

## **Status Equality - Austausch zum aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät VII**

Abschlussbericht der Frauenbeauftragten der Fakultät VII  
September 2021

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	3
2. Methodik.....	4
2.1 Definition.....	4
2.2 Konzept .....	4
2.3 Erarbeitung des Gesprächsleitfadens für Fachgebietsleiter*innen .....	4
2.4 Erarbeitung der Onlineumfragen für WiMis und MVT .....	4
2.5 Auswertung.....	5
3. Ergebnisse .....	5
3.1 Ergebnisse der Onlineumfrage für MVT .....	5
3.2 Ergebnisse der Onlineumfrage für WiMis .....	7
3.3 Ergebnisse der Gespräche mit den Fachgebietsleiter*innen .....	10
4. Fazit .....	21
Literaturverzeichnis .....	23
Abbildungsverzeichnis.....	23

# 1. Einleitung

Sehr geehrte Damen\* und Herren\*,

in diesem Bericht möchten wir, das Frauenbeauftragten-Team der Fakultät Wirtschaft und Management, die Ergebnisse des Projektes *Status Equality - Austausch zum aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät VII* ausführlich vorstellen und besprechen.

Anlass für die Bestandsaufnahme zur fakultätsweiten Arbeit bezüglich Gleichstellung und Diversität, welche Kernthemen der Arbeit der Frauenbeauftragten darstellen, waren zum einen die Neuwahlen des Frauenbeauftragten-Teams der Fakultät VII im Jahr 2020/2021. Hinzu kam die Neuerstellung des Frauenförderplans der Fakultät VII für die Förderperiode von 2022 bis 2028 und somit die Notwendigkeit, neue Potenziale und Maßnahmen für die anstehende Förderperiode zu identifizieren. Auch hatte die AG Gleichstellung, welche zuständig für die Erarbeitung des Frauenförderplans ist, in den vergangenen Jahren eine starke Fluktuation erfahren. Somit ergab sich eine besondere Bedeutsamkeit für einen Austausch zum Thema Gleichstellungsarbeit an der Fakultät VII.

Wichtig war dabei die Einbindung aller Fachgebiete der Fakultät, um *best practices*, also Erfolgsmethoden, aber auch Verbesserungspotentiale zu erkennen, und somit neue Aufgaben für die Frauenbeauftragten sowie Maßnahmen für den Frauenförderplan zu identifizieren.

Im vorliegenden Bericht wird zunächst die Methodik vorgestellt, anschließend folgt die Zusammenfassung der Ergebnisse der Online-Umfragen und Gespräche, welche in einem abschließenden Fazit diskutiert werden.

An dieser Stelle wollen wir uns ganz herzlich bei allen Unterstützer\*innen bedanken, die dieses Projekt möglich und mit wertvollen Tipps erfolgreich gemacht haben: Die AG Gleichstellung, der Frauenbeirat sowie unsere Fakultätsservicecenterleiterin Frau Dr. Anja Lotz und unser Dekan Prof. Dr. Rüdiger Zarnekow.

Vielen herzlichen Dank ebenfalls an alle, die an den Umfragen und Gesprächen teilgenommen haben!

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung und eine weitere gute Zusammenarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Marie Duchene, Julia Sommer und Judith Wamser

## 2. Methodik

### 2.1 Definition

Die Themen des fakultätsweiten Austauschs sind *Gleichstellung* und *Diversität im Universitätsalltag*. Gleichstellung oder auch Gleichberechtigung wird dabei als „gleiches Recht“<sup>1</sup> aller Menschen, unabhängig ihres Geschlechts verstanden. Das Wort Diversität betrachtet darüber hinaus die „Vielfältigkeit“ der Menschen<sup>2</sup> hinsichtlich Geschlecht, Herkunft, Alter, etc.

### 2.2 Konzept

Zur Einbindung aller Statusgruppen wurden unter dem Titel *Status Equality - Austausch zum aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät VII* Online-Umfragen für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen (WiMi) sowie für Mitarbeiter\*innen aus Verwaltung und Technik (MVT) gestartet, deren Ergebnisse teilweise mit in den Gesprächsleitfaden für einen anschließenden direkten Austausch mit den einzelnen Fachgebieten einfließen. Diese Gespräche wurden von den Frauenbeauftragten der Fakultät VII mit allen Fachgebietsleiter\*innen, die teilweise von deren Mitarbeiter\*innen begleitet und unterstützt wurden, durchgeführt und beliefen sich jeweils auf circa 60 Minuten.

Die Erarbeitung des Konzepts *Status Equality* wurde von dem Team der Frauenbeauftragten initiiert und stark unterstützt von der AG Gleichstellung und dem Frauenbeirat.

### 2.3 Erarbeitung des Gesprächsleitfadens für Fachgebietsleiter\*innen

Für die Erarbeitung des Gesprächsleitfadens wurden zunächst innerhalb des Frauenbeauftragten-Teams Themenkomplexe eingegrenzt und wesentliche Unterpunkte benannt. Einiges ergab sich dabei aus eigener Erfahrung, weiteres konnte in Anlehnung an das *Gendermapping* von 2012<sup>3</sup> entwickelt werden. Außerdem wurden einige Themen der Frauenvollversammlung der TU Berlin vom 27.01.2021 mit aufgenommen. Der Gesprächsleitfaden sollte möglichst übersichtlich strukturiert sowie bündig sein. Somit entwickelte sich ein Leitfaden aus vier Themenbereichen: Arbeit am Fachgebiet, Lehre, Forschung und Weiteres.

Der erste Vorschlag sowie die finale Fassung des Gesprächsleitfadens wurden mit der AG Gleichstellung sowie dem Frauenbeirat besprochen, wobei deren Mitglieder dessen Entwicklung durch Erfahrungsberichte und Ideen unterstützten.

### 2.4 Erarbeitung der Onlineumfragen für WiMIs und MVT

Die Online-Umfragen wurden stark an den Gesprächsleitfaden für Fachgebietsleiter\*innen angelehnt, wobei einige offene Fragen hinzugefügt wurden. Um möglichst ehrliche und ggf. auch kritische Antworten zu erhalten, konnten die Umfragen anonym bearbeitet werden.

---

<sup>1</sup> Duden (a)

<sup>2</sup> Duden (b)

<sup>3</sup> Vgl. Neusüß, C. (2012)

Zusätzlich gab es jedoch die Möglichkeit, das jeweilige Fachgebiet sowie den eigenen Kontakt bei Interesse für ein weiteres Gespräch anzugeben.

Fachgebietsspezifische Informationen, die dadurch übermittelt wurden, gaben den Frauenbeauftragten die Möglichkeit, diese in den Gesprächen mit den Fachgebietsleiter\*innen zu besprechen. Aus Vertraulichkeitsgründen werden diese spezifischen Informationen hier jedoch nicht veröffentlicht.

