

TFH Berlin
University of Applied Sciences

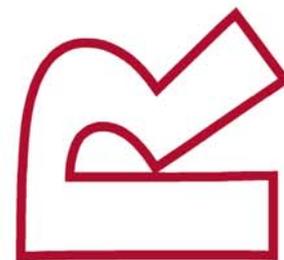
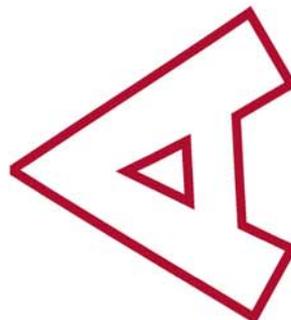
Qualitätssicherung
Genderkompetenz
und Frauenförderung

5. Bericht
der zentralen Frauenbeauftragten
der TFH Berlin 2002 bis 2005

Herausgeberin
Heidemarie Wüst
Zentrale Frauenbeauftragte
der TFH Berlin



TOTAL E-QUALITY



Die Gleichstellung der Geschlechter
durch die Förderung der Chancengleichheit für Frauen
ist im Selbstverständnis der TFH
Auftrag, gemeinschaftliches Ziel und Verpflichtung.

(Auszug aus dem Leitbild der TFH)

Herausgeberin

Heidemarie Wüst
Zentrale Frauenbeauftragte der TFH Berlin
Luxemburger Straße 10
13353 Berlin

E-Mail: wuest@tfh-berlin.de
www.tfh-berlin.de/frauen

Unter Mitarbeit von Sylvia Ehrhardt, Stefanie Hinz und Beate Keibel

Mitwirkung an Teilbereichen:
die nebenberuflichen Frauenbeauftragten der TFH,
die Mitarbeiterinnen des Projektverbunds Chancengleichheit für Frauen (PCF) und
die MitarbeiterInnen der Zentralen Verwaltung und Studienberatung

Quelle der Statistiken: Hochschulverwaltung und Studienberatung der TFH sowie PCF

Umschlaggestaltung: Volker Kraft, E-Mail: kraft@yahoo.de

Herstellung im
Copy-Center der TFH Berlin

1. Auflage: Mai 2005, 300 Exemplare
(auch als pdf-Datei abrufbar unter www.tfh-berlin.de/frauen)

Inhalt

Einleitung

1. Gleichstellung als Qualitätskriterium der TFH Berlin

- 1.1 Auszeichnung mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY
- 1.2 Auszeichnung im Hochschulwettbewerb D 21 „Get the Best“

Teil A Frauen an der TFH Berlin

2. Frauen in Lehre und Forschung

- 2.1 Professorinnen
- 2.2 Berufungen
 - 2.2.1 Mitwirkung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren
 - 2.2.2 Nutzung von Datenbanken
- 2.3 Lehrbeauftragte
- 2.4 Frauen in Laboren

3. Frauen im Studium

- 3.1 Interesse von Frauen am Studium
- 3.2 Studienanfängerinnen
- 3.3 Studentinnen
- 3.4 Ausländische Studentinnen
- 3.5 Absolventinnen
- 3.6 Studienabbrecherinnen
- 3.7 Studentische Mitarbeiterinnen (Studentische Hilfskräfte)
- 3.8 AStA-Frauenreferat
- 3.9 Studieren mit Kind

4. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

- 4.1 Stellenverteilung (Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Teilzeit)
- 4.2 Stellenentwicklung (Beförderungen, Höhergruppierungen)
- 4.3 Qualifizierung von Frauen
- 4.4 Zusammenarbeit mit dem Personalrat

5. Frauen in Hochschulgremien

- 5.1 Frauen in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule
- 5.2 Frauenrat

6. Öffentlichkeitsarbeit

- 6.1 Geschlechtergerechte Sprache an der TFH
- 6.2 Webauftritt (www.tfh-berlin.de/frauen)
- 6.3 TFH-Presse
- 6.4 Präsentationen und Ausstellungen
- 6.5 Buchprojekt „Profile – Frauengeschichte(n) der TFH Berlin“

Teil B Arbeitsbereiche der Frauenbeauftragten

7. Interessenvertretung durch die Frauenbeauftragten

- 7.1 Büro der zentralen Frauenbeauftragten
- 7.2 Beratungsbüro der nebenberuflichen Frauenbeauftragten
- 7.3 Beratung zur Verhinderung sexueller Diskriminierung

8. Landes- und bundesweite Arbeit der zentralen Frauenbeauftragten

- 8.1 Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF)
- 8.2 Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF)
- 8.3 BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“
- 8.4 BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“

9. Plenum der Frauenbeauftragten

- 9.1 Arbeit des Plenums
- 9.2 Zusammensetzung des Plenums

10. Berichte der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

Berichte aus den Fachbereichen (FB)

- FB I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
- FB II Mathematik, Physik, Chemie
- FB III Bauingenieur- und Geoinformationswesen
- FB IV Architektur und Gebäudetechnik
- FB V Bioinformatik, Biotechnologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, Lebensmitteltechnologie, Verpackungstechnik, Packaging Technology, Lebensmitteltechnologie und Verpackungstechnik
- FB VI Informatik und Medien
- FB VII Elektrotechnik und Feinwerktechnik
- FB VIII Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik

Berichte aus den Zentral- bzw. Serviceeinrichtungen

- Zentrale Verwaltung und Bibliotheken (ZVB)
- Fernstudieninstitut (FSI)
- Hochschulsport (ZEH)
- Hochschulrechenzentrum (HRZ)

Teil C Qualitätssicherung

11. Gleichstellung als Qualitätsmerkmal

- 11.1 Gender Mainstreaming als Qualitätsstrategie zur Umsetzung von Gleichstellung
- 11.2 Der Bologna-Prozess mit Genderkompetenz
 - 11.2.1 Modularisierung mit Genderkompetenz
 - 11.2.2 Qualitätsmerkmal Gender bei der Akkreditierung von Studiengängen
 - 11.2.3 Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation

12. Qualitätssicherung durch Förderung der Chancengleichheit

- 12.1 Das Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) und das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre
- 12.2 Der Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF)
- 12.3 Berichte der Projektteams des PCF
 - 12.3.1 Hypatia Programm der TFH zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - 12.3.2 Qualifizierung und Coaching von Frauen für Gender- und Führungskompetenz
 - 12.3.3 Mädchen und Technik
 - 12.3.4 Gender/ Innovationsprofessuren

13. Qualitätssicherung durch Frauenförderung

- 13.1 Frauenförderrichtlinien der TFH
- 13.2 Frauenförderpläne der Hochschulbereiche
- 13.3 Hochschulverträge und Gleichstellung
- 13.4 Zielvereinbarungen (ZV) und Leistungsbezogene Mittelverteilung (LBMV)
- 13.5 Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung an der TFH
- 13.6 Frauen- und familiengerechte Hochschulkultur (Work-Life-Balance)

Zusammenfassung

der Aktivitäten zur Frauenförderung und Gleichstellung an der TFH Berlin

Anlagen

- 1 Abkürzungsverzeichnis
- 2 Auszug aus dem Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)
- 3 Es gibt mehr als 100 Gründe für die Frauenförderung
- 4 Ausgewählte Presseartikel

Einleitung

Die Arbeit als zentrale Frauenbeauftragte erfolgt auf der Grundlage des Berliner Hochschulgesetzes (§ 59), des Landesgleichstellungsgesetzes und der Frauenförderrichtlinien der TFH Berlin. Daraus ergibt sich die Berichtspflicht.

Im Bericht wird die Situation von Frauen an der Technischen Fachhochschule Berlin aus dem Zeitraum Wintersemester 2002/2003 bis Wintersemester 2004/2005 dokumentiert. Damit knüpft dieser Bericht an den 4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten an.

Der Bericht dokumentiert wesentliche quantitative sowie qualitative Entwicklungen an der Hochschule. Projekte zur Frauenförderung, konkrete Frauenfördermaßnahmen, Hochschulsteuerungsinstrumente zur Gleichstellung, und aktuelle Entwicklungslinien zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen an der TFH werden aufgezeigt. Insbesondere wird auf die Arbeit der Frauenbeauftragten als Qualitätssicherungsarbeit eingegangen.

Die erfolgreiche Arbeit der TFH zur Frauenförderung wurde 2002 mit dem Prädikat TOTAL EQUILITY und 2004 mit der Auszeichnung im Hochschulwettbewerb D 21 „Get the Best“ gewürdigt. Damit wird deutlich, dass die vielfältigen Bemühungen um Gleichstellung zur Verbesserung der Hochschulqualität geführt haben.

Ohne das hochschulweite Netz der nebenberuflichen Frauenbeauftragten wäre eine konkrete und alltagsnahe Arbeit zur Erreichung besserer Chancen für Frauen nicht denkbar. Sie leisten hervorragende Arbeit. Einen wesentlichen Teil der Veröffentlichung bilden deshalb die Berichte der nebenberuflichen Frauenbeauftragten aus ihren sehr unterschiedlichen Bereichen.

Die Zahlen der Studentinnen, der weiblichen Lehrbeauftragten und Hochschullehrerinnen steigen langsam aber nicht immer stetig an. Der quantitative Gewinn soll durch die weitere Professionalisierung der Chancengleichheits-Projekte und durch die Verankerung von Gender- und Frauenforschungsergebnissen qualitativ gestärkt und gesichert werden.

Die TFH Berlin hat sich 2003 erneut erfolgreich um Mittel aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) und dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen beworben. Somit konnten die begonnenen Maßnahmen im Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) kontinuierlich weiter entwickelt werden. Die Einzelprojekte der TFH zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen sind:

- Nachwuchsförderung von Frauen mit dem Hypatia Programm
- Qualifizierung von Frauen für Gender- und Leitungskompetenz
- Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung und Umsetzung geschlechtsspezifischer Aspekte des Lehrens und Lernens durch das Projekt Gender/ Innovationsprofessuren
- Schnupperstudententage für Schülerinnen und Informationstage für Studentinnen

Für die sachgemäße Vergabe der personengebundenen Fördermittel aus diesem Programm wurde erneut eine FrauenFörderKommission (FFK) eingesetzt.

Die TFH Berlin konnte bei der Leistungsbezogenen Mittelverteilung (LBMV) nachweisen, dass sie 2003 im Vergleich mit der relevanten Hochschule (FHTW Berlin) die besseren Ergebnisse auf dem Gebiet der Gleichstellung erreicht hat. Das Ergebnis für 2004 wird im kommenden Jahr berechnet.

Zielvereinbarungen, Frauenförderpläne und Leistungsbezogene Mittelverteilung sind Instrumente zur Durchsetzung von Gleichstellung. Somit wird das Kriterium Gleichstellung deutlicher ein Qualitätsmerkmal der Hochschulsteuerung. Gezielte Frauenfördermaßnahmen und Angebote zur

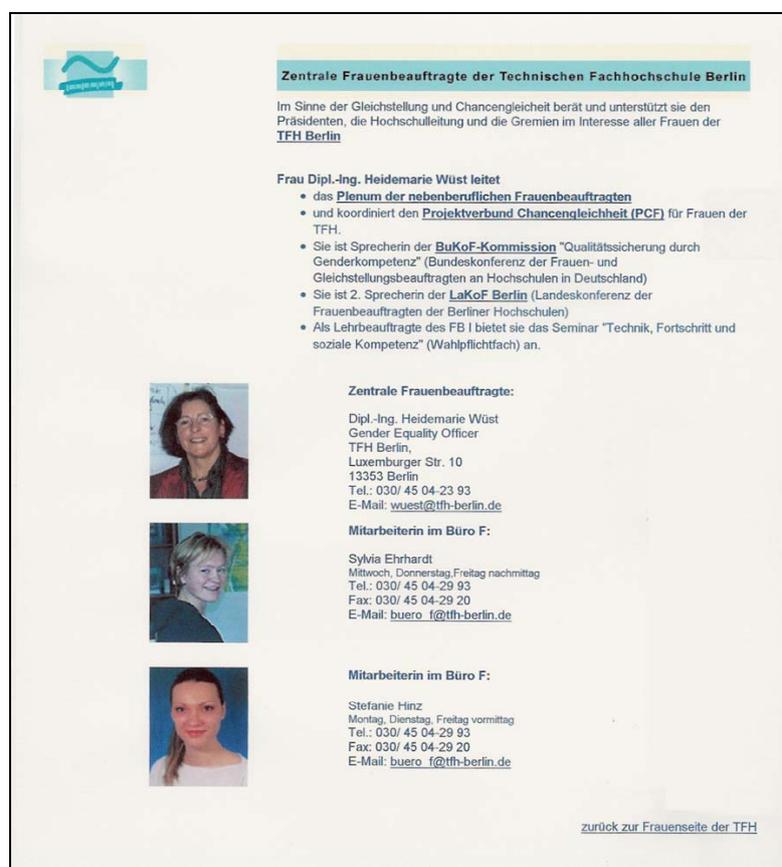
Stärkung der Chancengleichheit von Frauen, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, tragen dazu bei.

Der Auftrag zur Umsetzung von Gleichstellung ist weiterhin ein wesentliches Anliegen für die Profilierung der TFH. Einzelmaßnahmen der Frauenförderung werden durch strukturelle und nachhaltige Maßnahmen der Stärkung der Chancengleichheit für Frauen ergänzt.

Zur Frauenförderung an der TFH und zu den Projekten zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen gibt die Webseite der zentralen Frauenbeauftragte unter www.tfh-berlin.de/frauen Auskunft.

Bild 1

Webseite der zentralen Frauenbeauftragte
www.tfh-berlin.de/frauen



Zentrale Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule Berlin

Im Sinne der Gleichstellung und Chancengleichheit berät und unterstützt sie den Präsidenten, die Hochschulleitung und die Gremien im Interesse aller Frauen der **TFH Berlin**

Frau Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst leitet

- das **Plenum der nebenberuflichen Frauenbeauftragten**
- und koordiniert den **Projektverbund Chancengleichheit (PCF)** für Frauen der TFH.
- Sie ist Sprecherin der **BuKoF-Kommission** "Qualitätssicherung durch Genderkompetenz" (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland)
- Sie ist 2. Sprecherin der **LaKoF Berlin** (Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen)
- Als Lehrbeauftragte des FB I bietet sie das Seminar "Technik, Fortschritt und soziale Kompetenz" (Wahlpflichtfach) an.

Zentrale Frauenbeauftragte:

Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst
Gender Equality Officer
TFH Berlin,
Luxemburger Str. 10
13353 Berlin
Tel.: 030/ 45 04-23 93
E-Mail: wuest@tfh-berlin.de

Mitarbeiterin im Büro F:

Sylvia Ehrhardt
Mittwoch, Donnerstag, Freitag nachmittag
Tel.: 030/ 45 04-29 93
Fax: 030/ 45 04-29 20
E-Mail: buero_f@tfh-berlin.de

Mitarbeiterin im Büro F:

Stefanie Hinz
Montag, Dienstag, Freitag vormittag
Tel.: 030/ 45 04-29 93
Fax: 030/ 45 04-29 20
E-Mail: buero_f@tfh-berlin.de

[zurück zur Frauenseite der TFH](#)

Für die Zusammenarbeit an diesem Bericht danke ich meinen Mitarbeiterinnen Sylvia Ehrhardt, Stefanie Hinz und Beate Keibel.

Allen Kolleginnen und Kollegen, die die geschlechtsspezifischen Datenmaterialien erhoben und zusammen getragen haben, sage ich einen ganz besonderen Dank.

Heidemarie Wüst
Zentrale Frauenbeauftragte der TFH Berlin

Berlin, den 17.05.05

1. Gleichstellung als Qualitätskriterium der TFH Berlin

An der TFH Berlin wird der Qualitätsentwicklung und -sicherung immer stärkeres Gewicht verliehen. Durch die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge ändern sich die Anforderungen an Studium, Lehre, Hochschulverwaltung und Service grundlegend. Dies begründet die Herausforderung, alle Änderungsprozesse profilgebend und qualitätssichernd auch mit dem Anspruch der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages zu betreiben.

Die Zahlen und Fakten zum Studium und zur Arbeit an der TFH belegen, dass Frauen hier noch immer deutlich unterrepräsentiert sind. Deshalb wird die Hochschule alles unternehmen müssen, um die Änderungsprozesse so zu betreiben, dass die Studienbedingungen und Studieninhalte Frauen wie Männer gleichermaßen ansprechen, und dass die Hochschulkultur frauen- und familienfreundlicher wird.

Gleichstellung ist in den Hochschulverträgen und bei der leistungsbezogenen Mittelverteilung ein wesentliches Qualitätskriterium. So heißt es im Hochschulvertrag zum Thema Gleichstellung in der Präambel: Konzepte für Gender Mainstreaming sind zu entwickeln, umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalentwicklung zu ergreifen. Im § 7 heißt es zur Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen: Die TFH fördert Frauen insbesondere in der Wissenschaft mit dem Ziel, den Anteil von Frauen innerhalb der einzelnen Qualifikationsstufen denen der jeweiligen vorangegangenen anzupassen. Sie wird mit den Fachbereichen unter Berücksichtigung der Rechte der Frauenbeauftragten Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern abschließen und insbesondere die Realisierung nicht vollständig umgesetzter Festlegungen der bisherigen Vereinbarungen sicherstellen.

Alle Bereiche der Hochschulentwicklung wie z.B. Haushaltsbewirtschaftung, Studium, Lehre und Forschung, Akkreditierung, Evaluation, Personal- und Organisationsentwicklung werden qualitätssichernd betrieben. Die Frauenbeauftragten setzen sich für die Formulierung von Kriterien und Standards ein, um die Chancengleichheit für Frauen in diesen Bereichen und Verfahren zu sichern. Dafür gilt es gemeinsam die Qualitäts-Kriterien und Umsetzungsstrategien mit Genderkompetenz zu entwickeln.

Ziel ist eine effiziente Mitwirkung der Frauenbeauftragten am umfassenden Qualitätsmanagement in der Hochschule, um im Sinne und im Interesse aller Handlungsperspektiven für eine erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungsauftrages anzubieten.



1.1 Auszeichnung mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY

2002 wurde die TFH für ihre vorbildliche auf Chancengleichheit ausgerichtete Arbeit mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY ausgezeichnet. Die TFH erkennt die anspruchsvollen Aufgaben zur Gleichstellung als profilstärkende Gemeinschaftsaufgabe, die auf ein Gesamtkonzept für die Durchsetzung der Chancengleichheitspolitik im Sinne der Strategie des Gender Mainstreaming hinführen könnte.

Mit diesem Prädikat TOTAL E-QUALITY wurden die bisherigen Anstrengungen belohnt. Es ist gleichzeitig Ansporn für weitere Arbeit für die Chancengleichheit von Frauen.

1.2 Auszeichnung im Hochschulwettbewerb D 21 „Get the Best“

Im Hochschulwettbewerb der Initiative D21 wurden Hochschulen mit den besten Ideen, den kreativsten Konzepten und den spannendsten Visionen, um mehr Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge zu begeistern, gesucht. „Mit diesem Wettbewerb belohnt die Initiative D21 die Hochschulen, die sich aktiv bei der Förderung des weiblichen Nachwuchses engagieren,“ so der Vorsitzende der Jury und Vorsitzende der Geschäftsführung Microsoft Deutschland GmbH. Der Wettbewerb „Get the Best - Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen“ ist ein Leuchtturmprojekt der Initiative D21, das aus einer Untersuchung des Bundesbildungsministeriums „Studiengänge im Wettbewerb - Hochschulranking nach Studienanfängerinnen in Naturwissenschaft und Technik“ hervorgegangen ist. Die TFH Berlin belegte einen hervorragenden dritten Platz. Sie erhielt ein Preisgeld in Höhe von 5.000 Euro.

Die Technische Fachhochschule Berlin wurde für ihr klares Engagement in der Frauenförderung ausgezeichnet und für ihr Konzept, das von der Zielgruppe Schülerinnen über innovative und spannende Projekte wie „Schnupperstudium“, „Miet den Prof“ bis hin zu starken Netzwerkaktivitäten reicht. Als besonders bemerkenswert bezeichnete die Jury das an der TFH Berlin bereits für mehrere Fachbereiche umgesetzte Konzept zur Erhöhung der Qualität der Lehre durch die bundesweit einmalige Einrichtung von Gender-/Innovationsprofessuren sowie die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das „Hypatia Programm“. Hervorgehoben wurde auch das hohe Qualitätsbewusstsein und die Eigeninitiative der TFH. Kriterien waren auch eine stringente Erfolgskontrolle der Maßnahmen, die Verbindung von Schule-Hochschule-Wirtschaft und das Ziel einer Strukturveränderung, die auf Nachhaltigkeit angelegt ist.

Insgesamt beteiligten sich 25 Hochschulen: 13 kamen in die engere Wahl. Für die Jury spielten die entwickelten Konzepte und Durchführungsstrategien zur Steigerung des Studentinnenanteils in den technischen Studiengängen eine große Rolle. Bewertet wurde auch die Studienqualität (in Lehre, Studenumfeld, Praxis) sowie die internen und externen Kooperationen, um Synergien zu erzielen sowie kreative Praxisbezüge zu nutzen. Frauenförderung ist ein erklärtes Ziel der TFH Berlin. Unter den rund 9.000 Studierenden in den knapp 50 Studiengängen sind bereits 27,3% Frauen.

Als zentrale Frauenbeauftragte der TFH und als Koordinatorin des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen freue ich mich sehr über diese Auszeichnung unserer langjährigen Arbeit. Die Erfolge sind nur möglich durch das vernetzte Zusammenspiel vieler Aktiver. Aber ohne die Fördermittel aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) und aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm wären unsere Projekte nicht durchsetzbar gewesen. Deshalb müssen diese Förderprogramme gesichert werden.

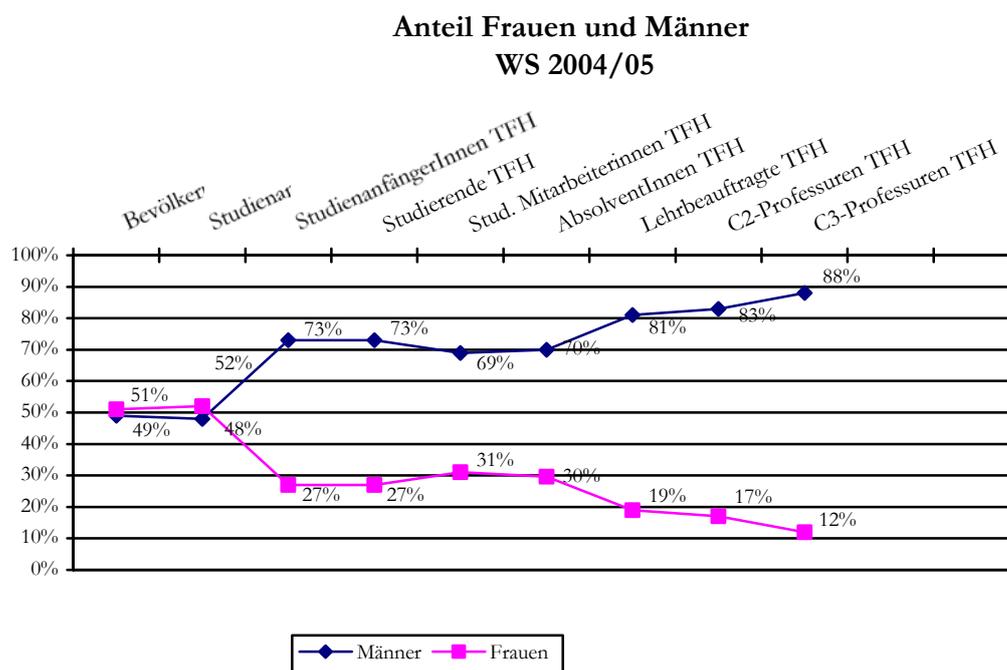
Viele unserer hervorragend akzeptierten Initiativen sind noch keine integrierten selbstverständlichen TFH-Projekte. Deshalb müssen wir Strategien entwickeln und Kräfte mobilisieren, die die Kontinuität der TFH-Frauenförderung absichern helfen. Im Rahmen der aktuellen Veränderungsprozesse an der Hochschule ist dies wichtiger denn je. Für mich wäre die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming durch die Hochschulleitung eine Möglichkeit, denn die Chancengerechtigkeit für Frauen ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal einer Hochschule.

Teil A Frauen an der TFH Berlin

Frauen sind an der TFH im Studium, in der Lehre und Forschung noch erheblich unterrepräsentiert. Im Wintersemester 2004/ 05 waren von 8892 Studierenden 27,3% Frauen. Von den 299 Professuren sind 42 mit Frauen besetzt. Das ist ein für technische Fachhochschulen bundesweit hervorragender Anteil von 14,6%, der aus der Sicht der Frauenbeauftragten bei weitem noch nicht dem Qualifikationsstand von Frauen entspricht.

Eine Übersicht über den Anteil von Frauen und Männern in den verschiedenen Hochschulbereichen ergibt die folgende Grafik. Deutlich wird die Schere, die sich mit höherer Qualifikation immer weiter öffnet.

Bild 2



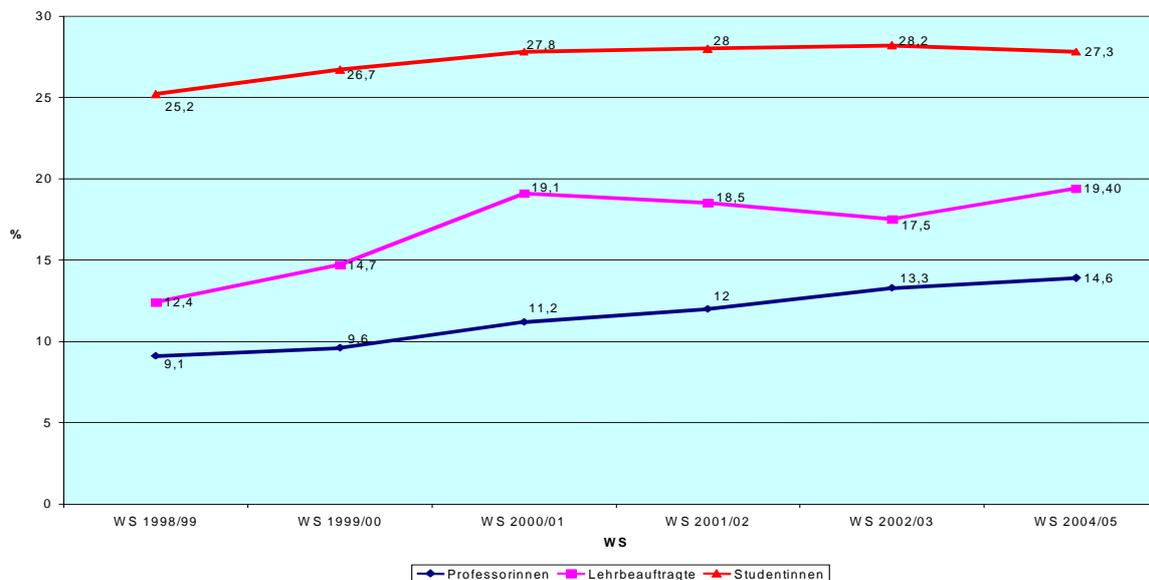
Quelle: Statistisches Bundesamt, TFH-Hochschulverwaltung

Im Wintersemester 2004/05 haben sich nach Berechnungen des Statistischen Landesamtes mehr als 143.000 Studierende an den Berliner Hochschulen eingeschrieben. Damit blieb die Gesamtzahl der Studierenden gegenüber dem vorangegangenen Wintersemester im Wesentlichen gleich.

Der Frauenanteil stieg geringfügig um 0,2 Prozentpunkte auf 50,6 Prozent. Etwas verringert hat sich die Zahl der StudienanfängerInnen und zwar von rund 16.800 im Vorjahr auf 16.100 in diesem Semester. Bei den Erstimmatrikulierten betrug die Frauenquote knapp 52 Prozent.

Unterschiedliche Tendenzen sind bei den einzelnen Hochschularten festzustellen. So verringerte sich die Zahl der Studierenden an den Universitäten um rund 2.200, während sie an den Fachhochschulen um etwas mehr als 2.300 zunahmen. An den beiden Verwaltungsfachhochschulen gab es ca. 500 Studierende weniger (Statistisches Landesamt Berlin Pressemitteilung 266/04 vom 3.1.2005).

Frauen in Studium und Lehre an der TFH WS 1998/99 - WS 2004/05



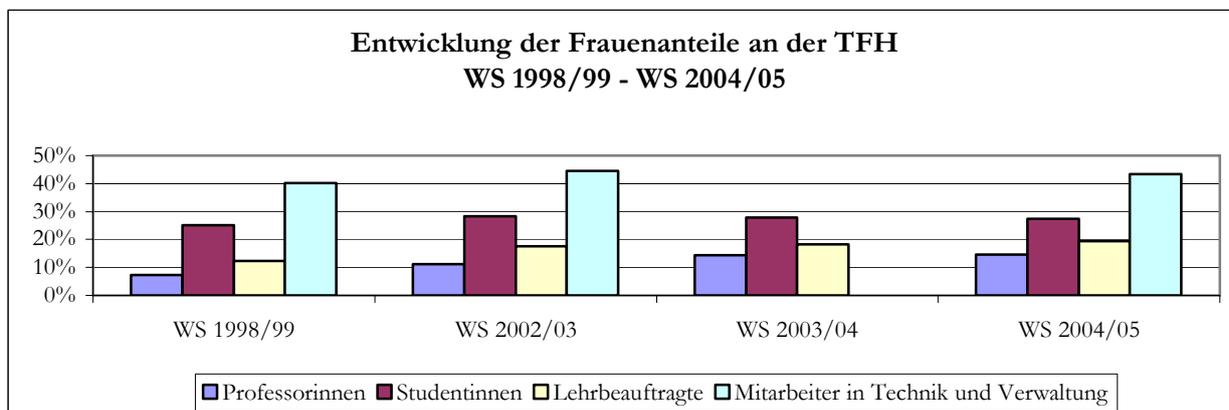
Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Personalverwaltung

Statusgruppe	gesamt		davon Frauen		Frauen in %	
Studierende	8.892		2.428		27,3	
ProfessorInnen	288		42		14,6	
Lehrbeauftragte	600		116,4		19,4	
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
	340	89	126	60	37,1	67,4

Bemerkenswert ist, dass die Hochschulleitung seit der Wahl 2003 für die nächsten vier Jahre aus den männlichen Präsidenten und 1. Vizepräsidenten, der Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie der Vizepräsidentin für Forschung und Entwicklung besteht. Der Frauenanteil im Präsidium beträgt somit 50 Prozent. Der Präsident ist für die Durchsetzung von Gleichstellung an der TFH verantwortlich.

Für die Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen ist folgende Übersicht interessant.

Bild 4



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Personalverwaltung

	WS 1998/99	WS 2002/03	WS 2003/04	WS 2004/05
Professorinnen	7,2%	11,2%	14,3%	14,6%
Studentinnen	25,2%	28,2%	27,8%	27,3%
Lehrbeauftragte	12,4%	17,5%	18,2%	19,4%
MTV gesamt	40,1%	43,4%		43,4%

Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Personalverwaltung

Es ist sehr erfreulich, dass die Anteile der Professorinnen und Lehrbeauftragten steigen. Bedenklich ist, dass der Anteil der Studentinnen anteilig sowie in absoluten Zahlen leicht rückgängig ist. Die Daten zu den MitarbeiterInnen bewegen sich seit zwei Jahren kaum noch. Die ist wahrscheinlich dem spezifischen Berliner Tarifvertrag für die Hochschulen geschuldet.

2. Frauen in Lehre und Forschung

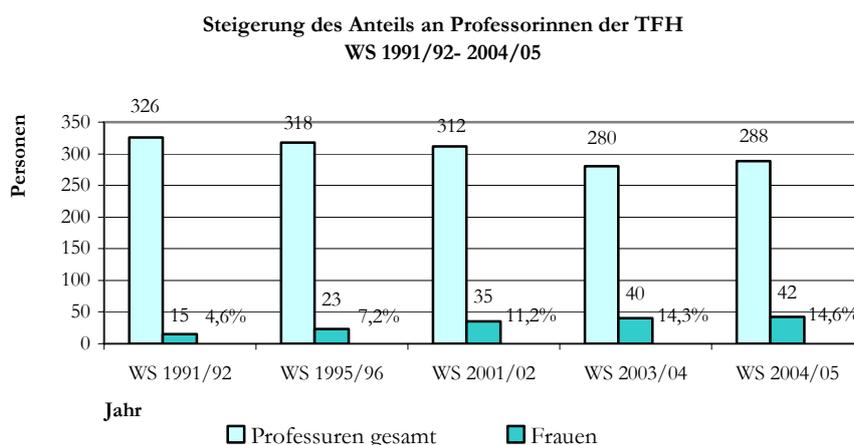
Die Zahlen der Studentinnen und der Professorinnen steigen langsam aber stetig an. Dieser quantitative Gewinn soll durch Studienreformmaßnahmen sowie durch die Verankerung von Gender- und Frauenforschungsergebnissen qualitativ gestärkt werden.

Um die Erhöhung der Zahlen der weiblichen Lehrenden und der Studentinnen zu fördern, ist eine kontinuierlich wirkende Vernetzung der Arbeit zwischen Hochschule, Schulen und Wirtschaft notwendig.

2.1 Professorinnen

1991 waren von 326 Professuren nur 15 mit Frauen besetzt, 1995 waren es bei 318 Professuren bereits 23, im Wintersemester 2004/05 sind es bei 288 Professuren 42 Stellen für Frauen. Das bedeutet, wir haben eine allmähliche, jedoch kontinuierliche Steigerung des Anteils der Professorinnen von 4,6% im Jahr 1991 auf 14,6% im Jahre 2004 erreicht.

Bild 5



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Personalverwaltung

Die im Jahr 2002 von der Bundesregierung geforderte Steigerung auf 20% im Jahre 2005 ist deutlich nicht erreicht worden. Auch die im bundesweiten Vergleich hervorragenden 14,6% sind immer noch zu gering.

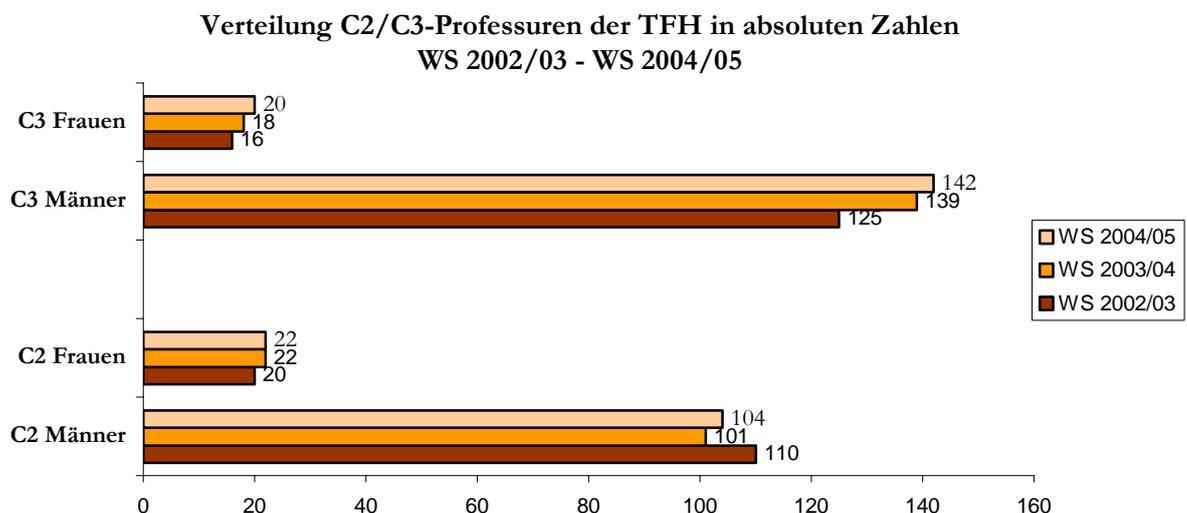
Unter Nutzung aller Fördermöglichkeiten für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, durch gezielte Werbung und Stellenausschreibung und durch innovative Veränderungen von Studieninhalten sollen deutlich mehr lehrende Frauen gewonnen werden. Denn Professorinnen haben eine erhebliche Vorbildwirkung für die Motivation von Frauen für das Studium und für die individuelle Lebenswegplanung.

Durch Förderung aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm HWP 2 und Unterstützung aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm ist im Berichtszeitraum die Vergabe von fünf Gender/Innovationsprofessuren für Frauen gelungen. Zur innovativen Reform des Studiums und für die Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Genderforschung werden diese Stellen durch die Vergabe von zusätzlichen Lehraufträgen unterstützt.

Ab 2005 gilt für alle Neuberufungen die neue W-Besoldung. Die TFH hat zur Vorbereitung in einer Kommission eine Satzung und eine Richtlinie erarbeitet. Die Bewertung der Leistung wird danach sehr differenziert und auf Antrag erfolgen. Frauenförderung ist jedoch nicht als explizites Leistungskriterium verankert. Es wird in den Berufungs-, Bleibe- und Bewertungsverhandlungen darauf ankommen, dass Leistungen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages implizit erkannt und positiv bewertet werden.

Die TFH ist stolz darauf, dass der Anteil der Professorinnen mit 14,6% im bundesweiten Durchschnitt ein herausragender Spitzenplatz ist.

Bild 6



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Hochschulverwaltung

Auch wenn die Zahl der Professorinnen langsam aber stetig anwächst, zeigt sich ein starkes Ungleichgewicht – insbesondere bei der Besetzung der C3-Professuren noch immer sehr zu Lasten der Frauen.

	WS 2002/ 03	WS 2003/04	WS 2004/05
C2 gesamt	130	123	126
davon Frauen	20	22	22
Frauen in %	15,4	17,9	17,5
C3 gesamt	141	157	162
davon Frauen	16	18	20
Frauen in %	11,3	11,5	12,3

Für die Erhöhung des Frauenanteils an den C3-Stellen wurden in den vergangenen Jahren gesondert Stellen für Professorinnen vorgesehen. Damit hat sich die Zahl der Professorinnen auf C3-Stellen von 16 in 2002 auf 20 in 2004 erhöht.

2.2 Berufungen

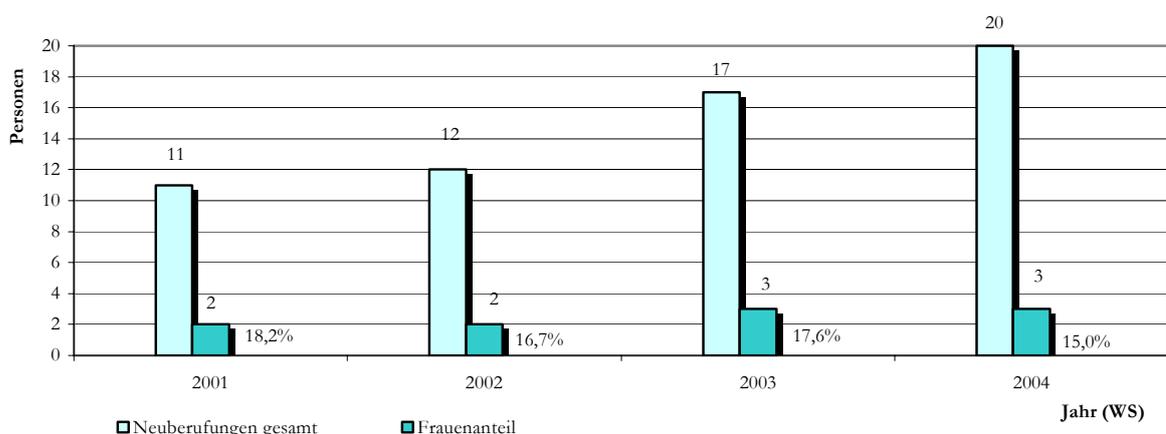
Gemäß Berliner Hochschulgesetz § 59, Landesgleichstellungsgesetz und Frauenförderrichtlinien der TFH wirken die Frauenbeauftragten an allen Berufungsverfahren mit. Die Sensibilisierung für eine gesetzesgemäße frauenspezifische Bewertung von Ausschreibungen, Bewerbungen und Probevorlesungen gilt es ständig zu verbessern. Dafür werden jährliche Fortbildungen angeboten.

Der Zahl der Neuberufungen von Professorinnen ist im Jahr 2004 mit drei Personen nur durch die Ausschreibung der Gender / Innovationsprofessuren im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben. Der prozentuale Anteil sank von 18,2% auf 15%.

Insgesamt müssen noch größere Anstrengungen unternommen werden, Frauen rechtzeitig für eine wissenschaftliche Laufbahn an einer Fachhochschule zu motivieren und zu unterstützen und ganz gezielt geeignete Bewerberinnen zu finden.

Bild 7

**Neuberufungen (C2) der TFH
2001 - 2004**



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Präsidium

Durch Förderung aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm HWP 2 und Unterstützung aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm ist die Vergabe von fünf Gender / Innovationsprofessuren für Frauen gelungen. Zur innovativen Reform des Studiums und für die Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Genderforschung werden diese Stellen durch die Vergabe von zusätzlichen Lehraufträgen unterstützt.

2.2.1 Mitwirkung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren

Die Mitwirkung der Frauenbeauftragten als beratendes Mitglied in den Berufungskommissionen ist durch das BerlHG, das Landesgleichstellungsgesetz und die FFRL geregelt. Die Kommission zur Bewertung der Berufungsvorgänge der TFH dokumentiert diese Mitwirkung der Frauenbeauftragten als Bestandteil der Berufsakte: siehe Formblatt S. 17

Die Frauenbeauftragten nehmen regelmäßig an Fortbildungen im Plenum teil, um die Arbeit in den Berufungskommissionen qualifiziert wahrnehmen zu können.

