

**Frauenförderplan  
der  
Fakultät VII  
Wirtschaft und Management**

2016 - 2021

verabschiedet im Fakultätsrat am 02. Dezember 2015

**Beschluss FKR VII-3/5-02.12.2015**

## 1.1 Vision

Im Jahr 2021 ist Vielfalt Normalität in der Fakultät VII Wirtschaft und Management der TU Berlin – in allen Statusgruppen, in Forschung, Lehre und Verwaltung. Frauen und Männer aller Statusgruppen unabhängig vom ethnischen und sozialen Hintergrund, von Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung, sind in allen formellen und informellen Bereichen der Fakultät voll integriert.

Die Fakultät orientiert sich an einem an Nachhaltigkeit ausgerichteten Wirtschaftsverständnis. Geschlecht und Vielfalt (Gender und Diversity) sind selbstverständliche Querschnittsthemen durch alle Nachhaltigkeitsdimensionen.

Die Fakultät versteht sich als lernende Gemeinschaft im Hinblick auf Gender und Diversity. Die Fakultät ist mit Blick auf Gleichstellung und Chancengleichheit führend in den Wirtschaftswissenschaften in Deutschland. Alle Statusgruppen übernehmen Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern. Ressourcen der Fakultät, wie Geld, Infrastruktur, Anerkennung und Förderung, stehen allen Geschlechtern gleichermaßen zur Verfügung.

Die Fakultät hat sich durch die Öffnung für den Bereich Gender und Diversity neue Kompetenzfelder erschlossen. Dies hat zu mehr Qualität und Innovation in Lehre und Forschung beigetragen. Erkenntnisse der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung sind eigene anerkannte Qualifikationsfelder. Lehrende praktizieren vielfältige Lehr- und Lernformen, die unterschiedlichen individuellen Lernbedürfnissen entgegenkommen. Gute Lehre und Einsatz für die „Community“ werden genauso honoriert wie erfolgreiche Forschung.

Die Internationalisierungsbestrebungen der Fakultät richten sich nach Westen, Norden, Osten und Süden und haben zu mehr Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven geführt. Eine größere Vielfalt trägt dazu bei, bessere Fragestellungen und nachhaltige Lösungen für globale Herausforderungen zu entwickeln.

In der Fakultät ist Solidarität mit Familien selbstverständlich, auf die Bedürfnisse von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern und Pflegeaufgaben wird mit Blick auf Arbeitsstrukturen und –kulturen Rücksicht genommen. Eine Balance zwischen den verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen wird von allen Fakultätsmitgliedern als wichtig erachtet und gelebt, vielfältige Beschäftigungsverhältnisse und Lebensläufe sind akzeptierter Bestandteil von Karrieren.

## 1.2 Präambel

Die Fakultät Wirtschaft und Management legt hiermit einen überarbeiteten Frauenförderplan für den Zeitraum von 2016 bis 2021 vor. Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Fakultät VII. Sie richten sich an Männer und Frauen gleichermaßen, da Gleichstellung eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der Fakultät VII ist.

Die Fakultät nutzt die Diskussion im Rahmen des Frauenförderplans und seiner Umsetzung, um das Thema in ihren Strukturen zu verankern, die Positionen ihrer Mitglieder kennen zu lernen und ohne Scheuklappen zu diskutieren.

Auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes, des Berliner Hochschulgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes und der Frauenförderrichtlinien der TU Berlin ist die Fakultät bestrebt, mit diesem Frauenförderplan zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf beizutragen. Sie unterstützt damit auch die Aktivitäten der TU Berlin im Rahmen des Familienaudits.

Die Fakultät stellt heraus, dass ihr Kinder und Familien ihrer Mitglieder wichtig und förderwürdig sind. Der Frauenförderplan trägt zur Chancengleichheit von Menschen mit Kindern bei. Männer, die auch zeitlich Erziehungsverantwortung für Kinder übernehmen, ermöglichen ihren Partner/innen Freiräume für die eigene berufliche Entwicklung. Daher zielen die familienfreundlichen Maßnahmen des Frauenförderplans auch auf Männer.

Dieser Frauenförderplan ist Bestandteil des Fakultätsentwicklungsplanes und damit auch eine Grundlage der Zielvereinbarungen mit dem Präsidium (siehe Eckpunkte für die Erstellung von Frauenförderplänen an der TU Berlin).

Die Fakultät VII hält konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. In der Periode des letzten Frauenförderplans ließen sich mehrere Erfolge verbuchen. Zum einen ist die Zahl der Professorinnen von 2 auf 3 gestiegen. Sowohl von Schülerinnen als auch Studierenden werden die Gleichstellungsangebote der Fakultät nachgefragt. So freuen z.B. über die kontinuierlich steigende Annahme der Women's Career Week, die in den letzten Jahren konzeptionell geschärft und mit Praxiskontakten angereichert wurde. Auch bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zeigt sich ein verstärktes Bedürfnis nach Netzwerkmöglichkeiten sowohl intern als auch außerhalb des universitären Rahmens, welchem die Fakultät im Rahmen dieses Förderplans nachkommen möchte. Allgemein lassen sich die umgesetzten Maßnahmen hinsichtlich der einzelnen Statusgruppen als Erfolg verbuchen, wenn auch ihre Kontinuität zum Erreichen zukünftiger unabdingbar bleibt. Daher wird die Verstärkung einzelner Maßnahmen und die Konzeption neuer, an Bedürfnissen der verschiedenen Statusgruppen orientierten, Maßnahmen befürwortet.

Die Fakultät VII fordert daher die Berufungs- und Stellenbesetzungskommissionen sowie alle Personalverantwortlichen auf, daran mitzuwirken, dass die Ziel- und Zeitvorgaben des Frauenförderplans bis 2021 im Bereich der Fakultät erreicht werden. Soweit nachfolgend nichts Anderes vermerkt ist, beginnen alle Maßnahmen unverzüglich nachdem der Frauenförderplan durch den Fakultätsrat in Kraft gesetzt worden ist. Zielzeitpunkt für die Realisation der Maßnahmen ist spätestens das Ende der Laufzeit des Frauenförderplans.

Der Dekan der Fakultät berichtet jährlich über den Fortschritt der Maßnahmen und über den Grad der Zielerreichung im Fakultätsrat. Er verantwortet federführend die Verabschiedung und Umsetzung des Frauenförderplans (Controlling). Er wird unterstützt durch die Frauenbeauftragten der Fakultät, die AG Gleichstellung sowie durch die im Einzelnen benannten Verantwortlichen.

## **2. Analyse, Zielsetzung und Maßnahmen**

### **2.1 Frauen vor dem Studium**

#### **2.1.1 Bewertung der Zielsetzung und Maßnahmen des vorangegangenen Förderplans**

Das zentrale Ziel war es, Schülerinnen für ingenieurwissenschaftlich-technologische Bereiche, hier für den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen, zu interessieren. Hierfür war die Studentische Studienberatung aufgefordert, den Studiengang im Rahmen der beiden bestehenden Veranstaltungen – den „Schülerinnen & Schüler-Technik-Tagen“ sowie dem „Girls’ Day“ – zu präsentieren.