## 2.5 Auswertung

Im Anschluss an die Durchführung der Onlineumfragen sowie der Gespräche mit allen Fachgebietsleiter\*innen wurden die Ergebnisse durch das Team der Frauenbeauftragten der Fakultät VII zusammengetragen. Maßnahmen, die sich durch das Projekt *Status Equality* ergaben, wurden der AG Gleichstellung vorgestellt und in diesem Rahmen diskutiert, sodass sich daraus bis Mitte 2022 ein überarbeiteter und an den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit angepasster Frauenförderplan für die Fakultät VII entwickeln kann. Außerdem ergaben sich aus dem Projekt neue Ideen und Aufgaben für das Team der Frauenbeauftragten, um die Fakultät weiterhin auf einem Weg zu einer gendergerechten Institution zu unterstützen.

## 3. Ergebnisse

### 3.1 Ergebnisse der Onlineumfrage für MVT

An der anonymen Umfrage haben sich fünf Mitarbeiter\*innen aus Verwaltung und Technik beteiligt (Geschlechteraufteilung der Teilnehmenden siehe Abb. 1). Darüber hinaus nahmen einige MVT an den Gesprächen mit den Fachgebietsleiter\*innen teil. Die Ergebnisse fließen an entsprechender Stelle in die Auswertung ein.



Abb 1: Geschlechteraufteilung bei der Onlineumfrage für MVTs

Die Ergebnisse werden im Folgenden entsprechend dem Fragenkatalog der Online-Umfrage dargelegt.

1. Welche Angebote im Bezug auf Gleichstellungsarbeit (z.B. Vereinbarkeit Familie & Beruf) werden an Ihrem Fachgebiet bereits aktiv angeboten und ggf. auch genutzt?
  - flexible Arbeitszeiten
  - Homeoffice (jedoch v.a. aufgrund der Pandemie)
  - mobiles Arbeiten
  - selten Vergabe von Telearbeitsplätzen (Grund: VPN-Auslastung)
2. Kennen Sie den Frauenförderplan? Welche Maßnahmen werden an Ihrem Fachgebiet angewendet?
  - Wenn, dann nur teilweise Umsetzung von Maßnahmen
  - Maßnahmen zur Anwerbung von WiMis (Ausschreibungen unter besonderer Berücksichtigung der Darstellung eines attraktiven Angebots für weibliche Bewerberinnen)
3. Haben Sie geschlechtsbezogene Diskriminierung an Ihrem Fachgebiet erfahren? Wenn ja, in welcher Situation?

Überwiegend nicht

Zitat:

„Allgemein, nicht personenbezogen: Ich empfinde meine Tätigkeiten als unterbewertet und unterbezahlt, was dazu führt, dass sich keine Männer auf diese Positionen bewerben. Dies zementiert die mangelnde Wertschätzung und weiterhin die Unterbezahlung. Kritik daran wird nicht ernst verfolgt.“

4. Warum denken Sie, sind die Stellen der MVT überwiegend von Frauen\* besetzt? Was müsste sich ggf. ändern, damit sie für alle attraktiver werden?
  - Anerkennung der Management- und Organisations-Leistungen am Fachgebiet durch MVT müsste stärker fokussiert werden
  - Geringe Bezahlung, was ggf. zu weniger Bewerbungen durch Männer führt

Zitate:

„Ähnliches ‚Phänomen‘ wie in den Sozial- und Pflegeberufen“

„Inhaltlich nicht attraktiv für Männer, die eher in den technischen Bereich gehen“

„Weil Frauen öfter als Männer von Ungleichbehandlung betroffen sind. Vielleicht ist ein offener Dialog über Stigmatisierung und wie man diese auflösen kann wichtig.“

5. Welche Wünsche bezüglich Gleichstellungsarbeit haben Sie an Ihrem Fachgebiet?
  - Überarbeitung der Stellenbeschreibungen für MVT, damit sie konkret auch für männliche Bewerber attraktiv werden
  - Flexibles und mobiles Arbeiten auch nach Corona beibehalten

Zitat:

„Gendergerechte Sprache, da in der Verwaltung nahezu ausschließlich Frauen arbeiten und die Basis-Eingruppierung bei einer E6 beginnt. Das ist diskriminierend und herabwürdigend.“

6. Weiteres, das Sie loswerden oder uns mitteilen wollen?

„Kommunikation zwischen den Frauenbeauftragten und der DBWM zum Thema Gleichstellung an der Fak. VII und u.a. zur Work-Life Balance während der Pandemie - Was können wir tun, um diverser zu werden? Könnte man etwas an den Ausschreibungen ändern/verbessern? Worauf ist zu achten, um ein diverses, gleichberechtigtes Arbeitsumfeld zu schaffen?“

„Ich habe nicht das Gefühl, dass es in meinem Bereich eine Diskriminierung von Frauen gibt. Die Bezahlung ist nach Tarif und für Frauen und Männer demzufolge gleich.“

**Fazit**

Die Stellen der MVTs sind überwiegend von Frauen\* besetzt, Probleme bestehen vor allem in der gehaltlichen Eingruppierung und Anerkennung der Arbeit. Dafür muss ein größeres Bewusstsein geschaffen werden und an Umgruppierungen gearbeitet werden.

## 3.2 Ergebnisse der Onlineumfrage für WiMis

An der anonymen Umfrage haben sich elf wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen beteiligt (Geschlechteraufteilung der Teilnehmenden siehe Abb. 2). An dieser Stelle muss berücksichtigt werden, dass nicht alle Teilnehmenden jede Frage beantworteten.

Darüber hinaus nahmen einige WiMis an den Gesprächen mit den Fachgebietsleiter\*innen teil. Die Ergebnisse fließen in die entsprechende Auswertung ein.



Abb 2: Geschlechteraufteilung bei der Onlineumfrage für WiMis

Die Ergebnisse werden im Folgenden entsprechend dem Fragenkatalog der Online-Umfrage dargelegt.

1. Welche Angebote im Bezug auf Gleichstellungsarbeit (z.B. Vereinbarkeit von Familie & Beruf) werden an Ihrem Fachgebiet bereits aktiv angeboten und ggf. auch genutzt?

**Häufige Nennung**

- Homeoffice
- Flexible Arbeitszeiten
- Teilzeitarbeit
- keine Angebote

**Seltener Nennung**

- Gendergerechte Sprache in Lehre/Forschung/Gespräch usw

2. Können Sie sich in Ihrem Forschungsgebiet mit Gleichstellungsthemen auseinandersetzen? Gibt es fachliche oder andere Barrieren?

Ja, ich kann mich mit Gleichstellungsthemen beschäftigen: 5

Nein, ich kann mich nicht mit Gleichstellungsthemen beschäftigen:  
(obwohl keine fachlichen Barrieren bestehen) 2

Enthaltung: 3

**Kritik:**

- Thema sollte nicht stereotypisch Frauen\* zugeordnet werden
- Gender bzw. Gleichstellung hat keinen offiziellen Raum im Sinne einer Austausch- oder Reflexionsmöglichkeit

**Potential:**

- Thema wird selten von männlichen Professoren vorgeschlagen, dennoch ist Unterstützung gegeben, wenn gewünscht

3. Wird das Thema Gleichstellung inhaltlich in Lehrveranstaltungen behandelt? Sehen Sie dort Potentiale, die nicht genutzt werden?

