

# Frauenförderplan 2022-2028

Fakultät III - Prozesswissenschaften

---

23.03.2022

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Strukturelle Gleichstellungsstandards</b> .....	<b>1</b>
2.1	<b>Zuständigkeiten / Verankerung auf Leitungsebene</b> .....	<b>1</b>
2.2	<b>Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe: Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen</b> .....	<b>2</b>
2.3	<b>Gleichstellungsorientierte Organisationskultur</b> .....	<b>2</b>
2.3.1	Verbesserung von Studien- und Arbeitsbedingungen .....	2
2.3.2	Ausgleichsmaßnahmen für Labortätigkeiten während Schwangerschaft/Stillzeit.....	3
2.4	<b>Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement</b> .....	<b>4</b>
2.5	<b>Einbindung von Gender- und Diversityaspekten in Lehre und Forschung</b> .....	<b>4</b>
	Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen.....	4
<b>3</b>	<b>Personelle Gleichstellungsstandards</b> .....	<b>5</b>
3.1	<b>Gleichstellungspolitische Ziele / Maßnahmen / Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in Statusgruppen</b> .....	<b>5</b>
3.1.1	Studentinnen (inkl. Schülerinnen und studentische Mitarbeiterinnen).....	5
3.1.2	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen) ....	6
3.1.3	Professorinnen.....	6
3.1.4	Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung.....	6
3.2	<b>Professionalisierung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure</b> .....	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Zielzahlen der Fakultät III</b> .....	<b>8</b>
<b>Anhang 1 Maßnahmen zur Zielerreichung der Frauenförderplans</b> .....		<b>9</b>
<b>I. Strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen</b> .....		<b>9</b>
<b>II. Personelle Gleichstellungsstandards</b> .....		<b>13</b>
II.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden .....		13
II.2. Verminderung der Leaky Pipeline zwischen den Karrierestufen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen).....		14
II.3. Erhöhung der Anzahl von Professorinnen.....		15

**An der Erstellung des Frauenförderplans (FFP) 2022-2028 der Fakultät III waren beteiligt:**

Name	Funktion an der Fakultät III
Prof. Frank Behrendt	Dekan
Dr. Ulrike Gaebel	Leiterin des Fakultäts-Service-Centers
Dr. Simone Becker	Referentin für Forschung und Nachwuchs
Prof. Cornelia Rauh	Prof. Mitglied im Frauenbeirat und in der AG Frauenförderplan
Prof. Anja Wagemans	Stellv. prof. Mitglied in der AG Frauenförderplan
Dr. Lutz Böhm	Akad. Mitglied in der AG Frauenförderplan
Lina Taube	Stellv. akad. Mitglied in der AG Frauenförderplan
Konstantin Kallies	Stud. Mitglied in der AG Frauenförderplan
Alexandra Wendt	Frauenbeauftragte
Scheherezade Buße	Stellv. Frauenbeauftragte

Der Fakultätsrat hat den Frauenförderplan 2022-2028 der Fakultät III am 06.04.2022 beschlossen.  
(Beschluss FKR III – 06.04.2022)

Der Frauenbeirat der Fakultät III hat den Frauenförderplan 2022-2028 der Fakultät zustimmend zur Kenntnis genommen.

## 1 Einleitung

Die Fakultät III Prozesswissenschaften legt der Präsidentin ihren Frauenförderplan für den Zeitraum 2022-2028 vor, der für alle Statusgruppen – Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, sonstige Mitarbeiterinnen und Professorinnen – Zielsetzungen und detaillierte Maßnahmen aufweist, welche geeignet sind, den Anteil an Frauen in der Fakultät III nachhaltig zu steigern sowie die Studien- und Arbeitsbedingungen an der Fakultät zur Erhöhung der Chancengleichheit aller Geschlechter zu verbessern.

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

## 2 Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 2.1 Zuständigkeiten / Verankerung auf Leitungsebene

Die Fakultät III betrachtet die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als eine ihrer wichtigen Aufgaben. Sie sieht es als bedeutsam an, dass die Verantwortung nicht nur bei der\*dem Dekan\*in liegt, sondern das Thema „Gleichstellung“ an weitere Stellen der Fakultät übertragen wird, um es dort zu verankern. Um das Thema „Gleichstellung“ auch im Dekanat widerzuspiegeln, soll spätestens zur nächsten Amtszeit des Dekanats ein\*e Dekan\*in für Gleichstellung etabliert werden. Bis dahin soll die Zuständigkeit durch die Prodekanin für Studium und Lehre vertreten sein.