Die Fakultät hat sich am „Girls’ Day“ in den Jahren (2012 und 2013) punktuell beteiligt:

- 2012 - *Integriertes Logistikkolabor - Inst. f. Technologie & Management, Bereich Logistik*
- 2013 - *Wie funktioniert eigentlich das Internet und warum müssen wir für den Zugang Geld bezahlen? Informations- und Kommunikationsmanagement*
- 2013 - *Belieferung der Produktion von Betrieben - Inst. f. Technologie & Management, Bereich Logistik*

Die Beteiligung an den „Schülerinnen & Schüler-Technik-Tagen“\* der Fakultät war bislang unzureichend.

Trotz der geringen Aktivität hinsichtlich der schulischen Nachwuchsarbeit verzeichnet die Fakultät einen angestiegenen Anteil an weiblichen Erstsemesterstudierenden. Die einzelnen Maßnahmen sind als punktuelle Maßnahmen dennoch nicht zielführend gewesen und sollten künftig in ein gebündeltes Konzept einfließen und erweitert werden, um eine konstante Steigerung zu unterstützen.

#### **2.1.2 Ziele**

Zentrales Ziel der Fakultät ist es weiterhin, Schülerinnen für den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen zu interessieren. Mehr Schülerinnen als bisher sollen durch direkte Ansprache mithilfe der im Folgenden genannten Maßnahmen erreicht werden. Die Fakultät strebt eine Fachkultur an, die Schülerinnen die Wirtschaftswissenschaften und das Wirtschaftsingenieurwesen als attraktive Studien- und Arbeitsperspektive präsentiert. Hierfür sind entsprechende Rollenvorbilder von zentraler Bedeutung.

#### **2.1.3 Maßnahmen**

a) Die Fakultät erarbeitet in Kooperation mit dem zentralen Schulbüro in der Abteilung I ein Konzept zur Schülerinnen-Arbeit, in das die bisherigen Aktivitäten im Rahmen von Girls’ Day, Techno-Club, Green-Day, Schülerlabore etc. einfließen. Die Mitarbeitenden von Zielgerade wirken hieran mit, die Fakultät wird dabei durch die Frauenbeauftragte und die AG Gleichstellung

---

\* Seit 2014 „Green-Day“

beraten. Des Weiteren soll diesbezüglich ein Marketing-Konzept erstellt werden (z. B. direkte Ansprache mathematisch-naturwissenschaftlicher und wirtschaftswissenschaftlicher gymnasialer Oberstufen). Eine entsprechende Überarbeitung der Homepage erfolgt zeitnah.

*Verantwortlich: Dekan, Studiendekan, Referat Lehre und Studium, Zielgerade*

b) Die Fakultät verpflichtet sich, weiterhin Veranstaltungen für den „Girls' Day“, am Projekt „Techno-Club“ bei den Green-Day und andere zentrale Angebote zur Schülerinnen-Werbung durch Angebote in Form eines Workshops oder einer Kurzvorlesung durch die Institute mitzuwirken. Für den „Girls' Day“ bedeutet dies, dass mindestens zwei Wissenschaftliche MitarbeiterInnen aus der Fakultät einmal im Jahr für die Dauer des geplanten Programms des „Girls' Day“ freigestellt werden, um den Schülerinnen ihren Arbeitsplatz vorzustellen.

*Verantwortlich: Dekan, Studiendekan, alle Fachgebiete, GKWi*

c) Im Rahmen der von der TU Berlin regelmäßig durchgeführten Informationstage für Schülerinnen und Schüler wird das Fachschaftsteam oder die AG Wilng in Kooperation mit dem Projekt „Zielgerade“ einen Informationsstand anbieten, um vor allem den Schülerinnen die Berufsperspektiven des Wirtschaftsingenieurwesens aufzuzeigen. Des Weiteren wird es Informationsveranstaltungen bzw. Schulbesuche in Partner- und Kooperationsschulen von Ehemaligen geben.

*Verantwortlich: Dekan, Studiendekan, Fachschaftsteam, AG Wilng, Schulischer-Nachwuchs-Beauftragte/r*

## 2.2 Frauen im Studium

### 2.2.1 Bewertung der Zielsetzung und Maßnahmen des vorangegangenen Förderplans

Der vorausgegangene Frauenförderplan umfasste drei zentrale Ziele:

Erstens, die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in Gebieten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Im Bachelorstudiengang Economics bleibt der Anteil der Studierenden nahezu konstant bei knapp 48%, ebenso im Bachelorstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen bei 25%. Beim Studiengang Nachhaltiges Management liegt der Frauenanteil bei 63%. Die zugrundeliegenden Daten lassen keine detaillierte Darstellung der Entwicklung der Studierendenzahlen zu.

Zweitens, qualitative Verbesserung der Studiensituation von Frauen. Über die Erreichung dieses Ziels liegen keine Erkenntnisse vor.

Drittens, Stärkung der Motivation von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten qualifizierte Frauen als Tutorinnen und studentische Beschäftigte gezielt und frühzeitig in Vorlesungen angeworben werden. Bei dieser Kennziffer wurde mit einem Frauenanteil von 42,5% eine Steigerung erreicht, auch wenn die Zielzahl nicht erreicht wurde.

Die Frauenbeauftragten haben außerdem das Konzept der Women's Career Week konzeptionell gefestigt. Die weiblichen Studierenden erhalten hierdurch im jährlichen Turnus ein umfassendes Beratungsportfolio zum Thema Berufseinstieg und Eindrücke aus der Praxis über die derzeitige Arbeitsmarktsituation für weibliche Fachkräfte. Obwohl das Programm nicht auf eine wissenschaftliche Karrierelaufbahn ausgerichtet ist, bietet es den Studentinnen generell einen Mehrwert für den Berufseinstieg. Das Programm wurde sehr gut wahrgenommen und wird zukünftig fortgesetzt.

### 2.2.2 Ziele

In allen Studiengängen, die die Fakultät anbietet, streben wir langfristig eine paritätische Verteilung der Geschlechter an. Insbesondere wird die Erhöhung des Frauenanteils im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen als bedeutsam angesehen. Daher wird mittelfristig ein weiblicher Studierendenanteil von 45% an der Fakultät VII bzw. im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen ein Anteil von 40% angestrebt werden. Die Fakultät verbessert qualitativ die Studiensituation von Frauen. Die Erkenntnisse der Genderforschung, welche Aspekte für die Studiensituation von Frauen besonders relevant sind, werden dabei berücksichtigt. Die Fakultät motiviert Frauen verstärkt, eine wissenschaftliche Laufbahn oder eine Führungsposition in der Wirtschaft einzuschlagen.

Bei einem Frauenanteil von 30% in allen Studiengängen der Fakultät ist bereits 37 % der studentischen Beschäftigten Frauen. Angestrebt wird, dass mittelfristig 50 % der Tutorienstellen mit Frauen besetzt sein werden.

Die Absolventenbefragungen 2008 und 2009 der TU Berlin<sup>†</sup> zeigen

---

<sup>†</sup> Absolventenbefragungen 2008 und 2009, András Budavári, Strategisches Controlling TU Berlin, andras.budavari@tu-berlin.de; bundesweites Kooperationsprojekt mit dem Internationalen Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER, Prof. Georg Krücken).

Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Studiensituation auf. In den meisten Punkten ergeben sich jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Am deutlichsten ist der Unterschied bei den Einstiegsgehältern direkt nach dem Studium sowie ein Jahr danach. In beiden Fällen liegen die Gehälter der Absolventinnen um durchschnittlich 850 € monatlich unter denen der Absolventen unserer Studiengänge. Diese und andere Untersuchungen geben Hinweise darauf, dass Frauen weniger intensiv um ihre Gehälter verhandeln. Dem soll mit entsprechenden Angeboten im Studium oder studienbegleitend entgegen gewirkt werden. Nach diesen Erkenntnissen reagierte die Fakultät mit einem spezifischen Angebot zum Thema Einstiegsgehalt und der *Gender Pay Gap* für weibliche Studierende (siehe 2.2.1, Women's Career Week).

### 2.2.3 Maßnahmen

a) Im Rahmen der Erstsemestertage werden die Studentischen Studienberatungen in Kooperation mit dem Fachschaftsteam eine Veranstaltung anbieten.

Eine Planung des dafür notwendigen Konzepts erfolgt noch im SoSe 2016. Die Umsetzung findet im WiSe 2016/17 statt.

Es werden verstärkt Alumnae (z. B. in Kooperation mit der Gründerwerkstatt, Career Service, etc.) einbezogen, um vielfältige Vorbilder zu bieten und unterschiedliche Karrierewege sowie Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzuzeigen.

*Verantwortlich: Frauenbeauftragte, Studentische Studienberatung; Fachschaftsteam*

b) Alle Fachgebiete und Einrichtungen verbreiten Informationen über Angebote zum Studium mit Kind (z. B. den Flyer: „Studieren und Arbeiten mit Kind(ern)“, erhältlich bei den Frauenbeauftragten der Fakultät).

*Verantwortlich: Fachgebiets- und Einrichtungsleiter/innen,*

c) Die Fachgebiete und Einrichtungen werben weiterhin qualifizierte Frauen als Tutorinnen und studentische Beschäftigte gezielt und frühzeitig an. Ausschreibungstexte werden frühzeitig während der Vorlesungszeit ausgehangen und über das Portal ISIS bekannt gemacht. Darüber hinaus werden Ausschreibungen in den entsprechenden Vorlesungen bekannt gegeben, es werden auch gezielt Frauen angesprochen. Zusätzlich wird es per ZUV-Versand einmal je Semester einen Verweis auf die Homepage der aktuellen Stellenausschreibungen für alle weiblichen Studierenden geben, um bei den weiblichen Studierenden eine regelmäßige Aufmerksamkeit für einen ersten Einstieg in die wissenschaftliche Tätigkeit zu wecken.

*Verantwortlich: alle Fachgebiete, Fachschaftsteam, Frauenbeauftragte*



d) Da die geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen<sup>‡</sup>, wird allen Lehrenden der Fakultät VII die Möglichkeit eröffnet, sich entsprechend fortzubilden. Auf Handreichungen, Veröffentlichungen und entsprechende Angebote wird auf der Homepage der Fakultät hingewiesen. Geschlechterfragen sind Bestandteil der Lehrevaluation. Geeignete Instrumente zur Operationalisierung werden entwickelt.

*Verantwortlich: die Lehrenden der Fakultät VII und der Studiendekan*

e) Frauen sprechen i.d.R. stärker auf Studiengänge an, die früh im Studium anwendungsorientierte und teilnehmerzentrierte Lehrveranstaltungen bieten<sup>§</sup>. Projektlehre, Problem-Based Learning, Case Studies, etc. sind längst State of the Art, nicht nur unter Genderaspekten. Die Fakultät wird dies bei ihrem Lehrangebot in Seminaren und Übungen.

*Verantwortlich: Studiendekan, GKWi-Mitglieder der Fakultät*

f) Es werden weiterhin im Rahmen des Konzepts *Women's Career Week* Veranstaltungen zum Berufseinstieg (evtl. in Kooperation mit dem Career Service) insbesondere im Hinblick auf *Gehalt* und *Berufseinstieg* angeboten.

*Verantwortlich: Frauenbeauftragte, Zielgerade*

---

<sup>‡</sup> Quelle: Becker, R./Jansen-Schulz, B./Kortendiek, B./Schäfer, G. (2007): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge. Eine Handreichung. CEWS, Publikation No.9. Bonn, 2. erweiterte Auflage.

<sup>§</sup> Quelle: Jansen-Schulz, B. (2005): Integratives Gendering als eine Gender Mainstreaming Strategie für genderorientierte Fachkulturen in Naturwissenschaft und Technik. In: Burkhardt, A./König, K. (Hrsg.) (2005): Gender. Zweckbündnis statt Zwangsehe. Gender Mainstreaming und Hochschulreform. Bonn, Lemmens Verlag, S. 195-206.

## 2.3 Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikation

### 2.3.1 Bewertung der Zielsetzung und Maßnahmen des vorangegangenen Förderplans

Primäre Ziele waren die Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen (darunter werden in diesem Dokument sowohl Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (WiMi), Post-Docs als auch Juniorprofessorinnen subsumiert) und die Förderung von Frauen in der Qualifikationsphase bis hin zur Erreichung der Abschlüsse.

#### Wissenschaftliche Mitarbeitende in den Instituten (2014) <sup>1)</sup>

	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
Institut für Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftsrecht	46	13	28,3	33	71,7
Institut für Betriebswirtschaftslehre	13	4	30,8	9	69,2
Institut für Technologie und Management	71	33	46,5	38	53,5
Zentrum für Entrepreneurship	1	0	0,0	1	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>131</b>	<b>50</b>	<b>38,2</b>	<b>81</b>	<b>61,8</b>

1) Wissenschaftliche Mitarbeitende, pro Institut/Fakultät, Auswertung nach Köpfen, geclusterte TVL-Gruppen, Stichtag: 01.12.14

Der Anteil der Frauen in der Qualifikation schwankt weiterhin stark. Die Fakultät hat ihr Ziel, mindestens 40 % der WiMi-Stellen mit Frauen zu besetzen, nicht ganz erreicht. Der Anteil im Jahr 2014 lag mit 38,2% leicht unterhalb der Zielmarke. Die Entwicklung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nach Stellenart geschlüsselt ergibt folgendes Bild.

Bei den folgenden Kennzahlen werden unter „Stellen“ die Köpfe je Stellenart verstanden: Die Entwicklung bei Drittmittelstellen entwickelte sich nach einem Tief im Jahr 2005 (27,6% bei 116 Stellen) derart, dass der Frauenanteil kontinuierlich auf 36,5% (137 Stellen) bis 2011 stieg. 2014 lag der Anteil allerdings wieder bei 34% (76 Stellen). Bei Haushaltstellen (HH) kam es nach einem Tief im Jahr 2007 (22,4% bei 58 Stellen) zu einem Anstieg des Frauenanteils auf 33% bis 2011 (bei insgesamt 48 HH-Stellen). 2014 lag der Anteil mit 56 HH-Stellen bei 42,9%.

Die Entwicklung in den einzelnen Instituten gestaltete wie folgend: Das Institut ITM (mit den vergleichsweise meisten WiMi-Stellen) ist sowohl hinsichtlich der Haushalts-(50%) als auch der Drittmittelstellen(44,2%) Vorreiter. Das Institut VWL&R ist hinsichtlich der Haushaltsstellen (50%) paritätisch aufgestellt. Allerdings besteht Nachholbedarf hinsichtlich der Drittmittelstellen. Diese sind mit einem Frauenanteil von 18% noch sehr unausgeglichen. Das Institut BWL hat bei insgesamt 12 HH-Stellen drei weibliche WiMi und liegt daher mit einem Frauenanteil von 25% noch unter dem Durchschnitt. Die einzige Drittmittelstelle ist an eine Frau vergeben.

