



6

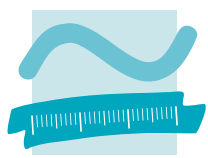
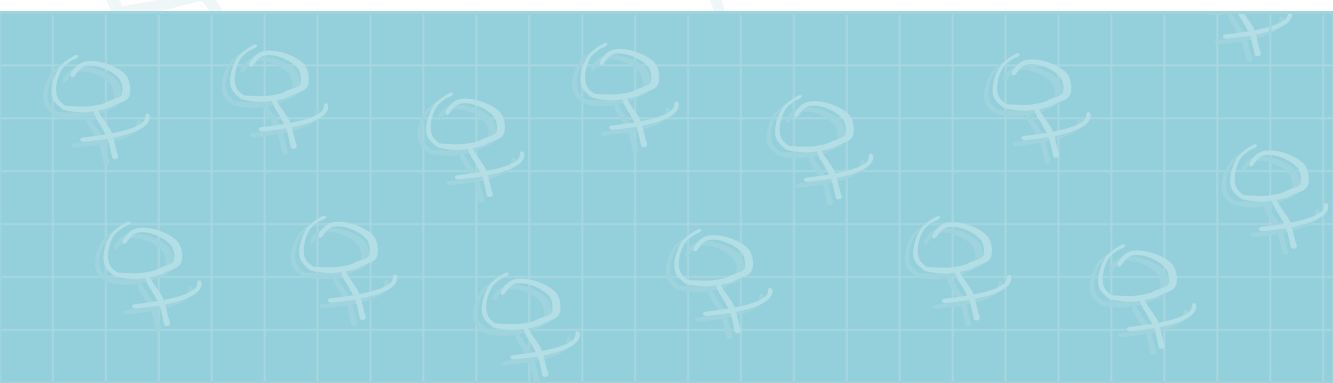
TECHNISCHE  
FACHHOCHSCHULE  
BERLIN

# FRAUEN STUDIEREN TECHNIK

6. Bericht  
der zentralen Frauenbeauftragten  
der Technischen Fachhochschule Berlin

WS 2004/05 bis WS 2006/07

Herausgeberin  
Heidemarie Wüst  
Zentrale Frauenbeauftragte  
der TFH Berlin



TECHNISCHE  
FACHHOCHSCHULE  
BERLIN  
University of Applied Sciences

## Herausgeberin

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

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

Unter Mitarbeit von Beate Keibel M.A. und Sabine Trautner

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

Quelle der Statistiken: Hochschulverwaltung und Zentrale Studienberatung sowie PCF der TFH, VDI

Layout und Umschlaggestaltung: Sabine Trautner  
Fotos Cover: Célia Pernot, [www.celiapernot.com](http://www.celiapernot.com)

Herstellung im  
Copy-Center der TFH Berlin

1. Auflage: März 2007, 300 Exemplare  
auch als pdf-Datei abrufbar unter [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen)

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

(aus dem Leitbild der TFH)

<b>Grußwort des Präsidenten</b>	5
<b>Vorwort der zentralen Frauenbeauftragten</b>	6
<b>Frauen studieren Technik – Anmerkungen zum Ingenieurstudium</b>	8

## **Teil A Frauen an der TFH Berlin**

<b>1. Frauen in Forschung und Lehre</b>	16
1.1 Professorinnen .....	18
1.1.1 Berufungen .....	19
1.1.2 Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren .....	19
1.1.3 Nutzung von Datenbanken .....	19
1.2 Lehrbeauftragte .....	20
1.3 Frauen in der Forschung .....	20
<b>2. Frauen im Studium</b>	
2.1 Interesse von Frauen am Studium .....	22
2.2 Studienanfängerinnen .....	24
2.3 Bachelor- und Master-Studiengänge .....	25
2.4 Studentinnen .....	26
2.5 Ausländische Studentinnen .....	27
2.6 Absolventinnen .....	28
2.7 Preisträgerinnen .....	29
2.8 Studienabbrecherinnen .....	29
2.9 Studentische Mitarbeiterinnen (Studentische Hilfskräfte) .....	30
2.10 AStA-Frauenreferat .....	31
2.11 Studieren mit Kind .....	31
2.11.1 Kita der TFH .....	32
2.11.2 TFH-Elterntreff .....	32
<b>3. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)</b>	
3.1 Stellenverteilung (Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Teilzeit) .....	33
3.2 Frauen in Führungspositionen .....	34
3.3 Zusammenarbeit mit dem Personalrat .....	35
<b>4. Frauen in Hochschulgremien</b>	
4.1 Frauenrat .....	36
4.2 Frauen in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule .....	36