Ja, das Thema wird in der Lehre behandelt: 3

Nein, das Thema wird nicht in der Lehre behandelt: 3

Enthaltung: 4

**Wünsche:**

- Sensibilisierung aller Lehrenden für die Thematik (z.B. als Zoom-Seminar)
- Gesonderte Veranstaltung zum Thema Gleichstellung innerhalb der Module
- Erinnerung zu gendergerechter Sprache zu Beginn jedes Semesters

4. Haben Sie geschlechtsbezogene Diskriminierung an Ihrem Fachgebiet erfahren? Wenn ja, in welcher Situation?

Ja: 1

Nein: 5

Enthaltung: 1

**Kritik:**

- (Freiwillige) Unterstützungsaufgaben werden häufig von weiblichen Teammitgliedern übernommen (z. B. Notizen machen, logistische Unterstützung, Verwaltungsaufgaben, Geburtstagsgeschenke, etc.)
- Bei den Erwartungen an zeitliche Flexibilität und Arbeitspensum werden familiäre Gegebenheiten nicht berücksichtigt (v. a. in pandemischen Zeiten)

5. Welche Wünsche bezüglich Gleichstellungsarbeit haben Sie an Ihrem Fachgebiet/ an der TU?

- Ein erster Schritt ist, über Gleichstellungsarbeit zu sprechen
- Gleichmäßigere Verteilung von nicht-inhaltsrelevanten Aufgaben
- Verbindliche Geschlechterquote
- Teilzeitarbeit weiter bestärken (Problem: Verwaltungsaufwand) und besser umsetzen (tatsächlich weniger Aufgaben)
- Längerfristig angelegte Verträge (über 1,5 bis 2 Jahre) für familiäre Planungssicherheit



- Kommunikation, Führung und Management verbessern - Möglichkeiten, Bedürfnisse und private Herausforderungen der Mitarbeitenden adäquat berücksichtigen.
- Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen zunehmend
- Verschiedene Voraussetzungen für Promovend\*innen mit oder ohne Kinder – Qualifikation von Promovend\*innen nicht nur anhand der Veröffentlichungen messen
- Weiterbildungsangebote in gendersensibler Kommunikation, Moderation und Gruppenarbeit (Herausforderung in Forschungs Kooperation)
- Mehr Möglichkeiten der Kinderbetreuung (z.B. stundenweise Betreuung ohne Obergrenze), Kita-Platz-Garantie an der TU (Angebot von Früh- und Spätschichten)

6. Weiteres, dass Sie loswerden oder uns mitteilen wollen?

„Die Professorenstellen und akademischen Positionen an der TU und in unserer Fakultät sind sehr männlich dominiert, daher liegen die Haupthindernisse für Frauen wahrscheinlich nicht in der Phase der frühen Karriere, in der ich mich befinde, sondern danach“

„Diskriminierung kann auch innerhalb ein und derselben Geschlechtergruppe stattfinden. Digitale Formate fördern Diskriminierung.“

„Bitte eine verbindliche Geschlechterquote an der TU einführen und auch einhalten; eine Frauenbeauftragte, die bei keiner Personalauswahl beisitzt, ist entweder überlastet oder kein Gewinn...“

„Ich würde mir allgemein wünschen, dass in Fachgebieten Public Health/Health Economics/Health Care Management an Universitäten sich die Gender Verteilung der Studierenden widerspiegelt. Ca 90% der Studierenden in diesen Fächern sind weiblich aber Professuren werden häufig an Männer vergeben.“

7. Kennen Sie den Frauenförderplan? Welche Maßnahmen werden an Ihrem Fachgebiet angewendet?

*Anmerkung:* Diese Frage wurde nachträglich hinzugefügt, deswegen wurden nur zwei Angaben gemacht.

Ja: 1  
Nein: 1

Bekannt ist lediglich das Doktorandinnenprogramm *ProMotion*, welches jedoch öfter durch Vorgesetzte beworben werden könnte.

**Fazit**

Die Rückmeldungen zeigen, dass, auch wenn es erste Kontakte mit dem Thema Gleichstellung in der Arbeit der Fachgebiete sowie Lehre gibt, weitere Potentiale bestehen. Die WiMis wünschen sich mehr Bewusstsein und Auseinandersetzung mit dem Thema. Diese könnte durch konkrete Fortbildung und Erinnerungen an aktuelle Regelungen und Möglichkeiten erreicht werden. In der Arbeit an den Fachgebieten sollte mehr auf Teilzeit, Kinderbetreuung und Wiedereingliederung geachtet werden.

## 3.3 Ergebnisse der Gespräche mit den Fachgebietsleiter\*innen

Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten der Fakultät VII führten insgesamt 20 Gespräche mit 20 Fachgebietsleiter\*innen der 21 Fachgebiete der Fakultät. Teilweise wurden die Fachgebietsleiter\*innen von ihren Mitarbeiter\*innen verschiedenster Statusgruppen unterstützt.

Im Folgenden werden zunächst die allgemeinen Ergebnisse dargestellt mit den Fazits, die daraus gezogen werden können. Im Anschluss werden die fachgebietspezifischen Ergebnisse dargestellt.

Die Ergebnisse werden entsprechend dem Aufbau des Gesprächsleitfadens dargelegt.

### Arbeit am Fachgebiet

#### 1. Wie gewinnen Sie Studentinnen\* und Promovendinnen\* an Ihrem Fachgebiet?

Häufige Nennung	Seltene Nennung
<ul style="list-style-type: none"><li>• Direkte Ansprache von guten Studentinnen* für SHK-Stellen und ehemaligen Studentinnen*/SHK für WiMi Stellen</li><li>• TU Netzwerke: ISIS, TU Stellenticker</li><li>• Aufmerksam machen von Stellen in Tutorien/ Seminaren/ anderen Lehrveranstaltungen</li><li>• Verbreitung über Webseite</li><li>• Nutzung von externen Netzwerken wie LinkedIn/ fachliche Netzwerke/ Berlin University Alliance</li><li>• Dauerhafte Ausschreibung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Weiterleitung an Kolleg*innen &amp; andere Hochschulen</li><li>• Gendergerechte Ausschreibungen</li><li>• Einladung von besten Student*innen (gemessen an Klausurergebnissen) zu Gespräch, um Interesse an Fachgebiet zu unterstützen: SHK Stelle, Abschlussarbeiten</li><li>• Freihalten von WiMi-Stellen (insbesondere HH-Stellen) für Frauen*, die aus persönl. Gründen nicht früher starten können</li><li>• Teilnahme am Girl's Day und an den Erstsemester- und Orientierungstagen</li></ul>

### Fazit

Potenzielle Mitarbeiter\*innen an den Fachgebieten werden in der Regel in Lehrveranstaltungen, Portalen und auf Grundlage der Abschlussnote durch direkte Ansprache auf eine Stelle aufmerksam gemacht. Eine geringe Anzahl weiblicher Bewerbungen ist stark vom Fachgebiet und deren inhaltliche Ausrichtung abhängig. Es bedarf noch an Streuung von Stellenangeboten in Plattformen konkret für Frauen\*.

Es sollte außerdem mehr Fokus auf die Akquise von Schülerinnen\* gelegt werden. Hierbei könnte auch ein sichtbares Angebot von Praktikumsplätzen auf entsprechenden Seiten der TU Berlin hilfreich sein. Auffällig ist, dass derzeit die Fakultät VII dort als Einzige keine Plätze anbietet.