Der Frauenanteil in der am meisten vergebene Tarifklasse TVL 13 deckt sich

mit dem Frauenanteil insgesamt an WiMi der Fakultät. Andererseits sind 35,8% der vollen Stellen durch Frauen besetzt.

Die Entwicklung des Frauenanteils der Promotionen weist in etwa die gleiche Tendenz auf.

Auch die angestrebte Juniorprofessorin konnte nicht gewonnen werden. Im Berichtszeitraum hat eine Juniorprofessorin zunächst erfolgreich an der Fakultät gearbeitet, wurde jedoch nach einem Jahr mit dem Angebot einer unbefristeten Stelle abgeworben.

Insgesamt ist die Fakultät weiterhin nicht zufrieden mit dem Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs.

Darüber hinaus waren weitere Ziele, Frauen innerhalb der wissenschaftlichen Qualifikationsphase zu fördern, sie für eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn zu motivieren und sie bei der Erreichung ihrer Abschlüsse zu unterstützen. Die Promotionsbeauftragte hat Informations- und Austauschangebote geschaffen; diese sind allerdings nicht frauenspezifisch ausgerichtet, sondern beziehen sich allgemein auf die Förderung in dieser Qualifikationsphase.

Auf der Fakultätshomepage wurde eine Seite mit Informationen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Studium und in der wissenschaftlichen Qualifikation sowie zur Gewinnung von Frauen als Hochschullehrerinnen eingerichtet.

Die Idee von Kaminabenden wurde innerhalb der Fakultät begrüßt, jedoch bis dato noch nicht konzeptionell ausgearbeitet und umgesetzt.

### **2.3.2 Ziele**

Zentrales Ziel ist es, den Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erhöhen. Hierbei wird weiterhin angestrebt, den Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (Planstellen und Drittmittelstellen) von ca. 37,9 % in 2014 bis 2020 auf mindestens 45 % zu erhöhen. Dazu wird angestrebt, zukünftig mindestens die Hälfte der freien Stellen mit Frauen zu besetzen<sup>\*\*</sup>. Ebenso werden Frauen angesprochen zu promovieren und in der Promotionsphase entsprechend betreut, so dass der Frauenanteil auch bei den Promotionen auf 40% erhöht wird<sup>††</sup>. Bis zum Ablauf des aktuellen Frauenförderplans werden im Rahmen des Berliner Programms für Chancengleichheit zwei weibliche Post-Docs sowie eine Juniorprofessorin für die Fakultät gewonnen. Darüber hinaus gilt es weiterhin, Frauen innerhalb der wissenschaftlichen Qualifikationsphase zu fördern, sie für eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn zu motivieren und sie insbesondere bei der Erreichung ihrer Abschlüsse zu unterstützen.

### **2.3.3 Maßnahmen**

---

<sup>\*\*</sup> Unter Beachtung von Pkt 3.2 der Frauenförderrichtlinie der TU Berlin vom 23. Juni 1993: „Bei Einstellungen, Berufungsvorschlägen, Beförderungen und Höhergruppierungen sind Frauen so lange bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt einzustellen, vorzuschlagen bzw. zu befördern, bis keine Unterrepräsentation mehr vorliegt.“

<sup>††</sup> Promotionen von Frauen werden im Wimi-Ausstattungsmodell 2012 der TU besonders honoriert.

a) Die Fachgebiete und Einrichtungen werben qualifizierte Frauen gezielt und frühzeitig als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Lehraufgaben und als Mitarbeiterinnen in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten an.

Um ein ausgeglichenes Bewerberinnen-Bewerber-Verhältnis zu erreichen und insgesamt die Qualität des Bewerbungsfeldes zu erhöhen, suchen die ausschreibenden Fachgebiete und Einrichtungen nach geeigneten Bewerberinnen und geben darüber hinaus Ausschreibungstexte auf entsprechenden Internetportalen bekannt. Dazu werden entsprechende Informationen über zielführende Datenbanken und Karriereportale von der Frauenbeauftragten für die Homepage zusammentragen, die dort an leicht zugänglicher Position veröffentlicht werden. Außerdem wird eine Informationsveranstaltung zur Promotion mit dem Ziel des Kontakt-/Netzwerkaufbaus für die Top-10% der weiblichen Absolvierenden (in Kooperation mit den jeweiligen Absolventenfeiern) organisiert, um so geeignete Kandidatinnen frühzeitig auf die Möglichkeit der Promotion hinzuweisen.

Die Fachgebietsleiter/innen sprechen gezielt Kolleg/innen – auch anderer Hochschulen – an, ob geeignete Absolventinnen und Promovendinnen empfohlen werden können.

*Verantwortlich: Fachgebiete, Fakultätsverwaltung, Fachschaft, AG Wilng, Frauenbeauftragte*

b) Alle Fachgebiete werden aufgefordert, bei Drittmittelanträgen darauf zu achten, dass Mittel für die Verlängerung von Stellen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit vorhanden sind.

*Verantwortlich: alle Fachgebietsleiter/innen*

c) Die Fakultät weist auf die spezifischen Beratungs-, Informations- und Kommunikationsangebote des Nachwuchsbüros und der zentralen Frauenbeauftragten der TU Berlin hin, insbesondere im Hinblick auf wissenschaftliche Weiterqualifikation, Auslandsaufenthalte (für Forschung und Lehre) und überfachliche Fort- und Weiterbildung.

*Verantwortlich: Fakultätsverwaltung, Frauenbeauftragte*

d) Der Dekan und die Frauenbeauftragte organisieren „Kaminabende“ mit Alumnae. Die Ausrichtung der Kaminabende alterniert zwischen "Industrie & Wirtschaft" und "Wissenschaft & Lehre". Eine Professorin wird gebeten, als Gastgeberin zu fungieren.

*Verantwortlich: Dekan, Frauenbeauftragte*

e) Der Aufbau und die Organisation eines Netzwerktreffens für weibliche WiMi wird angestrebt, um den Austausch zu fördern sowie deren Bedürfnishorizont zu erschließen. Außerdem wird eine geschlechterübergreifende WiMi AG gegründet, um ein Netzwerk zwischen den Fachgebieten auf WiMi-Ebene grundlegend aufzubauen.

*Verantwortlich: Frauenbeauftragte, AG WiMi*

f) Über die Möglichkeiten von Promotionsabschlussstipendien und weiteren Fördermöglichkeiten wird umfassend informiert.

*Verantwortlich: Promotionsbeauftragte, Dekan, Frauenbeauftragte*

g) Für Promovendinnen und Promovenden, die durch Mutterschutz und/oder Elternzeit ihre Promotion nicht wie geplant durchführen können, werden individuelle Pläne entwickelt, wie die Qualifikation – ggf. unter Abwandlung der ursprünglichen Anforderungen („Fast Track“) – doch noch abgeschlossen werden kann. Die Fachgebietsleiterin/der Fachgebietsleiter, die Gutachter/innen und Mentor/innen halten während der Zeiten Kontakt mit den Promovierenden.

*Verantwortlich: Erstgutachter/in, Promotionsbeauftragte*

h) Die Fakultät bemüht sich, dass 2-3 Plätze für Promovendinnen aus der Fakultät VII im Programm „PROMOTION“ der zentralen Frauenbeauftragten reserviert werden. Teilnehmerinnen aus der Fakultät an diesem Programm vermitteln das Erlernete an die anderen Promovendinnen weiter. Für den Fall, dass PROMOTION nicht fortgeführt wird, müssen äquivalente Workshop-Angebote geschaffen werden.