## **Teil B Wirkungsbereiche der Frauenbeauftragten**

<b>5. Hauptberufliche Frauenbeauftragte</b>	
5.1 Auftrag der hauptberuflichen als zentrale Frauenbeauftragte .....	37
<b>6. Plenum der nebenberuflichen Frauenbeauftragten</b>	
6.1 Arbeit des Plenums .....	38
6.2 Zusammensetzung des Plenums .....	38
<b>7. Berichte der nebenberuflichen Frauenbeauftragten</b>	
FB I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften .....	39
FB II Mathematik – Physik – Chemie .....	44
FB III Bauingenieur- und Geoinformationswesen .....	49

FB IV	Architektur und Gebäudetechnik .....	54
FB V	Life Sciences and Technology .....	58
FB VI	Informatik und Medien .....	63
FB VII	Elektrotechnik und Feinwerktechnik .....	68
FB VIII	Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik .....	72
FSI	Fernstudieninstitut .....	77
ZV/CB	Zentrale Verwaltung und Campusbibliothek .....	79
ZEH	Zentraleinrichtung Hochschulsport .....	80
HRZ	Hochschulrechenzentrum .....	84

## 8. Gleichstellung durch Frauenförderung

8.1	Frauenförderrichtlinien der TFH .....	85
8.2	Frauenförderpläne der Hochschulbereiche .....	85
8.3	Hochschulverträge und Gleichstellung .....	86
8.4	Zielvereinbarungen (ZV) und Leistungsbezogene Mittelverteilung (LBMV) .....	86
8.5	Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung an der TFH .....	88
8.6	Frauen- und familiengerechte Hochschulkultur (Work-Life-Balance) .....	90

## 9. Öffentlichkeits- und Beratungsarbeit der Frauenbeauftragten

9.1	Öffentlichkeitsarbeit .....	91
9.1.1	Frauengerechter Sprachgebrauch an der TFH .....	92
9.2	Webauftritt ( <a href="http://www.tfh-berlin.de/frauen">www.tfh-berlin.de/frauen</a> ) .....	92
9.3	Beratungsarbeit .....	93
9.3.1	Beratung zur Verhinderung sexueller Diskriminierung .....	93
9.4	Ausstellungsprojekte „Profile – Frauengeschichte(n) der TFH Berlin“ und „Einsteins Schwestern“ .....	94

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

10.1	Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) .....	95
10.2	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen 95 in Deutschland (BuKoF) .....	95
10.3	BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ .....	95
10.4	BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“ .....	96

# Teil C Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen

## 11. Das Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) und das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (2001 bis 2006)

11.1	Der Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) .....	98
11.2	FrauenFörderKommission (FFK) .....	100
11.3	Hypatia Programm der TFH zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	101
11.4	Qualifizierung und Coaching von Frauen für Gender- und Führungskompetenz .....	107
11.5	Mädchen und Technik .....	110
11.6	Gender/Innovationsprofessuren .....	112
11.7	Bedeutung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre für die TFH .....	114

## 12. Das neue Berliner Chancengleichheitsprogramm zur Förderung von Frauen in Forschung und Lehre (2007 bis 2009)

	.....	116
--	-------	-----

<b>Zusammenfassung</b> .....	117
------------------------------	-----

<b>Anlagen</b> .....	121
----------------------	-----



## Grußwort des Präsidenten

Die Technische Fachhochschule Berlin, University of Applied Sciences, stellt sich dem Wettbewerb der Hochschulen um die besten Studierenden und Lehrenden, und um die besten Arbeits-, Lehr- und Forschungsbedingungen. Viele Voraussetzungen dafür haben wir geschaffen. Um dabei den Anteil studierender und lehrender Frauen weiter zu erhöhen, werden wir weitere Angebote entwickeln.

