



TFH Berlin  
University of Applied Sciences



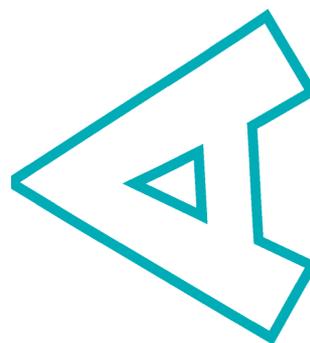
# Von der Frauenförderung zur Förderung der Chancengleichheit



4. Bericht  
der zentralen Frauenbeauftragten  
der TFH Berlin 2000 bis 2002



Herausgeberin  
Heidmarie Wüst  
Zentrale Frauenbeauftragte  
der TFH Berlin



TOTAL E-QUALITY Science Award



Herausgeberin

Heidemarie Wüst  
Zentrale Frauenbeauftragte der TFH Berlin  
Luxemburger Str. 10  
13353 Berlin

E-Mail: [wuest@tfh-berlin.de](mailto:wuest@tfh-berlin.de)  
[www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen)

Unter Mitarbeit von Beate Keibel und Martina Eiler  
Mitwirkung an Teilbereichen: die nebenberuflichen Frauenbeauftragten der TFH,  
die Projektleiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des  
Projektverbunds Chancengleichheit für Frauen (PCF) und  
die Mitarbeiterinnen der Zentralen Studienberatung.

Quelle der Statistiken: Hochschulverwaltung und Zentrale Studienberatung der TFH

Umschlaggestaltung: Volker Kraft  
Layout: Martina Eiler

Druck: Fachbereich VI, Druck- und Medientechnik,  
Labor für Druck- und Medientechnik und  
Copy-Center der TFH Berlin

Auflage: März 2003, 300 Exemplare  
(auch als pdf-Datei abrufbar unter [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen))

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 vom 08.05.03)

# Inhalt

## Einleitung

### 1. Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY Science Award

- 1.1. Das Prädikat TOTAL E-QUALITY Science Award
- 1.2. Bewerbung der TFH Berlin um den TOTAL E-QUALITY Science Award
- 1.3. Auszeichnung der TFH Berlin mit dem TOTAL E-QUALITY Science Award

### 2. Beschäftigungsstruktur der TFH Berlin

### 3. Frauen in Lehre und Forschung

- 3.1. Professorinnen
- 3.2. Berufungen
  - 3.2.1 Nutzung von Datenbanken
- 3.3. Lehrbeauftragte

### 4. Frauen im Studium

- 4.1. Interesse von Frauen am Studium
- 4.2. Immatrikulation
- 4.3. Studentinnen
- 4.4. Ausländische Studentinnen
- 4.5. Absolventinnen
- 4.6. Prüfungserfolge und Preisträgerinnen
- 4.7. Studentische Mitarbeiterinnen
- 4.8. AStA-Frauenreferat
- 4.9. Studieren mit Kind

### 5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

- 5.1. Stellenverteilung und Stellenentwicklung
- 5.2. Fortbildung
- 5.3. Zusammenarbeit mit dem Personalrat

### 6. Instrumente zur Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen

- 6.1. Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre
- 6.2. Der Projektverbund Chancengleichheit (PCF) für Frauen
  - 6.2.1. Qualifizierung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn
    - Hypatia Programm
  - 6.2.2. Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen
    - Schnupperstudium für Schülerinnen
    - Infotage für Studienanfängerinnen
    - Qualifizierung von Frauen für Gender- und Leitungskompetenz
  - 6.2.3. Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung
    - Gender/Innovationsprofessuren
  - 6.2.4. Studienreformprojekte

- 6.3. Internationalisierung
- 6.4. FrauenFörderKommission (FFK)

## **7. Gremienarbeit**

- 7.1. Frauen in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule
- 7.2. Frauenrat

## **8. Interessenvertretung durch die Frauenbeauftragten**

- 8.1. Büro der zentralen Frauenbeauftragten
- 8.2. Beratungsbüro der nebenberuflichen Frauenbeauftragten
- 8.3. Gegen sexuelle Diskriminierung

## **9. Öffentlichkeitsarbeit**

- 9.1. Webauftritt ([www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen))
- 9.2. TFH-Presse
- 9.3. Präsentationen und Ausstellungen
- 9.4. Buchprojekt "Profile – Frauengeschichte(n) der TFH"

## **10. Landes- und bundesweite Arbeit der zentralen Frauenbeauftragten**

- 10.1. Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen (LaKoF)
- 10.2. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)
- 10.3. BuKoF-Kommission "Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen"

## **11. Plenum der Frauenbeauftragten**

- 11.1. Arbeit des Plenums
- 11.2. Zusammensetzung des Plenums

## **12. Berichte der nebenberuflichen Frauenbeauftragten**

### **Berichte aus den Fachbereichen (FB)**

- FB I      Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
- FB II     Mathematik, Physik, Chemie
- FB III    Bauingenieur- und Geowissenschaften
- FB IV    Architektur, Versorgungs- und Energietechnik
- FB V     Biotechnologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur, Lebensmitteltechnologie und Verpackungstechnik
- FB VI    Informatik
- FB VII   Elektrotechnik und Feinwerktechnik
- FB VIII  Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik

### **Berichte aus den Serviceeinrichtungen**

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

### **13. Hochschulsteuerungsinstrumente und Gleichstellung**

- 13.1. Frauenförderrichtlinien der TFH
- 13.2. 1% der Sachmittel für Lehre und Forschung als finanzielles Anreizsystem zur Frauenförderung
- 13.3. Frauenförderpläne und Zielvereinbarungen
- 13.4. Zielvereinbarungen (ZV) und Leistungsorientierte Mittelverteilung (LBMV)
- 13.5. Gender Mainstreaming (GM)
- 13.6. Frauen- und familiengerechte Hochschulkultur

#### **Zusammenfassung**

#### **Anlagen**

# Einleitung

## Von der Frauenförderung zur Stärkung der Chancengleichheit

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 Berichtszeitraum gab es einen Wechsel im Wahlamt der zentralen Frauenbeauftragten der TFH. Verabschiedet wurde nach 9jähriger Tätigkeit Frau Dr. Christiane Müller-Wichmann. Meine Arbeit als zentrale, hauptamtliche Frauenbeauftragte der TFH Berlin habe ich am 01.01.2001 begonnen.

Im Bericht dokumentiere ich die Situation von Frauen an der Technischen Fachhochschule der Jahre 2000 bis 2002. Die Datenerhebung schließt bei wichtigen Erhebungen an den 3. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten, der mit den Daten zum WS 98/99 endet, an.

Der Bericht dokumentiert wesentliche Entwicklungen und Projekte, konkrete Frauenfördermaßnahmen, Hochschulsteuerungsinstrumente zur Gleichstellung und aktuelle Entwicklungslinien zur Erreichung der Chancengleichheit für Frauen an der TFH.

Den Auftakt dieses Berichts bildet die Darstellung der erfolgreichen Bewerbung der TFH Berlin um den **TOTAL E-QUALITY Science Award**. Damit wurde deutlich, dass die TFH Berlin in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen zur Förderung von Frauen unternommen hat. In einem Prozess der Selbstbewertung konnte aufgezeigt werden, dass in einigen Bereichen der TFH bereits herausragende Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und zur Durchsetzung der Gleichstellung unternommen werden.

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 jeweiligen, sehr unterschiedlichen Bereichen.

Die Zahlen der Studentinnen, der weiblichen Lehrkräfte und der Professorinnen steigen langsam aber stetig an. Dieser quantitative Gewinn soll z. B. durch Studienreformmaßnahmen und durch die Verankerung von Gender- und Frauenforschungsergebnissen qualitativ gestärkt und gesichert werden.

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 für Frauen beworben. Somit konnten zielgerichtete Maßnahmen zur Verstärkung der Förderung von Frauen erfolgen.

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

- Nachwuchsförderung von Frauen mit dem HYPATIA Programm
- Projekt zur Qualifizierung von Frauen für Gender- und Leitungskompetenz
- Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung durch

- das Projekt Gender/ Innovationsprofessuren
- Umsetzung geschlechtsspezifischer Aspekte des Lehrens und Lernens als Hochschulinnovation durch das Studienreform-Projekt
- 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 im ersten Jahr der Erprobung des Instrumentes zur Hochschulsteuerung Leistungsbezogene Mittelverteilung (LBMV) nachweisen, dass sie im Vergleich mit relevanten Hochschulen die besten Ergebnisse auf dem Gebiet der Gleichstellung erreicht hat. Die Instrumente Zielvereinbarungen, Frauenförderpläne und Leistungsbezogene Mittelverteilung werden bezugnehmend auf ihre Tauglichkeit zur Stärkung der Chancengerechtigkeit für Frauen erläutert.

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

Bild 1

Webseite der zentralen Frauenbeauftragten, [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen)



Für die Zusammenstellung dieses Berichtes danke ich meiner Mitarbeiterin, Beate Keibel und der studentischen Mitarbeiterin, Martina Eiler.

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

Heidmarie Wüst

Zentrale Frauenbeauftragte der TFH Berlin

Berlin, den 18.03.03



## **1. Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY Science Award**

**TOTAL E-QUALITY Science Award:** Mit diesem Instrument wird Qualität auf der Grundlage definierter Aktionsfelder für die Chancengleichheit von Frauen gemessen. Dies erfolgt anhand spezifischer Fragestellungen, welche die Beteiligung von Frauen, die Etablierung frauenpolitischer Instrumente untersuchen. Diese Form der Qualitätsbemessung funktioniert nur, wenn die entwickelten Indikatoren allgemein akzeptiert und deren Ergebnisse als Maßstab anerkannt werden.

### **1.1. Das Prädikat TOTAL E-QUALITY Science Award**

Seit 1997 wird das Prädikat **TOTAL E-QUALITY Science Award** an Wirtschaftsunternehmen mit herausragenden Maßnahmen und Programmen zur Frauenförderung vergeben. Im Juni 2001 eröffnete die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Frau Edelgard Bulmahn, die allgemeine Ausschreibung zur Bewerbung um das Prädikat **TOTAL E-QUALITY Science Award** von Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Der Wettbewerb um das Prädikat **TOTAL E-QUALITY Science Award** ist ein Selbstbewertungsinstrument für Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Er gibt der Hochschule Gelegenheit, die Motivation zur Umsetzung der Chancengleichheit in allen Bereichen zu stärken. Der bundesweite Qualitätsvergleich mit anderen Hochschulen schärft das Profil der eigenen Hochschule und macht deutlich, wo Frauen für Studium, Lehre und Forschung in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen und für das Ingenieurinnen-Studium gute Bedingungen vorfinden.

Der Wettbewerb um das Prädikat zeigte, welche Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern durchgeführt und welche Ziele innerhalb der nächsten 3 Jahre angestrebt werden.

Aktionsfelder der Selbstbewertung aus Frauensicht waren: Personalentwicklung und Qualifizierung, Vereinbarkeit von Familie, Studium und Erwerbsleben, Arbeitszeitformen, Steuerungsinstrumente bei der Organisationsentwicklung (Zielvereinbarungen, LBMV, Controlling, Evaluation), institutionalisierte Gleichstellungspolitik (Frauenförderrichtlinien, Frauenförderpläne, Aktionsprogramme), Organisationskultur, Maßnahmen zur Gewinnung und Begleitung von Studentinnen, Integration von Frauen- und Genderforschung in Studium und Lehre.

### **1.2. Bewerbung der TFH Berlin um den TOTAL E-QUALITY Science Award**

Der Akademische Senat beschloss am Mai 2001, dass sich die TFH Berlin um den **TOTAL E-QUALITY Science Award** bewerben solle. Es wurde eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Präsidenten gegründet, in der ich als zentrale Frauenbeauftragte mitarbeitete.

Im November 2001 wurde der Selbstbewertungsprozess abgeschlossen und die Bewerbung eingereicht. Die TFH hat dabei ihre Tätigkeit auf den Gebieten Frauenförderung und Gleichstellung in den ausgewählten Fachbereichen V und VIII und als Gesamtanspruch dargestellt. Auf die Inhalte kann hier nur kurz eingegangen werden.

### **Auszüge aus der Selbstbewertung der TFH (Stand November 2001)**

"Die Geschichte der TFH, die Herkunft aus traditionell männlich dominierten Technik-Akademien, bestimmt noch heute das Profil dieser Hochschule. Jede Veränderung in der Zusammensetzung des Lehrkörpers oder der Studierendenschaft erfordert gründliche Überzeugungsarbeit, couragierten und beharrlichen Willen der sich für Frauenförderung und Chancengleichheit engagierenden Frauen und Männer.

In den Aktionsfeldern Personalentwicklung und Qualifizierung, Vereinbarkeit von Studium, Familie und Erwerbsleben, Arbeitszeitformen, Steuerungsinstrumente bei der Organisationsentwicklung, institutionalisierte Gleichstellungspolitik und Organisationskultur wurde der Stand und die Entwicklung der letzten 5 Jahre bei der Umsetzung der Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern erhoben und gleichzeitig Ziele und konkrete Arbeitsprojekte herausgearbeitet.

Für die Selbsteinschätzung wurde der Fachbereich V mit den Studiengängen Biotechnologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, Lebensmitteltechnologie und Verpackungstechnik sowie der Fachbereich VIII mit den Studiengängen Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik, Theater- und Veranstaltungstechnik, Wirtschaftsingenieur Umwelt und Audiovisuelle Medien ausgewählt.

Der **FB V** hat auf Grund seiner Studiengänge einen hohen Studentinnenanteil und zeichnet sich in allen Statusgruppen durch langjährige engagierte und kreative Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Chancengleichheit von Frauen aus.

Dies zeigt sich anhand der Zahlen. Seit 1998 stieg der prozentuale Anteil an C 3-Professorinnen von 4,5% auf 10,5% in 2001. Mit 25% Frauen bei den C2- Professuren bewegt sich der Fachbereich auf einem relativ hohen Niveau. Erfreulich ist die Zunahme der Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten (0% in 1998 und 14,3% in 2001). Der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen liegt bei ca. 50% in 2001. Der Anteil der Studentinnen liegt 2001 bei 52%.

Die Förderung der Chancengleichheit zeigt der Fachbereich u.a. in seinen vielfältigen Angeboten für Studentinnen, die die Fragen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Einstieg in die Erwerbswelt thematisieren. Außerdem liegt ein Schwerpunkt auf der Einführung der Studierenden in die Zusammenhänge von Gruppen- und Projektarbeit. Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sind in die Lehre eingeflossen.

Der Fachbereich ermutigt Frauen zur Übernahme von Funktionen und Mandaten. Die Prodekanin und die Vizepräsidentin für Studium und Lehre sind Professorinnen des Fachbereichs. Auch in anderen Gremien der akademischen Selbstverwaltung (dezentral und zentral) sind Frauen des Fachbereichs aktiv engagiert.

Es bestehen klare Zielvorstellungen mit konkreten Schritten und verteilten Verantwortlichkeiten zur Erhöhung der Frauenanteile und zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen am Fachbereich.

**Der FB VIII** hat eine wesentlich schwierigere Ausgangsbasis. Besonders in den Studiengängen Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik und Wirtschaftsingenieur Umwelt wird deutlich, dass zur Gewinnung von mehr Studentinnen und von mehr weiblichen Bewerberinnen für Lehrämter und Leitungsfunktionen komplexe Verknüpfungen zwischen Schule, Öffentlichkeit, Hochschule und Wirtschaft angeregt und gepflegt werden müssen.

Das Fach Maschinenbau ist durch einen traditionell langen Frauenausschluss gekennzeichnet. Auch in dem Studiengang Verfahrens- und Umwelttechnik ist der Frauenanteil noch immer recht niedrig. Der Fachbereich kann in der Verfahrens- und Umwelttechnik seit mehreren Jahren auf drei Professuren verweisen, die durch Frauen besetzt sind. Positiv hebt sich auch die Zunahme der Zahl der studentischen Mitarbeiterinnen ab (21,7% in 2001). Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt außerdem über das hochschuleigene Hypatia-Programm, das zwischen 1995 und 2001 sechs Absolventinnen des Fachbereichs in ihrem Promotionsvorhaben gefördert hat. Erfreulicherweise konnte in diesem Jahr eine Gastprofessorin für den Maschinenbau gewonnen werden.

Die Studentinnen und Mitarbeiterinnen im nichtwissenschaftlichen Bereich nehmen an vielfältigen Fortbildungen (Rhetorik, EDV, etc.), die die nebenberufliche und zentrale Frauenbeauftragte anbieten, teil. Mit Hilfe von Ringvorlesungen, Einladungen von Unternehmensvertreter/innen und Gesprächsrunden von Frauen unterschiedlicher Statusgruppen unterstützt der Fachbereich zudem die beruflichen Orientierungs- und Einstiegsmöglichkeiten von Absolventinnen sowie die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen. Diese Maßnahmen sollen auch in Zukunft weiter fortgesetzt werden. Mit Erfolg konnte der Fachbereich in diesem Jahr außerdem drei Höhergruppierungen von Mitarbeiterinnen realisieren. Der Fachbereich ist stolz darauf, dass Frauen aller Statusgruppen in unterschiedlichen Gremien der Hochschule aktiv sind und dass seit April 2000 das Prodekanat mit einer Professorin besetzt ist.

Die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung wurden in zwei Studienreformmaßnahmen verwirklicht und im Anschluss in das reguläre Curriculum übernommen. Mit einer Fortbildung von Lehrenden des Fachbereichs zum Thema "Projektarbeit" hat die Ausbildung zusätzliche Innovationen erhalten, die der Verwirklichung von Chancengleichheit entgegenkommen. Im Bereich des Qualitätsmanagements im Studiengang Maschinenbau ist in naher Zukunft eine Gender/Innovationsprofessur geplant, wodurch weitere Akzente der Geschlechterforschung Eingang in die Lehre finden sollen."

In der Selbstbewertung wurde auf die kontinuierliche Arbeit von Frauen und Männern der TFH zur Frauenförderung hingewiesen. Dieses Engagement legte den Grundstein für weiterführende Projekte. Die Verknüpfung mit lokalen, bundesweiten und internationalen Fraueninitiativen und Förderprogrammen stellt eine wesentliche Bereicherung dar. Die Arbeit konnte durch wachsende Akzeptanz auf viele Schultern verteilt werden. Die Kontinuität ist gesichert, auch wenn wir die Effizienz und schnelle Umsetzung von gerechten Forderungen noch steigern können. Dies gilt auch für Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung, die integrativ Lehre, Studium und Leitungsarbeit beeinflussen sollen.

Die Steigerung der Vorbild gebenden Präsenz von Frauen in Lehre, Forschung und Leitung soll verbunden werden mit innovativen Veränderungen der Hochschule. Ein frauenfreundlicheres Profil der TFH Berlin könnte dadurch nachhaltig gestaltet werden.

Der Selbstbewertungsprozess um das Prädikat **TOTAL E-QUALITY Science Award** hat klar gezeigt, dass das Erreichen von Gleichstellung, Fairness und Respekt zwischen Frauen und Männern eine anhaltende Aufgabe von Frauen und Männern bleiben wird. Da Frauen, um aufholen zu können, gleichwertige Chancen brauchen, hat das Präsidium in die Diskussion um das Leitbild der Hochschule den Satz aufgenommen:

*"Wir machen (uns für) Frauen stark!"*

### **1.3. Auszeichnung der TFH Berlin mit dem TOTAL E-QUALITY Science Award**

Am 6. Mai 2002 wurde die TFH mit dem **TOTAL E-QUALITY Science Award** ausgezeichnet. Deutlich ist geworden, dass die TFH die anspruchsvollen Aufgaben zur Gleichstellung immer besser als profilstärkende Gemeinschaftsaufgabe erkennt und zukunftsweisende Aktivitäten nachweisen kann, die auf ein Gesamtkonzept für die Durchsetzung der Chancengleichheitspolitik im Sinne der Strategie des Gender Mainstreaming hindeuten.

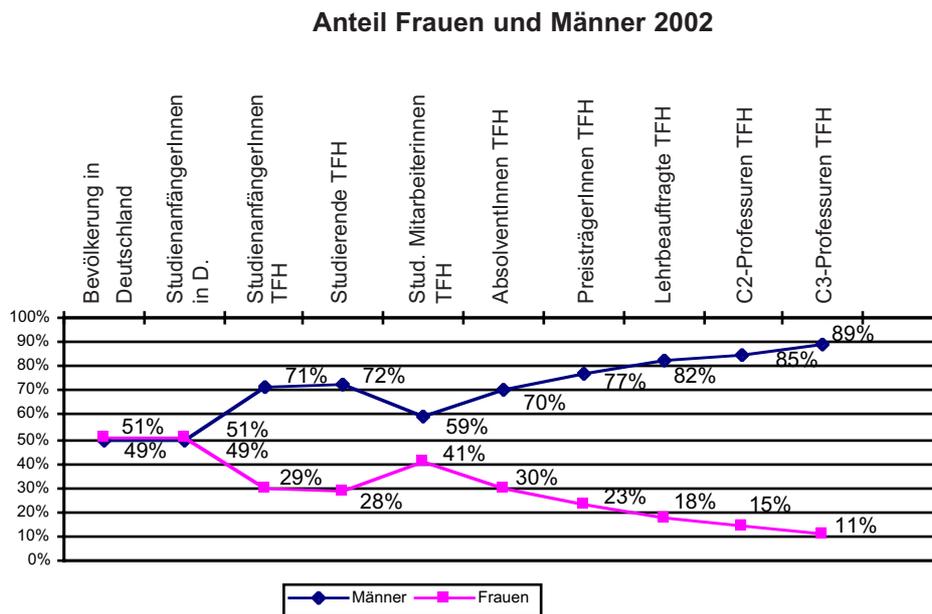
Der Erhalt des Prädikates **TOTAL E-QUALITY Science Award** belohnt die bisherigen Anstrengungen und ist Ansporn für weitere Arbeit für die Chancengleichheit von Frauen.

Das Prädikatszeichen, das für 3 Jahre verliehen wurde, weist auf der Webseite der TFH unter [www.tfh-berlin.de](http://www.tfh-berlin.de) und im aktuellen Studienführer (Vorlesungsverzeichnis) auf diese Auszeichnung hin.

## 2. Beschäftigungsstruktur der TFH

Frauen sind an der TFH im Studium, in der Lehre und Forschung noch erheblich unterrepräsentiert. Im Wintersemester 2002/ 03 waren von 8200 Studierenden ca. 28 % Frauen. Von den 271 Professuren sind zur Zeit nur 36 mit Frauen besetzt. Das ist ein Anteil von 13,3 %. Eine Übersicht über den Anteil von Frauen und Männern in den verschiedenen Hochschulbereichen ergibt die folgende Grafik.

Bild 2



Quelle: Statistisches Bundesamt, TFH-Hochschulverwaltung

Der Personalbestand der TFH hat sich in den Jahren 2000 bis 2002 deutlich verringert. Insgesamt sind 145 Personen ausgeschieden, davon 53 Professoren durch Pensionierung und 48 Mitarbeiter/innen aus Technik und Verwaltung durch Verrentung (29 Männer und 19 Frauen).

Es wurden insgesamt 118 Einstellungen vorgenommen, 58 Männer und 60 Frauen. 42 Personen sind unbefristet eingestellt worden, 18 Männer und 24 Frauen. Teilzeitbeschäftigt wurden neu 34 Personen, 14 Männer und 20 Frauen.

Insgesamt hat die Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zu den Vorjahren zugenommen. Auch sind Mitarbeiter/innen in die Altersteilzeit gewechselt.

Änderungen in den Leitungsfunktionen haben sich im Berichtszeitraum nicht ergeben. Der Präsident ist ein Mann, die 3 Vizepräsident/innen sind 2 Männer und 1 Frau.

### 3. Frauen in Lehre und Forschung

Die Zahlen der Studentinnen und der Professorinnen steigen langsam aber stetig an. Dieser quantitative Gewinn soll durch Studienreform und 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.

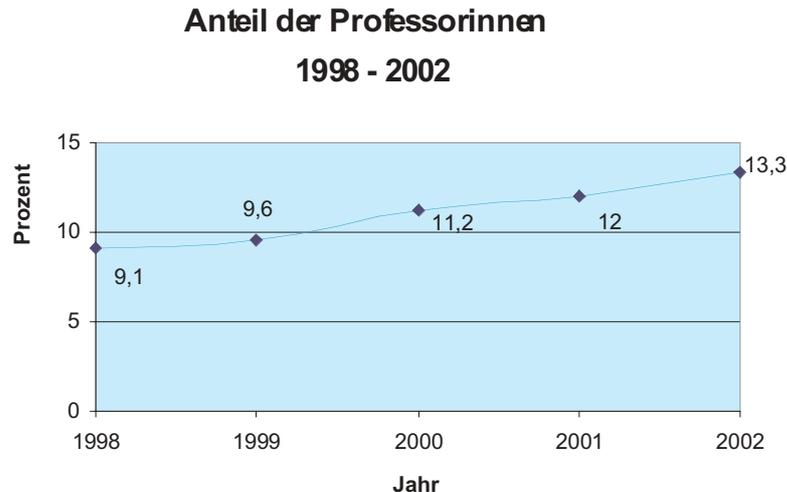
#### 3.1. Professorinnen

Die Zahl der Professuren hat sich in den Jahren 2000 bis 2002 deutlich verringert. Es sind 55 Professor/innen, darunter 53 Männer durch Pensionierung ausgeschieden.

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.

Vor 10 Jahren waren von 326 Professuren nur 15 mit Frauen besetzt, vor 5 Jahren waren es bereits 23, heute sind es bei 271 Professuren 36 Frauen. Das bedeutet, wir haben eine allmähliche aber kontinuierliche Steigerung des Anteils der Professorinnen von 5,5 % im Jahr 1993 auf 13,3 % im Jahre 2002 erreicht.

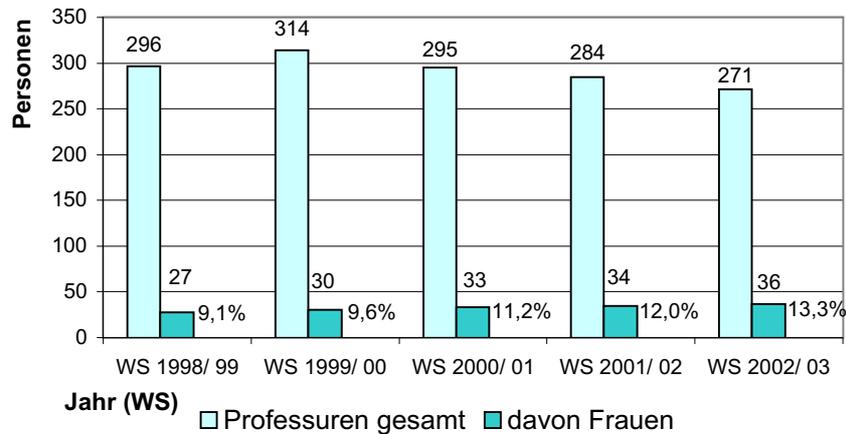
Bild 3



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH  
Quelle: Personalverwaltung

Von der Bundesregierung wird eine Steigerung auf 20 % im Jahre 2005 erwartet. Deshalb sind auch die im bundesweiten Vergleich akzeptablen 13,3 % immer noch zu gering.

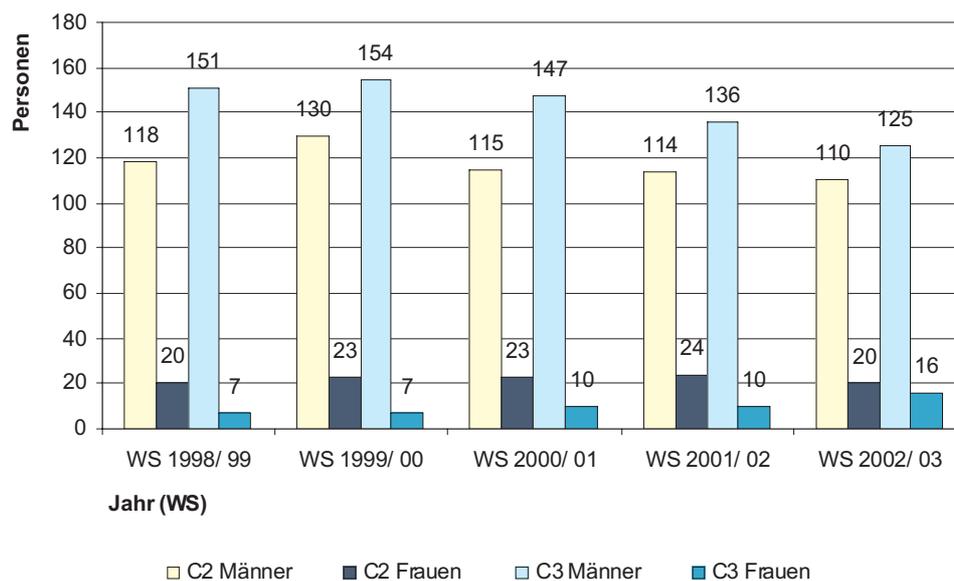
**Anteil der Professorinnen der TFH in absoluten Zahlen  
1998 - 2002**



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH  
Quelle: Personalverwaltung

Unter Nutzung aller Fördermöglichkeiten für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, durch gezielte Werbung und Stellenausschreibung und durch innovative Veränderungen von Studieninhalten wollen wir noch deutlich mehr lehrende Frauen gewinnen. Denn Professorinnen haben eine erhebliche Vorbildwirkung für die Motivation von Frauen für das Studium und für die individuelle Lebensplanung.