*Verantwortlich: Frauenbeauftragte, Promotionsbeauftragte*

## 2.4 Professorinnen

### 2.4.1 Bewertung der Zielsetzung und Maßnahmen des vorangegangenen Förderplans

Eine Strukturprofessur wurde zum SoSe 2015 mit einer Professorin besetzt. Damit hat die Fakultät insgesamt 3 Professorinnen auf W3-Stellen sowie eine weiblich besetzte Stiftungsprofessur. Dies entspricht einem Anteil von 17,6% an Strukturprofessuren. Somit kann die Fakultät in der Statusgruppe der Professorinnen einen Fortschritt verzeichnen, dennoch ist eine weitere Erhöhung des Frauenanteils auf Professorebene anzustreben, da in dieser Statusgruppe Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind. Dies ist auch notwendiger Bestandteil für den angestrebten Kulturwandel in Forschung und Lehre.

Auch die angestrebte W2-Professur konnte nicht dauerhaft gewonnen werden (im Rahmen des BCP). Im Berichtszeitraum hat eine Professorin zunächst erfolgreich an der Fakultät gearbeitet, wurde jedoch nach einem Semester mit dem Angebot einer unbefristeten Stelle abgeworben. Ein Neubesetzungsverfahren fand aufgrund einer zu kurzen Finanzierungsdauer nicht mehr statt.

### 2.4.2 Ziele

Zentrales Ziel ist es, den Anteil von Professorinnen weiter zu erhöhen.

Da eine paritätische Verteilung hinsichtlich die zukünftig freiwerdenden Strukturprofessuren nicht möglich ist, wird als realisierbare Zielzahl ein Anteil von 29,4% festgelegt. Dieser würde im Falle einer weiblichen Besetzung jeder der zwei freiwerdenden Strukturpositionen erreicht werden.

Die Fakultät will die besten Köpfe und wird daher das Potenzial von berufbaren Frauen stärker als bisher aktivieren. Sie strebt hierzu an, wiederum 2 weitere Professorinnen (W2/W3) zu gewinnen.

Die Fakultät wird auch in den Kategorien Sonder-, Stiftungs-, Gast-, Honorar- und außerplanmäßige Professor/innen weitere Frauen gewinnen.

### 2.4.3 Maßnahmen

a) Die Vertretung von zeitweise unbesetzten Professuren erfolgt vorrangig durch Frauen. Die Fakultät wird dafür Frauen aktiv anwerben.

*Verantwortlich: Dekan/Fakultätsrat*

b) Um ein ausgeglichenes Bewerberinnen-Bewerber-Verhältnis zu erreichen, werben die Berufungskommissionen qualifizierte Frauen persönlich an. So wird z. B. in Wissenschaftlerinnendatenbanken nach geeigneten Bewerberinnen gesucht und zudem werden Ausschreibungstexte darin und auf entsprechenden Internetportalen bekannt gegeben. Entsprechende Links werden auf der Gleichstellungshomepage der Fakultät veröffentlicht. Die Ausschreibungstexte müssen insbesondere bei ordentlichen, aber auch bei S- und Stiftungs-Professuren ein breit formuliertes Qualifikationsprofil aufweisen.

*Verantwortlich: Berufungskommission*

c) Wie bereits unter 2.3.1 angeführt, wurde auf der Fakultätshomepage eine Website eingerichtet, die u.a. die Gewinnung von Frauen als Hochschullehrerinnen unterstützt. Das Angebot auf dieser Website wird stetig weiter entwickelt und gepflegt.

*Verantwortlich: Frauenbeauftragte*

d) Im Berufungsbericht wird ist dargelegt, welche Möglichkeiten genutzt wurden, um mehr Bewerberinnen zu gewinnen. Es wird auf größtmögliche Verfahrenstransparenz geachtet.

*Verantwortlich: Berufungskommission*

e) Jeder Berufungskommission gehört mindestens eine stimmberechtigte Wissenschaftlerin, nach Möglichkeit eine Professorin, an (siehe Schreiben des Präsidiums an die Dekane vom 25. Mai 2004, Betreff: Umsetzung der Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft). Ist dies nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

*Verantwortlich: Fakultätsrat, Berufungskommission*

f) Offene Kommunikation mit Bewerber/innen über TUB-Familienangebote (wie z.B. reguläre Kita-Plätze, Notfall-Kinderbetreuung für Beschäftigte oder Eltern-Kind-Zimmer) im Berufungsverfahren dient der Differenzierung der TUB als familienfreundliche Einrichtung.

*Verantwortlich: Berufungskommission*

g) Im Auswahlprozess sind die Bedingungen für alle Bewerber/innen gleich zu halten. Bei der Beurteilung wissenschaftlicher Errungenschaften müssen eventuelle Zeiten des Mutterschutzes/ der Elternzeiten berücksichtigt werden und dürfen nicht zum Nachteil ausgelegt werden.

*Verantwortlich: Berufungskommission*

## **2.5 Frauen in Technik und Verwaltung**

### **2.5.1 Bewertung der Zielsetzung und Maßnahmen des vorangegangenen Förderplans**

Zentrale Ziele waren die Erhöhung des Frauenanteils in Gebieten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie in den leitenden Positionen von Technik und Verwaltung. Frauen sollten in ihrem beruflichen Aufstieg gefördert werden. Qualitative Verbesserungen der Arbeitssituation von Frauen waren ein weiteres Ziel.

Insgesamt lag der Anteil Frauen im Bereich Technik und Verwaltung in 2014 beim nichttechnischen Personal bei 71% bzw. beim technischen Personal bei 59%. Dabei besetzten sie überwiegend die Positionen als Angestellte im mittleren Dienst. Von den Stellen im höheren Dienst sind 62,5% mit Frauen besetzt, darunter die Fakultätsverwaltungsleitung und die Leitung der Bibliothek Wirtschaft & Management.

Der Teamworkshop, der im letzten Frauenförderplan verankert wurde, war äußerst erfolgreich. Von den Mitarbeiterinnen der Verwaltung wurde er als bereichernd für ihre Arbeit bewertet. Daraus entwickelten die Mitarbeiterinnen das Konzept „Team 7“, in dem jede Mitarbeiterin ihre spezifischen Kompetenzen benennt und ihren Kolleginnen zur Verfügung stellt. Diese gegenseitige Unterstützung und Beratung wirkt sich nicht nur auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen positiv aus, sondern verbessert die Arbeit der Sekretariate und wirkt sich somit positiv für die Verwaltungsabläufe in der Fakultät aus.

Der Workshop und das „Konzept Team 7“ wurde den anderen Fakultäten von der Weiterbildung als Best Practice weiterempfohlen und in der neuen Ausgabe der frauenloistischen „News“ der Zentralen Frauenbeauftragten vorgestellt. Im Moment entwickelt sich TU-weit das Netzwerk der Mitarbeitenden für Technik und Verwaltung „comTUgether“.

### **2.5.2 Ziele**

Zentrale Ziele bestehen nach wie vor darin, Frauen in ihrem beruflichen Aufstieg zu fördern sowie qualitative Verbesserungen der Arbeitssituation von Frauen zu erreichen.