#### 2. In welcher Art fördern Sie Studentinnen\* und Promovendinnen\* an Ihrem Fachgebiet? Wie fördern Sie wissenschaftlichen Werdegang?

### Studentinnen\*

Fördermaßnahmen für Studierende wurden nur selten genannt. Folgender Punkte fand Erwähnung: Forschungsseminar für Studierende und Promovierende.

## SHK

Fördermaßnahmen für SHK wurden nur selten genannt. Folgende Punkte fanden Erwähnung:

- Auslandsaufenthalte ermöglichen durch Empfehlungsschreiben und die Möglichkeit, weiterhin am FG zu arbeiten
- Direkte Ansprache von SHKs für WiMi-Stellen
- Weiterbildung nach Bedarf (z. B. Lehre, Excel)
- Für Seminare, Abschlussarbeiten begeistern
- Flexibilität bei der Einteilung der Arbeit und der Arbeitszeit
- Gespräche nach Bedarf, informelle Gespräche bei Schwierigkeiten
- Initiativen unterstützen
- Schüchterne Personen fördern

## Promovend\*innen

Häufige Nennung	Seltenerer Nennung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbindung in Lehre und Forschung: Paper, peer to peer, Projekte, Veröffentlichungen</li> <li>• Gespräche nach Bedarf, informelle Gespräche bei Schwierigkeiten - individuelle Förderung</li> <li>• Konferenzen und Weiterbildung, Teilnahme an Netzwerken zeitlich und finanziell ermöglichen</li> <li>• Doktorand*innenkolloquien</li> <li>• Berlin School of Economics (BSE)</li> <li>• Individuelle Lösungen zur Betreuung von Promotionen</li> <li>• Initiative von Mitarbeiter*innen unterstützen</li> <li>• Information über Konferenzen, Fortbildung etc. durch Weiterleiten per Mail</li> <li>• Jährliches Mitarbeiter*innengespräch: Wie soll es weitergehen? Wie soll der wissenschaftliche Werdegang aussehen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot der Vernetzung: bei Forschungsproblem mit Genderkomponente weibliche Wissenschaftlerinnen* ansprechen</li> <li>• BIEM: für alle Promovierende, Betreuung vor Anmeldung, Anerkennung der Lehre, ECTS, peer to peer</li> <li>• Methodenseminare</li> <li>• Netzwerke: femtec</li> <li>• Stipendien für Frauen*</li> <li>• ProMotion Training</li> <li>• Zugang zu eigenen Netzwerken</li> <li>• Freiheiten, um akademisches Umfeld kennenzulernen: Dr. nicht überschätzen, Paket von Aufgaben unterbrechen</li> <li>• Doktorand*innenseminar über ein ganzes Wochenende, um Forschung vorzustellen und einander besser kennen zu lernen (Netzwerke)</li> </ul>

## Nach Promotion

Häufige Nennung	Seltenerer Nennung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigene Erfahrungen und Selbstständigkeit sind an dieser Stelle auf dem Weg zur Professur besonders wichtig, daher liegt die Verantwortung der Weiterbildung und -entwicklung mehr und mehr bei den Post-Docs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FG-Leiter*in übernimmt eine Art Mentoringrolle: Erfahrungen teilen und unterstützen bei Auslandsaufenthalten, Netzerkennung, Veröffentlichungen etc.</li> <li>• ProFiL-Programm der TUB</li> </ul>

### Fazit

An den Fachgebieten gibt es ein breites Angebot an Fördermaßnahmen für Promovend\*innen. Fördermaßnahmen für SHKs oder Frauen\* nach der Promotion stehen jedoch nicht im Fokus.

Individuelle Förderung erfolgt häufig, diese wird nicht pauschal an Unterschiede der Geschlechter, sondern an persönliche Bedürfnisse des\*der Mitarbeiters\*in angepasst.

Es ist notwendig, Frauennetzwerke auszubauen, um spontaneren Austausch zu ermöglichen. Außerdem kann ein Mentoringprogramm für Studentinnen\*, bei dem Erstis mit älteren Semestern vernetzt werden, dabei helfen, das Studium erfolgreich zu absolvieren und den Zugang zur TU und in die Wissenschaft zu vereinfachen.

3. Wie stellen Sie Vereinbarkeit von Arbeit und Familie an Ihrem Fachgebiet sicher? Welche Maßnahmen werden auch unabhängig von der aktuellen Pandemiesituation genutzt?

Häufige Nennung	Seltenere Nennung
<ul style="list-style-type: none"><li>•Flexible Arbeitszeiten</li><li>•Flexibler Ort: Homeoffice</li><li>•Individuelle Lösungen (u.a. bei Wiedereingliederung durch engen Kontakt und Unterstützung im Team sowie Flexibilität)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Keine späten Fachgebietstreffen (bzw. außerhalb von KiTa-Öffnungszeiten)</li><li>•Outcome wird betrachtet und nicht Prozess</li><li>•Verständnis zeigen</li><li>•Flexible Urlaubsgestaltung</li><li>•Technische Ausstattung</li><li>•Kontakt behalten/ frühzeitig wieder aufnehmen bei Elternzeit</li><li>•Engagement für die Verlängerung der Gelder bei DMP nach Mutterschutz (Alternative: nahtloser Übergang von DMP zu HH-Stelle)</li><li>•Großes Budget für Familie/Betreuung bei Sonderforschungsbereich</li><li>•Langsamer Einstieg nach Elternzeit durch Gespräche und Unterstützung in der Gruppe</li></ul>

Ein großes Problem stellt die Elternzeitvertretung im Hinblick auf Einstellungsverfahren und kurzer Einstellungsdauer dar. Dies ist laut vieler der von uns geführten Gespräche zeit- und aufwandsintensiv, was sich negativ auf die Qualität der Arbeit am Fachgebiet auswirkt und zu Ressourcenknappheit u.a. in der Lehre führt. Auch Teilzeitregelungen sind aufgrund spezieller Regelungen der universitären Verwaltung nicht flexibel möglich.

**Fazit**

Häufig werden flexible Arbeitszeiten und -orte angeboten, jedoch gibt es Schwierigkeiten bei der fairen Umsetzung von Teilzeitstellen und der gleichen Bewertung der Arbeit von Mitarbeiter\*innen mit Kindern oder anderen Betreuungsaufgaben.

Wiedereingliederungsprozesse sind nicht allgemeingültig etabliert. Angebote der TU wie das Kontakthalteprogramm KIT und die damit verbundene Möglichkeit des Peer-Mentoring findet keine Erwähnung. Individuelle Lösungen werden jedoch an den Fachgebieten besprochen.

Es fehlen universitäre Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie z. B. der Ausbau von Kindergarten, was auch als Anreiz für neue Bewerber\*innen wirken könnte.