Die Fakultät hat sich regelmäßig in ihren Frauenförderplänen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet.

Die Frauenbeauftragten der Fakultät arbeiten eng mit dem Dekanat und dem Fakultätsrat zusammen. Das künftig zu schaffende Amt einer\*s Diversitätsbeauftragten wird institutionell in die Kooperation einbezogen. Die weitere Einbindung und der Informationsaustausch mit der Leitungsebene der Fakultät zur Beteiligung der Frauenbeauftragten an strategischen Prozessen der Fakultät (zusätzlich zu den verbindlich vorgesehenen Beteiligungsrechten) wird durch den bereits etablierten regelmäßigen Jour fixe mit der Leiterin des Fakultäts-Service-Centers gewährleistet.

2021 wurde turnusmäßig der Beirat der Frauenbeauftragten der Fakultät erneut gewählt, alle Statusgruppen der Fakultät sind hier vertreten. Damit können in diesem Rahmen die Handlungsfelder und Lösungsansätze zur Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben in der Fakultät in allen Statusgruppen diskutiert werden.

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

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

In der aktiven Gewinnung sieht die Fakultät ein großes Potential, um die Anzahl der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen z.B. auf Ausschreibungen für Professuren signifikant zu erhöhen. Durch Maßnahmen zur aktiven Gewinnung geeigneter Bewerberinnen gemäß § 6 BO seitens der Stabsstelle für Bewerbungen konnte die Anzahl der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen nachhaltig erhöht werden. Die BK-Vorsitzenden sowie die fachkundigen BK-Mitglieder sind angehalten, die Gutachter\*innen-Auswahl geschlechterparitätisch vorzunehmen. Auch die Teilnahme aller BK-Mitglieder an einem Workshop zum Thema „Gender Biases in Berufungsverfahren“ für die Durchführung von Tenure-Track-Berufungsverfahren wird vorausgesetzt.

## **2.3 Gleichstellungsorientierte Organisationskultur**

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

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

Um Studentinnen im Studium zu unterstützen und die Studienabbruchquote zu verringern, finanzierte die Fakultät seit 2011 aus der Forderung der vergangenen Frauenförderpläne heraus eine proScience-Beraterin (Studentische Hilfskraft, 41h pro Monat), die insbesondere (Langzeit-) Studentinnen der Fakultät in der Abschlussphase individuell beraten und unterstützen sollte. Weiterhin wurde durch die Beraterin das proScience-Workshopangebot für Studentinnen der Fakultät erhöht. Die Fakultät wird diese

Unterstützung, abhängig von der Fortsetzung von proScience durch die TU Berlin, modifiziert weiterführen. Statt der Bereitstellung einer studentischen Hilfskraft wird sich die Fakultät aus organisatorischen Gründen an proscience beteiligen, indem pro Semester die Kosten eines Kurses einer relevanten Programmiersprache (z.B. Python, Matlab, R) getragen werden. Durch das exklusive Angebot für Studentinnen der Fakultät III kann nicht nur der begrenzten Kapazität an Plätzen, sondern besonders auch dem speziellen Anwendungsbezug für Themen der Fakultät Rechnung getragen werden.

Weiterhin sollen Studentinnen, insbesondere im ersten Studienjahr, aktiv angesprochen und im Rahmen eines möglichst halbjährlich stattfindenden Ingenieurinnen-Frühstücks motiviert werden, bereits frühzeitig Kontakte mit themennahen Studentinnen zu knüpfen (z.B. für Lerngruppen).

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

Die Fakultät ist über viele Standorte verteilt und Lehrveranstaltungen bringen häufig sehr zeitaufwendige Transits mit sich. Die Fakultät ist weiterhin bestrebt, solche zu minimieren.