2.2.2 Nutzung von Datenbanken

Für die gezielte Suche nach geeigneten Bewerberinnen auf ausgeschriebene Stellen wird grundsätzlich bei allen Ausschreibungen die Datenbank FemConsult des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) an der Universität Bonn (www.cews.uni-bonn.de) genutzt. Diese Datenbank enthält zur Zeit ca. 7.500 Datensätze qualifizierter Wissenschaftlerinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Per Mail an femconsult@cews.uni-bonn.de kann jede Ausschreibung zur gezielten und kostenfreien Recherche an diese Datenbank geschickt werden.

Für die Suche geeigneter Bewerbungen für Fachhochschulen ist die Datenbank der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten in Baden-Württemberg sehr nützlich. Diese Datenbank ist unter www.gleichstellung-fh-bw.de erreichbar.

Eine weitere Datenbank für Akademikerinnen ist vom Frauenberatungsservice beim Frauenpunkt COURAGE e.V. eingerichtet worden. Die E-Mailadresse ist: frauen.courage@t-online.de.

Bestandteil der Berufsakte, Abschnitt I, Vorblatt 4

Angaben zur Mitwirkung der Frauenbeauftragten

Die zuständige Frauenbeauftragte wurde gemäß § 59 BerlHG in Verbindung mit § 17 LGG beteiligt und gibt folgende Stellungnahme ab:

1. Die Frauenbeauftragte war an der Denomination/ der Formulierung der Ausschreibung beteiligt.

Ja nein Bemerkungen.....

2. Die Mitglieder der Berufungskommission haben sich aktiv um das Finden geeigneter Bewerberinnen bemüht.

Ja nein war nicht nötig, es gab genügend geeignete Bewerberinnen

3. Die Frauenbeauftragte hatte in den Beratungen der Berufungskommission vorgeschlagen, zusätzlich folgende Bewerberin/folgende Bewerberinnen in die Vorauswahl einzubeziehen:

.....

4. Die Frauenbeauftragte hatte in den Beratungen der Berufungskommission vorgeschlagen, zusätzlich folgende Bewerberin/folgende Bewerberinnen zum Vortrag einzuladen:

.....

5. Die Frauenbeauftragte hatte in den Beratungen der Berufungskommission vorgeschlagen, zusätzlich folgende Bewerberin/folgende Bewerberinnen mit auf die Liste zu nehmen:

.....

6. Die Frauenbeauftragte hatte in den Beratungen der Berufungskommission folgende Reihenfolge in der vorgelegten Liste vorgeschlagen, und zwar:

1.....

2.....

3.....

7. Eine gesonderte Stellungnahme/ ein Einspruch der Frauenbeauftragten liegt als Anlage bei.

Ja nein

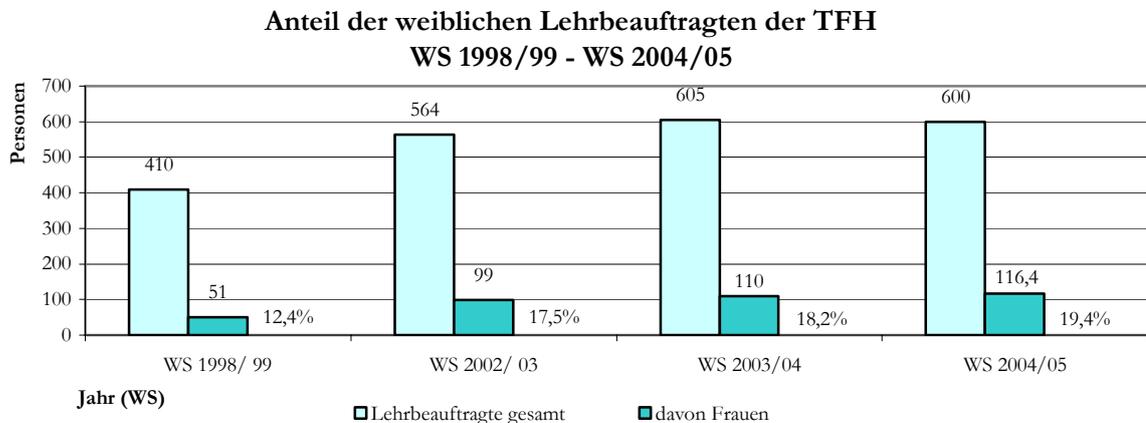
.....
Berlin, den

.....
(Unterschrift der Frauenbeauftragten)

2.3 Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte leisten einen beträchtlichen Teil der Lehre, der Betreuung der Studierenden und der Verbindung zu Industrie und Praxis.

Bild 8



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Haushaltsabteilung

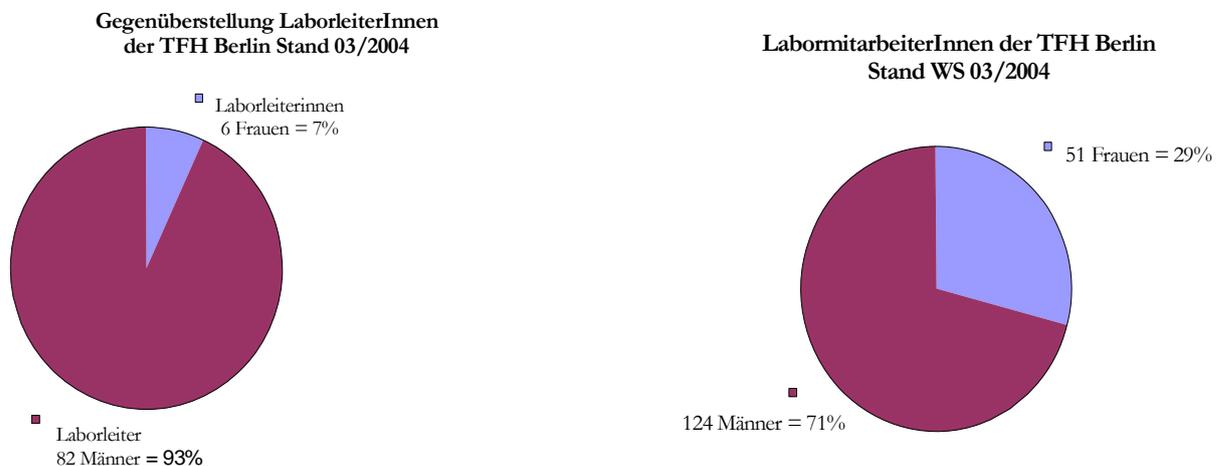
Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter konnte von 12,4% im Jahr 1998 auf 19,4% im Jahr 2004 gesteigert werden. Zur Steigerung des Anteils von Frauen müssen fachspezifische Bemühungen bei der Werbung um qualifizierte Lehrbeauftragte unternommen werden. Hierzu gilt es, geeignete Konzepte zu entwickeln und umzusetzen.

2.4 Frauen in Laboren

An der TFH Berlin gibt es zur Zeit ca. 100 Labore. Zur Einrichtung von Laboren und zu den Investitionen entscheidet die EPK.

Es ist auffällig, dass nur 6 Labore von Frauen geleitet werden, das sind 7%. Von den 175 LabormitarbeiterInnen sind 51 Frauen, das sind 29%.

Bild 9



Quelle: EPK

3. Frauen im Studium

Durch gezielte Maßnahmen und Kooperationen versuchen wir bereits in den Schulen, Mädchen für ein Studium an der TFH zu gewinnen. Mit der Zentralen Studienberatung, dem Projektverbund Chancengleichheit und den Frauenbeauftragten bemühen wir uns mittels Information und Aktionen um gute Begleitung der Studentinnen.

Rechtzeitig machen wir auch auf die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere als Fachhochschulabsolventin aufmerksam. Durch die Weitergabe von Informationen aus der Industrie, dem Verein Deutscher Ingenieure (VDI) und von relevanten Weiterbildungszentren versuchen wir den Berufseinstieg zu unterstützen.

3.1 Interesse von Frauen am Studium

Im akademischen Jahr 2003/2004 wurden in der Zentralen Studienberatung **15.124 Studieninteressierte und Studierende** beraten (persönlich, per Telefon, E-Mail oder Post). Diese Beratungskontakte wurden statistisch ausgewertet: 29% der Ratsuchenden waren Frauen.

Bild 10

Beratungskontakte der Zentralen Studienberatung

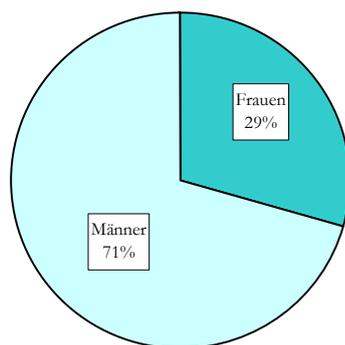
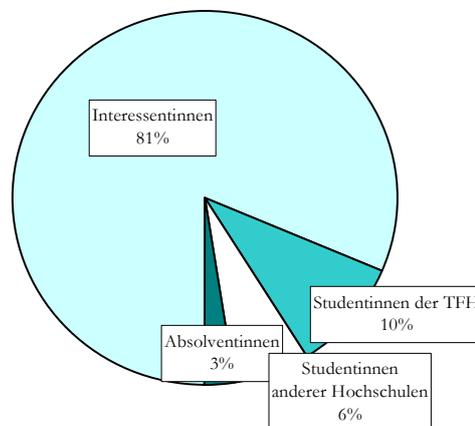


Bild 11

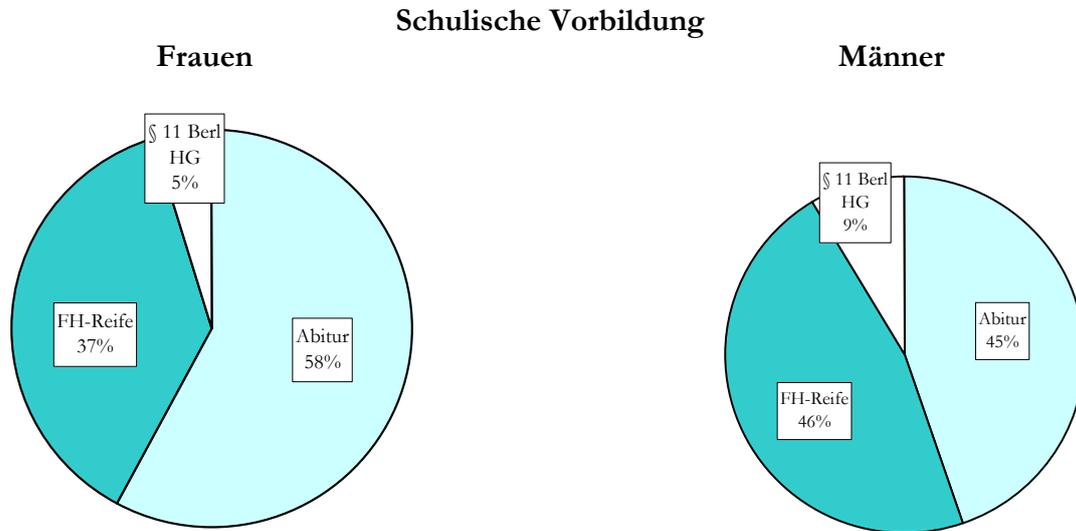
Ratsuchende Frauen



81% der Ratsuchenden Frauen waren Studieninteressierte. Die weiteren Betrachtungen beziehen sich auf diese Gruppe.

Die schulische Vorbildung von Frauen und Männern unterschied sich. Frauen, die an einem Studium an der TFH Berlin interessiert sind, haben in der Regel eine höhere Schulbildung als Männer. Sie weisen allerdings seltener eine abgeschlossene Berufsausbildung nach: 22% der Frauen gegenüber 30% der Männer.

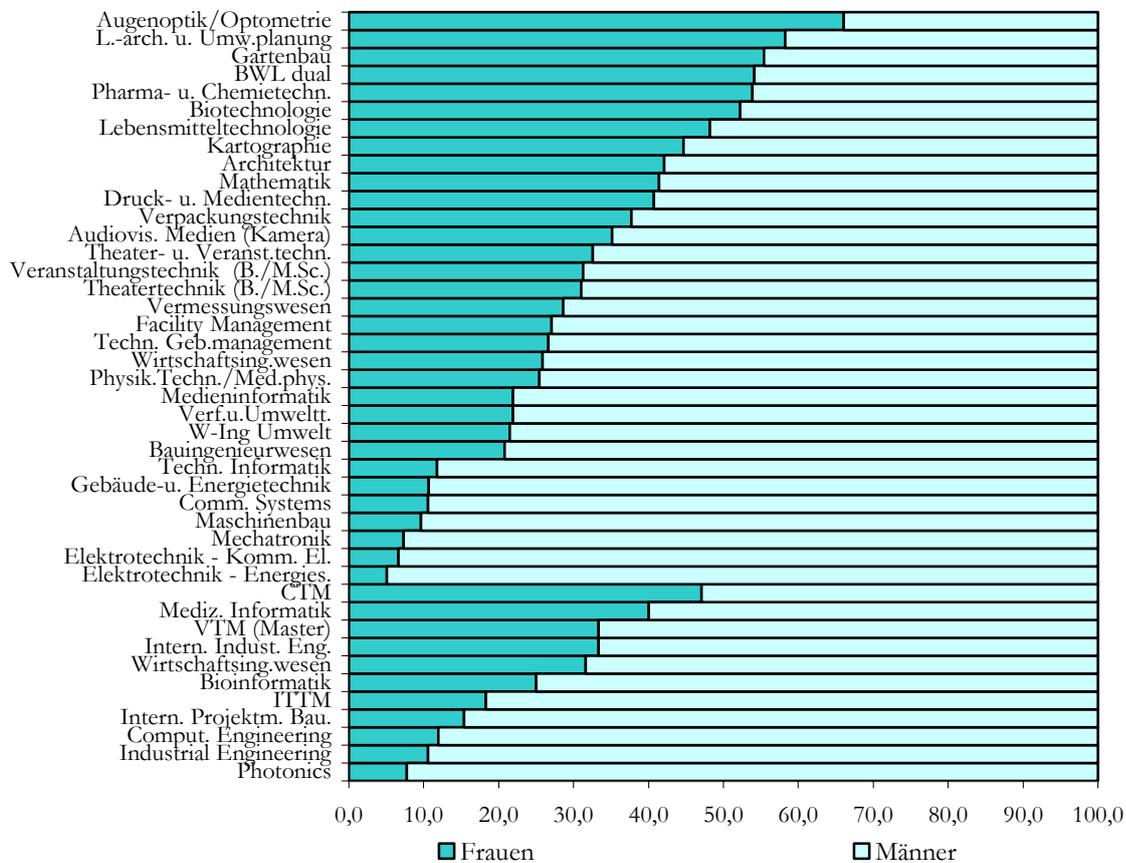
Bild 12



Nachfolgend ist dargestellt, für welche Studiengänge der TFH Berlin sich eher Frauen und für welche sich eher Männer interessierten.

Bild 13

Nachfrage der Studiengänge anteilig nach Frauen und Männern im Studienjahr 2003/04



CTM = Clinical Trial Management
ITTM = International Technology Transfer Management

Quelle: Bild 10-13, Zentrale Studienberatung

Es interessierten sich für sieben Studiengänge (im Vorjahr 11) mehr Frauen als Männer. Die grundständigen Studiengänge, bei denen der Anteil der studieninteressierten Frauen unter 20% lag, waren wie in den letzten Jahren Communication Systems, Elektrotechnik, Gebäude- und Energietechnik, Maschinenbau, Mechatronik und Technische Informatik.

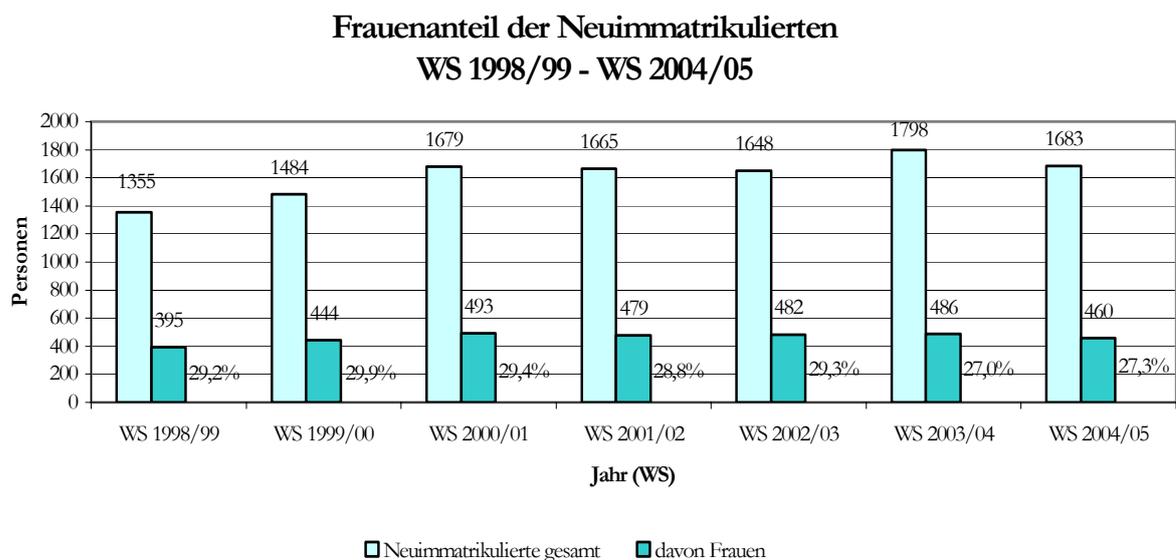
Für interessierte Schülerinnen warb die Zentrale Studienberatung ebenfalls für die Schnupperstudien und informierte in deren Rahmen über Studienzugang und Studienbedingungen an der TFH Berlin. Der Schülerinnenkalender 2004/2005 ist unter Mitwirkung der Zentralen Studienberatung neu aufgelegt worden. Die Flyer „Frauen studieren...“, durch die der Anteil der Studentinnen erhöht werden soll, werden auch über die Zentrale Studienberatung vertrieben.

Deutlich wird auch, dass sich Frauen zunehmend sofort nach dem Abitur für ein Studium interessieren.

3.2 Studienanfängerinnen

Die Immatrikulation von Frauen spiegelt das aufgezeigte Studiumsinteresse wider.

Bild 14



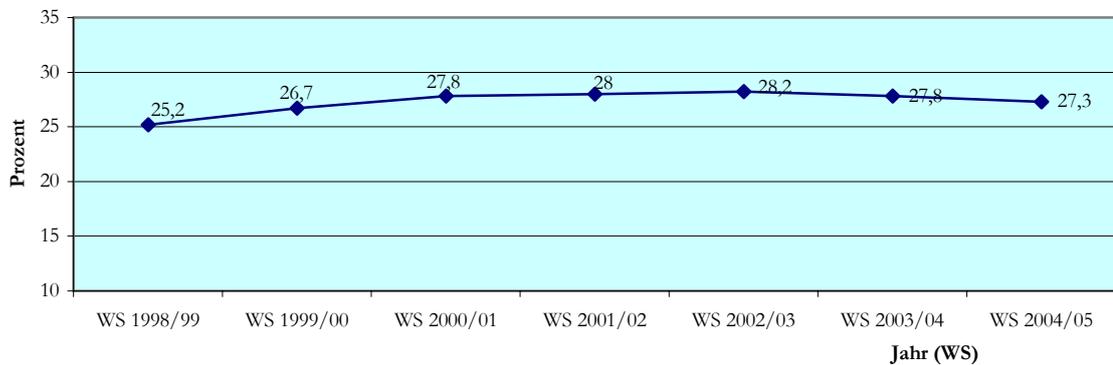
Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Studienverwaltung

Die Angebote der Schnupperstudien für Schülerinnen und die Bemühungen, die Studieninhalte sowie die Didaktik frauenfreundlicher zu gestalten, sollten noch intensiver auf die bisher von Frauen weniger nachgefragten Studienfächer gerichtet werden. Somit könnte sich die Gesamtzahl der Studienanfängerinnen evtl. wieder erhöhen.

3.3 Studentinnen

An einer Fachhochschule zu studieren, bleibt erfreulicherweise auch für Frauen eine Selbstverständlichkeit. Auch wenn insgesamt die Zahl der Studierenden an der TFH seit Jahren steigt, haben sich noch zu keinem Semesterbeginn mehr als 500 Studentinnen eingeschrieben. Der prozentuale Anteil der neuimmatrikulierten Frauen ist im Vergleich zu den Jahren vor 2003 von 29,3% auf 27,3% gefallen.

Anteil der Studentinnen der TFH WS 1998/99 - WS 2004/05



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Studienverwaltung

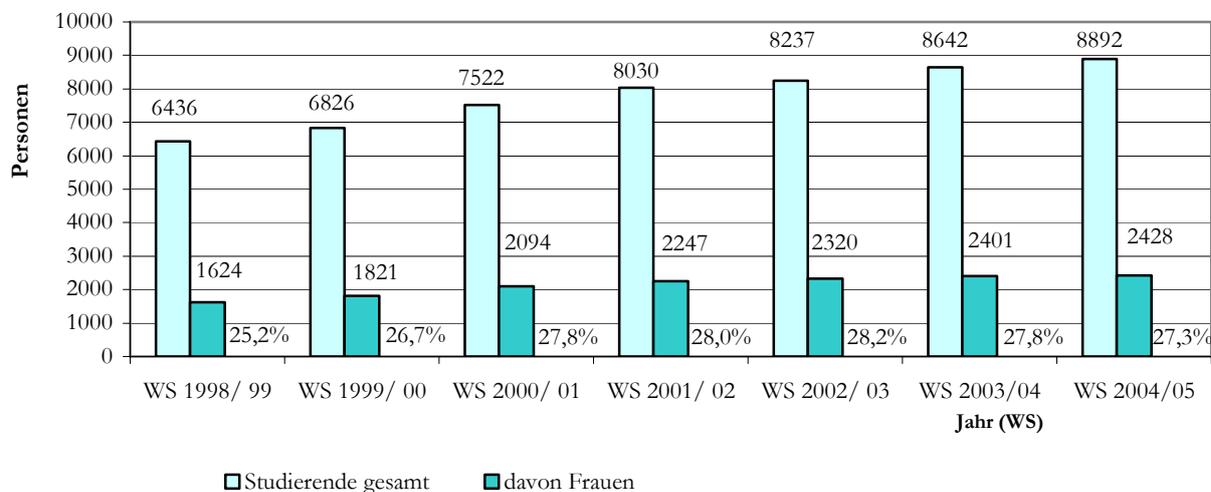
Von den Studierenden waren im Jahre 1991 20,3% weiblich, im Jahr 1998 25,2%, und heute sind es 27,3%. Das bedeutet für diesen Zeitraum eine sehr erfreuliche Steigerung um 7%. Die „magischen“ 30% Frauen-Anteil an den Studierenden konnten bislang noch nicht erreicht werden.

Durch gezielte Mädchen-Technik-Projekte und durch die kontinuierliche Förderung von Studentinnen sowie Promovendinnen hat sich die TFH erfolgreich als besonders frauenfreundliche technische Fachhochschule profiliert. Dazu hat die Arbeit der Frauenbeauftragten und die Projekte zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen erheblich beigetragen. Trotzdem ist es uns noch nicht gelungen, den Anteil der Studentinnen weiter zu steigern.

Seit 3 Jahren sinkt der Frauen-Anteil. Es ist zu prüfen, ob weitere Mädchen-Technik-Aktionen, eine noch spezifischere Studienberatung oder weitere Immatrikulationserleichterungen für Frauen geschaffen werden sollten.

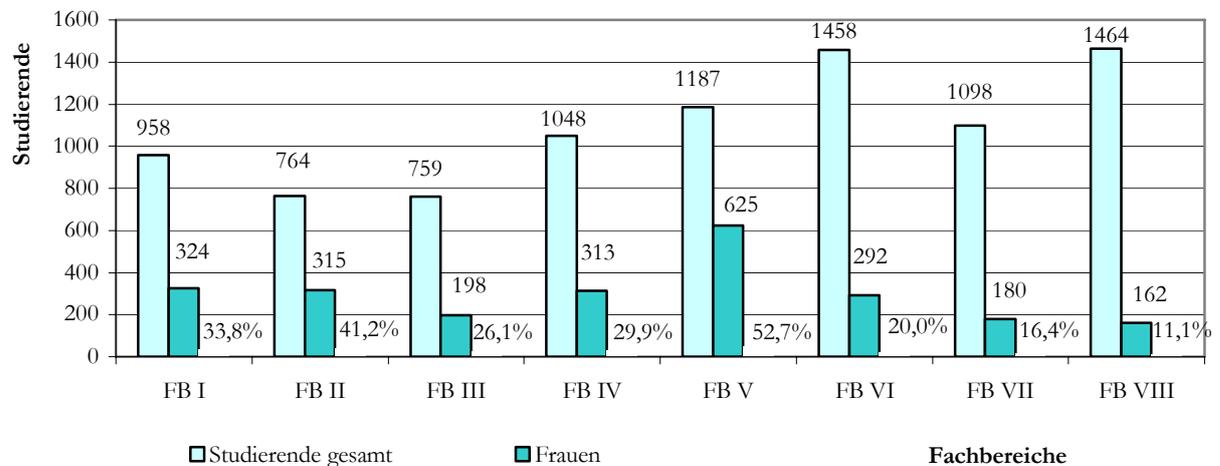
Bild 16

Studierende der TFH in absoluten Zahlen WS 1998/99 - WS 2004/05



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Studienverwaltung

Studierende in den einzelnen Fachbereichen der TFH Stand WS 2004/ 05



Fachbereiche:

Fachbereich I	Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
Fachbereich II	Mathematik – Physik – Chemie
Fachbereich III	Bauingenieur- und Geoinformationswesen
Fachbereich IV	Architektur und Gebäudetechnik
Fachbereich V	Bioinformatik, Biotechnologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur u. Umweltplanung, Lebensmitteltechnologie, Verpackungstechnik, Packaging Technology
Fachbereich VI	Informatik und Medien
Fachbereich VII	Elektrotechnik und Feinwerktechnik
Fachbereich VIII	Maschinenbau, Verfahrens- u. Umwelttechnik

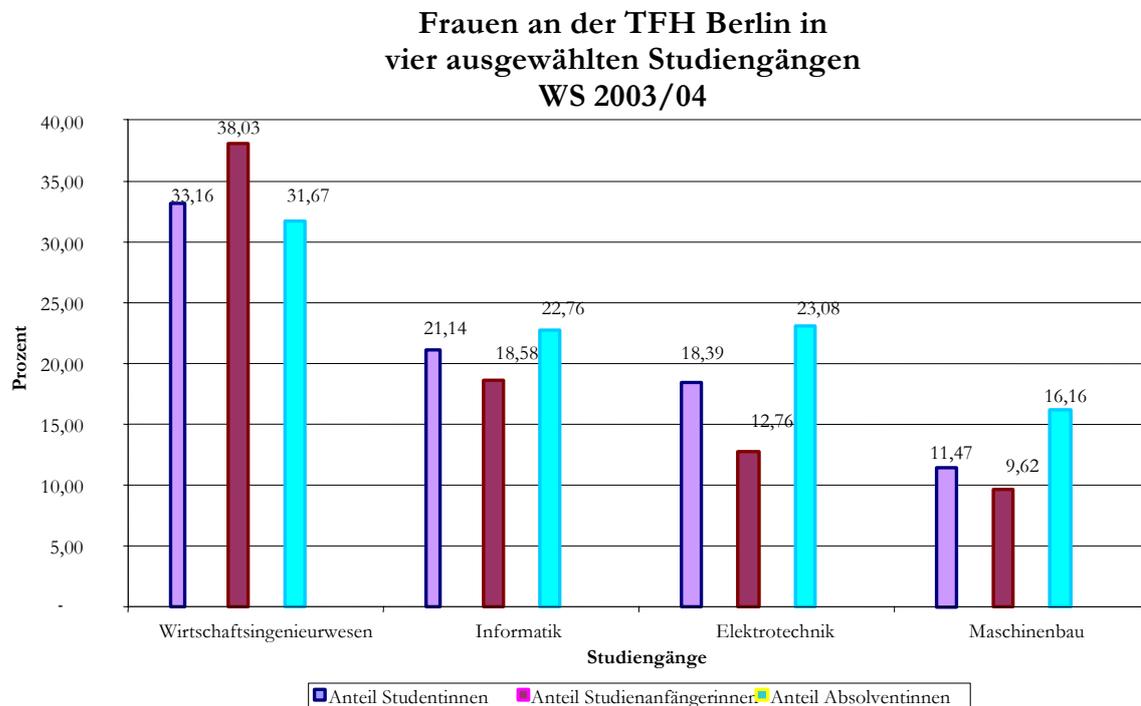
Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Studienverwaltung

Der Fachbereich V mit seinen Studienangeboten in Biotechnologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, Lebensmitteltechnologie und Verpackungstechnik zeigt mit einem Anteil von 52,7% Frauen im Studium, dass hier die beruflichen und wissenschaftlichen Interessen von Frauen besonders gut erfüllt zu sein scheinen. Es sollten alle Anstrengungen unternommen werden, um diese Anteile zu sichern und im Lehrkörper widerzuspiegeln.

Besonders gering ist der Anteil von Frauen immer noch im Fachbereich VIII (Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik). Dieser Fachbereich hat im Prozess der Bewerbung um den TOTAL E-QUALITY Science Award deutlich gemacht, dass diese traditionellen Männerdomänen nur mit gemeinsamer Anstrengung und mit sehr konkreten Projekten zur Frauenförderung dem Anspruch, Gleichstellung der Geschlechter, näher kommen können. Dieser begonnene Prozess muss weiter geführt werden.

Im Wintersemester 2003/04 sahen die Anteile von Frauen in besonders männlich geprägten Fächerkulturen Informatik (FB VI), Elektrotechnik (FB VII) und Maschinenbau (FB VIII) im Vergleich zu Wirtschaftsingenieurwesen (FB I) folgendermaßen aus:

Bild 18



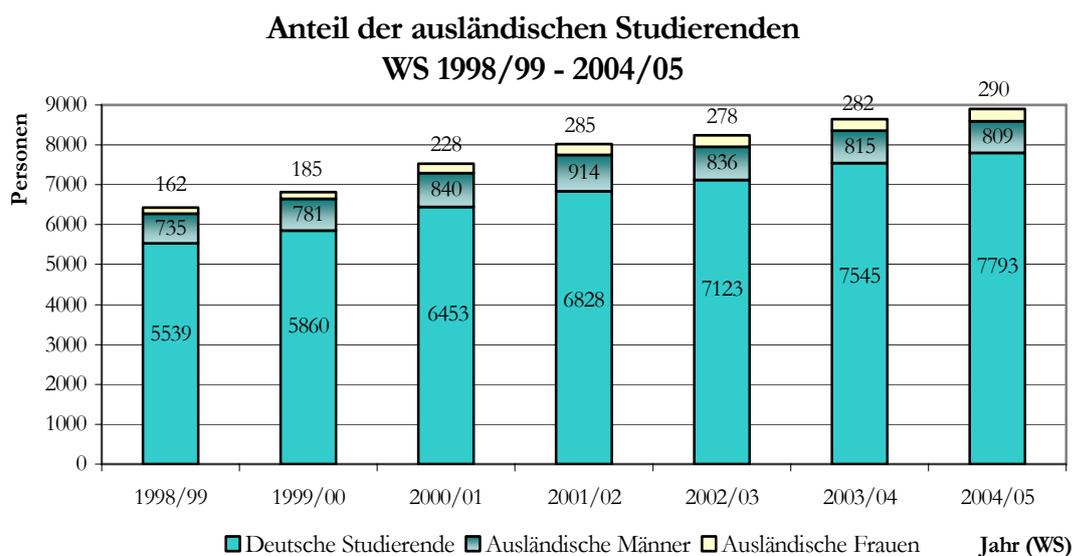
Die Werbung und die stärkende Begleitung von Frauen in bisher noch sehr männlich dominierten Studienfächern bleibt eine grundlegende Aufgabe der Hochschule.

3.4 Ausländische Studentinnen

Im Wintersemester 2002/03 waren insgesamt 1114 ausländische Studierende an der TFH eingeschrieben. Das entspricht einem prozentualen Anteil von 13,5%. Im WS 04/05 hat sich der Anteil auf 12,4% verringert. Der Frauenanteil ist aber zahlenmäßig leicht gestiegen.

Die Hauptherkunftsländer der ausländischen Studierenden an der TFH sind die Türkei, Marokko, Indonesien, China und Kamerun.

Für die Beratung und Betreuung gibt es Sprechstunden bei der Beauftragten für ausländische Studierende, Frau Prof. Dr. Gudrun Kammasch. Die Beratung ausländischer Frauen erfolgt durch die zentrale Frauenbeauftragte in enger Abstimmung mit der Ausländerbeauftragten.



	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Anteil der ausländischen Studierenden gesamt	14%	14,2%	14,2%	14,9	13,5%	12,7%	12,4%
davon Frauen	17%	19,2%	21,3%	23,8%	25%	25,7%	26,4%

Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Studienverwaltung

Unter den ausländischen Studierenden waren im WS 02/03 278 Frauen. Das entspricht einem prozentualen Anteil von 25%. Unter den ausländischen Studierenden waren im WS 2004/05 282 Frauen. Das entspricht einer Steigerung auf einen prozentualen Anteil von 26,4%.

3.5 Absolventinnen

Anteil der AbsolventInnen			
Jahr	gesamt	Frauen	% Frauen
SoSe 2000	597	146	24,5
SoSe 2001	568	169	29,8
SoSe 2002	666	197	29,6
SoSe 2003	716	224	31,3
SoSe 2004	733	233	31,8

Quelle: Studienverwaltung

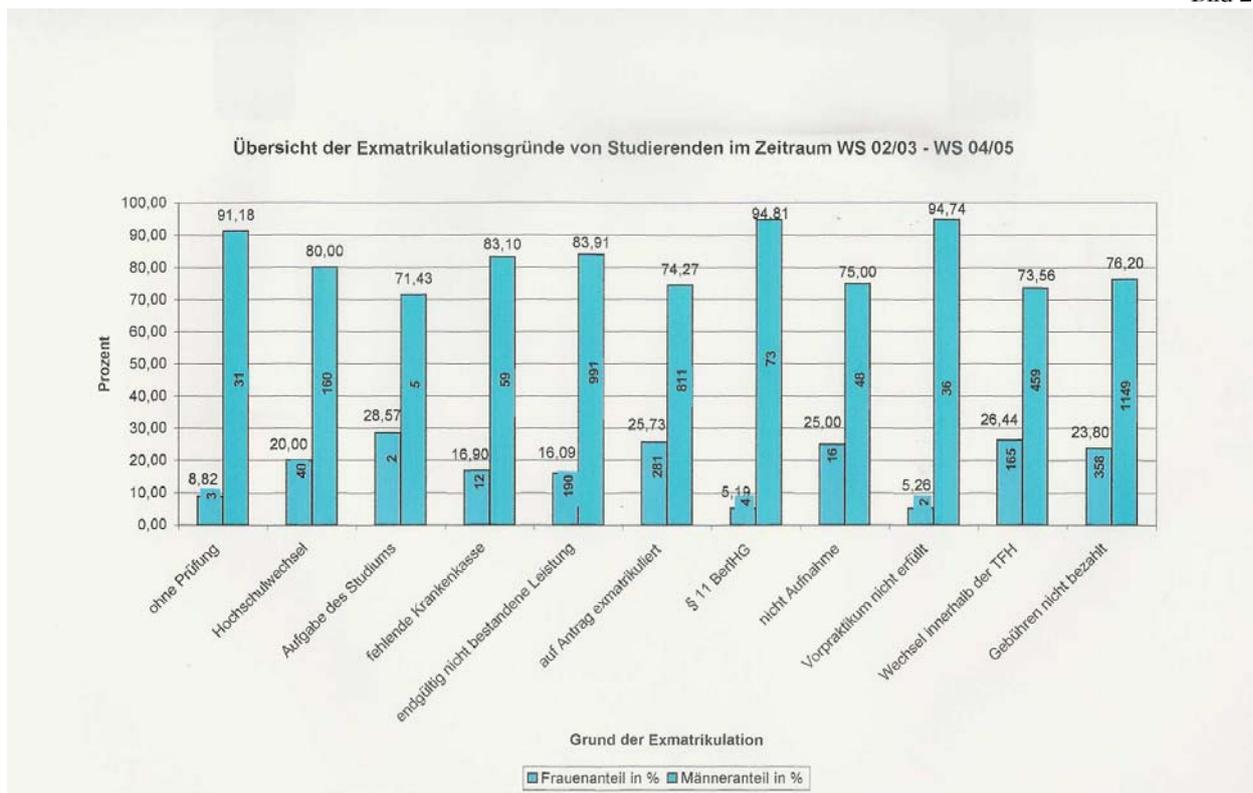
Der Anteil von Frauen an den AbsolventInnen ist im SoSe 2004 mit 31,8% höher als der prozentuale Anteil der Studentinnen, der bei 27,3% lag. Dies könnte bedeuten, dass Frauen prinzipiell weniger häufig das Studium abbrechen.

3.6 Studienabbrecherinnen

An den Hochschulen in Deutschland ist die Zahl der Studienabbrüche leicht gestiegen (Studie des Hochschul-Informations-Systems (HIS)). Im WS 2004/05 lag die Abbruchquote an den Universitäten bei 26% und an den Fachhochschulen bei 22%. Leider haben sich hier die Fachhochschulen den Universitäten angenähert. Da ca. jeder vierte Studierende sein Studium abbricht, muss nach den Gründen gefragt werden.

Erstmals haben wir versucht, anhand der neuen geschlechtsspezifischen Datenerfassung in der Studienverwaltung, Gründe für den Studienwechsel oder Abbruch des Studiums zu erfassen. Nur so könnten evtl. rechtzeitig geeignete Maßnahmen zur Verringerung dieser Abbruchzahlen erfolgen.

Bild 20



Quelle: Studienverwaltung

Bei der Beurteilung der Studienabbrüche an der TFH ist fächerspezifisch genauer zu fragen, ob die Leistungsanforderungen nicht richtig eingeschätzt wurden, ob evtl. eine Fehlwahl zu spät bemerkt wurde oder ob die Motivation aufgrund schlechter Berufsaussichten gesunken ist.

Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil an den Abbruchquoten fast immer geringer ist als der prozentuale Anteil von Frauen im Studium.

Nicht geprüft werden konnte, ob Studierende mit Kindern die Work-Life-Balance nicht organisieren können und deshalb zur Aufgabe des Studiums gezwungen sind. Hier könnte ggf. von der Hochschule weitere konkrete Unterstützung angeboten werden.

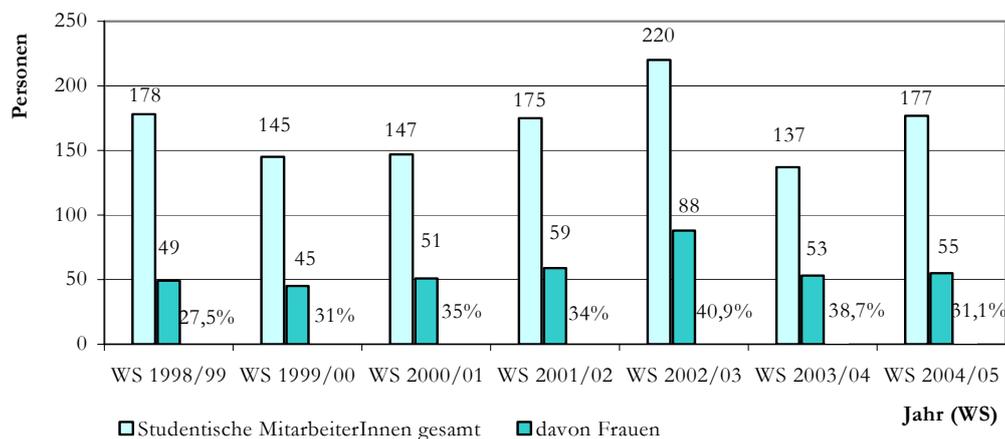
Die TFH sollte prüfen, ob sie den Studierenden, die durch hohe Belastungen das Studium nicht in der Regelstudienzeit absolvieren können, ein generelles Angebot für ein Teilzeitstudium machen kann. Das Plenum der Frauenbeauftragten bereitet dazu einen Antrag vor.

3.7 Studentische Mitarbeiterinnen (Studentische Hilfskräfte)

Die Lehre und Forschung wird durch gesetzlich definierte und tarifvertraglich geregelte studentische Mitarbeit unterstützt. Gleichzeitig kann diese Arbeit einen qualifizierten Einstieg in wissenschaftliche Arbeit, in Projekt- und Teamarbeit unterstützen.

Bild 21

**Anteil der Studentischen Mitarbeiterinnen der TFH
WS 1998/99 - WS 2004/05**



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH
Quelle: Personalverwaltung

Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten unternehmen besondere Anstrengungen, um die Zahl der weiblichen Studentischen Mitarbeiterinnen zu erhöhen. Zum Beispiel haben sie in einigen Fachbereichsräten durchgesetzt, dass offene Stellen an einem Job-Brett ausgehängt werden müssen und ein Datenpool von Bewerberinnen beachtet wird.

3.8 AStA-Frauenreferat

Die Vertretung frauenspezifischer Belange der Studentinnen der TFH geschieht in enger Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten. Zur Zeit ist das Referat Frauenpolitik im AStA leider nicht besetzt. Für die Beratung von Lesben und Schwulen wurde ein neuer Referent gewählt. Weitere Informationen: www.tfh-berlin.de/~asta

3.9 Studieren mit Kind

Für Studierende besteht ein großer Beratungsbedarf, um Studium und Kind vereinbaren zu können. Mit Bezug auf die FFRL der TFH konnte bisher fast immer eine gute Regelung zwischen den Studierenden und den Lehrenden bzw. Prüfenden gefunden werden.

In der **Frauenförderrichtlinie (FFRL) der TFH ist im § 5** geregelt, wie Studium und Elternschaft bzw. Betreuung Pflegebedürftiger vereinbart werden kann:

- (1) Die TFH wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Im gesetzlichen Rahmen wird dem in den Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen.