### **2.5.3 Maßnahmen**

a.) Die Fakultät unterstützt die Beschäftigten bei internen Um- und Aufstiegsmöglichkeiten, insbesondere bei Höhergruppierung und bei Rationalisierungsmaßnahmen. Die Fachgebietsleiter/innen unterstützen ihre Mitarbeiter/innen im Rahmen einer strukturierten Personalentwicklung und ermutigen diese, entsprechende Fortbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Bei Neueinstellungen bzw. Umsetzungen arbeitet der/die Vorgesetzte darauf hin, durch zeitgemäße Beschreibungen des Aufgabenkreises (BAK) die vorteilhaftere Eingruppierung zu erreichen.

*Verantwortlich: Fachgebietsleiter/in, Fakultätsverwaltung*



b.) Die Fakultät weist die Fachgebietsleiter/innen mit Nachdruck darauf hin, dass notwendige Überstunden ihrer Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung ggf. anzuordnen sind und deren Bezahlung zu ermöglichen ist.

*Verantwortlich: Dekan, Fakultätsverwaltung*

c.) Bei freiwerdenden Stellen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und bei Stellen im höheren Dienst wird bereits im Vorfeld gezielt nach geeigneten Mitarbeiterinnen gesucht. Die Frauenbeauftragten werden frühzeitig über freiwerdende Stellen und geplante Umsetzungen von Mitarbeiterinnen informiert.

*Verantwortlich: Fakultätsverwaltung, einstellende Bereiche*

d.) Mitarbeiterinnen werden darin unterstützt, durch Fort- und Weiterbildung ihre Um- und Aufstiegschancen zu verbessern, ihre Potenziale zu entwickeln und eine effektivere Arbeit zu befördern. Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen sollen mittels der Organisation und regelmäßigen Durchführung eines Workshops verbessert werden. Der Workshop soll die Arbeitszufriedenheit durch Austausch zwischen den Mitarbeiterinnen festigen und Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung (insbesondere Fremdsprachen-, soziale und Konfliktmanagementkompetenzen) beinhalten; ggf. auch als Einzelcoaching in Kooperation mit der TU-Weiterbildung.

*Verantwortlich: der/die jeweilige Vorgesetzte*

e.) Die Fakultät verbessert kontinuierlich die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Es wird analysiert, welche Faktoren Unzufriedenheit hervorrufen, um Anhaltspunkte für die Entwicklung geeigneter Maßnahmen zu identifizieren. Die Fakultät beauftragt die Fakultätsverwaltungsleitung in Kooperation mit der TU-Weiterbildung, einen Fortsetzungsworkshop zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit (Team 7) zu organisieren. Die Fachgebietsleiter/innen ermöglichen ihren Mitarbeiterinnen die Teilnahme. Das Konzept Team 7 wird weiterentwickelt und um die Verbesserung der Kommunikation mit den entsprechenden Stellen der ZUV erweitert (insb. Kooperation mit dem Prüfungsamt).

*Verantwortlich: Dekan/ Fakultätsverwaltung*

## 2.6 Statusgruppenübergreifende Maßnahmen

### 2.6.1 Bewertung der Maßnahmen des vorangegangenen Förderplans

Die Fakultät hat sich im Zeitraum seit dem Beschluss des letzten Frauenförderplans als Lernende Gemeinschaft weiterentwickelt. Es haben in der Vergangenheit Lernwerkstätten zu Gleichstellungsthemen stattgefunden. Das Pilotprojekt „Gender Mapping“ für die TU und Professor/innen-Interviews zu Genderaspekten in Lehre und Forschung waren die Grundlage für die Entwicklung des Genderleitfadens zur Unterstützung von Lehrenden und Forschenden in der Fakultät. Diese Projekte zeigten zwar Erfolge, wurden von der Fakultät nicht mehr weiter betreut bzw. begleitet.

### 2.6.2 Ziele

Die Fakultät entwickelt sich weiter als Lernende Gemeinschaft, sie unternimmt größte Anstrengungen, die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Fakultät zu gewinnen, ihre Potenziale weiterzuentwickeln und sie zu halten.

### 2.6.3 Maßnahmen

a) Der Fakultätsrat richtet erneut eine AG Gleichstellung (AGG) mit Vertreter/innen aller Statusgruppen ein. Die AGG unterstützt die Fakultät bei der Umsetzung des Frauenförderplans und entwickelt Vorschläge für seine Fortschreibung. Die Fachgebiete ermöglichen ihren Beschäftigten die Teilnahme an der AGG im Rahmen ihrer Dienstaufgaben in einem regelmäßig stattfindenden Arbeitstreffen.

*Verantwortlich: Fakultätsrat*

b) Für alle Beschäftigtengruppen wird Weiterbildung aktiv befördert, um die Potenziale der Mitarbeiterinnen auszubauen. Die Vorgesetzten legen gemeinsam mit den Beschäftigten einen Weiterbildungsplan fest. Ziel ist, mindestens eine Weiterbildung pro Jahr für jede Beschäftigte. Für neu eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen wird das Angebot „Teaching for University's Best“<sup>‡‡</sup>, für studentische Mitarbeiter/innen das Angebot „Train the Tutor“<sup>§§</sup> standardmäßig genutzt.

*Verantwortlich: der/die jeweilige Vorgesetzte*

c) Die Fakultät stellt ihre Gleichstellungserfolge im Zuge ihrer Öffentlichkeitsarbeit als Marketingmaßnahme heraus. Erfolgreiche Professorinnen, Juniorprofessorinnen und Doktorandinnen werden auf der Homepage und mit einer Posterausstellung oder weiteren Medien als Vorbilder präsentiert. Dies wird durch eine Veranstaltung ergänzt.

---

<sup>‡‡</sup> Weiterbildungsangebot der TU Berlin für neu eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, [http://www.zewk.tu-berlin.de/v-menue/wissenschaftliche\\_weiterbildung/hochschuldidaktik/teaching\\_for\\_universitys\\_best/](http://www.zewk.tu-berlin.de/v-menue/wissenschaftliche_weiterbildung/hochschuldidaktik/teaching_for_universitys_best/)

<sup>§§</sup> Weiterbildungsangebot der TU Berlin für Tutor/innen [http://www.zewk.tu-berlin.de/v-menue/wissenschaftliche\\_weiterbildung/hochschuldidaktik/train\\_the\\_tutor/](http://www.zewk.tu-berlin.de/v-menue/wissenschaftliche_weiterbildung/hochschuldidaktik/train_the_tutor/)

*Verantwortlich: Frauenbeauftragte, AG Gleichstellung, Zielgerade*

d) Die Homepage zum Thema „Gleichstellung“ der Fakultät mit spezifischen Informationsangeboten für Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Wissenschaftlerinnendatenbanken, Internetportalen zur Platzierung von Ausschreibungen, Beratungs- und Fortbildungsangebote durch das Projekt „Zielgerade“, Weiterbildungsangeboten der TU Berlin, Angebote für studierende und erwerbstätige Eltern (Frauen und Männer), wie z. B. Studium mit Kind(ern), Regelungen zu Elternzeit und Vertretungen, etc. wird weiterentwickelt und gepflegt. Siehe

[http://www.wm.tu-berlin.de/menue/ueber\\_uns/gleichstellung/](http://www.wm.tu-berlin.de/menue/ueber_uns/gleichstellung/)

*Verantwortlich: Fakultätsverwaltung, Frauenbeauftragte/Zielgerade*

e) Durch die Wiedereinführung der AG Gleichstellung soll im gleichen Zug jährlich eine an die interne bzw. externe Öffentlichkeit gerichtete Veranstaltung zum Thema „Gleichstellung“ in einem der Themenfelder der Fakultät (Lernwerkstatt, status- und fakultätsübergreifend) stattfinden.