Die Hochschulverträge, Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die Entwicklung von Anreizsystemen im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelverteilung, eine konsequente gendersensible Berufungspolitik und das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ geben uns dafür den strukturelle Rahmen und die finanziellen Anreize.

Der hauptberuflichen und allen nebenberuflichen Frauenbeauftragten an unserer Hochschule möchte ich für ihre engagierte Arbeit zur Frauenförderung herzlichen Dank sagen.

Die TFH hat durch diese Arbeit, die von den TFH-Angehörigen mit getragen wird, nicht nur Auszeichnungen im bundesweiten Wettbewerb gewonnen, sondern auch ein überzeugendes Profil als frauen- und familienfreundliche Hochschule entwickeln können.

Um Frauen zum Studium technischer Fächer zu gewinnen, werden wir auch weiterhin unsere Kontakte in die Schulen hinein ausbauen, bieten wir Schülerinnen an, nicht nur zum Schnupperstudium und zum Girls' Day an die TFH zu kommen, sondern auch Lehrende oder Studierende in ihre Schulen einzuladen. Dafür gibt es das Programm „Miet den Prof.“.

Frauen studieren heute schon viel selbstverständlicher Technik und Ingenieurwissenschaften. Und das ist auch gut so, denn es sind spannende und zukunftssträchtige Fachgebiete, die sich ständig weiter entwickeln. Auch der Arbeitsmarkt und die Karriere-Möglichkeiten bieten Ingenieurinnen ausgezeichnete berufliche Chancen.

Nicht nur die hauptberufliche und das Netz der nebenberuflichen Frauenbeauftragten wachen darüber, dass die Chancengerechtigkeit für Studentinnen, Absolventinnen, Professorinnen, Lehrbeauftragte und Mitarbeiterinnen gewahrt wird. Als Präsident setze ich mich dafür ein, dass gemäß unseres Leitbildes alle Hochschulmitglieder den Auftrag zur Umsetzung von Gleichstellung noch stärker mit konkreten und sichtbaren Maßnahmen ernst nehmen und ihn kontinuierlich unterstützen. Dies gilt besonders für die Fachkulturen, in denen leider noch immer viel zu wenig Frauen als Vorbilder und im Sinne der Chancengerechtigkeit tätig sind.

Gleichstellungsarbeit an einer Technischen Hochschule ist ein unverzichtbares integrales Steuerungsinstrument. Den Ansatz der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre haben wir deshalb als wichtiges Qualitätskriterium in die Zielvereinbarungen aufgenommen.



Prof. Dr.-Ing. Reinhard Thümer  
Präsident

## Vorwort der zentralen Frauenbeauftragten

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

Im vorgelegten 6. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten „Frauen studieren Technik“ wird die Situation und die Förderung von Frauen an der Technischen Fachhochschule Berlin im Zeitraum Wintersemester 2004/2005 bis Wintersemester 2006/2007 dokumentiert. Damit knüpft dieser Bericht an den 5. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz und Frauenförderung“ an.

Der Bericht dokumentiert wesentliche quantitative sowie qualitative Entwicklungen an der Hochschule. Projekte zur Frauenförderung, konkrete Frauenfördermaßnahmen, Hochschulsteuerungsinstrumente zur Gleichstellung und aktuelle Entwicklungslinien zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen an der TFH werden aufgezeigt. Insbesondere wird auf das Studium von Frauen in den Ingenieurwissenschaften eingegangen.