(2) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Möglichkeit zeitlich so zu organisieren, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist, z. B. durch entsprechende Öffnungszeiten und Angebote der Kita. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Zeiten angeboten werden. Die Satzung gemäß § 10 Absatz 6 BerlHG soll vorsehen, dass studierende Eltern bei der Wahl von Lehrveranstaltungen besonders berücksichtigt werden.

(3) Die TFH ermöglicht den Studierenden den Teilzeitstudierendenstatus, insbesondere im Falle von Schwangerschaft sowie zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger. Sie wirkt darauf hin, dass Stipendien in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden und dass die Bafög-Regelungen im Sinne dieser Richtlinien verändert werden.

(4) Die TFH wirkt auf ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder der Beschäftigten und Studierenden hin und richtet in jedem Standort bei Bedarf einen Still-, Wickel- und Frauen-Ruheraum ein. Sollten die angebotenen Kita-Plätze unter dem Bedarf liegen, werden sie mindestens zur Hälfte für Kinder weiblicher Mitglieder der TFH quotiert.

(5) Schwangeren und stillenden Studentinnen sollen bei Risiken für Mutter und Kind Alternativen zu Praktika ermöglicht werden, damit eine Verzögerung des Studiums so gering wie möglich ist. Näheres regeln die Frauenförderpläne der Fachbereiche.

Das Büro F berät zur Bewerbung um einen Kindergartenplatz.

Die TFH hat vertraglich vereinbarte 18 Belegplätze in der benachbarten Kindertagesstätte des Studentenwerks Berlin auf dem Gelände des Virchow-Klinikums (siehe Foto). Diese Plätze sind sehr begehrt. Leider gibt es ständig mindestens 10 Suchende auf der Warteliste. Das Büro F hat eine Liste der benachbarten kommunalen Kindertagesstätten zusammen gestellt.

Bild 22



Kita im Virchow-Klinikum

Foto: Beate Keibel

Einrichtung eines TFH-Eltern-Treffs

Die TFH bemüht sich um familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen. Um das Kennen lernen und den Erfahrungsaustausch zwischen Eltern an der TFH zu befördern, bietet das Büro der Frauenbeauftragten seit 2005 einen monatlichen Sprechtag an. Dieser Termin jeden ersten Dienstag im Monat um die Mittagszeit kann auch zur Beratung genutzt werden.

4. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

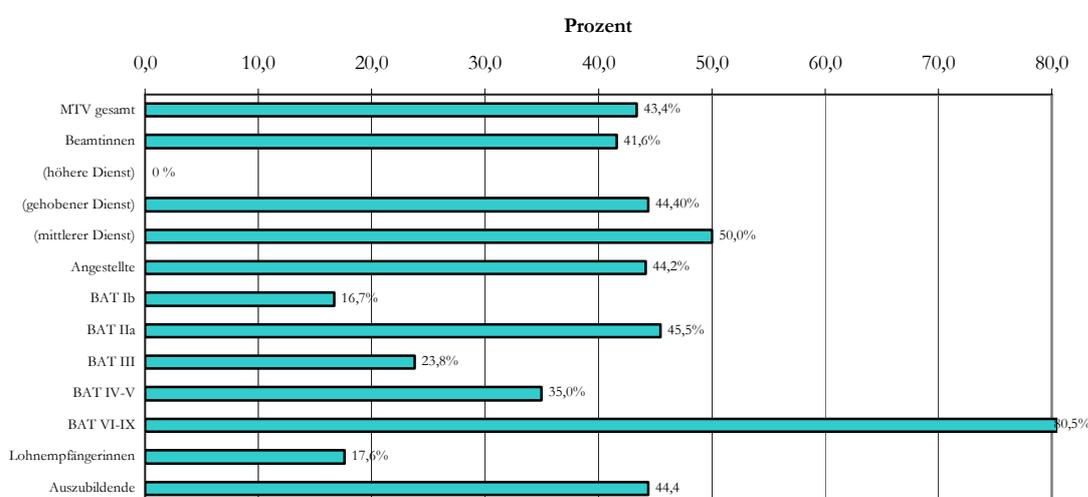
Auch wenn diese wichtige Gruppe der Hochschulangehörigen offiziell noch immer „Sonstige MitarbeiterInnen“ genannt wird, werde ich diese Sprachregelung nicht verwenden. Ich werde die Bezeichnung „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ (MTV) verwenden.

4.1 Stellenverteilung (Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Teilzeit)

Insgesamt arbeiten 2004: **429** (340 in Vollzeit und 89 in Teilzeit) Frauen und Männer in der Technik und Verwaltung der TFH. Davon sind **186** (126 in Vollzeit und 60 in Teilzeit) Frauen.

Bild 23

**Anteil der Mitarbeiterinnen
in Technik und Verwaltung (MTV) 2004 gesamt**



Anteil der MTV gesamt – 2002 und 2004 im Vergleich

	gesamt		davon Frauen		Frauen %	
	2002	2004	2002	2004	2002	2004
MTV gesamt	373	429	166	186	44,5	43,4
BeamtInnen	25	24	12	10	48,0	41,6
höherer Dienst	3	3	1	0	33,3	0
gehobener Dienst	11	9	5	4	45,5	44,4
mittlerer Dienst	11	12	6	6	54,5	50,0
Angestellte	324	389	148	172	45,7	44,2
BAT Ib	5	6	0	1	0	16,7
BAT IIa	34	33	18	15	52,9	45,5
BAT III	45	42	14	10	31,1	23,8
BAT IV-V	170	214	62	75	36,5	35,0
BAT VI-IX	70	82	54	66	77,1	80,5
LohnempfängerInnen	16	17	2	3	12,5	17,6
Auszubildende	8	9	4	4	50,0	44,4

Quelle: Personalverwaltung

Anteil der MTV 2004 – unbefristete und befristete Teilzeit

	gesamt	davon Frauen	Frauen %
MTV gesamt	89	60	67,4
BeamtInnen	5	5	100
höherer Dienst	0	0	0
gehobener Dienst	2	2	100
mittlerer Dienst	3	3	100
Angestellte	80	51	63,8
BAT Ib	0	0	0
BAT IIa	14	9	64,3
BAT III	9	2	22,2
BAT IV-V	34	19	55,9
BAT VI-IX	23	21	91,3
LohnempfängerInnen	2	2	100
Auszubildende	-	-	-

Quelle: Personalverwaltung vom 11.04.2005

43,4% aller MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung sind Frauen. In der Gruppe der Angestellten nach BAT VI-IX sind es 80,5%. Doch ist nur eine Frau in der Gehaltsgruppe BAT Ib vertreten.

Im Vergleich zu den Männern ist der Anteil der Frauen mit 67,4% bei den Anstellungen in Teilzeit und in den befristeten Stellen deutlich höher.

Bedenklich ist, dass fast die Hälfte der BAT II a-Stellen befristet sind und diese zu 64,3% von Frauen besetzt sind. Für Frauen werden deshalb Personalentwicklungspläne, gezielte Qualifizierungen und die Sicherung der Arbeitsplätze immer wichtiger.

4.2 Stellenentwicklung (Beförderungen, Höhergruppierungen)

Entgegen den Gleichstellungsgrundsätzen ist die Besetzung durch Frauen oder Männer innerhalb der Gehaltsgruppen und bei zeitlich befristeten sowie bei Teilzeitverträgen nicht ausgewogen. In einem zukünftigen Personalentwicklungsplan der TFH muss durch geeignete Maßnahmen auf eine geschlechtergerechtere Verteilung in den Gruppen hingearbeitet werden.

4.3 Qualifizierung von Frauen

Die Fortbildung ist eine Pflichtaufgabe der Hochschule. Dies kann nicht nur durch Förderprogramme finanziert werden. Der PCF bietet allen Frauen der TFH spezifische Qualifizierungsmaßnahmen an.

Im Rahmen der monatlichen Sitzungen des Plenums der Frauenbeauftragten werden gezielt gewünschte Fortbildungen angeboten. Themen im Berichtszeitraum waren: Frauenförderung in den Zielvereinbarungen, Arbeit der Frauenbeauftragten in Berufungskommissionen, Informationen zum Berliner Hochschulgesetz, zum Landesgleichstellungsgesetz und zu Rechten und Pflichten der Frauenbeauftragten.

4.4 Zusammenarbeit mit dem Personalrat

Durch die räumliche Nähe des Büros der zentralen Frauenbeauftragten und des Personalrats begünstigt, gibt es für die Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung eine sachbezogene enge Zusammenarbeit.

5. Frauen in Hochschulgremien

Der Akademische Senat und das Kuratorium der TFH haben 2002 beschlossen, die Erprobungsklausel laut Berliner Hochschulgesetz § 7a anzuwenden. Die Organisations- und Entscheidungsstrukturen sowie die Zusammensetzung des Akademischen Senats und des Kuratoriums wurden neu geregelt. Statt Konzil gibt es seit 2003 eine Akademische Versammlung.

Das Berliner Hochschulgesetz stellt sicher, dass die Frauenbeauftragten auch nach der Umsetzung der Erprobungsklausel ihre Aufgaben im gleichen Umfang wie zuvor wahr nehmen können. Hervorzuheben ist, dass der § 59 (6) besagt, dass die Frauenbeauftragte die Interessenvertretung aller Frauen wahrnimmt und daher bei allen die Frauen betreffenden Maßnahmen zu beteiligen ist.

5.1 Frauen in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule

Frauen aller Statusgruppen sind in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung der TFH vertreten. Zum Beispiel waren im WS 2004/05 im Akademischen Senat 3 Professorinnen gegenüber 7 Professoren, 3 akademische Mitarbeiterinnen (Lehrbeauftragte), 3 Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung sowie 1 Studentin und 2 Studenten stimmberechtigte Mitglieder. Das war ein Frauenanteil von 52,6%. Leider ist der Frauenanteil in den Kommissionen des AS noch nicht ausreichend.

Gremienrepräsentanz von Frauen an der TFH Berlin

Gremien/ Kommissionen	WS 2002/03			WS 2003/04			WS 2004/05		
	Mitglieder gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Mitglieder gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Mitglieder gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Kuratorium				9	4	44,4	9	3	33,3
Akademischer Senat	17	6	35,3	19	10	52,6	19	10	52,6
Kommissionen des Akademischen Senats				35	10	28,5	38	11	28,9
Konzil (wurde am 01.04.2003 abgelöst durch die Akademische Versammlung)	49	15	30,6	49	19	38,8	47	15	31,2
Studierenden- parlament	3	0	0	3	2	66,7	3	1	33,3
AStA	10	3	30,0				11	3	27,3
Personalrat	13	2	15,4	10	2	20,0	10	4	40,0

Quelle: TFH-Hochschulverwaltung

5.2 Frauenrat

Der Frauenrat ist ein zentrales Gremium der TFH Berlin. Der Frauenrat ist für die ordnungsgemäße Wahl der hauptberuflichen zentralen Frauenbeauftragten zuständig (Amtl. Mitteilungen der TFH vom 14. April 1993). Er berät und unterstützt die zentrale Frauenbeauftragte.

Im Dezember 2004 sind in den Frauenrat gewählt worden:

1. Prof. Dr. Barbara Buschmann, FB I
2. Prof. Katja Biek-Czarny, FB IV
3. Brigitte Jacob, Lehrbeauftragte, FB IV
4. Alina Grädener, Lehrbeauftragte, FB IV
5. Monika Monden, Mitarbeiterin, Studienverwaltung
6. Ulrike Haeßner le Plat, Mitarbeiterin, Zentrale Studienberatung
7. Julia Keller, Studentin, FB IV
8. Nina Hell, Studentin, FB IV

6. Öffentlichkeitsarbeit

Die Informationsweitergabe der Frauenbeauftragten ist in allen TFH-Bereichen selbstverständlich geworden. Neben den üblichen Wandtafeln wird projektbezogen und zeitnah über E-Mails, Flyer, Plakate, Infoständer und über die Webseiten kommuniziert. Bewährt hat sich ein gemeinsam geführter Veranstaltungskalender zu Frauenfördermaßnahmen. Plakate und Power-Point-Präsentationen wurden für hochschulöffentliche Präsentationen angefertigt.

Es stehen folgende Flyer zur Verfügung:

- Chancengleichheit, Interessenvertretung, Frauenbeauftragte
- Female Students at the TFH Berlin /University of Applied Sciences
- Frauen studieren
- Projektverbund Chancengleichheit
- Hypatia Programm zur Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuch
- Projekt Gender/ Innovationsprofessuren
- Gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

6.1 Geschlechtergerechte Sprache an der TFH

Sprache ist eine grundlegende Schlüsselqualifikation. Sie ist wie ein Spiegel unserer Persönlichkeit und gleichzeitig Ausdruck des gesellschaftlichen Bewusstseins. Eine wesentliche Veränderung der letzten Jahrzehnte ist wohl, dass Frauen und Männer, also beide Geschlechter, deutlicher in der Sprache vorkommen wollen.

An der TFH gibt es immer noch Beschwerden über ProfessorInnen und Lehrbeauftragte, weil sie z.B. nur über Studenten, Ingenieure und Architekten reden. Die rein männliche Sprachform erscheint z.T. noch immer in TFH-Texten, Flyern und Berichten.

Frauen bestimmen das Profil der TFH mit; also müssen sie auch in der Sprache präsent sein. Für die Hochschulen gelten die Regelungen der Senatsverwaltungen. Es gelten die Grundsätze

- Nennung beider Geschlechter
- Nutzung geschlechtsneutraler Formen, wie z.B. Studierende, Lehrende, Teilnehmende ...
- aus schreibökonomischen Gründen Benutzung des großen I

Die sich entwickelnde geschlechtsspezifische Statistik an der TFH regt zur differenzierteren Wahrnehmung und zum Gebrauch der geschlechterdifferenzierenden Sprache an. Die jeweilige Individualität kann dadurch in Vielfalt deutlicher werden. Spezielle Förderprogramme können effizienter eingesetzt werden. Und die Hochschulkultur der TFH könnte dadurch verbessert werden, denn ein geschlechtsspezifischer Sprachgebrauch ist auch ein Ausdruck von Respekt voreinander.

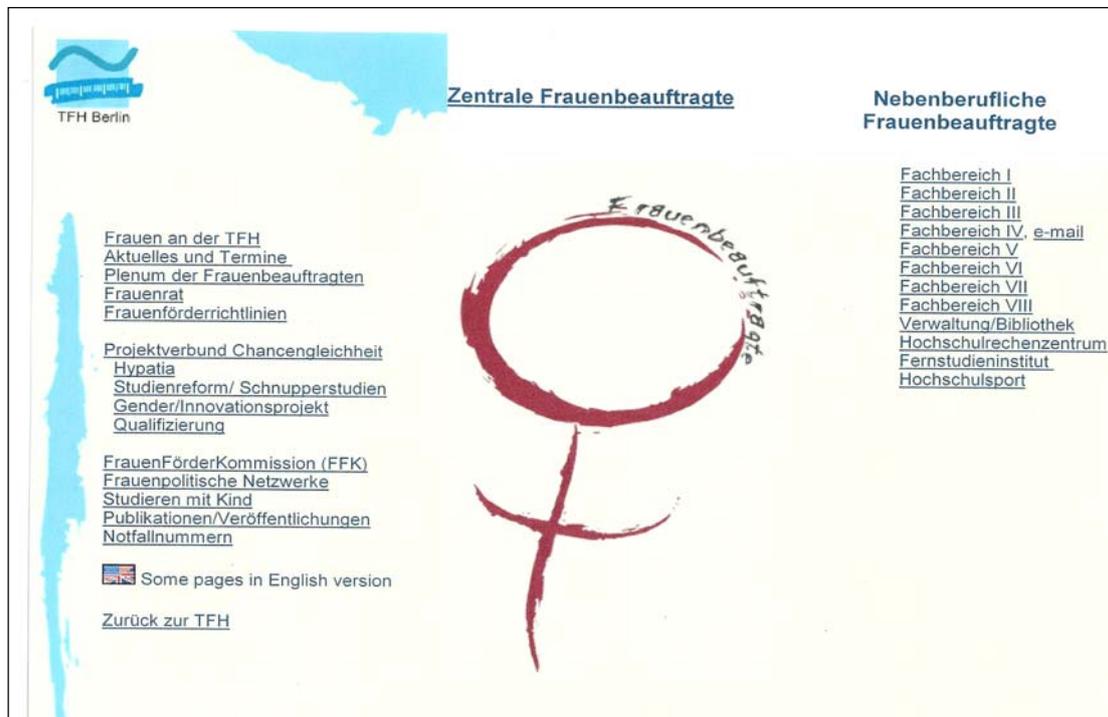
6.2 Webauftritt (www.tfh-berlin.de/frauen)

Der Webauftritt der TFH-Frauenbeauftragten wird kontinuierlich aktualisiert. Dabei wird nicht nur auf die Arbeit der zentralen und nebenberuflichen Frauenbeauftragten hingewiesen, sondern auch auf rechtliche Grundlagen, frauenpolitische Netzwerke und Beratungsdienste, auf Publikationen und auf aktuelle Termine. Die Programme des Projektverbundes Chancengleichheit werden besonders ausführlich dargestellt. Insgesamt wurden der Startseite mehr als 40 Webseiten in deutsch und z.T. in englisch zugeordnet.

Über die Frauen-Startseite ist per Mailadresse die Kontaktaufnahme zu allen nebenberuflichen Frauenbeauftragten der TFH möglich. Für die jeweilige Darstellung ihres Bereiches zeichnen sie sich selbständig verantwortlich.

Bild 24

Frauen-Startseite unter www.tfh-berlin.de/frauen



6.3 TFH-Presse

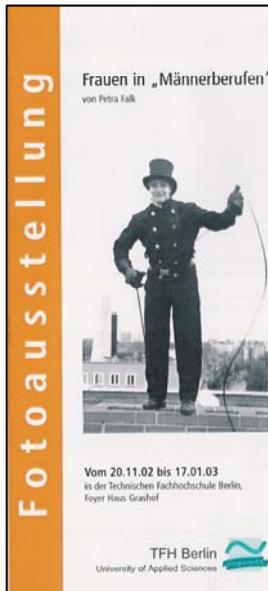
Der Präsident der TFH gibt regelmäßig die Campuszeitung „TFH-Presse“ heraus. In guter Zusammenarbeit mit der Leiterin der Redaktion, Monika Jansen, können wir über wichtige Aktionen und Projekte zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen berichten.

Zu Beginn jedes Semesters wird ein informativer Begrüßungsartikel der zentralen Frauenbeauftragten in der TFH-Presse veröffentlicht. Darin kann insbesondere den Erstsemestern ihre Arbeit vorgestellt werden.

Die TFH-Presse hat in ihren Ausgaben 4/04, 1/05 und 2/05 das Plenum und die nebenberuflichen Frauenbeauftragten porträtiert (siehe Anlage 4).

6.4 Präsentationen und Ausstellungen

Als zentrale Frauenbeauftragte bin ich gemeinsam mit den nebenberuflichen Frauenbeauftragten bzw. mit den Projektmitarbeiterinnen auf den Hochschultagen, Erstsemestereinführungen, zur Langen Nacht der Wissenschaften, auf Tagungen und Seminaren mit unseren immer professioneller werdenden aktuellen Informationsmaterialien präsent. Zusätzlich wurden mehrer themenspezifische Power-Point-Präsentationen erarbeitet, die in geeigneter Weise eingesetzt werden.

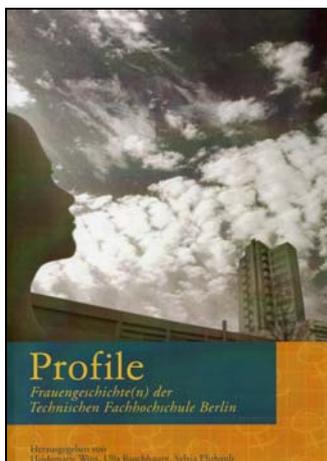


Am 20.11.02 konnte zum Hochschultag der TFH die Fotoausstellung „Frauen in Männerberufen“ von Petra Falk eröffnet werden. Die frauenfeindlichen Kommentare im Gästebuch waren Anlass, gemeinsam mit der Hochschulleitung und den Fachbereichen die dadurch sichtbar gewordene latente Frauenfeindlichkeit unter einer Minderheit von Studenten zu thematisieren.

6.5 Buchprojekt „Profile – Frauengeschichte(n) der TFH Berlin“

Unverwechselbar, wettbewerbsfähig und zukunftsweisend soll das Profil der TFH Berlin sein – ein Profil, das Identifikation erlaubt und gleichzeitig von großem Engagement und wissenschaftlicher sowie praxisnaher Professionalität geprägt ist.

Deshalb müssen die Leistungen von Frauen der TFH sichtbar und erinnerbar sein. Dieses Buch „Profile – Frauengeschichte(n) der TFH“ soll dazu beitragen.



Das Buch ist im Büro der Frauenbeauftragten oder im Handel unter der ISBN: 3-9809581-3-2 zu erwerben.

Das vorliegende Buch mit Biografien und Sachbeiträgen zur Geschichte und Zukunft der Frauenförderung an der TFH geht den Spuren nach, die Frauen in der Entwicklung der TFH hinterlassen haben. Es zeigt auf, in wie vielen Bereichen Frauen das Profil der TFH mitgestaltet haben und in welchem hohem Maße auch eine technische Hochschule von der verantwortlichen Mitwirkung der Frauen profitiert. Oft ganz unspektakulär und selbstverständlich leisteten Frauen das Alltägliche und Notwendige, darauf vertrauend, dass ihre Leistung bemerkt und gewürdigt wird. Wir wollen mit diesem Buch daran erinnern und einige ausgewählte Frauen stellvertretend für all die nicht Genannten würdigen.

In einem dreijährigen Arbeitsprozess haben wir im Archiv gegraben, Interviews geführt, diskutiert und aufgeschrieben, wie Frauen das Profil der TFH mitgestalten. Viele Frauen der TFH wollten lieber eine Tabelle ausfüllen, als einen Text formulieren. Im Selbstverständnis einer Ingenieurin kommt Schreiben über sich und die eigene Leistung leider nicht vor. 23 Frauen haben es trotzdem gewagt. Dafür und für ihre Lebensleistungen sagen wir herzlichen Dank und bezeugen unsere große Anerkennung.

Als zentrale Frauenbeauftragte der TFH wünsche ich diesem Profile-Buch viele interessierte Leserinnen und Leser. Vielleicht gelingt es, dadurch noch mehr Frauen für eine technisch-ingenieurwissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen und für ein zusätzliches Engagement in der Frauenförderung zu motivieren.



Die Herausgeberinnen Heidemarie Wüst, Sylvia Ehrhardt, Ulla Ruschhaupt (von rechts)

Allen, die zum Gelingen des Buches beigetragen haben, herzlichen Dank!

Teil B

Arbeitsbereiche der Frauenbeauftragten



7. Interessenvertretung durch die Frauenbeauftragten

Grundlage der Arbeit der zentralen und nebenberuflichen Frauenbeauftragten sind das Berliner Hochschulgesetz, insbesondere der § 59, das Landesgleichstellungsgesetz und die Frauenförderichtlinien der TFH.

Damit mehr Frauen an der TFH lehren und studieren, unterstützen die Frauenbeauftragten mit gezielten Fördermaßnahmen, Interessenvertretung und Beratung die Berufs- und Entwicklungschancen der qualifizierten und hochmotivierten Frauen der TFH.

Bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen in Studium, Lehre und Forschung werden der Präsident und die Hochschulleitung von der zentralen Frauenbeauftragten unterstützt. Eine enge Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und allen Gremien ist deshalb wesentliche Grundbedingung für eine effektive und konstruktive Arbeit. Diese gilt es fortlaufend zu verbessern.

Interessenvertretung
An jeder Berliner Hochschule gibt es eine hauptberufliche Frauenbeauftragte.
In den Fachbereichen und Zentraleinrichtungen werden nebenberufliche Frauenbeauftragte gewählt.

Gesetzliche Grundlagen

- Berliner Hochschulgesetz
- Frauenförderichtlinien der TFH
- Gleichstellungsgesetz des Landes
- Europäische Gesetzgebung zur Umsetzung von Gleichstellung (Gender Mainstreaming)

Frauenbeauftragte sind für Sie da!

- Interessenvertretung
- Information und Beratung
- Frauenförderpläne und Zielvereinbarungen
- Studieren mit Kind
- Karriereplanung
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Arbeit und Familie
- Seminare und Fortbildungen
- Vermeidung und Verfolgung sexueller Belästigungen
- Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen

Kita - Studieren mit Kind
In der Kita auf dem Gelände des Virchow-Klinikums hat die TFH 18 Plätze.
Weitere Informationen geben wir gern.

Weitere Informationen:
www.tfh-berlin.de/frauen

Anschriften

Zentrale Frauenbeauftragte
Dipl.-Ing, Dipl.-Soz.-Arb. (FH) Heidemarie Wüst
TFH Berlin
Luxemburger Straße 10
13353 Berlin
Telefon: 030/45 04-23 93
E-Mail: wuest@tfh-berlin.de
www.tfh-berlin.de/frauen

Sekretariat/Büro F
Haus Grashof, Raum 107
Sylvia Ehrhardt, M.A.
Stefanie Hinz
Telefon: 030/45 04-29 93
Fax: 030/45 04-29 20
E-Mail: buero_f@tfh-berlin.de

Büro der studentischen nebenberuflichen Frauenbeauftragten
Haus Grashof, Raum 106
(Bitte Sprechzeiten beachten)

**Chancengleichheit
Interessenvertretung
Frauenbeauftragte**

Technische Fachhochschule Berlin
University of Applied Sciences

Layout überarbeitet: Christoph König, Pressestelle
Text und Redaktion: Heidemarie Wüst
Layout und Zeichnung: Friederike Wagner
Produktion: Fachbereich VI, Studiengang Druck- und Medientechnik, Labor für Drucktechnik und Weiterverarbeitung
Stand: 10/2004

7.1 Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Anfang 2002 konnte das Büro der zentralen Frauenbeauftragten neue Räume beziehen. Die technische Ausstattung wurde modernisiert. Der Umzug aus dem relativ isolierten „Turmzimmer“ in die direkte Nähe der Beratungsdienste für Studierende und des Personalrates ermöglicht eine verbesserte Kommunikation und Information. Als Interessenvertretung für alle Frauen kann das Büro der Frauenbeauftragten somit effektiv genutzt werden.

Seit dem Umzug des Büros der zentralen Frauenbeauftragten ist ein erheblicher Anstieg von Spontanberatungen zu verzeichnen. Es geht dabei insbesondere um folgende Nachfragen

- Vereinbarkeit von Familie und Studium als Mutter oder Vater
- Personalentwicklungsfragen
- Fort- und Weiterbildungswünsche
- Mitwirkungswünsche zur Frauenförderung
- Konflikte am Studien- bzw. Arbeitsplatz
- Möglichkeiten für personengebundene Leistungsförderung und Promotionsmöglichkeiten als Fachhochschulabsolventin
- Verhinderung sexueller Belästigungen

7.2 Beratungsbüro der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

Zur Interessenvertretung der Frauen gibt es in allen Fach- und Zentralbereichen der TFH nebenberufliche Frauenbeauftragte. Da dies Lehrbeauftragte, Studentinnen, Mitarbeiterinnen aus der Technik und Verwaltung oder Professorinnen sein können, die kein eigenes Büro zur Verfügung haben, steht für Sprechstunden, Beratungen und Zusammenkünfte das Büro im Haus Grashof, Raum 106 zur Verfügung.

Durch die Einrichtung des Beratungsbüros der nebenberuflichen Frauenbeauftragten in direkter Nachbarschaft zum Büro der zentralen Frauenbeauftragten entstehen erfreuliche Synergieeffekte. Frauenspezifische Informationsmaterialien, Nachschlagewerke, Fachbücher und Zeitschriften können gemeinsam genutzt werden.

7.3 Beratung zur Verhinderung sexueller Diskriminierung

Leider gibt es immer wieder Beschwerden über unkultivierte, sexistische Äußerungen und Belästigungen von Studentinnen und Mitarbeiterinnen durch Männer insbesondere in den Sanitäranlagen der Hochschule. Im September 2004 erfolgte unter Leitung des 1. Vizepräsidenten, Prof. Dr. Karl-Heinz Strauch, eine Begehung des Hauses Bauwesen, um besondere Schwachstellen aufzuzeigen. Realisierbare Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung wurden umgesetzt bzw. sind in der Planung. Dazu gehören auch bauliche Veränderungen, um die Sicherheit, die Beleuchtung und die Kennzeichnung der Hausbereiche zu verbessern.

Das Plenum der Frauenbeauftragten hat eine Richtlinie zur Verhinderung sexueller Gewalt entworfen. Der Text dieser Richtlinie wird zur Zeit in verschiedenen Gremien beraten.

Im WS 2004/05 wurden an allen Sanitärräumen Warn-Aushänge angebracht. Es gab in diesem Semester erstmalig keine Beschwerden. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit dieser Sensibilisierung wird die Plakatierung zu Beginn des nächsten Wintersemesters wiederholt.

Zu Verbesserung der präventiven Maßnahmen wurde ein informativer Flyer entwickelt und in der Hochschule verteilt:

<p>Ihr Recht</p> <ul style="list-style-type: none"> Beschwerde oder Strafanzeige <p>Alle Vorgesetzten, die Personalvertretung, die zentrale sowie die nebenberuflichen Frauenbeauftragten und der ASIA nehmen Beschwerden entgegen. Wenden Sie sich an eine Person ihres Vertrauens.</p> <p>Jede dieser Personen ist verpflichtet, das jeweilige Anliegen bzw. die Beschwerde vertraulich zu behandeln und dabei sicherzustellen, dass den Beschwerdeführenden und Vertrauenspersonen keine beruflichen oder persönlichen Nachteile entstehen.</p> <p>Gesetzliche Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> Strafgesetzbuch <p>§§ 183 ff Exhibitionistische Handlungen §§ 185 ff Beleidigungsdelikte § 223 Körperverletzungsdelikte § 240 Nötigung § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefehlen § 177 Sexuelle Nötigung/Vergewaltigung § 184 Verbreitung pornografischer Schriften</p> <ul style="list-style-type: none"> Beschäftigtenschutzgesetz <p>§ 2 (3) Schutz vor sexueller Belästigung § 4 (1) Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung</p> <ul style="list-style-type: none"> Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen <p>§1 Gerichtliche Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt und Nachstellungen</p>	<p>Was ist zu tun?</p> <p>Weisen Sie jede Belästigung laut und entschieden zurück!</p> <p>Hilfe rufen!</p> <p>Polizei rufen - Telefon 110</p> <p>Pförtner/Wachschutz informieren! Haus Grashof (24 Stunden) Telefon: 0151 / 14 62 99 07 030 / 45 04 - 24 44</p> <p>Dekanat oder Hochschulleitung informieren!</p> <p>Information und Beratung holen!</p> <p>Zentrale Frauenbeauftragte Telefon: 030 / 45 04 - 23 93 buero_f@tfh-berlin.de www.tfh-berlin.de/frauen</p> <p>ASTA Telefon: 030 / 45 04 - 25 25 asta@tfh-berlin.de</p> <p>Studentenwerk Berlin Hardenbergstr. 34 Telefon: 030 / 31 12 490</p> <p>Personalrat Telefon: 030 / 45 04 - 24 01 persrat@tfh-berlin.de</p> <p>Hochschulleitung Telefon: 030 / 45 04 - 23 35 praesident@tfh-berlin.de</p>	<p>Gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt</p>   <p>Technische Fachhochschule Berlin University of Applied Sciences</p>
--	--	---

<p>Kollegialität und Fairness</p> <p>"Mit Kollegialität und der Bereitschaft zu fairem, konstruktiven Miteinander sind die Herausforderungen in Studium und Lehre, in Forschung, Dienstleistung und Verwaltung zu meistern. Die Gleichstellung der Geschlechter durch die Förderung der Chancengleichheit für Frauen ist im Selbstverständnis der TFH Auftrag, gemeinschaftliches Ziel und Verpflichtung." <small>(aus dem Leitbild der TFH Berlin)</small></p> <p>Um diese Maßstäbe zu erfüllen, unternimmt die TFH alles, um sexuelle Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt zu verhindern. Dies umfasst den Schutz vor</p> <ul style="list-style-type: none"> sexueller Diskriminierung als persönliche geschlechtsbezogene Herabsetzung, sexueller Belästigung als dem verbalen, bildlichen, schriftlichen und/oder körperlichen Übergriff mit sexuellem Bezug, sexueller Gewalt in Form der Nötigung oder Vergewaltigung.  <p>Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt und kann strafrechtlich verfolgt werden!</p> <p>Sexuelle Belästigung sind verbale, non-verbale, offene und versteckte Angriffe. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar, die geahndet werden müssen.</p>	<p>Was ist sexuelle Belästigung?</p> <ul style="list-style-type: none"> herabsetzendes, anzügliches Reden und Witze über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung Annäherung durch anonyme Briefe und/oder unerwünschte Einladungen Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug unerwünschte Berührungen und körperliche Nähe oder Übergriffe unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellen Handlungen verbale, bildliche und elektronische Präsentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen kopieren, Anwenden oder Nutzen entsprechender Computerprogramme in der Hochschule <p>Was ist zu tun, wenn Sie betroffen sind?</p>  <p>Weisen Sie jede Belästigung laut und entschieden zurück!</p> <ul style="list-style-type: none"> Abwehren! Machen Sie deutlich, dass das Verhalten unerwünscht ist. Gegen körperliche Attacken können Sie sich auch körperlich wehren. Dokumentieren Sie Zeit, Ort, Personenbeschreibung und Umstände des Vorfalls für Ihre Beschwerde oder Anzeige. Beschwerde führen! Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens. Melden Sie alle Vorfälle dem Pförtner/Wachschutz! 	<p>Prävention und Hilfe</p> <p>Ein Nein ist ein Nein! Nehmen Sie es ernst, wenn eine Kollegin oder Kommilitonin darauf hinweist, dass sie Ihr Verhalten als Belästigung empfindet.</p>  <p>Ein Nein ist ein Nein!</p> <p>Seien Sie kollegial und fair! Mischen Sie sich ein, wenn Ihnen frauenfeindliches und diskriminierendes Verhalten auffällt. Lassen Sie es nicht zu!</p> <p>Gutes Arbeitsklima ist wichtig für alle! Studieren mit guten Umgangsformen Frauen und Männer wollen respektiert und ernst genommen werden. Verantwortlich für ein gutes Hochschulklima sind wir alle!</p> <p>Verantwortlich handeln! Vergegenwärtigen Sie sich die Zwangslage, in die Sie eine Studentin oder Kollegin durch unkorrektes Verhalten bringen können. Gerade in Abhängigkeitsverhältnissen und beruflichen Hierarchien ist das besonders brisant!</p> <p>Schweigen Sie nicht! Schauen Sie nicht weg! Sollten Sie Zeugin bzw. Zeuge eines Vorfalls werden, schweigen Sie nicht!</p> <p>Helfen Sie! Bieten Sie der betroffenen Person Hilfe und Unterstützung an.</p>
---	---	--

8. Landes- und bundesweite Arbeit der zentralen Frauenbeauftragten

Als zentrale Frauenbeauftragte der TFH bin ich in die landes- und bundesweite Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen eingebunden. Der Auftrag zur Durchsetzung der Gleichstellung, zur Förderung von Frauen hin zur Chancengleichheit wird somit als politische Strategie deutlich.

8.1 Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF)

Die LaKoF ist ein hochschulübergreifendes Gremium. Kontakte zum Parlament, zu den Senatsverwaltungen und zu relevanten politischen Organisationen werden vor allem durch die Sprecherinnen der LaKoF gepflegt. Vom Januar 2003 bis Januar 2005 war ich Sprecherin der LaKoF Berlin. Seit Januar 2005 bin ich zweite Sprecherin der LaKoF Berlin.

Die in der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten zusammengeschlossenen zentralen Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen tagen einmal im Monat. Dieses Gremium hat nicht nur informierende und vernetzende Aufgaben, sondern soll dem politischen Auftrag der Frauenbeauftragten zur Durchsetzung der Gleichstellung und Verbesserung der Chancen für Frauen in der Wissenschaft und an Hochschulen mehr Gewicht verleihen.

Einmal jährlich findet eine Fachtagung statt, die öffentlichkeitswirksam ein frauenpolitisches Thema aus den Hochschulbereichen aufgreift. 2003 wurde die Thematik „Professorinnen an die Hochschulen! Hochschulentwicklung durch Berufungspolitik“ bearbeitet. Diese Tagung fand im Roten Rathaus zu Berlin statt. Im Jahr 2004 hat die LaKoF-Jahrestagung zum Thema „Hochschulentwicklung in Berlin – Modularisierung mit Genderkompetenz“ an der TFH statt gefunden. Die Dokumentationen sind im Büro F oder unter www.lakof-berlin.de erhältlich.



8.2 Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF)

Die Bundeskonferenz (BuKoF) führt alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in Deutschland zusammen. Einmal jährlich findet im Anschluss an eine Fachtagung die Vollversammlung aller Mitglieder statt. Die Koordination und Abstimmung zur bundesweiten und internationalen Strategie der Durchsetzung frauenpolitischer Ziele soll so gewährleistet werden.

Die BuKoF wird von 5 gewählten Sprecherinnen koordiniert, die gemeinsam mit den Landes- sprecherinnen und den Sprecherinnen der BuKoF-Kommissionen den Vorstand bilden.

8.3 BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“

Die BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ ist eine von 12 thematisch arbeitenden BuKoF-Kommissionen.

Alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschulen in Deutschland können mitwirken. Sie treffen sich jährlich zu einer Fachtagung. Themen im Berichtszeitraum waren: „Gender konkret – Chancengleichheit an Fachhochschulen“ und „Modularisierung mit Genderkompetenz“.

In den Jahren 2001 bis 2003 war ich Sprecherin dieser Kommission.



Diese Tagungs-Dokumentation ist im Büro F der TFH zu erhalten.

8.4 BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“

Auf der Jahrestagung 2004 hat die BuKoF beschlossen, eine neue Kommission ins Leben zu rufen. Ziel ist, die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nicht nur in Quantitäten zu messen, sondern verstärkt auch eine bessere Qualität der Hochschulentwicklung unter Genderaspekten einzufordern.

Die Zeit der Neuprofilierung der Hochschulen und der Neuordnung aller Studiengänge scheint dafür günstig, Genderkompetenz bei der Qualitätssicherung der Hochschulreformprozesse zu definieren, einzufordern und zu kontrollieren. Damit soll eine qualifizierte Mitwirkung an der Hochschulentwicklung mit Gleichstellungswissen und mit Genderkompetenz gelingen.

Geplant ist eine BuKoF-Webseite als Datenbank zur Sammlung z.B. von Best-Practice-Modellen, Kriterienlisten, Qualitäts-Checks, Infosammlung zur Qualitätssicherung an Hochschulen unter Gleichstellungsgesichtspunkten u.a.

Als Sprecherin dieser Kommission bin ich gewählt worden.

9. Plenum der Frauenbeauftragten

Für die Öffentlichkeitsarbeit hat sich das Plenum nebenstehendes Logo gegeben.



9.1 Arbeit des Plenums

Das Plenum ist der Zusammenschluss aller Frauenbeauftragten der TFH. Die Koordination und Profilierung der Arbeit der nebenberuflichen Frauenbeauftragten im Plenum gehört zu den wichtigsten TFH-internen Aufgaben der zentralen Frauenbeauftragten.

Das Plenum, die Versammlung aller Frauenbeauftragten der TFH, trifft sich prinzipiell einmal im Monat zur Beratung, gegenseitigen Information, zur Weiterbildung und Planung.

9.2 Zusammensetzung des Plenums

Dem Plenum gehören Frauenbeauftragte aus allen Statusgruppen der TFH an. Laut Berliner Hochschulgesetz § 59 werden sie für diese Arbeit gewählt und können laut BerlHG § 59 (10) auf Antrag bis zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben frei gestellt werden. Stellvertretende Frauenbeauftragte können an der TFH nicht von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden. Studentinnen erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe der Vergütung für studentische Hilfskräfte gemäß § 121 nach näherer Regelung durch die Grundordnung der Hochschule.

An der TFH gelten zur Zeit folgende **Regelungen für die Aufwandsentschädigung bzw. Freistellung von Frauenbeauftragten** (siehe Amtliche Mitteilungen Nr. 70, 25. Jahrgang vom 28. Oktober 2004):

- Studentinnen erhalten eine Aufwandsentschädigung in Anlehnung an die Vergütung des Tarifvertrages für studentische Hilfskräfte.
- Professorinnen erhalten eine Stundenermäßigung des Lehrdeputats von 2 SWS.
- Lehrbeauftragte erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 2 SWS der Lehrauftragsentgelte, die sich an der Richtlinie für Lehrauftragsentgelte orientiert.
- Voll beschäftigte Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung („Sonstige Mitarbeiterinnen“) können bis zu 5 Stunden pro Woche von ihrer Arbeit freigestellt werden.
- Teilzeitbeschäftigte können auf Antrag eine Aufwandsentschädigung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit als Frauenbeauftragte um bis zu 5 Stunden pro Woche erhalten.
- Für eine Gastdozentin wurde nach Einzelfallregelung eine Aufstockung des Lehrdeputats in Höhe von 2 SWS genehmigt. Für Gastprofessorinnen gilt eine ähnliche Regelung.