**Lehre**

1. Beschäftigen Sie sich inhaltlich mit Gleichstellung und Diversität in Ihren Lehrveranstaltungen?

Häufige Nennung	Seltenere Nennung
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nennung in Beispielen/ Fallstudien/ Aufgaben: Managerin, Frauennamen, Rollenbilder vertauschen</li><li>• Gastvorträge von Frauen* (z. B. Gründerinnen*)</li><li>• divers gemischte Arbeitsgruppen (Nationalität, Geschlecht)</li><li>• Gender als Teilaspekt von Forschungsfragen</li><li>• Formate schaffen, in denen frei über Gleichstellungsthemen diskutiert werden kann (z.B. flexibles Modul/Seminar; „Studentische Talk Show VWL“)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Veranstaltungen müssen interessanter für Frauen* gemacht werden: Labeling, adressiertes Problem, Framing</li><li>• Fortbildung für Lehrende in Kooperation mit ZIFG: Wie können MINT-Fächer das Thema Gleichstellung in Lehre und Forschung integrieren?</li></ul>

### Fazit

Das Thema Gleichstellung wird eher indirekt durch Formulierungen und durch Gastvorträge von Frauen\* in Lehrveranstaltungen berücksichtigt. Schwierig ist oftmals die Integration von Gleichstellungsthemen in inhaltlich fern erscheinenden Lehrveranstaltungen.

### 2. Nutzen Sie gendergerechte Sprache in Ihren Lehrveranstaltungen?

Mehrheitlich wird angegeben, dass gendergerechte Sprache v. a. im Schriftlichen genutzt wird: In Texten des Fachgebiets beispielsweise, auch Foliensätze werden mit der Zeit überarbeitet. Jedoch gilt dies teilweise nicht für alle Mitarbeiter\*innen der Fachgebiete und auch die Relevanz des Genderns wird in Einzelfällen in Frage gestellt.

Viele Lehrveranstaltungen werden auf Englisch gehalten, sodass sich die Frage des Genderns erübrigt.

Der Leitfaden der TU für gendergerechte Sprache ist teilweise unbekannt, wird jedoch als sehr hilfreich empfohlen.

### Fazit

Schriftlich ist ein Fortschritt zu erkennen, dennoch sollte auch mündlich auf die Nutzung gendergerechter Sprache geachtet werden. Die Umgewöhnung beansprucht Zeit, jedoch nutzen zunehmend auch Studierende gendergerechte Sprache. Das steckt die Lehrenden an und erleichtert den Umgewöhnungsprozess. Neben der Sprache sollte auch auf gendergerechte Darstellung in Bildern geachtet werden. Wichtig ist hier vor allem die Verbreitung des Leitfadens für gendergerechte Sprache.

### 3. Wie stellen Sie Vereinbarkeit von Studium und Familie sicher?

Häufige Nennung	Seltenerer Nennung
<ul style="list-style-type: none"><li>• Asynchrone Angebote auch nach Pandemie weiter zur Verfügung stellen - Screencasts sollen weiter genutzt werden</li><li>• Nachteilsausgleiche berücksichtigen/ einfach umsetzen</li><li>• Sprechstunden</li><li>• Abschlussarbeiten: flexible Zeiten für Besprechungen</li><li>• Flexible Handhabung von Portfolioabgaben (ggf. im nächsten Semester)</li><li>• Flexible Wahl des Prüfungstermins</li><li>• Verlängerung bei Abgaben (z. B. wegen Schwangerschaft)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prüfungsanmeldungen nach Frist genehmigen</li><li>• Flexible Lernerfolgskontrollen statt Klausuren</li><li>• Kompetenz- und Fähigkeitsklausuren, anstelle von wissensbasierten Klausuren</li><li>• Freifeld bei Prüfungsanmeldungen für Besonderheiten</li><li>• Direkte Ansprache von Studierenden in der Schwangerschaft oder Studierenden mit Kindern</li><li>• Nur eine Person stellt vor (v. a. bei Blockseminaren), um Teilnahmepflicht zu verringern</li><li>• Familienfreundliche Zeiten von Lehrveranstaltungen (innerhalb der KiTa-Öffnungszeiten)</li><li>• Idee: Jeweils auch ISIS Kurs für Studierende mit Kindern &amp; Wiedereinstiegskurse nach Schwangerschaft/ Mutterschutz/ Elternzeit</li></ul>

#### Fazit

Die während der Pandemie angefertigten Videos eröffnen den Lehrenden die Möglichkeit, diese auch weiterhin für Studierende mit Kind(ern), chronischer Erkrankung oder pflegebedürftigen Angehörigen zur Verfügung zu stellen. Außerdem wird auf Flexibilität bei Prüfungen und Abschlussarbeiten geachtet, wobei dies noch weiter ausgebaut und feste Systeme aufgebaut werden könnten. Insgesamt bedarf es mehr Kommunikation mit den Studierenden auch in Lehrveranstaltung, um auf Uhrzeiten und Abgaben achten zu können.

### 4. Wurde der Wunsch von Studierenden geäußert, dass Sie das Thema in Ihren Lehrveranstaltungen anbieten/dass Sie gendergerechte Sprache nutzen? In welchem Rahmen?

- Lob für Nutzung von gendergerechter Sprache (selten: Wunsch dies zu unterlassen)
- Regelung bezüglich gendergerechter Sprache in Abschlussarbeiten unklar
- Gegenseitiger Respekt im Umgang von Seiten der Lehrenden und der Studierenden
- Thema bei SHKs
- Teilweise Wunsch nach Integration des Themas Gleichstellung und Gender oder Hinweise darauf, dass Beispiele mit Rollenbildern schlecht gealtert seien

#### Fazit

Die Frauenbeauftragten wollen in Erfahrung bringen, wie die Regelungen bzw. die Möglichkeiten gendergerechte Sprache in Abschlussarbeiten zu nutzen, sind. Außerdem soll weiter geprüft werden, ob der Aspekt Gleichstellung in die Lehrevaluation mit aufgenommen werden kann.

## Forschung

1. Gibt es an Ihrem Fachgebiet Forschung, die sich mit Gleichstellung und Diversität auseinandersetzt? und
2. Gab es in der Vergangenheit Forschung in dem Themenfeld? Nennen Sie gerne konkrete Beispiele.

Konkrete Angaben der Fachgebiete finden Sie auf Seite 19ff.

#### **Fazit**

Häufig sind Abschlussarbeiten an Forschungsthemen des Fachgebietes angegliedert, da es ansonsten keine fachliche Unterstützung geben kann. Da jedoch das Hintergrundwissen der Lehrenden fehlt, um auch Gleichstellungsthemen zu betreuen, gibt es wenige Forschungsthemen mit diesem Fokus.

Im Falle von fehlendem fachlichem Wissen bei der Betreuung von Abschlussarbeiten, die sich mit dem Thema Gleichstellung befassen, kann von Seiten der Professor\*innen eine entsprechende Zweitbetreuung vorgeschlagen und evtl. kontaktiert werden, die diesen Teil dann inhaltlich betreuen kann.

#### **3. Wurde der Wunsch an Sie herangetragen, dass Sie dieses Thema in Ihre Forschung einbeziehen? Wenn ja, in welchem Rahmen? Was waren mögliche Barrieren?**

- Wenn das Thema in Einstellungsverfahren von Bewerber\*innen gewünscht wird, kann es integriert werden
- Häufig als Thema bei Drittmittelprojektanträgen, die Umsetzung bleibt jedoch schwierig#

#### **Fazit**

Es bedarf einer Auseinandersetzung mit der Frage, wie das Thema Gleichstellung mehr in die Forschung der Fachgebiete integriert werden kann.