Die erfolgreiche Arbeit der TFH zur Frauenförderung wurde 2002 mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY und 2005 mit Auszeichnungen im Hochschulwettbewerb D 21 „Get the Best“ gewürdigt.

Ohne das hochschulweite Netz der nebenberuflichen Frauenbeauftragten wäre eine konkrete und alltagsnahe Arbeit zur Erreichung besserer Chancen für Frauen nicht denkbar. Einen wesentlichen Teil dieser Veröffentlichung bilden deshalb die Berichte der nebenberuflichen Frauenbeauftragten aus den sehr unterschiedlichen Fachbereichen und Zentraleinrichtungen der TFH.

Die Anteile von Frauen bei den Studierenden und den Lehrenden steigen langsam aber nicht kontinuierlich an. Hier gilt es, den quantitativen Gewinn durch die Weiterführung der Chancengleichheits-Projekte und durch verstärkte Bemühungen um eine familiengerechte Hochschulkultur zu stärken und nachhaltig zu sichern.

Die TFH Berlin hat dafür von 2003 bis 2006 erfolgreich Mittel aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) und dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen eingesetzt. Seit Januar 2007 kann die Arbeit durch die Fördermittel aus dem neuen Berliner Chancengleichheitsprogramm für Frauen in Forschung und Lehre (Landes-Hochschulprogramm) fortgeführt werden. Somit können die begonnenen Maßnahmen im Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die Einzelprojekte der TFH zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen sind:

- Nachwuchsförderung von Frauen mit dem Hypatia Programm (Wissenschaftskarriere)
- Qualifizierung und Coaching von Frauen für Gender- und Leitungskompetenz
- Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung und Umsetzung geschlechtsspezifischer Aspekte des Lehrens und Lernens
- Schnupperstudententage für Schülerinnen und Informationstage für Studienanfängerinnen

In diesem Bericht stellen die Projektleiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ihre Arbeit vor.

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

Zielvereinbarungen, Frauenförderpläne und Leistungsbezogene Mittelverteilung sind Instrumente zur Durchsetzung von Gleichstellung. Gezielte Frauenfördermaßnahmen und Angebote zur Stärkung der Chancengleichheit von Frauen, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, unterstützen die Gleichstellungsarbeit der Hochschule.



Die TFH Berlin konnte bei der leistungsbezogenen Mittelverteilung (LBMV) nachweisen, dass sie im gesamten Berichtszeitraum im Vergleich mit anderen Hochschulen die besseren Ergebnisse auf dem Gebiet der Gleichstellung erreicht hat.

Zur Frauenförderung an der TFH und zu den Projekten zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen bietet die Webseite der zentralen Frauenbeauftragten unter [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen) weitere Informationen.


**Zentrale Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule Berlin**

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

**Frau Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst leitet**

- ◆ das **Plenum der nebenberuflichen Frauenbeauftragten**
- ◆ und koordiniert den **Projektverbund Chancengleichheit (PCF)** für Frauen der TFH.
- ◆ Sie ist Mitglied des Vorstands der **BuKoF** (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland) und stellvertretende Sprecherin der **BuKoF-Kommission** "Qualitätssicherung durch Genderkompetenz"
- ◆ Als Lehrbeauftragte des FB I bietet sie das **Seminar "Soziale Kompetenzen für den Ingenieurberuf"** (Wahlpflichtfach) an.