**Verteilung C2/ C3-Professuren 1998 - 2002**



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH  
Quelle: Personalverwaltung

	WS 1998/ 99	WS 1999/ 00	WS 2000/ 01	WS 2001/ 02	WS 2002/ 03
<b>C2 gesamt</b>	138	153	138	138	130
<b>davon Frauen</b>	20	23	23	24	20
<b>Frauen in %</b>	14,5%	15%	16,7%	17,4%	15,4%
<b>C3 gesamt</b>	158	161	157	146	141
<b>davon Frauen</b>	7	7	10	10	16
<b>Frauen in %</b>	4,4%	4,3%	6,4%	6,8%	11,3%

Zentrale Frauenbeauftragte der TFH  
Quelle: Personalverwaltung

### 3.2. 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.

#### Anteil von Frauen an C2 und C3 Berufungen im Zeitraum 1999 bis 2001

Tabelle 2

Berufungs- verfahren Professuren	Anzahl der Bewerbungen	davon Frauen	% Frauen	Anzahl der Ruferteilungen	davon Frauen	% Frauen
C 2	652	121	18,6	29*	7	24,1
C 3	316	71	22,5	12	3	25,0
<b>gesamt</b>	<b>968</b>	<b>192</b>	<b>19,8</b>	<b>41</b>	<b>10</b>	<b>24,4</b>

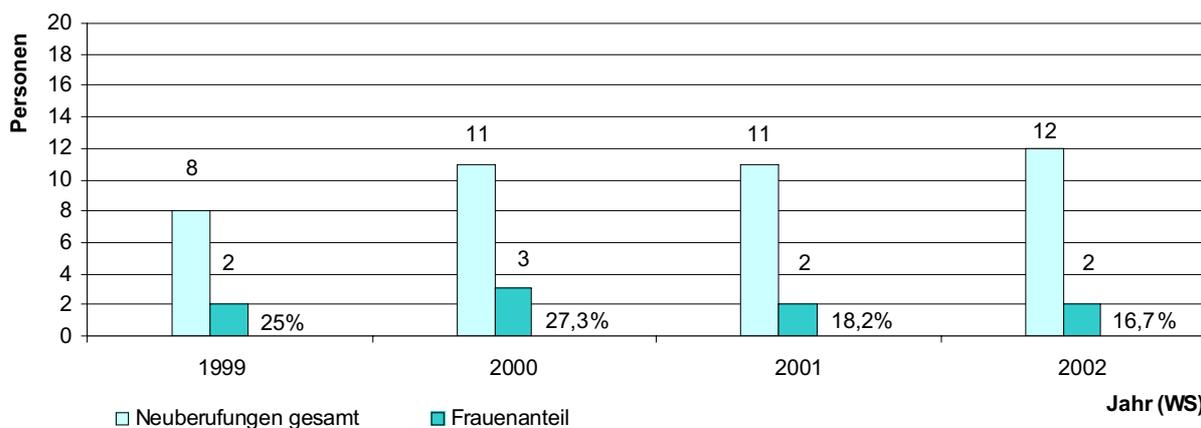
\* Ein Ruf wurde nicht angenommen

Quelle: Präsidium

Aus dem Zeitabschnitt 1999 bis 2001 liegen die Zahlen über das Verhältnis von Bewerbungen und der Ruferteilung vor. Daraus wird deutlich, dass die Anzahl der Bewerbungen von Frauen prozentual geringer ist als die tatsächliche Ruferteilung an Frauen. Dies könnte ein Hinweis auf die hohe Qualifikation der Bewerberinnen sein.

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

## Neuberufungen (C2) der TFH in absoluten Zahlen 1999 - 2002



Quelle: Präsidium

Durch Förderung aus dem Hochschulerneuerungsprogramm HWP 2 und Unterstützung aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm ist die Vergabe von Gender/ Innovationsprofessuren für Frauen geplant. 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 (siehe dazu auch Kap. 6.2.3.).

### 3.2.1. 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](http://www.cews.uni-bonn.de)) genutzt. Diese Datenbank enthält zur Zeit ca. 7.500 Datensätze qualifizierter Wissenschaftlerinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Per E-Mail an [femconsult@cews.uni-bonn.de](mailto: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 Landeskongress der Frauenbeauftragten in Baden-Württemberg sehr nützlich. Diese Datenbank ist unter [www.gleichstellung-fh-bw.de](http://www.gleichstellung-fh-bw.de) erreichbar.

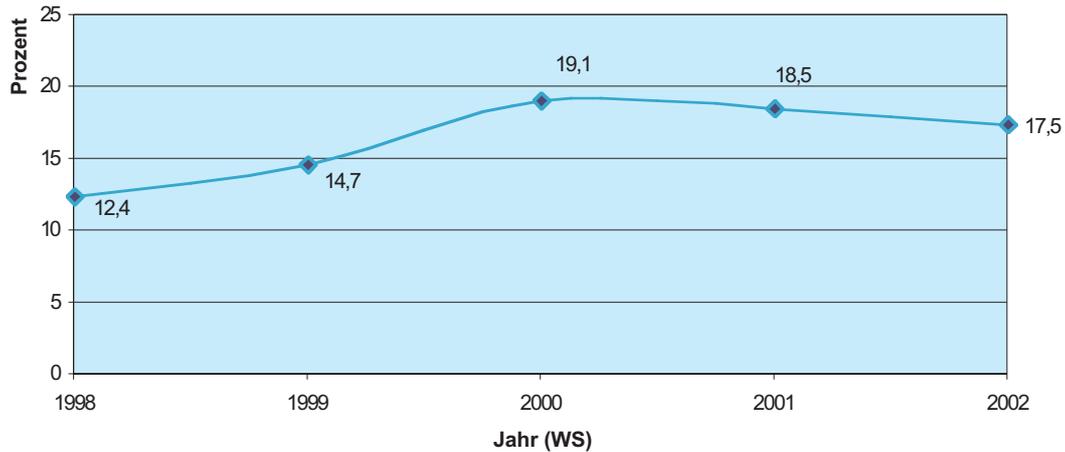
Eine weitere Datenbank für Akademikerinnen ist vom Frauenberatungsservice beim Frauenpunkt COURAGE e.V. eingerichtet worden. Die E-Mailadresse ist: [frauen.courage@t-online.de](mailto:frauen.courage@t-online.de).

### 3.3. Lehrbeauftragte

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

Bild 7

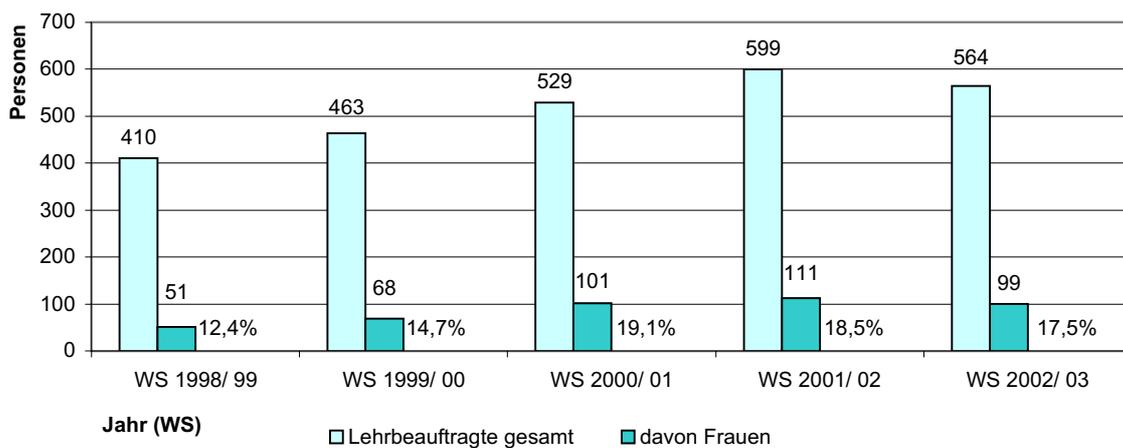
**Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten 1998 - 2002**



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH  
Quelle: Haushaltsabteilung

Bild 8

**Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten der TFH in absoluten Zahlen 1998 - 2002**



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH  
Quelle: Haushaltsabteilung

Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter konnte von 12,4 % im Jahr 1998 auf 17,5 % im Jahr 2002 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.

## 4. Frauen im Studium

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

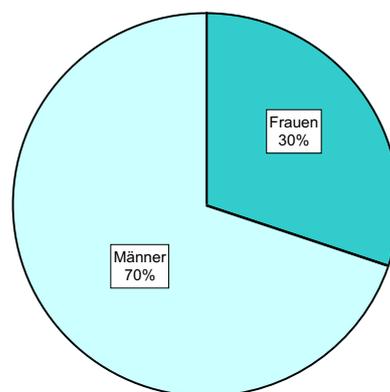
Rechtzeitig machen wir auch auf die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere als Fachhochschulabsolventin aufmerksam. Durch die Weitergabe von Informationen aus der Industrie, dem VDI und von relevanten Weiterbildungszentren versuchen wir den Berufseinstieg zu unterstützen.

### 4.1. Interesse von Frauen am Studium

Nach Erhebung der Zentralen Studienberatung der TFH unter Leitung von Ulrike Haeßner le Plat besteht ein wachsendes Interesse an einem Studium an der TFH. Die Beratungen erfolgen kontinuierlich. Zum Beispiel wurden im Akademischen Jahr 2001/ 2002 17.058 Studieninteressierte und Studierende beraten (persönlich, per Telefon, E-Mail oder Post). Diese Beratungskontakte wurden statistisch ausgewertet. Ein Drittel der Ratsuchenden waren Frauen.

Bild 9

**Ratsuchende Frauen und Männer im Akademischen Jahr 2001/02**



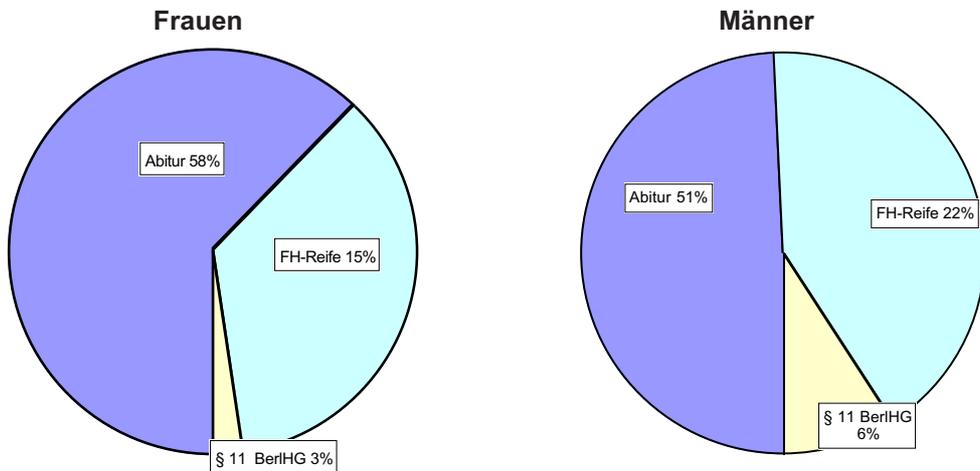
Quelle: Zentrale Studienberatung der TFH

Ca. 80% der Ratsuchenden waren Studieninteressierte. Die weiteren Betrachtungen beziehen sich auf diese Gruppe.

Die schulische Vorbildung von Frauen und Männern unterscheidet 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 Berufsausbildung nach: 22 % der Frauen und 30% der Männer haben eine abgeschlossene Berufsausbildung.

## Schulische Vorbildung

Bild 10



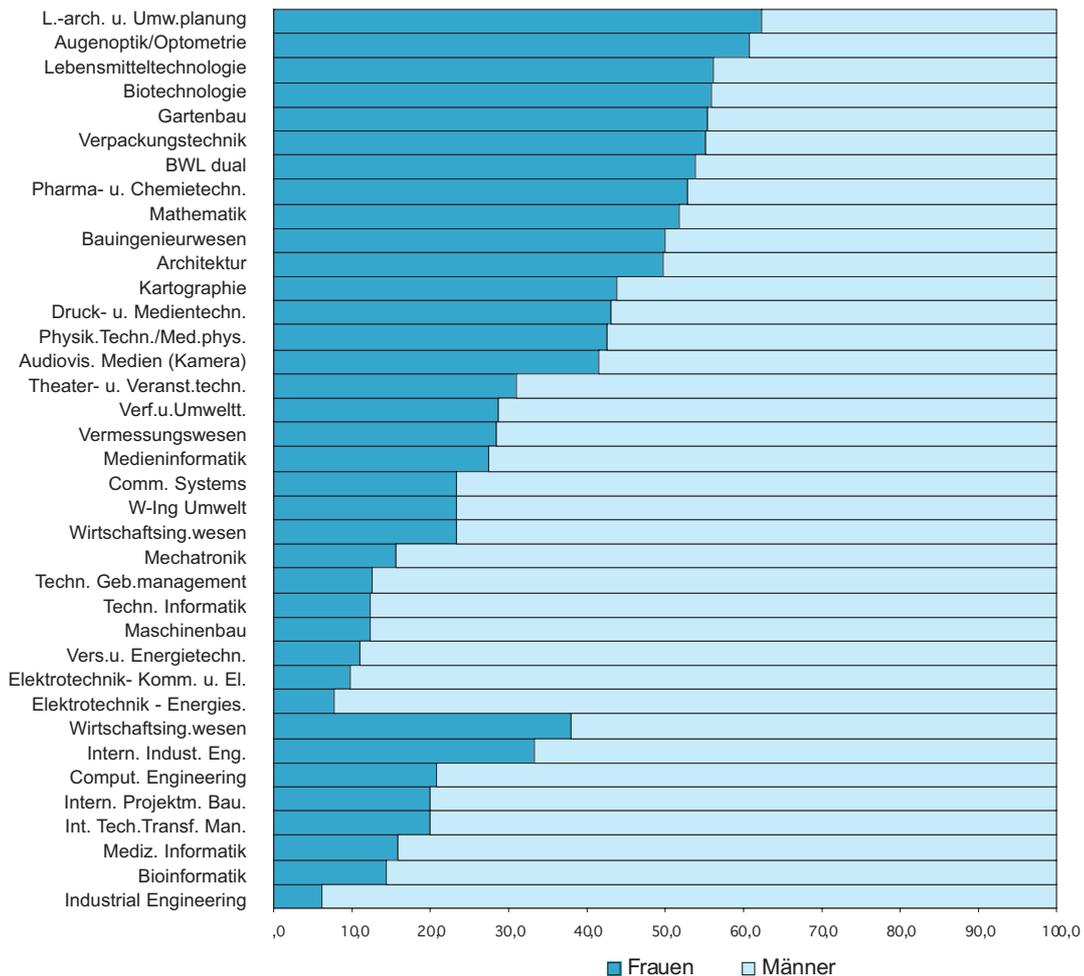
Quelle: Zentrale Studienberatung der TFH

Interessanterweise schließen Abiturientinnen eher eine Berufsausbildung vor dem Studium ab: 15 % der Frauen gegenüber 10 % der Männer.

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

Bild 11

## Nachfrage der Studiengänge anteilig nach Frauen und Männern 2001/ 02



Quelle: Zentrale Studienberatung der TFH

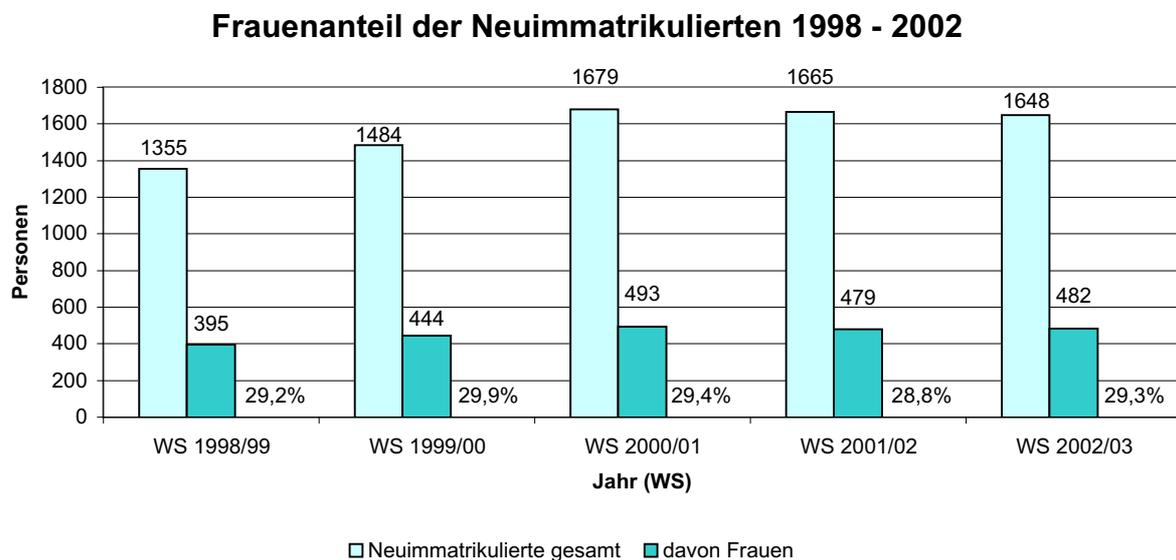
Es interessierten sich im Akademischen Jahr 2001/02 für 11 Studiengänge (im Vorjahr 8) mehr Frauen als Männer. Zu dem Fächerspektrum gehören die Studiengänge Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, Augenoptik, Lebensmitteltechnologie, Biotechnologie, Gartenbau, Verpackungstechnik, BWL dual, Pharma- und Chemietechnik, Mathematik, Architektur und Bauingenieurwesen.

Die Studienfächer, für die sich weniger als 20% Frauen interessierten, haben sich seit Jahren nicht geändert.

## 4.2. Immatrikulation

Die Immatrikulation von Frauen spiegelt das aufgezeigte Studiumsinteresse wider.

Bild 12



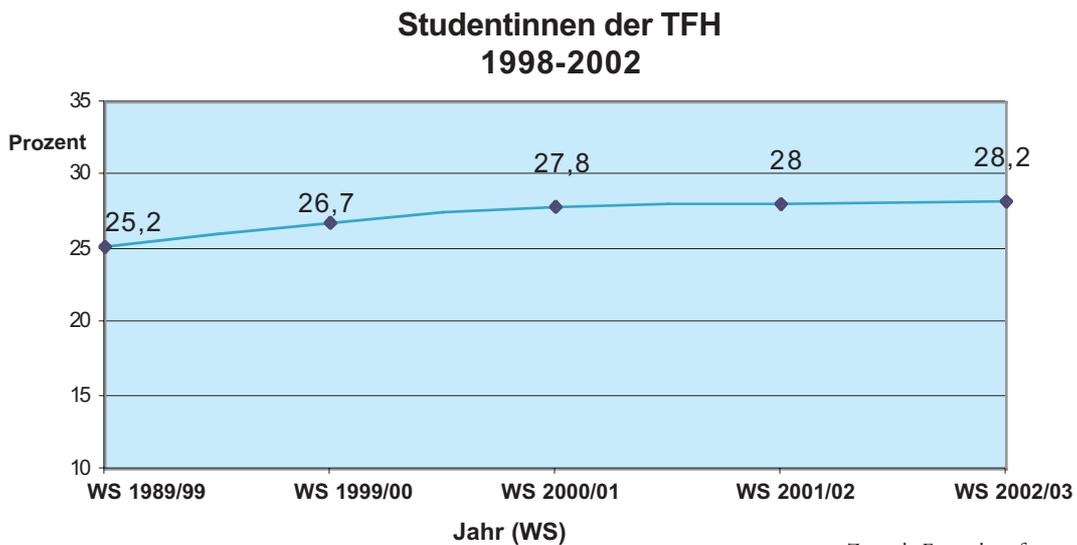
Zentrale Frauenbeauftragte der TFH  
Quelle: Studienverwaltung

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. weiter erhöhen.

### 4.3. Studentinnen

An einer Fachhochschule zu studieren wird erfreulicherweise auch für Frauen immer mehr zu einer Selbstverständlichkeit.

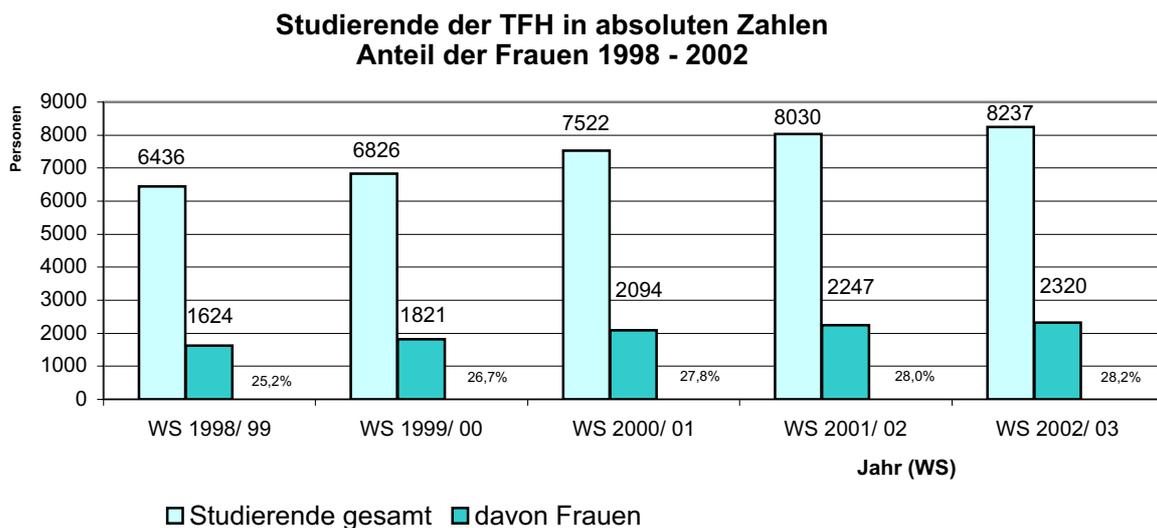
Bild 13



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH  
Quelle: Studienverwaltung

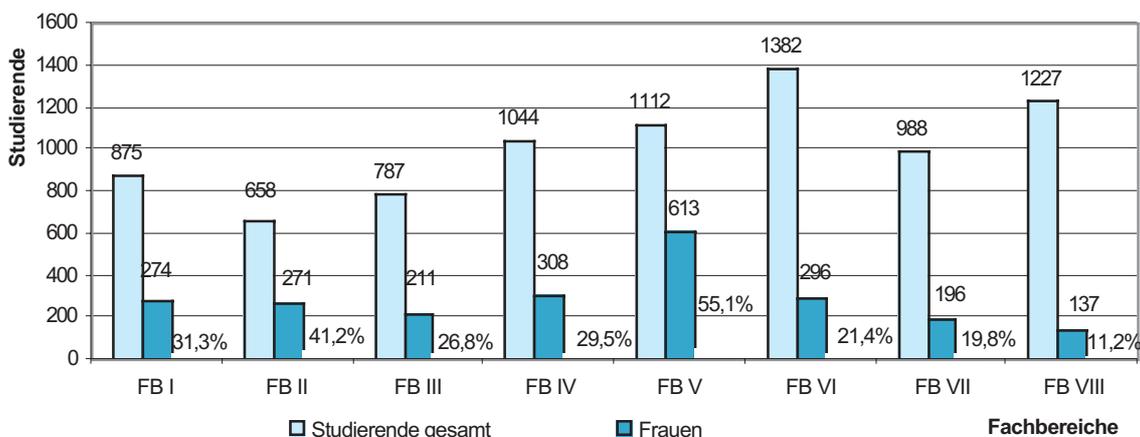
Von den Studierenden waren im Jahre 1991 20,3 % weiblich, im Jahr 1997 23,4 % und heute sind es 28,2 %. Das bedeutet eine sehr erfreuliche Steigerung um 8 %. Dies war nur durch eine Vielzahl von Projekten, Förderungen, Informationsveranstaltungen und Schnupperstudien für Schülerinnen möglich.

Bild 14



Zentrale Frauenbeauftragte der TFH  
Quelle: Studienverwaltung

### Anteil der Studentinnen in den einzelnen Fachbereichen der TFH Stand WS 2002/ 03



#### Fachbereiche:

Fachbereich I	Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
Fachbereich II	Mathematik – Physik – Chemie
Fachbereich III	Bauingenieur- und Geoinformationswesen
Fachbereich IV	Architektur, Versorgungs- und Energietechnik
Fachbereich V	Biotechnologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur u. Umweltplanung, Lebensmitteltechnologie u. Verpackungstechnik
Fachbereich VI	Informatik
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 55 % Frauen im Studium, dass hier die beruflichen und wissenschaftlichen Interessen von Frauen besonders gut erfüllt zu sein scheinen. Es wäre zu prüfen, wie sich das Studium, Didaktik und Berufsaussichten bei einer fast gleichgewichtigen Belegung der Studienfächer auswirken. Auf jeden Fall sollten alle Anstrengungen unternommen werden, um diese Anteile zu sichern und im Lehrkörper wider zu spiegeln.

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.

#### 4.4. Ausländische Studierende

Im Wintersemester 2002/03 waren insgesamt 1114 ausländische Studierende an der TFH eingeschrieben. Das entspricht einem prozentualen Anteil von 13,5 %.

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

Für die Beratung und Betreuung ausländischer Studierender gibt es Sprechstunden bei der Beauftragten Frau Prof. Dr. Gudrun Kammasch. Die Beratung ausländischer Frauen erfolgt in enger Abstimmung mit der Ausländerbeauftragten.

Bild 16

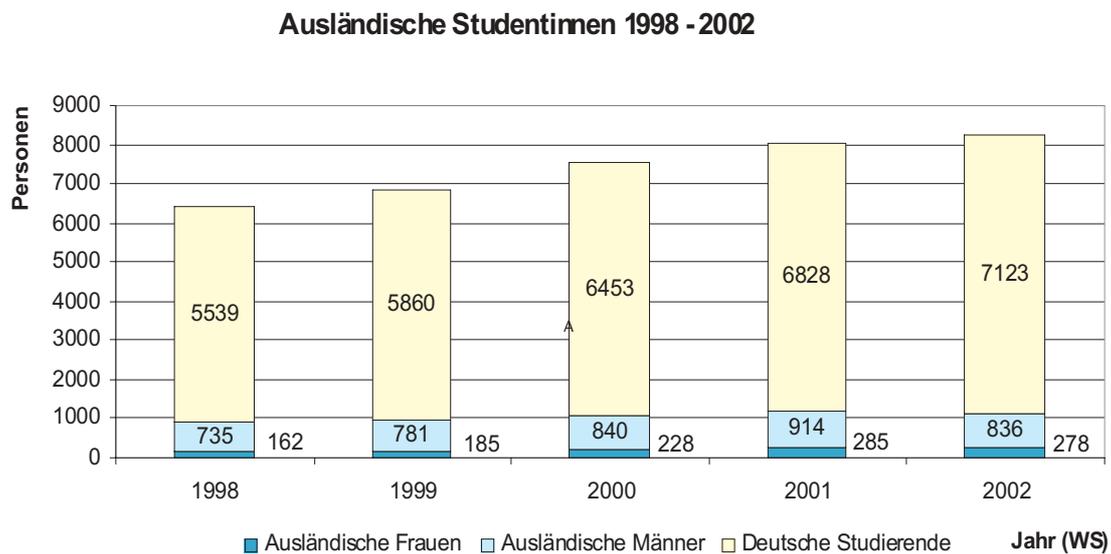


Tabelle 3

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

Zentrale Frauenbeauftragte der TFH  
Quelle: Studienverwaltung

Unter den ausländischen Studierenden waren im WS 2002/03 278 Frauen. Das entspricht einem prozentualen Anteil von 25 %. Insgesamt ist dies eine leichte Steigerung zu den Jahren zuvor.

## 4.5. Absolventinnen

Im SoSe 2002 waren es 62% der Absolvent/innen, die ihr Studium nach 8 Fachsemestern erfolgreich beenden konnten. Leider gibt es keine Erhebungen der Studienverwaltung zu Studienabbrüchen, den Anteil von Frauen daran und deren Gründe.

Tabelle 4

Absolvent/innen			
Jahr	gesamt	Frauen	% Frauen
SoSe 1998	574	128	22,3
SoSe 1999	599	151	25,2
SoSe 2000	597	146	24,5
SoSe 2001	568	169	29,8
SoSe 2002	666	197	29,6

Quelle: Studienverwaltung

Der Anteil von Frauen an den Absolvent/innen ist im SoSe 2002 mit 29,6 % höher als der prozentuale Anteil der Studentinnen, der bei 28,2 % lag. Dies könnte bedeuten, dass Frauen prinzipiell weniger häufig das Studium abbrechen.

