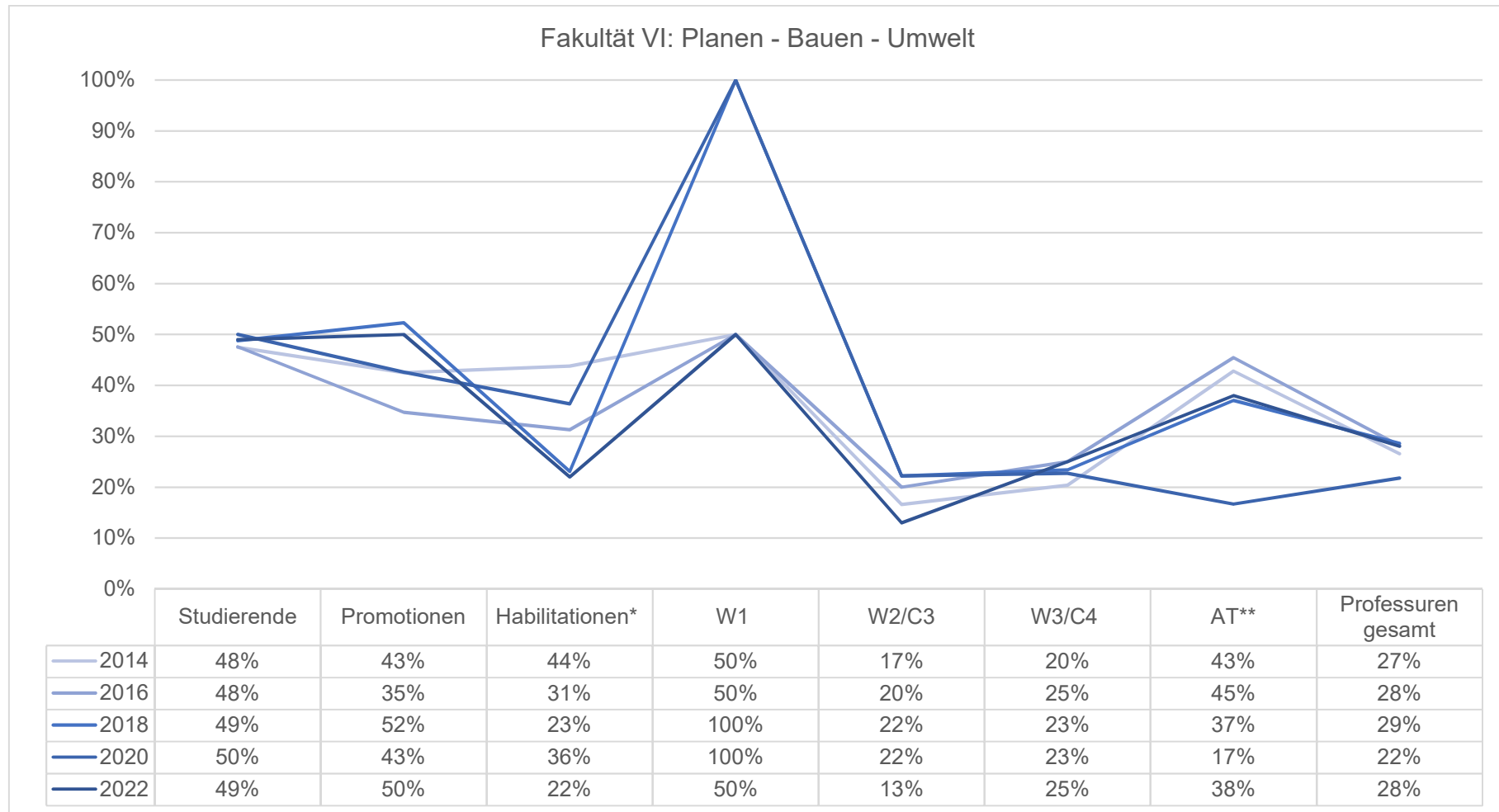
Graphik D) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät IV – Elektrotechnik und Informatik der TU Berlin von 2014 bis 2022.