#### **Weiteres**

#### **1. Kennen Sie den Frauenförderplan (FFP)? Können Sie die Maßnahmen an Ihrem Fachgebiet umsetzen?**

- Der Frauenförderplan ist den meisten Fachgebietsleiter\*innen bekannt
- Maßnahmen konnten bisher jedoch selten auf die Arbeit des Fachgebietes angepasst werden.

#### **Fazit**

Der kommende Frauenförderplan sollte mehr auf die Fachgebiete angepasst und kompakter gehalten werden.

#### **2. Haben Sie noch weitere Bereiche, in denen Sie sich mit dem Thema Gleichstellung und Diversität an Ihrem Fachgebiet oder außerhalb auseinandersetzen?**

Prof. Teubner: Mitarbeit am dritten Gleichstellungsbericht (Erkenntnisse seiner Arbeit zu Plattformdaten sind Teil des Berichts)

Prof. Volling: Vorsitz Produktionswirtschaft im Verband deutscher Hochschullehrer\*innen  
- aktive Arbeit daran, Vertreter\*innen für Begutachtungen in Berufungskommissionen zu finden

Prof. Straube: Mitglied der Gruppe TU+, in welcher sich u.a. zu den Themen Gleichstellungsarbeit in Lehre und Forschung ausgetauscht wird

Prof. Hirth: Mitglied der Haushaltskommission - Frauenförderanteil für Budgetierungssystem der Fakultät (Anreize für Frauenförderung und Einstellung von Frauen\* an FG)

3. Was würde Sie darin unterstützen, diese Themen stärker in Ihrem Fachgebiet zu verankern? und
4. Welche Unterstützung wünschen Sie sich konkret von den Frauenbeauftragten (oder auch anderen Anlaufstellen der Universität), um Gleichstellung an unserer Fakultät weiter zu etablieren?

#### **Unterstützung durch/ Aufgaben für die Frauenbeauftragten:**

- Bereitstellen von Informationen zu Förderungsmaßnahmen für Studentinnen\* und Promovendinnen\* (ebenso Netzwerke, Konferenzen, etc.)
- Bereitstellen von Informationen zu Frauenfördergeldern
- Regelung zu gendergerechter Sprache in Abschlussarbeiten
- Mehr und regelmäßige direkte und fachliche Kommunikation/ Austausch zwischen den Frauenbeauftragten und den Fachgebieten
- Frauenbeauftragte und deren Arbeit an der Fakultät bekannter machen
- Berufungskommissionen: Bewerber\*innen anschreiben und Informationen zu Vereinbarkeit anbieten/ Ansprechbarkeit vergrößern
- Wie passt das Thema inhaltlich an die Fachgebiete? - Weiterbildung in Kooperation mit dem ZIFG
- Hinweisgeber\*innensystem für Diskriminierungsvorfälle schaffen (z. B. anonym auf Webseite der Frauenbeauftragten)

#### **Allgemein/ Maßnahmen für den Frauenförderplan 2022 (Ideen)**

##### Aufbau und Konzeption Frauenförderplan

- FFP kompakter gestalten (5-10 Maßnahmen)
  - o Idee: Schwerpunktmäßig arbeiten und in unterschiedlichen Semestern unterschiedliche Ziele besonders herausstellen für größeres Bewusstsein an den FG
- Mehr Beispiele im FFP wie die Umsetzung der Ziele aussehen kann
- Anreize für Ziele des Frauenförderplans schaffen
- FFP Maßnahmen besser umsetzen/ größerer Impact auf Fakultätsebene als auf FG-Ebene
- Realistischere Ziele und Maßnahmen für FFP
- Konkrete Maßnahmen zu Lehre und Forschung im kommenden FFP

##### Diskriminierung, Beratung und Beschwerdesystem

- Diskriminierungsvorfälle ernst nehmen: Mittel zur Identifizierung, z. B. Sonderveranstaltung in WPR, eindeutiger adressieren
- Statistik von Compliancefällen
- Klares Beschwerdesystem bei sexueller Diskriminierung durch zentrale Beschwerdestelle, Sanktionsmöglichkeiten und verpflichtende Veranstaltung zur Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung für alle Mitarbeiter\*innen, insbesondere Führungskräfte

##### Netzwerke

- Netzwerke für Gespräche/ Gastvorträge ausbauen
- Stärkere Verknüpfung Fachgebiete und Fakultät
- Informelle Strukturen fördern
- Kontakt zu ehemaligen Studentinnen\* in der Wirtschaft
- Alumni-Netzwerk aufbauen
- Netzwerkbildung durch Geld stärken
- Kaminabend mit Professorinnen\* über deren akademische Laufbahn

##### Mentoring

- Mentoring (individuell/ kleine Gruppen) bei Forschung
- Mentoring für Tutorinnen\* und WiMIs
- WiMi-Treffen: alle Professoren\* geben 10€ für Pizzaabend

##### Weiterbildung



- Workshops fördern (z. B. von Femtec zu Networking)
- gendergerechte Personalführung für Professor\*innen

#### Image/ Standpunkt der Fakultät

- Fakultät stärker positionieren
- Code of Conduct
- Image der Fakultät und einzelner Studiengänge verbessern, sodass sich Frauen\* mehr angesprochen fühlen

#### Ressourcen für Gleichstellungsarbeit

- Professorinnen\* dürfen durch Gremienarbeit, Gutachten etc. nicht überfrachtet werden > Kompensation gewährleisten (Gelder, Mitarbeiter\*innen), da Gremienarbeit bisher nicht für die wissenschaftliche Karriere förderlich ist
- Aufwendige Einstellungsverfahren erschweren die Arbeit der Fachgebiete, v.a. durch Fluktuation von SHK Stellen
- Honorierung von weiblichen Einstellungen & Unterstützung von FGs mit vielen weiblichen Mitarbeiterinnen\*
- Genderparameter bei HH-Mittelverteilung betrachten (z. B. 5%, Anteil Promovendinnen\*)
- Stipendien für weibliche Forscherinnen\*
- Stärkere Rekrutierung von Frauen\*
- Fördertöpfe für Reisen: Konferenzen ohne Paper, Informationsreisen
- Teilnahme an Wettbewerben > Gelder um Preise abzuholen

#### **Weitere Ideen**

- Fokus auf Akquirierung von Schülerinnen\* (z.B. durch Girl's Day, den Besuch von Gymnasien, sichtbares Angebot von Praktikumsplätzen etc.)
- TU muss Angebote für Familien vergrößern; u.a. sollten Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der TU ausgearbeitet werden
- In Berufungskommissionen Elternzeiten bei der Bewertung beachten, da Personen mit Kindern häufig weniger Veröffentlichungen haben
- Sprechstunden für weibliche Wilngs
- Besseres Verständnis für „wo drückt der Schuh“ schaffen
- Kapazitätsausbau notwendig
- Diversität auch im Hinblick auf Behinderung verstehen