Nach einer Befragung der Fachbereiche im WS 2002/03 haben 27 Studierende der TFH im Zeitraum 1992-2002 erfolgreich ein Promotionsverfahren abgeschlossen. 32 Absolvent/innen sind zur Zeit in laufenden Promotionsverfahren. Insgesamt sind davon 25 Frauen und 34 Männer beteiligt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 42,4%.

## 4.6. Prüfungserfolge und Preisträgerinnen

Der prozentuale Anteil von Frauen an erfolgreich bestandenen Prüfungen ist etwas höher als ihr Gesamtanteil im gleichen Jahr. Erfreulich ist der hohe Anteil von Frauen, die im Sommersemester 2001 mit Auszeichnung bestanden haben: 5 von 9 waren Frauen. Andererseits ist bedenklich, dass bei 25 nicht bestandenen Diplomprüfungen 8 Frauen vertreten waren. Eine Untersuchung zu den jährlich erheblichen Schwankungen der Daten liegt nicht vor.

Tabelle 5

<b>Prüfungserfolge von Frauen</b>			
<b>SoSe 1998 - SoSe 2002</b>			
<b>Diplomandinnen</b>			
<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>% Frauen</b>
SoSe 1998	574	128	22,3
SoSe 1999	599	151	25,2
SoSe 2000	597	146	24,5
SoSe 2001	568	169	29,8
SoSe 2002	666	197	29,6
<b>Anteil der erfolgreichen Frauen gesamt</b>			
<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>% Frauen</b>
SoSe 1998	531	125	23,5
SoSe 1999	579	151	26,1
SoSe 2000	568	140	24,6
SoSe 2001	543	161	29,7
SoSe 2002			*
<b>Anteil der erfolgreichen Frauen „mit Auszeichnung“</b>			
<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>% Frauen</b>
SoSe 1998	10	4	40,0
SoSe 1999	5	0	0,0
SoSe 2000	15	1	6,7
SoSe 2001	9	5	55,6
SoSe 2002			*
<b>Frauenanteil „nicht bestanden“</b>			
<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>% Frauen</b>
SoSe 1998	43	3	7,0
SoSe 1999	20	0	0,0
SoSe 2000	29	6	20,7
SoSe 2001	25	8	32,0
SoSe 2002			*
*) Hier liegen leider keine statistischen Angaben der Studienverwaltung vor.			

Zentrale Frauenbeauftragte der TFH  
Quelle: Studienverwaltung

## 4.7. 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 17

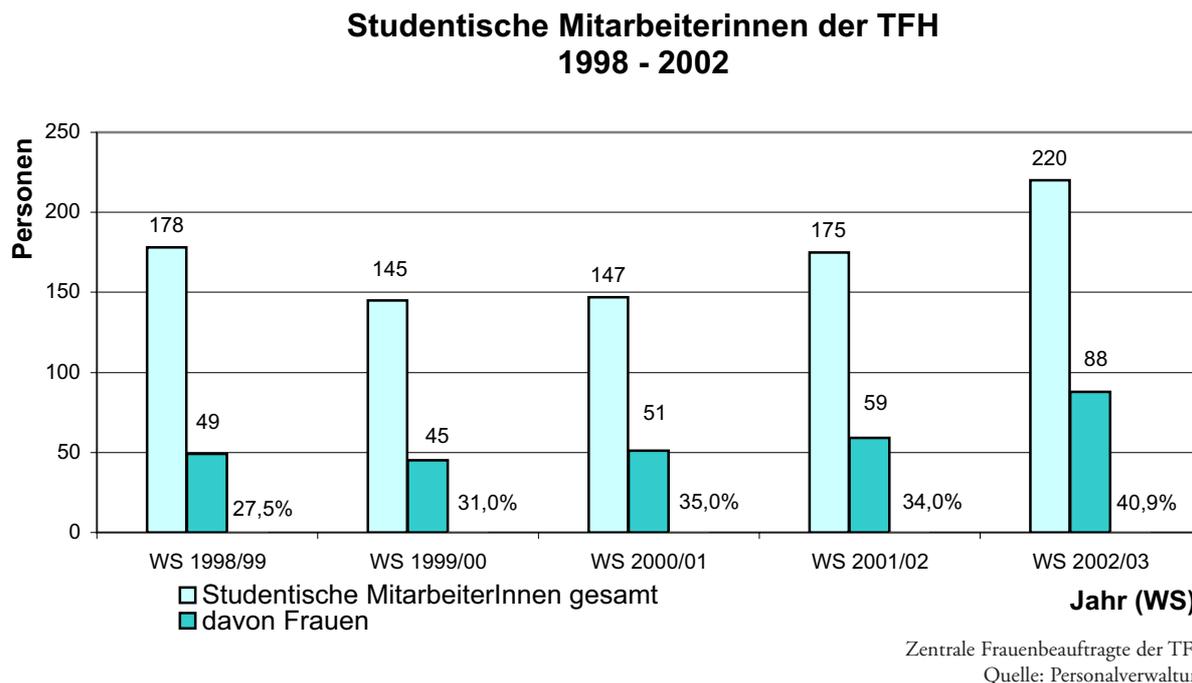
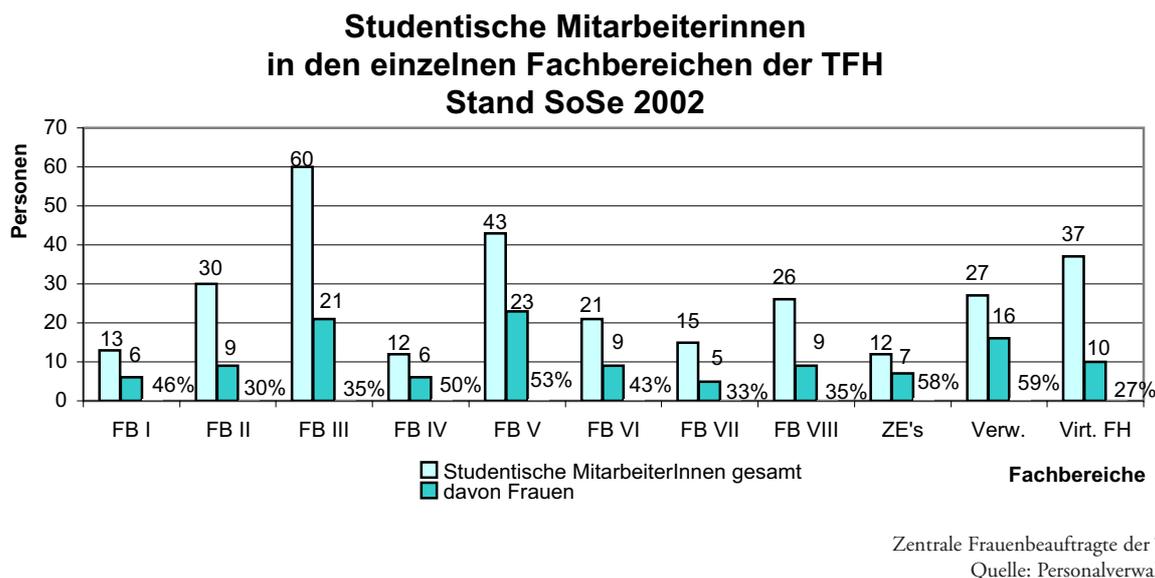


Bild 18



Der Prozentsatz von Frauen an den Stellen der studentischen Mitarbeit entspricht bzw. übersteigt ihren Anteil am Prozentsatz der Studierenden im jeweiligen Fachbereich. Nur im Fachbereich II (Mathematik, Physik, Chemie) besteht eine Diskrepanz von minus 11%. Hier sollten Veränderungen erfolgen.

#### **4.8. AStA- Frauenreferat**

Die Hauptaufgabe der Frauenreferentin bzw. des Frauenreferenten des AStA besteht in der Vertretung frauenspezifischer Belange der Studentinnen an der TFH. Sie bzw. er arbeitet dabei eng mit den Frauenbeauftragten zusammen. Dieser Erfahrungsaustausch bildet die Grundlage der Arbeit des Referates.

#### **4.9. Studieren mit Kind**

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. Eine Erhöhung des Kontingentes ist zur Zeit nicht möglich. Die Kooperationsmöglichkeiten mit benachbarten kommunalen Kindertagesstätten sollten geprüft werden.

Bild 19



Foto: Beate Keibel

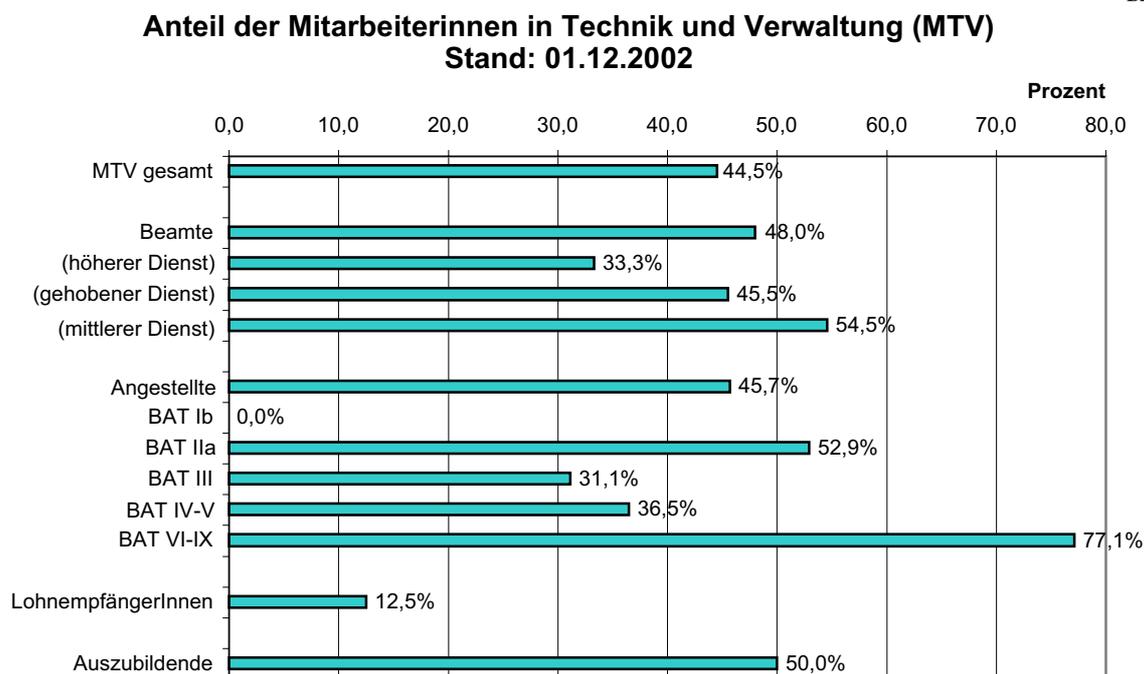
## 5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Auch wenn diese wichtige Gruppe der Hochschulangehörigen offiziell "Sonstige Mitarbeiter/innen" genannt wird, werde ich diese Sprachregelung nicht verwenden. Ich werde die Bezeichnung Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV) verwenden.

### 5.1. Stellenverteilung und Stellenentwicklung

Insgesamt arbeiten 2002 373 Frauen und Männer in der Verwaltung und Technik der TFH. Davon sind 166 Frauen: also 44,5 %.

Bild 20



### MTV in absoluten Zahlen (Stand 1.12.2002)

Tabelle 6

	gesamt	davon Frauen	Frauen %
MTV gesamt	373	166	44,5
<b>Beamte</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>48,0</b>
höherer Dienst	3	1	33,3
gehobener Dienst	11	5	45,5
mittlerer Dienst	11	6	54,5
<b>Angestellte</b>	<b>324</b>	<b>148</b>	<b>45,7</b>
BAT Ib	5	0	0
BAT IIa	34	18	52,9
BAT III	45	14	31,1
BAT IV-V	170	62	36,5
BAT VI-IX	70	54	77,1
<b>LohnempfängerInnen</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>12,5</b>
<b>Auszubildende</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50,0</b>

Zentrale Frauenbeauftragte der TFH  
Quelle: Personalverwaltung

44,5 % aller Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung sind Frauen. In der Gruppe der Angestellten nach BAT VI-IX sind es sogar 77,1 %. Gar nicht vertreten sind Frauen in der Gehaltsgruppe BAT Ib. Nur 31,1 bis 36,5 % Frauen sind in den Gehaltsgruppen BAT III bis V zu finden. Dass Frauen in der Gehaltsgruppe BAT IIa mit 52% gut vertreten sind, erscheint nur auf den ersten Blick respektabel. Alle 14 Frauen in dieser Gehaltsgruppe haben zum Zeitpunkt SoSe 2002 zeitlich befristete Verträge.

Bild 21

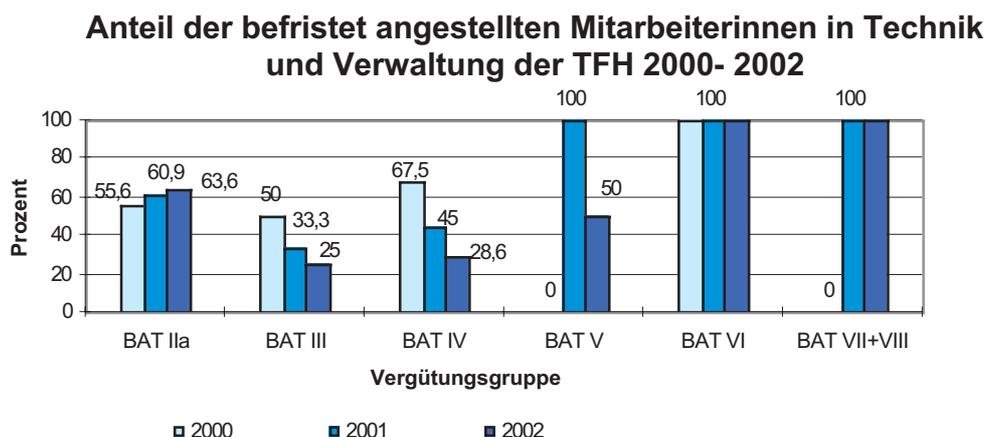


Tabelle 7

### Anteil der befristet angestellten Mitarbeiterinnen in absoluten Zahlen

	2000		2001		2002	
	gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
BAT IIa	18	10	23	14	22	14
BAT III	2	1	3	1	4	1
BAT IV	9	6	9	4	9	4
BAT V	0	0	3	3	3	1
BAT VI	4	4	6	6	6	6
BAT VII+VIII	0	0	2	2	2	2

Quelle: Personalverwaltung

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

Im Jahr 2001 wurden Stellen für die Fachbereichsmitarbeiter/innen in das Eingangsamts des gehobenen Dienstes bewertet. Es sind 7 von 8 Stellen mit Frauen besetzt. Im Jahr 2001 wurden bereits 4 Stelleninhaberinnen höher gruppiert.

## **5.2. Fortbildung**

Im Berichtszeitraum haben 2 Mitarbeiterinnen am Verwaltungslehrgang II (gehobener Dienst) teilgenommen. Eine Mitarbeiterin hat im Jahr 2002 die Fortbildung erfolgreich abgeschlossen.

Die Fortbildung von Amtsträgerinnen, wie z.B. den Frauenbeauftragten, ist Pflichtaufgabe der Hochschule. Dies kann nicht mehr durch Förderprogramme finanziert werden. Aber alle Frauen der TFH können die Angebote des Projektverbundes Chancengleichheit zur frauenspezifischen Qualifizierung nutzen (siehe dazu auch Kap. 6.2.).

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

## **5.3. Zusammenarbeit mit dem Personalrat**

Durch die hergestellte räumliche Nähe des Büros der zentralen Frauenbeauftragten und des Personalrats könnte die Zusammenarbeit und die gegenseitige Information leichter werden. Mit dem Umzug des Frauenbüros war auch die gemeinsame Nutzung der Beratungsräume des Personalrates in Aussicht gestellt worden. Dies konnte leider noch nicht umgesetzt werden.

Es werden jedoch bereits Gesetzessammlungen gemeinsam genutzt. Der Beratungsraum des Personalrates konnte dem Plenum der Frauenbeauftragten bereits einmal ausnahmsweise zur Verfügung gestellt werden.

In zwei Personalkonfliktfällen konnte ich auf Wunsch der Beteiligten an einer Schlichtung mitwirken.

Weiterführende Verabredungen zu einer konstruktiven Zusammenarbeit werden angestrebt.

## 6. Instrumente zur Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen

Weil Frauen in Forschung und Lehre und auch auf fast allen anderen Qualifikationsebenen immer noch erheblich unterrepräsentiert sind, muss es immer noch Sonderprogramme zur zielgerichteten Förderung von Frauen geben.

Ziel ist, eine Chancengleichheit für Frauen im Studium, auf dem Arbeitsmarkt, in der Wissenschaft und Forschung zu erreichen.

### 6.1. Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

2001 wurde ein neues Hochschul-Wissenschaftsprogramm (HWP) aufgelegt. Das Förderprogramm für Frauen setzt sich aus dem ehem. Förderprogramm Frauenforschung des Landes Berlin und dem Bund-Länder-Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (HWP1) zusammen. Die TFH hat sich 2001 erfolgreich um Mittel aus diesem Programm beworben und erhält jährlich eine Fördersumme in Höhe von ca. 110.000 €. Zusätzlich werden 25 % Eigenmittel der TFH programmgemäß eingesetzt.

Die Laufzeit ist von 2001 bis 2003 festgeschrieben, mit einer evtl. 3-Jahres-Verlängerung.

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 HWP2 "Entwicklung von Fachhochschulen" werden ca. 40 % der Fördersumme ebenfalls für Frauenförderung und für die Einführung der Gender/Innovationsprofessuren eingesetzt.

### 6.2. Der Projektverbund Chancengleichheit (PCF)

Die TFH Berlin hat zur Umsetzung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre einen Projektverbund Förderung der Chancengleichheit für Frauen (PCF) gegründet. Er wird vom Präsidium verantwortet und von der zentralen Frauenbeauftragten koordiniert.

Das nebenstehende Logo ist das Symbol des PCF.



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 2001 beantragten Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in For-

schung und Lehre laufen erfolgreich. Die Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der Genderthematik und der Einbringung strukturinnovativer Elemente ständig weiter entwickelt.

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

Bild 22

### Einzelprojekte des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin (PCF)

[www.tfh-berlin.de/frauen/web-pvc](http://www.tfh-berlin.de/frauen/web-pvc)



Verantwortlich: Vizepräsidentin Prof. Dr. Monika Gross (gross@tfh-berlin.de)  
Koordination: Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst (wuest@tfh-berlin.de)

## Die Einzelprojekte nach Förderschwerpunkten geordnet

### Förderschwerpunkt 1

Qualifizierung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn

#### *Hypatia Programm*

Leitung: Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski (dombro@tfh-berlin.de)  
Wiss. Mitarbeit: Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt (ruschha@tfh-berlin.de)

- Personenbezogene wissenschaftliche Nachwuchsförderung von Frauen
- Vergabe von Promotionsstipendien
- Vergabe von Gastdozenturen

### Förderschwerpunkt 2

Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächern

#### *Schnupperstudien für Mädchen und Infotage*

Leitung: Prof. Dr. Monika Gross (gross@tfh-berlin.de)  
Wiss. Mitarbeit: Dr. des. Marita Ripke (ripkem@tfh-berlin.de)

- Durchführung von Schnupperstudien für Schülerinnen
- Infotage für Studienanfängerinnen

### *Qualifizierung von Frauen für Gender- und Leitungskompetenz*

- Leitung: Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst (wuest@tfh-berlin.de)  
Wiss. Mitarbeit: Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt (ruschha@tfh-berlin.de)
- Qualifizierung von Frauen für Leitungsaufgaben
  - Sensibilisierung für Genderfragen

### **Förderschwerpunkt 3**

Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung

#### *Gender/Innovationsprofessuren und Internationalisierung*

- Leitung: Prof. Dr. Elfriede Herzog (herzog@tfh-berlin.de)  
Wiss. Mitarbeit: Dr. Christiane Erlemann (erlefrau@tfh-berlin.de)
- Verankerung von Frauen- und Genderfragen in Forschung und Lehre
  - Einrichtung von Gender/Innovationsprofessuren
  - Initiativen zur Internationalisierung und Vernetzung der Frauenförderung

#### *Studienreformprojekte*

- Leitung: Prof. Dr. Monika Gross (vp3@tfh-berlin.de)  
Wiss. Mitarbeit: Dr. des. Marita Ripke (ripkem@tfh-berlin.de)
- Umsetzung geschlechtsspezifischer Aspekte des Lehrens und Lernens als Hochschul-Innovation

Die nachfolgenden Beiträge wurden von den jeweiligen Projektteams erarbeitet.

### **6.2.1. Qualifizierung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn**

#### *• Das Hypatia Programm*

(Wiss. Leitung: Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski  
Wiss. Mitarbeiterin: Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt.  
Frau Ruschhaupt wird aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre finanziert.)

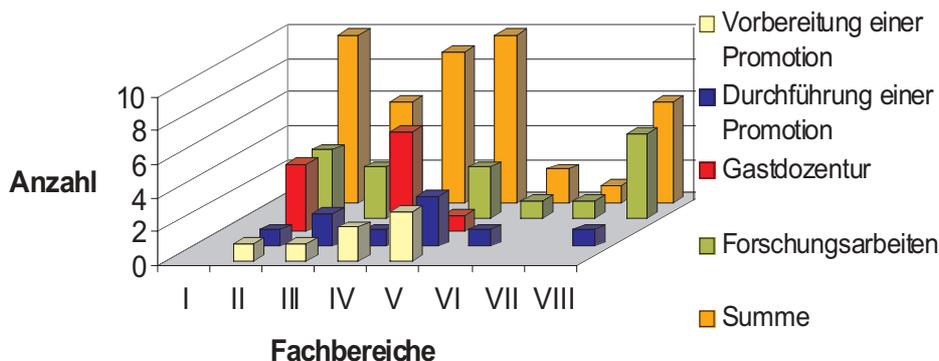
Das Hypatia Programm, seit 1996 erkennbar durch das nebenstehende Logo, ist ein Programm der TFH Berlin zur personengebundenen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen.



Es ist verantwortlich für die Vergabe von Stipendien zur Vorbereitung bzw. Durchführung von Promotionsvorhaben, für die Vergabe von Gastdozenturen zur Weiterqualifikation gemäß der Berufungsvoraussetzungen nach § 100 BerlHG. Seit 2001 stehen hierfür jährlich Mittel in Höhe von 90.000 € aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre bereit.

### Hypatia-Förderung von 1994 bis 2002

39 Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden teils mehrfach seit 1994 an den Fachbereichen der TFH betreut



Quelle: Hypatia-Programm, Hochschulverwaltung

Das Hypatia Programm ist das besondere Programm zur Qualifizierung von TFH-Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen.

Mit dem Hypatia Programm, das es bereits seit 1994 gibt, orientiert die TFH Berlin seit 2001 auf eine Verknüpfung der personenbezogenen Förderung mit Innovationen in der Forschung und Lehre.

Das heißt, 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. Beide Fördermaßnahmen werden seit 2001 aus Mitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre finanziert.

Die finanzielle Struktur ergibt sich dabei wie folgt:

- Stipendium zur Vorbereitung eines Promotionsvorhabens für hervorragende TFH-Absolventinnen zur Ausarbeitung des Promotionsthemas und Zulassung zur Promotion an einer betreuenden Universität. Jährlich werden 2 Stipendien für max. 6 Monate mit bis zu 5.113 € ausgeschrieben.
- Stipendien zur Durchführung einer Promotion für hervorragende TFH-Absolventinnen. Jährlich werden 2 Stipendien für 12 Monate (auf Antrag max. 1 weiteres Jahr verlängerbar) mit bis zu 10.226 € ausgeschrieben.
- Gastdozenturen zur Erhöhung der Berufungsfähigkeit entspr. §100 BerlHG. 2 Gastdozenturen werden max. für 1 Jahr mit 2/3 BAT gefördert.

In Summe stehen demnach 93.200 € zur Umsetzung obiger Maßnahmen zur Verfügung.

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 wird mit diesem inhaltlichen und finanziellen Förderkonzept der Anteil weiblicher Vorbilder in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen erhöht.

Das finanzielle und inhaltliche Förderkonzept des Hypatia Programms wird begleitet durch ein fachbezogenes und –übergreifendes Betreuungsprogramm für die Stipendiatinnen und Gastdozentinnen.

So übernehmen Professorinnen bzw. Professoren der TFH beginnend mit der Stellungnahme zur Bewerbung einer Antragstellerin verantwortlich eine umfassende Betreuung der Lehr- und Forschungstätigkeit bis zum jeweiligen Projektabschluss sowohl der Hypatia Promotionsstipendiatinnen, die an einer Universität promovieren, als auch der Hypatia Gastdozentinnen an den Fachbereichen der TFH. Hierzu gehört neben der fachlich inhaltlichen Betreuung eine weitere Unterstützung bei den besonderen Leistungen zur Erlangung der Promotionszulassung zum Beispiel Hilfestellungen in ganz alltäglichen Dingen wie das Aufzeigen von Wegen im Dschungel der Hochschulbürokratie, Diskussionen und Unterstützungen zu Fragen der Lehre und der Forschungsarbeit sowie Einbindungen in Netzwerke, die – im besten Fall – Türen zu einer Professur öffnen helfen.

Des Weiteren unterbreitet das Hypatia Projekt den geförderten Frauen ein vielfältiges Betreuungsangebot. Angeboten werden regelmäßige hochschulöffentliche Veranstaltungen und Diskussionen, auf denen die geförderten Frauen ihre Arbeiten und Forschungsergebnisse präsentieren können.

Die Veranstaltung "Forschungsvielfalt Hypatia" bietet nicht nur die Möglichkeit der professionellen Präsentation von Forschungsergebnissen, sondern ist ebenso ein Forum zum Kennenlernen und zum Erfahrungsaustausch zwischen den geförderten Frauen über die Fachbereiche hinweg.

Zum Erwerb von fachübergreifenden Qualifikationen finden u. a. im Projekt "Qualifizierung von Frauen für Führungskompetenz" Seminare und Workshops statt. Es ist ausdrücklich erwünscht, dass die Stipendiatinnen und Gastdozentinnen diese Angebote wahrnehmen. Inzwischen sind die Hypatia Stipendiatinnen und Gastdozentinnen nicht nur regelmäßige Teilnehmerinnen dieser Veranstaltungen, sie tragen auch aktiv zur weiteren inhaltlichen Entwicklung dieses Programmpunktes bei.

Zu Fragen der weiteren Berufs- und Karriereplanung sowie der allgemeinen Organisation von Forschung bietet das Hypatia Programm individuelle Beratungen an. Dieses Gesamtkonzept des Hypatia Programms führte zu einer besonders effektiven Förderung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn.

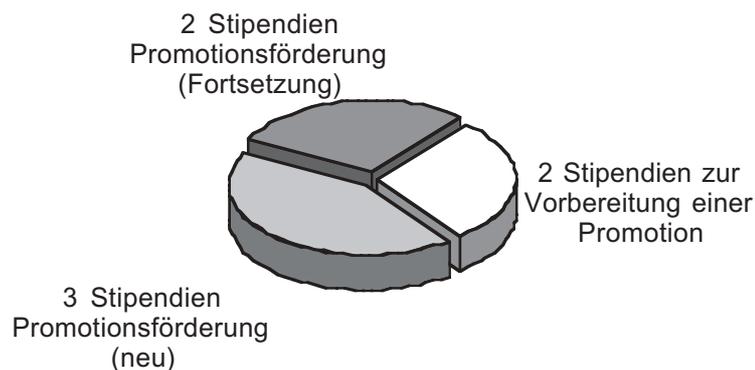
Die Fördermaßnahmen werden im Projektverbund dokumentiert und in jährlichen Berichten an die Programm-Koordinierungsstelle "Service Zentrum Berliner Chancengleichheitsprogramm" gemeldet. Eine Evaluation des Gesamtprogramms ist zum Ende der Laufzeit vorgesehen.

Um die Aktivitäten zu verdeutlichen, werden die Förderungen aus dem Jahre 2002 dargestellt.

Im Jahr 2002 wurden zwei Hypatia-Stipendien zur Vorbereitung eines Promotionsvorhabens vergeben. Die TFH-Absolventinnen hatten ihren Abschluss im Fachbereich FB IV (Architektur, Versorgungs- und Energietechnik) Studiengang Architektur und im FB III (Bauingenieur- und Geoinformationswesen) Studiengang Bauingenieurwesen erworben. Die Absolventinnen wurden nach Ablauf der Vorbereitungsstipendien 2002 in die Promotionsförderung übernommen.

Bild 24

### Stipendien zur Vorbereitung eines Promotionsvorhaben und Promotionsstipendien 2002



Quelle: Hypatia-Programm, Hochschulverwaltung

Insgesamt wurden 2002 drei Hypatia-Stipendien zur Unterstützung eines Promotionsvorhabens neu bewilligt und zwei Promotionsstipendien fortgesetzt. Neben den beiden zuvor genannten Bewilligungen erhielt eine TFH-Absolventin des FB IV (Architektur, Versorgungs- und Energietechnik) Studiengang Architektur ein Promotionsstipendium.