**Zentrale Frauenbeauftragte:**

Dipl.-Ing. Dipl.-Soz. Arb. (FH)  
 Heidemarie Wüst  
 Gender Equality Officer  
 TFH Berlin,  
 Luxemburger Str. 10  
 13353 Berlin  
 Tel.: 030/ 45 04-23 93  
 E-Mail: [wuest@tfh-berlin.de](mailto:wuest@tfh-berlin.de)



**Mitarbeiterinnen im Büro F**

Beate Keibel M. A. (Mo - Do) ▶  
 ◀ Sabine Trautner (Di - Fr)  
 Tel.: 030/ 45 04-29 93  
 Fax: 030/ 45 04-29 20  
 E-Mail: [buero\\_fi@tfh-berlin.de](mailto:buero_fi@tfh-berlin.de)



Website der zentralen Frauenbeauftragten

Für die Erstellung dieses 6. Berichtes bedanke ich mich bei meinen Mitarbeiterinnen im Büro F, Beate Keibel und Sabine Trautner sowie bei Ulla Ruschhaupt aus dem Hypatia-Büro. Vielen Dank allen nebenberuflichen Frauenbeauftragten und den Kolleginnen und Kollegen, die die geschlechtsspezifischen Daten der TFH geliefert haben.



Heidemarie Wüst  
 Zentrale Frauenbeauftragte der TFH Berlin

Berlin, den 19.03.07

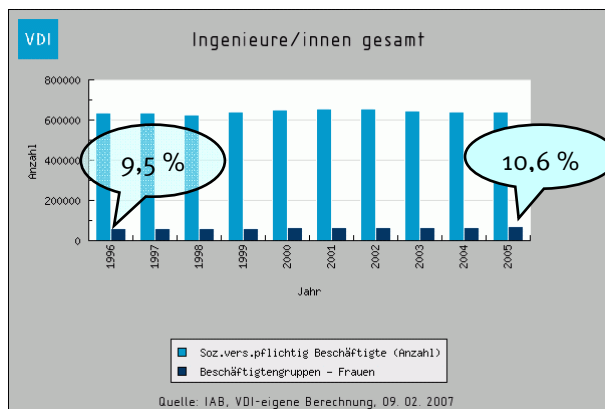
## Frauen studieren Technik – Anmerkungen zum Ingenieurstudium

Ingenieurinnen und Ingenieure gestalten nicht nur Technik und technische Prozesse, sie beeinflussen durch ihre Arbeit auch unsere Gesellschaft und Umwelt. Die Anforderungen im Ingenieurberuf haben sich dadurch in den letzten Jahren rasant verändert. IngenieurInnen werden zunehmend zu Projekt- und Personal-ManagerInnen. Und doch ist der Berufsstand immer noch von stereotypen Vorstellungen geprägt. Was dies für das Ingenieurstudium aus Frauensicht und unter genderspezifischen Aspekten bedeutet, ist Thema dieser Anmerkungen.

### Arbeitsmarkt für Ingenieurinnen und Ingenieure

Qualifizierte Ingenieurinnen und Ingenieure sind Innovationsträgerinnen und Innovationsträger, die ihre Ideen und ihr Potential für die Entwicklung neuer Produkte und leistungsfähiger Prozesse einbringen. Das Interesse an einer qualitativ hochwertigen und international anerkannten Ausbildung sowie an einem adäquaten Einsatz technisch-wissenschaftlicher und gleichzeitig sozial kompetenter Fachkräfte

ist deshalb groß. Diese Fachkräfte stehen in Deutschland nicht in ausreichender Zahl und Qualifikation zur Verfügung.



Laut Statistik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem Statistik-Portal des VDI waren 2005 unter den ca. 640.000 sozialversicherungspflichtig tätigen Ingenieurinnen und Ingenieuren 10,6 % Frauen (ca. 68.000). Der Frauenanteil ist im Vergleich zu 1996 (60.424 Frauen) um 1,1% gestiegen.

### Entwicklung des Ingenieurberufs

Der Anteil von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen mit 10,6 % ist nach wie vor zu gering. Auch wenn davon auszugehen ist, dass sich die Arbeitswelt verändert und die Chancengleichheit von Frauen langsam verbessert wird, sind die Ergebnisse aus Sicht der Ingenieurinnen nicht zufriedenstellend.