Bislang stehen Studierenden und Mitarbeitenden mit Kind nicht an allen Standorten der Fakultät Ruhe- oder Familienräume zur Verfügung. Die Fakultät ist bereits aktiv und wird sich weiterhin verstärkt um die Lösung der Raumproblematik bemühen. Zukünftig sollen die Fachgebiete durch die Fakultät finanziell unterstützt werden, dezentrale Familienarbeitsräume einzurichten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt zur besseren Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie ist die Einhaltung familienfreundlicher Zeiten (wochentags 9.00 bis 16.00 Uhr) für Gremien, Kommissionen und Besprechungen – auf die strikte Einhaltung muss zukünftig in den Sitzungen noch mehr geachtet werden. Gremien, die außerhalb des als familienfreundliche Zeit definierten Zeitraums stattfinden, haben dies gesondert zu begründen. Weiterhin empfiehlt die Fakultät, Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten anzubieten. Sie wird dieses Anliegen gegenüber der zentralen Raumvergabe geltend machen.

Die Umsetzung der familienpolitischen Komponente zur Kompensation der Mehrbelastung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen mit Kind(ern) im eigenen Haushalt ist ein wichtiges Handlungsfeld der Fakultät III. Entsprechend der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) wird die zulässige Höchstbeschäftigungsdauer von nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG sachgrundlos befristeten Beschäftigten um zwei Jahre pro Kind verlängert, wenn die Betreuung in den Zeitraum der zwölf- bzw. 15-jährigen wissenschaftlichen Qualifizierungsphase(n) fällt. Die Fakultät hat im Zeitraum des letzten Frauenförderplans Richtlinien zusammen mit einem Konzept für die sich hieraus ergebenden Konsequenzen bezüglich der Sparmaßnahmen (PMA) erarbeitet und ein solidarisches Konzept beschlossen, das Fachgebiete, an denen WM aufgrund der familienpolitischen Komponente verlängert werden, nicht benachteiligt.

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

Das wegen der verwendeten Chemikalien für Schwangere und Stillende geltende Verbot der Teilnahme an vielen Laborpflichtpraktika stellt möglicherweise einen Grund für eine Studienzeitverlängerung dieser Studentinnen dar. Auch in weiteren Qualifikationsphasen (Promotion und Postdoc) kann sich die durch Frauenförderplan 2022 – 2028 Fakultät III

die Schwangerschaft/Stillzeit bedingte Unterbrechung der Labortätigkeit nachteilig auf die Forschungstätigkeiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen auswirken. Ausgleichmaßnahmen für Labortätigkeiten während der Schwangerschaft/Stillzeit wurden an der Fakultät bisher nur in Einzelfällen angeboten.

Zukünftig soll jeweils eine Studentische Hilfskraft im Umfang von 40 Monatsstunden pro Institut bereitstehen, um haushaltsbeschäftigte Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen in Schwangerschaft, Still- und Elternzeit bei der Laborarbeit zu unterstützen.

Die Fakultät empfiehlt, für Studentinnen in der Schwangerschaft/Stillzeit alternative Studien- und Prüfungsleistungen anzubieten und wird die Mitglieder der Prüfungsausschüsse regelmäßig für das Thema sensibilisieren.

## **2.4 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

Die Fakultät ist aktiv und erfolgreich in der Einwerbung von Personal- und Sachmitteln für Nachwuchswissenschaftlerinnen im IPODI- und im BCP-Programm. Um die Einwerbung weiterer Mittel zur Nachwuchsförderung zu unterstützen, wird ein Konzept der Fakultät zur Kofinanzierung der Personalkosten erarbeitet, um weitere Postdoc-Stellen für herausragende Wissenschaftlerinnen an der Fakultät einzurichten. Die Fakultät plant die Etablierung eines Nachwuchsfonds und wird das erarbeitete Konzept bereits in 2022 durch den Fakultätsrat verabschieden.

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

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

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

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

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

Neben der Nutzung von Bildungsangeboten für Studierende nutzt die Fakultät III auch im Bereich Genderausbildung für den wissenschaftlichen Nachwuchs die Angebote des ZIFG. Hier sollen beispielhaft erwähnt werden: die Durchführung gemeinsamer Projekte mit dem Energieseminar, ein Vortrag

zum Thema „Gender Studies in Science and Technology – A contradiction in terms?“ und Kooperation im Rahmen des ZIFG-Seminars "Labore der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Forschung: >>doing gender<< in den disziplinären Fachkulturen". Weitere Bildungsangebote und Kooperationsprojekte bezogen auf Forschungsthemen an der Fakultät III wären denkbar und wünschenswert.