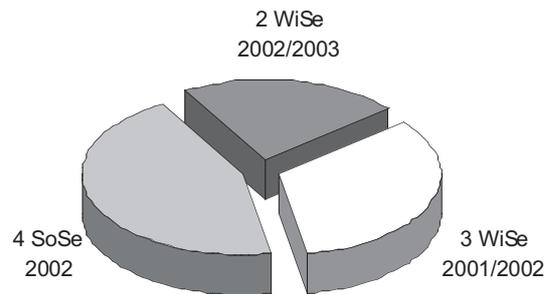
Fortgesetzt wurden die beiden 2001 bewilligten Promotionsstipendien im FB VIII (Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik) und im FB VI (Informatik). Diese beiden Promotionsvorhaben stehen kurz vor dem Abschluss.

Die Promotionsstipendiatin des FB VI erhielt inzwischen in ihrem ersten Bewerbungsverfahren einen Listenplatz auf einer Berufungsliste. Die Promovendin des Fachbereichs VIII hat ihre Doktorarbeit Anfang 2003 eingereicht.

2002 waren damit im Fazit fünf Frauen in der Hypatia Promotionsförderung. Die Förderbewilligung wurde für die aufgelisteten Zeiträume und Promotionsthemen ausgesprochen.

Die drei im Wintersemester 2001/2002 geförderten Hypatia Gastdozentinnen, deren Förderung im Sommersemester 2002 fortgesetzt wurde, erhielten ebenfalls Listenplätze auf Berufungslisten. Sie waren zugeordnet dem FB II (Mathematik, Physik, Chemie), FB IV (Architektur, Versorgungs- und Energietechnik) Studiengang Architektur und FB V (Biotechnologie, Gartenbau, Lebensmitteltechnik, Verpackungstechnik, Landschaftsarchitektur) Studiengang Landschaftsarchitektur und Umweltplanung. Die Gastdozentin des FB IV hatte ihre Bewilligung für das Sommersemester 2002 zurückgegeben, da sie die Möglichkeit hatte, in einem großen Projektverbund mitzuarbeiten.

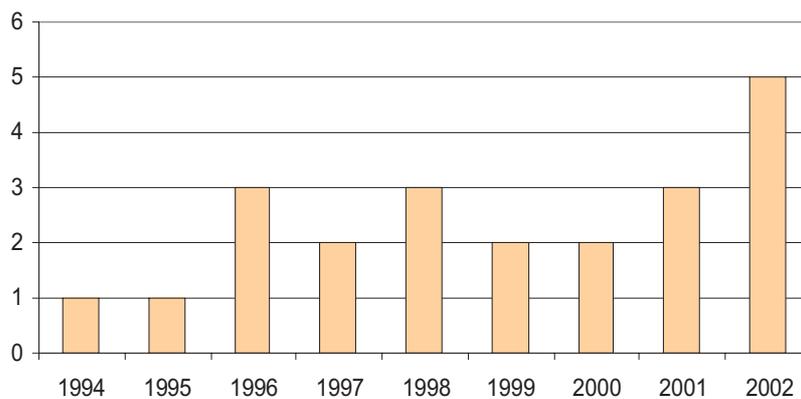
**Gastdozenturen  
WiSe 2001/2002 bis WiSe 2002/2003**



Quelle: Hypatia-Programm, Hochschulverwaltung

Im Sommersemester 2002 wurden des weiteren zwei Gastdozenturen neu vergeben. Beide Gastdozentinnen lehrten und forschten im FB IV (Architektur, Versorgungs- und Energietechnik) Studiengang Architektur und waren dort in den Aufbau von neuen internationalen Studiengängen involviert. Eine dieser beiden Gastdozenturen wurde für das Wintersemester 2002/2003 verlängert. Diese Nachwuchswissenschaftlerin wird ihre begonnenen Arbeiten im Rahmen eines Lehrauftrags im Sommersemester 2003 fortsetzen. Schließlich wurde für das Wintersemester 2002/2003 eine Gastdozentur im Fachbereich VI Informatik vergeben.

**Vergabe von Gastdozenturen seit 1994  
einschl. Verlängerungen**



Quelle: Hypatia-Programm, Hochschulverwaltung

Von den Hypatia geförderten Frauen wurden regelmäßig Berichte zum Stand ihrer Arbeiten vorgelegt, die im Hypatia Büro archiviert werden. Sie dürfen aus Gründen des Promotionsrechtes zum überwiegenden Teil noch nicht öffentlich gemacht werden.

Darüber hinaus liegen dem Hypatia Projekt relevante Veröffentlichungen bzw. Sonderdrucke von Veröffentlichungen der geförderten Frauen vor.

Die Hypatia Promovendinnen erhielten des weiteren national und international Gelegenheit, ihr Expertinnenwissen vorzutragen. Zum Beispiel hatte eine Promovendin die Möglichkeit, ihre Forschungsarbeit auf einer internationalen Tagung in China vorzustellen. Eine andere Promovendin wurde als Kartographin und ausgewiesene Expertin bei der Hochwasserkatastrophe im Sommer 2002 angefragt und ihr Wissen trug zu fundierten Aussagen über zu erwartende Überschwemmungsgebiete und damit zur gezielten Sicherung von betroffenen Gebieten bei.

Das Hypatia Programm hat seit 2001 noch einmal einen Prestigegewinn innerhalb der Hochschule erfahren. Dies wurde möglich durch eine intensive Öffentlichkeitsarbeit der wissenschaftlichen Leiterin und der Projektmitarbeiterin des Hypatia Programms. Für seine Aktivitäten erhielt das Hypatia Projekt dabei die volle Unterstützung des Präsidiums der TFH Berlin.

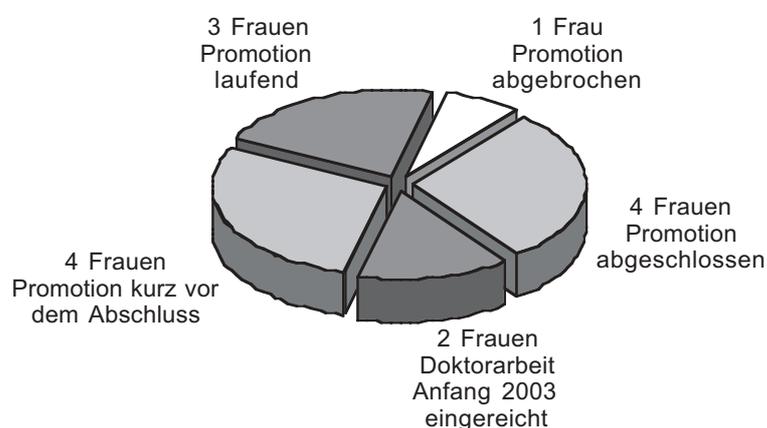
Auf hochschulinternen und –externen Veranstaltungen wie der Langen Nacht der Wissenschaften 2002 oder der Präsentation der Fachhochschulen 2002 stellte das Hypatia Projekt sein Förderprogramm und die geförderten Arbeiten vor.

Darüber hinaus wurde das Hypatia Programm auf der Bremer Tagung "Brauchen Frauen eine andere Mathematik" im Oktober 2002 von der Projektmitarbeiterin Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt vorgestellt. Der Tagungsband ist derzeit in Arbeit. Im Internet präsentiert sich das Hypatia Projekt unter [www.tfh-berlin.de/frauen/web-hypatia](http://www.tfh-berlin.de/frauen/web-hypatia).

Von den 17 seit 1994 in die Hypatia Promotionsförderung aufgenommenen Frauen haben inzwischen vier ihr Promotionsvorhaben erfolgreich abgeschlossen und zwei ihre Doktorarbeit Anfang 2003 eingereicht. Vier Frauen werden ihre Doktorarbeit 2003 noch einreichen und drei führen ihre Arbeiten erfolgreich fort. Nur eine Frau hat ihr Promotionsvorhaben abgebrochen.

Bild 27

### Stand der Promotionen 28.02.03 Hypatia geförderter Frauen



Quelle: Hypatia-Programm, Hochschulverwaltung

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. Zum Beispiel bekamen drei Frauen, die eine Einstiegsförderung vom Hypatia Programm erhalten hatten, zur Weiterförderung ein Stipendium des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in 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 Inhalte und Didaktik von Studiengängen in Naturwissenschaft und Technik mitgestalten.

Zum Beispiel ist eine Gastdozentin des Jahres 2002 in den begonnenen Aufbau eines Masterstudiengangs für Internationales Projektmanagement im Bauwesen (Built Environment) des FB IV (Studiengang Architektur) integriert. Dieser Studiengang wird von der TFH Berlin in Zusammenarbeit mit der University Newcastle angeboten. Mit ihrem Lehrkonzept, das Gebäude- und Immobilienmanagement in die Entwurfs- und Gebäudelehre im Studiengang Architektur schon während der Hochschulausbildung zu thematisieren, konnte die Hypatia Gastdozentin den Studierenden gute Möglichkeiten bieten, sich unter ganzheitlichen Ansätzen mit dem Thema Bauen frühzeitig auseinander zu setzen. Die ehemalige Gastdozentin ist weiterhin als Lehrbeauftragte an der TFH tätig.

Ebenfalls auf die Weiterentwicklung der Lehre sind die Arbeiten einer weiteren Hypatia Gastdozentin des Jahres 2002 gerichtet, die ihre Forschungs- und Lehrtätigkeit im Sommersemester 2003 am FB IV (Studiengang Architektur) im Rahmen eines Lehrauftrags an der TFH fortsetzt. Sie ist am Aufbau eines Masterstudiengangs zur Bauerhaltung am Studiengang Architektur der TFH beteiligt. Der Grund für die Neueinrichtung dieses Masterstudiengangs ist die momentane Situation des Bereichs Bauerhaltung und deren Entwicklung in der Architektur sowie die Profilierung der TFH in der Landschaft der Hochschulen und Universitäten.

Die Verwandtschaft des Forschungsthemas der Hypatia Gastdozentin mit der Aufgabenstellung des neuen Masterstudiums legte eine Beteiligung der Gastdozentin am Aufbau dieses Studiengangs nahe. Nach Rücksprache mit dem Dekan des Fachbereichs wurde ihre Mitarbeit ausdrücklich erwünscht und sie als Mitglied einer entsprechenden Arbeitsgruppe akquiriert. Sie übernahm die Steuerung und Strukturierung dieser Arbeitsgruppe. Die Hypatia Gastdozentin konnte damit Ideen und Ansätze für eine Interdisziplinarität der Lehre aus ihrem Forschungsthema in die Praxis einbringen.

## Bedeutung des Hypatia Programms für die Hochschule

Das Berliner Programm schafft nachhaltig qualifizierte Rahmenbedingungen für die inhaltliche Weiterentwicklung des Hypatia Programms.

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 2002/3 insbesondere in folgenden Studiengängen: Maschinenbau und Theater- und Veranstaltungstechnik, Informatik, Bauingenieurwesen, Architektur, Biotechnologie und Landschaftsarchitektur und damit überwiegend in besonders förderungswürdigen Studiengängen, in denen Frauen 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 konnte sogar eine ehemalige Gastdozentin an die TFH als Professorin berufen werden.

Eine weitere Professionalisierung des Betreuungsprogramms wäre wünschenswert, um den besonderen Anforderungen an Absolventinnen einer Fachhochschule beim Einschlagen einer wissenschaftlichen Laufbahn Rechnung zu tragen.

### 6.2.2. Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen

Da die TFH Berlin im überwiegenden Maße technische und naturwissenschaftliche Studiengänge anbietet, teilt sich der Förderschwerpunkt in zwei Projekte auf. Zum einen richten sich die Fördermaßnahmen an Schülerinnen und Studentinnen des ersten Semesters, um die Anzahl der Studentinnen zu erhöhen bzw. einem möglichen Studienabbruch entgegenzuwirken; zum anderen werden die bereits an der TFH studierenden und arbeitenden Frauen qualifiziert, um ihre Gender- und Führungskompetenz zu erhöhen.

#### **Projekt: Durchführung von Schnupperstudien und Infotagen für Studienanfängerinnen**

*(Wiss. Leitung: Prof. Dr. Monika Gross, wiss. Mitarbeiterin: Dr. des. Marita Ripke)*

##### • Schnupperstudium für Schülerinnen

Schnupperstudientage 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 sowohl in den Winter-, Oster- als auch in den Herbstferien 2002 mit insgesamt 180 Schülerinnen durchgeführt und erstreckten sich jeweils über drei Tage. Pro Schnupperstudium konnten vier Studiengänge kennen gelernt werden, die Frauen traditionell

seltener wählen. Die Schülerinnen haben stets Experimente in vier Studiengängen durchgeführt. In den drei Durchgängen im Jahr 2002 waren 16 Labore und 16 Hochschullehrer/innen sowie 25 Labormitarbeiter/innen 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 der Hochschule erzielt. In diesen von männlichen Studierenden dominierten Studiengängen (z.B. Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Bauingenieurwesen) sind nach wie vor nur 3 % bis 20 % Studentinnen. 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.

- **Infotage für Studienanfängerinnen**

Seit dem SoSe 1998 wird der Infotag für Studienanfängerinnen angeboten. Im SoSe 2002 und im WS 2002/2003 fanden Infotage für Studienanfängerinnen (insgesamt 80 Studentinnen) statt, 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 Infotag lernen die Studentinnen die Frauenbeauftragten kennen, können Fragen an Studentinnen höherer Semester stellen und werden vorzeitig in das Service-Angebot der Hochschule eingeführt. Der Infotag wird von Studienanfängerinnen sehr gut angenommen und erweist sich als ein optimaler Einstieg ins Studium.

- **Qualifizierung von Frauen für Gender- und Leitungskompetenz**

(Wiss. Leitung: Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst, wiss. Mitarbeit: Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt)

Ziel dieses Programmteils ist es, Frauen über ausgewählte Maßnahmen zu ermutigen, sich selbstbewusst auf Leitungspositionen zu bewerben und damit langfristig die Zahl der Frauen in verantwortlichen Positionen zu erhöhen.

Das Veranstaltungsprogramm sieht entsprechend die Vermittlung eines fundierten Wissens über eine Vielzahl von fachübergreifenden Anforderungen und innovativen Entwicklungen vor, deren Kenntnis für die Übernahme von Führungsaufgaben in der Praxis vorausgesetzt wird. In den angebotenen Seminaren und Workshops des Qualifizierungsprojekts werden zum Beispiel Fragen zu Ansätzen innovativer Lehr- und Lernformen, zur Verbesserung von Führungs-, Leitungs- und Entscheidungskompetenz, zur professionellen Präsentation von Arbeitsergebnissen, zur Karriereplanung und zur Gremienarbeit angesprochen.

Im Berichtszeitraum 2001 und 2002 gab es Seminare bzw. Workshops zu folgenden *Qualifizierungsangeboten*:

1. Zielvereinbarungen konkret, Nutzung von Zielvereinbarungen zur Frauenförderung und Durchsetzung von Chancengleichheit an Fachhochschulen
2. Professionell präsentieren/ Mittelverwaltung und Datenpräsentation mit Excel
3. Professionell präsentieren/ Projektpräsentation mit Photoshop

4. Professionell präsentieren/ Präsentation von Projektergebnissen im Internet mit Dreamweaver
5. Karriereplanung/ "Frauen Bauen"
6. Karriereplanung/ Balance zwischen Engagement, Erfolg und Effektivität – Selbstmanagement für Frauen

Insgesamt haben bisher 122 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 selbständig erarbeitet und die Projekte unterstützt. Unter Leitung der zentralen Frauenbeauftragten wurde die Web-Präsentation der Frauenprojekte neu gestaltet. Sie wird im Büro der Frauenbeauftragten fortlaufend aktualisiert (siehe hierzu [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen)).

### **6.2.3. Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung**

Auch diesen Förderschwerpunkt teilt die TFH in zwei Projekte auf. Basierend auf umfangreichen Erfahrungen der Jahre 1997 bis 2000 zur Frauenförderung und der Anwendung neuer Lehr- und Lernformen wurde das Projekt Gender/ Innovationsprofessuren und Internationalisierung (3a) neu konzipiert. Es arbeitet eng mit dem Studienreformprojekt (3b) zusammen.

- **Gender/ Innovationsprofessuren**

*(Wiss. Leitung: Prof. Dr. Elfriede Herzog, Wiss. Mitarbeit: Dr. Christiane Erlemann)*

Die Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung wird im Projekt Gender/ Innovationsprofessuren und Internationalisierung durch die Verzahnung der Frauenförderung mit einer Strukturreform in den Fachbereichen realisiert. Genderaspekte finden so in neuartiger Weise Eingang in die "Fachhochschule" als besondere wissenschaftliche Institution und dort in Fächer mit bisher niedrigem Frauenanteil.

Als erste technische Fachhochschule Deutschlands bindet die TFH Berlin Gender/ Innovationsaspekte an reguläre, unbefristete C2-Stellen, die auf zwei Jahre vorfinanziert werden. Die Professorin wird für diesen Zeitraum von der Hälfte ihrer Lehrverpflichtung freigestellt, um für den Fachbereich oder Studiengang ein Gender/ Innovationsprojekt zu erarbeiten und daraus resultierende Ergebnisse in der Lehre zu erproben. Im Förderzeitraum wird eine derartige Professur pro Jahr geschaffen.

Die zu berufende Frau muss neben ihrem ausgezeichneten Fachwissen Erfahrungen auf dem Gebiet der Genderthematik nachweisen können oder mindestens die Bereitschaft aufzeigen, sich innerhalb des Projektes intensiv damit auseinanderzusetzen. Nach zwei Jahren geht die Gender/ Innovationsprofessur in den regulären Haushalt des Fachbereiches über. Zu diesem Zeitpunkt sind die erarbeiteten Innovationen fester Bestandteil der Lehre geworden.

Um zum einen die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen und zum anderen Genderaspekte nachhaltig in der Lehre zu verankern, wird - einmalig im Hochschul-Wissenschaftsprogramm - für dieses Ziel das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre mit dem Hochschul-Wissenschaftsprogramm zur Förderung der Entwicklung von

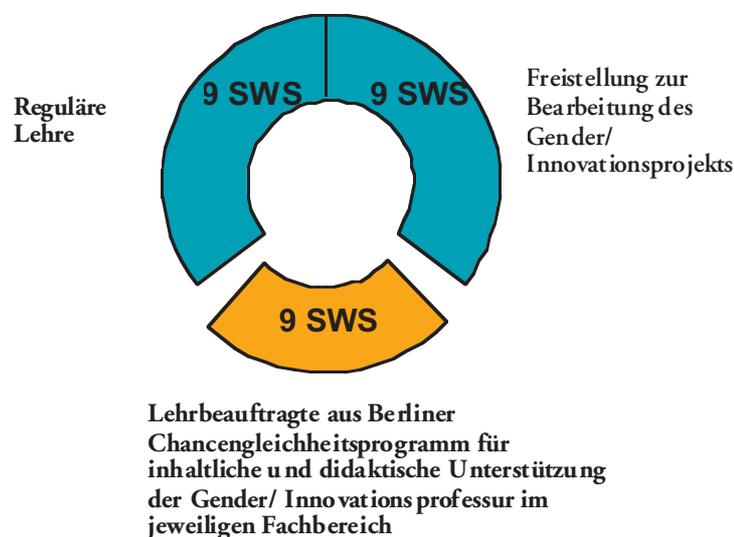
Fachhochschulen (HWP 2) kombiniert. Die Gender/ Innovationsprofessuren selbst werden aus dem HWP 2 finanziert.

Die Mittel aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre werden eingesetzt, um die Projekte fachbereichsspezifisch durch neu zu entwickelnde Inhalte und Didaktik vorzubereiten, nach der Berufung weiter zu begleiten sowie während der Projektlaufzeit von zwei Jahren die Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung zu initiieren und die bestehenden Ansätze auszubauen. Dies geschieht durch Lehraufträge: sie werden eingesetzt, um die Stunden auszugleichen, für die die Professorin freigestellt ist oder für die Lehrenden, die an dem Gender/ Innovationsprojekt mitarbeiten.

Folgendes Schema verdeutlicht die Kombination von HWP 2 und dem Berliner Chancengleichheitsprogramm:

Bild 28

### Gender/ Innovationsprofessur aus HWP 2



Die vergebenen Lehraufträge sind eng mit den jeweiligen Gender/ Innovationsprofessuren verbunden; daher erfolgt hier eine Beschreibung der Inhalte und des aktuellen Standes der Umsetzung der jeweils laufenden Gender/ Innovationsprojekte.

Für eine Gender /Innovationsprofessur wurde im WS 2002/03 die Berufung ausgesprochen und der Ruf zum 01.04.2003 angenommen. Die Berufungsverfahren für zwei weitere Gender/ Innovationsprofessuren sind bereits weit fortgeschritten.

Im Jahr 2002 wurde für die erste Gender/ Innovationsprofessur im Fachbereich I (Fachgebiet Wirtschaftsprivatrecht/ europäisches und internationales Wirtschaftsrecht) das Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen. Die C2-Professur wird zum 01.04.2003 besetzt. Neben dem Aufbau eines Studienschwerpunkts "Wirtschaftsrecht" sieht das Gender/ Innovationsprojekt die Verankerung von am Gender Mainstreaming orientierten Lehrveranstaltungen zu Gleichstellungsfragen im deutschen und europäischen Recht vor. Diese Lehrveranstaltungen werden im Rahmen des allgemeinwissenschaftlichen Lehrangebots für Studierende aller Studiengänge angeboten.

Zwei weitere Gender/ Innovationsprofessuren sind im laufenden Berufungsverfahren: FB II (Studiengang Mathematik) und FB IV (Studiengang Facility Management). Eine vierte Stelle (perspektivisch für 2004) im FB II (Studiengang Medizinisch-Physikalische Technik/ Medical Engineering) ist in Vorbereitung.

Die beantragte Gender/ Innovationsprofessur für eine Mathematikerin sieht ein Projekt vor, das im Mathematik-Service im Grundstudium des Studiengangs Elektrotechnik – Kommunikationstechnik und Elektronik angesiedelt ist. Ziel ist die Verzahnung von Mathematik-Grundlagen mit dem elektrotechnischen Fachstudium, u.a. durch mathematische Anwendungsprojekte im E-Technik-Labor.

Im Sommer 2002 wurde ein Werkvertrag für ein Arbeitspaket vergeben, welches als Vorbereitung auf die Berufung einen detaillierten Überblick über die Inhalte der Vorlesungen und Laborveranstaltungen dieses Studiengangs erarbeitete. Dazu wurden alle Lehrenden befragt und die Stoffpläne analysiert. Drei Lehrende aus den Fachbereichen Elektrotechnik und Mathematik wurden mit je einer SWS freigestellt, um der Werkauftragnehmerin im Zielfachbereich Zugang zu den erforderlichen Personen und Unterlagen zu verschaffen sowie die Untersuchung zu koordinieren.

Mit der Gender/ Innovationsprofessur Facility Management soll eine Professorin gezielt an einem Entwicklungsschwerpunkt positioniert werden, um die Präsenz von Frauen in Positionen mit besonderem Gestaltungsspielraum bei der strukturellen Innovation der Hochschule sicherzustellen.

Diese Professur wurde u. a. vorbereitet, indem für das neu aufzubauende Fach "Projektmanagement im Bauwesen" im Sommersemester 2002 ein Lehrauftrag vergeben wurde. Zwei Hochschullehrer aus zwei der drei beteiligten Studiengänge der TFH (Versorgungs- und Energietechnik, Architektur und Bauingenieurwesen) erhielten eine Freistellung, um Studienordnung und Curriculum in Kooperation der Fachbereiche sowie des ebenfalls beteiligten Fachbereichs Informatik an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) zu erarbeiten. Ihre Vorlesungen im Umfang von jeweils 2 SWS wurden von Lehrbeauftragten übernommen.

Um das neuartige und bundesweit einzigartige Konzept der Gender/ Innovationsprofessuren bekannt zu machen, präsentierten die Leiterin und die wissenschaftliche Mitarbeiterin das Verfahren einschließlich des Finanzierungsmodells auf mehreren Fachtagungen: in Kassel Mai 02, in Bonn Juni 02, an Partnerhochschulen in China (Yichang und Yanji) im September 02, in Bremen im Oktober 02, auf der ersten Tagung zum Berliner Programm im Januar 03. Spezielle Nachfragen in der Absicht, das Konzept an der eigenen Hochschule einzuführen, kamen von Hochschulvertreterinnen aus Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Hessen, Berlin und Lausanne/ Schweiz.

Mehrere Veröffentlichungen wurden geleistet. Tagungsbände befinden sich im Druck.

Da in den Jahren 2001 und 2002 noch keine Berufungen erfolgt sind, wurden bisher noch keine Mittel aus dem HWP 2, sondern ausschließlich Mittel aus dem Berliner Programm verausgabt. Diese kamen durch Maßnahmen der Entwicklung neuer Inhalte und Lehr- und Lernmethoden sowie der Kooperation mehrerer Fachbereiche und Hochschulen direkt und ausschließlich – wie oben erläutert - der Strukturreform zugute.

Die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in Vollzeit-Professuren gewährleistet

die Nachhaltigkeit dieser Maßnahme und könnte damit das Profil der Technischen Fachhochschule Berlin innovativ verändern.

Die Berufung von Professorinnen mit diesem neuartigen Aufgabenzuschnitt zieht Veränderungen der damit befassten Gremien nach sich. Auf Seiten der Mitglieder der Entscheidungsgremien (FrauenFörderKommission, beantragende Fachbereiche, Berufungskommissionen) besteht ein großer Informationsbedarf über den nationalen sowie internationalen Stand der Genderforschung, insbesondere auf den betreffenden naturwissenschaftlichen und technischen Gebieten. Deshalb führte die wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wintersemester 2002 eine erste Informationsveranstaltung zu Genderaspekten im 5. Rahmenprogramm der EU-Forschung für die FrauenFörderKommission durch. Weitere Veranstaltungen dieser Art sind für 2003 auch mit externen Referent/innen vorgesehen.

Durch die Bindung der Gender/ Innovationsprofessuren an die Besetzung durch eine Frau entfällt die Konkurrenzsituation mit männlichen Bewerbern. Dadurch erhalten berufungsfähige Frauen die besondere Chance auf eine Professur in einem Fach, in dem der Frauenanteil gering ist.

Darüber hinaus zielen die Gender/ Innovationsprofessuren auf eine Erhöhung der Attraktivität des jeweiligen Studiengangs für Studentinnen, da Veränderungen der Lehre und des Curriculums mit Frauenförderung verknüpft werden. Die Vorbildfunktion einer Professorin verstärkt die Wirkung curricularer Veränderungen (und umgekehrt); durch die eingeleitete Erhöhung von Anzahl und Anteil der Studentinnen in den betreffenden Studiengängen sind die Voraussetzungen für Chancengleichheit geschaffen worden.

#### **6.2.4. Studienreformprojekte**

##### **Umsetzung geschlechtsspezifischer Aspekte des Lehrens und Lernens im Studienreform-Projekt als Hochschulinnovation**

*(Wiss. Leitung: Prof. Dr. Monika Gross, wiss. Mitarbeiterin: Dr. des. Marita Ripke)*

Studienreformmaßnahmen in Ingenieurstudiengängen sind unabdingbar und notwendig, damit das Studium für Frauen in diesen Disziplinen attraktiver wird. Traditionell männlich geprägte Studienstrukturen, die nur Wert auf die "reine" Vermittlung und Anwendung von Technik legen, begeistern Frauen wenig. Nur wenn technische oder naturwissenschaftliche Fächer mit gesellschaftlichen (sozialen, ökonomischen, ökologischen) und sprachlichen Schwerpunkten verbunden werden, kann eine Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender erreicht werden.

Das heißt natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge müssen sich mehr dem Erwerb von interdisziplinären, sprich ganzheitlichen Zusammenhängen und überfachlichen Kompetenzen öffnen, um ein Interesse bei Studienanfängerinnen zu wecken. Darüber hinaus müssen sich die Unterrichtsformen der Lehrenden verändern. Monologische Vorlesungen, die eine passive Haltung bei den Studierenden fördern, werden von Frauen sehr viel kritischer betrachtet und hinterfragt als von männlichen Studierenden. Nur eine aktivierende und teilnehmer/innenzentrierte Didaktik und Pädagogik wird nachweislich von Studentinnen als attraktiv und motivierend empfunden.

Ausgehend von diesen Erkenntnissen wurden im Berichtszeitraum 2001 und 2002 unterschiedliche Studienreformprojekte durchgeführt.