Das Plenum der Frauenbeauftragten an der TFH Berlin
www.tfh-berlin.de/frauen

Zentrale Frauenbeauftragte

Heidemarie Wüst Tel. 030 / 45 04 - 23 93
Haus Grashof, R. 107 E-Mail: wuest@tfh-berlin.de

Sekretariat/ Büro F

Sylvia Ehrhardt, Mi, Do, Fr Tel. 0 30 / 45 04 - 29 93
Stefanie Hinz, Mo, Di, Fr Fax 0 30 / 45 04 - 29 20
E-Mail buero_f@tfh-berlin.de

Beratungsbüro der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

Haus Grashof, Raum 106, Tel. 030/ 4504 22 40 (bitte Sprechzeiten beachten)

NEBENBERUFLICHE FRAUENBEAUFTRAGTE UND STELLVERTRETERINNEN

Tel. der TFH Berlin 030 / 45

Fachbereich	Frauenbeauftragte	Raum	Durchwahl	E-Mail
I Wirtschafts- u. Gesellschaftswissenschaften	Prof. Dr. Anne König	118 Hs. Gauß	2145	akoenig@tfh-berlin.de
	Stellvertreterin: Prof. Dr. Antje Ducki	525a Hs. Gauß	2325	ducki@tfh-berlin.de
II Mathematik, Physik, Chemie	Eva Kotermann	Hs. Beuth c/o Sekr.		evakotermann@web.de
	Stellvertreterin: Dr. Ayako Forchert	236 Hs. Beuth	2264	Forchert@ver.chem.tu-berlin.de
III Bauingenieur- u. Geo-informationswesen	Sabrina Reppmann	428 Hs. Bauwesen c/o Sekr.	2589 2440	sabrinareppmann@freenet.de
	Stellvertreterin: Ulrike Lenz-Aslan	dito	dito	ulrike.lenz@web.de
IV Architektur und Gebäudetechnik	Janina Hell	331 Hs. Bauwesen c/o Sekr.	2577 2569	NinaHell@web.de
	Stellvertreterin: Sigrid Gösgens	dito		sgoesgens@gmx.de
V Bioinformatik, Biotechnologie, Gartenbau, Landschaftsarch. u. Umweltplanung, Lebensmitteltechnologie, Verpackungstechnik, PT	Marina Mierse	313 Hs. Beuth c/o Sekr.	2843	marina@mierse.de
	Stellvertreterin: Johanna Schäning			johannas@tfh-berlin.de
VI Informatik und Medien	Reingard Jundt	111 Hs. Bauwesen	2217	Jundt@tfh-berlin.de
	Stellvertreterin: Prof. Monika Kothe	122 Hs. Gauß	2505	kothe@tfh-berlin.de
VII Elektrotechnik und Feinwerktechnik	Prof. Christiane Mirow	414/ Hs. Gauß	2975/2212	Mirow@tfh-berlin.de
	Stellvertreterin: Cigdem Isikyürek	Hs. Gauß c/o Sekr.	2308	Isikyurek@gmx.de
VIII Maschinenbau, Verfahrens- u. Umwelttechnik	Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski	1 a/ Hs. Beuth	2934	Dombro@tfh-berlin.de
	Stellvertreterin: Bärbel Höning	55 b/ Hs. Beuth	2222	Hoening@tfh-berlin.de
Zentrale Verwaltung ZE Bibliotheken	Monika Monden	136/ Hs. Grashof	2263	monden@tfh-berlin.de
	Stellvertreterin: Monika Pyko	PS 205/206	2460	pyko@tfh-berlin.de
ZE Fernstudieninstitut	Bärbel Stangel	K 35/Hs. Bauwesen	2231/ 2232	Stangel@tfh-berlin.de
	Stellvertreterin: Jutta Werner	dito	dito	werner@tfh-berlin.de
ZE Hochschulrechenzentrum	Annemarie Klinder-Günther	225 Hs. Bauwesen	2915	Klinder@tfh-berlin.de
ZE Hochschulsport	Christina Hadler	29 Hs. Beuth	2558	hadler@tfh-berlin.de

10. Berichte der nebenberuflichen Frauenbeauftragten Berichte aus den Fachbereichen (FB)

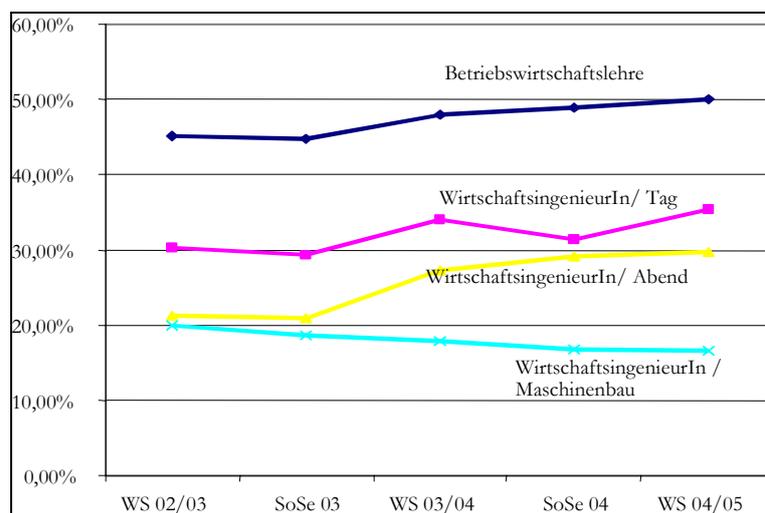
Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten FB I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Professorin Dr. Anne König (Hochschullehrerin)
Stellvertreterin: Professorin Dr. Antje Ducki (Hochschullehrerin)

1. Studierendenstatistik

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Studienverwaltung, die jeweils zum 1. November des Jahres festgestellt werden. Im WS 2004/05 waren von 958 Studierenden 324 Frauen, das sind 33,8%.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Betriebswirtschaftslehre	308	139	45	299	134	45	311	149	48	301	147	49	316	158	50
WirtschaftsingenieurIn/Tag	185	56	30	201	59	29	188	64	34	191	60	31	181	64	35
WirtschaftsingenieurIn/Abend	197	42	21	168	35	21	205	56	27	172	50	29	185	55	30
WirtschaftsingenieurIn/Maschinenbau	185	37	20	182	34	19	234	42	18	221	37	17	247	41	17



Insgesamt ist der Frauenanteil in den Studiengängen des FB I von 31% in 2002/03 auf 33,8% in 2004/05 gestiegen.

Auf zwei Daten wird weiterhin besonders geachtet bzw. es wurden bereits Maßnahmen durchgeführt:

- Im WirtschaftsingenieurIn/Tag und Abend stagnieren die Frauenanteile bei 35 bzw. 30%.
- Im WirtschaftsingenieurIn/Maschinenbau gehen die niedrigen Werte noch weiter zurück auf heute 17%.

2. AbsolventInnenstatistik

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Studienverwaltung, die die Diplomprüfungen Semesterweise erhebt und feststellt.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Betriebswirtschaftslehre	14	7	50	79	31	39	8	2	25	73		
WirtschaftsingenieurIn/ Tag	23	5	22	35	14	40	28	9	32	29		
WirtschaftsingenieurIn/ Abend	20	9	45	23	3	13	13	5	38	37		
WirtschaftsingenieurIn/ Maschinenbau	23	8	35	14	3	21	11	3	27	36		

	WS 2002/03 - WS 2003/04		
	Gesamt	weiblich	weibl. in %
Betriebswirtschaftslehre	101	40	50,00%
WirtschaftsingenieurIn/ Tag	86	28	21,74%
WirtschaftsingenieurIn/ Abend	56	17	45,00%
WirtschaftsingenieurIn / Maschinenbau	48	14	34,78%
Summe AbsolventInnen FB I	291	99	34,78%

Eine Semesterweise vergleichende Bewertung ist nicht zielführend, da der Schwerpunkt der Diplomarbeiten im Sommersemester liegt und es dadurch zu Verzerrungen kommt. Insgesamt liegt der Anteil der Absolventinnen mit 34,78% in den ersten drei betrachteten Semestern höher als der durchschnittliche Frauenanteil am FB I von heute 34,25%.

3. Professorinnen des FB I

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar.

	WS 02/03	SoSe 03	WS 03/04	SoSe 04	WS 04/05
	19	22	23	25	26
Weiblich	5	6	6	6	6
Gesamt	24	28	29	32	33
Weiblich in %	21%	21%	21%	19%	18%

4. Neuberufungen

	WS 02/03	SoSe 03	WS 03/04	SoSe 04	WS 04/05
	3	2	1	3	3
Weiblich	1	1	0	0	0
Gesamt	4	3	1	3	3
Weiblich in %	25%	33%	0%	0%	0%

Nach einer Steigerung des Frauenanteils von 15% im WS 1998/99 auf 21% bis zum WS 2002/03 ergab sich bei den Neuberufungen eine Stagnation bzw. aktuell ein Rückgang des Frauenanteils. In allen Berufungskommissionen sind die Frauen des FB I aktiv beteiligt. Es gelang, zum Sommersemester 2005 zwei neue Kolleginnen zu nominieren.

5. MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung am Fachbereich I

Der nachfolgenden Statistik liegt die Personalstatistik der TFH mit Stichtag vom 01.01.2005 zugrunde.

	2002	2003	2004
Männlich	0	1	1
Weiblich	4	4	4
Gesamt	4	5	5
Weiblich in %	100%	80%	80%

6. Studentische Mitarbeit

Stundenanzahl der Studentischen MitarbeiterInnen:

- 2002 Gesamt: 889 Stunden, davon 57% weiblich
- 2003 Gesamt: 728 Stunden, davon 32% weiblich
- 2004 Gesamt: 373 Stunden, davon 59% weiblich

7. Lehrbeauftragte

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten wurden unter Verwendung der Kopfzahlen im jeweiligen Wintersemester (November) ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

	WS 02/03	SoSe 03	WS 03/04	SoSe 04	WS 04/05
Männlich	87	85	88	73	79
Weiblich	40	33	42	38	44
Gesamt	127	118	130	111	123
Weiblich in %	31,5%	28%	32%	34%	36%

Die Erhöhung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten war ein zentrales Ziel des Frauenförderplans 2003. Dieses ist von 28% in 2003 auf heute 36% gelungen. Eine weitere Erhöhung auf 50% wird angestrebt.

8. Auszubildende

Im Fachbereich I gibt es keine Auszubildenden.

9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

Im Bereich AW-Fächer gibt es Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten. Diese sind der zentralen Frauenbeauftragten bekannt. Insbesondere die letzte Ringvorlesung sowie die Veranstaltung von der zentralen Frauenbeauftragten.

10. Frauenförderplan

Der Frauenförderplan liegt in seiner Fassung von 2003 vor.

Siehe unter: http://fbi-www.tfh-berlin.de/index.php?page=fb_foerderplan

11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien

Die Mittel wurden für die Herstellung eines geschlechtsspezifischen Kommunikationsvideos eingesetzt.

Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des FB II Mathematik, Physik, Chemie

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Jantina Borkenhagen (Studentin, bis Juli 2004 nbF)
Eva Kotermann (Lehrbeauftragte, seit Juli 2004 nbF)
Stellvertreterin: Dr. Ayako Forchert (Lehrbeauftragte)

1. Studierendenstatistik

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Studienverwaltung, die jeweils für das SoSe zum 2. Mai und für das WS zum 1. Nov. des Jahres festgestellt werden. Im WS 2004/05 waren von 764 Studierenden 315 Frauen, das sind 41,2%.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Mathematik	285	137	48	249	124	50	304	135	44	256	113	44	275	122	44
Medizinisch-Physikalische Technik	156	45	29	135	38	28	186	60	32	163	56	34	209	62	30
Pharma- und Chemietechnik	183	85	46	175	83	47	213	100	47	194	94	48	220	106	48
Masterstudiengang Photonics	-	-	-	9	0	0	9	0	0	16	1	6	8	1	13
Masterstudiengang Clinical Trial Management	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	15	63	18	15	83
Postgradualer Masterstudiengang Computational Engineering	34	4	12	29	3	10	39	7	18	30	7	23	34	9	26

Der Frauenanteil der Studierenden beträgt im Mittel 41%. Den größten Frauenanteil hat der Masterstudiengang Clinical Trial Management mit 83%. Die grundständigen Studiengänge Pharma- und Chemietechnik und Mathematik haben auch einen recht hohen Frauenanteil von im Schnitt 46% über den Berichtszeitraum betrachtet.

Der Frauenanteil im Studiengang Pharma- und Chemietechnik ist dabei in den letzten vier Semestern relativ konstant geblieben, im Studiengang Clinical Trial Management ist er sprunghaft von 63% auf 83% gestiegen und im Studiengang Mathematik scheint er sich momentan auf 44% zu stabilisieren. Den geringsten Frauenanteil unter den grundständigen Studiengängen hat der Studiengang Medizinisch-Physikalische Technik mit immerhin noch 30% und unter den Aufbaustudiengängen der Masterstudiengang Photonics. Ob es eine fallende Tendenz des Frauenanteils im Studiengang Mathematik gibt, muss beobachtet werden.

2. AbsolventInnenstatistik studiengangsbezogen

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben des Fachbereichssekretariats, wobei die Abschlüsse anhand der Diplomprüfungen Semesterweise erhoben wurden.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Mathematik	8	3	38	8	1	13	12	8	67	9	7	77	19	7	37
Medizinisch-Physikalische Technik	7	0	0	14	1	7	9	2	22	7	3	43	10	3	30
Pharma- und Chemietechnik	7	3	43	2	1	50	11	7	64	5	2	40	18	13	72
Masterstudiengang Photonics	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0	1	0	0
Masterstudiengang Clinical Trial Management	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Postgradualer Master Computational Engineering	8	2	25	9	3	33	3	1	33	9	1	11	1	0	0

In allen Studiengängen schwanken die absoluten Zahlen der Absolventen und Absolventinnen stark. Im Mittel entsprechen die prozentualen Frauenanteile z. B. im Studiengang Mathematik von 46% dem Studentinnenanteil im Studiengang.

3. Professorinnen und Professoren des FB II

Die Personalstruktur stellt sich, bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden, wie folgt dar.

Besoldungsgruppe	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
C2	15	1	7	16	1	6	16	2	13	16	3	19	16	5	31
C3	21	1	5	21	1	5	21	1	5	23	1	4	24	1	4

Der Professorinnenanteil ist im Berichtszeitraum kontinuierlich gestiegen. Er kann hoffentlich mit den z. Z. laufenden Berufungsverfahren weiter gesteigert werden.

4. Neuberufungen

Besoldungsgruppe	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
C2	-	-	-	1	0	0	1	1	100	2	1	50	2	2	100
C3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Der Frauenanteil an den Neuberufungen zeigt das Bemühen des gesamten Fachbereiches, den Professorinnenanteil zu vergrößern. Zwei der drei Berufungen in den letzten zwei Semestern sind Gender / Innovationsprofessuren, die Genderaspekte nachhaltig in der Lehre verankern sollen und für zwei Jahre aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm zur Förderung der Entwicklung von Fachhochschulen (HWP 2) finanziert werden, bevor sie in den regulären Haushalt des Fachbereiches übergehen.

5. MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

Laut Geschäftsverteilungsplan, Teil Sonstige MitarbeiterInnen der TFH mit Stichtag 23.04.02 ist die Gesamtzahl der Stellen im Fachbereich von 27 auf 26 gesunken. Der prozentuale Frauenanteil ist von 64% auf 54% gesunken.

6. Studentische Mitarbeit

Es wird jeweils die Anzahl der Stellen ausgewertet.

WS 2002/2003, SoSe 2003			WS 2003/2004, SoSe 2004			WS 2004/2005			WS 2004/2005 Stunden		
gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
52	13	25	48	26	54	31	19	61	1062	593	56

Die reinen Stellenzahlen sehen so aus, als ob es in den letzten drei Jahren eine kontinuierliche Zunahme der Beschäftigung von Studentinnen gegeben hat, obwohl die Anzahl der Verträge um 40% gesunken ist. Im direkten Vergleich der Stundenzahl für das WS 2004/05 schneiden die Frauen ebenfalls gut ab. Beim geschlechterdifferenzierten Vergleich der Stundenanzahl zeigt sich (zumindest für das WS 2004/05), dass pro Mann im Schnitt 39 Stunden und pro Frau 31 Stunden gearbeitet wurden. Dies ist hoffentlich nicht bereits das Spiegelbild der gesellschaftlich vorherrschenden Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern.

7. Lehrbeauftragte

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung des Einsatzplanes des FB II im jeweiligen Sommersemester (April) und Wintersemester (Oktober) ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
69	10	14	67	10	15	75	13	17	77	8	10	73	11	15

Der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten ist niedrig und entspricht nicht einmal dem Studentinnenanteil. Hier besteht Nachbesserungsbedarf.

8. Auszubildende

Es gibt keine Auszubildenden am Fachbereich II.

9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten

Im Projekt der Gender / Innovationsprofessuren werden entsprechende Lehrveranstaltungen geplant. Der Fachbereich verfügt über zwei Gender / Innovationsprofessuren: Eine im Studiengang Mathematik und eine im Studiengang Medizinisch-Physikalische Technik / Medical Engineering. Im Sommersemester 2004 wurde eine, von den Studentinnen sehr gut aufgenommene, Lehrveranstaltung mit frauenspezifischer Lehre im Bereich der Gerätetechnik im Studiengang Pharma- und Chemietechnik angeboten. Diese Lehrveranstaltung wurde im Rahmen einer, aus dem Hypatia Programm der TFH finanzierten, Gastdozentur veranstaltet.

10. Frauenförderplan

Der Frauenförderplan befindet sich in der Bearbeitungsphase.

11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien

Folgende Veranstaltungen wurden durchgeführt:

- Kommunikationsworkshop für alle Frauen des Fachbereiches,
- Tutorien in Fächern, wo insbesondere Frauen Schwierigkeiten haben, die Leistungsnachweise erfolgreich abzuschließen,
- Frauenfrühstück einmal im Kalenderjahr, zum gegenseitigen Kennen lernen der Frauen aus den verschiedenen Statusgruppen mit Informationsweitergabe.

12. Forschungsassistenten und Forschungsassistentinnen

Fachgebiet	Zeitraum	gesamt	w	%w
Stg. PCT „Peptid-Synthese in flüssiger u. fester Phase“	01.03.03-16.3.04	1	0	0
Stg. PCT - Fortsetzung des Themas -	18.05.04-06.10.04	1	1	100
Stg. PT/M „Qualitätssicherung in der Nuklearmedizin“	15.09.03-31.05.04	1	0	0
Stg. MPT „Entwurf neuartiger Geräte für die Lasermedizin“	01.07.04-31.05.05	1	0	0
Stg. Mathe „Schallabstrahlung turbulenter Freistrahlen - CFD-CAA-Kopplung“	16.02.04-15.05.04	1	0	0
Stg. PCT „Neue synthetische Siderophore“	01.11.04-17.05.05	1	0	0

Der Frauenanteil ist zu gering und kann hoffentlich im z. Z. laufenden Bewerbungsverfahren gesteigert werden.

Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des Fachbereichs III Bauingenieur- und Geoinformationswesen

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Sabrina Reppmann (Studentin)
Stellvertreterin: Ulrike Lenz-Aslan (Studentin)

1. Studierendenstatistik

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Studienverwaltung, die jeweils zum 1. November des Jahres festgestellt werden. Im WS 2004/05 waren von 759 Studierenden 198 Frauen, das sind 26,1%.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Bauingenieurwesen	530	104	20	522	101	19	522	98	19	480	90	19	499	101	20
Vermessungswesen	144	49	34	136	44	32	138	40	29	130	38	29	127	35	28
Kartographie	103	54	52	100	54	54	104	54	52	103	53	51	122	61	50

Der Frauenanteil unter den Studierenden ist im Fach Bauingenieurwesen über den betrachteten Zeitraum konstant, in den anderen beiden Studienrichtungen des Fachbereichs leicht rückläufig. Im Durchschnitt aller Studiengänge schwankt der Frauenanteil im Bezugszeitraum zwischen 25% und 26%. Besonders hoch mit ca. 50% ist der Frauenanteil im Studiengang Kartographie, niedrig mit ca. 19% jedoch im Studiengang Bauingenieurwesen.

Die Zielvorgabe des Frauenförderplans und der Zielvereinbarung, den Anteil der Studentinnen in den Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind zu erhöhen, wurde leider nicht erreicht.

Sowohl Vertreter des Fachbereichs als auch die Frauenbeauftragte nahmen an den Infotagen für SchülerInnen teil. Hierbei wurden gezielt Schülerinnen angesprochen. Der Fachbereich nahm am Schnupperstudium für Mädchen teil und will dies laut Zielvereinbarung auch weiterhin tun.

2. AbsolventInnenstatistik

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Studienverwaltung, die die Diplomprüfungen Semesterweise erhebt und feststellt. Stichtag: 1. Dezember 2004

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Bauingenieurwesen	49	11	22	45	7	16	49	10	20	23	4	17	34	7	21
Vermessungswesen	10	2	20	28	10	36	2	-	-	27	10	37	29	10	34
Kartographie	3	1	33	18	9	50	1	-	-	7	2	29	7	2	29

Der Gesamtanteil der Absolventinnen beträgt 26%. Das relativ konstante Verhältnis von Studentinnen zeigt sich auch in der Übersicht der AbsolventInnenzahlen. Als Ausnahme ist nur der wesentlich geringere Anteil der Absolventinnen verglichen mit dem Anteil der Studentinnen im Fach Kartographie zu sehen. Auch hier strebt der Fachbereich eine Erhöhung der Zahlen an.

3. Professorinnen des FB III

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar.

	WS 03/04	WS 04/05
Männlich	26	27
Weiblich	3	2
Gesamt	29	29
Weiblich in %	10,3%	6,9%

In der Zielvereinbarung wird eine Erhöhung der Zahl der Professorinnen angestrebt. Es wird nicht präzisiert, wie dies erreicht werden kann.

4. Neuberufungen

Seit WS 2002/03 gab es zwei Neuberufungen am Fachbereich. Die ausgeschriebenen Stellen wurden mit zwei Hochschullehrern besetzt.

5. Studentische Mitarbeit

Semester	Studiengänge	Anzahl			Anteil weiblich
		männlich	weiblich	gesamt	
Haushalt 2002	Bauingenieurw.	11	10	21	47,61%
	Vermessungsw.	12	5	17	29,41%
	Kartographie	5	4	9	44,44%
Haushalt 2003	Bauingenieurw.	15	6	21	28,57%
	Vermessungsw.	6	6	12	50,00%
	Kartographie	6	3	9	33,33%
Haushalt 2004	Bauingenieurw.	15	3	18	16,66%
	Vermessungsw.	9	4	13	30,76%
	Kartographie	4	2	6	33,33%

Semester	Studiengänge	Stundenumfang in Zeitstunden			Anteil weiblich
		männlich	weiblich	gesamt	
Haushalt 2002	Bauingenieurw.	1228	538	1766	30,46%
	Vermessungs.	884	294	1178	24,90%
	Kartographie	1325	300	1625	18,46%
Haushalt 2003	Bauingenieurw.	830	365	1195	30,54%
	Vermessungs.	526	392	918	42,70%
	Kartographie	387	210	597	35,17%
Haushalt 2004	Bauingenieurw.	741	235	976	24,07%
	Vermessungsw	525	184	709	25,94%
	Kartographie	596	217	813	26,69%

Der Anteil der studentischen Mitarbeiterinnen ist bezogen auf den Anteil der Studentinnen relativ hoch (Anteil der Studentinnen: 25% - Anteil der studentischen Mitarbeiterinnen: 34%). Allerdings beträgt ihr Anteil an den gearbeiteten Stunden nur 27%, dies entspricht genau ihrem Anteil an den Studierenden. Die Vorgaben des Frauenförderplans sind damit erfüllt.

In den Zielvereinbarungen ist die Entwicklung einer angebotsorientierten Kartei von Studentinnen vereinbart. Alle Einstellenden können sich so einen schnellen Überblick über arbeitssuchende Studentinnen verschaffen und diese gezielt ansprechen.

6. Lehrbeauftragte

Die nachfolgenden Daten beruhen auf den Angaben des Dekanats des FB III vom 1.12.2004.

	WS 02/03	SoSe 03	WS 03/04	SoSe 04	WS 04/05
	32	30	28	30	23
Weiblich	8	6	9	8	9
Gesamt	40	36	37	38	32
Weiblich in %	20%	16,7%	24,3%	21,1%	28,1%

Im oben untersuchten Zeitraum waren 22% der Lehrbeauftragten Frauen, sie hatten an den von Lehrbeauftragten gegebenen SWS einen Anteil von 27%. Das im Frauenförderplan des Fachbereiches festgelegte Ziel, der Anteil der Frauen als Lehrbeauftragte solle dem der Absolventinnen entsprechen, ist somit erreicht. Die Zahlen erhöhen sich über den betrachteten Zeitraum sogar leicht, dies lässt für die Zukunft ein kontinuierliches Ansteigen des Frauenanteils erwarten.

7. Auszubildende

Der FB III beschäftigt zur Zeit keine Auszubildenden.

8. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

Im FB III finden keine Lehrveranstaltungen mit genderbezogenen Inhalten statt.

Seit drei Semestern bieten die Frauenbeauftragten des FB III am Ende des jeweiligen Semesters einen dreitägigen Excel-Kurs an. Dieser findet im Wechsel für AnfängerInnen bzw. Fortgeschrittene statt und wird sowohl von Studierenden als auch von Mitarbeiterinnen der TFH besucht.

9. Frauenförderplan

Im kommenden Semester wird ein neuer Frauenförderplan erstellt.

Ziel hierbei ist, tatsächlich umsetzbare und überprüfbare Vereinbarungen zu beschließen. Der noch bestehende Frauenförderplan sieht eine Erhöhung des Professorinnenanteils und eine Steigerung des Studentinnenanteils vor. In diesen beiden Punkten wurden in den letzten 6 Jahren wenig Fortschritte erzielt, das Hauptaugenmerk für die Zukunft sollte hier liegen.

10. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien

Zum dritten Mal fand dieses Semester ein Excel-Kurs für Frauen am FB III statt.

Die Kurse richten sich in erster Linie an Studentinnen und Mitarbeiterinnen des Fachbereichs, die freien Plätze wurden TFH-weit ausgeschrieben und von Frauen verschiedenster Fachbereiche genutzt. Hierbei gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dem Frauencomputerzentrum Berlin sehr gut.

Da die Kurse sehr gefragt sind, planen wir das Angebot auch für die nächsten Semester.

Weitere Mittel wurden für einen Besuch im Reichstag mit Führung und anschließendem Kaffeetrinken am 13. November 2004, sowie für Frauenvollversammlungen am FB mit Imbiss und Getränken verwendet. Diese Veranstaltungen werden sehr gut angenommen und dienen u.a. der Vernetzung der Frauen im Fachbereich.

Geplant ist für das kommende Semester ein Seminar über Gesprächsführung und Bewerbung vor allem für Studentinnen höherer Semester. Ein Teil unserer Mittel stellen wir für den Druck des TFH-Schülerinnenkalenders zur Verfügung, ein weiterer Teil floss in den allgemeinen Etat der nebenberuflichen Frauenbeauftragten.

Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des Fachbereichs IV

Architektur und Gebäudetechnik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Nina Hell (Studentin)
 Stellvertreterin: Sigrid Gösgens (Studentin)

1. Studierendenstatistik

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Studienverwaltung, die jeweils zum 1. November des Jahres festgestellt werden. Im WS 2004/05 waren von 1048 Studierenden 313 Frauen, das sind 29,9%.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Architektur	709	277	39	681	283	42	713	290	41	727	305	42	727	286	39
Gebäude- und Energietechnik	285	28	10	272	24	9	266	23	9	240	18	8	232	21	9
Technisches Gebäudemanagement	49	2	4	55	2	4	60	3	5	73	5	7	89	6	7
Facility Management (neu seit SoSe04)										40	8	20	40	11	28

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB IV beträgt 30%, gemessen im Zeitraum WS 2002/03 bis zum WS 2003/04. Erfreulicherweise steigt der Studentinnenanteil ab SoSe 2004 auf über 40%. Begründet werden kann dies durch eine leichte Erhöhung in den Bereichen Architektur und Technisches Gebäudemanagement, aber vor allen Dingen durch die Neugründung des Studiengangs Facility Management. Dieser startete von Anfang an mit einem Frauenanteil von 20%, der sich im WS 2004/05 sogar auf 27,5% erhöhte. Somit kann der stärkste prozentuale Zuwachs von weiblichen Studierenden im FB IV dem Studiengang Facility Management zugeschrieben werden.

Die Statistik zeigt, dass unser weiteres Bestreben, neben der ganzheitlichen Betreuung der Studentinnen des gesamten FB IV, im Besonderen die Betreuung und Attraktivitätssteigerung der Bereiche Gebäude- und Energietechnik und Technisches Gebäudemanagement sein muss, da diese mit einem durchschnittlichen Studentinnenanteil von 5% bis 9% im FB IV am schwächsten vertreten sind.

2. AbsolventInnenstatistik

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Diplomprüfungen Semesterweise erhebt und feststellt.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Architektur	66	23	35	57	0	0	59	25	42	50		
Gebäude- und Energietechnik	32	0	0	20	0	0	33	4	12	25		
Technisches Gebäudemanagement	1	0	0				5	0	0			

3. Professorinnen des FB IV

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar.

	WS 03/04	SoSe 04	WS 04/05
Männlich	23	25	25
Weiblich	6	7	7
Gesamt	29	32	32
Weiblich in %	20,7%	21,90%	21,89%

Der FB IV zählt seit SoSe 2004 insgesamt sieben Professorinnen, was einem prozentualen Anteil von ca. 22% entspricht. Im Studiengang Architektur arbeiten vier Professorinnen; im Bereich Gebäude- und Energietechnik / Technisches Gebäudemanagement sind zwei Professorinnen tätig, und seit SoSe 2004 ist eine Professorin im neu errichteten Studiengang Facility Management dazugekommen.

4. Neuberufungen

	WS 03/04	WS 04/05
Männlich	1	1
Weiblich	1	0
Gesamt	2	0
Weiblich in %	50%	0%

5. MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung am Fachbereich IV

Der nachfolgenden Statistik liegt die Personalstatistik der TFH zugrunde.

	2002	2003	2004
Männlich	13	13	13
	6	6	7
Gesamt	19	19	20
Weiblich in %	31,6%	31,6%	35,0%

6. Studentische Mitarbeit

Dazu liegt zur Zeit keine detaillierte Erhebung vor.

7. Lehrbeauftragte

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten wurden im jeweiligen Wintersemester ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

	WS 02/03	SoSe 03	WS 03/04	SoSe 04	WS 04/05
Männlich	51	53	51	57	56
Weiblich	9	11	12	13	12
Gesamt	60	64	63	70	68
Weiblich in %	15%	17,12%	19,05%	18,57%	17,65%

Im Zeitraum WS 2002/03 bis WS 2004/05 ist die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten von neun auf zwölf Frauen gestiegen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von aktuell 17,6%. In Bezug auf den prozentualen Anteil von derzeit 42% an weiblichen Studierenden erscheint dieser Wert jedoch noch deutlicher verbesserungswürdig.

8. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen

Der Frauenförderplan befindet sich zur Zeit in Überarbeitung. Die Frauenförderung ist definierter Bestandteil der Zielvereinbarungen.

9. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien

Wir veranstalten regelmäßig am Anfang oder Ende der Semesterferien Fortbildungsseminare für die Studentinnen des FB IV. Wir bieten ausschließlich Seminare an, die im Lehrangebot des FB IV nicht oder nicht in ausreichender Kapazität vorhanden sind. Hierbei entscheidet die jeweilige Nachfrage der Studentinnen den Inhalt der Seminare. Somit ist garantiert, dass die Frauenfördermittel des FB IV sinnvoll genutzt sind. Bisher waren auf diese Weise unsere Fortbildungsangebote stets sehr stark ausgebucht, und es existierten sogar Wartelisten.

Neben der gezielten Weiterbildung dienen die Seminare auch dem Austausch und der Netzwerkbildung unter den weiblichen Studierenden. Wir achten stets darauf, dass die Teilnehmerinnen ein weites Spektrum an unterschiedlichen Studiensemestern und Studieninhalten des FB IV mitbringen. Wobei auch für Studentinnen anderer Fachbereiche und Mitarbeiterinnen unsere Seminare stets zugänglich sind.

Angebot im:

April 2004 Rhetorik und Präsentationstechnik
Februar 2005 Computer Seminar CAD Nemetschek Allplan

10. Wichtiges, Spezielles

Im WS 2004/05 haben wir im FB IV ein JOB-BOARD eingerichtet, um bei der Verteilung von Studentischen-Hilfskraft-Jobangeboten (SHK) mehr Chancengleichheit für Frauen zu erreichen. Wir haben alle ProfessorInnen dazu aufgerufen an diesem Projekt teilzunehmen.

Vor Einrichtung des JOB-BOARDS wurden die SHK-Angebote nicht im Fachbereich ausgehängt. Somit war ein „öffentlicher“ Wettbewerb und eine Transparenz über die Vergabeverfahren nicht gegeben. Von einem gleichen Anteil von Frauen und Männern in der Ausübung der SHK-Jobs ist man somit weit entfernt. Viele Studierende sind über diesen Zustand enttäuscht, daher werden wir im SoSe 2005 zusätzlich eine JOB-Kartei mit Kurzportfolios anfertigen und diese dem Fachbereich zur Verfügung stellen.

Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des Fachbereichs V

Bioinformatik, Biotechnologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur und Umweltplanung,
Lebensmitteltechnologie, Verpackungstechnik,
Packaging Technology

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Marina Mierse (Lehrbeauftragte)
Stellvertreterin: Johanna Schäning (Angestellte)

1. Studierendenstatistik

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Studienverwaltung, die jeweils zum 1. November des Jahres festgestellt werden. Im WS 2004/05 waren von 1187 Studierenden 625 Frauen, das sind 52,7%.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Bioinformatik	28	9	32	17	8	47	26	7	27	8	2	25	21	9	43
Biotechnologie	357	213	60	355	209	59	348	202	58	362	209	58	365	213	58
Gartenbau	118	72	61	104	64	62	127	72	57	114	64	56	137	71	52
Landschafts- architektur und Umwelt- planung	274	145	53	253	138	55	264	139	53	238	124	52	248	131	53
Lebensmittel- technologie	209	111	53	221	119	54	212	113	53	214	109	51	184	94	51
Verpackungs- technik	126	63	50	130	60	46	143	74	52	146	71	49	133	65	49
Food Science and Technology (BS)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	58	27	47
Packaging Technology (BE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40	15	38
Packaging Technology (ME)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-

Abgesehen von der Bioinformatik, die ein Aufbaustudiengang ist, pendeln die Zahlen der Studentinnen um 50% oder liegen deutlich über diesem Wert. Eine Bewertung der Bachelor- und Masterstudiengänge halte ich für verfrüht. Unter Berücksichtigung der Bioinformatik könnte man vorsichtig davon ausgehen, dass es – wie befürchtet – einen Rückgang des Frauenanteils gibt.

2. AbsolventInnenstatistik

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Studienverwaltung, die die Diplompfeifungen Semesterweise erhebt und feststellt.

Bei der Bioinformatik liegen die Abschlüsse deutlich unter 50%, während bei der Biotechnologie und im Gartenbau kontinuierlich Zahlen weit über 50% erreicht werden. In den restlichen Studiengängen schwanken die Zahlen deutlich, im Mittel werden aber mindestens 50% erreicht.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005*		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Bioinformatik	10	1	10	0	0	0	12	5	42	1	1	100	4	1	25
Biotechnologie	34	22	65	35	22	63	29	16	55	29	20	69	31	22	71
Gartenbau	5	5	100	16	12	75	5	4	80	14	8	57	2	1	50
Landschafts- architektur und Umwelt- planung	11	3	27	42	27	64	12	7	58	46	24	52	6	2	33
Lebensmittel- technologie	9	5	56	21	10	48	12	7	58	19	10	53	13	5	38
Verpackungs- technik	8	6	75	7	4	57	7	2	29	5	2	40	11	7	64

*Die Diplomarbeiten im WS 04/05 waren bei Datenerhebung noch nicht vollständig abgeschlossen

3. Professorinnen des FB V

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar.

	WS 02/03	WS 03/04	WS 04/05
	26	25	26
Weiblich	6	6	7
Gesamt	32	31	33
Weiblich in %	18,8%	19,4%	21,2%

Die Werte liegen weit unter der 50%-Grenze, sind aber für eine technische Fachhochschule recht hoch.

4. Neuberufungen

	WS 02/03	WS 03/04	WS 04/05
Männlich	0	2	1
Weiblich	0	0	1
Gesamt	0	2	2
n %	0%	0%	50%

Es ist wünschenswert, dass deutlich mehr Frauen berufen werden.

5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung am Fachbereich V

Von ca. 37 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Verwaltung und Technik sind ca. 26 Frauen, das entspricht 70%. Der Anteil an Mitarbeiterinnen liegt konstant weit über 50%.

6. Studentische Mitarbeit

	2002	2003	2004
Männlich	20	19	22
Weiblich	23	17	21
Gesamt	43	36	43
Weiblich in %	53,5%	47,2%	48,9%

Es liegt ein ausgewogenes Verhältnis vor.

7. Lehrbeauftragte

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopfzahlen im jeweiligen Wintersemester (November) ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

	WS 02/03	WS 03/04	WS 04/05
	44	53	49
Weiblich	17	9	14
Gesamt	61	62	63
Weiblich in %	28%	15%	22%

Bedauerlicherweise sinkt der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten ständig. Auch hier sollten deutlich mehr Frauen beschäftigt werden.

8. Auszubildende

Nach Auskunft der Ausbilderin, Frau Schänig, waren jeweils am 1.09. im FB V beschäftigt:

	2002	2003	2004
Männlich	3	3	3
Weiblich	3	4	4
Gesamt	6	7	7
Weiblich in %	50%	57,1%	57,1%

Bei den Auszubildenden ist die Bilanz ausgewogen.

9. Forschungsassistenten

	2002	2003	2004
Männlich	0	0	2
Weiblich	1	3	4
Gesamt	1	3	6
Weiblich in %	100%	100%	67%

Die Frauen sind bestens vertreten.

10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen

In der Rubrik Frauenförderung der Zielvereinbarungen wurde Folgendes beschlossen:

	2002	2003	2004
Zahl Professorinnen	Niveau halten	Niveau halten	Niveau halten
Zahl Studentinnen	Niveau halten	Niveau halten	Niveau halten*
Zahl Absolventinnen	Niveau halten	Niveau halten	Niveau halten*
Anteil weibliche LB	Anteil erhöhen	Anteil erhöhen	Wo möglich,erhöhen

*aber Maßnahmen für ausgeglicheneres Verhältnis planen

Ein Frauenförderplan liegt nicht vor.

11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien

- Studienbegleitende Tutorien, die von Studentinnen bestritten werden
- Fortbildung für die Mitarbeiterinnen: Seminar über Nahrungsergänzungsmittel, Studienfahrt nach Hannover

Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten FB VI Informatik und Medien

Nebenberuflichen Frauenbeauftragte: Dipl.-Soz. Reingard Jundt (Angestellte)
Stellvertreterin: Professorin Monika Kothe (Hochschullehrerin)

1. Studierendenstatistik

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Studienverwaltung, die jeweils zum 1. November des Jahres festgestellt werden. Im WS 2004/05 waren von 1458 Studierenden 292 Frauen, das sind 20,0%.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Medieninformatik	689	177	26	712	181	25	722	178	25	730	174	24	709	167	24
Technische Informatik	395	23	6	401	27	7	429	30	7	441	25	6	436	24	6
Druck- und Medientechnik	192	69	36	176	68	39	189	76	40	171	72	42	181	76	42
Medizinische Informatik	69	18	26	65	17	26	54	14	26	44	8	18	36	7	19

Der Anteil der Studentinnen hat sich in den letzten beiden Jahren nicht verändert. Lediglich im Studiengang Druck- und Medientechnik ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

2. AbsolventInnenstatistik

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Studienverwaltung, die die Diplomprüfungen Semesterweise erhebt und feststellt.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Medieninformatik	97	20	21	47	15	32	76	17	22	50	14	28
Technische Informatik	16	0	0	23	1	4	16	4	25	28	2	7
Druck- und Medientechnik	23	7	30	14	5	26	23	3	13	23	6	26
Medizinische Informatik	6	1	17	7	3	43	6	3	50	4	1	25
Allgemeine Informatik	3	0	0	3	1	33	2	1	50	3	0	0

Im Studiengang Medieninformatik sanken die AbsolventInnenzahlen insgesamt. Die AbsolventInnenzahlen sanken im Verhältnis dazu nicht ganz so stark. Im Studiengang Druck- und Medientechnik verschlechterte sich das Verhältnis von Absolventen und Absolventinnen stark zu Ungunsten der weiblichen Absolventinnen. In den anderen Studiengängen ist das Verhältnis des weiblichen und männlichen Anteils fast gleich geblieben.