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

### **3 Personelle Gleichstellungsstandards**

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

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

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

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

Von den derzeit **3450 Studierenden der Fakultät III** sind **1487 Frauen**, das entspricht einem Frauenanteil von **43,1%** und liegt damit auch weiterhin signifikant über dem TU Berlin-weiten Durchschnitt von 33,47%. Des Weiteren liegt der Prozentsatz der weiblichen studentischen Hilfskräfte bei 48,5%. Dabei sind allerdings in den Studiengängen Brauerei- und Getränketechnologie, Brauwesen (B. Eng.), Werkstoffwissenschaften, im Bachelorstudiengang Energie- und Prozesstechnik sowie in den darauf aufbauenden Masterstudiengängen Gebäudeenergiesysteme, Energie- und Verfahrenstechnik und Regenerative Energiesysteme Frauen mit einem Anteil von 8% bis 30% immer noch deutlich unterrepräsentiert. Analog zum Anteil der Frauen im Studiengang sind Frauen als studentische Mitarbeiterinnen auch hierwobei vergleichsweise nicht so signifikant- unterrepräsentiert. Im Institut für Werkstoffwissenschaften und -technologien sind es 24%, im Institut für Prozess- und Verfahrenstechnik 30,9% und im Institut für Energietechnik sogar 40,4%.

Die Fakultät III beteiligt sich regelmäßig mit verschiedenen Angeboten aus allen Studienbereichen der Fakultät an TU-Veranstaltungen zur schulischen Nachwuchsarbeit. Die Fakultät III arbeitet dabei eng mit dem Schulbüro der TU Berlin zusammen. Erfolgreiche Angebote wie die Beteiligung an Energy in Motion wurden verstetigt und neue Angebote entwickelt und angeboten. Organisiert vom Fachgebiet Regelungstechnik werden seit 2020 2-4 Mal im Jahr in etwa 20 Sprachen Online-Workshops für Mädchen zwischen 10 und 15 Jahren zum Thema Regelungstechnik angeboten. Das Fachgebiet koordiniert erfolgreich alle Workshops, stellt das Material zur Verfügung und macht Werbung etc.

Die Fakultät III setzt sich zum Ziel, bis 2028 den Studentinnenanteil insbesondere in den Studiengängen der Fakultät III mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil, um jeweils mindestens 1% zu erhöhen,

z.B. in den brautechnischen Studiengängen, Energie- und Prozesstechnik und Werkstoffwissenschaften.

Um die Abbruchquote der Studentinnen so gering wie möglich zu halten, werden Maßnahmen implementiert wie zum Beispiel ein Ingenieurinnenfrühstück, bei dem Studentinnen in regelmäßigen Abständen mit der Frauenbeauftragten und weiblichen WiMis und Professorinnen aus den jeweiligen Instituten zusammenkommen und sich vernetzen können. Des Weiteren wird stärker darauf geachtet, dass Studium und Familie vereinbar sind. Das soll zum Beispiel durch das Angebot von Onlinevorlesungen gehandhabt werden.

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

An der Fakultät III waren zum 31.12.2020 36% der Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen weiblich. Der Promotionsanteil lag mit 39,3% sogar noch mal etwas höher. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fakultät ist in allen Studienbereichen größer als der Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den entsprechenden Studienbereichen auf Bundesebene. Dennoch sind, wie auch bei den Studentinnen, Frauen im Institut für Werkstoffwissenschaften und –technologien (30%), aber vor allem in den Instituten Prozess- und Verfahrenstechnik (18%) und Energietechnik (21%) deutlich unterrepräsentiert.

Die Fakultät III setzt sich zum Ziel, den Anteil von Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mittelfristig bis 2028 auf 43% zu erhöhen und darüber hinaus die Situation von Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase qualitativ zu verbessern, um Chancengleichheit zu gewährleisten sowie mehr Frauen für eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn zu motivieren. Gerade in Bereichen mit einem sehr hohen Frauenanteil ist der *Gender Gap*, die Lücke zwischen dem Frauenanteil bei den Studierenden und dem auf Professuren, besonders groß. Um Frauen der Fakultät III verstärkt für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren, ist 2017 die jährliche Auslobung eines Förderpreises für ausgezeichnete Dissertationen von Wissenschaftlerinnen der Fakultät beschlossen worden. Des Weiteren wird die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie (durch zum Beispiel familienfreundlichere Arbeitszeiten und Eltern-Kind Zimmer) gestärkt.