- Diese Reformprojekte beinhalten die Verankerung von neuen Inhalten und neuen Lehrformen in fünf verschiedenen Studiengängen. Dies sind Verfahrens- und Umwelttechnik, Architektur, Landschaftsarchitektur und Umweltplanung sowie Physikalische Technik/Medizinphysik und Verfahrens- und Umwelttechnik. Unter neuen Lehrformen wird die Durchführung von Projektarbeit und Projektmanagement betrachtet, was eine aktivierende Lehr- und Lernform ist und somit der Frauenförderung und der Attraktivitätssteigerung in optimaler Weise gerecht wird.
- Bei der Entwicklung eines neuen Studienganges Facility Management wurden Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sowie aktivierende Lehr- und Lernformen eingearbeitet. Die Umsetzung geschlechtsspezifischer Aspekte des Lehrens und Lernens wird als Hochschulinnovation verstanden. Diese Veränderung ist wichtig, um die Attraktivität von ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen für Frauen zu erhöhen und damit die Zahl an Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften anzuheben.
- Im Studiengang Technische Informatik wurden Lehrinhalte multimedial aufgearbeitet, so dass Studierende einen aktivierenden und lernintensiveren Zugang bekommen, was insbesondere für Studentinnen von zentraler und wichtiger Bedeutung ist. Die Aufbereitung von Lehrinhalten in einer teilnehmer/innenzentrierten und praxisrelevanten Weise erhöht die Studienmotivation von Studentinnen und wirkt einem möglichen Studienabbruch entgegen.

Um Lehrende für die Fragen von Chancengleichheit, Frauenförderung und der damit zusammenhängenden Veränderung von Lehr- und Lernformen sowie Studienreformen zu sensibilisieren (vgl. Punkt Studienreformprojekte), wurden Fortbildungen angeboten. Wichtig ist uns in diesem Zusammenhang, dass die Zielgruppe neben den Hochschullehrer/innen auch die Lehrbeauftragten und die Labormitarbeiter/innen sind, denn alle diese im Studium mitagierenden Personen müssen die Ideen der Veränderung der Studienstruktur und Studienkultur in Richtung Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern mittragen.

Zur Umsetzung geschlechtsspezifischer Aspekte aus der Frauen- und Genderforschung sowie zur Förderung von aktivierender Lehre fanden im Jahr 2002 folgende Weiterbildungsveranstaltungen für Lehrende statt:

- Körpersprache unter geschlechtsspezifischer Sicht
- Verknüpfung Grund- und Hauptstudium am Beispiel von mathematischen Anwendungsprojekten im Maschinenbau (aktivierende Lehre)
- NoBody is perfect – Körperarbeit unter geschlechtsspezifischen Aspekten
- Labordidaktik für Einsteiger/innen unter geschlechtsspezifischem Blick
- Labordidaktik für Fortgeschrittene unter geschlechtsspezifischem Blick
- Einführung in die Projektarbeit (aktivierende Lehre) (Professor/innen des FB Elektrotechnik und Feinwerktechnik)
- Wege für eine verbesserte Kommunikation und Kooperation zwischen Lehrenden und Lernenden – Gender Sensibilisierung

Die Fortbildungsmaßnahmen dienen der Innovation von Lehre in mehrfacher Hinsicht. Zum einen wurde versucht, das Kommunikationsverhalten der Lehrenden hinsichtlich der Geschlechtsspezifität bewusster zu machen und neue Kommunikationsformen einzuüben. Zum anderen wurden aktivierende Lehr- und Lernformen, die ein zentraler Bestandteil der Frauenförderung sind, gefördert und unterstützt.

Da die Laborarbeit und damit die Labordidaktik an der TFH einen hohen Stellenwert hat, wurde fachübergreifend die Gender-Thematik, Interdisziplinarität und Projektarbeit geschult. Im Fachbereich Elektrotechnik und Feinwerktechnik haben Professor/innen eine separate Fortbildung in aktivierender Lehre erhalten, was dazu führte, dass ab dem Wintersemester 2003/2004 im Grundstudium des Studienganges Elektrotechnik– Kommunikationstechnik und Elektronik eine Laborübung im Grundstudium als Projektarbeit angeboten wird.

Diese Projektarbeit absolvieren 120 Studierende pro Jahr, was als ein großer Durchlauf zu werten ist. Diese strukturelle Veränderung hat eine nachhaltige frauenfördernde Wirkung für das Studium. In den Studiengängen der Elektrotechnik und Feinwerktechnik ist der Studentinnenanteil an der TFH auch heute noch unter 10%. Mit einer Verstärkung von aktivierenden Lehr- und Lernformen wird die Attraktivität des Studiums für Frauen deutlich erhöht.

### **6.3. Internationalisierung**

Im Juni 2001 stellten Professorin Dr. Elfriede Herzog und die zentrale Frauenbeauftragte der TFH, Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst in einer Podiumsdiskussion im Rahmen der Konferenz "New Paradigms and Strategies for Global Cooperation and Competition in the 21st Century" in Yanji VR China die europäische Gleichstellungspolitik (Gender Mainstreaming) und die aktuellen Projekte der TFH zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen vor.

Im Anschluss an diese Konferenz wurde ein Agreement zwischen der Yanbian University of Science & Technology (YUST) and der TFH Berlin, University of Applied Sciences, zur Einrichtung eines Programms für ein "Chinese-German Education Center for Women in Engineering Professions" unterzeichnet.

Im Wintersemester 2002/03 hat die erste Gastdozentin aus der chinesischen Universität Yanji, Frau Hannah Lee, ihre Arbeit im Fachbereich VI aufgenommen.

### **6.4. FrauenFörderKommission (FFK)**

Im Rahmen des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen an der TFH können Stipendien und personengebundene Mittel vergeben werden. Zur Ausschreibung, Antragsbearbeitung, Mittelentscheidung und für die Gewährleistung der Zweckbindung der Mittelverwendung aus dem Hochschul-Wissenschafts-Programm und dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre wurde die FrauenFörderKommission (FFK) eingerichtet. Die Zusammensetzung der FFK wurde vom Akademischen Senat der TFH bestätigt.

Im Rahmen des Chancengleichheitsprogramms ist die FrauenFörderKommission verantwortlich für die

- Personengebundene Mittelvergabe und Kontrolle
- Ausschreibung aller personengebundenen Mittel für Stipendien und Gastdozenturen
- Auswahlverfahren

Außerdem begleitet sie intensiv beratend die Berufungsverfahren der Gender/ Innovationsprofessuren.

Die Vorsitzende der FFK ist Frau Prof. Dr. Elfriede Herzog.

## 7. Gremienarbeit

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 wird es ab 2003 eine Akademische Versammlung geben. Deshalb erfolgten im Dezember 2002 Neuwahlen für alle Hochschulgremien.

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.

### 7.1. Frauen in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule

Laut Grafik wird deutlich, dass Frauen in allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung vertreten sind. Nur in der Gruppe der Professuren und bei den Dekanen sind Frauen noch erheblich unterrepräsentiert bzw. noch gar nicht vorhanden.

Tabelle 8

#### Gremienrepräsentanz von Frauen an der TFH

Gremium	Stimmberechtigte Hochschulmitglieder	davon Frauen			
		1999-2001	in %	2001-2003	in %

<b>Kuratorium</b>	8	3	37,5	3	37,5
-------------------	---	---	------	---	------

<b>Akademischer Senat</b>	19	9	47,4	9	47,4
---------------------------	----	---	------	---	------

<b>Konzil</b> (wird ab 1.04.2003 abgelöst durch die Akademische Versammlung)	41 (1999-2001)	8	19,5	14	30,4
	46 (2001-2003)				

<b>Studierendenparlament</b>	26 (1999-2001)	4	15,4	3	11,1
	27 (2001-2003)				

AStA	Mitglieder	davon Frauen					
		2000	in %	2001	in %	2002	in %
	2000-2001: 8; 2002:10	2	25	2	25	3	30,0

Personalrat	Mitglieder	davon Frauen			
		1996-2000	in %	2000-2004	in %
	10	3	30	2	20

Quelle: TFH-Hochschulverwaltung

## 7.2. Frauenrat

Der Frauenrat ist ein 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 2002 sind in den Frauenrat gewählt worden:

1. Prof. Dr. Buschmann, FB I
2. Prof. Biek-Czamy, FB IV
3. Brigitte Jacob, Lehrbeauftragte, FB IV
4. Karin Sedlmayr, Lehrbeauftragte, FB II
5. Claudia Schneeweiß-Wolter, Mitarbeiterin, FB II
6. Ulrike Haßner le Plat, Mitarbeiterin, Zentrale Studienberatung

## **8. Interessenvertretung durch die Frauenbeauftragten**

Grundlage der Arbeit der zentralen und nebenberuflichen Frauenbeauftragten sind das Berliner Hochschulgesetz, insbesondere der § 59, das Landesgleichstellungsgesetz und die Frauenförderrichtlinien 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 Zusammenarbeit. Diese gilt es fortlaufend zu verbessern.

### **8.1. 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
- Wünsche zum Erfahrungsaustausch über Fördermöglichkeiten für Männer

### **8.2. 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 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.

### **8.3. Gegen sexuelle Diskriminierung**

Leider gibt es immer wieder Beschwerden über unkultivierte, sexistische Äußerungen und Belästigungen von Studentinnen und Mitarbeiterinnen durch Männer insbesondere in den Toilettenanlagen der Hochschule.

Informationen durch Aushänge, teilweise mit Täterbeschreibungen, konnten dies nicht dauerhaft verhindern. Ich habe deshalb angeregt, dass als akute Maßnahme eine umfassende Sicherheitsüberprüfung der Toilettenanlagen und Flure insbesondere im Haus Bauwesen vorgenommen wird. Das Präsidium hat dies in die Wege geleitet.

## **9. Öffentlichkeitsarbeit**

Seit 2001 erfolgen Informationen zum Auftrag und zur Interessensvertretung durch die Frauenbeauftragten neben den üblichen Wandtafeln in jedem Bereich über E-Mails, Flyer, Plakate, Infoständer und über die Webseiten.

Für die gute Zusammenarbeit bei der Erstellung von Plakaten und Flyern möchte ich insbesondere Inge Sieger und Christoph König von der Pressestelle sowie der studentischen Mitarbeiterin Martina Eiler danken.

Es stehen folgende Flyer in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung:

- Studentin an der TFH
- Female Students at the TFH Berlin /University of Applied Sciences
- Projektverbund Chancengleichheit
- Joint Projects Equal Opportunities for Women
- Hypatia
- Gender-Innovationsprofessuren
- Gender/ Innovation – Professorships and Internationalization
- Studienreform
- Schnupperstudium

Plakate und Power-Point-Präsentationen wurden für hochschulöffentliche Präsentationen angefertigt.

### **9.1. Webauftritt ([www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen))**

Im Jahr 2001 konnten wir den Webauftritt der TFH-Frauenbeauftragten grundlegend neu gestalten. 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 im Projektverbund Chancengleichheit werden besonders ausführlich dargestellt. Insgesamt wurden der Startseite mehr als 40 Webseiten in deutsch und in englisch zugeordnet.

Die Studentin Frederike Wagner war für die Gestaltung und Ausführung des Webdesigns und die Mitarbeiterin im Hochschulrechenzentrum Annemarie Klinder für die fachliche Beratung und das Einstellen ins Netz verantwortlich. Beiden ist für das Gelingen dieses umfangreichen Projektes außerordentlich zu danken. Danken möchte ich auch meiner Mitarbeiterin, Beate Keibel, die sich weiter qualifiziert hat, um die Aktualisierung und Pflege der Webseiten zu übernehmen. Hervorragende Arbeit haben für die Darstellung der Frauenförderung auch die Mitarbeiterinnen des Projektverbundes geleistet.

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

Bild 29

Frauen-Startseite unter [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen)



## 9.2. TFH-Press

Der Präsident der TFH gibt regelmäßig die Campuszeitung "TFH-Press" 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 in der TFH-Press veröffentlicht. Darin kann ich insbesondere für die Erstsemester die Arbeit der Frauenbeauftragten vorstellen und um die Zusammenarbeit in relevanten Fragen bitten.

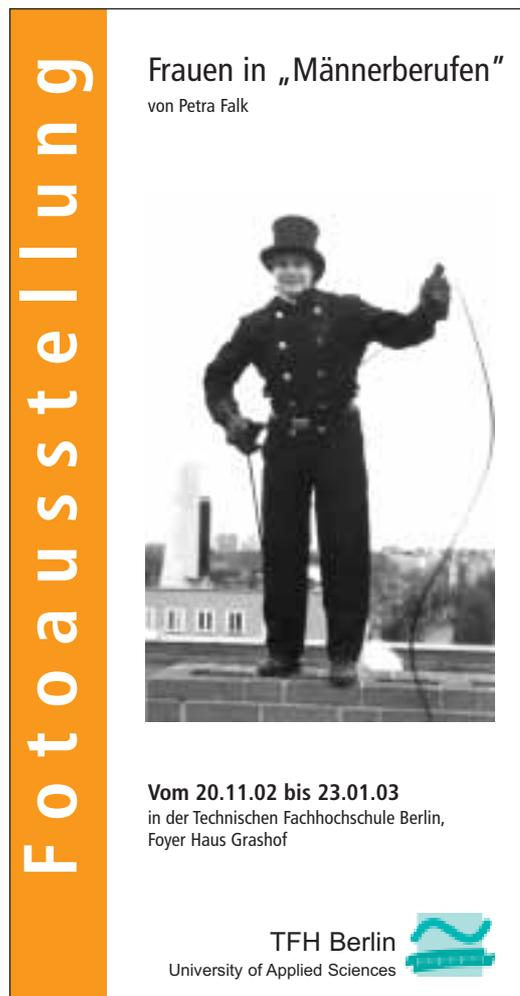
Sachbeiträge zu Gender Mainstreaming als Strategie zur Umsetzung der Gleichstellung sollen die Hochschulöffentlichkeit für die Gemeinschaftsaufgabe zur Umsetzung von Chancengleichheit sensibilisieren.

### 9.3. 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 mehrere 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 Frau 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.

Bild 30



### 9.4. Buchprojekt "Profile – Frauengeschichte(n) der TFH"

Immer wieder werde ich gefragt, welche Leistungen Frauen zur Profilierung der TFH Berlin beigetragen haben. Damit die Mitwirkung von Frauen besser im Gedächtnis bleibt und hochschulöffentlich präsentiert werden kann, habe ich gemeinsam mit Frau Ulla Ruschhaupt und mit Hilfe des Fachbereiches III das Projekt "Profile – Frauengeschichte(n) der TFH Berlin" starten können.

## Die Titelgestaltung des Buches "Profile – Frauengeschichte(n) der TFH Berlin"



Mit dem Projekt "Profile - Frauengeschichte(n) der TFH Berlin" sind die Erstellung eines Buches und einer Ausstellung geplant. Die Geschichte und Leistung von Frauen an der TFH sollen dadurch sichtbarer und präsenter werden.

Ausgewählte Sachbeiträge zur Geschichte der Frauen und der Frauenförderung an der TFH werden einen wesentlichen Schwerpunkt des geplanten Buches bilden. Einen weiteren Teil werden die Porträts ausgewählter Frauenpersönlichkeiten aller Statusgruppen der TFH bilden.

Folgende Beiträge sind in Arbeit:

- "Vom Ehrenamt zum Hauptamt – der schwierige Weg von der Frauengemeinschaft zum Frauenrat und zur hauptberuflichen Frauenbeauftragten"  
von *Professorin Dr. Gudrun Kammasch*
- "Alles was Recht ist, Anspruch und Wirklichkeit in der Gleichstellung"  
von *Professorin Dr. Barbara Buschmann*
- "Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe von Frauen und Männern"  
von *Professorin Dr. Monika Gross*
- "Wieder 1 % mehr! Von der Frauenförderung zur Stärkung der Chancengerechtigkeit"  
von *Diplom-Ingenieurin Heidemarie Wüst*
- "Frauenkarrieren in Naturwissenschaft und Technik"  
von *Diplom-Soziologin Ulla Ruschhaupt*
- "Aus Erfahrung klug! Neue Ideen für die Zukunft von Frauen an der Technischen Fachhochschule Berlin"  
von *Professorin Dr. Elfriede Herzog*.

und ca. 30 biographische Texte mit Fotos von

- Pionierinnen aus Naturwissenschaft und Technik
- Professorinnen und Lehrbeauftragten
- Absolventinnen
- Frauen, die sich für die Durchsetzung der Chancengleichheit eingesetzt haben

**Hinweis:** noch sind alle Titel Arbeitsformulierungen

Die Veröffentlichung ist für 2004 geplant.

## **10. 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 bis zur Chancengleichheit wird somit als politische Strategie deutlich.

### **10.1. Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen (LaKoF)**

Die in der Landeskonzferenz 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 an Hochschulen mehr Gewicht verleihen.

Die LaKoF ist ein hochschulübergreifendes Gremium. Kontakte zum Parlament, zu den Senatsverwaltungen und zu relevanten politischen Organisationen werden vor allem durch die 3 gewählten Sprecherinnen der LaKoF gepflegt.

Einmal jährlich findet eine Fachtagung statt, die öffentlichkeitswirksam ein frauenpolitisches Thema aus den Hochschulbereichen aufgreift.

Im Juli 2001 konnte die LaKoF ihr 10-jähriges Jubiläum feiern. Dazu ist eine Festbroschüre "Erfolgreich & unverzichtbar" erschienen, in der die 10-jährige Arbeit zur Frauenförderung von allen Berliner Hochschulen vorgestellt wurde.

### **10.2. 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 Landessprecherinnen und den Sprecherinnen der BuKoF-Kommissionen den (erweiterten) Vorstand bilden.

### **10.3. 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: Zielvereinbarungen, Karriereplanung, Datenbanken und Strategien zur Erhöhung der Anzahl von Professorinnen an Fachhochschulen. Das Thema "Gender konkret – Chancengleichheit an Fachhochschulen" ist in Vorbereitung.

Im Jahr 2001 bin ich zur Sprecherin dieser Kommission gewählt worden.

## 11. Plenum der Frauenbeauftragten

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.

Für die Öffentlichkeitsarbeit hat sich das Plenum nebenstehendes Logo gegeben.



### 11.1. Arbeit des Plenums

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

### 11.2. Zusammensetzung des Plenums

Dem Plenum gehören zur Zeit 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. Auch 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 der Hochschule. Pro Fachbereich darf nicht mehr als eine Stellvertreterin freigestellt werden. Für Mitarbeiterinnen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen findet § 44 Abs. 5 Anwendung.

An der TFH gelten zur Zeit folgende Regelungen für Frauenbeauftragte:

- 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.
- Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung („Sonstige Mitarbeiterinnen“) können bis zu 5 Stunden pro Woche von ihrer Arbeit freigestellt werden.
- Teilzeitbeschäftigte können auf Antrag eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit 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 wird eine ähnliche Regelung angestrebt.



## 12. Berichte der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

### Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

#### FB I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Prof. Dr. Barbara Buschmann  
(Hochschullehrerin)

#### 1. Studierendenstatistik

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

Tabelle 10

Semester	WS 1999/2000		WS 2000/2001		WS 2001/2002		WS 2002/2003	
	Gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w
Wirtsch.-Ing. Tag	138	28	157	37	187	50	185	56
<b>Weiblich</b>		<b>20%</b>		<b>24%</b>		<b>27%</b>		<b>30%</b>
Wirtsch.-Ing. Abend	236	50	226	52	194	49	197	42
<b>Weiblich</b>		<b>21%</b>		<b>23%</b>		<b>25%</b>		<b>21%</b>
BWL	330	140	351	162	341	150	308	139
<b>Weiblich</b>		<b>42%</b>		<b>46%</b>		<b>44%</b>		<b>45%</b>
WI-Ing. grundständig	99	26	144	33	178	37	185	37
<b>Weiblich</b>		<b>26%</b>		<b>23%</b>		<b>21%</b>		<b>20%</b>
<b>Gesamtstudierende</b>	<b>803</b>	<b>244</b> <b>30%</b>	<b>878</b>	<b>284</b> <b>32%</b>	<b>900</b>	<b>286</b> <b>31%</b>	<b>875</b>	<b>274</b> <b>31%</b>

Bild 32

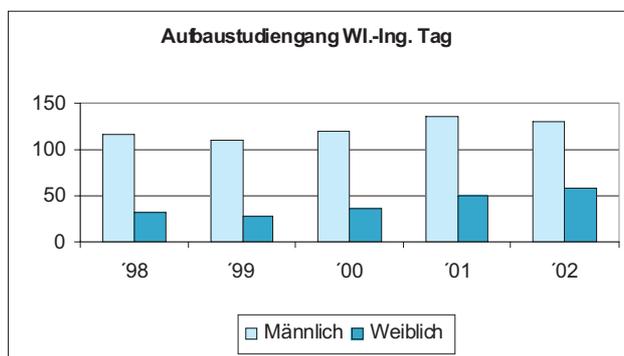


Bild 33

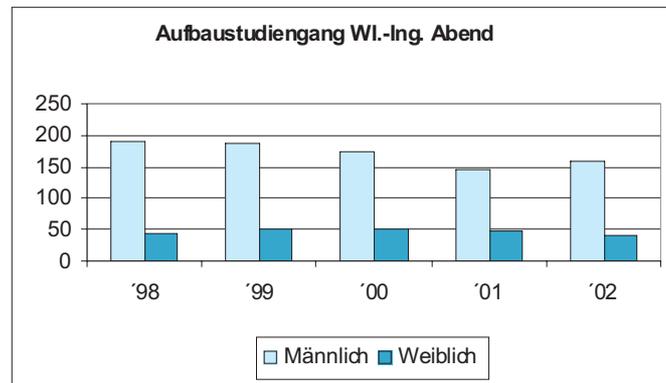


Bild 34

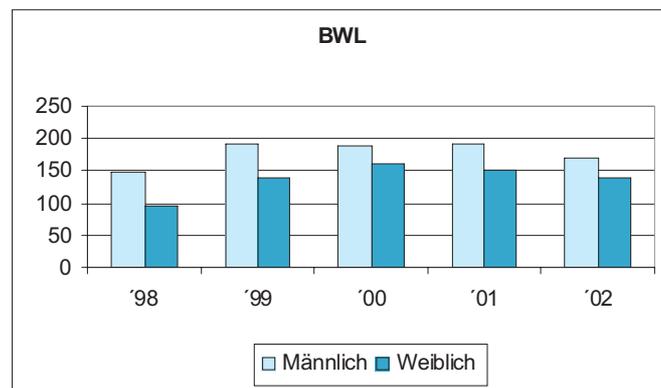


Bild 35

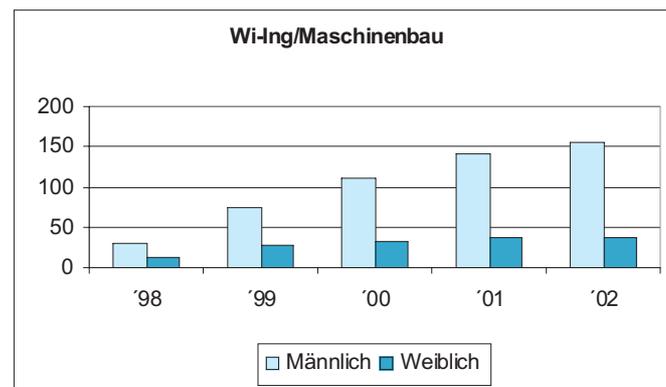
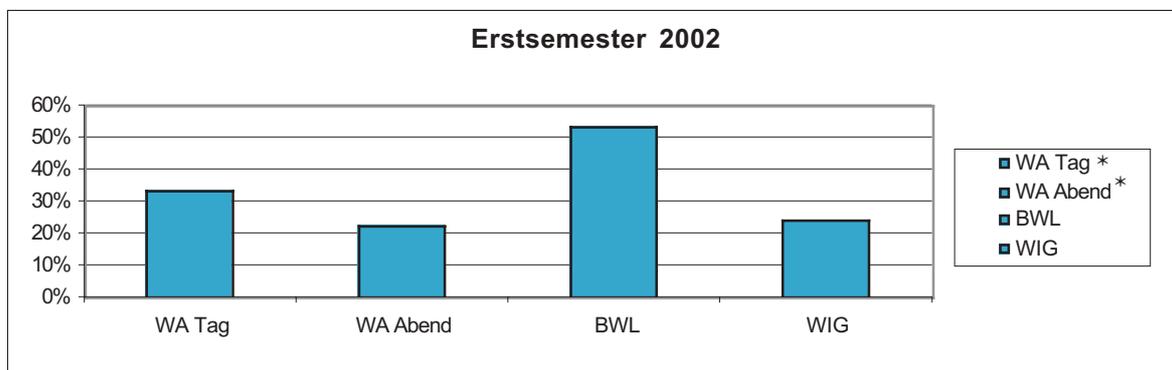


Bild 36



\* Wirtschafts- Ing. Aufbaustudium

### Bewertung:

Der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt im Durchschnitt aller Studiengänge 31 % und schwankt im Bezugszeitraum zwischen 30 und 32 %. Besonders, d.h. überdurchschnittlich hoch, ist der Frauenanteil im Studiengang BWL, besonders niedrig, d.h. deutlich unterdurchschnittlich sind die Frauenanteile im Abendstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen und im grundständigen Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen.

Die Frauenanteile sind mit Ausnahme des grundständigen Studienganges Wirtschaftsingenieurwesen kontinuierlich gestiegen. Dort ist geradezu ein ständiges Absinken der Frauenanteile zu beobachten. Ein geringerer Rückgang ist für den Aufbaustudiengang Wirtschaftsingenieurwesen im Abendstudium festzustellen. Da dies in der Entwicklung der Verlaufsdaten aber erstmalig zum WS 2002/2003 festzustellen ist, liegt darin nicht zwingend eine Tendenz für die Zukunft. Der Abendstudiengang soll nach den Planungen des Fachbereichs zugunsten eines neuen Studienganges "Business Administration and Engineering (MBA & Eng.)" eingestellt werden, so dass für die Zukunft die Frauenanteile dort maßgeblich sein werden.

## 2. Absolventinnenstatistik (studiengangsbezogen)

Die Absolventenzahlen beruhen auf den Angaben der Studienverwaltung, die die Diplomprüfungen semesterweise erhebt und feststellt.

Tabelle 11

Semester	SS 1999, WS 99/ 2000		SS 2000, WS 00/ 2001		SS 2001, WS 01/ 2002		SS 2002	
	Gesamt	w	Gesamt	W	Gesamt	w	gesamt	w
Wirtsch.-Ing. Tag	31	8	32	6	32	10	19	6
<b>Weiblich</b>		<b>26 %</b>		<b>19%</b>		<b>31%</b>		<b>32%</b>
Wirtsch.-Ing. Abend	59	12	42	6	42	11	21	4
<b>Weiblich</b>		<b>20%</b>		<b>14%</b>		<b>26%</b>		<b>19%</b>
BWL	44	15	47	13	68	31	91	44
<b>Weiblich</b>		<b>34%</b>		<b>28%</b>		<b>46%</b>		<b>48%</b>
WI-Ing. Grundständig	0	0	2 (WS 00/01)	0 (WS 00/01)	11	7	10	1
<b>Weiblich</b>		<b>0%</b>		<b>0%</b>		<b>64%</b>		<b>10%</b>
<b>Gesamtstudierende</b>	<b>134</b>	<b>35</b> <b>26,11%</b>	<b>123</b>	<b>25</b> <b>20%</b>	<b>153</b>	<b>59</b> <b>38,56%</b>	<b>141</b>	<b>55</b> <b>39%</b>

### Bewertung:

Der Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen beträgt insgesamt 39 %, wofür vor allem der überdurchschnittliche Frauenanteil im Studiengang BWL verantwortlich ist. Unterdurchschnittlich sind die Frauenanteile im Abendstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen und im grundständigen Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen, für den allerdings im Bereich der Absolventenstatistik noch keine zuverlässigen Verlaufsdaten vorliegen. Immerhin entsprechen die Absolventinnenanteile weitgehend den Frauenanteilen unter den Studierenden und fallen teilweise sogar höher aus.

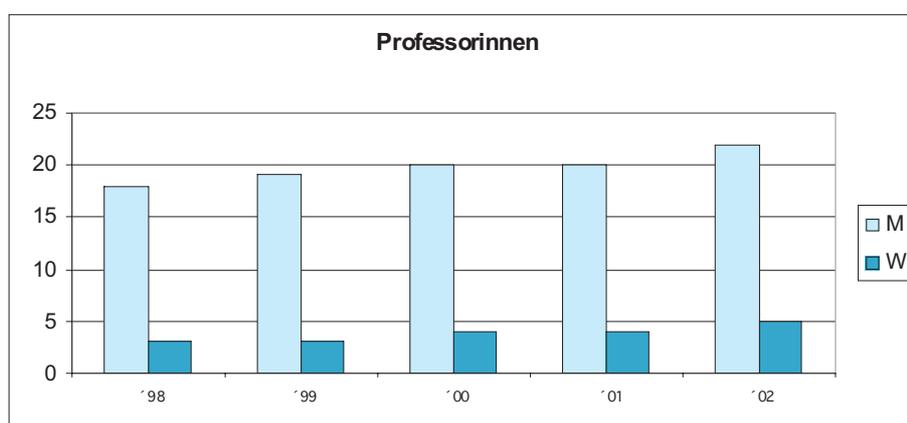
### 3. Professorinnen des FB I

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden beginnend mit dem WS 1998/99 bis zum WS 2002/03 (Std. 11.11.2002 ) wie folgt dar.