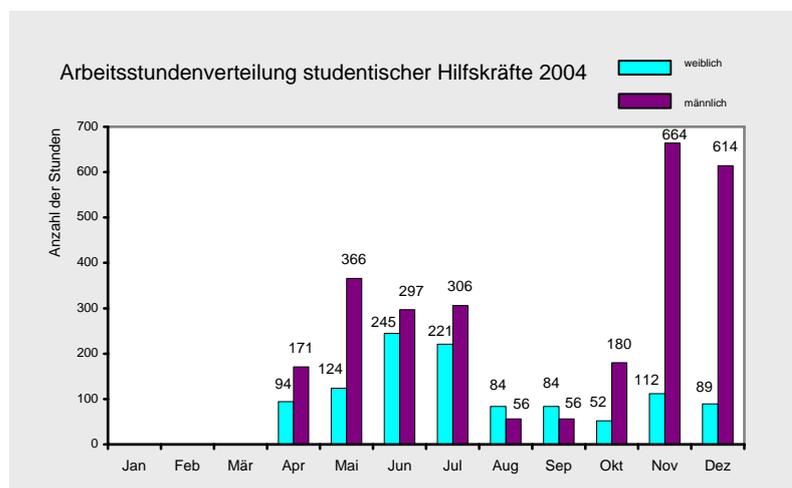
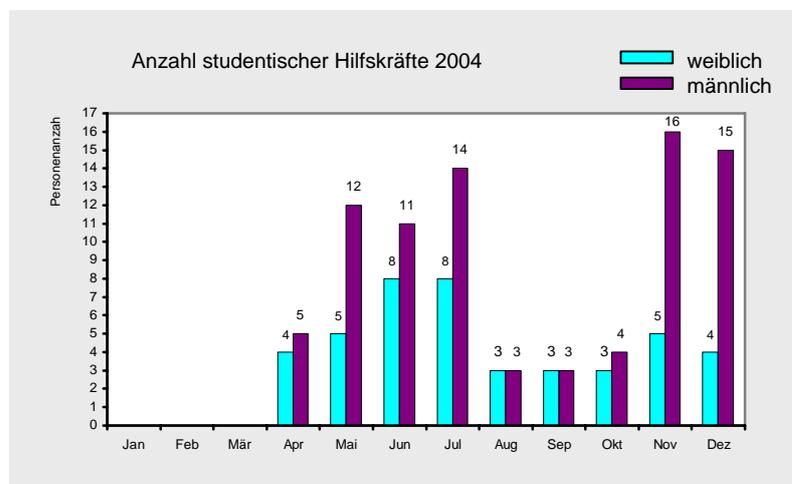
3. Professorinnen des FB VI

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar.

	WS 02/03	SoSe 03	WS 03/04	SoSe 04	WS 04/05
Männlich	34	32	32	34	34
Weiblich	8	8	8	8	8
Gesamt	42	40	40	42	42
Weiblich %	19,05%	20,00%	20,00%	19,05%	19,05%

Der Anteil der Professorinnen blieb seit dem Jahr 2002 gleich niedrig. Zum Sommersemester 2003 schieden 2 Professoren aus und es wurden 2 Professoren neu eingestellt. Der Anteil der Frauen konnte nicht erhöht werden.

4. Studentische Mitarbeit



Im Jahr 2004 arbeiteten in den ersten drei Monaten von Januar bis März keine studentischen Hilfskräfte im Fachbereich. Die Anzahl der studentischen Hilfskräfte steigt bis Juli an (Sommersemester), insbesondere auch der Frauenanteil. Der männliche Anteil der Hilfskräfte ist im November und Dezember besonders hoch, da in dieser Zeit aufgrund von Reststunden sehr kurzfristig studentische Hilfskräfte gefunden werden müssen. Die Stellen werden dann zumeist „unter der Hand“ an männliche Studierende vergeben, da für eine Stellenausschreibung keine Zeit mehr ist. Außerdem ist die Verteilung der Arbeitsstunden sehr unterschiedlich; die Studentinnen arbeiten im Durchschnitt 20 Stunden, während die männlichen Hilfskräfte oft über 30 oder 40 Stunden pro Monat arbeiten.

5. Lehrbeauftragte

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopffzahlen im jeweiligen Wintersemester (November) ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

	WS 02/03	SoSe 03	WS 03/04	SoSe 04
Männlich	47	44	48	42
Weiblich	6	8	8	9
Gesamt	53	52	56	51
Weiblich %	3,2%	4,1%	4,5%	4,6%

Die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten konnte leicht erhöht werden. Eine weitere Erhöhung wird angestrebt.

6. Auszubildende

Im Fachbereich VI gibt es keine Auszubildenden.

7. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

Wurde von der nb Frauenbeauftragten angeregt, aber bislang nicht umgesetzt. Insbesondere bei der Erarbeitung der Inhalte für die Bachelor- und Masterstudiengänge setzte sich die neben-berufliche Frauenbeauftragte für die Einführung von genderspezifischen Aspekten in der Informatik ein. Die Problematik der Umsetzung ist dem Fachbereich bewusst.

8. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen

Förderplan und Zielvereinbarungen 2004, FB VI

Frauenförderung	Maßnahmen	Ziel
Professorinnen	Zusammensetzung der Berufungskommissionen grundsätzlich mit mindestens 1 Professorin und 1 weibl. Lehrbeauftragten oder Studentin.	Erhöhung der Zahl der Professorinnen von derzeit 8 Stellen auf 10 Stellen (z.Zt. 40 Stellen insgesamt)
Studentinnen	Konzeption und Gestaltung frauenspezifischer Medien (Projekt). Durchführung von Schnupperstudien und Informationsveranstaltungen	Erhöhung der Attraktivität des Informatik-Studiums für Frauen; weitere Erhöhung der Anzahl der weiblichen Studierenden (z. Zt. 1443 Studierende, davon 305 Studentinnen).
Absolventinnen	Unterstützende Maßnahmen und Beratungen bei frauenspezifischen Hinderungsgründen (mangelndes Selbstwertgefühl, Kinder, Pflege, Zeit- und Geldnot, Bewerbung)	Weitere Erhöhung der Absolventinnenzahl; Studienabschluss in der Regelstudienzeit
Lehrbeauftragte ♀	Alle offenen LB-Stellen sollen öffentlich ausgeschrieben werden. Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs wird im Vorfeld über fehlende Lehrbeauftragte informiert.	Erhöhung der Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten von derzeit 8 auf 12 Lehrbeauftragte (z. Zt. insgesamt 57 Lehrbeauftragte und 2 Gastdozenten)
Studentische Hilfskräfte ♀	Alle zu besetzenden Stellen für Studentische Hilfskräfte sollen öffentlich für 14 Tage fachbereichsintern ausgeschrieben werden. Die Frauenbeauftragte wird im Vorfeld informiert.	Erhöhung des Anteils der weiblichen studentischen Hilfskräfte auf 35% (Frauenanteil z.Zt. 26%)

Mitarbeiterinnen	Organisation und Durchführung von Fortbildungsseminaren.	Erhöhung der Teamfähigkeit, Kommunikations- und Fachkompetenz am Arbeitsplatz.
Schriftverkehr	In alle schriftlichen Unterlagen ist die weibliche Form einzuarbeiten.	Die grundsätzliche Berücksichtigung der weiblichen Form soll selbstverständlich sein
Industriekontakte	Vorstellung von Projektarbeiten von Studentinnen auf Messen und Veranstaltungen.	Bessere Einstiegschancen in den Beruf für Absolventinnen und Erhöhung der Akzeptanz von Frauen in der Informatik
Internet	Einbeziehung in ein Gesamtkonzept. Aktuelle Stellenangebote und FAQs.	Erhöhung der Attraktivität und des Bekanntheitsgrades des Internetauftritts.
Marketing	Erstellung eines Gesamtkonzepts zur Förderung der Öffentlichkeitsarbeit. Dokumentation über erfolgreiche Projekte von Frauen im Fachbereich.	Erhöhung der Attraktivität des Fachbereichs Informatik für Schülerinnen. Erhöhung der Akzeptanz von Frauen im Bereich der Informatik.

9. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien

- Infotreffen für Erstsemester-Studentinnen 1 x pro Semester
- Unterstützung bei der Erstellung des Schülerinnenkalenders
- Workshop für alle Frauen im Fachbereich „Einführung in die digitale Fotografie mit nachfolgender Bildbearbeitung“
- Seminar „Stressabbau am Arbeitsplatz“ für alle sonstigen Mitarbeiterinnen im Fachbereich
- Erstellung und Aktualisierung der Homepage der nb Frauenbeauftragten
- Unterstützung des Projekts „Profile – Frauengeschichte(n) der TFH“
- Seminar für Studentinnen „Einführung in den Videoschnitt“
- „Chance IT-Beruf“, Messe für junge Frauen im Museum für Kommunikation; Teilnahme mit Stand und Tombola
- Seminar „Gesunderhaltung am PC-Arbeitsplatz“ für alle sonstigen Mitarbeiterinnen im Fachbereich
- Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen im Fachbereich: Erstellung von Flyern, Fotos und Interviews. Anschaffung einer digitalen Kamera.
- Seminar für alle Frauen im Fachbereich „Nonverbale Kommunikation“

Bericht der Frauenbeauftragten des Fachbereichs VII Elektrotechnik und Feinwerktechnik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Prof. Christiane Mirow (Hochschullehrerin)
Stellvertreterin: Cigdem Isikyurek (Studentin)

1. Studierendenstatistik

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Studienverwaltung, die jeweils zum 1. November des Jahres festgestellt werden. Im WS 2004/05 waren von 1098 Studierenden 180 Frauen, das sind 16,4%.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Augenoptik/ Optometrie	167	123	74	162	117	72	166	121	73	144	105	73	162	110	68
Elektrotechnik Energie- systeme / Elektrische Energietechnik	153	9	6	141	3	2	164	4	2	151	4	3	197	5	3
Mechatronik / Elektrische Gerätetechnik und Mikrosystem- technik	156	8	5	130	4	3	169	5	3	186	6	3	198	7	4
Elektrotechnik Kommuni- kationstechnik und Elektronik	470	46	10	483	56	12	510	55	11	468	52	11	483	50	10
Communi- cation Systems	42	10	24	47	10	21	62	12	19	55	9	16	58	8	14

Die Zahl der weiblichen Studierenden in den Studiengängen Elektrotechnik-Kommunikationstechnik und Elektronik, Elektrotechnik-Energiesysteme / Elektrische Energietechnik und Communication Systems ist rückläufig.

2. AbsolventInnenstatistik

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Studienverwaltung, die die Diplompfeifungen Semesterweise erhebt und feststellt.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Augenoptik/ Optometrie	17	13	76	24	17	71	9	8	89	24	22	92
Elektrotechnik- Energiesysteme / Elektrische Energietechnik	5	0	0	7	0	0	6	0	0	9	0	0
Mechatronik / Elektrische Gerätetechnik und Mikrosystemtechnik	13	2	15	5	0	0	11	1	9	4	0	0
Elektrotechnik- Kommunikations- technik und Elektronik	13	2	15	22	0	0	11	0	0	23	0	0
Communication Systems	6	0	0	15	2	13	2	0	0	13	5	38

Die Zahl der weiblichen Absolventen in den Studiengängen Elektrotechnik-Kommunikationstechnik und Elektronik sowie Elektrotechnik-Energiesysteme / Elektrische Energietechnik ist leicht rückläufig.

3. Professorinnen des FB VII

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar.

	WS 02/03	SoSe 03	WS 03/04	SoSe 04	WS 04/05
Männlich	27	29	31	31	32
Weiblich	2	2	2	2	2
Gesamt	29	31	33	33	34
Weiblich in %	6,9%	6,5%	6,1%	6,1%	5,9%

Die Zahl der Professorinnen ist absolut konstant geblieben. Der prozentuale Anteil ist durch die Erhöhung der Gesamtzahl der HL-Stellen gesunken.

4. Neuberufungen

	WS 02/03	SoSe 03	WS 03/04	SoSe 04	WS 04/05
Männlich	0	2	2	0	1
Weiblich	0	0	0	0	0
Gesamt	0	2	2	0	1
Weiblich in %	0%	0%	0%	0%	0%

Die Zahl der Professorinnen konnte durch Neuberufungen nicht erhöht werden, da die Qualifikation der weiblichen Bewerberinnen auf offene HL-Stellen in allen Fällen nicht gleichwertig denen der männlichen Bewerber war bzw. nicht dem Ausschreibungstext entsprach.

5. Studentische Mitarbeit

Im Haushaltsjahr 2003 wurden von insgesamt 855 Stunden, die dem FB VII für studentische Hilfskräfte zur Verfügung standen, Verträge über 351 Stunden an weibliche Studierende vergeben. Im Haushaltsjahr 2004 waren es 280 Stunden von insgesamt 1071 Stunden. Die Vergabe von studentischen Hilfskraftstunden an weibliche Studierende erfolgte im Haushaltsjahr 2003 in den Studiengängen Augenoptik / Optometrie und Mechatronik / Elektrische Gerätetechnik und Mikrosystemtechnik und im Haushaltsjahr 2004 im Studiengang Augenoptik/ Optometrie.

6. Lehrbeauftragte

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopfzahlen im jeweiligen Wintersemester (November) ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

	WS 02/03	SoSe 03	WS 03/04	SoSe 04	WS 04/05
Männlich	54	42	46	46	51
Weiblich	4	6	4	6	7
Gesamt	58	48	50	52	58
Weiblich in %	6,9 %	12,5 %	8 %	11,5 %	12,1 %

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten ist steigend.

7. Auszubildende

Es wurden keine Auszubildenden beschäftigt.

8. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

Es wurden keine Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten angeboten.

9. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen

Der Frauenförderplan des FB VII wurde vom Fachbereichsrat des FB VII beschlossen und wird dem Akademischen Senat vorgelegt.

10. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien

Die Mittel aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien wurden für folgende Zwecke verwendet:

- Gestaltung und Herstellung des Schülerinnen-Kalenders 2004 und 2005
- Erstellung von Internetseiten für die Frauen im FB VII
- Durchführung von Schnupperkursen für Schülerinnen
- Erarbeitung von Präsentationsmaterial für Veranstaltungen zur Erhöhung des Anteils der weiblichen Studierenden in den Studiengängen des FB VII, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

11. Wichtiges, Spezielles

Das Angebot der nbF an die weiblichen Studierenden des FB VII, regelmäßige Treffen zu aktuellen Themen, wie z.B. Erstsemesterbegrüßung oder Frauenförderung, wurde von den Teilnehmerinnen positiv bewertet.

Bericht der Frauenbeauftragten des Fachbereichs VIII Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski (Hochschullehrerin)
Stellvertreterin: Bärbel Höning (Angestellte)

1. Studierendenstatistik

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Studienverwaltung, die jeweils zum 1. November des Jahres festgestellt werden. Im WS 2004/05 waren von 1464 Studierenden 162 Frauen, das sind 11,1%.

Studiengang	WS 2002/2003			WS 2003/2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Audiovisuelle Medien (Erweiterungsstudien.gang)				6	2	33	-	-	-
Audiovisuelle Medien (Kamera)				92	15	16	108	20	19
International. Technology Transfer Management-ITTM				34	8	24	37	10	27
Konstruktionstechnik (Engineering Design)				66	4	6	76	4	5
Maschinenbau –Erneuerbare Energien (Renewable Energy)				24	6	23	48	7	15
Maschinenbau (Grundstudium)				467	24	5	417	15	3
Maschinenbau – Sicherheitstechnik				1	0	0			
Produktionsinformatik (Computer Science in Production)				13	0	0	23	2	9
Produktionstechnik (Production Technology)				37	2	5	61	2	3
Theater- und Veranstaltungstechnik				243	38	16	222	31	14
Theatertechnik-Bachelor ab WS04							24	3	13
Veranstaltungstechnik und – management, Bachelor							33	6	18
Veranstaltungstechnik und – management, Master							11	1	9
Verfahrens- und Umwelttechnik				186	35	19	222	40	18
Wirtschaftsingenieurwesen – Umwelt				174	20	11	182	21	12

Der Frauenanteil bei Studierenden im FB VIII betrug im letzten Berichtszeitraum 2000 bis 2002 durchschnittlich 10,8%, bei leicht steigender Tendenz. Diese leicht steigende Tendenz setzt sich im aktuellen Berichtszeitraum fort und kann hier mit durchschnittlich 11,9% angesetzt werden. Insbesondere in den Studiengängen Audiovisuelle Medien, ITTM, Theater- und Veranstaltungstechnik, Verfahrens- und Umwelttechnik liegen die Anteile an weiblichen Studenten deutlich über dem Durchschnitt.

Bemerkenswert ist der Einbruch der Frauen-Anteile bei den Erneuerbaren Energien und leider auch bei dem neuen Master Studiengang Veranstaltungstechnik im Vergleich zum Bachelor. Die statistische Datenbasis ist zwar noch „dünn“, hier muss die weitere Entwicklung verfolgt werden.

Laut Studien des VDI wird für jede weitere Qualifikationsstufe ein geringerer Frauenanteil erwartet, was sich auch hier andeuten könnte, aber der Studiengang ist ja ganz neu und noch unbekannt.

Die Einführung des Studienganges Maschinenbau – Erneuerbare Energien stieß vermehrt bei den Frauen auf hohes Interesse (mit durchschnittlich 26% Frauenanteil in den beiden vergangenen Jahren!). Der Studiengang erhöht die Attraktivität des Maschinenbaustudiums und dient damit der Steigerung des Frauenanteils am Fachbereich war die Schlussfolgerung. Nun kann man mit dem durchschnittlichen Frauenanteil von 20% für diesen Berichtszeitraum nur hoffen, dass das fatale Ergebnis dieses Jahres (14%!) nur ein Ausrutscher war!

2. AbsolventInnenstatistik

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Studienverwaltung, die die Diplomprüfungen Semesterweise erhebt und feststellt.

Studiengang	WS 2002/2003			WS 2003/2004			SoSe 2004		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Audiovisuelle Medien (Erweiterungsstudiengang)	5	0	0	19	1	5	1	0	0
Audiovisuelle Medien (Kamera)	6	1	17	-	-	-	1	0	0
International. Technology Transfer Management	13	4	31	15	6	40	5	0	0
Konstruktionstechnik (Engineering Design)	10	0	0	29	2	7	19	1	5
Maschinenbau –Erneuerbare Energien (Renewable Energy)	3	0	0	5	2	40	4	1	25
Maschinenbau (Grundstudium)				-	-	-	-	-	-
Maschinenbau –Fertigung	5	0	0	-	-	-	-	-	-
Maschinenbau –Informatik	11	0	0	-	-	-	-	-	-
Maschinenbau – Konstruktion	11	0	0	-	-	-	-	-	-
Produktionsinformatik (Computer Science in Production)	2	0	0	9	0	0	5	0	0
Produktionstechnik (Production Technology)	12	1	8	23	1	4	16	1	6
Theater- und Veranstaltungstechnik	41	4	10	42	9	21	17	0	0
Verfahrens- und Umwelttechnik	20	3	15	9	5	56	9	1	11
Wirtschaftsingenieurwesen – Umwelt	23	2	9	19	3	16	13	2	15

Aufgrund der auslaufenden und neuen Studiengänge liegen für diese Bereiche nur erste AbsolventInnenzahlen für den Berichtszeitraum vor. Im Übrigen trifft die AbsolventInnenrate in etwa den Anteil der weiblichen Studierenden. Aufgrund der geringen absoluten Zahlen kommt es hier zu Schwankungen. Der durchschnittliche Frauenanteil unter den Absolventen im FB beträgt: 11,6% und entspricht damit dem durchschnittlichen Frauenanteil im Berichtszeitraum.

3. Professorinnen des FB VIII

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar.
(Statistik mit Stichtag 1.12. des Jahres)

	WS 03/04	WS 04/05
Männlich	34	34
Weiblich	4	4
Gesamt	38	38
Weiblich in %	10,5%	10,5%

4. Neuberufungen

	WS 03/04	WS 04/05
Männlich	6	3
Weiblich	0	0
Gesamt	6	3
Weiblich in %	0%	0%

Die Professorinnen am FB VIII sind im Berichtszeitraum unverändert mit vier Personen vertreten. Eine Erhöhung des Professorinnenanteils auf 14,3% bei C2 geht ausschließlich auf die Pensionierungswelle bei gleichzeitigem Stellenabbau zurück. Da keine weitere Frau neuberufen wurde oder den Aufstieg nach C3 machte, sinkt hier der Frauenanteil. Trotz Bemühungen der Frauenbeauftragten konnte keine weitere Professorin berufen werden, i.d.R. liegen keine Bewerbungen von Frauen für Konstruktion oder Getriebetechnik vor, anders als bei Stellen im Bereich Theater- und Veranstaltungstechnik.

5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung am Fachbereich VIII

Der nachfolgenden Statistik liegt die Personalstatistik der TFH zugrunde.

	2003	2004
Männlich	19	20
Weiblich	9,5	10
Gesamt	28,5	30
Weiblich in %	33,3%	33,3%

Der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen beträgt 33,3%. Insbesondere im Sekretariatsbereich, aber auch bei den Labormitarbeiterinnen ist der Frauenanteil damit relativ hoch.

6. Studentische Mitarbeit

	2003	2004
Männlich	14	10
Weiblich	3	2
Gesamt	17	12
Weiblich in %	17,6%	16,7%

Der Anteil Studentischer Mitarbeiterinnen beträgt nur noch 17% und konnte den außergewöhnlich hohen Anteil mit 35% in 2002 nicht halten.

7. Lehrbeauftragte

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopfzahlen im jeweiligen Wintersemesters (November) ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

	WS 03/04	WS 04/05
Männlich	53	83
Weiblich	3	4
Gesamt	56	87
Weiblich in %	5,4%	4,6%

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB konnte bei den Lehrbeauftragten kaum gesteigert werden und erreichte nicht mehr den Höchststand von 7,1% in 2000.

8. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

Es gibt keine Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten.

9. Frauenförderplan

Wird zur Zeit von einer Arbeitsgruppe aus ProfessorInnen, einer Mitarbeiterin und einer Studentin erarbeitet. Der neue Frauenförderplan wird für das Sommersemester 2005 erwartet.

10. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien

Das „Frauenfrühstück“ zu Beginn des Semesters hat sich etabliert und erfreut sich reger Teilnahme aus vielen Studiengängen (Problem: Studienstandort Einsteinufer schwer zu integrieren). Es dient der Vernetzung der Frauen am Fachbereich; hier werden Kontakte geknüpft, die Mittelverwendung erläutert und Wünsche für weitere Kursangebote und Exkursionen oder ähnliches eingeholt sowie Informationen zum Fachbereich ausgetauscht. Der Termin wird ebenfalls von Absolventinnen wahrgenommen, die speziell mit der Jobsuche erste Erfahrungen machen. Dies ist vor allem auch dank der Mailing-Listen möglich.

Ebenfalls gut besucht sind die nun schon traditionell angebotenen PC-Kurse zu Excel und PowerPoint, nun aber mit spezifischerem Profil wie Einsatz von Makros, Gestalten von Diagrammen oder Pivot-Tabellen in Excel. Die Pflege der Fraueninternetseiten wird vorangetrieben, auch hierfür wird beim „Frauenfrühstück“ um Beiträge geworben. Die Integration der Studentinnen in Planung, aber auch durch Werkverträge läuft langsam vermehrt an. Weiterhin wurden angeboten: Werksbesichtigungen BMW, Rolls Royce.

Werkverträge für die Erstellung eines Imageclip zu „Frauen an die TFH“ mit Bildern aus Schülerinnenschnupperstudium im Gießereilabor und Interviews mit einer Studentin, Schülerinnen und einer PCF- Mitarbeiterin sowie der Frauenbeauftragten des Fachbereichs wurde von einem Studenten der Kameratechnik angefertigt. Ebenfalls per Werkvertrag wurde ein DVD-Cover erstellt. Die DVD hat rege Nachfrage auf der langen Nacht der Wissenschaften ausgelöst.

Berichte aus den Zentral- bzw. Serviceeinrichtungen

Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten der Serviceeinrichtung Zentrale Verwaltung und Bibliothek

Nebenberufliche Frauenbeauftragte (bis 3/05): Monika Monden (Angestellte)

Nebenberufliche Frauenbeauftragte (ab 4/05): Monika Pyko (Angestellte)

1. Frauen in der ZV einschl. Campusbibliothek

	Insgesamt		davon Frauen		% Frauen	
	2002	2004	2002	2004	2002	2004
MitarbeiterInnen	108	112	59	69	54,6	61,6
• Verwaltung	99	k.A.	57	k.A.	57,6	k.A.
• Technik	9	k.A.	2	k.A.	22,2	k.A.
Leitende Position	18	k.A.	7	k.A.	32	k.A.
Stud. Mitarb.	64	51	26	34	40,6	66,7

2. Frauen in der Campus-Bibliothek

	Insgesamt		davon Frauen		% Frauen	
	2002	2004	2002	2004	2002	2004
MitarbeiterInnen	16	15	13	12	81,3	80
• Verwaltung	15	13	13	11	86,7	84,6
• Technik	1	1	0	0	0	0
Leitende Position	1	1	1	1	100	100
Stud. Mitarb.	8	10	6	7	75	70

3. Frauenförderplan

Der Frauenförderplan gilt seit 1999. Aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien sind keine Mittel vorhanden.

4. Zielvereinbarungen

Im Wettbewerb der Zielvereinbarungen belegte für das Jahr 2003:

1. Platz Abt. I
2. Platz Campusbibliothek
3. Platz Abt. III.

5. Sonstiges

Weiterbildungsmaßnahmen, wie zum Beispiel spezielle EDV-Kurse, werden von den Mitarbeiterinnen der Studienverwaltung regelmäßig wahrgenommen. Das trifft auch auf die Mitarbeiterinnen der Campus-Bibliothek zu.

Bericht der Frauenbeauftragten des Fernstudieninstitutes (FSI)

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Bärbel Stangel (Angestellte)
Stellvertreterin: Jutta Werner (Angestellte)

1. Studierendenstatistik

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Studienverwaltung, die jeweils zum 1. November des Jahres festgestellt werden.

Studiengang	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004			WS 2004/2005		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Industrial Engineering	108	6	6	109	8	7	98	8	8	95	11	12	90	9	10

2. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung am Fernstudieninstitut

Laut Personalstatistik der TFH sind zur Zeit 13 Personen im FSI tätig. Auch wenn die Anzahl der Frauen gleichgeblieben ist, hat sich der prozentuale Anteil durch eine Neueinstellung verringert.

	2002	2003	2004
M	3	3	4
W	9	9	9
Gesamt	12	12	13
W %	75%	75%	69%

3. Lehrkräfte

Für die Lehre im FSI werden Lehrkräfte per Werkvertrag gewonnen.

4. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen

Am FSI gibt es keinen Frauenförderplan und keine Zielvereinbarungen

5. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien

Dem FSI stehen nur sehr geringe Mittel zur Frauenförderung zur Verfügung. Diese sollen in Zukunft zur Gemeinschaftspflege verwendet werden.

Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten der Zentraleinrichtung Hochschulsport (ZEH)

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Christina Hadler (Mitarbeiterin)

1. Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik

Der nachfolgenden Statistik liegt die Personalstatistik der TFH zugrunde.

Stellen	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	0,75	0,75	0,75	0	0	0	0	0	0
Leitende Positionen	1,75	1,75	1,75	0,75	0,75	0,75	42,86	42,86	42,86
Studentische MitarbeiterInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe hauptamtlich /studentisch Angestellter	2,5	2,5	2,5	0,75	0,75	0,75	30	30	30

Da unserer Einrichtung auf Grund der Größe und des Stellenplanes Grenzen gesetzt sind, variiert der Bereich der hauptamtlichen MitarbeiterInnen seit dem letzten Berichtszeitraum nicht.

2. Frauen im Hochschulsport (KursleiterInnen und TeilnehmerInnen)

Kategorie	Subkategorie	Semester	Gesamt	davon Frauen	% Frauen
ÜbungsleiterInnen		SoSe 03	32	10	31,25
		WiSe 03/04	35	13	37,14
		SoSe 04	44	16	36,36
		WiSe 04/05	47	16	34,04
TeilnehmerInnen		SoSe 03	1236	585	47,33
	Studierende		k.A.		
	MitarbeiterInnen		k.A.		
	Externe		k.A.		
		WiSe 03/04	1407	724	51,46
	Studierende		1131	557	49,25
	MitarbeiterInnen		115	74	64,35
	Externe		161	93	57,76
		SoSe 04	1605	768	47,85
	Studierende		1317	614	46,62
	Mitarbeiter		104	64	61,54
	Externe		184	90	48,91
	WiSe 04/05	1639	818	49,91	
Studierende		1290	610	47,29	
MitarbeiterInnen		117	76	64,96	
Externe		232	132	56,90	

Wesentlich mehr kann im Bereich der nebenberuflich tätigen KursleiterInnen umgesetzt werden. Hier ist inzwischen ein gewisser Status quo mit etwas über 30% erreicht. Da vor allem der Tanzbereich, die Gymnastik- und Fitnessbereiche neu konzipiert und entsprechend aufgebaut sowie der Gesundheitssportbereich erweitert wurden, ist die Zunahme der Anzahl der aktiven Kursleiterinnen nicht verwunderlich. Nicht einbezogen sind Bewerbungen und Vertretungen.

Dass in die Statistik die Teilnehmerinnenanzahl einbezogen wurde, ist neu. Allerdings muss hier die Auswertung anhand der Sportarten geschehen. Absolut genommen, sehen die Teilnehmerinnenzahlen selbstverständlich ausgesprochen positiv aus. Zur Verdeutlichung wurden die Teilnehmerinnen in Studierende, Mitarbeiterinnen und externe Teilnehmerinnen eingeteilt. Hier ist deutlich zu sehen, dass zwei Drittel der Teilnahmen aus dem Bereich der Mitarbeiterinnen kommt. Zu dieser Kategorie werden neben den Angestellten auch die Lehrbeauftragten und Professorinnen gezählt, so dass sich allein für die TFH ein großer möglicher Teilnehmerinnenpool ergibt.

Die Zunahme der Gesamtteilnahme korreliert mit der Anzahl der Kursangebote (siehe unten).

3. Frauen im Hochschulsport (ZEH) (Kursangebot/ Sportkurse)

Semester	Subkategorie	Gesamt	davon Frauen	% Frauen	vornehmlich Frauen	% Frauen
SoSe 03						
	Durchlaufende Semesterkurse	73	1	1,37	10	13,70
	Workshops, SK	7	3	42,86	0	0
	Ferienkurse	3	0	0	0	0
	Gesamt	83	4	4,82	10	12,05
WiSe 03/04						
	Durchlaufende Semesterkurse	72	1	1,39	13	18,10
	Workshops, SK	9	2	22,22	0	0
	Ferienkurse	13	1	7,69	0	0
	Gesamt	94	4	4,26	13	13,83
SoSe 04						
	Durchlaufende Semesterkurse	79	1	1,27	11	13,92
	Workshops, SK	9	1	11,11	2	22,22
	Ferienkurse	13	1	7,69	2	15,38
	Gesamt	101	3	2,97	15	14,85
WiSe 04/05						
	Durchlaufende Semesterkurse	76	1	1,32	11	14,47
	Workshops, SK	9	2	22,22	2	22,22
	Ferienkurse	12	1	8,33	2	16,66
	Gesamt	97	4	4,12	15	15,46

In der Tabelle ist das Kursangebot der ZEH dargestellt ohne Berücksichtigung von Freien Gruppen bzw. Sonderveranstaltungen oder Extratrainings. Das dargestellte Angebot kann selbstverständlich nach verschiedenen Kriterien weiter unterschieden werden. Mit dieser Übersicht soll jedoch auf die Diskrepanz hingewiesen werden, dass sich die insgesamt hohe Teilnehmerinnenzahl nicht aus reinen Frauensportkursen bzw. aus Sportangeboten, die vornehmlich von Frauen gebucht werden, zusammensetzen. Deshalb muss in Zukunft nach weiteren Evaluationskriterien gesucht werden. Es

bleibt festzuhalten, dass sportartspezifisch schon sehr gute Erfolge im Sinne der Frauenförderung erfolgt sind.

4. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen

Da außer den Zielvereinbarungen zwischen der ZEH und der Hochschulleitung kein extra ausgewiesener Frauenförderplan aufgestellt wurde, kann die nebenberufliche Frauenbeauftragte lediglich aus ihrem eigenen Arbeitskatalog berichten:

- mehr Kursleiterinnen durch interne und externe Qualifizierung
- mehr Teilnehmerinnen in männerdominierten Sportarten
- gezielte Kursleiterinnensuche für männerdominierte Sportarten
- Ausbau des Frauensportangebots
- Neue Konzepte und Fortführung der Frauengesundheitsthematik
- Stärkere Teilnahme der Frauen an Wettkampfveranstaltungen

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, wird von der nebenberuflichen Frauenbeauftragten im folgenden Berichtszeitraum vor allem sportart-spezifisch gezielt Einfluss genommen. Sowohl inhaltlich wie strukturell und organisatorisch werden vor allem die Ballsportarten, Tanzkurse und Fitnessangebote hinterfragt.

5. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien

Leider werden der ZE Hochschulsport nach wie vor keine Haushaltsmittel zur Frauenförderung genehmigt, da der entsprechende Titel für die ZE Hochschulsport nicht eingerichtet ist. Inzwischen wurde mit Hilfe des Plenums eine Möglichkeit geschaffen, zumindest projektbezogen finanziell die Bemühungen der nebenberuflichen Frauenbeauftragten der ZEH zu unterstützen. Dies ist sowohl im Bereich Selbstverteidigung wie auch im Bereich Gesundheitssport in positiver Weise erfolgt.

6. Wichtiges, Spezielles

Weitere Maßnahmen, Veranstaltungen und Aktivitäten zur Frauenförderung:

Aus dem allgemeinen Etat der ZE Hochschulsport wurden für die Belange der Frauen entsprechende Gelder bewilligt. Neben der gezielten Ausbildung von Frauen hinsichtlich Selbstverteidigung und Selbstbehauptung fand im Berichtszeitraum regelmäßig ein Fußball-Kurs statt, der die Teilnehmerinnen soweit motiviert hat, an dem inzwischen alljährlich angebotenen TFH-Frauenfußballturnier teilzunehmen. Im SoSe 04 war das Team der TFH mit dem ersten Platz siegreich.

Darüber hinaus begann in der ZEH die Diskussion um „geschlechterbezogene Gesundheit“. Dies führte zu verschiedenen Workshop-Themen.

Bericht der Frauenbeauftragten des Hochschulrechenzentrums (HRZ)

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Annemarie Klinder-Günther (Angestellte)

Der zu betrachtende Zeitraum, die Jahre 2003 und 2004, ist insgesamt geprägt durch große Stabilität, d.h. durch wenig Veränderungen. Dies zeigt sich ganz deutlich daran, dass es keinerlei personelle Veränderungen im Hochschulrechenzentrum gegeben hat: Von den 9 vorhandenen Planstellen (sämtlich „Sonstige Mitarbeiter“) sind weiterhin nur 1,5 Planstellen von Frauen besetzt, was einem Anteil von etwa 17% entspricht. Ein negativer Nebeneffekt dieses Zustandes ist, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Hochschulrechenzentrum auf etwa 47 Jahre gestiegen ist und es für jüngere Nachwuchsingenieure und Ingenieurinnen keinerlei Beschäftigungschancen gibt.

Innerhalb des Hochschulrechenzentrums ist die Arbeit sachthemenorientiert, Fragen und Aufgaben, die AnwenderInnen und NutzerInnen betreffen, werden inzwischen überwiegend auch unter dem Aspekt Gender Mainstreaming gelöst, geschlechtsspezifische Konflikte zwischen Männern und Frauen gab es in den vergangenen Jahren nicht, so dass der Schwerpunkt der Arbeit der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des HRZ in der Arbeit für Studentinnen lag.

Studentinnen müssen in jeder Hinsicht optimal auf die Berufswelt vorbereitet werden, da sie dort auch in Zukunft mit beruflichen Nachteilen zu rechnen und zu kämpfen haben. Hier bietet das Hochschulrechenzentrum mit seinen Serviceleistungen gute Möglichkeiten, als nebenberufliche Frauenbeauftragte Genderkompetenz beim Support und bei Beratung umzusetzen.

Teil C

Qualitätssicherung

11. Gleichstellung als Qualitätsmerkmal

Moderne Gleichstellungspolitik ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Es gilt auch in der Hochschule, Strukturen zu verändern und überholte Rollenbilder zu hinterfragen. Die Umsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird somit ein wichtiges Kriterium in der Hochschulpolitik. Doch die veränderten Rahmenbedingungen wie der wachsende Wettbewerbsdruck, die zunehmende Internationalisierung, die Verknappung staatlicher Ressourcen und der wachsende Einfluss neuer Medien und Technologien im traditionellen Fächergefüge drohen die gleichstellungspolitischen Forderungen von der Agenda der Hochschulplanung und Hochschulsteuerung zu verdrängen.

Ein erklärtes Ziel der TFH ist, so effizient, kostengünstig und transparent wie möglich zu arbeiten. Die Akzeptanz und Legitimität der daraus resultierenden Entscheidungen kann nur durch hochschuldemokratische Entscheidungsprozesse und durch die Mitwirkung der Frauenbeauftragten hergestellt werden.

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF) hat deshalb eine neue Kommission „Qualitätssicherung mit Genderkompetenz“ eingerichtet. In dieser BuKoF-Kommission sollen die vielfältigen Qualitätsprojekte für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dokumentiert, erschlossen und diskutiert werden, damit Gleichstellung ein noch wichtigeres Qualitätsmerkmal der Hochschulen wird

Die Handlungsspielräume für die Integration von Gleichstellungsperspektiven eröffnen sich überall dort, wo das Hochschulmanagement neue Aufgabenfelder bearbeitet: zum Beispiel bei der Einführung von finanziellen Anreizsystemen und Zielvereinbarungen in den Hochschulverträgen zwischen Land und Hochschulen oder zwischen Hochschul- und Fachbereichsleitungen und bei der Einführung von Leistungsindikatoren bei der Mittelvergabe sowie der neuen W-Besoldung.

Die Strukturanpassungen zu meistern, stellt das Hochschulmanagement ebenso wie die Frauenbeauftragten vor diffizile, die Chancengleichheit von Frauen tangierende Aufgaben. Die entsprechenden Vorgaben des Gesetzgebers werden an der Hochschule von verschiedenen Entscheidungsgremien vorbereitet.

11.1 Gender Mainstreaming als Qualitätsstrategie zur Umsetzung von Gleichstellung

Gender Mainstreaming ist der Auftrag an alle EntscheidungsträgerInnen, bei allen Vorhaben die Geschlechterdifferenzen zu berücksichtigen und auf das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuarbeiten¹. Somit müssen wir von einer „Querschnittsaufgabe Chancengleichheit“ und gleichzeitig von einer „Führungsaufgabe Geschlechtergerechtigkeit“ sprechen.

Die personellen wie finanziellen Ressourcen in diesem Hochschulreformprozess sind knapp. Deshalb muss das Hochschulmanagement sowie die Frauenbeauftragte ihre Profilierungschancen und den Nutzen neuer Steuerungsinstrumente für die Institution optimal organisieren und abstimmen. Mit der Strategie Gender Mainstreaming kann dieser Prozess zu einem Qualitätsmanagement gestaltet werden.

1

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002): Gender Mainstreaming. Was ist das? Berlin: Internetportal der Bundesregierung: <http://www.gender-mainstreaming.net>

Bei der Implementierung von Gender Mainstreaming begegnen sich in der Regel hochgespannte Erwartungen, Unklarheiten über den zu leistenden Aufwand und Ungewissheiten über die absehbaren Folgen für die Institution. Die Mobilisierung der Leitungsstrukturen, der Prozesscharakter der Interventionen, in denen AkteurInnen unterschiedlichster Bereiche kooperieren, und ihre Verankerung in der Hochschulentwicklung ist eine komplexe Herausforderung.

Gender Mainstreaming setzt in Organisationen einen fortwährend weiter zu entwickelnden Diskurs über Qualitätsstandards für das professionelle Handeln und einen wachsenden Konsens auch über Frauenförderung und Gleichstellungsfragen voraus.

Mit der Herausforderung der europäischen Gesetzgebung zur Durchsetzung der Gleichstellung mit der Strategie des Gender Mainstreaming (GM) gibt es für die Frauenbeauftragten und für die Profilierung der Hochschule neue Herausforderungen².

Die verbindliche Einführung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in die Hochschule würde eine steigende Zahl ihrer Mitglieder an der Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele und Vorgaben beteiligen. Isolierungs-, Ausgrenzungs- und Überforderungseffekte von Frauenbeauftragten könnten dadurch verringert werden. Gleichzeitig könnte ein größeres Interesse und Engagement für Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätssicherung in der Institution geweckt werden.

Dies setzt jedoch voraus, dass die Rolle der ExpertInnen der Frauen- und Gleichstellungspolitik neu definiert und ihre Beziehungen zur Organisation neu gefasst werden. Ihr unverzichtbares Wissen und ihre gewachsene Beratungserfahrung müssen in Richtlinienkompetenzen eingebunden werden.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in Planungs-, Entscheidungs- und Kontrollverfahren der Hochschule verlagert frauen- und gleichstellungsrelevante Zuständigkeiten auf Mitglieder, deren Tätigkeits- und Anforderungsprofil bisher selten von Genderkompetenz geprägt wurden. Von ihnen werden nun geschlechtsspezifische Kenntnisse, Geschlechtersensibilität und Professionalität im Abbau von struktureller Diskriminierung erwartet. Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming müssen deshalb entsprechende Qualifizierungen und Gendertrainings angeboten werden.

Mit der Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips und seiner Integration in Entscheidungsroutrinen ist eine wachsende Normalisierung und Akzeptanz von Frauenförderung und Gleichstellungsanliegen im Alltag der Hochschule zu erwarten.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt eine komplexe Steuerungsaufgabe an Hochschulen dar. Dieser Prozess ist geeignet, mittelfristig den gleichstellungspolitischen Anschluss der Hochschulen an die gesamtgesellschaftliche Entwicklung zu ermöglichen. Die Sicherung von Chancengleichheit und der Qualität der Verfahren sind ein vielversprechendes Potential für eine wettbewerbsfähige Profilierung der Hochschule³.

Die Vielzahl der bisher identifizierten Handlungsfelder des Gender Mainstreaming macht den Funktionswandel deutlich, den Frauenbeauftragte in Zeiten der Hochschulreform durchlaufen müssen. Frauenbeauftragte sind prädestiniert, Expertinnen für Gender Mainstreaming zu werden,

² Vgl.: Löther, Andrea (Hrsg.) (2003): Europäisierung der Gleichstellung, Bologna-Prozess, Hochschulstrukturen, Forschungspolitik, Dokumentation der 15. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland, www.bukof.de

³ Vgl.: Roloff, Christine (Hrsg.) (2002): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld

weil sie durch die Arbeit in der Frauenförderung bereits eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Kompetenz entwickeln konnten.