### **3.1.3 Professorinnen**

Der Anteil von **Frauen in Professuren** in der Fakultät III liegt bei 18 % (ohne W1 Professur) (W1: 100%, W2: 25%, W3: 12,5%). Zentrales Ziel der Fakultät III ist es auch weiterhin, den Anteil an Professorinnen in der Fakultät III nachhaltig zu erhöhen. Es soll ein Frauenanteil bei den W3/C4 Professuren von mind. 35% erreicht werden da Professorinnen in ihrer Vorbild- und Multiplikatorfunktion für Frauen wegweisend sind. Um diese Zahlen zu erreichen, sollen Professorinnen durch familienfreundliche Gremienzeiten und Kompensationen unterstützt und ermutigt werden, an Berufungskommissionen mitzuwirken. Des Weiteren werden in Berufungen Frauen aktiv für die Bewerbung rekrutiert. Auch will die Fakultät verstärkt darauf achten, dass - wenn außerplanmäßige und Honorarprofessuren benötigt werden - diese von Frauen besetzt sind.

### **3.1.4 Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung**

Bei den Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung sind Frauen in allen Vergütungsgruppen beschäftigt, in den meisten sogar repräsentierter als Männer. Die einzige Ausnahme ist das Institut für Werkstoffwissenschaften und -techniken, in dem in jeder Vergütungsgruppe Frauen unterrepräsentiert sind und im Institut für Prozess- und Verfahrenstechnik in der Vergütungsgruppe E9-E12. Fast das ge-



samte Verwaltungspersonal der Fakultät III ist weiblich – demgegenüber sind höher dotierte technische Stellen, z.B. für Technische Angestellte und für Programmierung überwiegend von Männern besetzt. Die Fakultät III setzt sich zum Ziel, Frauen in ihrem beruflichen Aufstieg zu fördern sowie qualitative Verbesserungen der Arbeitssituation von Frauen zu erreichen.

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

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

## 4 Zielzahlen der Fakultät III

Wissenschaftliche Karrierestufen	Aktuelle Situation am [01.02.2021)				Zielvorgaben für 2024		Zielvorgaben für 2026		Zielvorgaben für 2028	
	Anzahl		%		%	%	%	%	%	%
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
<b>Studierende*<sup>1</sup></b>	1587	2021	44,7%	55,3%	45%	55%	46%	54%	47%	53%
<b>Anzahl der wissen- schaftlichen Mitar- beitenden</b>	133	239	35,8%	64,2%	38%	62%	40%	60%	42%	58%
<b>Anzahl der Promoti- onen im Jahr</b>	24	37	39,3%	60,7%	40%	60%	40%	60%	45%	55%
<b>Anzahl der Habilita- tionen</b>	1	2	33,3%	66,7%	40%	60%	40%	60%	40%	60%
<b>Juniorprofessuren*<sup>2</sup></b>	1	0	100%	0%	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%	40%	60%
<b>Professuren W2/C3*<sup>3</sup></b>	1	4	20%	80%	25%	75%	25%	75%	25%	75%
<b>Professuren W3/C4</b>	3	23	11,5%	88,5%	25%	75%	30%	70%	35%	65%
<b>Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b>	2	3	40%	60%	40%	60%	50%	50%	60%	40%

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

\*<sup>2</sup> aktuell gibt es an der Fakultät eine Juniorprofessur, die mit einer Frau besetzt ist. Zukünftig wird es weitere Juniorprofessuren im Rahmen der Tenure-Track-Berufungsverfahren geben.

\*<sup>3</sup> Geringe Grundgesamtheit, daher hohe Schwankungen möglich. Es werden zukünftig keine W2 Professuren mehr berufen; Schwankungen können lediglich durch Ausscheiden der Person begründet sein.

## Anhang 1 Maßnahmen zur Zielerreichung der Frauenförderplans

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

### I. Strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen

Strategisches Ziel (langfristig orientiert)	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Verankerung auf Leitungsebene	Das Thema „Gleichstellung“ ist auf Leitungsebene verankert.	Verankerung im Bereich der Führungskräfte der Fakultät.	Einrichtung Prodekan*in für Gleichstellung	Dekan*in, FSC-Leiter*in	FSC-Leiter*in	Bis 2024	Keine	geplant
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	Die Rahmenbedingungen zur Erstellung von Online-Lehrveranstaltungen an der Fakultät sind bekannt und weitere Lehrveranstaltungen werden aufgezeichnet und online gestellt.	Online Lehrveranstaltungen	Es wird darauf geachtet, dass auch nach den Corona-Einschränkungen das Onlineangebot gepflegt wird mit einem sinnvollen Maß an nicht-linearen Onlineangeboten zum Abruf zu beliebigen Zeiten.	Prodekan*in für Lehre und Studium, Fachgebietsleiter*innen, Referent*in für Studium und Lehre	Fachgebietsleiter*innen, innocampus	Ab 2022	keine	geplant