Tabelle 12

	WS'99/00	WS'00/01	WS'01/02	'WS 02/03
<b>Männer</b>	19	19	19	19
<b>Frauen</b>	3	4	4	5
<b>gesamt</b>	21	23	23	24
<b>Frauen %</b>	<b>14%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>21%</b>

Bild 37



#### Bewertung:

Der Frauenanteil ist seit 1999 kontinuierlich gestiegen, wobei mit Wirkung zum SoSe 2003 eine weitere Hochschullehrerin auf eine C 2 Stelle bereits berufen worden ist, so dass der Frauenanteil dann 25% betragen wird. Damit ist die im Frauenförderplan von 1999 enthaltene Zielquote in Höhe von 20% deutlich überschritten. Von den 14 C 3 Professuren sind 3 Stellen weiblich und 11 Stellen männlich besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 27 %. Unter den 10 C 2 Stellen befinden sich 2 Frauen, dies entspricht 20%. Der Frauenanteil im Bereich der C 3 Professuren fällt damit höher aus als im Bereich der C 2 Professuren. Der Trend lässt auch für die Zukunft ein kontinuierliches Ansteigen der Frauenanteile erwarten.

Der Frauenanteil unter den Neuberufenen ermittelt sich wie folgt:

In 1999 ist nur eine Neuberufung erfolgt. Die ausgeschriebene Stelle ist mit einem Hochschullehrer besetzt worden. In 2000 sind zwei Stellen neu besetzt worden, und zwar mit einer Hochschullehrerin und einem Hochschullehrer. In 2001 ist keine Neuberufung erfolgt. In 2002 sind insgesamt 3 Neuberufungen an den Fachbereich erfolgt. Darunter befindet sich eine Frau, dies entspricht einem Frauenanteil von 33 %. Da Neuberufungen in der Regel nach C 2 erfolgen, sind auch in 2002 alle Neuberufungen nach C 2 erfolgt.

#### 4. Sonstige Mitarbeiterinnen am Fachbereich I

Der nachfolgenden Statistik liegt die Personalstatistik der TFH mit Stichtag vom 11. Nov. 2002 zugrunde.

Tabelle 13

	1999	2000	2001	2002
<b>Männer</b>	0	0	0	0
<b>Frauen</b>	5	5	5	5
<b>gesamt</b>	5	5	5	5
<b>Frauen %</b>	100%	100%	100%	100%

Die fünf Mitarbeiterinnen des Fachbereichs werden in folgenden Vergütungsgruppen beschäftigt:

- 1 Mitarbeiterin nach BAT IIa/Ib
- 1 Mitarbeiterin nach BAT III/IIa
- 1 Mitarbeiterin nach BAT Vc/Vb
- 2 Mitarbeiterinnen nach BAT VII/VIb

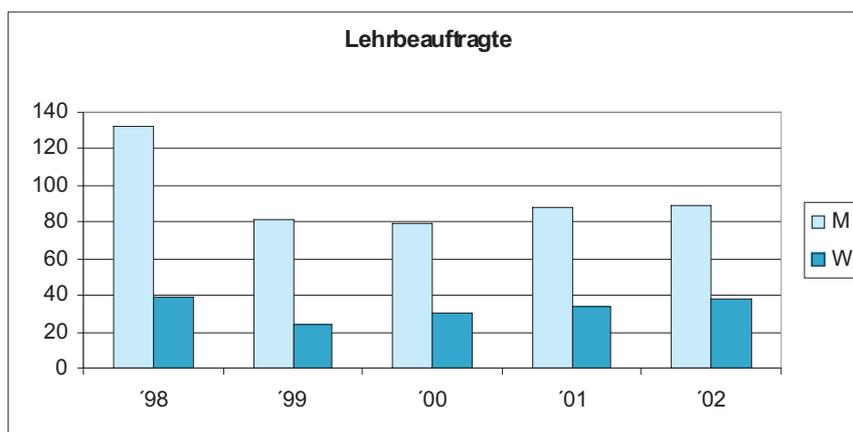
#### 5. Lehrbeauftragte

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

Tabelle 14

	'99	'00	'01	'02
	WS 99/00	WS 00/01	WS 01/02	WS 02/03
<b>Männer</b>	81	79	88	89
<b>Frauen</b>	24	30	34	38
<b>gesamt</b>	105	109	122	127
<b>Frauen %</b>	23%	28%	28%	30%

Bild 38



#### Bewertung:

Die Frauenanteile sind seit 1999 von 23% auf 30% in 2002 gestiegen. Die aus den Verlaufs-

len abzulesende Tendenz lässt auch für die Zukunft ein kontinuierliches Ansteigen der Frauenanteile erwarten.

## **6. Lehrveranstaltungen mit geschlechtsbezogenen Inhalten**

Der Fachbereich I hat fortlaufend Lehrveranstaltungen zu geschlechtsbezogenen Themen angeboten, wobei mangels Nachfrage nicht alle Lehrveranstaltungen durchgeführt werden konnten. Zum Angebot des Fachbereichs gehörten folgende Lehrveranstaltungstitel

- Gender Mainstreaming
- Technik, Gesellschaft, Geschlecht
- Technikerfahrungen aus Gendersicht
- Kreatives Schreiben für Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften
- Geschlechterproblematik im Arbeitsrecht
- Projektmanagement für Frauen
- Konflikttraining für Frauen

Mit Wirkung zum SoSe 2003 ist eine Genderprofessur besetzt worden. Zu den Aufgaben der berufenen Kollegin wird die Einbeziehung geschlechtsbezogener Themen in die Lehrpläne der fachbereichseigenen Studiengänge und in die AW-Fächer gehören. Im SoSe 2003 wird von der neu berufenen Kollegin außerdem eine Lehrveranstaltung zur Gleichstellung nach Europäischem Recht durchgeführt.

## **7. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen**

Der Frauenförderplan ist inzwischen überarbeitet worden und wird dem Fachbereichsrat in der ersten Sitzung der Vorlesungszeit im SoSe 2003 zur Beschlussfassung vorliegen. Leider sind sowohl im WS 2001/2002 als auch im WS 2002/2003 keine tatsächlich überprüfbaren und umsetzbaren Zielvereinbarungen zur Gleichstellung getroffen worden. Die in 2001/2002 abgeschlossene Zielvereinbarung beschränkt sich auf die Formulierung: Erhöhung der Frauenanteile bzw. Niveau halten. Für die Frauenanteile unter den Erstsemestern fehlt jegliche Aussage, ebenso für die Frauenanteile unter den Neuberufenen. Vorschläge der nebenamtlichen Frauenbeauftragten zur Formulierung von quantitativen und qualitativen Zielen ließen sich nicht durchsetzen. Bemessungsgrundlage für die sehr unverbindlichen Formulierungen in den sog. Zielvereinbarungen können daher nur die in 2002 festgestellten und die im Frauenförderplan festgelegten Zielquoten sein.

## **8. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien der TFH**

Die Mittel aus dem o.g. Titel sind für die Erstellung einer Absolventenstudie verwendet worden, die im WS 1999/2000 mit einer Absolventenbefragung begann. Im SoSe 2000 sind die Mittel zur Durchführung eines Blockseminars zum Thema "Gender in der Technik-World" und "Geschlechtsdifferenziertes Lernen und Studieren" als AW-Lehrveranstaltung durchgeführt worden. In der Folgezeit sind die Mittel zur Erstellung einer homepage für die nebenamtliche Frauenbeauftragte verwendet worden, die inzwischen weitgehend fertig gestellt ist.

## Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des FB II Mathematik – Physik - Chemie

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Susanne Scherf (bis Juli 2002)  
(Mitarbeiterin)  
Jantina Borkenhagen (ab Juli 2002)  
(Studentin)

**Studentinnen des FB II gesamt und in ausgewählten Studiengängen**

Tabelle 15

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>FB gesamt</b>	514	560	658	168	207	271	32,7	37,0	41,2
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
Chemie	21	12	1	6	2	0	28,6	16,7	0,00
Computational En.	26	27	34	3	6	4	11,5	22,2	11,8
Mathematik	201	211	285	79	92	137	39,3	43,6	48,1
Med. Phys. Techn.	3	2	2	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Pharma- und Che.	111	151	182	55	76	85	49,6	50,3	46,7
Physikal. Techn.	78	42	17	7	1	1	8,97	2,38	5,88
Phys. Techn./ Med.	74	115	137	18	30	44	24,3	26,1	32,1

**Absolventinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen**

Tabelle 16

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001		2000	2001		2000	2001	
<b>FB gesamt</b>	33	34		8	8		24,2	23,5	
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
Chemie	3	8		2	2		66,7	25,0	
Computational En.		4			0			0,00	
Mathematik	7	8		4	4		57,1	50,0	
Physikal. Techn.	23	14		2	2		8,70	14,3	

## Professorinnen

Tabelle 17

Bestand	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
C 2	24	24	16	1	2	1	4,16	8,33	6,25
C 3	23	21	24	2	2	2	8,70	9,52	8,33
<b>davon Neuberufungen</b> (ohne Hausberufungen)									
C 2	-	-	1	-	-	0	-	-	0,00
C 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## Weiteres Personal

Tabelle 18

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>Lehrbeauftragte</b>	111	128	145	19	23	22	17,1	18,0	15,2
<b>MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung</b>	26	27	23	9	10	10	34,6	37,0	43,8
<b>Studentische MitarbeiterInnen</b>	4	4	4	4	4	4	100	100	100
	18	28	30	4	8	9	22,2	29,6	30,0

*Berichtsteil von Susanne Scherf (nebenberufliche Frauenbeauftragte bis Juli 2002):*

### Zielvereinbarungen

Der Schwerpunkt meiner Arbeit in meiner zweiten Amtsperiode lag in der Formulierung der Ziele zur Frauenförderung für die Zielvereinbarungen, die am 28.02.02 zwischen dem Fachbereich II und dem Präsidium der TFH getroffen und unterzeichnet wurden.

Bevor es zur Unterzeichnung kam, waren im Vorfeld viele Arbeitsschritte notwendig, die sich über 2 Jahre kontinuierlich hinzogen. Hierzu gehörten die Teilnahme an einem Seminar für Frauenbeauftragte mit dem Thema "Zielvereinbarungen" (initiiert von der damaligen Zentralen Frauenbeauftragten Dr. Christiane Müller-Wichmann), die Übernahme des Vorsitzes einer vom Fachbereich eingesetzten Kommission "Frauenförderung" (Mitglieder: Prof. Dr. Wolfgang Vollmann als Vertreter der Professoren, Claudia Schneeweiß-Wolter als Mitarbeiterin und Barbara Lahnor als Studentinnenvertreterin) und daran anschließende Sitzungen im Fachbereich zu diesem Thema, an denen ich als Frauenbeauftragte ausnahmslos einbezogen und beteiligt war. Die Kommission hat ihre Arbeit im Jahr 2001 abgeschlossen.

Im Dezember 2002 wurden die Zielvereinbarungen schließlich ausgewertet und die Umsetzung der Maßnahmen zur Frauenförderung im FB II konnten erfolgreich bewertet werden.

Als erfolgreich kann hierbei nicht nur allein die Umsetzung der Maßnahmen der Ziele Frauenför-

derung gesehen werden, sondern vor allem die über 2 Jahre dauernde kontinuierliche Einbeziehung der Frauenbeauftragten in die Verhandlungen, die damit eine Auseinandersetzung und Akzeptanz der Notwendigkeit der Frauenförderung bedeutet.

### **Berufungen**

In den Jahren 2000 bis 2002 war ich als Frauenbeauftragte an insgesamt 14 Berufungsverfahren beteiligt. (9 Berufungen mit eingeschränktem Ausschreibungsverfahren, 1 Innovationsprofessur, 4 Neuberufungen).

Alle Verfahren habe ich begleitet; das heißt, ich habe vor allem in den jeweiligen Anfangsphasen der Berufungsverfahren die Berufungsmitglieder mit Gesetzestexten über die Einhaltung der Frauenförderung in Berufungen informiert. 2 Neuberufungen und 1 Hausberufung habe ich vollständig durch Anwesenheit und Beratung jeder Sitzung begleitet.

Als bemerkenswert möchte ich erwähnen, dass der Fachbereich in einem Neuberufungsverfahren Prof. Gudrun Görlitz, FB VI Informatik der TFH, als stimmberechtigte Professorin in die Berufungskommission aufgenommen hat, so dass eine kurz zuvor formulierte Maßnahme in den Zielvereinbarungen Frauenförderung in Berufungsverfahren umgesetzt wurde.

### **Innovationsprofessuren**

Die Studiengänge Mathematik und Physikalische Technik / Medizinphysik haben sich um je eine Innovationsprofessur beworben. Beide Verfahren sind in Arbeit, wovon das der Mathematik im WS 2002/03 in den Akademischen Senat zur Entscheidung kommen sollte.

### **Weibliche Lehrbeauftragte**

Einen weiteren Schwerpunkt legte ich auf die Einhaltung des Frauenförderplans im Punkt "Erhöhung des Anteils der weiblichen Lehrbeauftragten". Ich wies jedes Semester bei der Besprechung der Einatzplanung darauf hin und sorgte für Stellenausschreibungen in Frauennetzwerken. Als Erfolg konnten somit in den Jahren 2000 bis 2002 insgesamt 5 weibliche Lehrbeauftragte im Fachbereich eingestellt werden (4 Frauen hatten über die Stellenausschreibungen der Frauennetzwerke Kontakt zu mir aufgenommen).

### **Projektarbeit**

Prof. Dr. Wolfgang Vollmann konnte in den Semestern SoSe 2000, SoSe 2001 und WS 2002/03 die Lehrveranstaltung "Ausgewählte Kapitel der Physik" wieder projektorientiert anbieten.

Im WS 2002/03 beteiligte sich diesmal auch Prof. Dr. Manfred Rosenzweig.

Diese Projektarbeit wurde im WS 1999 erstmals unter dem Aspekt "Maßnahmen zur Studienreform unter frauenfördernden Aspekten" von Prof. Dr. Wolfgang Vollmann durchgeführt.

Vorangegangen waren damals ein Seminar "Train the trainer", initiiert vom damaligen Projektverbund der TFH, an dem 4 Professoren des Studienganges Physikalische Technik / Medizinphysik teilnahmen und eine Sondersitzung der Fachgruppe Physik mit einem Vortrag von Herrn Dr.

Neef, Zentraleinrichtung Kooperation TU Berlin, über "Studienreform zur innovativen Ausbildung von Ingenieuren".

### **Schnupperkurse für Schülerinnen**

Wie auch schon in meiner ersten Amtsperiode initiierte ich wieder Schnupperkurse im Studiengang Physikalische Technik/Medizinphysik (Februar 2000, Februar 2001), die dann von den Mitarbeiter/innen der verschiedenen Labore organisiert und begleitet wurden. Es folgten weitere Schnupperkurse - diese fanden in Kooperation mit Dr. des. Marita Ripke (Projektverbund Chancengleichheit) statt.

Aus den daraus entstandenen Kontakten zu Schulen, Lehrerinnen und Lehrern ergaben sich weitere Schüler/innenbesuche.

### **Etat der Frauenbeauftragten**

Im Oktober 2000 wurde erstmals ein Unterkonto mit dem Titel "Etat der Frauenbeauftragten" im Fachbereich eingerichtet. Somit standen mir als Frauenbeauftragter laut Frauenförderplan 800,- DM jährlich für besondere Ausgaben wie Unterrichtsmaterial für Schnupperstudium und Präsentationskurse, Bücher, Poster etc. zur Verfügung.

### **Frauenfördermittel des FB II**

Die folgenden aus Frauenfördermittel des FB II finanzierten Projekte haben in Abstimmung der Frauen des Fachbereichs und dem Fachbereichsrat stattgefunden und wurden von mir organisiert:

2000

- Computerkurs für weibliche Mitglieder des Fachbereichs im September 2000
- Exkursion der Mitarbeiterinnen des FB II zur Expo 2000

2001

- Schnupperkurse für Schülerinnen Februar und Juni 2001
- Studentin präsentiert den Studiengang PTM auf der Hannovermesse im Mai 2000
- Präsentationskurs für Studentinnen
- Frauenfrühstück

### **Frauenfrühstück und Infos**

Für alle weiblichen Mitglieder des Fachbereichs habe ich auch wieder in den Jahren 2000, 2001 jeweils im November ein Frauenfrühstück mit Informationen organisiert.

### **Gremienarbeit**

Ich nahm regelmäßig an den 14-tägig tagenden Fachbereichsratssitzungen sowie an den durch die Zielvereinbarungen notwendigen Sondersitzungen und Kommissionen teil.

Die monatlich tagenden Plenen der Frauenbeauftragten der TFH besuchte ich ebenfalls regelmäßig.

## **Beteiligung an hochschulöffentlichen Veranstaltungen**

Ich beteiligte mich an den Infotagen für Schülerinnen, Erstsemesterinnen-Infotagen und am Infostand der Frauenbeauftragten bei hochschulöffentlichen Veranstaltungen.

## **Fort- und Weiterbildung**

- Seminar "Frauen arbeiten in Berufungskommissionen"  
(veranstaltet vom Projektverbund Chancengleichheit)
- Teilnahme am "Qualifizierungskurs für DozentInnen in der politischen Bildung"  
Jahreskurs der Landeszentrale für politische Bildung in Berlin,  
Zeitraum Januar 2001 bis Januar 2002

## **Resümee**

Die Zusammenarbeit mit dem Fachbereich erlebte ich in meiner 2. Amtsperiode als nebenberufliche Frauenbeauftragte kooperativ und konstruktiv.

## Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

### FB III Bauingenieur- und Geoinformationswesen

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Nahid Gholami-Bavil  
(Studentin)

#### Studentinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen

Tabelle 19

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>FB gesamt</b>	856	820	777	222	204	207	25,9	24,9	26,6
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
<b>Bauingenieurwesen</b>	608	570	530	115	106	104	18,9	18,6	19,6
<b>Kartographie</b>	90	92	103	53	50	54	59	54,3	52,4
<b>Vermessungswesen</b>	158	158	144	54	48	49	34,2	30,4	34

#### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB beträgt 25,8 % und hat sich gesteigert von 25,9 % auf 26,6 %.

Maßnahmen zur Steigerung des Anteils: Herausgabe von Informations- und Veranstaltungsmaterial für Schülerinnen und Schüler bei Infotagen. Dieses bietet für Studentinnen Informationsveranstaltungen zur Berufspraxis an.

#### Absolventinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen

Tabelle 20

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001		2000	2001		2000	2001	
<b>FB gesamt</b>	58	72		13	17		22,4	23,6	
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
<b>Bauingenieurwesen</b>	53	67		10	14		18,8	20,9	
<b>Kartographie</b>	2	1		2	-			-	
<b>Vermessungswesen</b>	3	4		1	3		33,3	75	

#### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB beträgt: 23 % und hat sich gesteigert von 22,4% auf 23,6 %. Fachinterne Maßnahmen zur Steigerung des Anteils: Einladung von Referentinnen und Referenten.

## Professorinnen

Tabelle 21

Bestand	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
FB gesamt	27	28	28	2	2	2	7,4	7,1	7,1
C 2	7	8	12	-	-	-	-	-	-
C 3	20	20	16	2	2	2	10	10	12,5

### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB ist gesunken von 7,4 % auf 7,1 %.

Der FB verpflichtet die Berufungskommission im Vorfeld geplanter Ausschreibungen, gezielt nach geeigneten Bewerberinnen Ausschau zu halten und diese zur Bewerbung aufzufordern. Die Berufungskommission gibt zu diesem Zweck den Ausschreibungstext auch in überregional geeigneten Medien wie z. B. Presse, Fachzeitschriften, Internet und Frauennetzwerken bekannt. Die Beteiligung von Frauen an Berufungskommissionen ist gestiegen.

Neu zu besetzende Stellen werden bei gleicher Qualifikation mit Frauen besetzt.

## Weiteres Personal

Tabelle 22

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Lehrbeauftragte	43	41	40	7	7	8	16,3	17	20
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	56	52	54	13	11	12	23,2	21,2	22,2
Studentische MitarbeiterInnen	38	50	60	14	18	21	37	36	35

### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil der Lehrbeauftragten im FB beträgt 17,8 % und hat sich gesteigert von 16,3 % auf 20 %.

Der durchschnittliche Frauenanteil der Mitarbeiterinnen im FB beträgt 22,2% und ist gesunken von 23,2% auf 22,2%.

Der durchschnittliche Frauenanteil der studentischen Mitarbeiterinnen im FB beträgt 36% und ist gesunken von 37% auf 35%.

## **Berücksichtigung der Frauen bei der Vergabe von Lehraufträgen**

Bei der Stundenplangestaltung werden die Wünsche von Frauen mit Kindern bevorzugt. Bei gleicher Eignung werden Frauen bevorzugt

- Förderung der Frauen im FB bei der Besetzung höher bewerteter Stellen.
- Im Bereich des technischen und des Verwaltungspersonals Aufstiegsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen im Fachbereich.
- Eine familienfreundliche Arbeitsgestaltung bei Teilzeitarbeitsplätzen.
- Weiterbildungsmaßnahmen.
- Hinweise für Studentinnen auf frei werdende studentische Hilfskraftstellen.
- Bei gleicher Eignung werden Studentinnen bevorzugt. Die Stellen werden hochschulöffentlich ausgehängt.

## **Lehrveranstaltungen mit geschlechtsbezogenen Inhalten**

- Statik-Tutorium für Frauen
- Internet-Kurs und Excel-Kurs für Frauen

## **Frauenförderplan (FFP)**

Ein FFP für den FB III ist aus dem Jahr 1999 vorhanden und gilt noch. Er wird alle zwei Jahre erneuert.

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

Alle oben angegebenen Kurse werden durch die Frauenfördermittel (Titel 54110 ) unterstützt.

## Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

### FB IV Architektur/ Versorgungs- und Energietechnik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Daniela Knöfler  
(Studentin)

#### Studentinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen

Tabelle 23

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>FB gesamt</b>	1070	1057	1036	320	309	313	29,9	29,2	30,9
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
<b>Architektur</b> Prozent Studenten	718	716	710	292	282	278	40,7 59,3	39,4 60,6	39,2 60,8
<b>Versorg. u. Energietechnik</b>	352	312	285	28	26	28	8,0	8,3	9,8
<b>Techn. Gebäudemanagement</b>	-	30	49	-	1	2	-	3,3	4,1

#### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB beträgt 30 %, ist nur unwesentlich gestiegen und im Fach Architektur sogar leicht gefallen innerhalb von sechs Semestern.

#### Absolventinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen

Tabelle 24

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001		2000	2001		2000	2001	
<b>FB gesamt</b>	85	98		28	23		32,9	23,5	
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
<b>Architektur</b>	50	53		25	21		50	39,6	
<b>mit Auszeichnung</b>	0	0		0	0		0	0	
<b>Note 1</b>	3	2		2	2		66,7	100	
<b>Note 2</b>	41	44		21	16		51,2	36,4	
<b>Note 3</b>	4	7		2	3		50	42,9	
<b>Note 4</b>	0	0		0	0		0	0	
<b>Versorg. u. Energiet.</b>	30	45		5	2		8,6	4,4	
<b>mit Auszeichnung</b>	1	1		1	0		100	0	
<b>Note 1</b>	2	0		2	0		100	0	
<b>Note 2</b>	13	29		1	1		7,7	3,5	
<b>Note 3</b>	19	10		1	1		5,3	10	
<b>Note 4</b>	0	3		0	0		0	0	

## Professorinnen

Tabelle 25

Bestand	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
C 2	15	14	18	5	5	5	33,3	35,7	27,8
C 3	20	17	13	0	0	1	0	0	7,7

### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB beträgt 32 %, der Fachbereich zählt jetzt insgesamt 6 Professorinnen (4 Architektur, 2 Versorgungs- und Energietechnik), davon eine mit C3 –Dotierung.

Im Fach Architektur laufen derzeit 3 Berufungsverfahren. Des weiteren wird eine Innovationsprofessur Facility Management beantragt ( siehe auch Kap. 6.2.3).

## Weiteres Personal

Tabelle 26

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Lehrbeauftragte	47	45	50	15	12	16	32	27	32
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung nach BAT									
BAT III:	2	1	1	1	0	0	50	0	0
BAT IVa:	4	4	4	0	1	1	0	25	25
BAT IVb:	3	1	2	1	0	1	33,3	0	50
BAT Vb:	5	5	5	1	1	1	20	20	20
BAT Vc:	1	0	0	0	0	0	0	0	0
BAT VIa/b:	3	3	4	2	2	2	66,7	66,7	50
BAT VII:	2	2	2	2	2	2	100	100	100
Studentische MitarbeiterInnen	12	9	12	7	3	6	58%	33%	50%

### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil der Lehrbeauftragten liegt bei 30 %. Bei den Mitarbeiter/innen nimmt der Frauenanteil mit der niedrigeren Besoldungsstufe zu. Die Studierenden in Hilfskraftjobs sind geschlechtsbezogen relativ ausgewogen.

### **Lehrveranstaltungen mit geschlechtsbezogenen Inhalten**

Im Wintersemester 2001/02 wurde ein Wahlpflichtfach im Hauptstudium (AK- Entwurf) mit dem Thema: "Emanzipatorische Wohnformen" angeboten.

### **Frauenförderplan und Zielvereinbarungen**

Beide sehen im Fachbereich eine nachhaltige Erhöhung des Professorinnenanteils vor und eine Steigerung des Studentinnenanteils, vor allem im Fach Versorgungs- und Energietechnik. Eine Erhöhung der weiblichen Lehrbeauftragten soll ebenso wichtig sein.

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

Aus den Mitteln wurde der Aufbau einer Frauen-Homepage finanziert, ein Workshop mit dem Thema: "Frauen bauen- Architektur, Raum, Umwelt gendersensitiv wahrnehmen, gestalten, nutzen" und weitere kleine Weiterbildungsangebote.

### **Weitere Maßnahmen, Veranstaltungen und Aktivitäten zur Frauenförderung**

Der Infotag für Studienanfängerinnen wird sehr gut angenommen und genutzt. Hauptaufgabe bleibt es, in den Bereichen, wo die Frauen unterrepräsentiert sind, auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann hinzuwirken.

## Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

### FB V Biotechnologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, Lebensmitteltechnologie und Verpackungstechnik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Marina Mierse (Lehrbeauftragte)

#### Studentinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen

Tabelle 27

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>FB gesamt</b>	1026	1089	1112	576	610	613	56,1	56,0	55,1
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
<b>Biotechnologie</b>	346	366	357	205	219	213	59,2	59,8	59,6
<b>Landschaftsarchi.</b>	242	269	274	138	149	145	57,0	55,4	52,9
<b>Lebensmitteltech.</b>	188	195	209	93	106	111	49,4	54,4	53,1

#### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB beträgt erfreulicherweise konstant ca. 56 %, wobei im Studiengang Biotechnologie ein Schwerpunkt mit knapp 60 % Frauen liegt.

#### Absolventinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen

Tabelle 28

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001		2000	2001		2000	2001	
<b>FB gesamt</b>	70	96		43	55		61,4	55,1	
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
<b>Biotechnologie</b>	22	28		14	16		63,6	57,1	
<b>Landschaftsarchi.</b>	27	20		18	12		66,6	60,0	
<b>Lebensmitteltech.</b>	12	18		6	10		50,0	55,5	

#### Bewertung:

Der Gesamtanteil der Absolventinnen ist geringfügig von 61% auf 55 % zurückgegangen, im Studiengang Lebensmitteltechnologie aber von 50% auf 55% gestiegen.

#### Professorinnen

Tabelle 29

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>Bestand</b>									
<b>C 2</b>	15	15	14	3	3	2	20,0	20,0	14,2
<b>C 3</b>	16	16	19	2	2	4	12,5	12,5	21,0
<b>davon Neuberufungen (auch Hausberufungen)</b>									
<b>C 2</b>	-	-	1	-	-	1	-	-	100
<b>C 3</b>	1	-	2	1	-	2	100	-	100

### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil beträgt im Mittel aller Professuren 17,6%. Jedoch waren alle Neuberufenen in dem betrachteten Zeitraum Frauen! Außerdem gab es 2002 eine einzige Gastdozentur, die mit einer Frau besetzt war.

### Weiteres Personal

Tabelle 30

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Lehrbeauftragte	44	55	65	6	9	14	13,6	16,3	21,5
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	40	40	43	25	25	25	62,5	62,5	58,2
Studentische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	17	21	43	7	9	23	41	43	53

### Bewertung:

Bei den Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil bei 21,5 % und die absolute Zahl hat sich in den letzten 2 Jahren mehr als verdoppelt. Bei den Mitarbeiterinnen ist der Frauenanteil leicht gesunken. Bei den stud. Hilfskräften hat sich erfreulicherweise der Frauenanteil auf über 50% stark erhöht.

### Lehrveranstaltungen mit geschlechtsbezogenen Inhalten

Nicht vorhanden

### Frauenförderplan

Es liegt der Frauenförderplan von 1999 vor.