*Verantwortlich: AG Gleichstellung, Dekan*

f) Veröffentlichungen von Wissenschaftlerinnen werden in Lehre und Forschung stärker sichtbar gemacht. Sie sollen vermehrt in Literaturlisten erscheinen und so einerseits die Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen unterstützen und andererseits häufiger referiert werden.

*Verantwortlich: alle Lehrenden und Forschenden*

g) Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Fakultät unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass Familie und Studium bzw. Beruf miteinander vereinbart werden können und unterstützt das Familienaudit der TU Berlin nach ihren Möglichkeiten. Sie ruft daher alle Fachgebiete dazu auf, diese Maßnahmen umzusetzen. Die Fakultät wirkt darauf hin, vorhandene Arbeitszeitregelungen flexibel anzuwenden, weist die Beschäftigten regelmäßig auf die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung hin und befürwortet entsprechende Anträge. Die Fakultät ermöglicht Maßnahmen, um die Studienbedingungen für Studierende mit Kind(ern) zu verbessern und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu überwinden. Männer als (potenzielle) Väter werden im Rahmen der genannten Maßnahmen gezielt angesprochen. Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass Studien- und Prüfungsordnungen so umgesetzt werden, dass ein Studium mit Kind(ern) zu vereinbaren ist.

*Verantwortliche: alle Mitglieder der Fakultät, insb. Studiendekan, Prüfungsausschussvorsitzende, GKWi-Mitglieder*

h) Die übergreifende Zielsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird in der Amts- und Alltagssprache der Fakultät angemessen berücksichtigt (siehe auch Leitfaden: „Mehr Frauen in die Sprache“ auf der

Gleichstellungshomepage der Fakultät).

*Verantwortliche: alle Mitglieder der Fakultät*

i) Die Beteiligung von Fakultätsmitgliedern in der AG Gleichstellung und/oder der AG Frauenförderplan wird im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelvergabe berücksichtigt.

### **3. Ressourcen**

Die Fakultät stellt für die Erfüllung der Maßnahmen Ressourcen bereit.

a) Zur Erfüllung der in diesem Frauenförderplan festgelegten Aufgaben stellt die Fakultät den Frauenbeauftragten derzeit ein Kontingent von 100h/Monat zur Verfügung.

b) Für die Erfüllung ihrer gesetzlichen sowie in diesem Frauenförderplan festgelegten Aufgaben werden der Frauenbeauftragten Ressourcen im Umfang von 3.000 € pro Jahr zur Verfügung gestellt.

c) Das Pilotprojekt „Zielgerade“ wird wieder stärker aufgebaut bzw. mit der Ansprache von Schülerinnen und der besonderen Betreuung der Studentinnen insbesondere des Fachs „Wirtschaftsingenieurwesen“ beauftragt. Für die Laufzeit des aktuellen Frauenförderplans wird eine Position für studentische Beschäftigte im Umfang von 60h/Monat für die Fortführung des Projekts Zielgerade besetzt. Die studentisch Mitarbeitenden von Zielgerade kooperieren eng mit der studentischen Studienfachberatung und werden – nach dessen Einrichtung - dem Referat für Lehre und Studium zugeordnet.

### **4. Fortschreibung und Monitoring des Frauenförderplans**

Der Dekan soll jährlich über den Fortschritt der Maßnahmen und über den Grad der Zielerreichung im Fakultätsrat berichten (siehe auch Präambel).

Der Bericht hierzu umfasst folgende Punkte

- Eine neue Ist-Analyse
- Den Vergleich der neuen und alten Ist-Analyse
- Bei Nichterreicherung der Ziele berät der Fakultätsrat über alternative Maßnahmen

Der Frauenförderplan wird ausnahmslos allen Mitgliedern der Fakultät VII zur Verfügung gestellt. Der problemlose Zugang wird durch die Veröffentlichung auf der Homepage der Fakultät garantiert.

Bei der Umsetzung und Fortschreibung des Frauenförderplans wird die Fakultät

von der AG Gleichstellung begleitet, in der Frauen und Männer aller Statusgruppen mitarbeiten. Die AGG wird vom Fakultätsrat eingesetzt.

Berlin, den 02. Dezember 2015

Prof. Dr. Frank Heinemann  
(Dekan)

## 5. Statistischer Anhang

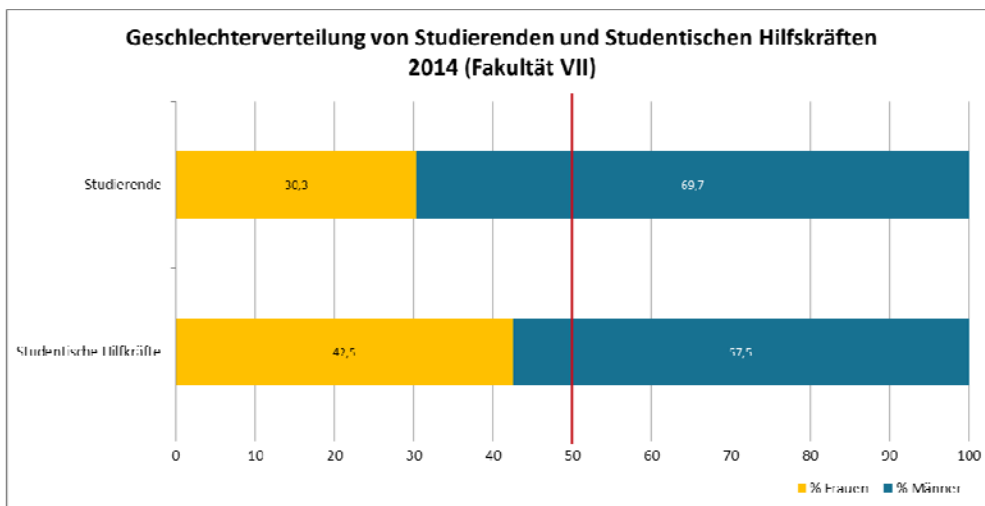
### 5.1 Frauen im Studium

Studiengang		Studienanfänger/innen im 1. FS					Studierende				
		Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
B.Sc. Economics	BA	155	59	38,1	96	61,9	398	153	38,4	245	61,6
B.Sc. Nachhaltiges Management	BA	61	38	62,3	23	37,7	86	54	62,8	32	37,2
B.Sc. Wirtschaftsingenieurwesen	BA	394	119	30,2	275	69,8	1513	384	25,4	1129	74,6
M.Sc. Industrial and Network Economics	MA	30	12	40,0	18	60,0	84	38	45,2	46	54,8
M.Sc. Innovation Management and Entrepreneurship	MA	38	17	44,7	21	55,3	108	45	41,7	63	58,3
M.Sc. Statistik	MA	23	11	47,8	12	52,2	45	23	51,1	22	48,9
M.Sc. Wirtschaftsingenieurwesen	MA	313	82	26,2	231	73,8	842	214	25,4	628	74,6
M.Sc. Wissenschaftsmarketing / Wissenschaftskommunikation	MA	19	13	68,4	6	31,6	56	39	69,6	17	30,4
<b>Gesamt - BA</b>	<b>BA</b>	<b>610</b>	<b>216</b>	<b>35,4</b>	<b>394</b>	<b>64,6</b>	<b>1997</b>	<b>591</b>	<b>29,6</b>	<b>1406</b>	<b>70,4</b>
<b>Gesamt - MA</b>	<b>MA</b>	<b>423</b>	<b>135</b>	<b>31,9</b>	<b>288</b>	<b>68,1</b>	<b>1135</b>	<b>359</b>	<b>31,6</b>	<b>776</b>	<b>68,4</b>
<b>Gesamt</b>		<b>1033</b>	<b>351</b>	<b>34,0</b>	<b>682</b>	<b>66,0</b>	<b>3132</b>	<b>950</b>	<b>30,3</b>	<b>2182</b>	<b>69,7</b>