Strategisches Ziel (langfristig orientiert)	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	Die Mehrzahl der Gremien soll in familienfreundlichen Zeiten stattfinden.	Gremien zu familienfreundlichen Zeiten	Es wird darauf geachtet, dass die Mehrzahl der Gremien zu familienfreundlichen Zeiten angeboten werden. Wochentags zwischen 9.00 und 16.00 Uhr ist als familienfreundliche Zeit zu definieren. Gremien, die außerhalb dieser Zeiten tagen, haben dies gesondert zu erklären.	Dekanat, Fakultätsverwaltungs-Leiter*in, FSC	Dekanat, Fakultätsverwaltungs-Leiter*in, Gremien, FSC	Ab 2022	keine	geplant
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	Das Dekanat wirkt über die*den zuständige*n Vizepräsidentin*Vizepräsidenten darauf hin, dass bei der zentralen Raumvergabe differenziert wird zwischen Wahl- und Pflichtveranstaltungen. Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, Pflichtveranstaltungen nur zu familienfreundlichen Zeiten anzubieten.	Informationen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie	Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu verbessern, sollen lineare und Präsenzpflichtveranstaltungen und möglichst auch -Wahlpflichtveranstaltungen zu ortsüblichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen durchgeführt werden, ggf. durch die Einführung von Zeitfensterregulierung. Die Fakultät III wird die Dozent*innen der Fakultät regelmäßig für die Belange von Studierenden mit familiären Aufgaben sensibilisieren. Die durch die Neuregelung des AllStuPO ermöglichte Flexibilisierung bei der Erbringung von Studienleistungen und Prüfungen (siehe §40 AllStuPO „Nachteilsausgleich“) soll verstärkt bekannt gemacht und umgesetzt werden.	Referent*in für Studium und Lehre, Fachgebietsleiter*innen, Prodekan*in für Studium und Lehre	Fachgebietsleiter*innen, Prodekan*in für Studium und Lehre	jährlich	keine	geplant

Strategisches Ziel (langfristig orientiert)	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Die Fachgebiete sind über die TU-Angebote und die gesetzlichen Vorgaben zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert und beraten/informieren entsprechend.	Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Die Fachgebiete verweisen frühzeitig für Beratungen an den jeweiligen Prüfungsausschuss, das Familienbüro und die NFA.	FSC-Leiter*in, Fachgebietsleiter*innen	Fachgebietsleiter*innen, NFA	jährlich	keine	geplant
Ausweitung des Angebots an dezentralen Eltern-Kind-Zimmern oder -Arbeitsräumen	Die Fachgebiete sind für die Einrichtung und Unterhaltung des Raums selbst verantwortlich. Für die Einrichtung kann durch die Fachgebietsleitung ein Zuschuss in Höhe von max. 3.000€ bei der Fakultätsverwaltung beantragt werden.	Einrichtung dezentraler Eltern-Kind-Arbeitsräume	Die Fachgebiete sollen auf die zunehmende Anzahl von Mitarbeiter*innen mit Kind reagieren und geeignete Arbeitsplätze oder angepasste Betreuungsangebote zur Verfügung stellen. Durch die Einrichtung dezentraler Eltern-Kind-Zimmer sind die Erziehungsberechtigten in der Nähe und es kann leichter eine zuständige Person definiert werden, die ggf. eine Raumvergabe regeln kann.	FCS-Leiter*in, Fachgebietsleiter*innen	Fachgebietsleiter*innen, Baubeauftragte*r Fakultät III	Ab 2022	3.000€ pro Fall	geplant
Nachwuchsfond der Fakultät	Erarbeitung eines Konzeptes zur Kofinanzierung zur Teilnahme der Fakultät an Nachwuchsprogrammen	Konzept zur Teilnahme an Nachwuchsprogrammen	Die Fakultät ist bereit, konkrete Maßnahmen mitzufinanzieren. Sie wird ein Konzept zur Kofinanzierung von Personalkosten zur Teilnahme an Nachwuchsprogrammen zur Gewinnung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Fakultät erarbeiten. Das Konzept wird in 2022 vom Fakultätsrat beschlossen.	Dekanat, FSC-Leiter*in, Referent*in für Forschung und Nachwuchs	FSC-Leiter*in	in 2022	In Planung	geplant