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

Studienbegleitende Tutorien für Studentinnen, die von Frauen durchgeführt wurden; Vortragsveranstaltung "Ingenieurin na klar!"; stud. Hilfskräfte für ein Projekt, im Rahmen dessen an Berufs- und Technikerschulen (die unsere Studiengänge betreffen) Schülerinnen ermutigt werden sollen, an der TFH zu studieren; Zuschuss zu einem Selbstverteidigungskurs für Frauen der ZE Hochschulsport.

### Weitere Maßnahmen, Veranstaltungen und Aktivitäten zur Frauenförderung

Nicht vorhanden

## Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

### FB VI Informatik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Dipl.-Soz. Reingard Jundt-Hertwig  
(Mitarbeiterin)

#### Studentinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen

Tabelle 31

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>FB gesamt</b>	<b>1169</b>	<b>1323</b>	<b>1382</b>	<b>231</b>	<b>281</b>	<b>296</b>	<b>20 %</b>	<b>21 %</b>	<b>21 %</b>
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
<b>Druck- und Medientechnik</b>	<b>157</b>	<b>184</b>	<b>194</b>	<b>52</b>	<b>65</b>	<b>72</b>	<b>33 %</b>	<b>35 %</b>	<b>37 %</b>
<b>Medieninformatik</b>	<b>514</b>	<b>639</b>	<b>675</b>	<b>121</b>	<b>163</b>	<b>172</b>	<b>23 %</b>	<b>25 %</b>	<b>25 %</b>
<b>Technische Informatik</b>	<b>341</b>	<b>387</b>	<b>388</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>7 %</b>	<b>5 %</b>	<b>5 %</b>
<b>Medizinische Informatik</b>	<b>82</b>	<b>74</b>	<b>69</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>28 %</b>	<b>32 %</b>	<b>26 %</b>

#### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB VI hat sich kaum gesteigert (1 %).

Die Steigerung um 4 % des Frauenanteils im Studiengang Druck- und Medientechnik ist damit zu erklären, dass die Studieninhalte mehr im grafischen Bereich liegen. Eine mögliche Eingangsvoraussetzung ist eine Vorbildung im grafischen Bereich, der ohnehin mehr von Frauen belegt ist.

#### Absolventinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen

Tabelle 32

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>FB gesamt</b>	<b>109</b>	<b>101</b>	<b>153</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>13,7</b>	<b>13,8</b>	<b>16,9</b>
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
<b>Druck- und Medientechnik</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>26,1</b>	<b>38,9</b>	<b>33,3</b>
<b>Medieninformatik</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>68</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>12,5</b>	<b>13,3</b>	<b>19,1</b>
<b>Technische Informatik</b>	<b>50</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4,0</b>	<b>12,5</b>	<b>0,0</b>
<b>Medizinische Informatik</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6,6</b>	<b>14,3</b>	<b>18,2</b>

### Bewertung:

Die Angaben sind aus dem Fachbereich VI. Der Studiengang Medieninformatik ist relativ neu, daher gibt es noch wenige Absolventinnen/Absolventen. In der Technischen Informatik sind immer nur 1–2 Frauen/Semester.

### Professorinnen

Tabelle 33

Bestand	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>Gesamt</b>	37	39	42	7	7	8	18,9	17,9	19,0
<b>C 2</b>	19	19	18	7	7	5	36,8	36,8	27,8
<b>C 3</b>	18	20	24	0	0	3	0	0	12,5
<b>davon Neuberufungen</b> (auch Hausberufungen)									
<b>C 2</b>	0	4	3	0	-1	2	0	0	66
<b>C 3</b>	0	2	4	0	0	3	0	0	75

### Bewertung:

Im Jahr 2002 wurden 2 Professorinnen (C2) eingestellt, die nbF war aktiv an der Zusammensetzung der Berufungskommissionen mit mindestens je 2 Frauen (Professorin/Studentin) beteiligt. Weiter wurden von der nbF sämtliche Berufungen (C2 und C3) aktiv begleitet und beraten.

### Weiteres Personal

Tabelle 34

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>Lehrbeauftragte</b>	47	57	62	6	7	6	14,6	14,0	10,7
<b>MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung</b>	27	27	29	4	4	5	17,4	17,4	20,8
<b>Studentische MitarbeiterInnen</b>	23	12	21	9	3	8	39,0	25,0	38,1

### Bewertung:

Die absolute Zahl der Lehrbeauftragten erhöhte sich um 15, wobei der weibliche Anteil zurückging.

Es ist ausgesprochen schwierig, weibliche LB zu finden. Durch persönliche Ansprache konnte die nb-Frauenbeauftragte 2 weibliche Lehrbeauftragte für den Fachbereich gewinnen.

Der Anteil der Mitarbeiterinnen erhöhte sich durch die Besetzung einer offenen Stelle im Dekanat (Sekretärin).

Der Anteil der Mitarbeiterinnen von 1:29 im technischen Bereich konnte trotz erheblicher Bemühungen der nb-Frauenbeauftragten nicht erhöht werden. Teilweise lagen keine geeigneten Bewerbungen vor, teilweise war die Einstellung von Schwerbehinderten vorrangig.

## Lehrveranstaltungen mit geschlechtsbezogenen Inhalten

Keine

## Frauenförderplan

Im Rahmen der Zielvereinbarungen erstellt am 4.12.2001 (siehe Anlage).

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

Workshops, Dienstreise, Fortbildungsseminar (Führung), Frauenhomepage, Seminar für Schülerinnen, Erstellung von Standmaterialien (weibliche Roboterpuppen), Plakate,

## Weitere Maßnahmen, Veranstaltungen und Aktivitäten zur Frauenförderung

Ein Workshop "*Nonverbale Kommunikation*" fand am 21.6.2002 statt, an dem 12 Frauen (Professorinnen, Lehrbeauftragte, Mitarbeiterinnen und Studentinnen) teilnahmen.



Bild 39

Das Plakat zum Workshop wurde von einer Studentin erstellt.



Bild 40

Die nb-Frauenbeauftragte organisierte und führte durch die Teilnahme des Fachbereich VI (Informatik) am 1. Juli 2002 mit einem attraktiven Infostand an "*Mädchen und Frauen in der Informationsgesellschaft*", einer Präsentation von Berliner und Brandenburger Institutionen und Unternehmen im Museum für Kommunikation. Den Besucherinnen wurden Perspektiven und Berufe in der Informations- und Medienwelt vorgestellt.

Es wurde ein Fragebogen über die Technische Informatik erstellt und verteilt. In der anschließenden Tombola wurde die Teilnahme an Seminaren verlost.

August 2002 führte eine erfahrene Studentin ein *Seminar zum Thema "Photoshop"* mit jungen Frauen (Schülerinnen) im Labor für Informatik-Service an der TFH durch.

Erstellung eines *Flyers* (2001) für den Studiengang Technische Informatik speziell für Schülerinnen (Werkvertrag mit einer Studentin aus dem Studiengang Medieninformatik).



Bild 41

September 2001 *Besuch der Fachhochschule München*, Fachbereich Informatik mit allen sonstigen Mitarbeiterinnen zum Erfahrungsaustausch mit den dortigen Mitarbeiterinnen.



Bild 42

Erstellung einer *Homepage* (2001) für die nb-Frauenbeauftragte mit Jobvermittlung für Studentinnen im Fachbereich Informatik. Das Ziel, eine Erhöhung des Studentinnenanteils bei den Studentischen Hilfskräften, wurde erreicht.



Bild 43, 44

Moderation der Showtime 2001 im Fachbereich VI Informatik.

Gemeinsam mit der Vertreterin der nbF, Frau Prof. Monika Kothe, Organisation, Unterstützung und Teilnahme bei der Außendarstellung des Fachbereichs Informatik, z. B. bei "Lange Nacht der Wissenschaften" (2002) und "Forschung und Entwicklung", Präsentation der Fachhochschulen im November 2002.

Für alle Ausstellungen und öffentlichen Auftritte waren von einer Studentin der Medieninformatik frauenansprechende Roboterpuppen (dekoriert mit Computerchips) gestaltet worden.

## Zielvereinbarungen 2002

Tabelle 34

<b>Frauen- förderung</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Ziel</b>	<b>Termin</b>	<b>Ergebnis</b>
Professorinnen	Zusammensetzung der Berufungskommissionen grundsätzlich mit mindestens 1 Professorin und 1 weibl. Lehrbeauftragten oder Studentin	Erhöhung der Zahl der Professorinnen von derzeit 6 Stellen auf 8 Stellen (Insges. 36 Prof. –Stellen)	31.12.2002	erreicht
Lehrbeauftragte	Alle offenen LB-Stellen werden öffentlich ausgeschrieben. Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs wird im Vorfeld über fehlende Lehrbeauftragte informiert.	Erhöhung der Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten von derzeit 6 Lehrbeauftragte auf 15 Lehrbeauftragte (insges. 57 Lehrbeauftragte)	31.12.2002	nicht erreicht
Studentische Hilfskräfte	Alle zu besetzenden Stellen für Studentische Hilfskräfte werden öffentlich für 14 Tage fachbereichsintern ausgeschrieben. Die Frauenbeauftragte wird im Vorfeld informiert.	Erhöhung der Anzahl der weiblichen studentischen Hilfskräfte auf 35 %	31.12.2002	teilweise erreicht
Studentinnen	Erstellung von Flyern, die Frauen (Schülerinnen) ansprechen, speziell für die Technische Informatik. Angebot von frauenorientierten Wahlpflichtfächern von Frauen für Frauen	Erhöhung der Attraktivität des Informatik-Studiums für Frauen; Erhöhung der Anzahl der weiblichen Studierenden um 10% (ges. 1323 Studierende, davon 281 Studentinnen)	31.12.2002	Maßnahme durchgeführt, Studentinnenzahl nicht erhöht
Absolventinnen	Unterstützende Maßnahmen und Beratungen bei frauenspezifischen Hinderungsgründen (mangelndes Selbstwertgefühl, Kinder, Pflege, Zeit- und Geldnot)	Erhöhung der Absolventinnen; Studienabschluss in der Regelstudienzeit	ab sofort	viele Beratungen durchgeführt
Mitarbeiterinnen	Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Seminarangebote speziell für Frauen. Erhöhung des Angebots und Motivierung zur Teilnahme.	Qualifizierung und Entwicklung; Den Mitarbeiterinnen muss die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen nicht nur grundsätzlich ermöglicht werden, es soll auch dazu angeregt werden.	31.12.2002	durchgeführt
Schriftverkehr	In alle schriftlichen Unterlagen wird die weibliche Form eingearbeitet.	Im gesamten Schriftwerk des Fachbereichs ist die weibliche Form zu berücksichtigen	ab sofort	halbwegs erreicht
Industriekontakte	Vorstellung von Diplomarbeiten von Frauen auf Messen und bei Vorträgen	Qualifizierte Frauen im Informatikbereich zu einem Selbstverständnis im öffentlichen Denken zu machen	ab sofort	mit Frau Prof. Kothe teilweise erreicht
Internet	Erstellung und Ausbau einer Homepage für Frauen des Fachbereichs	Vorstellung von Diplomarbeiten, Vermittlung von Stellenangeboten	ab SS 2002	teilweise erfolgreich
Marketing	Darstellung von Frauen im Informatikbereich, Anregung zur Erstellung von Artikeln	Darstellung in öffentlichen Medien: Zeitungsartikel, TFH-Presse zur Erhöhung der Akzeptanz von Frauen im Informatikbereich	ab sofort	mehrere Artikel erstellt

## Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

### FB VII Elektrotechnik und Feinwerktechnik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Prof. Christiane Mirow  
(Hochschullehrerin)

#### Studentinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen

Tabelle 35

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>FB gesamt</b>	794	800	988	156	800	196	19,6	21,5	19,8
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
<b>Bachelor</b>	27	44	16	4	6	2	14,8	13,6	12,5
<b>Elektron. Geräte- u. Mikrosystemtech.</b>	103	129	100	5	8	6	4,9	6,2	6
<b>Elektrotechnik – Kommunikationstechnik u. Elektronik</b>	287	418	410	23	38	44	8	9,1	10,7

#### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB hat sich gesteigert von 19,6 % auf 19,8 %.

Fachinterne Maßnahmen zur Steigerung des Anteils: Werbemaßnahmen; Flyer, der ausdrücklich weibliche Studienanfänger anspricht.

#### Absolventinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen

Tabelle 36

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001		2000	2001		2000	2001	
<b>FB gesamt</b>	62	29		13	2		21	6,9	
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
<b>Feinwerktechnik u. elektr. Gerätetechnik</b>	7	6		0	0		0	0	
<b>Augenoptik</b>	19	2		11	2		57,9	100	
<b>Nachrichtentechnik</b>	17	17		2	0		11,8	0	

#### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB beträgt 14 % und ist gefallen von 21 % auf 6,9 %.

## Professorinnen

Tabelle 37

Bestand	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
C 2	23	22	21	2	2	2	8,7	9,1	9,5
C 3	18	16	12	0	0	0	0	0	0

### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB beträgt 9,1% und hat sich gesteigert von 8,7 % auf 9,5%, da die Anzahl der Professuren zurückging.

Im Berichtszeitraum fanden keine Neuberufungen statt.

## Weiteres Personal

Tabelle 38

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Lehrbeauftragte	?	60	101	?	4	9	?	6,7	8,9
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	39	36	37	5	0	5	12,8	0	13,5
Studentische MitarbeiterInnen	13	14	15	4	2	5	31	14	33

### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB beträgt 7,8 % und hat sich gesteigert von 6,7 % auf 8,9 %.

Fachinterne Maßnahmen zur Steigerung des Anteils: Persönliches Engagement bei Stellenbesetzungen und Auswahl der studentischen Hilfskräfte.

## Lehrveranstaltungen mit geschlechtsbezogenen Inhalten

Keine

## Frauenförderplan

Entwurf für Frauenförderplan wurde von nbF Anfang 2001 an den damaligen Dekan übergeben. Ein überarbeiteter Entwurf (neue Studiengänge) wurde von nbF in 12/2002 an neuen Dekan mit der Bitte, diesen dem FBR vorzulegen, übergeben. Bisher ist dies nicht geschehen; der FB VII hat keinen Frauenförderplan.

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

- Werbemaßnahmen : Entwurf eines Flyers für den Studiengang Mechatronik, der ausdrücklich Frauen anspricht (stud.HiKr., Material)
- Organisation eines PC-Workshops für Frauen (stud. HiKr. )
- Teilnahme an Schülerinnen-Schnupperstudium (stud. HiKr., Material)

### **Weitere Maßnahmen, Veranstaltungen und Aktivitäten zur Frauenförderung**

- Schülerinnen-Schnupperstudium; sehr gute Resonanz
- Werbemaßnahmen: Flyer für weitere Studiengänge, die ausdrücklich Frauen ansprechen; von 2 weiblichen Studienbewerbern hat keine das Studium aufgenommen.
- Frauentutorien; großes Interesse aber geringe Teilnehmerinnenzahlen wegen Zeitproblemen der Studentinnen.

## Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

### FB VIII Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski  
(Hochschullehrerin)

#### Studentinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen

Tabelle 39

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>FB gesamt</b>	<b>1042</b>	<b>1141</b>	<b>1227</b>	<b>112</b>	<b>121</b>	<b>137</b>	<b>10,7</b>	<b>10,6</b>	<b>11,2</b>
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
Audiovisuelle Medien (Erweiterungsstudiengang)	19	38	26	3	4	2	15,8	10,5	7,7
Audiovisuelle Medien (Kamera)	26	52	79	3	8	14	11,5	15,4	17,7
International Technology Transfer Management (ITTM)	38	27	26	9	9	9	23,7	33,5	34,6
Konstruktionstechnik (Engineering Design)		12	41		0	2		0	4,9
Maschinenbau –Erneuerbare Energien (Renewable Energy)		8	11		2	3		25	27,3
Maschinenbau (Grundstudium)	384	399	463	20	23	21	5,2	5,8	4,5
Maschinenbau -Fertigung	11	17	1	0	0	0	0	0	0
Maschinenbau -Informatik	10	12		0	1		0	8,3	
Maschinenbau -Konstruktion	18	35	1	0	2	0	0	5,7	0
Maschinenbau - Sicherheitstechnik	2	2	1	0	0	0	0	0	0
Maschinenbau - Werkstofftechnik		1	1		0	0		0	0
Produktionsinformatik (Computer Science in Production)		8	10		0	0		0	0
Produktionstechnik (Production Technology)		19	25		1	1		5,3	4
Theater- und Veranstaltungstechnik	194	203	217	28	27	32	14,4	13,3	14,7
Verfahrens- und Umwelttechnik	190	160	175	25	23	33	13,2	14,4	18,9
Wirtschaftsingenieurwesen - Umwelt	150	148	150	24	21	20	16,0	14,2	13,3

#### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB VIII beträgt im Berichtszeitraum 10,8 %, bei leicht steigender Tendenz (2000 von 10,7 % auf 11,2 % in 2002). Insbesondere in den Studiengängen

Audiovisuelle Medien, ITTM, Maschinenbau-Erneuerbare Energien, Theater- und Veranstaltungstechnik, Verfahrens- und Umwelttechnik und Wirtschaftsingenieurwesen liegen die Anteile an Studentinnen deutlich über dem Durchschnitt. Mit Ausnahme des Wirtschaftsingenieurwesens ist der Frauenanteil in den genannten Studiengängen ansteigend bzw. mindestens gleich bleibend.

Die Einführung des Studienganges Maschinenbau – Erneuerbare Energien trifft deutlich vermehrt bei den Frauen auf hohes Interesse (mit 27,3 % Frauenanteil!). Der Studiengang erhöht die Attraktivität des Maschinenbaustudiums und dient damit der Steigerung des Frauenanteils am Fachbereich.

### Absolventinnen des FB gesamt und in ausgewählten Studiengängen

Tabelle 40

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001		2000	2001		2000	2001	
<b>FB gesamt</b>	<b>92</b>	<b>87</b>		<b>9</b>	<b>9</b>		<b>9,8</b>	<b>10,3</b>	
<b>Ausgewählte Studiengänge</b>									
Audiovisuelle Medien (Erweiterungsstudiengang)		2			0			0	
International. Technology Transfer Management	12	11		2	1		16,7	9,1	
Maschinenbau -Fertigung	8	7		0	0		0	0	
Maschinenbau -Informatik	3	5		0	1		0	20	
Maschinenbau -Konstruktion	13	15		0	0		0	0	
Maschinenbau -Sicherheitstechnik	3	2		0	0		0	0	
Theater- und Veranstaltungstechnik	20	18		3	3		15,0	16,7	
Verfahrens- und Umwelttechnik	19	12		1	2		5,3	16,6	
Wirtschaftsingenieurwesen - Umwelt	14	15		3	2		21,4	13,3	

### Bewertung:

Auf Grund der vielen neuen Studiengänge liegen für diese Bereiche noch keine 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 leichten Schwankungen. Der durchschnittliche Frauenanteil unter den Absolventen im FB beträgt im Berichtszeitraum 10 %.

## Professorinnen

Tabelle 41

Bestand	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
C 2	22	23	19	2	2	2	9,1	8,7	10,5
C 3	28	23	22	2	2	2	7,1	8,7	9,1

### Bewertung:

Die Professorinnen am FB VIII sind im Berichtszeitraum unverändert mit vier Personen vertreten. Eine Erhöhung des Professorinnenanteils von 9,1 auf 10,5 % bei C2 bzw. von 7,1 auf 9,1 % bei C3 geht ausschließlich auf die Pensionierungswelle zurück bei gleichzeitigem Stellenabbau. Trotz Bemühungen der Frauenbeauftragten befanden sich bei zwei Neuberufungen im Bereich Theater- und Veranstaltungstechnik keine Frauen unter den Bewerbern. Der Grund liegt in dem verhältnismäßig jungen Studiengang, so dass Absolventinnen dieses Studienganges meist noch nicht über die ausreichende Berufspraxis verfügen. Auch für eine Professur in der Getriebetechnik befand sich keine Frau unter den Bewerbern.

## Weiteres Personal

Tabelle 42

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Lehrbeauftragte	30	32	86	2	1	3	7,1	3,1	3,5
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	89	85	80	12	12	13	13,5	14,1	16,3
Studentische MitarbeiterInnen	17	27	26	3	9	9	18	33	35

### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB konnte bei den Lehrbeauftragten nicht gesteigert werden, im Gegenteil ist eine Abnahme von 7,1 % in 2000 auf 3,5 % in 2002 zu verzeichnen.

Der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen ist leicht angestiegen von 13,5 auf 16,3 % insbesondere im Sekretariatsbereich, aber auch bei den Labormitarbeiterinnen ist der Frauenanteil relativ hoch.

Der Anteil Studentischer Mitarbeiterinnen konnte erfreulicher Weise mit 35 % in 2002 auf sehr hohem Stand gehalten werden (Ausnahme 2000, hier lag der Anteil nur bei 18%).

## Lehrveranstaltungen mit geschlechtsbezogenen Inhalten

keine

## **Frauenförderplan**

Hinsichtlich des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten konnte das erzielte Ergebnis nicht befriedigen.

Der Professorinnenanteil konnte von 8 auf 9,7 % gesteigert werden und entspricht damit in etwa dem Anteil weibl. Studierender. Angestrebt wird die Besetzung einer weiteren Professur durch eine Frau und damit ein Frauenanteil von mehr als 12%. Der Fachbereich wurde im Rahmen der **TOTAL E-QUALITY Science Award**-Bewerbung ausgesucht und die TFH wurde mit dem Prädikat **TOTAL E-QUALITY Science Award** der Frauenförderung ausgezeichnet (s. Kap. 1.).

## **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). Hier werden Kontakte geknüpft, Wünsche für die Mittelverwendung eingeholt und Informationen zum Fachbereich ausgetauscht. Ebenfalls gut besucht sind die angebotenen PC-Kurse zu Excel und PowerPoint sowie der Rhetorikkurs. Ein durchgeführter Workshop zur CAM-Kamera soll weitergeführt werden zum Thema Kamera-Kran. Die Pflege der Fraueninternetseiten wird vorangetrieben, auch hierfür wird beim Frauenfrühstück um Beiträge geworben. Weiterhin wurden angeboten: Beiträge von Ingenieurinnen im Rahmen einer Ringvorlesung, Werksbesichtigung VW.

## **Weitere Maßnahmen, Veranstaltungen und Aktivitäten zur Frauenförderung**

An ausgewählten Maßnahmen sind zu nennen:

- Ringvorlesung von Frauen aus der Praxis zu Themen wie Qualitätsmanagement, Abluftreinigung, E-Engineering, Automobilindustrie sowie
- eine Podiumsdiskussion zum Thema Erneuerbare Energien, veranstaltet durch die Frauenbeauftragte
- Im Rahmen des Projektverbundes wurde ein Projektierungskurs mit Einführung in das Projektmanagement im Berichtszeitraum mit Studierenden der Verfahrenstechnik und Biotechnologie sowie des Maschinenbaus und der Verfahrenstechnik durchgeführt. Insbesondere im letzteren Fall mit überproportionaler Beteiligung von Frauen: der Frauenanteil im Kurs betrug 40%!

## Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des Fernstudieninstituts (FSI)

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Bärbel Stangel  
(Mitarbeiterin)

### Frauen im FSI

Tabelle 43

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung</b>	12	11	12	9	8	9	75,0	72,7	75,0
<b>Leitung*</b>									
<b>Studentische MitarbeiterInnen</b>	2	2	2	0	0	0	0	0	0

\*) Die Leitungsposition ist nicht dem FSI zugeordnet.

### Bewertung:

Der Frauenanteil im FSI beträgt nahezu konstant 75%.

### Frauenförderplan

Es liegt ein gemeinsamer Frauenförderplan der drei Zentraleinrichtungen, der Bibliothek sowie der Zentralen Verwaltung von 1999 vor: in Ordnung.

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

keine

## Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des Hochschulrechenzentrums (HRZ)

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Annemarie Klinder-Günther  
(Mitarbeiterin)

Frauen im HRZ (Anteil an den besetzten Planstellen, Stichtag jeweils 1.12.)

Tabelle 44

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung</b>	6	6,5	8	1,5	1,5	1,5	25 %	23 %	19 %
<b>Leitende Positionen</b>	1	1	1	0	0	0	0 %	0%	0 %
<b>Studentische MitarbeiterInnen</b>	0	0	1	0	0	0	0 %	0 %	0 %

### Bewertung:

Bei den Mitarbeiterinnen und bei der Leitung gab es im betrachteten Zeitraum keinerlei Veränderungen, während es bei den männlichen Mitarbeitern durch Fluktuation und Neueinstellungen (und auf Grund fehlender weiblicher Bewerber) zu einer absoluten und prozentualen Erhöhung am Anteil der Beschäftigten im HRZ kam.

### Frauenförderplan

Die allererste, konkrete Willenserklärung zur Frauenförderung im HRZ war der Frauenförderplan, der alle Mitarbeiter so sensibilisiert hat, dass er das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip initialisiert hat.

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

Es konnte erreicht werden, dass nach den Fachbereichen auch die Zentraleinrichtung HRZ erstmalig im Jahre 2002 finanzielle Mittel in geringem Umfang für ein Projekt zur Frauenförderung einsetzen konnte: Für Werbe- und Präsentationszwecke wurde ein Plakat erstellt, das die Präsenz von Frauen in einem technischen Bereich wie dem Rechenzentrum als selbstverständlich und erstrebenswert positiv darstellt.

### Weitere Maßnahmen, Veranstaltungen und Aktivitäten zur Frauenförderung

Als Zentraleinrichtung mit wenigen Mitarbeitern, aber mit Serviceleistungen für mehrere Tausend Anwender werden primär Frauen erfolgreich im Kommunikationsbereich mit Studierenden und Lehrkräften bei der Benutzerverwaltung, der Webpräsenz und bei Supportanfragen eingesetzt. Eine besondere Frauensprechstunde vervollständigt dieses Angebot zur Kompetenzsteigerung.

## Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten der ZE Hochschulsport (ZEH)

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Christina Hadler  
(Mitarbeiterin)

### Frauen im Hochschulsport (ZEH)

Tabelle 45

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung	0,5	0,75	0,75	0,5	0	0	100	0	0
Leitende Positionen	2	1,75	1,75	0	0,75	0,75	0	42,9	42,9
Studentische Mitarbeiter/innen	1	2	1	0	1	1	0	50	100
Summe hauptamtlich / studentisch Angestellter:	3,5	4,5	3,5	0,5	1,75	1,75	14,3	38,9	50
Übungsleiter/innen	31	40	61	6	8	20	19,4	20	32,8

### Bewertung

Der durchschnittliche Anteil der hauptamtlich tätigen Mitarbeiterinnen sowie der studentischen Mitarbeiterinnen insgesamt beträgt 50 % und hat sich von 14,3 % über 38,9 % stetig gesteigert. Allerdings sind unserer Einrichtung auf Grund der Größe und des Stellenplanes Grenzen gesetzt. So besteht unser Bereich der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen lediglich aus drei Personen. Daher gibt es insgesamt nicht viele Kombinations- oder Steigerungsmöglichkeiten. Da altersbedingt am Jahresende 2000 bzw. am Jahresanfang 2001 zwei Mitarbeiter/innen ihren Dienst an der TFH beendeten, konnte zu dieser Zeit wieder in den Besetzungsplan eingegriffen werden. Der Leiter der ZE Hochschulsport hat sich in Zusammenarbeit mit der nebenberuflichen Frauenbeauftragten engagiert darum bemüht, eine Steigerung der Frauenquote zu erzielen. Dieses Ziel wurde erreicht.

Im Bereich der nebenberuflich tätigen Übungsleiter/innen fand im Berichtszeitraum eine beachtliche Steigerung der weiblichen Übungsleiterinnen statt. Dies liegt unter anderem darin begründet, dass das Hochschulsportangebot um einige Sportarten erweitert wurde. Vor allem haben wir den Tanz-, Gymnastik- und Fitnessbereich ausgebaut. Hinzu kam eine Erweiterung der Gesundheitssportangebote.

## **Frauenförderplan**

Aus Sicht der ZE Hochschulsport ist zum Frauenförderplan im Berichtszeitraum anzumerken, dass die dort formulierten und für unsere Arbeit relevanten Optionen Bestandteil der Zielvereinbarungen 2002 zwischen der ZE Hochschulsport und der Hochschulleitung waren und umgesetzt wurden.

## **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. Ein vergleichbarer Titel wurde seitens der Haushaltsabteilung nicht anerkannt, so dass nach wie vor sämtliche Maßnahmen zur Frauenförderung über den allgemeinen Etat der ZE Hochschulsport bzw. teilweise nur über die Akquisition von Drittmitteln laufen.

Nichtsdestotrotz konnte im SoSe 2002 durch die finanzielle Unterstützung des Fachbereichs V ein Selbstverteidigungskurs für Frauen angeboten und erfolgreich durchgeführt werden.

## **Weitere Maßnahmen, Veranstaltungen und Aktivitäten zur Frauenförderung**

Aus dem allgemeinen Etat der ZE Hochschulsport wurden für die Belange der Frauen entsprechende Gelder bewilligt. So konnten neben dem Selbstverteidigungskurs weitere Sportangebote wie Boxen und Fußball angeboten werden.

Die Kosten für den Flyer, der hierfür konzipiert, layoutet und gedruckt wurde, kamen ebenfalls aus dem allgemeinen Etat.