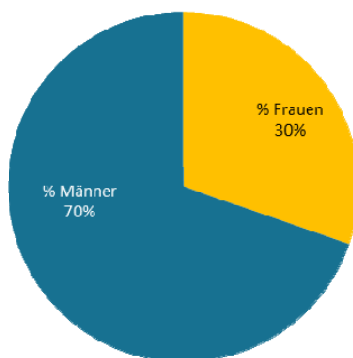
TU (2014): WS 2014/2015: Studierende; Auswertung pro Fach/ Fakultät; nach Köpfen; Hörerstatus: alle; Status: Alle ohne Beurl.; Stichtag: 01.02.14

Studiengang		Absolvent/innen				
		Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
B.Sc. Economics	BA	33	15	45,5	18	54,5
B.Sc. Nachhaltiges Management	BA	0	0	0,0	0	0,0
B.Sc. Wirtschaftsingenieurwesen	BA	244	65	26,6	179	73,4
M.Sc. Industrial and Network Economics	MA	21	7	33,3	14	66,7
M.Sc. Innovation Management and Entrepreneurship	MA	31	14	45,2	17	54,8
M.Sc. Statistik	MA	0	0	0,0	0	0,0
M.Sc. Wirtschaftsingenieurwesen	MA	172	38	22,1	134	77,9
M.Sc. Wissenschaftsmarketing / Wissenschaftskommunikation	MA	21	15	71,4	6	28,6
<b>Gesamt - BA</b>	<b>BA</b>	<b>277</b>	<b>80</b>	<b>28,9</b>	<b>197</b>	<b>71,1</b>
<b>Gesamt - MA</b>	<b>MA</b>	<b>245</b>	<b>74</b>	<b>30,2</b>	<b>171</b>	<b>69,8</b>
<b>Gesamt</b>		<b>522</b>	<b>154</b>	<b>29,5</b>	<b>368</b>	<b>70,5</b>

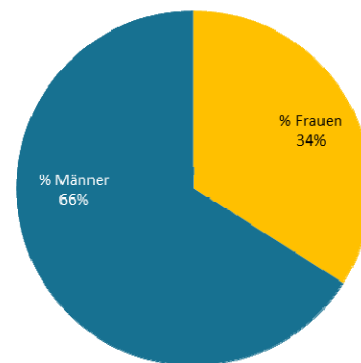
TU (2014): Prüfungsjahr 2014 (WS2013/2014/SoSe 2014): Absolvent/innen; Auswertung pro Fach/ Fakultät, nach Fällen; Hörerstatus: alle; Status: Alle ohne Beurl.; Stichtag: 01.02.14



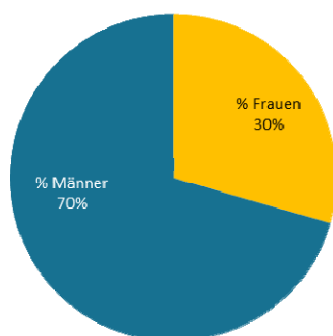
### Studierende



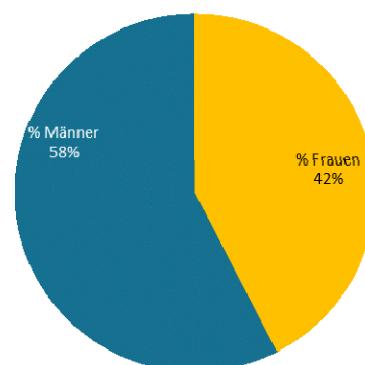
### Studienanfänger/innen



### Absolvent/innen

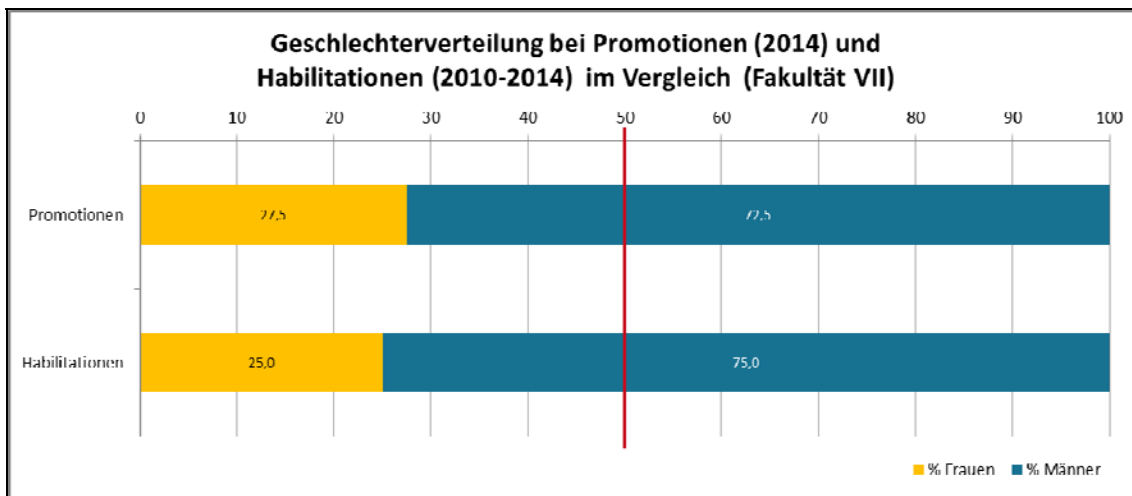


### Studentische Hilfskräfte



Stichtag: 01.02.14

## 5.2. Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikation



## 5.3. Professorinnen

Strukturprofessuren					
	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
W1	1	0	0,0	1	100,0
W2/C3	0	0	0,0	0	0,0
W3/C4	6	1	16,7	5	83,3
AT	0	0	0,0	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>14,3</b>	<b>6</b>	<b>85,7</b>
W1	0	0	0,0	0	0,0
W2/C3	0	0	0,0	0	0,0
W3/C4	4	1	25,0	3	75,0
AT	0	0	0,0	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,0</b>	<b>3</b>	<b>75,0</b>
W1	0	0	0,0	0	0,0
W2/C3	0	0	0,0	0	0,0
W3/C4	6	0	0,0	6	100,0
AT	0	0	0,0	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>
W1	1	0	0,0	1	100,0
W2/C3	0	0	0,0	0	0,0
W3/C4	16	3	18,8	14	87,5
AT	0	0	0,0	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>17,6</b>	<b>15</b>	<b>88,2</b>



	<b>% Frauen</b>	<b>% Männer</b>
<b>Strukturprofessuren</b>	17,6	88,2
<b>Andere Professuren</b>	12,5	87,5
<b>Gesamt</b>	12,0	88,0