Strategisches Ziel (langfristig orientiert)	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Integration von Gender- und Gleichstellungsaspekten im Studium, der Forschung und Lehre		Kooperation mit dem ZIFG und dem Zertifikatsstudium GENDER PRO MINT der TU Berlin	Studierende in den Anfangssemestern und Lehrende werden seitens studentischer Studienberatung bzw. seitens des Referats für Studium und Lehre auf konkrete Angebote des ZIFG hingewiesen.	Prodekan*in für Lehre und Studium, Fachgebietsleiter*innen, Modulverantwortliche	Fachgebietsleiter*innen, Referent*in für Studium und Lehre, Modulverantwortliche	Jährlich	keine	Geplant
Gewinnung von Frauen* für die Gremienarbeit	Teilkompensation und Anerkennung	Ermöglichung der Beschlussfähigkeit der Berufungskommission	Anerkennung für Gremienengagement; in Berufungskommissionen muss mind. eine Professorin Mitglied sein. Pro BK 3000 € Sonderzuweisung aus dem Haushalt; die Regelung tritt ab der 2. Berufungskommission binnen eines Jahres in Kraft, um den Mehraufwand für die in Unterzahl vertretenen Frauen* in der Statusgruppe der Professor*innen in angemessener Weise zu wertschätzen.	Dekan*in	FSC-Leiter*in	Individuell; Ausschüttung über die jährlichen Haushaltsmittel	3000 € pro Fall	beschlossen
Gewinnung von Studentinnen/ WiMi in Studiengängen mit Unterrepräsentanz	Erhöhung des Anteils von Studentinnen/ WiMi	Frauen*informationstag	z.B. Women in Engineering, Girls in Control	Fachgebiete Referent*in für Nachwuchs und Forschung	Fachgebiete, Referent*in für Nachwuchs und Forschung	1x jährlich	5000-6000 €	geplant
Austausch zwischen Professorinnen	Etablierung eines Professorinnen-Treffs	Professorinnen-Treff	Informelles, regelmäßiges Treffen weiblicher Professorinnen	Fr. Prof. Wagemans	Fr. Prof. Wagemans, unterstützt durch Refe-	Zwei bis vier Mal pro Jahr		geplant

Strategisches Ziel (langfristig orientiert)	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
					rat Forschung und Nachwuchs			

## II. Personelle Gleichstellungsstandards

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

Titel der Maßnahme	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahmen durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Teilnahme am GirlsDay / GreenDay	Die Fachgebiete aus Studiengängen mit geringen Studentinnenquoten wie z.B. BSc. EPT, WeWi, BGT beteiligen sich jedes Jahr mit einem Schülerinnen- bzw. gendergerechten Angebot am GirlsDay und/oder am GreenDay	Durch gezielte Werbung bzw. direkte Ansprache sollen Schülerinnen für die Studiengänge der Fakultät III gewonnen werden. Daher sollen die bestehenden Angebote der Fakultät III zur schulischen Nachwuchsarbeit fortgeführt sowie ihr Angebot schwerpunktmäßig in den Bereichen Energie- und Prozesstechnik (EPT), Brauerei- und Getränketechnologie (BGT) sowie Werkstoffwissenschaften (WeWi), in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, erweitert werden. Die Fakultät unterstützt den Aufbau neuer Angebote durch gezielte Informationsbereitstellung und Beratung. Die neuen Angebote sollten sich vorwiegend an Schülerinnen richten.	Fachgebietsleiter*innen, Referent*in für Forschung und Nachwuchs	Fachgebiete	jährlich	keine	beschlossen