## **Zukunft**

Realistischer Weise besteht das Ziel der ZE Hochschulsport primär in der Weiterführung der erfolgreichen Neustrukturierung. Die nebenberufliche Frauenbeauftragte hofft dennoch einerseits die Qualifizierung der Übungsleiterinnen sowie die weitere Differenzierung der Sportangebote auf hohem Niveau weiter entwickeln zu können. Konzepte hierfür liegen vor. Wichtig ist jedoch, dass vor allem die benötigten Mittel zur Verfügung stehen, um eine fruchtbare Arbeit weiterzuführen. Wenn hier allerdings nach wie vor Beschneidungen vorgenommen werden, kann die nebenberufliche Frauenbeauftragte lediglich den Erhalt des frauenspezifischen Sportangebotes als großen Erfolg werten. Erwartungen an andere Maßnahmen und Aktivitäten müssten in diesem Fall zunächst zurückgeschraubt werden.

## Bericht der nebenberuflichen Frauenbeauftragten der Serviceeinrichtung Zentrale Verwaltung und Bibliothek

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Monika Monden  
(Mitarbeiterin)

### Frauen in der ZV

Tabelle 46

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>MitarbeiterInnen</b>	104	108	108	55	59	59	52,9	54,6	54,6
• <b>Verwaltung</b>	95	99	99	53	57	57	55,8	57,6	57,6
• <b>Technik</b>	9	9	9	2	2	2	22,2	22,2	22,2
<b>Leitende Positionen</b>	16	18	18	7	7	7	30,4	32	32
<b>Studentische MitarbeiterInnen</b>	47	66	64	16	25	26	34	37,8	40,6

#### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil in der ZV hat sich von 52,9 auf 54,6% gesteigert.

### Frauen in der Virtuellen Fachhochschule

Tabelle 47

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>MitarbeiterInnen</b>	7	8	10	3	3	3	42,9	37,5	30
• <b>Verwaltung</b>	4	7	9	1	2	2	25	28,6	22,2
• <b>Technik</b>	3	1	1	2	1	1	33,3	100	100
<b>Leitende Positionen</b>	1	1	1	1	1	1	100	100	100
<b>Studentische MitarbeiterInnen</b>									

#### Bewertung:

Der Frauenanteil in der Virtuellen Fachhochschule ist von 42,9 auf 30% gesunken. Dieses vom BMBF geförderte Projekt ist bis 31.12.2003 befristet.

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

# Bericht der Leiterin der Bibliothek: Roswitha Touré

## Frauen in der Bibliothek

Tabelle 48

	Insgesamt			davon Frauen			% Frauen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>MitarbeiterInnen</b>	16	15	16	13	12	13	81,3	80,0	81,3
• <b>Verwaltung</b>	15	14	15	13	12	13	86,7	85,7	86,7
• <b>Technik</b>	1	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>Leitende Positionen</b>	1	1	1	1	1	1	100	100	100
<b>Studentische MitarbeiterInnen</b>	5	8	8	5	6	6			

### Bewertung:

Der durchschnittliche Frauenanteil in der Hochschul-Bibliothek beträgt 80,9 %. Vorübergehende geringfügige Abweichungen entstehen durch Ausscheiden einzelner Frauen aufgrund des Erreichens der Altersgrenze und dem damit verbundenen Ausscheiden aus dem Dienst.

Wiederbesetzungen finden in der Regel nicht statt. Mitunter gibt es Versetzungen innerhalb der TFH, wodurch Veränderungen der Zahlen entstehen können. Anm.: Die Zahl der Personen ist nicht identisch mit der Zahl vorhandener Stellen. In der Bibliothek sind mehrere Teilzeitkräfte beschäftigt.

Spezifische Frauenliteratur wird in Abhängigkeit vom Etat bei Bedarf angeschafft. Die Literatur wird in die entsprechende Gruppe der Systematik eingefügt, wo sie vom Fachgebiet her nach dem Inhalt des Literatur gesucht werden würde.

### Frauenförderplan

Insbesondere in der letzten Zeit haben Frauen verstärkt an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Jeder Antrag wurde befürwortet. Die Maßnahmen fanden während der Dienstzeit statt, sie waren gleichfalls im dienstlichen Interesse.

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

Spezifische Frauenliteratur wird in Abhängigkeit vom Etat bei Bedarf angeschafft. Die Literatur wird in die entsprechende Gruppe der Systematik eingefügt, wo sie vom Fachgebiet her nach dem Inhalt des Literatur gesucht wird.

## 13. Hochschulsteuerungsinstrumente und Gleichstellung

Es ist das hochschulpolitische Ziel, 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. Forderungen 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.

### 13.1. Frauenförderrichtlinien der TFH

Die Frauenförderrichtlinien der TFH vom 23.06.1994 (Amtliche Mitteilung 9/1995) gelten unverändert fort. Danach werden von den Fachbereichsräten Frauenförderpläne erlassen. In den Frauenförderrichtlinien 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.

### 13.2. 1% der Sachmittel für Lehre und Forschung als finanzielles Anreizsystem zur Frauenförderung

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

*"Hochschulweit wird ein Betrag von mindestens 1 % der Sachmittel für Lehre und Forschung pro Haushaltsjahr für die sächliche Ausstattung im Rahmen der Frauenförderung zur Verfügung gestellt. Über Mittel, die absehbar nicht vergeben werden, wird die zentrale Frauenbeauftragte informiert. Die Mittel bleiben der Frauenförderung erhalten".* Dieser Paragraph wird seit 1998 umgesetzt und ist mit den AS-Beschlüssen vom 24.06.1999 und 19.07.2001 präzisiert worden.

1% der Sachmittel für Lehre und Forschung der Fachbereiche (Titel 524 01 "Labormittel") wird zu Beginn des Haushaltsjahres automatisch von der Haushaltsabteilung einbehalten und 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 300 € und ca. 2.000 € jährlich.

#### Zum Verfahren

Die Anträge auf Mittelverwendung werden auf Initiative der nebenberuflichen Frauenbeauftragten im FBR vorgestellt und spätestens bis 31.10. des Haushaltsjahres an den Leiter der Abt. I gestellt. Zu diesem Datum erfolgt auch die Haushaltsübersicht der Mittelverwendung und ggfl. der Mittelumverteilung durch die Abteilung Haushalt der TFH.

## **Gleichbehandlung aller Hochschulbereiche**

Die Service- und Zentraleinrichtungen der TFH sind laut § 17 der Frauenförderrichtlinien ebenfalls antragsberechtigt. Für einige Service- bzw. Zentraleinrichtungen konnte jedoch leider noch keine Regelung gefunden werden.

Als Frauenbeauftragte habe ich den Präsidenten gebeten, die Gleichbehandlung aller Hochschulbereiche durchzusetzen.

## **13.3. Frauenförderpläne und Zielvereinbarungen**

In jedem Fachbereich sind gemäß § 4 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie den Frauenförderrichtlinien der TFH Berlin vom Fachbereichsrat Frauenförderpläne zu erlassen. Sie konkretisieren fachbereichsnah die Frauenförderrichtlinien 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 der 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.

### **Frauenförderpläne als Instrument der quantitativen Analyse**

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.

Das Kriterium "Gleichstellung durch Frauenförderung" wird in den Zielvereinbarungen mit 5 % der Einlage aus der leistungsbezogenen Mittelverteilung (LBMV) bewertet.

**Beispiel**  
für eine mögliche Verknüpfung der Hochschulsteuerungsinstrumente LBMV,  
ZV und konkrete Maßnahmen laut Frauenförderplan in einem Fachbereich

<b>Kriterien laut LBMV</b>	<b>Ziele der TFH und mögliche Maßnahmen im Fachbereich</b>
<p>Anteil der Professorinnen an den besetzten Professuren gesamt (Bewertung bei der LBMV mit 20% der anteiligen Einlage)</p> <p>Anteil der neu berufenen Professorinnen an Berufungen gesamt (Bewertung bei der LBMV mit 40 % der anteiligen Einlage)</p> <p>Anteil der Absolventinnen an der Gesamtzahl (Bewertung bei der LBMV mit 40 % der anteiligen Einlage)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• geschlechtsdifferenzierte Datenerhebung für alle Statusgruppen (Professor/innen, Lehrbeauftragte, Mitarbeiter/innen, Studierende, Absolvent/innen, ausländische Studierende)</li> <li>• Daten an die Frauenbeauftragten</li> <li>• Aktivitäten zur Steigerung der Anteile von Frauen in allen Qualifizierungsstufen, insbesondere bei Berufungen</li> <li>• Aktivitäten zur Erhöhung der Zahl von Frauen in Leitungspositionen</li> <li>• Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils</li> <li>• Unterstützung von Studienreformbemühungen aus geschlechtsspezifischer Sicht mit dem Ziel, die Chancengleichheit für Frauen in Studium, Lehre und Forschung zu verbessern</li> <li>• Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Genderforschung in der Lehre und Didaktik</li> <li>• Maßnahmen zur Unterstützung von Studentinnen bei der wissenschaftlichen Laufbahnplanung und</li> <li>• Umsetzung Weiterqualifikation von weiblichen Mitgliedern der Hochschule</li> <li>• Steigerung des Anteils weiblicher LB und</li> <li>• Gewinnung neuer weiblicher LB</li> <li>• Steigerung des Anteils studentischer Mitarbeiterinnen</li> <li>• Entsprechend der Strategie und des Auftrags von Gender Mainstreaming: Darlegung, welche Maßnahmen Frauen anders als Männer betreffen, z. B. durch geschlechtsdifferenzierte qualitative Bewertung von Maßnahmen und Mittelverteilung</li> </ul>

Die Akteur/innen auf der zentralen Ebene sollten die Hochschulleitung, Personen des Controlling und die zentrale Frauenbeauftragte sein, während auf der dezentralen Ebene das Dekanat, der Fachbereichsrat, Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themenschwerpunkten und die nebenberufliche Frauenbeauftragte die Zielvereinbarungen mit gestalten sollten.

Die Rolle der Frauenbeauftragten muss die der Sachverständigen sein. Um Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen zu gewährleisten, müssen die Frauenbeauftragten bei allen zu verhandelnden Zielgrößen beteiligt werden.

Zielvereinbarungen stellen ein wichtiges strategisches Instrument der Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen gemäß des Gender-Mainstreaming-Konzeptes dar (siehe hierzu auch Kap. 13.5). Der erforderliche Kommunikationsprozess zwischen den Verhandlungspartner/innen 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 Ziele 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.

### **13.4. Zielvereinbarungen (ZV) und Leistungsorientierte Mittelverteilung (LBMV)**

Zielvereinbarungen sind ein Instrument der Hochschulsteuerung, die über einen gemeinsamen Kommunikationsprozess der jeweiligen Akteur/innen 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 ebenfalls Anreiz- und Informationsinstrumente. So schaffen sie die Voraussetzung, 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.

Auf der Grundlage von Analysen müssen realistische und konkrete Teilziele und Vereinbarungen formuliert werden. Die durchzuführenden Analysen befassen sich mit der Leistung der Hochschule und der Fachbereiche unter den Aspekten der Umsetzung von Zielen sowie der Quantität und Qualität bestimmter Leistungen. Die für die Analyse benötigten Kennzahlen und Indikatoren müssen geschlechtsspezifisch formuliert und in einem kausalen Zusammenhang mit den festgelegten Meta- und Teilzielen stehen.

#### **Zielvereinbarungen an der TFH**

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. Durch gezielte Vorfi-

finanzierung 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.

Zielvereinbarungen haben als strukturbezogene Komponente der Frauenförderung eine große Bedeutung. Deshalb muss eine verfehlte Umsetzung Konsequenzen nach sich ziehen.

### **Messbarkeit von Leistung**

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

Die qualitative Bemessung von Leistungen kann anhand unterschiedlicher Instrumentarien vollzogen werden. Ein Kriterium ist z.B. das Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren. Es ist dazu geeignet, eine angemessene Beteiligung von Frauen an Auswahlverfahren zu fördern und die Einstellungschancen von Frauen zu erhöhen.

### **Leistungsorientierte 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 z.B. 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 den Berichtsjahren 2001 und 2002 hat die TFH im Vergleich der Gleichstellungsparameter gegenüber der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) und weiteren relevanten Fachhochschulen Berlins den Wettbewerb gewonnen.

### **Sanktionen oder Anreize?**

Die Wahl zwischen Sanktionen oder Anreizen ist abhängig von der Akzeptanz und dem Verfahren der jeweiligen Hochschule. Da Zielvereinbarungen die Form konsensual geschlossener Verträge haben, ist es unumgänglich, dass die Übereinstimmung der Verhandlungspartner mit den Zielen tatsächlich gegeben ist. Durch die Implementierung von Anreizen kann diese Akzeptanz hergestellt werden.

Die TFH bevorzugt die Motivation, die Auszeichnung und die finanzielle Anerkennung der besonders erfolgreichen Fachbereiche, Service- bzw. Zentraleinrichtungen.

## **13.5. Gender Mainstreaming (GM)**

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 Genderkompetenz aller Fachbereiche, aller Ebenen und insbesondere der Hochschulleitung.

Der Auftrag zur Umsetzung von Gleichstellung durch die Stärkung der Chancengleichheit für Frauen an der TFH muss zu Überlegungen führen, wie die Strategie des Gender Mainstreaming umgesetzt werden kann.

Durch die Strategie des GM werden die unterschiedlichen Realitäten von Frauen und Männern bewusst gemacht; die Beachtung der Geschlechterperspektive wird zu einem wesentlichen Entscheidungskriterium für die Geeignetheit und Qualität der jeweiligen Maßnahme.

Selbstverständlich kann GM auch zu Maßnahmen für beide Geschlechter führen, das heißt Männer und Frauen können gleichermaßen durch gleichzeitige, aber unterschiedliche Maßnahmen profitieren.

GM führt jedoch dann zu gezielter Frauen- oder Männerförderungs politik, wenn sich aus der Analyse ergibt, dass vor allem geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu Lasten eines Geschlechts abzubauen sind.

Der Gender-Mainstreaming-Prozess macht institutionelle Frauenpolitik 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.

Die Implementierung von Chancengleichheit in Hochschulsteuerungsinstrumente erfordert *"die Feststellung des Vorhandenseins und die Ermittlung der Reichweite von geschlechtsdifferenzierenden Unterschieden (gender-Analyse), die Entwicklung des Verständnisses dieser Unterschiede und ihrer politischen Implikationen (gender-Perspektive) [...]"* (Kahlert, Heike: Gleichstellungspolitik/Gender Mainstreaming, in: Hanft, A.: Grundbegriffe des Hochschulmanagements, Neuwied, 2001, S. 148).

### **13.6. Frauen- und familiengerechte Hochschulkultur**

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.

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

## 4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin 2000 bis 2002

### Von der Frauenförderung zur Stärkung der Chancengerechtigkeit an der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH)

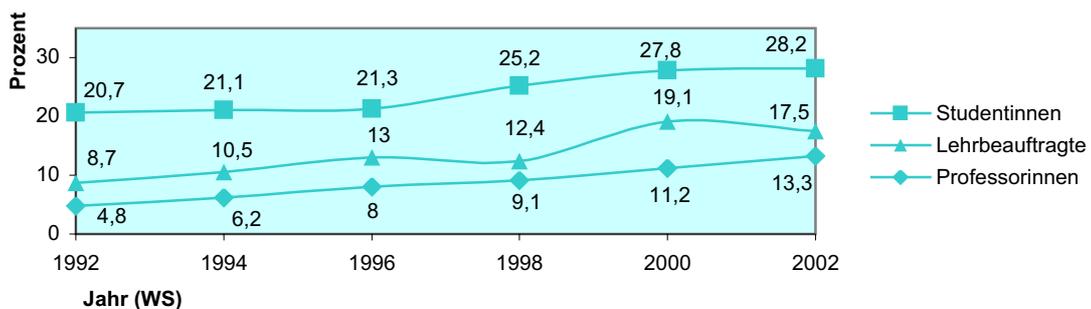
Die Geschichte der TFH, die Herkunft aus traditionell männlich dominierten Technik-Akademien, bestimmt noch heute das Profil dieser Hochschule. Jede Veränderung in der Zusammensetzung des Lehrkörpers oder der Studierendenschaft erfordert gründliche Überzeugungsarbeit, gezielt wirkende Finanzmittel und den couragierten und beharrlichen Willen der für Chancengleichheit sich einsetzenden Frauen und Männer.

Frauen sind an der TFH im Studium, in der Lehre und Forschung noch erheblich unterrepräsentiert. Im Wintersemester 2002/ 03 waren von ca. 8300 Studierenden 28,2 % Frauen. Von den 271 Professuren sind zur Zeit nur 36 mit Frauen besetzt. Das ist ein Anteil von 13,3 %.

Ein großer Teil der Lehre wird von 564 Lehrbeauftragten geleistet. Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter konnte von 8,7 % im Jahr 1992 auf 17,5 %, das sind 99 Frauen, im Jahr 2002 gesteigert werden.

Bild 45

**Frauenanteile an der TFH in Studium und Lehre  
1992 - 2002**

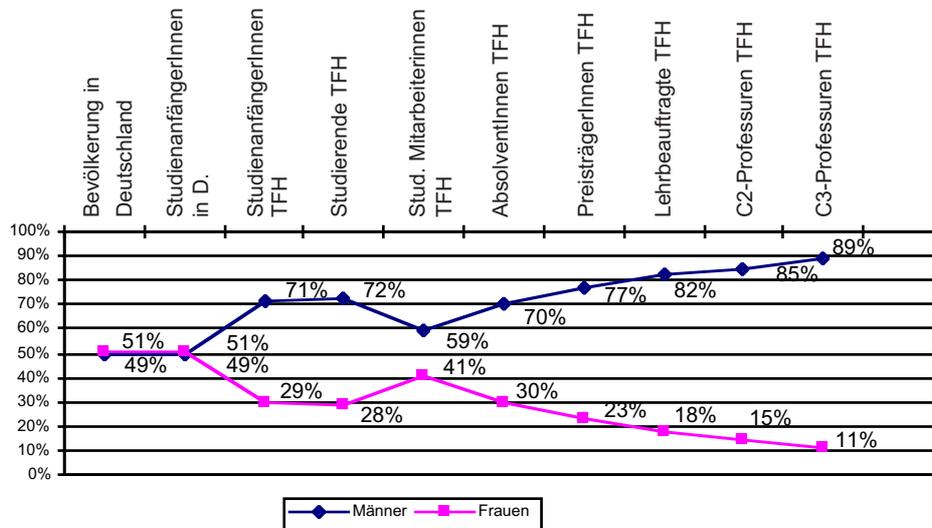


Zentrale Frauenbeauftragte  
Quelle: Haushaltsabteilung

Diese Statistik des allmählichen Aufstiegs und der hohe Prozentsatz von Frauen an der Gesamtzahl der Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung (MTV) könnte dazu verführen, die Frauenförderung nicht mehr als so dringlich anzusehen. Die folgende Grafik zeigt aber deutlich, dass es bis zur Gleichstellung von Frauen und Männern noch erheblichen Handlungsbedarf gibt.

**Anteil Frauen und Männer 2002**

Bild 46



Quelle: Statist. Bundesamt, TFH-Hochschulverwaltung

Frauen sind in der TFH auf Positionen in Lehre, Forschung sowie auf der Leitungsebene trotz hoher fachlicher Kompetenz und hoher Qualifikationen immer noch unterrepräsentiert.

Damit diese Schere der Ungleichheit geschlossen werden kann, setzt sich die TFH Berlin für die Verbesserung der Chancen von Frauen in Forschung, Lehre und für eine Verbesserung der Leitungskompetenz von Frauen ein.

### **Prädikat TOTAL E-QUALITY Science Award (TEQ)**

Die TFH hat im Mai 2002 für ihre vorbildliche, auf Chancengleichheit ausgerichtete Personalführung und für die Zukunftskonzepte zur Umsetzung von Gleichstellung das Prädikat "TOTAL E-QUALITY Science Award (TEQ)" verliehen bekommen. Dies ist Auszeichnung und Herausforderung zugleich. Der Prozess zur Umsetzung der Chancengleichheit für Frauen ist in allen Bereichen gemeinsam zu gestalten.

### **Das Netz der Frauenbeauftragten der TFH**

Seit 1992 gibt es an der TFH Berlin eine hauptamtliche, die zentrale Frauenbeauftragte. Alle Fachbereiche und Service- bzw. Zentraleinrichtungen haben gewählte nebenberufliche Frauenbeauftragte. Die Arbeit wird koordiniert im Plenum der Frauenbeauftragten. Ein Frauenrat, der für die Wahl der zentralen Frauenbeauftragten eingerichtet wurde, berät und unterstützt die Arbeit der Frauenbeauftragten.

### **Die Bedeutung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre**

Durch die Förderschwerpunkte des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für 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 uns 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 konnte die Präsenz der vielfältigen Projekte auf eine breite Basis gestellt sowie 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 mit denen des Berliner Programms ermöglicht wurde.

### **Wissenschaftliche Nachwuchsförderung für Frauen**

Die TFH bemüht sich unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten und besonders durch das HYPATIA Programm im Projektverbund Chancengleichheit für Frauen, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Dafür nutzen wir die Mittel des Berliner Chancengleichheitsprogramms für Frauen in Forschung und Lehre. Mit dem HYPATIA Programm werden Stipendien an herausragende Absolventinnen vergeben und weibliche Gastdozentinnen für die TFH gewonnen.

### **Mehr Neuberufungen von Professorinnen**

Vor 10 Jahren waren von 326 Professuren nur 15 mit Frauen besetzt. Heute sind bei 271 ordentlichen Professuren 36 Frauen. Das bedeutet, wir haben eine Steigerung des Anteils der Professorinnen von 5,5 % im Jahr 1993 auf 13,3 % im Jahr 2002 erreicht.

Die "Erfindung" der Gender/Innovationsprofessuren ist ein innovatives Berufungsprogramm, das sich insbesondere an Frauen richtet. Es wird durch das Berliner Programm unterstützt und aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP 2) finanziert. Es soll ermöglichen, dass Erkenntnisse der Frauen- und Genderforschung in die Studiengänge und deren Didaktik integriert werden können.

Um interessierte und geeignete Bewerberinnen zu finden, werden speziell für Frauen eingerichtete Datenbanken (z. B. FemTec von CEWS und Courage) genutzt.

### **Studienreformmaßnahmen**

Die als Vorbild wirkende Präsenz von Frauen in Lehre, Forschung und Leitung soll verstärkt und gleichzeitig verbunden werden mit innovativen Veränderungen der Hochschule, die ein frauenfreundlicheres Profil der TFH Berlin begründen könnten.

Das Projekt Studienreform bietet geschlechtsspezifisch aufbereitete Seminare zur Didaktik und zu ausgewählten Inhalten technisch orientierter Fächer an.

### **Wir wollen mehr Studentinnen**

Damit mehr Frauen ein Ingenieurstudium aufnehmen, muss die Werbung dafür rechtzeitig einsetzen, und gleichzeitig müssen die Bedingungen an der TFH frauenfreundlicher werden. Es werden deshalb Schnupperstudien, Infotage für Studienanfängerinnen und innovative Studienreformprojekte und Qualifizierungsprogramme angeboten.

## **Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

An der TFH arbeiten zum Stichtag 1.12. 2002 373 Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung (MTV). Davon sind 166 Frauen, das ist ein Anteil von 44,5 %.

Dieser relativ hohe Anteil von Frauen findet sich jedoch nicht wieder in den höheren Gehaltsstufen. Dafür sind Frauen insbesondere in den Teilzeitstellen und in den befristeten Arbeitsverhältnissen sehr stark vertreten.

Mit dem Projektverbund Chancengleichheit qualifizieren wir Frauen zur Erlangung von Gender- und Leitungskompetenz. Es werden geschlechtsspezifisch aufbereitete Seminare zur Didaktik und zu ausgewählten Inhalten technisch orientierter Fächer organisiert.

## **Leistungsbezogene Mittelverteilung (LBMV) und Zielvereinbarungen (ZV)**

Die Hochschulleitung der TFH schließt seit 2001 Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen ab. Das ist ein Instrument der Hochschulsteuerung, welches über einen gemeinsamen Kommunikationsprozess der jeweiligen Akteure als Verträge zur Profilbildung von Fachbereichen gemeinsam erarbeitet werden soll. Für einen bestimmten Zeitraum werden quantitative und qualitative Ziele sowie die Bereitstellung finanzieller Mittel, die Einrichtung von Stellen oder bestimmte Rahmenbedingungen vereinbart.

Die Analysen und Daten der Frauenförderpläne sind noch nicht Bestandteil der Zielvereinbarungen. Sie könnten die Gleichstellungsentwicklung der Fachbereiche effizient und nachvollziehbarer gestalten.

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 vergleichbare Berliner Hochschule ist. Danach werden die Mittel aus der gebildeten Einlage verteilt.

In den Berichtsjahren 2001 und 2002 hat die TFH im Vergleich der Gleichstellungsparameter gegenüber vergleichbaren Fachhochschulen in Berlin den Wettbewerb gewonnen.

## **Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming wird erst an wenigen Hochschulen praktiziert. Die bestehende Gleichstellungspolitik und Frauenförderung wird dabei durch die Hochschulleitung um einen Ansatz ergänzt, der an das Qualitätsmanagement und an die Erfahrungen der Personal- und Organisationsentwicklung anknüpfen kann.

Die Geschlechterfrage wird damit ganz konkret zu einem zentralen Kriterium aller Entscheidungsprozesse und des Handelns gemacht. Welche Ziele erreicht werden sollen, welche Projekte sinnvoll sind, welche Partner/innen innerhalb und außerhalb der Hochschule dafür gewonnen werden müssen, das alles sind Fragen, mit denen sich alle Mitarbeiter/innen der jeweiligen Sachebenen beschäftigen müssen.

In Bezug auf die Hochschule würde dies bedeuten, die Geschlechterfrage ebenso bei der Akkreditierung neuer Studiengänge, in der Didaktik, bei der Vergabe von Forschungsgeldern, bei der Entwicklung von Wissenschaftsschwerpunkten, der Gestaltung des Haushaltes oder in der Personalpolitik und Öffentlichkeitsarbeit systematisch zu berücksichtigen.

Um diesen Anspruch als Hochschule einzulösen, bedarf es eines langen Prozesses, an dem prinzipiell alle zu beteiligen sind - Männer und Frauen, Verwaltung und Wissenschaft, zentrale und dezentrale Bereiche, Leitung und Mitarbeiter/innen.

### **Work-Life-Balance**

Zur frauen- und familiengerechten Hochschulkultur gehört das Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie, für die Work-Life-Balance.

Bisher hat die Hochschule nur 18 Belegplätze in einem benachbarten Kindergarten. Die Nachfrage übersteigt die vorhandene Kapazität deutlich.

### **Zukunft der TFH mit frauenfreundlicher Hochschulkultur**

Der Bericht der zentralen Frauenbeauftragten zu der Entwicklung in den Jahren 2000 bis 2002 legt dar, dass sich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an der TFH sehr langsam aber kontinuierlich verbessert.

Durch eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten werden die Chancen für Frauen, eine wissenschaftliche Karriere zu wählen, erfolgreich Bewerbungs- und Berufungsverfahren zu bestehen sowie Leitungskompetenz zu erlangen, verstärkt.

Es sollen aber nicht nur Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in Studium und Lehre Unterstützung finden. Gleichzeitig sind die Inhalte und die Didaktik in Lehre, Forschung und Arbeit auf ihre Frauenrelevanz zu prüfen. Vielfältige neue Qualitätskriterien aus der Frauen- und Genderforschung sollten Eingang in innovative Hochschulerneuerungsprozesse finden.

Der Auftrag zur Umsetzung von Gleichstellung als Gemeinschafts- und Querschnittsaufgabe wird durch die Förderung der Chancengleichheit für Frauen ein verpflichtender Auftrag für alle Hochschulmitglieder bleiben.

## **Fazit und Ausblick**

*Frauenförderung ist ein entscheidender Bestandteil des verfassungsgemäßen Auftrags zur Umsetzung von Gleichstellung und gehört somit zum Qualitätsmanagement der Hochschule.*

*Frauen wollen gerechtere Chancen für ihre Entwicklung und Wahlfreiheit.  
Sie wollen keine Förderung, weil sie keine Defizite haben.  
Sie wollen nichts Besonderes, nur die gleichen Chancen wie Männer im Studium und im Berufsleben.*

Heidemarie Wüst  
Zentrale Frauenbeauftragte

## Abkürzungsverzeichnis

AS	Akademischer Senat
AStA	Allgemeiner StudentInnenausschuss
BAT	Bundesangestelltentarif
BerIHG	Berliner Hochschulgesetz
BuKoF	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
CEWS	Center of Excellence Women and Science (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung)
FB	Fachbereich
FBR	Fachbereichsrat
FFK	FrauenFörderKommission der TFH
FFP	Frauenförderplan
FFR	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
SWS	Semester-Wochenstunden
TFH	Technische Fachhochschule Berlin
TEQ	TOTAL E-QUALITY Science Award
WS	Wintersemester
ZV	Zielvereinbarungen