Um als Hochschule die Kernziele zu erreichen und diese gleichzeitig mit dem Gleichstellungs-Qualitätssiegel zu versehen, müssen die Frauenförderung und der Gleichstellungsauftrag noch besser in allen Führungsebenen verankert werden. Dazu muss ein Konzept zur fachhochschulspezifischen Einführung des Gender Mainstreaming entwickelt werden⁴. Kernbestandteil wird die Herausbildung von Genderkompetenz insbesondere bei den Lehrenden und den Führungskräften sein.

Der Gender-Mainstreaming-Prozess macht die Frauenförderung keinesfalls überflüssig, da vorliegende Analysen und auch die Statistiken dieses Berichtes zeigen, dass Frauen in weiten Bereichen noch benachteiligt sind. Das Instrument der Frauenförderung wird daher noch lange angewandt werden müssen!

Neu ist an dem Gender-Mainstreaming-Ansatz, dass er auch die Situation der Männer mit in die Analysen und die Gleichstellungsstrategien einbezieht.

11.2 Der Bologna-Prozess mit Genderkompetenz

Durch den Bologna-Prozess ist ein entscheidender Paradigmenwechsel in den Hochschulen in Gang gesetzt worden: Studium und Lehre werden modularisiert und in Bachelor- und Masterstudiengänge strukturiert. Die Qualität der Hochschulausbildung soll sich zukünftig verstärkt an der Berufsbefähigung der Studierenden messen. Die Hochschulen sind dabei aufgefordert, geschlechtergerechte Bildungs- und Berufschancen für ihre Studierenden zu schaffen und „Genderkompetenzen“ zu vermitteln.

Im Abschlusscommuniqué der Berlinkonferenz der Europäischen BildungsministerInnen im Herbst 2003 wurde nicht nur die Beachtung von Qualitätskriterien, sondern auch die Beseitigung von sozialen und sich auf das Geschlecht beziehenden Ungleichheiten festgeschrieben.

Absolventinnen und Absolventen werden mit wachsenden Anforderungen sowohl beim Berufseinstieg auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt als auch auf dem Weg in eine wissenschaftliche Laufbahn konfrontiert. Die Wandlungsfähigkeit von Beratungs- und Serviceangeboten an den Hochschulen wird sich daher als entscheidender Erfolgsfaktor für Studierende und Hochschulen herausbilden.

11.2.1 Modularisierung mit Genderkompetenz

Im Bologna-Prozess und der damit verbundenen Neugestaltung von Studiengängen muss spätestens seit der Berliner Erklärung 2003 die Gender-Komponente berücksichtigt werden. Es wird gefordert, die Studiengänge so zu gestalten, dass sowohl Männer als auch Frauen in den neuen Formen interessante Herausforderungen finden und sich sowohl von der Form als auch von den Inhalten dieser Studiengänge angesprochen fühlen.

Von entscheidender Bedeutung erscheint die Erhöhung der Attraktivität des Ingenieurstudiums für Frauen. Mit der Studienstrukturreform besteht die Möglichkeit, die Curricula vollständig neu zuzuschneiden, ohne wesentliche Abstriche an den erforderlichen Basisqualifikationen

⁴ Vgl.: Wüst, Heidemarie (Hrsg.) (2003): Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen, Dokumentation Fachtagung der BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“. Stralsund

vorzunehmen. Der Bologna-Prozess könnte ein Anstoß sein, alle Studiengänge unter Gender-Aspekten zu modernisieren.

Aufmerksam ist die Entwicklung der Frauenanteile beim Übergang vom Bachelor zum Master zu dokumentieren, um bei negativer Entwicklung der Frauenanteile sehr schnell geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.

Auf der Basis dieser Überlegungen hat die BuKoF (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) im Jahr 2004 Vorschläge zur gendersensiblen Gestaltung von Studiengängen erarbeitet. Diese wurden an der TFH Berlin aufgegriffen und für die fachhochschulspezifische Situation (Ingenieurwissenschaftliche Studiengänge) modifiziert. Die so entstandenen Checklisten werden ständig weiter entwickelt und sind somit als Anregung für die Berücksichtigung von Gender-Fragestellungen in der Hochschule zu verstehen:

Checkliste zur Gestaltung von Studiengängen und Modulen zur Beurteilung unter Gender-Gesichtspunkten (TFH spezifisch)

Studiengänge

- Ist die Öffentlichkeitsarbeit für diesen Studiengang gleichermaßen auf Frauen und auf Männer ausgerichtet?
- In Studiengängen mit geringem Frauenanteil: Gibt es spezielle Informationsmaterialien und Akquise-Kanäle für Frauen?
- Werden unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen von Frauen und Männern berücksichtigt?
- Sind die Eignungsprüfungen fair gegenüber Frauen und Männern?
- Haben Frauen und Männer gleiche Zugangschancen für ein ggf. erforderliches Vorpraktikum?
- Werden Frauen und Männer von diesem Studiengang gleichermaßen angesprochen?
- In Studiengängen mit geringem Frauenanteil: Gibt es begleitende Maßnahmen zur Vernetzung der Studentinnen?
- Ist sichergestellt, dass in diesem Studiengang Professorinnen und weibliche Lehrbeauftragte unterrichten?
- Werden Frauen und Männer gleichermaßen bei der Job-Suche (Studiumsfinanzierung) in studiengangsrelevanten Berufsfeldern unterstützt?
- Werden Frauen und Männer bei der geschlechtssensiblen Laufbahnplanung und beim Erwerb von Zusatz-Qualifikationen unterstützt?
- Gibt es Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen zwischen Absolventinnen und Absolventen dieses Studiengangs?
- Werden beim Master-Studiengang Abschreckungseffekte bei der Formulierung von Voraussetzungen und Vorkenntnissen vermieden?
- Werden bei den Voraussetzungen für den Master-Studiengang unterschiedliche Berufsbiographien von Frauen und Männern berücksichtigt?
- Sind Gendererfahrungen aus vergleichbaren Studiengängen eingeflossen?

Module

- Können Männer und Frauen die für das Modul erforderlichen Vorkenntnisse und Fertigkeiten in gleichem Maße erbringen?
- Werden die Erkenntnisse der fachspezifischen Frauenforschung berücksichtigt?
- Ist die Lehrkraft genderkompetent?
- Sind die Unterlagen gendersensibel gestaltet?
- Werden Lernformen verwendet, die Frauen und Männer gleichberechtigt ansprechen?
- Werden während der Präsenzzeit unterschiedliche Kommunikations-, Lern- und Lehrformen von Frauen und Männern thematisiert?
- Nimmt die zeitliche Gestaltung des Moduls Rücksicht auf Betreuungspflichten?

Evaluation

- Wird die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen erfasst?
- Werden die Prüfungserfolge von Frauen und Männern ausgewertet?
- Werden die Abbruchquoten von Frauen und Männern ausgewertet?
- Wird das Prüfungsverhalten von Frauen und Männern ausgewertet?
- Gibt es Unterschiede in der Workload zwischen Frauen und Männern?
- Wie sind die Anteile von Frauen und Männern beim Übergang vom Bachelor zum Master?
- Werden die Erfahrungen der AbsolventInnen beim Übergang in den Arbeitsmarkt und im Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch ausgewertet?
- Wie fließen die Ergebnisse der Evaluation in die Verbesserung der Module und Studiengänge ein?

Evaluation, speziell Lehrevaluation, eröffnet den Lehrenden die Möglichkeit, ihre eigene Genderkompetenz zu erkennen und wo nötig zu verbessern. Sie unterstützt aber auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei ihrer Aufgabe geschlechtsspezifische Probleme zu benennen und Lösungsansätze zu testen.

Jedes Evaluationsverfahren ist prinzipiell nach Geschlechtern der Antwortenden getrennt auswertbar. An der TFH wurden zudem bereits mehrere Umfragen zu Genderthemen direkt durchgeführt. Die Qualitätssicherung der TFH sieht das Instrument „Lehrevaluation“ aber auch als Weg, Themen und Fragestellungen ins Bewusstsein zu rücken und die Diskussion dieser Themen innerhalb der Hochschule voranzubringen.

Die Lehrevaluation soll in Zukunft Fragen beinhalten, die auf Genderkompetenzmängel oder auf besonders gut ausgeprägte Genderkompetenzen hinweisen. Es ist unser Ziel, diese Fragen auch in den Fragebögen für Bewerbungsverfahren zu verankern und somit als Kriterium schon bei der Einstellung unserer Professoren und Professorinnen einzuführen.

11.2.2 Qualitätsmerkmal Gender bei der Akkreditierung von Studiengängen

Im Abschlusscommuniqué der Berliner Konferenz der europäischen BildungsministerInnen im September 2003 wurde der Prozess zur Angleichung des europäischen Hochschulraumes weiter vorangetrieben: Bis zum Jahr 2005 sollen in allen Unterzeichnerstaaten Strukturen für die interne und externe Qualitätssicherung von Hochschulen geschaffen werden. Als eine der Aufgaben wurde daher formuliert, dass Ungleichheiten aufgrund von Geschlecht oder anderen sozialen Kriterien in der Hochschulbildung zwingend zu reduzieren sind: *„The need to increase competitiveness must be balanced*

with the objective of improving the social characteristics of the European Higher Education Area aiming and strengthening social cohesion and reducing social and gender inequalities both at national and at European level."
Bisher haben die LänderministerInnen und die VertreterInnen der HRK versäumt, den Gender Mainstreaming-Ansatz auf die Ebene der Akkreditierung von neuen Studiengängen zu übertragen.

Die Berücksichtigung der Kategorie „Gender“ bei der Planung, Entwicklung, Durchführung und Evaluation von Studiengängen ist somit ein unverzichtbares Qualitätsmerkmal, das als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche aufzunehmen ist. Dies bedeutet, dass die Akkreditierung von Studiengängen auf nationaler und europäischer Ebene auf die permanente Einbeziehung von Gender-Expertisen bei allen Entscheidungen zu ergänzen ist.

Anforderungen an die Qualität eines Studiengangs unter Berücksichtigung von Genderaspekten sind bisher noch nicht allgemein formuliert worden. Dies gilt nicht nur für quantitative Aspekte, sondern insbesondere auch für die qualitative Dimension. Die BuKoF hat eine Checkliste zum Qualitätsmerkmal Gender erarbeitet, siehe hierzu www.bukof.de.

11.2.3 Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation

Das Zusammenleben von Männern und Frauen wird durch Geschlechterkonstruktionen gesteuert, die ihnen unterschiedliche Kompetenzen zuschreiben. Daraus resultieren jeweils getrennte Tätigkeiten vor allem im Arbeitsleben und im Verhältnis von Beruf und Partnerschaft/ Familie. Um den daraus erwachsenden Disparitäten entgegen zu wirken, die Entfaltungschancen von beiden Geschlechtern zu vergrößern und zusätzliche Leistungspotenziale zu erschließen, bedarf es Genderkompetenz.

Genderkompetenz ist das Wissen,

- über das gesellschaftliche Herstellen und Verfestigen von Geschlechterdifferenzen und das daraus resultierende geschlechtsspezifische Vereinseitigen und Handlungsbeschränken von Frauen und Männern („Soziales Geschlecht“);
- über die unterschiedlichen Potenziale von Frauen und Männern und deren Ressourcen sowie den Produktivitätsgewinn, der bei ihrem gleichberechtigten Berücksichtigen (Empowerment) zu erzielen ist;
- über die Instrumente und Strategien zum Herstellen von geschlechtergerechten Strukturen.

Genderkompetenz integriert die Fähigkeit und Bereitschaft,

- die blinden Flecken der jeweiligen Geschlechterprägung zu beleuchten,
- geschlechtsspezifisches Benachteiligen zu erkennen, um die Instrumente zum Herstellen geschlechtergerechter Prozesse/Strukturen erfolgreich einzusetzen.

Genderkompetenz erstreckt sich auf die folgenden miteinander verschränkten Ebenen:

- persönliche Ebene (Selbstreflexion: z. B. Auswirkungen des eigenen Geschlechtsrollenbildes auf andere),
- sachliche Ebene (z. B. unterschiedlicher Nutzen/Schaden der Dienstleistung bzw. des Produktes auf Männer und Frauen),
- strukturelle Ebene (z. B. ungleiche Konzentration von Männern und Frauen auf unterschiedliche Arbeitsbereiche und Hierarchieebenen),
- politisch-gesellschaftliche Ebene (z. B. unterschiedliche Auswirkungen von Gesetzen auf Männer und Frauen)
- Handlungsebene (z.B. beim Gestalten von Prozessen in Organisationen, der Stadt/ Regionalplanung oder bei Budgetvereinbarungen)

Gender-Training an der TFH Berlin

Am 15. Januar 2005 fand das erste Gender-Training an der TFH Berlin statt. Eingeladen hatte das Gender/Innovationsprojekt des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen. Teilgenommen haben nicht nur die Gender/Innovationsprofessorinnen, sondern auch weitere männliche und weibliche Hochschullehrende.

Das Seminar begann mit Sensibilisierungsübungen hinsichtlich der Wahrnehmung des eigenen und anderen Geschlechts, wobei ein thematischer Bezug zur politischen Strategie des Gender-Mainstreamings hergestellt wurde. Nach diesem Einstieg wurde Gender-Mainstreaming in seiner vielfältigen Bedeutung erläutert und an hochschulnahen Beispielen transparent gemacht, so dass deutlich wurde, dass diese Strategie in den Bereich der Organisations- und Personalentwicklung einer Hochschule so, wie auf die Fachebene von Studieninhalten sowie Methoden zur nachhaltigen Qualitätssicherung und -verbesserung führt.

12. Qualitätssicherung durch Förderung der Chancengleichheit

Weil Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsebenen immer noch erheblich unterrepräsentiert sind, erfolgt durch eine Verknüpfung der Einzelaktivitäten im Projektverbund eine zielgerichtete Förderung von Frauen. Alle von der TFH 2003 erneut beantragten Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre laufen erfolgreich. Die Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der Genderthematik und der Einbringung strukturinnovativer Elemente ständig weiter entwickelt.

12.1 Das Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) und das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Die zweite Phase des Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP) hat eine Laufzeit von 2004 bis Ende 2006. Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre setzt sich aus dem ehemaligen Förderprogramm Frauenforschung des Landes Berlin und dem Bund-Länder-Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (HWP 1) zusammen. Die TFH hat sich 2003 erfolgreich um die Verlängerung der Mittelzuwendung aus diesem Programm beworben und erhält jährlich eine Fördersumme in Höhe von ca. 105.000 €. Zusätzlich werden 25% Eigenmittel der TFH programmgemäß eingesetzt.

Kriterien des Programms sind

- Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse für die Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre
- Erhöhung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen, insbesondere in naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen
- Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen
- Weitere Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung im Wissenschaftsbetrieb

Aus dem **HWP 2** „Entwicklung von Fachhochschulen“ werden ca. 40% der Fördersumme ebenfalls für Frauenförderung und für die Einführung der Gender/ Innovationsprofessuren eingesetzt.

Für die TFH Berlin hat das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre eine große Bedeutung. Ihre Arbeit für die Verbesserung der Chancen von Frauen konnte dadurch professionell und mit zusätzlichen Ressourcen verstärkt werden. Frauen sind

auf Positionen in der Lehre, Forschung und auf der Leitungsebene trotz hoher fachlicher Kompetenz und hoher Qualifikationen immer noch unterrepräsentiert. Durch die Förderschwerpunkte des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (Berliner Programm) konnten in der Hochschule gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen umgesetzt werden. Die Fördermittel ermöglichten eine qualitativ hohe, kontinuierliche Umsetzung zur effektiven Stärkung der Chancengleichheit von Frauen. Sie wurden von der TFH in Verzahnung mit Mitteln des Hochschulwissenschaftsprogramms zur Förderung der Entwicklung der Fachhochschulen (HWP 2) für innovative, maßnahmen- und personenbezogene Projekte eingesetzt.

Durch die Einbeziehung von Kompetenzen der gesamten Hochschule konnten die vielfältigen Projekte auf eine breite Basis gestellt und die Akzeptanz der Frauenförderung deutlich verbessert werden.

Alle Förderschwerpunkte des Berliner Programms wurden erfolgreich umgesetzt. Die bisher erzielten Ergebnisse der einzelnen Projekte lassen eine nachhaltige Wirkung der Fördermittel erwarten. Dies gilt im besonderen Maße für die Einrichtung der Gender/ Innovationsprofessuren, die durch die Verzahnung von HWP 2-Mitteln und Mitteln des Berliner Programms ermöglicht wurde.

Durch eine Weiterführung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre könnten die erreichten positiven Entwicklungen weitergeführt und langfristig zu einer inhaltlichen und strukturellen Veränderung und damit zu einer Innovation der Hochschule beitragen.

12.2 Der Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF)



Verantwortlich:
Vizepräsidentin Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui

Koordination:
Dipl.-Ing., Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst

Zur Umsetzung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre werden im Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) die Einzelprogramme vernetzt. Dies hat zur Stärkung der Chancengleichheit für Frauen an der TFH beigetragen.

Die TFH Berlin nutzt das Förderprogramm, um Frauen in Forschung und Lehre gezielt zu unterstützen. Die Stärkung der Chancengleichheit für Frauen ist besonders in den Bereichen Technik und Naturwissenschaften immer noch notwendig.

Für die Ausschreibung der personengebundenen Fördermittel, für die Auswahl und Bewilligung der Anträge sowie für die Gewährleistung der Zweckbindung dieser Mittel ist die FrauenFörderKommission (FFK) der TFH Berlin zuständig. Die Vorsitzende ist Prof. Dr. Elfriede Herzog (herzog@tfh-berlin.de).

Die Einzelprojekte des PCF geordnet nach Förderschwerpunkten

 <p>Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF)</p> <p>Die TFH Berlin setzt sich angesichts der Tatsache, dass Frauen in Forschung, Lehre und auf der Leitungsebene immer noch unterrepräsentiert sind, für eine gezielte Frauenförderung ein.</p> <p>An der TFH wurde dafür unter anderem der Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) gegründet.</p> <p>Durch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre sowie das Hochschul-Wissenschafts-Programm (HWP) werden bis 2006 Maßnahmen und personenbezogene Projekte an der TFH gefördert.</p> <p>Verantwortlich im Präsidium: Prof. Dr. Burghilde Wieneke-Toutaoui E-Mail: vp1@tfh-berlin.de Koordination: Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst E-Mail: wuest@tfh-berlin.de</p>	<p>Gender / Innovationsprofessuren</p> <ul style="list-style-type: none"> Wissenschaftliche Begleitung der Gender / Innovationsprofessorinnen Umsetzung geschlechtsspezifischer Aspekte des Lehrens und Lernens als Hochschulinnovation Verankerung von Frauen- und Genderthemen in Forschung und Lehre 	<p>Hypatia Programm</p> <ul style="list-style-type: none"> Personenbezogene wissenschaftliche Nachwuchsförderung von Frauen in Forschung und Lehre Vergabe von Stipendien und Gastdozenturen Mentoring
	<p>Qualifizierung und Coaching</p> <ul style="list-style-type: none"> Qualifizierung von Frauen für Leitungsaufgaben Vermittlung von Genderkompetenz Coaching 	<p>Mädchen und Technik</p> <ul style="list-style-type: none"> Durchführung von Schnupperstudien für Schülerinnen Infotage für Studienanfängerinnen Beteiligung am Girls' Day
	<p>FrauenFörderKommission (FFK)</p> <p>Für die Laufzeit des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre ist die FFK der TFH zuständig für die Begutachtung und Auswahl der personenbezogenen Fördermittel im Rahmen des Hochschul-Wissenschafts-Programms (HWP)</p>	 <p>Die TFH Berlin wurde im Mai 2002 mit dem Prädikat Total E-Quality Science Award für vorbildliche Arbeit zur Erreichung von Chancengleichheit für Frauen ausgezeichnet.</p>

Förderschwerpunkt 1

Qualifizierung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn

Hypatia Programm der TFH zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Leitung: Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski, eva-maria.dombrowski@tfh-berlin.de
Wiss. Mitarbeit: Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt, ruschha@tfh-berlin.de

- Personenbezogene Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Vergabe von Promotionsstipendien
- Vergabe von Gastdozenturen
- Fachhochschulspezifisches Mentoring Programm

Qualifizierung und Coaching von Frauen für Gender- und Führungskompetenz

Leitung: Dipl.-Ing., Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst, wuest@tfh-berlin.de
Ab April 05: Prof. Dr. Antje Ducki (ducki@tfh-berlin.de)
Wiss. Mitarbeit: Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt, ruschha@tfh-berlin.de

- Qualifizierung von Frauen für Leitungsaufgaben
- Vermittlung von Genderkompetenz
- Coaching

Förderschwerpunkt 2

Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächern

Mädchen und Technik

Leitung: Prof. Dr. Monika Gross, gross@tfh-berlin.de
Prof. Dr. Elfriede Herzog, herzog@tfh-berlin.de
Wiss. Mitarbeit: Dr. Marita Ripke, ripkem@tfh-berlin.de

- Durchführung von Schnupperstudien für Schülerinnen
- Erstellung eines Schülerinnenkalenders
- Infotage für Studienanfängerinnen

Förderschwerpunkt 3

Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung

Gender/ Innovationsprofessuren

Leitung: Prof. Dr. Elfriede Herzog, herzog@tfh-berlin.de
Prof. Dr. Monika Gross, gross@tfh-berlin.de
Wiss. Mitarbeit: Dr. Marita Ripke, ripkem@tfh-berlin.de

- Verankerung von Frauen- und Genderforschungsergebnissen
- Unterstützung der Gender/Innovationsprofessuren
- Umsetzung geschlechtsspezifischer Aspekte des Lehrens und Lernens

12.3 Berichte der Projektteams des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen (PCF)

12.3.1 Hypatia Programm der TFH zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski, Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt

Das Hypatia Programm ist das spezielle Programm der TFH Berlin zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Herausragende TFH-Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen durch gezielte Fördermaßnahmen ermutigt und unterstützt werden, sich für eine wissenschaftliche Laufbahn in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen weiter zu qualifizieren.

Seit 2004 wird zudem zum Hypatia Programm ein besonderes, auf die Erfordernisse einer technischen Fachhochschule abgestimmtes Mentoring Programm ausgearbeitet. Die TFH ist damit die erste Fachhochschule, die ein Mentoring Programm für Doktorandinnen und Gastdozentinnen aufbaut.

Die Stipendien und Gastdozenturen werden seit 2001 aus Mitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre finanziert, ebenso wie das seit 2004 im Aufbau befindliche Mentoring Programm.

A Finanzielle und inhaltliche Struktur des Hypatia Programms

Stipendien und Gastdozenturen

Das Hypatia Programm der TFH Berlin gibt es seit 1994. Das Konzept und die Förderziele wurden seitdem mehrfach überarbeitet und weiterentwickelt. Vor dem Hintergrund gewonnener Erfahrungen und hochschulpolitischer Entwicklungen werden seit 2001 die personenbezogenen Maßnahmen mit Innovationen in Forschung und Lehre verknüpft.

Zum einen sollen die Fördermaßnahmen des Hypatia Programms darauf hinwirken, die Chancen für Frauen zur Erlangung von Positionen in der Lehre und Forschung zu verbessern, so dass im Ergebnis Frauen in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern langfristig keine Ausnahme, sondern Alltäglichkeit sind. Hierauf zielt die Promotionsförderung herausragender TFH-Absolventinnen und die Vergabe von Gastdozenturen an Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Zum anderen soll die personenbezogene Förderung perspektivisch zu inhaltlichen und didaktischen Innovationen der Lehre und Forschung in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen beitragen. Deshalb ist es erwünscht, dass die geförderten Frauen in ihren Forschungsarbeiten bzw. Promotionsvorhaben sowie in der Lehre Aspekte der Studienreform, der Internationalisierung und/ oder der Genderthematik aufgreifen.

Schließlich soll der Anteil weiblicher Vorbilder in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen nachhaltig erhöht werden.

Finanzielle Fördermaßnahmen

Aus den für das Hypatia Programm zur Verfügung stehenden Mitteln werden vergeben:

- Stipendien an hervorragende TFH-Absolventinnen zur Vorbereitung eines Promotionsvorhabens, hierzu zählt die Ausarbeitung des Promotionsthemas und die Durchführung des Antragsverfahrens zur Annahme als Doktorandin an einer Universität mit der Erfüllung der von der promovierenden Universität erteilten Auflagen. Jährlich werden 2 Stipendien für maximal 6 Monate mit bis zu 5.113 € ausgeschrieben.
- Stipendien an hervorragende TFH-Absolventinnen zur Durchführung eines Promotionsvorhabens.

Jährlich werden 3 Stipendien für maximal 12 Monate mit bis zu 10.226 € ausgeschrieben. Ein Promotionsstipendium wird auf Antrag maximal um ein weiteres Jahr verlängert.

- Gastdozenturen zur Erhöhung der Berufungsfähigkeit entsprechend §100 BerlHG; 2 Gastdozenturen werden maximal für 2 Semester mit 2/3 BAT gefördert.

In den Haushaltsjahren 2003 und 2004 standen im Hypatia Programm zur Umsetzung der vorstehenden Maßnahmen jeweils 93.000 € zur Verfügung, für Stipendien 40.900 € und für Gastdozenturen 52.100 €.

Studienprogramm zur Hypatia Förderung Mentoring - Qualifizierung - Coaching

Das finanzielle Förderkonzept des Hypatia Programms, die Vergabe von Stipendien zur Promotion und von Gastdozenturen, wird seit 2004 begleitet durch ein Studienprogramm mit den Bereichen Mentoring, Qualifizierung und Coaching. Mit dem Studienprogramm sollen insbesondere TFH-Absolventinnen auf ihrem Weg in die Wissenschaft unterstützt, ihre Berufschancen verbessert sowie fachliche und fachübergreifende Kenntnisse vertieft bzw. vermittelt werden. Das Mentoring Programm im Studienprogramm ist verantwortlich dem Hypatia Projekt, das Veranstaltungsprogramm zu Qualifizierung und Coaching verantwortlich dem gleichnamigen Projekt des PCF zugeordnet.

In das Mentoring Programm werden die Gastdozentinnen und Doktorandinnen aufgenommen, die in der finanziellen oder ideellen Hypatia Förderung sind. Im einzelnen werden zum Mentoring gehören die:

- fachliche und fachübergreifende Betreuung der Lehr- und Forschungstätigkeit
- Weitergabe von Erfahrungen in Forschung und Lehre
- Betreuung bei der wissenschaftlichen Arbeit und
- der Austausch der geförderten Frauen untereinander

Entsprechend sollen die existierenden Betreuungsstrukturen zum Hypatia Programm zu einem One-to-one-Mentoring weiterentwickelt, die geförderten Frauen sowie MentorInnen nach Absprache vom Hypatia Projekt betreut und beraten sowie die fachübergreifende und individuelle Betreuung durch das Hypatia Projekt weiter ausgebaut werden.

Im Qualifizierung und Coaching Programm sollen Veranstaltungen zu Themen angeboten wie

- Aufzeigen von Handlungsalternativen
- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen
- Karriereplanung und Karrieremotivation
- Strategische Kompetenzen und „Self-Marketing“
- Strukturen, Prozesse und Spielregeln in Wissenschafts- und Führungspositionen
- Gender-, Management- und Führungskompetenzen
- Vernetzung in Wissenschaft und Wirtschaft

Als Teil des Coachingprogramms erhalten die geförderten Frauen vom Hypatia Projekt zudem eine individuelle Beratung zu weitergehenden Fördermöglichkeiten, zu Fragen der weiteren Berufs- und Karriereplanung sowie der allgemeinen Organisation von Forschung.

2004 erfolgte schwerpunktmäßig die konzeptuelle Ausarbeitung des Studienprogramms und es wurden erste Maßnahmen durchgeführt:

- Die hochschulöffentliche Vorstellung von Forschungsarbeiten der geförderten Frauen konnte inzwischen als feste Einrichtung der Hochschule institutionalisiert werden. Jeweils im Dezember findet die Veranstaltung „Forschungsvielfalt Hypatia“ statt. Sie ist gedacht als ein Forum, auf dem die Hypatia geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Arbeiten

präsentieren, sie sich kennen lernen können. Diese Veranstaltungsreihe findet ein wachsendes positives Echo in der Hochschule.

- Seit 2004 lädt das Hypatia Projekt die Stipendiatinnen und Gastdozentinnen in Anlehnung an ein Peer-Mentoring regelmäßig zu Workshops ein. Im Mai und Oktober 2004 fanden die beiden ersten statt, für Anfang März 2005 ist ein weiterer geplant. Im Rahmen dieser Workshops erfolgte ein intensiver Austausch über Themen wie
- Möglichkeiten zur Fortsetzung des Wegs in die Wissenschaft nach der finanziellen Förderung als Hypatia Doktorandin oder Gastdozentin,
- Aspekte einer ideellen Förderung durch das Hypatia Programm
 - Betreuung durch die Mentorinnen und Mentorin
 - kontinuierlicher Austausch der geförderten Frauen untereinander
 - Einbindung der geförderten Frauen in die Fachbereiche der TFH
 - Seminarangebote zum Projektmanagement

Darüber hinaus stellen die geförderten Frauen sich ihre Forschungsarbeiten vor.

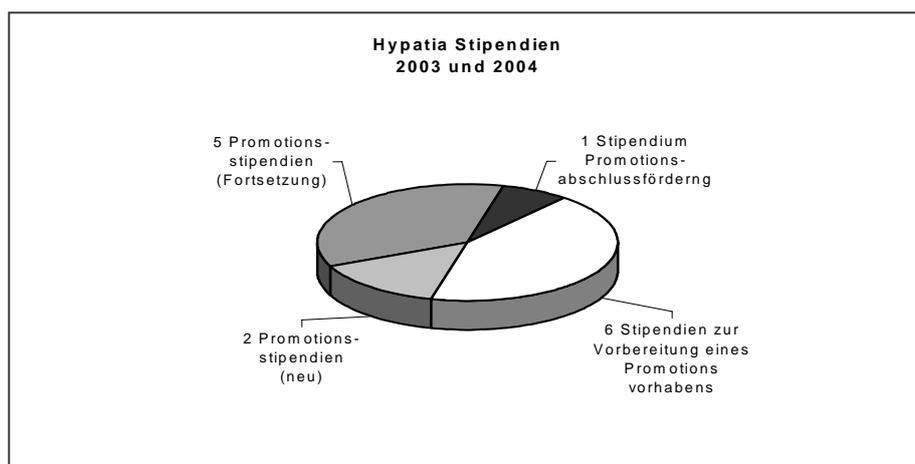
Im Fazit führte das Gesamtkonzept des Hypatia Programms zu einer besonders effektiven Förderung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn.

B Geförderte Maßnahmen 2003 und 2004

Hypatia Promotionsförderung 2003 und 2004

Insgesamt wurden 2003 drei Hypatia Stipendien zur Vorbereitung eines Promotionsvorhabens neu bewilligt, vier Promotionsstipendien fortgesetzt und eine Promotionsabschlussförderung vergeben.

2004 wurden ebenfalls drei TFH-Absolventinnen mit einem Stipendium zur Vorbereitung eines Promotionsvorhabens neu in die Förderung aufgenommen. Eine weitere verzichtete auf das bewilligte Stipendium zur Vorbereitung eines Promotionsvorhabens, weil sie eine Position in der mittleren Führungsebene eines Industriebetriebs erhalten hatte. Zwei TFH-Absolventinnen wurden nach Abschluss eines Stipendiums zur Vorbereitung eines Promotionsvorhabens und Annahme als Doktorandin an einer Universität in die Promotionsförderung aufgenommen. Ein Promotionsstipendium wurde fortgesetzt. Eine bewilligte Promotionsabschlussförderung wurde zurückgegeben, da die Kandidatin ihre Promotion an einem Forschungsinstitut fortsetzen konnte.



2003 waren damit acht und 2004 sechs Frauen in der finanziellen Hypatia Promotionsförderung.

Hypatia Gastdozenten 2003 und 2004

In den Jahren 2003 und 2004 wurden jeweils drei Gastdozenten neu bewilligt. Insgesamt lehrten und forschten in dem Berichtszeitraum an der TFH Berlin also sechs Frauen auf einer Hypatia Gastdozentur.

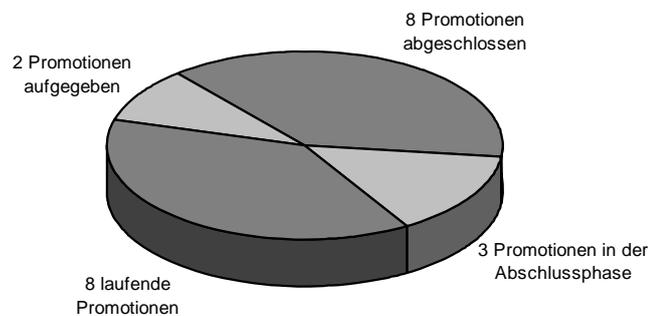
Die einzelnen Daten zur Förderbewilligung und zum Förderzeitraum können den Berichten zur Mittelverwendung für die Jahre 2003 und 2004 entnommen werden. Diese sind im Büro der zentralen Frauenbeauftragten erhältlich. Weitere Veröffentlichungen zum Hypatia Programm, wie die Evaluation für den Zeitraum von 1994 bis 2003 und die Dokumentation der Festveranstaltung 10 Jahre Hypatia Programm, sind als pdf-Datei unter www.tfh-berlin.de/frauen/web-hypatia im Netz abrufbar.

C Erfolge

Promotionen

Im Fazit werden die Erfolge der Förderung von TFH-Absolventinnen zur Promotion durch das Hypatia Programm nunmehr erst sichtbar. So haben sich die TFH-Absolventinnen bis 31.12.2004 als Nachwuchswissenschaftlerinnen qualifiziert und streben eine Karriere in der Wissenschaft an.

**Stand der Promotionen Förderzeitraum 1994 bis 2004
Stand 31.12.2004**



Von den 21 seit 1994 in die Hypatia Promotionsförderung aufgenommenen Frauen haben inzwischen acht ihr Promotionsvorhaben erfolgreich abgeschlossen. Drei Frauen werden ihre Doktorarbeit voraussichtlich 2005/06 abschließen und acht führen ihre Arbeiten erfolgreich fort. Nur zwei Frauen haben ihr Promotionsvorhaben aufgegeben.

Hervorzuheben ist, dass alle Anträge von TFH-Absolventinnen auf Zulassung zur Promotion von den jeweiligen Universitäten positiv entschieden wurden. Die TFH-Absolventinnen nahmen damit nach Abschluss ihrer Promotionsvorbereitung erfolgreich die erste Hürde zur Aufnahme in die Promotionsförderung. Sie konnten sich auch im weiteren in der Konkurrenz um Stipendien durchaus gegenüber den Universitätsabsolventinnen behaupten.

Berufungen

Ebenso erfolgreich ist die Förderbilanz hinsichtlich der Verbesserung der Chancen von Frauen bei der Besetzung von Professuren. Eine Gastdozentin, die erstmals 2001 gefördert wurde, hat 2004 eine C4-Professur erhalten und eine Stipendiatin, die Ende 2003 ihre Promotion abschloss, erhielt 2004 eine C3-Professur an einer Fachhochschule.

Innovative Veränderungen der Forschung und Lehre

Schließlich trugen die Gastdozentinnen des Hypatia Programms erfolgreich zu Innovationen in der Forschung und Lehre bei. So konnte zum Beispiel über die Vergabe von Gastdozenturen und die Bewilligung von Freistellungen für Forschungsarbeiten erreicht werden, dass Wissenschaftlerinnen an der TFH aktiv die inhaltliche und didaktische Gestaltung von Studiengängen in Naturwissenschaft und Technik mitgestalten konnten und können.

Die geförderten Gastdozentinnen nehmen seit 2004 an dem hochschuldidaktischen Seminar der TFH Berlin für Neuberufene teil. Ebenfalls für innovative Veränderungen in der Lehre nutzen seit 2004 die Gastdozentinnen die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit der Evaluationsstelle der TFH, ihre Lehrveranstaltungen zu evaluieren. Mit ihren MentorInnen, mit der wissenschaftlichen Mitarbeiterin des Hypatia Projektes sowie im Peer-Mentoring besteht die Möglichkeit einer Nachbereitung der Evaluationsergebnisse.

Bedeutung des Hypatia Programms für die Hochschule

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen schaffte nachhaltig qualifizierte Rahmenbedingungen für die inhaltliche Weiterentwicklung des Hypatia Programms, die 2004 mit dem Aufbau eines Studienprogramms mit den Bereichen Mentoring, Qualifizierung und Coaching fortgesetzt wurde. Diese weitere Professionalisierung des Betreuungsprogramms ist wünschenswert, um den besonderen Anforderungen an Absolventinnen einer Fachhochschule beim Einschlagen einer wissenschaftlichen Laufbahn Rechnung zu tragen.

Strukturelle Veränderungen in der TFH durch die Programmpunkte des Hypatia Projektes sind:

- vermehrt weibliche Vorbilder und Ansprechpartnerinnen in Forschung und Lehre
- Präsenz von Frauen in eher männerdominierten Bereichen
- Schaffung von Promotionsmöglichkeiten für TFH-Absolventinnen
- Förderung von Frauen in allen Fachbereichen der TFH
- Promotionsförderung und Gastdozenturen in Studiengängen, in denen Frauen insbesondere in höher qualifizierten Positionen noch häufig unterrepräsentiert sind
- Außendarstellung der TFH nicht nur in Hinblick auf innovative Frauenförderung, sondern ebenso mit qualifizierten Forschungsprojekten durch Frauen

Die Chancengleichheit von Frauen wurde durch die Maßnahmen eindeutig erhöht. Rückblickend auf die Förderung durch das Hypatia Projekt seit 1994 wurden drei ehemalige Gastdozentinnen auf Professuren berufen, davon zwei im Jahr 2004.

12.3.2 Qualifizierung und Coaching von Frauen für Gender- und Führungskompetenz

Dipl.-Ing., Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst, Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt

Ziel des Projekts Qualifizierung und Coaching von Frauen für Gender- und Führungskompetenz ist es, Frauen zu ermutigen und zu qualifizieren, sich selbstbewusst um Leitungsaufgaben zu bewerben und damit langfristig die Zahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Ein weiteres Ziel des Projekts Qualifizierung und Coaching ist es, mit anderen Abteilungen der TFH zu kooperieren und eine Zusammenarbeit mit externen VeranstalterInnen aufzubauen. Hierzu gab es im Berichtszeitraum erfolgreiche Aktivitäten. So wurden 2003 zum Beispiel zwei Workshops zusammen

mit der Virtuellen Fachhochschule und 2004 für Frauen der TFH von den Expertinnen von LIFE e. V. im Rahmen der EU-Förderung ein einwöchiges Assessment-Center durchgeführt. Zudem fand 2004 ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch mit dem Career Service der TFH statt.

Im einzelnen soll mit den angebotenen Veranstaltungen ein fundiertes Wissen über eine Vielzahl von fachübergreifenden Anforderungen und innovativen Entwicklungen vermittelt werden, deren Kenntnis für die Übernahme von Führungsaufgaben in der Praxis vorausgesetzt wird. So werden Workshops und Seminare durchgeführt zur Verbesserung von

- Genderkompetenz
- Medienkompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Präsentationstechniken
- Berufs- und Karriereplanung.

Seit 2004 übernimmt das Projekt Qualifizierung und Coaching darüber hinaus Aufgaben im Studienprogramm des Hypatia Projekts. Das Qualifizierungs- und Coachingprogramm zur Hypatia Förderung umfasst derzeit die Bereiche

- Wissenschaftliche Arbeitsmethoden und -techniken
- Karriereplanung
- Professionelle Präsentation von Arbeitsergebnissen und Qualifikationen
- Führungs- und Genderkompetenz
- Innovative Lehr- und Lernformen
- Hochschul- und Gremienpolitik.

Diese Veranstaltungen werden insbesondere für Stipendiatinnen und Gastdozentinnen des Hypatia Programms angeboten, an ihnen können aber alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen der TFH teilnehmen.

Mit der Weiterentwicklung des Workshops- und Seminarprogramms sowie der Kooperationsbeziehungen wurde die Arbeit zur Qualifizierung von Frauen für Gender- und Führungskompetenz professionalisiert und an der Hochschule weiter verankert. Die Fördermaßnahmen des Projekts Qualifizierung und Coaching finden innerhalb der TFH ein positives Echo. Die Teilnehmerinnenzahl war in Abhängigkeit von der Anlage der Veranstaltung jeweils begrenzt. Fast alle angebotenen Veranstaltungen waren ausgebucht. Die aktuelle Nachfrage nach weiteren Seminaren und Workshops ist entsprechend groß.

Fördermaßnahmen 2003 und 2004

Im Jahr 2003 wurden sieben Seminare bzw. Workshops zu folgenden Themen angeboten:

1. Frauen in Beruf und Karriere – Zufall oder Strategie? (13 Teilnehmerinnen)
2. Power Point (15 Teilnehmerinnen)
3. Die Kunst des guten Vortrags – Tipps und Tricks (8 Teilnehmerinnen)
4. Dreamweaver (10 Teilnehmerinnen)
5. E-Learning – Teil I (13 Teilnehmerinnen)
6. Virtuelle Konferenzen (praktische Übung am PC) – E-Learning Teil II (8 Teilnehmerinnen)
7. Konfliktmanagement, Mobbing - Erkennen, Ansprechen, Vorbeugen (14 Teilnehmerinnen)

2004 fanden sechs vierstündige Seminare und ein einwöchiges Seminar (Assessment Center) in Räumen der TFH statt:

Medienkompetenz und Präsentationstechniken

1. HTML zur Erstellung von Webseiten und Hyperlinks (6 Teilnehmerinnen)
2. Dreamweaver und PDF-Files als Beispiele zur Anwendung der erworbenen HTML-Kenntnisse (7 Teilnehmerinnen)
3. Power Point für Fortgeschrittene - Präsentation von Forschungsarbeiten (7 Teilnehmerinnen)
4. Photoshop für Fortgeschrittene (15 Teilnehmerinnen)
5. Arbeiten mit Excel Lösungswege für immer wiederkehrende Anwendungsprobleme (7 Teilnehmerinnen)

Genderkompetenz sowie Berufs- und Karriereplanung

6. Assessment Center für Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen der TFH Berlin (12 Teilnehmerinnen)

Kommunikationskompetenz

7. Kommunikationskompetenz - Schreibtischtechnik professionell nutzen (6 Teilnehmerinnen)

Ergebnisse

2003 haben insgesamt 81 und 2004 insgesamt 60 Frauen aus allen Statusgruppen der TFH an den Seminaren teilgenommen. Wie gewünscht und beabsichtigt, steigt inzwischen die Zahl der Hypatia geförderten Frauen, die die Seminare und Workshops besuchen.