Forschungsergebnisse haben aufgezeigt, dass es keine eindeutig definierte Ingenieur- oder Ingenieurinnen-Persönlichkeit in den modernen Ingenieurberufen gibt. Die fachlichen und sozialen Anforderungen im alltäglichen Handeln des modernen Ingenieurberufes sind viel zu unterschiedlich. Gerade deshalb bietet dieser Bereich auch sehr gute Entfaltungsmöglichkeiten für ganz verschiedene weibliche oder männliche Persönlichkeiten. Und doch wählen Frauen immer noch zu selten einen Ingenieurberuf, weil sich das Klischee, IngenieurInnen hätten nur mit Technik zu tun, manifestiert hat. Die Anforderungsprofile an den Ingenieurberuf haben sich jedoch mit der Technik, der Komplexität des notwendigen Wissens und des internationalen Arbeitens in Projektgruppen stark verändert.

Der Mythos, der Ingenieurberuf sei nur was für Männer hat sich allerdings durch die bisherige Technikgeschichte und die emotionale Bindung an die bestehenden Fachkulturen verhärtet. Der Prachtband „Geschichte des Ingenieurs. Ein Beruf in sechs Jahrtausenden“, 2006 herausgegeben von Walter Kaiser und Wolfgang König im Hanser-Verlag im Auftrag des VDI ist ein Beispiel für die Fortschreibung dieses Mythos.

Bedauernd ist auch, dass der völlig andere Umgang mit dem Ingenieurberuf und die Erfahrungen von DDR-Ingenieurinnen nicht ideologiefrei untersucht und gute Erfahrungen weiter genutzt wurden. Der hohe Anteil der erwerbstätigen Ingenieurinnen in den neuen Bundesländern sank nach 1989 rapide ab.

Viele Ingenieurinnen wurden in artfremde Berufe, die teilweise weit unter ihrem Ausbildungsniveau lagen, „umgeleitet“.

Nach Bewertung der Statistik zum Ingenieurberuf müssen von Industrie und Gesellschaft nicht nur bessere und frauenspezifische Werbung für diesen zukunftsträchtigen Berufsstand unternommen werden sondern auch nachdrücklich eine Veränderung der Berufskulturen und der Arbeitsbedingungen erfolgen. Noch fühlen Frauen sich nicht wirklich willkommen in den Ingenieurberufen.

Damit Frauen in allen Lebensphasen als Ingenieurinnen tätig sein können, müssen stärker als bisher Vorurteile abgebaut werden. Frauen sollten im Sinne des Diversity Managements ein integrativer und selbstverständlicher Bestandteil von Arbeitsteams sein.<sup>1</sup> Um mehr Frauen für eine Ingenieurstätigkeit zu gewinnen, muss betont werden, wie unterschiedlich die Tätigkeitsfelder und wie gut die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind.

Weil vor der Berufswahl und dem Erfolg im Ingenieurberuf die Studienwahl steht, ist genauer zu prüfen, ob die Hochschulen ihren Teil zur Gewinnung von Ingenieurinnen leisten.

### Studium der Ingenieurwissenschaften

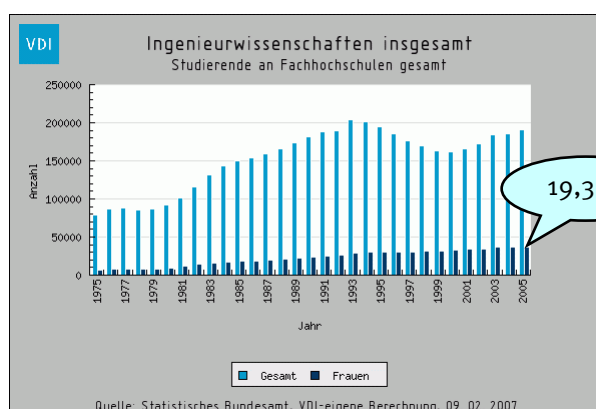
Trotz der vielfältigen Bemühungen, junge Frauen in stärkerem Maße für technische und naturwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen und ihnen auf diese Weise Wege in ein attraktives Berufsfeld zu eröffnen, konnte sich kein signifikanter Wandel in den Studieninteressen junger Frauen abzeichnen.