## Fachgebietsspezifische Ergebnisse

### Lehre

Fachgebiet	Angebote	Potentiale
Technologie- und Innovationsmanagement	Diverses Topmanagement Überarbeitung Lehrbuch	
Marketing	Gegendertes Design als Teil des Moduls Marktforschung	Benötigt Unterstützung von WiMi, zeitlicher Rahmen fehlt in Grundlagenveranstaltung
Informations- und Kommunikationsmanagement	Geschäftsmodelle	
Vertrauen in digitale Dienste	Data Science: Diskriminierungsfälle, Kontrollvariablen	
Zivils-, Handels-, Gesellschafts- und Innovationsrecht	Grundrechte, Konzerngründung & Recht, Tarifbestimmungen im Arbeitsrecht	Quoten, Seminar mit Schwerpunkt
Umweltökonomie und Wirtschaftspolitik	Allmendegüter	
Wirtschafts- und Infrastrukturpolitik	WiPol: Frauen* in Ökonomie (Historie), Seminare: Benachteiligung in Strukturwandelregionen	
Controlling und Rechnungslegung/ Sustainability Accounting and Management Control	Anreiz- und Vergütungssystem, Seminar: Vergütungsaspekt, soziale Dimensionen des Nachhaltigkeitscontrolling: Quote	
Digitale Märkte	Partizipation in neuen Technologien	
Energie- und Ressourcenmanagement		Diversität in Unternehmen ausbauen, Frauen* im Vorstand - mehr für Klimaschutz? SDGs
Ökonomie des öffentlichen Sektors, Gesundheitsökonomie, Empirische Gesundheitsökonomie, Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen	Veranstaltung „Student Talk Show VWL“ - offene Besprechung von Themen wie Gender Pay Gap Umweltpolitik: Leiden Frauen* und BPOC stärker unter der Klimakrise? (auf Anfrage der Studierenden)	
Logistik	Module „Diversitymanagement“ und „Angewandte Logistikforschung“, in denen Gender- und Gleichstellungsthemen diskutiert werden	
Entrepreneurship & Innovation Management	<b>Vergangenheit</b> Förderung von Gründerinnen* am Zentrum für Entrepreneurship (DMP, leider nicht mehr gefördert)	
Strategische Führung & Globales Management	Soziale Nachhaltigkeit und Ungleichheit, Gläserne Decke	

## Forschung

Fachgebiet	Angebote	Anknüpfungsmöglichkeiten
Marketing	<p><b>Vergangenheit:</b> Führt gegendertes Design zu schlechterer Performance, Paper: Gesellschaftliche Norm &amp; gegendertes Produkt, Abschlussarbeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– BA: Konsumenten-Identitäten und gegenderte Produkte: Eine Analyse des Zusammenspiels auf das Konsumentenverhalten</li> <li>– BA: Eine Untersuchung der Wirkmechanismen von gegendertem Produktdesign</li> <li>– BA: Führen gegenderte Produkte zu Identitätskonflikten?</li> <li>– BA: Gegenderte Produkte und Kaufentscheidungen.</li> <li>– BA: Gendermarketing mit Fokus auf Kinderspielzeuge</li> <li>– MA: Qualitative Investitgation into Effects of Gendered Product Design on Gender Inconsistent Consumers</li> <li>– MA: Exploring Effects of Gendered Products on Consumers with Inconsistent Gender Identity</li> </ul>	<p>Wenn sich WiMis damit auseinandersetzen, können auch Arbeiten zu dem Thema angeboten werden.</p>
Informations- und Kommunikationsmanagement		<p>Möglichkeit besteht, aber Promovierende entscheiden Schwerpunkt selbst, passend ggf. bei Akzeptanzforschung, gender data gap Methodik</p>
Vertrauen in digitale Dienste	<p><b>Aktuell</b> Analyse eines (potenziellen) gender price gap auf der Plattform Helpling: "Gender- and ethnicity-based pricing gaps in the platform economy" <b>Vergangenheit</b> Bachelorarbeit, die das Genderthema in Databases betrachtet hat</p>	
Zivils-, Handels-, Gesellschafts- und Innovationsrecht		<p>Gleichheitsgrundsatz, Dilemma Gleichberechtigung vs. Quote Potential für Abschlussarbeiten besteht: Studierende bringen Themen ein (z. B. Unternehmensgründung, Privatrecht), mit Themen in die Breite gehen: Berufsgruppe. Herkunft, Religion</p>
Umweltökonomie und Wirtschaftspolitik	Identitätsökonomie (z. B. Machokultur)	<p>Abschlussarbeiten: Nachhaltigkeitsziele &amp; Gleichberechtigung/ Geschlechtergerechtigkeit</p>
Wirtschafts- und	Coal Exit: Capacitybuilding im globalen Süden, Stipendiat*innen für Transformation,	<p>Mehr WiMis und SHKs werden benötigt</p>

Infrastrukturpolitik	strukturelle Benachteiligung in Strukturwandelregionen Promotion: Feminismus und feministische Ökologie, male identity crisis im Zusammenhang mit dem Kohleausstieg Kooperation mit Petra Lucht: gemeinsame Forschungsfelder, Genderforschung (z. B. binäres Denken, m/ w Energiewende)	Josephine Semp (BA): The male identity crisis in the wake of the German Coal Transition - an analysis on the connection between hierarchical masculinity and the West-German coal industry
Digitale Märkte	Konsument*innenvulnerabilität: Alle nehmen Dienstleistung wahr - Stigmatisierung, Kontrollfaktor (jedoch wird auf Effekt nicht eingegangen)	Abschlussarbeitsthemen möglich
Energie- und Ressourcenmanagement		SDGs, strategisches Management, CSR Themen von Studierenden würden nach Kapazität geprüft werden
Ökonomie des öffentlichen Sektors, Gesundheitsökonomie, Empirische Gesundheitsökonomie, Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen	<b>Vergangenheit</b> Projektarbeit zu der Frage, inwiefern die Legalisierung von Abtreibungen in Indien maternal health beeinflusst  <b>Allgemein</b> Gender immer Teilaspekt bei empirischer Gesundheitsökonomie	
Mikroökonomie	<b>Vergangenheit</b> Gender Differences in Team Work and Team Competition, (with Dorothea Kübler), 2011, Journal of Economic Psychology, 32: 797–808  <b>Aktuell</b> Masterarbeit zum Thema Gender Pay Gap und Anchoring	
Entrepreneurship & Innovation Management	<b>Vergangenheit</b> Erfolgreiche Doktorarbeit zum Thema Mikrokredite für Frauen* in Tansania und deren Effekte	
Management im Gesundheitswesen	Aktuelles Forschungsprojekt zu „maternal mortality“ in Tansania	
Statistik	<b>Abschlussarbeiten in der Vergangenheit</b> Untersuchung zum Gender Pay Gap anhand des SOEP (B.S.) Gender identity and relative income within households (M.S.) Erwerbstätigkeit und Fertilitätsentscheidung bei Frauen* - die Rolle von Kinderbetreuungsmöglichkeiten (M.S.)  <b>Abschlussarbeit aktuell</b>	