Durch den Einsatz studentischer Mitarbeiterinnen wurden Teilbereiche der Einzelmaßnahmen selbstständig erarbeitet und die Projekte unterstützt. Die Web-Präsentation des Projekts mit dem Veranstaltungskalender wird fortlaufend aktualisiert (siehe hierzu www.tfh-berlin.de/frauen).

Bedeutung des Projekts Qualifizierung und Coaching für die Hochschule

Im Ergebnis führte die Weiterentwicklung des Konzepts zur Qualifizierung von Frauen für Gender- und Führungskompetenz hochschulweit zu einer Sensibilisierung zu Fragestellungen hinsichtlich von Frauen in Führungs- und Wissenschaftspositionen sowie zur Verankerung von Genderthemen in der Berufs- und Karriereplanung.

Förderschwerpunkt 2

Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern

Prof. Dr. Monika Gross, Prof. Dr.-Ing. Elfriede Herzog, Dr. Marita Ripke

12.3.3 Mädchen und Technik

Schnupperstudententage für Schülerinnen dienen der verstärkten Motivation von Schülerinnen für die Wahl eines technisch-naturwissenschaftlichen Studienganges. Dieser Ansatz verfolgt das Ziel, den Anteil von Frauen in den männlich dominierten Studiengängen zu erhöhen.

Schnupperstudien wurden 2003 und 2004 sowohl in den Oster- als auch in den Herbstferien mit insgesamt 350 Schülerinnen durchgeführt und erstreckten sich jeweils über drei Tage. Pro Schnupperstudium konnten drei bis vier Studiengänge kennen gelernt werden, die Frauen traditionell seltener wählen.

Die Schülerinnen führen stets Experimente in den Studiengängen durch. In den zwei Durchgängen zu Ostern und im Herbst waren 14 Labore und 14 Hochschullehrer/innen, 16 Labormitarbeiter/innen und 10 Studentinnen beteiligt. Durch die breite Einbindung der Labore, Hochschullehrer/innen und Labormitarbeiter/innen wird eine nachhaltige Wirkung hinsichtlich der Frauenförderung und Chancengleichheit in den Fachbereichen und in der Hochschule erzielt. In

diesen von männlichen Studierenden dominierten Studiengängen (z.B. Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Bauingenieurwesen) sind nach wie vor nur 3% bis 20% weibliche Studierende immatrikuliert.

Die Nachfrage der Schülerinnen nach den Schnupperstudien ist sehr hoch, was beweist, dass diese frauenfördernde Maßnahme dem Wunsch nach Orientierung und Information im Studienwahlverhalten von zukünftigen Studentinnengenerationen entspricht.

Die Schnupperstudien werden stets durch eine Fragebogenauswertung unter den Schülerinnen evaluiert.

Info-Tage für Studienanfängerinnen

Im Berichtszeitraum wurden zu Beginn jeden Semesters Info-Tage für Studienanfängerinnen angeboten, die in ihren Studiengängen in einer deutlichen Minderheit sind. Diese Studiengänge sind vor allem Maschinenbau, Theater- und Veranstaltungstechnik, Elektrotechnik, Physikalische Technik/Medizinphysik, Informatik, Bauingenieurwesen.

Ziel ist es, die Studienanfängerinnen untereinander in Kontakt zu bringen, um rechtzeitig der Vereinzelung, Isolation und damit der Gefahr eines Studienabbruches entgegen zu wirken. An dem Info-Tag lernen die Studentinnen die Frauenbeauftragten kennen, können Fragen an Studentinnen höherer Semester stellen und werden vorzeitig in das Service-Angebot der Hochschule eingeführt. Der Info-Tag wird von Studienanfängerinnen sehr gut angenommen und erweist sich als ein optimaler Einstieg ins Studium.

Schülerinnenkalender

Zur Gewinnung von Studentinnen hat die TFH Berlin bereits zum dritten Mal einen Schülerinnenkalender herausgegeben. Die ist ein Taschenkalender und er hat den Vorteil, dass er von Schülerinnen stets in der Schultasche mitgenommen werden kann.

Da sich in dem Kalender viele lebendige und anschauliche Erzählungen über Studienerfahrungen von Studentinnen und Absolventinnen ausgewählter TFH-Studiengänge befinden, werden die Schülerinnen in einer optimalen Weise über ein technisch-naturwissenschaftliches Studium informiert und hinsichtlich einer Entscheidung für einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang ermuntert.

Unseres Erachtens dient diese Maßnahme einer guten zielgruppenorientierten Werbung für ein technisch-naturwissenschaftliches Studium. Umfassende Informationen über die Hochschule, deren Einrichtungen und den Verlauf eines Studiums runden das Erscheinungsbild des Kalenders ab. Der Kalender findet nicht nur bei Schülerinnen einen positiven Anklang, sondern auch Eltern und LehrerInnen loben das Werk.

Weitere Aktivitäten

In 2004 beteiligte sich die TFH Berlin zum zweiten Mal mit mehreren Angeboten am bundesweiten Girls` Day.

Förderschwerpunkt 3

Projekt zur Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung

Prof. Dr. Monika Gross, Prof. Dr.-Ing. Elfriede Herzog, Dr. Marita Ripke

12.3.4 Übersicht der Professuren des Gender/Innovationsprojektes

1. Gender im Wirtschaftsprivatrecht/Europäischen und Internationalen Wirtschaftsrecht (FB I)

Der Projektzeitraum dieses Gender/Innovationsprojektes, das am Fachbereich I mit seinem großen allgemeinwissenschaftlichen Lehrangebot angesiedelt ist, erstreckt sich vom SoSe 2003 bis einschließlich WS 2004/2005.

Die Gender/Innovationsprofessur in diesem Projekt hat im Projektzeitraum genderbezogene Lehrinhalte entwickelt, die in Lehrveranstaltungen über das Wirtschaftsprivatrecht/ Europäisches und Internationales Recht einbezogen wurden.

Daneben wurde im WS 2004/2005 eine Ringvorlesung zum Thema „Arbeits- und Lebenszeit für Männer und Frauen“ durchgeführt, deren Ergebnisse in einer Publikation erscheinen werden und ebenso in das Curriculum des FB I einfließen.

Im WS 2003/2004 wurde ebenfalls eine Ringvorlesung zum Thema „Frauen im Management“ durchgeführt, deren Resultate wiederum in eine Veröffentlichung einfließen. Im Gender/Innovationsprojekt wurden Kooperationen zu anderen Frauenforschungsprofessuren und Gender-Instituten an anderen Einrichtungen aufgenommen.

In 2004 wurde im Gender/Innovationsprojekt zudem die Idee eines Frauenstudiengangs in Wirtschaftsingenieurwesen entworfen und entwickelt, welcher in 2005 in seinen Inhalten konkretisiert und in seinem Bedarf untersucht werden wird. Dabei wird auf die Erfahrungen der zwei existierenden Frauenstudiengänge in Wirtschaftsingenieurwesen in Wilhelmshaven und Stralsund zurückgegriffen.

2. Entwicklung eines zukunftsorientierten Studienganges Facility Management unter Einbeziehung von Genderaspekten (FB IV)

In Kooperation mit der FHTW Berlin entwickelte der Fachbereich IV - Architektur und Gebäudetechnik in 2003 und 2004 den neuen Studiengang Facility Management. Wie kaum ein anderes Berufsbild benötigt das einer Ingenieurin / eines Ingenieurs für dieses Fachgebiet ein hohes Maß an Allgemeinwissen in den Disziplinen des Bauwesens, an kreativem Denken und eine ausgeprägte soziale Kompetenz bei der Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben.

Im Rahmen der Mitarbeit am Aufbau des neuen Studienganges verfolgt das Gender/Innovationsprojekt daher das Ziel, den Studiengang so auszurichten und darzustellen, dass seine Attraktivität für angehende Ingenieurinnen verstärkt gegeben ist.

Im Gender/Innovationsprojekt wurde im SoSe 2004 und im WS 2004/2005 im Studiengang Facility Management das Seminar „Teammanagement“ durchgeführt, wobei die Gender/Innovationsprofessorin neben der Wissensvermittlung stark auf das Erlernen von sozialen Kompetenzen setzte. Das Seminar wurde durch ein Forschungs- und Evaluationsprojekt begleitet, dessen Ergebnisse unmittelbar in den Studienbetrieb einfließen. Dadurch war der Gewinn und Nutzen für die Studierenden, der in der Reflexion ihrer Kommunikationsfähigkeiten und ihrer Präsentationen lag, außerordentlich produktiv. Durch die Einbindung von externen Referentinnen

aus dem Bereich Präsentation, Kommunikation und Marketing wurde zudem der interdisziplinäre Ansatz verfolgt. Die Ergebnisse der Evaluation werden in 2005 breit veröffentlicht. Es ist geplant, das Seminar in andere Studiengänge zu übernehmen.

3. Mathe-Lernen in der Praxis (FB II)

Das Gender/Innovationsprojekt „Mathe-Lernen in der Praxis“ wurde mit dem SoSe 2004 begonnen. Inhalt dieses Projektes ist es, die Verzahnung der Mathematik des Fachreiches II und der Elektrotechnik - Kommunikationstechnik und Elektronik (KE) des Fachbereichs VII schon im Grundstudium zu entwickeln und zu erproben.

Damit besitzt dieses Projekt einen interdisziplinären und anwendungsbezogenen Ansatz, der die Erzielung von Chancengleichheit der Geschlechter im Blick hat. Anstelle der bisherigen Vorlesung und Projektübung in Mathematik soll als neue Lehr- und Lernform eine Einheit von Mathematik-Seminar und Projektübung realisiert werden. Dabei wird das didaktische Ziel der Befähigung der Studierenden zur selbstständigen Problembearbeitung angestrebt. Die Professorin für Mathematik und der Professor für Elektrotechnik kooperieren dabei fachlich sehr eng miteinander.

Vorhandene Mathematik-KollegInnen, die im Servicebereich für die Elektrotechnik-Studiengänge eingesetzt sind, unterstützen das Vorhaben und werden Ergebnisse übernehmen. Wichtig für die Studierenden der Elektrotechnik ist dabei die Vorbildfunktion durch die lehrende Professorin, und zwar für beide Geschlechter. Den vereinzelt Studentinnen zeigt es, was Frauen erreichen kann, den Studenten, dass auch in Führungspositionen Frauen eine wichtige Rolle spielen.

Mit der Studienreformmaßnahme soll die Attraktivität des Elektrotechnikstudiums bei Frauen erhöht werden und sie somit zum Studium ermuntern. Das Gender/Innovationsprojekt wird begleitet durch eine Ingenieurin, die zugleich Erziehungswissenschaftlerin ist. Sie evaluiert die Seminar- und Übungseinheiten.

4. Implementierung von innovativen und genderbezogenen Aspekten in der Laborpraxis im Studiengang Lebensmitteltechnologie (FB V)

Dieses Gender/Innovationsprojekt begann mit dem WS 2004/2005, was bedeutet, dass dieses Projekt noch ganz am Anfang steht. Ziel ist: Zum einen die Laborpraxis mit innovativen und genderbezogenen Aspekten zu entwickeln und zu erproben, und zum anderen der genderspezifischen Ausrichtung der weiblichen und männlichen Studierenden im Hauptstudium entgegen zu wirken.

Hier zeigt sich nämlich, dass Studentinnen Disziplinen der Qualitätssicherung und Lebensmittelanalytik bevorzugen, während klassische Disziplinen der Lebensmitteltechnologie wie Fleischtechnologie verstärkt von Studenten gewählt werden. Diesem Trend „Frauen ins Labor, Männer in die Produktion“ soll durch einen interdisziplinären integrierenden Projektansatz im Hauptstudium entgegengewirkt werden, wobei damit der Feminisierung eines Studienschwerpunktes begegnet werden soll.

5. Genderbezogene neue optische Verfahren in der Medizinphysik (FB II)

Dieses Gender/Innovationsprojekt wurde ebenso mit dem WS 2004/2005 begonnen. Mit der beantragten Professur soll erreicht werden, dass der Aspekt der Frauengesundheit sowohl durch die Vermittlung der Lehrinhalte als auch durch aktive Vernetzungsarbeit auf regionaler Ebene zum integralen Bestandteil des Selbstverständnisses und der Weiterentwicklung des Studiengangs wird.

Die Stelleninhaberin wird darüber hinaus in der Forschung und durch die erzielten Ergebnisse Hürden überwinden helfen, die junge Frauen von einem Studium der Medizinisch-Physikalischen Technik / Medical Engineering abhalten. Sie wird zudem durch ihre Arbeit in Forschung und Lehre daraufhin wirken, dass Studentinnen und spätere Absolventinnen nicht nur in Industrie und Wirtschaft attraktive Positionen bekleiden, sondern dass der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert wird und Genderaspekte in diesem Fach in Forschung und Lehre fest verankert werden.

Ausgehend vom bestehenden Labor für Medizinisch-Technische Optik werden im Rahmen der Innovationsprofessur visuell-optische und spektroskopische Verfahren für Gewebe schonende prophylaktische und diagnostische Untersuchungen entwickelt und gelehrt werden. Dies wird in Verbindung mit verschiedenen komplementären Untersuchungsmethoden wie Elektronenmikroskopie, Ultraschall, Röntgen- und Teilchenstrahlen geschehen.

Durch enge Kooperation mit Krankenhäusern und Forschungsinstituten soll der Praxisbezug und besonders die Anwendung in der Medizin weiter verstärkt werden, um damit auch speziell die Interessen der Studentinnen zu fördern. Ein besonderer Schwerpunkt wird dabei die Untersuchung von typischen Frauenkrankheiten wie Osteoporose und Mamma-Karzinomen sowie die Pränatalmedizin und die Pädiatrie sein, und hierbei mit dem Ziel, vor allem die Qualität der Diagnostik deutlich zu steigern.

13. Qualitätssicherung durch Frauenförderung

Es sind hochschulpolitische Ziele, qualitätsvolle und praxisnahe Lehre sowie profilierte wissenschaftliche Arbeit zu leisten. Die Hochschulsteuerungsinstrumente Leistungsbezogene Mittelverteilung (LBMV) und Zielvereinbarungen (ZV), die Hochschulverträge und das Berliner Hochschulgesetz geben als Kriterien für Qualität nicht nur Lehre und Forschung an, sondern nennen ausdrücklich auch die Frauenförderung. Maßnahmen zur Stärkung der Chancengleichheit von Frauen, die zur Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter führen können, werden dadurch unterstützt.

Die Handhabung der Hochschulsteuerungsinstrumente für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Auftrag an alle und gleichzeitig eine Querschnittsaufgabe. Die Hochschule hat für ihr Qualitätsmanagement verschiedene Instrumente zur Verfügung. Dazu gehören interne und externe Evaluationen, Controlling, Zielvereinbarungen, Akkreditierungsverfahren, Berichterstattungen und Präsentationen, Bewerbungen um Qualitätssiegel und Auszeichnungen, internationale Partnerschaften, Weiterbildung und Qualifizierungen, Forschungswettbewerb um Patente und Institutionalisierung der Frauenförderung.

Frauenförderung ist somit ein wichtiges Qualitätsmerkmal bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. Gefordert werden messbare Verbesserungen der Chancen für Frauen in allen Statusgruppen der Hochschule, insbesondere bessere Chancen für die Berufung als Professorin, für den Erhalt eines Lehrauftrags, für eine motivierende Laufbahnentwicklung, für einen guten Studienabschluss und für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben - auch mit Kind.

Laut § 59 (6) des BerlHG sind Frauenbeauftragte bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen. Aus diesem Auftrag ergibt sich, dass die Entwicklungen ursächlich und geschlechterspezifisch bearbeitet werden müssen. Dazu braucht es die Sach- und die Genderkompetenz aller Fachbereiche, aller Ebenen und insbesondere der Hochschulleitung.

13.1 Frauenförderichtlinien der TFH

In den Frauenförderichtlinien sind verbindliche Regelungen zur Mitwirkung der Frauenbeauftragten in allen Gremien der TFH getroffen. Somit konkretisieren sie den Handlungsrahmen, den das Berliner Hochschulgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz vorgeben.

Die Frauenförderichtlinien der TFH (Amtliche Mitteilung 9/1995) gelten mit zwei Änderungen unverändert fort.

In seiner 373. Sitzung hat der AS am 17.07.03 beschlossen, den § 1 (6) folgendermaßen zu fassen: Gremien, die für Stellenbesetzungen bzw. Berufungen gebildet werden, sollen zur Hälfte Frauen angehören, nach Möglichkeit jedoch mindestens zwei Frauen mit Stimmrecht. In Berufungskommissionen muss mindestens eine stimmberechtigte Professorin als Mitglied benannt werden. Gemäß § 73 BerlHG können dies in Berufungskommissionen auch Personen sein, die nicht Mitglieder der Hochschule sind.

In der 378. Sitzung hat der AS am 18.12.03 den § 17 (2) folgendermaßen beschlossen: Hochschulweit wird ein Beitrag in Höhe von mindestens 1% der Sachmittel für Lehre und Forschung pro Haushaltsjahr für die sächliche Ausstattung im Rahmen der Frauenförderung zur Verfügung gestellt. Mittel, über die bis zum 31.10 des Jahres haushaltsmäßig nicht verfügt wurde, werden für gemeinsame Frauenprojekte verwendet. Anträge dazu werden im Plenum der Frauenbeauftragten entschieden. Die Mittel bleiben der Frauenförderung erhalten. (Amtl. Mitteilung vom 10.02.05)

13.2 Frauenförderpläne der Hochschulbereiche

In jedem Fachbereich sind gemäß § 4 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie den Frauenförderderrichtlinien der TFH Berlin vom Fachbereichsrat Frauenförderpläne zu erlassen. Sie konkretisieren fachbereichsnah die Frauenförderderrichtlinien der TFH. Es werden konkrete, messbare, überprüfbare und realistische Förderziele formuliert.

Alle Mitglieder des Fachbereichsrates verpflichten sich damit, sich an der aktiven und gemeinschaftlichen Umsetzung der Ziele um die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Fachbereich zu beteiligen. Die benannten Kriterien zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen werden somit Instrumente der quantitativen und qualitativen Analyse.

Frauenförderpläne haben mit ihrem Vertragscharakter und ihrer konkreten Aufgabenbeschreibung zur Erreichung verabredeter Ziele das relativ moderne Hochschulsteuerungsinstrument der Zielvereinbarungen vorweg genommen. Bei erfolgreicher Einführung dieser komplexeren Verträge könnten die Frauenförderpläne integrativer Bestandteil der Zielvereinbarungen werden.

13.3 Hochschulverträge und Gleichstellung

Die Hochschulverträge des Landes Berlin sind wichtige Steuerungsinstrumente zur Entwicklung der Berliner Hochschullandschaft. In der Präambel wird deutlich formuliert, dass die Steigerung der Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Berliner Hochschulen und die Erfüllung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen wichtige Aufgabenfelder sind. Im § 7 wird dieses Ziel unter Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen konkreter gefasst.

Weil die Chancengleichheit von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter sehr komplex zu fassen sind, wird die Strategie des Gender Mainstreaming größeres Gewicht erhalten müssen. Die konkreten Lebens- und Berufswirklichkeiten müssen unter der Geschlechtsperspektive analysiert und spezifisch gefördert werden.

13.4 Zielvereinbarungen (ZV) und Leistungbezogene Mittelverteilung (LBMV)

Zielvereinbarungen stellen ein wichtiges strategisches Instrument der Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen gemäß des Gender-Mainstreaming-Konzeptes dar. Der erforderliche Kommunikationsprozess zwischen den VerhandlungspartnerInnen fördert die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen.

Für die Entwicklung von Chancengleichheit von Frauen kann die Einführung von finanziellen Steuerungsinstrumenten von Vorteil sein, wenn dieser Aspekt unter der Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Zielwerte Berücksichtigung findet. Faktische Schwachstellen eines Fachbereiches in Bezug auf Chancengleichheit werden anhand der Analyse transparent. Autonom initiierte Maßnahmen der Fachbereiche garantieren Handlungseffizienz und Durchsetzung. Die Umsetzung von Chancengleichheit wird somit zu einem finanziellen und strategischen Bestandteil der Arbeit eines jeden Fachbereiches.

Zielvereinbarungen sind ein Instrument der Hochschulsteuerung, die über einen gemeinsamen Kommunikationsprozess der jeweiligen AkteurInnen als Verträge zur Profilbildung von Fachbereichen abgeschlossen werden. Für einen bestimmten Zeitraum könnten quantitative und qualitative Ziele sowie die Bereitstellung finanzieller Mittel, die Einrichtung von Personalstellen oder bestimmte Rahmenbedingungen vereinbart werden.

Zielvereinbarungen sind jedoch nicht nur Planungsinstrument einer Hochschule, sondern können ebenfalls Anreiz- und Informationsinstrumente sein. Sie würden so die Voraussetzung schaffen, die strategischen Ziele einer Hochschule zu operationalisieren, Belohnungs- und Sanktionsmechanismen für die (Nicht-) Verfolgung und Erreichung vereinbarter Ziele zu implementieren und qualitative und quantitative Bemessungsgrößen einer Hochschule festzulegen.

Die strategische Planung einer Hochschule kann unterschiedlich gesteuert werden. An der TFH wird die Steuerung von Innovationen nach einem Bottom-up Prinzip (die Fachbereiche haben die Initiativrechte) in den Vordergrund gestellt. Gleichzeitig wird ein Anreizsystem der öffentlichen Belobigung nach einem Top-down Prinzip (die Hochschulleitung bewertet und entscheidet) bevorzugt. Die Erreichung transparenter, die gesamte Hochschule betreffender Ziele soll so gesteuert werden.

Damit die Qualitätsentwicklung unter Gleichstellungsgesichtspunkten gestaltet wird, hat das Plenum der TFH-Frauenbeauftragten entsprechende Vorschläge für die Zielvereinbarungen erarbeitet:

Vorschläge des Plenums für die Frauenförderung in den Zielvereinbarungen

Kriterium/ Ziele	Konkretes Ziel für das Jahr ...	Maßnahmen für das Jahr ... (Beispiele) (Wie, was, wer, wann.....)
Erhöhung Anteil der Professorinnen (Neuberufungen, Gastprofessorinnen)	Erhöhung der Zahl der Professorinnen von zur Zeit x Stellen auf y Stellen	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammensetzung der Berufungskommissionen nach den Frauenförderrichtlinien § 1(6) (zur Hälfte Frauen, mind. zwei stimmberechtigte Frauen, davon mind. eine stimmberechtigte Professorin) - Nutzung aller frauenspezifischen Datenbanken - Verankerung von Frauen- und Genderforschungsergebnissen in Studium, Lehre und Verwaltung - Nutzung der Angebote des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen
Erhöhung Anteil der Gastdozentinnen	Erhöhung der Zahl der Gastdozentinnen von zur Zeit x auf y Stellen	<ul style="list-style-type: none"> - Bewerbung um Gastdozentinnenmittel aus dem Hypatia Programm zur Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses
Erhöhung Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten	Erhöhung der Zahl weiblicher Lehrbeauftragten von zur Zeit x auf y	<ul style="list-style-type: none"> - Fachbereichsöffentliche Ausschreibung - Nutzung frauenspezifischer Datenbanken, Netzwerke u. Fachgremien - Beteiligung der Frauenbeauftragten
Erhöhung Anteil der Studentinnen	Erhöhung des Anteils der Studentinnen von zur Zeit x auf y % insbesondere in den Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung der Attraktivität der Studiengänge/ der Module für Frauen - Werbeflyer, Web-Frauenseiten im Internet - Beteiligung am Schnupperstudium und Girls' Day - Modularisierung mit Genderkompetenz - Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Praktikumsplätzen
Erhöhung der Zahl von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn	Erhöhung der Zahl von Studentinnen, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden von zur Zeit x auf y	<ul style="list-style-type: none"> - Motivierung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn - Bewerbung um Promotionsstipendien - Nutzung der Qualifizierungs- und Coaching-Programme des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen (PCF) - Beteiligung am Mentoring-Programm
Erhöhung der Stundenzahl für weibl. Stud. Mitarbeiterinnen (SHK)	Erhöhung der Stundenzahl für weibliche Stud. Mitarbeiterinnen von zur Zeit x auf y Stunden	<ul style="list-style-type: none"> - Fachbereichsöffentliche Ausschreibung - Beteiligung der Frauenbeauftragten
Erhöhung Anteil der Absolventinnen	Erhöhung des Anteils der Absolventinnen von zur Zeit x auf y %	<ul style="list-style-type: none"> - Abbrecherinnenquote verringern durch geeignete Maßnahmen, z.B.: Beratung, Vernetzung der Studentinnen, Qualifizierungsmaßnahmen/ Coaching und Tutorien - Unterstützung beim Berufseinstieg z.B. durch Mentoring und - Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote - Verbesserte Öffentlichkeitsarbeit zur Ingenieur Tätigkeit
Frauenspezifische Förderung der Personalentwicklung	Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung durch konkrete Personalentwicklungsplanung	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung durch Qualifizierung für Leitungskompetenz - rechtzeitige Arbeitsplatz-Anpassungsfortbildungen - Frauenspezifische Seminare anbieten - Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote - Absicherung der Vertretung für Mutterschutz und Elternzeit
Verankerung von Gender-Kompetenz in Studium, Lehre und Verwaltung	Erhöhung von entsprechenden Lehrangeboten von zur Zeit x auf y Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> - Besuch von Seminaren, Ringvorlesungen, Fortbildungen zur Verbesserung der Gender-Kompetenz - Erarbeitung von fachspezifischen Gender-Modulen - Frauen- und genderspezifische Prüfung der Lehr-Module, der Didaktik und des Verwaltungshandels

Zielvereinbarungen gehören zu den Instrumenten der leistungsbezogenen Mittelverteilung. Im Gegensatz zu der formelgebundenen Mittelvergabe ist dieses Instrument zukunfts- und innovationsorientiert, da die Vereinbarungen auf zukünftige Entwicklung abzielen.

Bei der Bewertung der Zielvereinbarungen im Bereich der Chancengleichheit von Frauen können die Daten der Frauenförderpläne herangezogen werden. Sie beinhalten die geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme eines Fachbereichs und deren Entwicklungspläne.

Durch gezielte Vorfinanzierung von Innovationen oder Belohnung von erzielten Erfolgen sollen festgesetzte Ziele in der Zukunft innerhalb bestimmter Zeitvorgaben erreicht werden. Dieses Verfahren trägt zur Herausbildung des Profils einer Hochschule unter der Beibehaltung hochschulinterner Autonomie bei.

Das Kriterium „Gleichstellung durch Frauenförderung“ wird in den Zielvereinbarungen mit 5% der Einlage aus der leistungsbezogenen Mittelverteilung (LBMV) bewertet. Zielvereinbarungen haben als strukturbezogene Komponente der Frauenförderung eine große Bedeutung. Deshalb muss eine verfehlte Umsetzung Konsequenzen nach sich ziehen.

Messbarkeit von Leistung

Qualitative Leistungen im Bereich der Chancengleichheit sind messbar anhand geschlechtsspezifischer Analysen auf der Grundlage von exakten Daten.

Kriterien für die qualitative Bemessung von Leistungen können nur im Dialog erarbeitet werden.

Leistungsbezogene Mittelverteilung (LBMV)

Die leistungsbezogene Mittelverteilung (LBMV) (gemäß Verträgen zwischen Hochschule und Senat) ist ein Element der Evaluation. Dazu erfolgen finanzielle, jährlich in ihrer Höhe definierte Einlagen jeder Hochschule. Nach der Bewertung folgender Parameter werden die Anteilswerte berechnet und mit profilähnlichen Hochschulen verglichen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer möglichst konkreten Ausgestaltung der Zielvereinbarungen.

Die Einlage wird folgendermaßen aufgeteilt:

- 15% Forschung
- 80% Lehre
- 5% Gleichstellung

Gleichstellung

Maßnahmen zur Gleichstellung und damit zur Stärkung der Chancengerechtigkeit durch Frauenförderung sind ein Bestandteil von Zielvereinbarungen. Diese 5% für die Gleichstellung werden an Fachhochschulen unterteilt in die Bewertung folgender Kriterien:

- | | |
|---|-----|
| • Anteil Professorinnen zu besetzten Professuren | 0,2 |
| • Anteil Neuberufungen von Professorinnen zu Berufungen der letzten 2 Jahre | 0,4 |
| • Anteil Absolventinnen zu Absolventen gesamt | 0,4 |

Nach diesen Bewertungsparametern werden die hochschulweiten Quoten berechnet. Es wird verglichen, ob die Zahl der neu berufenen Professorinnen, der Studentinnen und Absolventinnen erhöht wurde.

Innerhalb des jeweiligen Hochschultyps gilt es im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelverteilung jährlich neu unter Beweis zu stellen, dass die eigene Hochschule besser als eine andere Berliner Hochschule ist. Danach werden die Mittel aus der gebildeten Einlage verteilt.

In der Bewertung des Berichtsjahres 2003 hat die TFH Berlin im Vergleich der Gleichstellungsparameter gegenüber der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (FHTW) einen Gewinn von 7.500 € erwirtschaftet.

13.5 Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung an der TFH

In der TFH werden 1% der Sachmittel für Lehre und Forschung der Fachbereiche (Titel 524 01 „Labormittel“) zu Beginn des Haushaltsjahres automatisch von der Haushaltsabteilung in den Titel 541 10 (dezentrale Frauenfördermittel) umgewidmet. Abhängig von dem, was die Fachbereiche an Sachmitteln für Lehre und Forschung erhalten, beträgt die Summe dieser Frauenfördermittel pro Fachbereich zwischen 80 € und ca. 2.000 € jährlich.

In den Frauenförderrichtlinien der TFH, § 17 (2) heißt es unter „Anreizsysteme“:

„Hochschulweit wird ein Betrag in Höhe von mindestens 1% der Sachmittel für Lehre und Forschung pro Haushaltsjahr für die sächliche Ausstattung im Rahmen der Frauenförderung zur Verfügung gestellt. Mittel, über die bis zum 31.10. des Jahres haushaltsmäßig nicht verfügt wurde, werden für gemeinsame Frauenprojekte verwendet. Anträge dazu werden im Plenum der Frauenbeauftragten entschieden. Die Mittel bleiben der Frauenförderung erhalten.“

Prinzipiell gilt: die Zweckbestimmung ist die Frauenförderung !

Zur Mittelbewirtschaftung

Die nebenberufliche Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin planen möglichst frühzeitig im Jahr die Mittelvergabe durch konkrete Projekte. Dies geschieht im Einvernehmen mit dem Fachbereichsrat. Die Mittel dürfen ausschließlich zur Frauenförderung im jeweiligen Bereich eingesetzt werden. Der Dekan bzw. die Dekanin benachrichtigen die Haushaltsabteilung über die konkrete Mittelplanung.

Laut FFRL erfolgt die Mittelverwendung auf Initiative der nebenberuflichen Frauenbeauftragten. Sie übernimmt in der Regel auch die ordnungsgemäße Bewirtschaftung, also Planung und Abrechnung dieser Mittel.

Sollten die Mittel zum 31.10. des laufenden Jahres nicht voll ausgeschöpft und nicht haushaltsmäßig verfügt worden sein, so verlagern sich die Restmittel in das Unterkonto Frauenförderprojekte Plenum. Projektanträge zur Frauenförderung müssen zur Entscheidung schriftlich an das Plenum gerichtet werden. Dort wird über die Vergabe entschieden. Die zF informiert die Haushaltsabteilung über die Entscheidung. Dem Plenum wird zur ordnungsgemäßen Mittelverwendung berichtet.

Beispiele der 1%-Mittelverwendung (Sammeltitel 541 10)

(Zweckbindung „Frauenförderung“ ist zu beachten!)

- ⇒ Hauptzweck ist die Frauenförderung / Stärkung der Chancengleichheit im jeweiligen Hochschulbereich
- ⇒ Zur Bezahlung von Honoraren für Vorträge, z. B. zu geschlechtsspezifischen und frauenspezifischen Themen
- ⇒ Zur Veranstaltung von Ringvorlesungen mit geschlechts- bzw. frauenspezifischen Themen in den jeweiligen Themengebieten (Honorare, Plakate, usw.)
- ⇒ Zur Gestaltung von Frauen-Web-Seiten, Erstellung einer Homepage für Frauen
- ⇒ Zur Förderung von Mitarbeiterinnen und Studentinnen. Zum Beispiel für Weiterbildungsveranstaltungen (Einführung ins Internet, Was tun für ein gutes Konfliktmanagement, Prävention gegen sexuelle Diskriminierung und gegen Mobbing, Einführung in wissenschaftliches Arbeiten / Schreiben, Vortragstechniken, usw.)
- ⇒ Zur Unterstützung besonders förderungswürdiger Projekte von Studentinnen (spezielle Sachmittel z. B. Geräte, evtl. Reisekosten zu frauenspezifischen Fortbildungsangeboten)
- ⇒ Für Publikationen (z. B. herausragende Diplomarbeiten von Studentinnen, fachbereichsinterne Frauenzeitungen)
- ⇒ Für (Frauen-)Tutorien als Begleitung von Lehrveranstaltungen
- ⇒ Für Werkverträge (z. B. für Werbe- Infobroschüren, für AbsolventInnenstudien, für Konzepte zur Studienreform unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Ansätze, zum Aufbau und zur Verbesserung von Industriekontakten)
- ⇒ Für einen Fond zur Einzelförderung von TFH-AbsolventInnen für spätere Bewerbungen, Auslandsaufenthalte, etc.
- ⇒ Bewirtung anlässlich frauenspezifischer Veranstaltungen (Plenum, Workshop, usw.)
- ⇒ Zur Beschaffung von Büchern und Zeitschriften mit frauenförderndem Hintergrund
- ⇒ Für PC und Technik (sollten die Kosten mehr als 400 € umfassen, so sind 3 Kostenvoranschläge / Angebote einzuholen und es bedarf der Bestätigung der Haushaltsabteilung)

13.6 Frauen- und familiengerechte Hochschulkultur (Work-Life-Balance)

Viele Frauen und zunehmend auch Männer versuchen, Studium, wissenschaftliche Qualifizierung und Berufstätigkeit mit der Familienarbeit zu vereinbaren. Diese Work-Life-Balance wird von vielen eingefordert. Das stellt auch die TFH vor neue Herausforderungen. Nicht nur weitere Betreuungsangebote für Kinder, sondern darauf abgestimmte Studienmöglichkeiten und Personalpolitik sind notwendig.

Familiengerechte Studienbedingungen könnten dazu beitragen, dass es weniger Studienabbrüche gibt, weniger Ausfallzeiten und ein effektiveres und zügiges Studium möglich wird.

Familiengerechte Arbeitsbedingungen könnten für hochqualifizierte Arbeitskräfte ein Grund sein, die TFH zu wählen, die Arbeitszeiten konzentriert zu nutzen und die Ausfallzeiten zu minimieren.

Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie:

- Das Thema „Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie“ soll im Leitbild von Hochschulen und in Maßnahmen der Hochschulentwicklungsplanung verankert werden. Die Hochschulleitung fördert darüber hinaus Informationsmöglichkeiten, um eine Sensibilisierung und Bewusstseinsänderung zur Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie zu erreichen. Durch entsprechende Fortbildungsveranstaltungen wird den Führungskräften Kompetenz für Problemlösungen, die sich aus familiären Situationen ergeben, vermittelt.

- Systematische und kontinuierliche Bestandsaufnahme und Bedarfsermittlung zur Kinderbetreuungssituation sowie Erhebungen zur Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern, mit dem Ziel die Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie, zu verbessern.
- In Ausschreibungen und Bewerbungsgesprächen wird auf die vorhandenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen. Partnerinnen und Partnern von Bewerberinnen und Bewerbern soll nach Möglichkeit Unterstützung bei der Stellensuche angeboten werden.
- Die Arbeitszeiten sind soweit wie möglich entsprechend der familiären Anforderungen zu flexibilisieren, beantragte Telearbeit auf Zeit sowie Möglichkeiten der dezentralen Arbeit und des dezentralen Studiums sollen Unterstützung finden.
- Die Studien- und Prüfungsorganisation sollte möglichst so gestaltet werden, dass Pflichtlehrveranstaltungen innerhalb von Kernzeiten, in denen Kindertagesstätten geöffnet sind, besucht werden können.

Durch Modularisierung von Fächern mit stark reguliertem Studienverlauf an Hochschulen soll insbesondere auch Eltern eine stärkere Individualisierung ihres Studienplanes ermöglicht werden (siehe hierzu auch Frauenförderichtlinien der TFH).

An einigen Hochschulen werden bereits Management-Analysen (Audit-Verfahren) zum Aufspüren von Handlungsmöglichkeiten durchgeführt. Dies könnte eine interessante Aufgabe auch für die TFH sein.

Zusammenfassung der Aktivitäten zur Frauenförderung an der TFH Berlin

Auszeichnung mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY

2001 ist die TFH Berlin für ihre gute Arbeit zur Umsetzung der Chancengleichheit mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY ausgezeichnet worden.

Auszeichnung im D 21 Wettbewerb

Die Hochschulwettbewerb D21 „Get the Best“ suchte Hochschulen mit den besten Ideen, den kreativsten Konzepten und den spannendsten Visionen, um mehr Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge zu begeistern. Die TFH Berlin belegte Anfang 2005 einen hervorragenden dritten Platz.

Maßnahmen zur Stärkung der Frauen in Lehre und Forschung

Erhöhung des Anteils der Professorinnen durch

- Qualifizierte Verbesserung der Mitwirkung der Frauenbeauftragten an allen Berufungsverfahren (Entwicklung eines spezifischen Formblattes zum Nachweis der Mitwirkung der Frauenbeauftragten)
- Regelmäßige Nutzung von Datenbanken (z.B. CEWS), um verstärkt geeignete Kandidatinnen zu finden
- Verstärkte Suche nach Frauen für Lehraufträge

Stärkung der Frauen im Studium

- Interesse von Frauen am Studium wird durch Studien-Infotage, durch Schnupperstudien im Frühjahr und im Herbst, durch das Angebot „Miet den Prof“ und durch die Beteiligung am Girls` Day geweckt
- Nach der Immatrikulation werden Frauen, die in Studiengängen mit besonders wenigen Frauen, ihr Studium beginnen an einem besonderen Infotag begrüßt, mit der TFH und ihren Strukturen vertraut gemacht. Eine Vernetzung wird ihnen fachübergreifend angeboten.
- Die frauenspezifischen Interessen der Studentinnen während des Studiums werden durch das Netz der Frauenbeauftragten vertreten.
- Für die Interessenvertretung der ausländischen Studentinnen wird mit der Ausländerbeauftragten der TFH eine enge Kooperation gepflegt.
- Hervorragenden Absolventinnen wird die Bewerbung um Stipendien, z.B. aus unserem Hypatia Programm, angeboten. Um den Berufseinstieg, die Bewerbung und das Arbeiten in noch männerdominierten Arbeitsgebieten zu erleichtern, werden Fortbildungen und Trainingsseminare angeboten.
- Prüfungserfolge von Studentinnen werden besonders gewürdigt und einige im Buchprojekt „Profile – Frauengeschichte(n) der TFH“ öffentlich gemacht. Preisträgerinnen werden besonders gewürdigt.
- Durch geeignete Ausschreibungen und Werbemaßnahmen wird darauf geachtet, dass besonders viele Aufträge zur studentischen Mitarbeit an Frauen vergeben werden.
- Es wird eine enge Zusammenarbeit mit dem AStA gepflegt.
- Frauen mit Kind, die studieren, erhalten auf Wunsch besonders intensive Beratung bei der Suche nach geeigneter Kinderbetreuung und bei der familiengerechten Gestaltung ihres Studiums.

Fortbildung und Interessenvertretung für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

- Frauen in der Verwaltung und in den Laboren werden gezielte Fortbildungen angeboten, da es bisher noch keinen Personalentwicklungsplan gibt.
- Mit dem Personalrat wird eine intensive Zusammenarbeit gepflegt.

Entwicklung von Instrumenten zur Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen

Nutzung des Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP)

Die TFH Berlin hat sich zu Beginn des Jahres 2001 erfolgreich um Mittel aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) und dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen beworben. Somit konnte zielgerichtet auf der erfolgreichen Arbeit aus dem Hochschulsonderprogramm (HSP) aufgebaut werden.

Bildung des Projektverbundes zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen an der TFH (PCF)

Es wurde ein „Projektverbund zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen (PCF)“ eingerichtet. Die Einzelprojekte der TFH zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen sind:

- personenbezogene wissenschaftliche Nachwuchsförderung von Frauen mit dem **Hypatia Programm**
- Aufbau eines **Mentoringprogramms**
- Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen durch das **Projekt zur Qualifizierung und Coaching** von Frauen für Leitungs- und Genderkompetenz
- Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung im Wissenschaftsbereich durch das **Projekt Gender/ Innovationsprofessuren** und durch eine verstärkte Internationalisierung. Es wurden 5 Gender/Innovationsprofessorinnen berufen.
- Umsetzung geschlechtsspezifischer Aspekte des Lehrens und Lernens als Hochschulinnovation durch das **Studienreform-Projekt**
- **Schnupperstudententage für Schülerinnen** und **Informationstage für Studentinnen**
- Entwicklung und Verteilung eines **Schülerinnenkalenders**

Für die sachgemäße Vergabe der personengebundenen Fördermittel aus diesem Programm wurde erneut eine **FrauenFörderKommission (FFK)** eingesetzt.