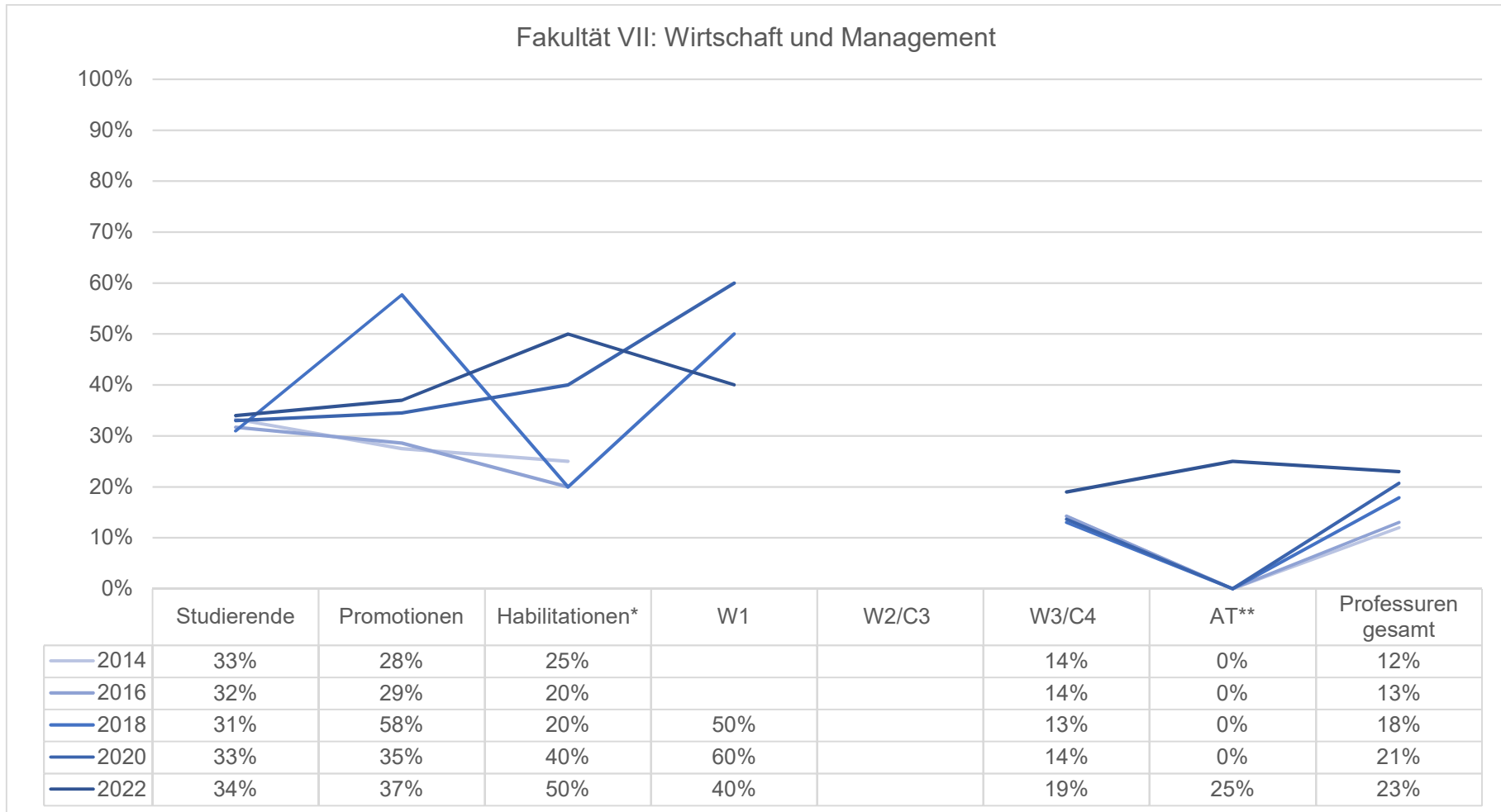
Graphik E) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät V – Verkehrs- und Maschinensysteme der TU Berlin von 2014 bis 2022.



Graphik F) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät VI – Planen – Bauen – Umwelt der TU Berlin von 2014 bis 2022.



Graphik G) Frauenanteile im Karriereverlauf an der Fakultät VII – Wirtschaft und Management der TU Berlin von 2014 bis 2022.



Graphik H) Zufriedenheit mit der Betreuung an der TU Berlin, WiMi-Befragung 2022.