	The socioeconomic role of women in east and west germany. There is still a major diversification today. a comparison analysis with the soep data (M.S.) Hat das Geschlecht des CEO einen Einfluss auf die Profitabilität von Unternehmen? (B.S.)	
Finanzierung Investition		Empirische Untersuchung einer höheren Risikoaversion bei Frauen* (Investition)

## 4. Fazit

Die Gespräche mit den Fachgebietsleiter\*innen und die Online-Umfragen mit den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sowie den Mitarbeiter\*innen für Verwaltung und Technik haben die Möglichkeit geschaffen, den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät Wirtschaft und Management gut nachvollziehbar zu machen. Es ist eindeutig erkennbar, dass die Fachgebiete sich der Wichtigkeit des Themas bewusst sind und sich bemühen, die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Fakultät zu gewährleisten.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Auf Mitarbeiter\*innen mit Betreuungsaufgaben wird durch flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte eingegangen. Dabei werden oft individuelle Lösungen erarbeitet, dennoch sollten auch strukturelle Angebote für Eltern genutzt und gefördert werden. So sollte die Umsetzung von Teilzeitstellen vereinfacht und Wiedereingliederungsprozesse nach einer Elternzeit weiter erprobt und ausgebaut werden. Angebote der TU wie das Kontakthalteprogramm KIT während der Elternzeit können hier hilfreich sein.

Darüber hinaus müsste seitens der TU das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten vergrößert sowie schnellere Personalverfahren ermöglicht werden, um unproblematischer Elternzeitvertretungen einzustellen. Auch längere Verträge wären für eine Sicherheit der Mitarbeiter\*innen wichtig, wobei dies häufig von den Drittmittelgeber\*innen abhängig ist.

### **Frauenförderung**

Vor allem wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen werden in ihrem Werdegang gefördert, dennoch wird deutlich, dass Informationsbedarf für frauenspezifische Förderprogramme besteht. Darüber hinaus ist für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen vor allem die Förderung nach der Promotion von großer Relevanz, um den weiteren wissenschaftlichen Werdegang zu einer Professur zu ermöglichen. Hier wäre ein ausgearbeitetes Konzept von großer Hilfe.

Es sollte intensiver in die Förderung von Studentinnen\* und SHKs und die Akquise von Schülerinnen\* investiert werden, sodass mehr Schülerinnen\* ein Studium an der Fakultät VII beginnen, mehr Studentinnen\* ihr Studium erfolgreich abschließen und weibliche\* SHKs ihren wissenschaftlichen Werdegang weiter verfolgen. Dies könnte beispielsweise durch die Vergabe von Praktikumsplätzen für Schülerinnen\* und ein festes Mentoringprogramm für Studierende von Studierenden ermöglicht werden. Studierenden mit Betreuungsaufgaben würde durch mehr Flexibilität der Lehre und Prüfungsleistungen geholfen werden.

Kaminabende mit Studierenden/ Mitarbeiter\*innen des akademischen Mittelbaus und Professor\*innen würden einen direkten Austausch zum Karriereweg ermöglichen und können dabei helfen, Frauennetzwerke auszubauen und die Frauen\* an der Fakultät in ihrem Werdegang zu stärken.

Für die Mitarbeiter\*innen aus Verwaltung und Technik ist eine höhere Anerkennung der Arbeit sowie Unterstützung in den Weiterbildungsangeboten und einer potenziellen finanziellen Umgruppierung essenziell.

### **Forschung und Lehre**

Interessant ist, dass in einigen Bereichen das Thema Gleichstellung in Lehrveranstaltungen und Forschung bereits Anklang findet, auch wenn hier noch weitere Fortschritte möglich sind und Potenziale genutzt werden sollten. Besonders wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen wünschen sich mehr Bewusstsein und Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung in Forschung, Lehre und am Arbeitsplatz. Durch Fortbildungen oder die Zusammenarbeit mit anderen Fachgebieten kann den Studierenden und Mitarbeiter\*innen dies ermöglicht werden (z. B. bei Abschlussarbeiten oder in der Lehre).

### **Arbeitsumfeld an der Fakultät**

Allgemein muss an den Fachgebieten mehr auf gendergerechte Personalführung und Darstellung durch z. B. Sprache geachtet werden. Die informellen Strukturen sollten ausgebaut werden, um auch einen besseren Austausch zwischen den Mitarbeiter\*innen zu gewährleisten.

Die Fakultät Wirtschaft und Management sollte durch einen Code of Conduct stärker auf Ihre Absichten bezüglich Gleichstellung hinweisen und Sanktionen für Diskriminierungsfälle benennen. Dafür wollen die Frauenbeauftragten auf ihrer Webseite ein Hinweisgeber\*innensystem einrichten. Auch sollte die Fakultät Kompensation bzw. einen Anreiz für die Fachgebiete schaffen, sich weiterhin mit dem Thema Gleichstellung zu beschäftigen und dieses zu etablieren. Die Frauenbeauftragten bemühen sich, die Frauenfördergelder sowie ihre Stellung an der Fakultät bekannter zu machen. Die Entwicklung des Themas Gleichstellung könnte durch Aufnahme in den Lehrevaluationen weiter beobachtet werden.

In Berufungsverfahren sollte bei der Feststellung der Qualifikation von Bewerber\*innen darauf geachtet werden, dass Personen mit Betreuungsaufgaben meist weniger Veröffentlichungen vorweisen können. Dafür könnte eine Toleranzquote entwickelt werden, die sich an vergangenen Berufungsverfahren orientiert.

Auch sollte (potenziellen) Bewerber\*innen mehr Informationen zur Familienfreundlichkeit der Technischen Universität zur Verfügung gestellt werden.

### **Ausblick**

Die Frauenbeauftragten freuen sich auf die gemeinsame Erarbeitung eines Frauenförderplans, der die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät weiter unterstützt. Auch möchten sie zu einem regen Austausch zwischen Fachgebieten und Frauenbeauftragten anhalten, um sich gegenseitig unterstützen zu können. Als Ausblick kann an dieser Stelle genannt werden, dass WiMis und MVT die Möglichkeit hatten, innerhalb der Online-Umfragen Kontaktdaten für mögliche weitere Gespräche anzugeben. Mit dem hier vorliegenden Bericht des Projektes *Status Equality – Austausch zum aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät VII* möchten wir nun auf die jeweiligen Personen zugehen, unsere Ergebnisse besprechen und darüber hinaus weitere Themen der Gleichstellungsarbeit identifizieren, sodass die Kommunikation zwischen Frauenbeauftragten und Fachgebieten kontinuierlich gehalten und ausgebaut wird.

## Literaturverzeichnis

Duden (a): *Gleichberechtigung, die*, unter:

<https://www.duden.de/rechtschreibung/Gleichberechtigung>, abgerufen am 12.06.2021.

Duden (b): *Diversität, die*, unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Diversitaet>, abgerufen am 12.06.2021.

Neusüß, Claudia/ Meßmer, Anna-Katharina (2012): *Connecting People – Gender Mapping als Wissensbörse*, Berlin.

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Geschlechteraufteilung bei der Onlineumfrage für MVTs.....5

Abb. 2: Geschlechteraufteilung bei der Onlineumfrage für WiMis.....7