Interessenvertretung durch Gremienarbeit

Frauen werden durch geeignete Maßnahmen gewonnen, in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule aktiv mitzuarbeiten. Die Wahl und Beratung der hauptberuflichen Frauen-beauftragten ist Aufgabe des Frauenrats.

Interessenvertretung durch die zentrale Frauenbeauftragte

Laut Berliner Hochschulgesetz gibt es an der TFH seit 1992 eine hauptberufliche und bald darauf in jedem Fachbereich nebenberufliche Frauenbeauftragte. Ihre Arbeit ist vor allem im § 59 des BerlHG geregelt. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte ist mit einer Mitarbeiterinnenstelle, einem eigenen Budget und eigenen Räumlichkeiten ausgestattet. Für die nebenberuflichen Frauenbeauftragten gibt es ein Beratungsbüro.

Qualifizierte Weiterentwicklung der Öffentlichkeitsarbeit/ Webauftritt

Um die Aktionen, Projekte, Statistiken und Informationen zu der Frauenförderarbeit der TFH öffentlich sichtbar zu machen, wurde ein gut vernetzter Webauftritt gestaltet:

www.tfh-berlin.de/frauen

In der hochschuleigenen TFH-Presse erscheinen in jeder Ausgabe Informationen zur Arbeit der Frauenbeauftragten bzw. der Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen. Regelmäßig erscheinen Flyer, Broschüren und Publikationen zur Arbeit in der Frauenförderung.

Zur Verbesserung der Vorbildwirkung und Motivation junger Frauen für die Ingenieurwissenschaften wurde im November 2004 das **Buch „Profile – Frauengeschichte(n) der TFH Berlin“** herausgegeben.

Landes- und bundesweite Vernetzung der Frauenförderung

Die hauptberufliche Frauenbeauftragte der TFH arbeitet in der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF Berlin) und in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF) mit. Sie ist aktuell zweite Sprecherin der LaKoF Berlin und Sprecherin der BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“.

Hochschulweite Vernetzung der Arbeit der Frauenbeauftragten im Plenum

Die hauptberufliche und alle nebenberuflichen Frauenbeauftragten vernetzen ihre Arbeit im Plenum. Dieses tagt monatlich und bereitet frauenpolitische Aktivitäten und Entscheidungen vor.

Nutzung von Hochschulsteuerungsinstrumenten zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages

Entwicklung von Frauenförderrichtlinien

Seit 1995 gelten für die TFH Frauenförderrichtlinien. Diese geben für alle Handlungsfelder gleichstellungspolitische Rahmen und Ziele vor.

Entwicklung und Nutzung eines finanziellen Anreizsystems zur Frauenförderung in den Fachbereichen

Um der Frauenförderung in den einzelnen Bereichen Finanzen zur Verfügung zu stellen, wird nach einem vorgegebenen Haushaltsschlüssel jedem Bereich eine Summe vorgegeben. Die Frauenbeauftragten können in Abstimmung mit den Fachbereichen Aktivitäten und Frauenförderprojekte finanzieren.

Weiterentwicklung der Frauenförderpläne in allen Bereichen der Hochschule

Jeder Fachbereich und jede zentrale Einrichtung der TFH hat Frauenförderpläne entwickelt, die fortlaufend konkretisiert werden. Die Umsetzung soll als gemeinsame Verpflichtung immer besser abgesichert werden.

Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen (ZV) zur konkreten Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in den Fachbereichen

Die TFH Berlin konnte im ersten Jahr der Erprobung des Instrumentes zur Hochschulsteuerung Leistungsbezogene Mittelverteilung (LBMV) nachweisen, dass sie vergleichsweise gute Ergebnisse auf dem Gebiet der Gleichstellung erreicht hat. Die Instrumente Zielvereinbarungen, Frauenförderpläne und Leistungsbezogene Mittelverteilung werden durch die Mitwirkung der Frauenbeauftragten fortlaufend präzisiert, konkretisiert und kontrolliert.

Mitwirkung der Frauenbeauftragten an der Leitbildentwicklung der TFH

Die TFH hat in ihrem Leitbild verankert:

„Die Gleichstellung der Geschlechter durch die Förderung der Chancengleichheit für Frauen ist im Selbstverständnis der TFH Auftrag, gemeinschaftliches Ziel und Verpflichtung.“

Informationen zu Gender Mainstreaming (GM)

Der TFH-Hochschultag 2002 hat durch die Thematisierung der Gleichstellungsstrategie „Gender Mainstreaming“ ein wesentliches Anliegen für zukünftige Entwicklungen zur Erreichung von Chancengleichheit von Frauen aufgenommen. Einzelmaßnahmen der Frauenförderung sollen durch strukturelle und nachhaltige Maßnahmen der Stärkung der Chancengleichheit von Frauen zur Gleichstellung der Geschlechter führen. Das ist eine Querschnittsaufgabe aller Bereiche der Hochschule.

Maßnahmen zur Verbesserung der Hochschulkultur

Um das Ziel einer frauen- und familiengerechteren Hochschule zu erreichen, werden gemeinsam mit der Hochschulleitung und dem Personalrat Maßnahmen und Richtlinien erarbeitet. Die Hochschule bemüht sich, besonders den studierenden Eltern jegliche Unterstützung zu gewähren.

Modularisierung mit Genderkompetenz

Der Bologna-Prozess verlangt die Neugestaltung der Studiengänge. Spätestens mit der Berliner Erklärung 2003 muss dabei auch die Gender-Komponente berücksichtigt werden. Wir sind gefordert, die Studiengänge so zu gestalten, dass sowohl Männer als auch Frauen in den neuen Formen interessante Herausforderungen finden und sich sowohl von der Form als auch von den Inhalten dieser Studiengänge angesprochen fühlen.

Die TFH hat die Anregungen der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF) zur Modularisierung mit Genderkompetenz fachhochschulspezifisch weiter entwickelt. Diese Kriterien werden in der Kommission Studium und Lehre im Prozess der Modularisierung beachtet.

Heidemarie Wüst

Zentrale Frauenbeauftragte der TFH Berlin

Anlage 1

Abkürzungsverzeichnis

AS	Akademischer Senat
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
BAT	Bundesangestelltentarif
BerIHG	Berliner Hochschulgesetz
Büro F	Büro der zentralen Frauenbeauftragten an der TFH Berlin
BuKoF	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
CEWS	C enter of E xcellence W omen and S cience (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung)
EPK	Kommission für Entwicklungsplanung des AS
FB	Fachbereich
FBR	Fachbereichsrat
FFK	FrauenFörderKommission der TFH
FFP	Frauenförderplan
FFRL	Frauenförderrichtlinien der TFH
FHTW	Fachhochschule für Technik und Wirtschaft
GM	Gender Mainstreaming
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HSP	Hochschulsonderprogramm
HWP	Hochschulwissenschaftsprogramm
LaKoF	Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen
LB	Lehrbeauftragte/r
LBMV	Leistungsbezogene Mittelverteilung
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LKRP	Landeskonzferenz der Rektoren und Präsidenten
MTV	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (Sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)
nbF	Nebenberufliche Frauenbeauftragte
Plenum	Plenum der Frauenbeauftragten der TFH
PCF	Projektverbund Chancengleichheit für Frauen
SoSe	Sommersemester
TFH	Technische Fachhochschule Berlin
TEQ	TOTAL E-QUALITY Science Award
WS	Wintersemester
zF	zentrale Frauenbeauftragte
ZV	Zielvereinbarungen

Anlage 2

Auszug aus dem Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) vom 27.02.2003 mit Änderungen vom 01.01.2005

§ 4 (8) Aufgaben der Hochschulen

(8) Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden.

§ 59 Frauenbeauftragte

(1) An jeder Hochschule wird zur Wahrnehmung der Aufgaben gemäß § 4 (8) eine hauptberufliche Frauenbeauftragte bestellt. Es können bis zu zwei nebenberufliche Stellvertreterinnen bestellt werden. Soweit Hochschulen in Fachbereiche gegliedert sind, über zentrale Einrichtungen oder zentrale Dienstleistungsbereiche verfügen, werden nebenberufliche Frauenbeauftragte und jeweils eine Stellvertreterin auf diesen Ebenen bestellt. In den humanmedizinischen Fachbereichen können bis zu drei nebenberufliche Stellvertreterinnen bestellt werden. Die Frauenbeauftragten werden nach ihrer Wahl gemäß Absatz 11 von dem Leiter oder der Leiterin der Hochschule bestellt. Die Bestellung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten erfolgt für vier Jahre. Die Bestellung der Stellvertreterinnen, der nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen erfolgt für zwei Jahre. Hat die hauptberufliche Frauenbeauftragte ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule, so wird sie von den Aufgaben dieses Beschäftigungsverhältnisses freigestellt. Ansprüche, die sich aus der Anwendung des geltenden Tarifrechts ergeben, bleiben unberührt.

(2) Die Frauenbeauftragten sind im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an fachliche Weisungen gebunden. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Eine Kündigung oder Versetzung ist nur zulässig, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Tätigkeit als Frauenbeauftragte aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt. Die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im Haushalt der Hochschule in dem erforderlichen Umfang zu gewährleisten.

(3) Die Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen auf Grund ihres Amtes bekannt geworden sind, sowie über Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch über ihre Amtszeit hinaus. Diese Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber der Hochschulleitung und der Personalvertretung.

(4) Die Frauenbeauftragten wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen in der Hochschule und auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Angehörige der Hochschule hin. Die Frauenbeauftragten beraten und unterstützen die Hochschulleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei der Erstellung von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen, und nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Im Rahmen ihrer Aufgaben übernehmen sie die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

(5) Über die Umsetzung und die Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne legen die Organe und Einrichtungen der jeweiligen Hochschule der Frauenbeauftragten jährlich Materialien vor. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte erstellt mindestens alle zwei Jahre einen Bericht. Der Akademische Senat und das Kuratorium nehmen zu diesem Bericht Stellung.

(6) Die Frauenbeauftragten sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen. Dazu haben sie insbesondere die folgenden Rechte:

1. Beteiligung am Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen,
2. Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung der betroffenen Dienstkräfte vorliegt,
3. Einsicht in Bewerbungsunterlagen, einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

Sie haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien ihres jeweiligen Bereichs. Soweit im Rahmen der Erprobungsklausel nach § 7a Entscheidungsrechte von Gremien auf andere Organe übergehen, gilt das Beteiligungsrecht auch gegenüber diesen Organen.

(7) Die Frauenbeauftragten haben ein Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten, einschließlich des Rechts auf entsprechende Akteneinsicht sowie auf Auskunft aus automatisierten Verfahren oder auf Einsicht in automatisierte Verfahren. Sie haben das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen, Beteiligung an Auswahlverfahren, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerbern und Bewerberinnen, die nicht in die engere Auswahl einbezogen worden sind. Das Recht auf Beteiligung umfasst über die in Absatz 6 genannten Rechte hinaus die frühzeitige und umfassende Unterrichtung der Frauenbeauftragten durch die Hochschule in allen in Absatz 6 genannten Angelegenheiten. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten erfolgt in dringenden Fällen zeitgleich mit dem Personalrat.

(8) Wird die Frauenbeauftragte nicht gemäß Absatz 7 beteiligt, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Tage zu verkürzen.

(9) Ist die Entscheidung eines Gremiums oder eines Organs der Hochschule nach Absatz 6 gegen die Stellungnahme der Frauenbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen widersprechen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs erfolgen. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Fristablauf oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(10) Nebenberufliche Frauenbeauftragte werden auf Antrag bis zur Hälfte, in den humanmedizinischen Fachbereichen bis zum vollen Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt. Stellvertretende Frauenbeauftragte können auf Antrag in angemessenem Umfang nach Maßgabe ihrer Belastung von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden. Studentinnen erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe der Vergütung für studentische Hilfskräfte gemäß § 121 nach näherer Regelung durch die Grundordnung. Mit Ausnahme der humanmedizinischen Fachbereiche darf pro Fachbereich nicht mehr als eine Stellvertreterin freigestellt werden. Für Mitarbeiterinnen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen findet § 44 Abs. 5 Anwendung.

(11) Die Wahl der Frauenbeauftragten wird in der Grundordnung nach dem Grundsatz der Viertelparität geregelt. Wahlberechtigt sind nur die weiblichen Mitglieder der Hochschule. Bei der Wahl der hauptberuflichen Frauenbeauftragten können auch Frauen gewählt werden, die nicht Mitglied der Hochschule sind.

Anlage 3

Es gibt mehr als 100 Gründe für die Frauenförderung

Grundgesetz

vom 23. Mai 1949 (GG)

zuletzt geändert durch Gesetz vom 03.11.1995 (BGBl. I S. 1492)

- Auszug -

Artikel 3

Gleichheit vor dem Gesetz

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen und politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Weitere gesetzliche Grundlagen für das Gebot der Gleichstellung

- Bürgerliches Gesetzbuch (§§ 611, 612)
- Verfassung des Landes Berlin (Artikel 10 und 12)
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Hochschulrahmengesetz (HRG)
- Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)
- Hochschulvertrag des Landes Berlin mit den Hochschulen Berlins
- Frauenförderrichtlinien der TFH

Gestern – Heute – Morgen

Frauen zwischen 30 und 45 Jahren leisten mehr als das Doppelte an Hausarbeit als Männer.

Bundesfamilienministerium

Jahrhundertereignis

Die Frauenbewegung hat zu einer totalen Verwandlung geführt, wie sie sich innerhalb eines Menschenalters in keinem anderen Bereich des öffentlichen Lebens je vollzogen hat.

Stefan Zweig in >Die Welt von gestern. Erinnerungen eines Europäers<, Stockholm 1944

Keine Kinder

Haben 11 Prozent der Frauen des Jahrgangs 1940, 13 Prozent der Frauen des Jahrgangs 1950, 25 Prozent der Frauen des Jahrgangs 1960, 21 Prozent der nach 1960 geborenen Frauen, 33 Prozent der Frauen des Jahrgangs 1965 werden voraussichtlich kinderlos bleiben, davon 41 Prozent Akademikerinnen.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Wann endlich gibt es die Abschaffung des Ehegattensplittings, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und eine eigenständige Alterssicherung für Frauen?

*Ursula Engelen-Kefer,
stellvertretende DGB-Vorsitzende*

Was spricht dagegen?

Lebenszeit haben wir mittlerweile genug. Warum also hetzen wir uns in der frühen Mitte des Lebens ab, um alles auf einmal zu schaffen? Was spricht dagegen, dass wir die Hochschulphase der Erwerbstätigkeit um zehn Lebensjahre zurückverlegen und im Alter von 40 bis 60 Jahren konzentriert arbeiten, anstatt wie heute zwischen 30 und 50?

Professorin Jutta Allmendinger, Universität München

Ehe in West und Ost

Die vor rund 100 Jahren im Bürgerlichen Gesetzbuch der Bundesrepublik festgeschriebene sogenannte Hausfrauenehe bestimmte den Mann als Haushaltsvorstand.

Seit fast 50 Jahren, nach Einführung der Gleichberechtigung 1957, darf die Ehefrau den Haushalt in eigener Verantwortung führen. Sie war aber noch bis 1977 bei Verträgen aller Art – Wohnung, Bank, Geschäfte – nicht unterschriftsberechtigt.

In Paragraph zehn des Familiengesetzbuches der DDR von 1965 hieß es: >Die Beziehungen der Ehegatten zueinander sind so zu gestalten, dass die Frau ihre berufliche und gesellschaftliche Tätigkeit mit der Mutterschaft vereinbaren kann.<

Die hohe Scheidungsziffer in der DDR machte deutlich, inwieweit >kameradschaftliche Rücksichtnahme<, wie es im DDR-Gesetz hieß, von Männern geleistet wurde. Einklagbar für Frauen war diese >kameradschaftliche Rücksichtnahme< nicht.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Einsam?

Über 20 Prozent der 30- bis 40jährigen Frauen und Männer leben allein; davon suchen 20 Prozent der Frauen und 40 Prozent der Männer aktiv einen Partner. Im Durchschnitt fühlen sich Singles nur etwas häufiger einsam als Menschen in Paarbeziehungen.

Bundesfamilienministerium

Geld

Der Beitrag erwerbstätiger Frauen in Deutschland zum Familieneinkommen geht heute bis 45 Prozent.

Statistisches Bundesamt, Berlin

Zum Vergleich

Immer häufiger schieben Frauen die Geburt von Kindern auf. 1999 war eine Frau bei der ersten Geburt 28,9 Jahre alt, 1969 war sie beim ersten Kind vier Jahre jünger.

Statistisches Bundesamt, Berlin

Geld

250.000 Euro betragen die Ausbildungskosten für eine Frau mit akademischer Ausbildung.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Die Frau darf alles

Aber ach – dann erlebten wir das alte Märchen vom Dornröschen noch einmal. Alle guten Feen traten an die Wiege des neugeborenen Töchterleins mit ihren neuartigen Segnungen. Plato darfst du lesen, sagte die eine, Mathematik darfst du lernen, sagte die andere, Ärztin darfst du werden, sagte die dritte. Jura darfst du wenigstens studieren, sagte die vierte. So ging's die Reihe hindurch. Aber die letzte kam, ein buckeliges Mütterchen im zerlumpten Gewande, und rief gellend: Alles darfst du lernen, aber verhungern sollst du dabei!

Bertha Badt-Strauß: Die Not von einst und die Not von heute, in Die Frau, Zeitschrift, Nr. 30, Jahrgang 1923/24

Ungenutzte Ressourcen

Mit der Angleichung der Bildungschancen verbinden Frauen heute hohe Erwartungen und ausgeprägte Symmetrievorstellungen. Diese beziehen sich nicht nur auf Bildung, sondern auf den gesamten Lebenslauf und auf alle gesellschaftlichen Bereiche und damit auch und zentral auf Beruf, Erwerbstätigkeit und Familie.

Doch diese Erwartungen werden nicht erfüllt. Es besteht eine enorme Diskrepanz zwischen dem, was angesichts der erreichten Qualifikation von Frauen zu erwarten wäre und erwartet wird, und ihrer beruflichen Realität.

Professorin Jutta Allmendinger, Universität München

Frauen dürfen studieren seit

1908 – Deutschland
1897 – Österreich
1890 – Finnland, Dänemark und Niederlande
1870 – England, Frankreich und Schweden
1864 – Schweiz
1860 – USA

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Doppelt so gut

In Schweden fand man jetzt heraus, dass Frauen, die sich erfolgreich für Forschungsgelder bewerben, im Schnitt doppelt so viele Veröffentlichungen benötigen wie Männer.

Professorin Londa Schiebinger, Wissenschaftshistorikerin, Pennsylvania State University, USA

Deutschland heute

Frauen stellen
über 52 Prozent der Abiturienten,
45 Prozent der Universitätsabsolventen,
34 Prozent der Promovierten,
26 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter,
18 Prozent der Habilitierten,
10 Prozent der C3-Professuren,
6 Prozent der C4-Professuren.

Hier ist Deutschland Schlusslicht im internationalen Vergleich. Ähnlich an außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie Max-Planck-Gesellschaft und Fraunhofer-Gesellschaft sowie in den Verwaltungsstrukturen der Kommunen und in der freien Wirtschaft.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2004

Steinzeitfrauen mit Speer ohne Kind?

Die Rede von aktiven Spermien und passiver Eizelle in der Biologie etwa ist genauso Unsinn wie das von den Archäologen untermauerte Klischee vom männlichen Jäger und Sammler in der Steinzeit.

Die feministische Perspektive hilft, nach den Geistes- nun auch in den Naturwissenschaften einige bisher unentdeckte Dinge zu sehen.

Nehmen Sie nur den einfachen Grabfund. Ein Speer im Grab wurde aus der männlichen Perspektive lange als Symbol des Jägers interpretiert, während der gleiche Speer in einem Frauengrab lediglich als Familienerbstück galt.

Professorin Londa Schiebinger, Wissenschaftshistorikerin, Pennsylvania State University, USA

Vater Staat

Unter den gut ausgebildeten Frauen verzichten rund 20 Prozent der Schweizerinnen und 15 Prozent der deutschen Frauen im Alter zwischen 20 und 39 Jahren auf Kinder.

Die Weigerung des Staates, Frauen durch Kinderbetreuung und Ganztagschulen zu helfen, geben 68 Prozent als Grund für ihre Kinderlosigkeit an.

Neue Zürcher Zeitung vom 27. Mai 2000

Mehr Bücher als Kinder

In jedem Fall habe ich mehr Bücher geschrieben als Kinder bekommen.

Man kann als Frau durchaus beides haben, Familie und Job, wenn man das nötige Geld besitzt für Kinderbetreuung und Putzen, eine Zeitlang hatten wir sogar sieben Tage in der Woche jemanden fürs Kochen.

Professorin Londa Schiebinger, Wissenschaftshistorikerin, Pennsylvania State University, USA

Kindergefahr

In Organisationen werden Personen Positionen zugewiesen. Hier werden Frauen insbesondere wegen möglicher Mutterschaft anders als Männer behandelt. Die Mentorenschaft, Betreuung, Förderung, Auswahl seitens der Vorgesetzten wird durch die Annahme be- und verhindert, Frauen können allemal wegen >>Kindergefahr<< ausfallen.

Professorin Jutta Allmendinger, Universität München

Deutschland im Jahre 2050

Es wird zwischen 10 und 20 Millionen Einwohner weniger geben als die heutigen 80 Millionen. Die Hälfte der Menschen wird älter sein als 48 Jahre, und ein Drittel wird älter sein als 60 Jahre.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Extrem unflexibel
Bildungssystem und Berufsleben sind so extrem unflexibel organisiert, dass die Frauen ihre Kinder immer später bekommen – wenn überhaupt.

Die Zukunft ist weiblich
Alte Single-Frauen werden künftig die Trends bestimmen im Zusammenleben, in gegenseitiger Unterstützung und seelischer Intimität.
Barbara Dribbusch, TAZ, 9.6.2003

Kinder finden Gleichberechtigung wichtig und eine Hoffnung – 39 Prozent, lebensnotwendig – 39 Prozent, egal oder nicht so wichtig – 20 Prozent.

Die größten Hindernisse auf dem Weg zur Gleichberechtigung seien

- Machos
- Vorurteile
- geringerer Lohn
- falsche Erziehung
- religiös begründete Frauenfeindlichkeit

Im Auftrag von >Eltern for Family<, 1.655 Stimmen, Umfrage 2003

Europa und die Welt
Es wird ohne Einwanderung in hundert Jahren 88 Millionen Europäer weniger geben als heute. Zur Zeit leben in den 15 Ländern Europas 375 Millionen Menschen. Weltweit wird es bis 2030 rund 2,3 Milliarden Autos geben, gegenüber rund 500 Millionen Autos heute

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2004

Texte aus Viola Roggenkamp; Frau ohne Kind; Europa Verlag, 2004

Teamwork für die Chancengleichheit

Plenum stellt sich vor

»Das Plenum« ist das Arbeitsgremium der Frauenbeauftragten der TFH. Gemäß Berliner Hochschulgesetz § 59 und Landes-Gleichstellungsgesetz gibt es eine zentrale Frauenbeauftragte und in Fachbereichen sowie jeder Zentraleinrichtung der Hochschule nebenberufliche Frauenbeauftragte mit Stellvertreterinnen, die für zwei Jahre gewählt werden.

Sie arbeiten hochmotiviert für die Chancengleichheit von Frauen und erhalten dafür eine definierte Freistellung bzw. eine Aufwandsentschädigung. Die Frauenbeauftragten kommen aus unterschiedlichen Statusgruppen, sind Studentinnen, Mitarbeiterinnen aus Verwaltung und Technik, Lehrbeauftragte oder Professorinnen. Nur die zentrale Frauenbeauftragte, die für vier Jahre gewählt wird, ist hauptberuflich für die Frauenförderung und Gleichstellung tätig. Sie berät die Hochschulleitung zur Chancengleichheit für Frauen und leitet das monatliche Plenum. Es wird berichtet, diskutiert, geplant und Zukunftsstrategien erarbeitet.

Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten sind zuständig für frauen- und gleichstellungsspezifische Fragen in Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie in den Fachbereichssitzungen. Sie führen Einzelfallberatungen durch, setzen sich für konkrete Interessen von Frauen ein und wirken an Strukturveränderungen mit. Dazu gehört die Arbeit mit Frauenförderplänen und Zielvereinbarungen. Die Gremienarbeit nimmt einen beträchtlichen Teil der Arbeitszeit ein. Mehr Spaß macht die Bewirtschaftung eines Fonds für kreative Frauenfördermaßnahmen. Diese Plenumsarbeit, die dem Gleichstellungsauftrag der Hochschule entspricht, braucht verstärkt die Mitwirkung von Frauen und Männern, denn die konkrete Arbeit der Frauenbeauftragten ist noch nicht transparent genug. Deshalb kommen einige der Frauenbeauftragten zu Wort. (s. S. 26)

Heidmarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte
Weitere Infos: www.tfh-berlin.de/frauen

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Frauen machen sich für Frauen stark

Eine neue Serie in der TFH Presse: Drei Fragen an zwölf nebenberufliche Frauenbeauftragte. In dieser Ausgabe sind die Fachbereiche I bis III, sowie das Hochschulrechenzentrum an der Reihe, in der nächsten TFH Presse geht es weiter. Die Fragen:

1. Wie sind Sie dazu gekommen, als Frauenbeauftragte zu arbeiten?
2. Welche Erfolge können Sie als Frauenbeauftragte verzeichnen?
3. Welche Zukunftspläne haben Sie?

Prof. Dr. Anne König, FB I:



Foto: Ullmann

1. Mit Prof. Dr. Antje Ducki an meiner Seite habe ich im WS 2003/2004 das Amt der nebenberuflichen Frauenbeauftragten übernommen. Schon zuvor hielt ich frauenspezifische Seminare. Da musste ich nicht lange überlegen.

2. Die Arbeit besteht aus vielen kleinen Erfolgen. Wir haben im AW-Bereich die Fachgebiete der Mediation, der Präsentationstechnik und des wissenschaftlichen Arbeitens mit drei hoch qualifizierten Dozentinnen aus der Wirtschaft erweitern können. Genderthemen werden verstärkt in der Lehre verankert.

3. Neben der Ansprechbarkeit für alle Belange der Studentinnen und Mitarbeiterinnen haben wir zwei Arbeitsschwerpunkte: Die aktive Mitarbeit in Berufungskommissionen und die Verbesserung der Lehre durch die Weiterentwicklung der Methoden- und Sozialkompetenzen. Unser Ziel ist es den Anteil an Professorinnen von 20 % auf 30 % zu erhöhen. Geplant ist ein Präsentationsvideo zum Thema »Verhaltensweisen von Frauen in Diskussionen und Besprechungen«.

Jantina Borkenhagen, Studentin FB II:



1. Ich bin Studentin der Pharma- und Chemietechnik und arbeite seit zwei Jahren als nebenberufliche Frauenbeauftragte. Das Thema Gleichstellung der Frauen hat mich schon länger interessiert. Rückblickend kann ich sagen, dass die Arbeit viel komplexer ist, als ich es mir am Anfang vorgestellt habe.

2. Aufgrund der tollen Arbeit meiner Vorgängerin, Susanne Scherf, wurde mir die Arbeit vereinfacht. Das größte Problem war, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Ich habe in vielen Berufungskommissionen mitgearbeitet: zwei neue Professorinnen wurden berufen und für Studentinnen verschiedene Kurse angeboten. Auch findet das regelmäßige Frauenfrühstück regen Zuspruch.

3. Ich wünsche mir, dass sich die Studentinnen mehr für unsere Arbeit und die angebotenen Kurse interessieren, denn der Zuspruch ist noch gering. Auch werde ich mich weiterhin dafür einsetzen, dass mehr Professorinnen berufen werden. Ziel ist es, den Anteil unter den Lehrenden auf 50 % anzuheben.

(Ihre Amtszeit endete im Juli, Nachfolgerin ist Eva Kotermann!)

Sabrina Reppmann, Studentin FB III:



1. Im Fachbereich möchte ich an der Verbesserung der Studiensituation von Frauen arbeiten, aber auch an der Orga-

nisierung von Maßnahmen die darauf abzielen, die Anzahl von Frauen an unserem Fachbereich zu erhöhen, Studentinnen wie auch Dozentinnen. Unser Studiengang ist immer noch sehr männlich dominiert, für Frauen soll es selbstverständlicher werden hier zu studieren und in Studium und Beruf ernst genommen zu werden.

2. Da ich erst seit kurzem im Amt bin, kann ich noch nicht mit Erfolgen prahlen. Ich möchte aber die Frauenbeauftragte sichtbarer machen, das heißt z.B. Sprechstunden und Beratungen einrichten und auch Treffen der Frauen aus unserem Fachbereich organisieren. Im Fachschaftsrat werde ich die Belange der Frauen vertreten.

3. Ich möchte, dass es in Zukunft mehr Frauen am Fachbereich gibt, vor allen Dingen weibliche Lehrbeauftragte und Professorinnen. Ich möchte eine größere Vernetzung der Frauen erreichen.

Annemarie Klinder,
ZE Hochschulrechenzentrum



Fotos: Girbert

1. Als vor mehreren Jahren zum ersten Mal nebenberufliche Frauenbeauftragte gewählt wurden, war es für mich ganz klar, mich zur Wahl zu stellen. Schon während meines Studiums an der TU Hannover wurde ich für Frauenpolitik sensibilisiert, weil diese Themen zu jener Zeit hochaktuell waren.

2. Im Hochschulrechenzentrum wurden und werden Fragen und Aufgaben, die AnwenderInnen und NutzerInnen betreffen, inzwischen auch unter dem Aspekt Gender Mainstreaming gelöst.

3. Ich sehe unsere Hauptaufgabe darin, die Studentinnen in jeder Hinsicht optimal auf die Berufswelt vorzubereiten, da sie dort auch in Zukunft mit beruflichen Nachteilen zu kämpfen haben.

In der nächsten Ausgabe geht's weiter!

Nebenberufliche Frauenbeauftragte – Fortsetzung der Serie Frauen machen sich für Frauen stark

Eine neue Serie in der TFH Presse: Drei Fragen an zwölf nebenberufliche Frauenbeauftragte. In der letzten Ausgabe wurden Prof. Dr. Anne König, FB I, Jantina Borkenhagen, Studentin am FB II, Sabrina Reppmann, Studentin FB III sowie Annemarie Klinder vom Hochschulrechenzentrum vorgestellt. Jetzt sind die nächsten Frauenbeauftragten an der Reihe. Auch für sie gilt es die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Wie sind Sie dazu gekommen, als Frauenbeauftragte zu arbeiten?
2. Welche Erfolge können Sie als Frauenbeauftragte verzeichnen?
3. Welche Zukunftspläne haben Sie?



Janina Hell, FB IV

1. Ich bin Frauenbeauftragte des Fachbereiches IV, da ich meine, dass Frauen Spitze sind, aber leider viel zu wenig an der Spitze zu finden sind. Seit Beginn meines Studiums bemühe ich mich, die Studentinnen durch Seminare und in persönlichen Gesprächen in ihrer Genderkompetenz zu stärken.

2. Durch Informationsveranstaltungen und Weiterbildungsseminare versuche ich, mit den Studentinnen ein Netzwerk aufzubauen. Mit den Studentinnen stehe ich in Kontakt und mit Rat und Tat zur Seite. Auftauchende Probleme werden so gleich gelöst, sie wissen, dass ich jederzeit ansprechbar bin, eben eine Kommilitonin mit offenen Ohren und guten Ratschlägen auch außerhalb der »Sprechstunde«.

3. Ich möchte meine Arbeit genauso erfolgreich fortsetzen wie bisher, darunter verstehe ich einen fortwährenden Ausbau des Netzwerkes zwischen den weiblichen Studierenden zu Gunsten der Kompetenzsteigerung von Frauen in technischen Berufen.

Marina Mierse, FB V

1. Vor 2 ½ Jahren wurde ich angesprochen und fand diese Aufgabe von



Foto: Gilbert

Anfang an interessant. In unserem Fachbereich gibt es sehr viele Studentinnen und Mitarbeiterinnen, aber noch viel zu wenig Professorinnen.

2. U.a. arbeitete ich in Einstellungs- und Berufungskommissionen mit, um mehr Frauen an die TFH zu bringen. Allerdings fühlen sich die männlichen Studenten und Mitarbeiter schon vernachlässigt, weil in allen Studiengängen der Frauenanteil über 50 % liegt; bei den Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung beträgt er sogar fast 100 %.

3. Ich wünsche mir, dass sich noch mehr Studentinnen eine Arbeit als studentische Hilfskraft zutrauen. Es ist auch immer noch mein Ziel, mehr weibliche Lehrbeauftragte für unseren Fachbereich zu gewinnen. Vielleicht ist es zukünftig möglich, Treffen der neu immatrikulierten Studentinnen mit denen höherer Semester zu veranstalten.



Reingard Jundt, FB VI

1. Schon während meiner Schulzeit habe ich die unterschiedliche Behandlung von Mädchen gegenüber Jungen zu spüren bekommen. Auch später nach dem Studium als Berufseinsteigerin hatte ich es ungleich schwerer mit einem kleinen Kind eine Anstellung zu finden. Seit 1999 arbeite ich nun aktiv als nebenberufliche Frauenbeauftragte für die Gleichstellung der Frauen an der TFH mit, wobei es als einzige Ingenieurin unter 25 Männern im FB VI schon eine besondere Herausforderung ist.

2. Nach langem Kampf haben wir es durchgesetzt, dass in jeder Berufungskommission mindestens eine Frau vertreten ist. Auch deshalb sind in den letzten Jahren zwei neue Professorinnen im Fachbereich berufen wurden. Ein anderes Problem war, dass Studentinnen meist nur eine geringe Chance hatten, eine Anstellung als studentische Hilfs-

kraft zu bekommen. Hier biete ich jetzt auf meiner eigenen Homepage ein Forum, in dem alle Stellengesuche offiziell ausgeschrieben werden, um den Studentinnen die gleiche Chance zu bieten. Auch mir selbst hat die Arbeit als Frauenbeauftragte viel gebracht. Zum einen bin ich viel durchsetzungsfähiger geworden, zum anderen aber auch viel bewusster und sensibler für die Probleme der Frauen an der Technischen Fachhochschule.

3. Mein großer Wunsch ist es, mehr Professorinnen zu gewinnen, da im Moment der Frauenanteil nur bei 19% liegt (FB VI). Ich werde mich weiterhin dafür einsetzen, dass mehr weibliche studentische Hilfskräfte eingestellt werden. Auch hoffe ich, dass sich mehr Studentinnen in die Gremien der TFH wählen lassen, denn nur so lässt sich etwas verändern.



Christina Hadler, ZE Hochschulsport

1. Seit Beginn meiner Arbeit (WS 2001/2002) arbeite ich mit dem Ziel, frauensportspezifischen Themen mehr Gewicht zu verleihen. Ich war und bin davon überzeugt, dass gerade im Hochschulsport viel Potenzial für frauenspezifische Aspekte steckt. Es muss nur noch umgesetzt werden.

2. Bereits zum 3. Mal wurde ein von der TFH organisiertes Frauenfußballturnier ausgerichtet. Sehr hohen Zulauf hat der speziell für Frauen angebotene Kurs Selbstverteidigung und Selbstbehauptung. Der Frauenanteil in allen angebotenen Kampfsportkursen ist auf fast 50 % gestiegen.

3. Eine Ringveranstaltung mit Gastvorträgen zu verschiedenen Themen der Frauengesundheit wurde organisiert, da es inzwischen eine anerkannte Tatsache ist, dass das Gesundheitsverhalten geschlechtsspezifisch ist.

· Eine Fortsetzung dieser Serie folgt in der nächsten Ausgabe.

Nebenberufliche Frauenbeauftragte - Fortsetzung Teil 3

Frauen machen sich für Frauen stark

Dritter und letzter Teil der Serie über die nebenberuflichen Frauenbeauftragten an der TFH: In den letzten Ausgaben wurden bereits drei Fragen an Prof. Dr. Anne König, FB I, Jantina Borkenhagen, Studentin (FB II), Sabrina Reppmann, Studentin (FB III) sowie Annemarie Klinder vom Hochschulrechenzentrum vorgestellt. In der vergangenen TFH Presse folgten Janina Hell (FB IV), Marina Mierse (FB V), Reingard Jundt (FB VI) und Christina Hadler (Hochschulsport). In dieser Ausgabe beenden wir die Serie, aber nicht, bevor nicht die Frauenbeauftragten aus den Fachbereichen VII, VIII und der Verwaltung zu Wort gekommen sind.

1. Wie sind Sie dazu gekommen, als Frauenbeauftragte zu arbeiten?
2. Welche Erfolge können Sie als Frauenbeauftragte verzeichnen?
3. Welche Zukunftspläne haben Sie?



Prof. Christiane Mirow, FB VII

1. Schon seit Anfang der 90er Jahre arbeite ich als Frauenbeauftragte. Damals war ich noch die einzige Professorin im früheren Fachbereich 10. Damals ging es vor allem darum, die Rechte der Frauen grundsätzlich durchzusetzen (Frauenförderpläne!). Der Kampf ist jetzt eher härter geworden als am Anfang. Die neuen Strukturen haben dazu geführt, dass der Konkurrenzkampf zugenommen hat. Obwohl die Studentinnen selbstbewusster sind, ist die Unterstützung der Frauen durch die nebenamtliche Frauenbeauftragte nach wie vor wichtig.

2. Zunächst sind hier die Frauenförderpläne zu nennen, die konkrete Ziele für die Verbesserung der Situation der Frauen formulieren. (Erhöhung der Studentinnenzahl in Studiengängen, in denen Frauen bisher stark unterrepräsentiert sind.) Für Mechatronik wurde erstmals ein Flyer erstellt, der sowohl inhaltlich als auch in der Form ausdrücklich auch

Studienbewerberinnen anspricht. Durch die Mitwirkung in Berufungskommissionen versuche ich in verstärktem Maße Professorinnen zu gewinnen. Leider sind wir bis jetzt erst zwei Professorinnen. Erfreulich ist, dass unter Mitwirkung der nebenberuflichen Frauenbeauftragten eine Laboringenieurin gewonnen werden konnte.

3. Zunächst hoffe ich, dass der Anteil der Frauen insgesamt zunimmt und dass mehr Frauen für Communication Systems, Energiesysteme, Kommunikationstechnik sowie Mechatronik gewonnen werden. Es muss weiter an der Kommunikation zwischen den Studentinnen gearbeitet werden. Mit Newsgroups im Internet wäre dies möglich.



Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski, FB VIII

1. Seit 3 Jahren arbeite ich als Frauenbeauftragte, davor war ich 2 Jahre Stellvertreterin. Ich möchte die Studiensituation – speziell auch für Frauen – verbessern. Ich engagiere mich für Projekte im Studium bei denen vor allem Wert auf Teamarbeit, Praxisnähe und das Rundherum im Ingenieuralltag, wie zum Beispiel die Auswirkungen auf die Umwelt, Wert gelegt wird. Dies soll gerade für Frauen das Studium an einer Technischen FH attraktiver gestalten.

2. Zum einen hielten wir eine Ringvorlesung ab, bei denen Frauen über ihre Arbeit und über »Erneuerbare Energien« referierten. Ein großer Erfolg war ein Hearing zum Berufseinstieg, in dem ehemalige TFH-Studentinnen über ihre Probleme beim Berufseinstieg berichteten und Tipps gaben. Um den Studentinnen mehr Praxisnähe zu verschaffen, organisierte ich Betriebsbesichtigungen bei VW, BMW und Rolls Royce. Leider haben wir (im FB VIII) Studiengänge, in denen es nur Studenten gibt. Andererseits gibt es Studiengänge, bei denen der Frauenanteil bei 34 Prozent liegt. Ein weiteres Projekt an dem ich mitarbeite

ist das Hypatia-Projekt: eine Frauenfördermaßnahme, durch die u. a. Promotionsstipendien an Absolventinnen vergeben werden.

3. Im FB VIII gibt es Studiengänge, bei denen es zwar einen hohen Anteil an Studentinnen gibt, aber leider keine Professorin. In den Berufungskommissionen versuche ich mehr weibliche Bewerberinnen zu gewinnen. Ich wünsche mir vor allem, dass die Veranstaltungen der Frauenbeauftragten mehr Zuspruch durch die Studentinnen erhalten und dadurch eine größere Identifikation mit dem eigenen Fachbereich erfolgt.



Monika Monden, zentrale Verwaltung, Campusbibliothek

1. Frauenpolitik hat mich schon immer interessiert, von Anfang an war ich daher dabei. Noch bevor es überhaupt Frauenbeauftragte gab, arbeitete ich in der inoffiziellen Frauengruppe und dem Frauenrat mit. Seit 1993 bin ich gewählte Frauenbeauftragte für die zentrale Verwaltung und die Campusbibliothek.

2. Inzwischen sind die Frauenförderpläne für unsere Abteilungen fertiggestellt. Insgesamt gibt es in den Bereichen Verwaltung und Bibliotheken keine größeren Probleme auf dem Gebiet der Frauengleichstellung. Die weibliche Mitarbeiterquote liegt bei über 50 Prozent, wobei man aber leider feststellen muss, dass darunter kaum Mitarbeiterinnen in gehobener Stellung sind. Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt aber heute kein Problem in den Verwaltungsabteilungen mehr dar.

3. Ein Ziel ist es, die Quote der Mitarbeiterinnen in gehobeneren Stellungen anzuheben. Leider sind uns da im Moment Grenzen gesetzt, weil an der TFH ein Einstellungsstopp besteht. Ich plane ein Wellness-Wochenende mit allen Kolleginnen, um sich untereinander besser kennen zu lernen.