Daher stellt sich die Frage, ob es möglicherweise an der beruflichen Situation von Ingenieurinnen, Naturwissenschaftlerinnen und Informatikerinnen liegt, dass Frauen die entsprechenden Studiengänge nach wie vor meiden. In einer Arbeitswelt Fuß zu fassen, die stark von einer spezifischen Kultur der Männlichkeit geprägt ist und insofern von Frauen als fremde Welt erfahren wird, wie dies für die technischen und naturwissenschaftlichen Berufe in Deutschland der Fall ist, setzt immer besonderes Engagement voraus, aber auch eine „gefühlte“ Wahrscheinlichkeit, dass sich dieses Engagement lohnt.<sup>2</sup>

Die Einführung der Bachelor und Master im europäischen Hochschulreformprozess (Bologna-Prozess) sowie die Akkreditierung der neuen Studiengänge hätte hervorragende Möglichkeiten geschaffen, die Studieninhalte und die Ingenieurdidaktik auf ihre Attraktivität für Frauen zu überprüfen. Die Schnelligkeit der Veränderungsprozesse haben grundlegende Veränderungen mit ausreichender Genderkompetenz aller Beteiligten noch nicht zugelassen. Um mehr Frauen für ein Ingenieurstudium zu gewinnen, muss dies nachgeholt werden.

### Ingenieurstudium für Frauen und Männer geeignet

Während die Anzahl aller Studierenden der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften deutlich schwankt, ist der Anteil der Frauen kontinuierlich gestiegen. Auch wenn die Zahl der Studienanfängerinnen in den Ingenieurwissenschaften langsam zunimmt, machen Frauen nach wie vor nur einen kleinen Teil der Studierenden im naturwissenschaftlich-technischen Bereich aus. 2005 studierten 326.491 in den Ingenieurwissenschaften, davon 66.401 Frauen (20,3%). Davon studierten an Fachhochschulen 190.500, das sind 58,3% der Ingenieur-



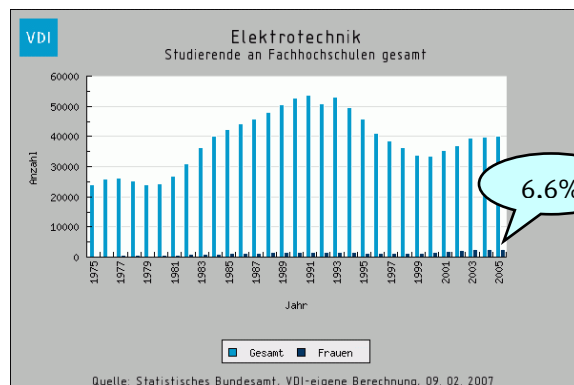
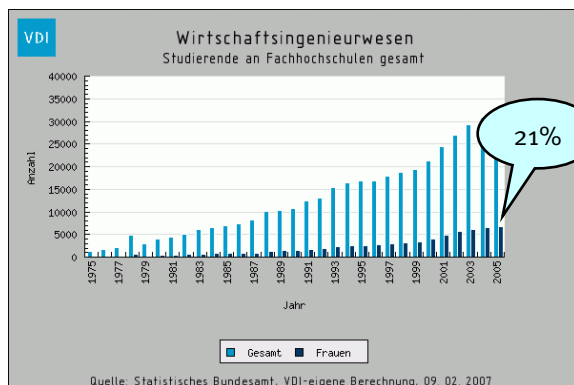
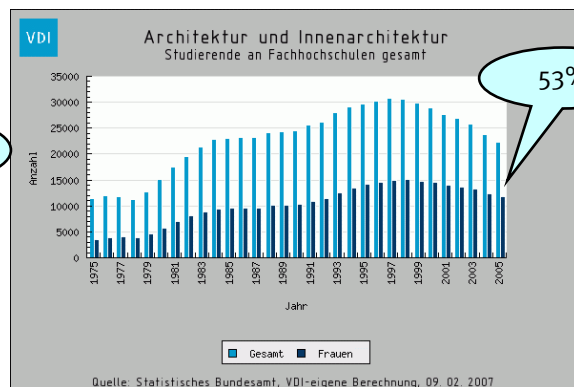
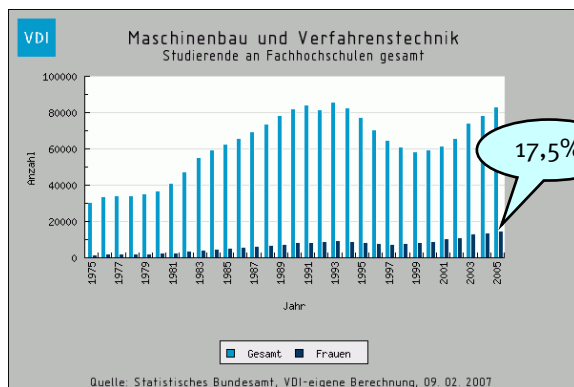
<sup>1</sup> Vgl. VDI-Flyer „Frauen im Ingenieurberuf“ unter [www.vdi.de/fib](http://www.vdi.de/fib)