Titel der Maßnahme	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahmen durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Erweiterung der MINT Grün-Angebote der Fakultät	Die Fakultät beteiligt sich mit eigenen Angeboten an „MINT Grün“	Die Fakultät bemüht sich, ihre Angebote der Fakultät im Orientierungsstudium MINT Grün zu erweitern, um insbesondere Frauen frühzeitig auf die Studiengänge der Fakultät aufmerksam zu machen.	Dekan*in, Prodekan*in für Lehre und Studium	Referent*in für Studium und Lehre	jährlich	keine	geplant
Ingenieurinnen-Frühstück	Bessere Vernetzung der Studentinnen der Ingenieurs-Studiengänge bereits im frühen Stadium des Studiums	Studentinnen werden aktiv angeschrieben. Es können Kontakte geknüpft und Probleme und Sorgen besprochen werden. Ein geeigneter, regelmäßiger Termin ist mit den Instituten abzusprechen und sollte studien-gang-spezifisch angeboten werden.	Referent*in für Studium und Lehre, NFA	NFA, Studienfachberatung, PIW-Koordination	halbjährlich	50€	geplant
ProScience-Kurs Programmiersprache	Unterstützung des Studienerfolges und Senkung der Studienabbruchquote von Studentinnen	Angebot eines exklusiven Programmiersprachenkurses für Studentinnen der Fakultät III, zugeschnitten auf ihre speziellen Bedarfe. Der Kurs soll zwei Mal im Jahr angeboten werden. Die Organisation übernimmt ProScience.	Referentin für Forschung und Nachwuchs	Referentin für Forschung und Nachwuchs	Ein Mal pro Semester	1000 € pro Kurs	geplant

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

Titel der Maßnahme	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahme	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Informationsveranstaltung für	Die Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät sind	Einmal jährlich wird eine von der Fakultät und dem CJS organisierte Veranstaltung für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fakultät durchgeführt. Die Inhalte	NFA, FSC-Leiter*in, Referent*in	NFA, FSC-Leiter*in, Referent*in	Jährlich	keine	Geplant



Titel der Maßnahme	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahme	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin€ der Umsetzung	Direkte Kosten/ Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät	über die aktuellen Angebote zur Nachwuchsförderung informiert und kennen sich untereinander.	der Veranstaltung orientieren sich am Themenfeld Karriere/ Coaching und bieten Raum für Networking.	für Forschung und Nachwuchs	für Forschung und Nachwuchs			
Frauen-Förderpreis der Fakultät III für die beste Promotion	Etablierung eines Anreizsystems für Wissenschaftlerinnen der Fakultät III zur Weiterführung der akademischen Karriere	Um die Sichtbarkeit und Anerkennung exzellenter Absolventinnen und ihrer Forschungsleistungen der Fakultät III innerhalb und außerhalb zu stärken, lobt sie jährlich einen Förderpreis aus, mit dem sie ausgezeichnete Dissertationen von Frauen der Fakultät III prämiert werden. Einrichtung einer AG „Förderpreis“, Erstellung von Vorschlägen für Mitglieder der Auswahlkommission und der Auswahlkriterien, Einbindung in einen feierlichen (ggf. bestehenden) Rahmen.	Prodekan*in für Forschung, Referent*in für Forschung und Nachwuchs	AG Förderpreis, NFA, Referent*in für Forschung und Nachwuchs	Jährlich	1.500€	implementiert
Personelle Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (HH) während Schwangerschaft, Still- und Elternzeit (Teilzeit)	Unterstützung bei Laborarbeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit (Teilzeit) zur Weiterführung der Qualifikation	Bereitstellung/ Aufstockung einer studentischen Hilfskraft zur Kompensation von Labortätigkeiten im Sinne des angestrebten Qualifizierungsziels während Schwangerschaft, Still- und Elternzeit (Teilzeit) für Haushalts-WM auf Qualifikationsstellen.	Dekanat, geschäftsführende Direktor*innen der Institute, Institutsräte	Institutsräte	Ab 2022	Ca. 40.000€/Jahr	geplant

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

Titel der Maßnahme	Operatives Ziel (Jahresplanung)	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung für die Maßnahme	Umsetzung der Maßnahme durch	Termin(e) der Umsetzung	Direkte Kosten/Finanzierung	Aktueller Umsetzungsstand: geplant, beschlossen, implementiert
Erhöhung der Zahl der außerplanmäßigen und Honorar-Professorinnen		Um die Zahl der lehrenden Frauen, damit auch die der potentiellen Prüferinnen, Gutachterinnen, Betreuerinnen (Role-Models) in der Statusgruppe der Professor*innen zu erhöhen, sollen weitere Honorar- und außerplanmäßige Professuren für Frauen geschaffen werden.	Dekanat, FSC-Leiter*in, Referent*in für Forschung und Nachwuchs	Fachgebiete	durchgängig	keine	geplant