<sup>2</sup> Vgl. Yvonne Haffner, Bärbel Könekamp, Beate Kraus, Arbeitsmarkt in Bewegung – Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen, herausgegeben vom BMBF, 2005

Studierenden. Der Anteil von Frauen beträgt mit 36.943 an Fachhochschulen in Deutschland 19,3 %. Das bedeutet, dass 55,6% der Ingenieurstudentinnen an Fachhochschulen studieren.<sup>3</sup>

Es gibt jedoch innerhalb der Ingenieurwissenschaften erhebliche Unterschiede in der Nachfrage von Frauen und Männern. An den **Fachhochschulen** studierten 2005:

- Ingenieurwissenschaften insgesamt: 190.500 Studierende, davon 36.943 Frauen (19,3%)
- Maschinenbau und Verfahrenstechnik: 82.899 Studierende, davon 14.542 Frauen (17,5%) (insgesamt studierten 136.123 Maschinenbau und Verfahrenstechnik, davon 22.778 Frauen (16,7%))
- Architektur und Innenarchitektur: 22.349 Studierende, davon 11.843 Frauen (53 %)
- Wirtschaftsingenieurwesen: 32.439, davon 6834 Frauen (21 %)
- Elektrotechnik: 40.164 Studierende, davon 2654 Frauen (6,6%)



Die Übersichten zeigen deutlich die unterschiedliche Akzeptanz von Frauen für die verschiedenen Fachkulturen. An der TFH sind einige Fächer wie z.B. Elektrotechnik nur deshalb wenigstens bei 6% Frauenanteil, weil ausländische Frauen diese Fächer scheinbar selbstverständlicher wählen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, das vorhandene technische Interesse von jungen Frauen noch stärker zu fördern. Die Motivierung der interessierten Frauen könnte z.B. durch verbesserte Informationen über Studieninhalte und Studienbedingungen erfolgen. Auf keinen Fall sollten wir die wenigen weiterhin überschwänglich loben, ihre Wahl bestaunen und sie ständig zur Rechtfertigung und zu Erklärungen drängen. Auch junge Männer würden dann eher an ihrer Studien- und Berufswahl zweifeln. Eine wachsende Selbstverständlichkeit auch in unserer Rhetorik und in unseren Werbekampagnen um den Nachwuchs wäre wahrscheinlich zielführender.

Alte Rollenmuster werden auch im Studium eher unbewusst als bewusst weiter gelebt. Deshalb sind Änderungen in den Fachkulturen so schwierig. So fühlen sich Studentinnen männerdominierter Fächer in den ersten Semestern meist noch gut in ihrer Sonderposition. Doch spätestens nach den ersten Prüfungen wollen sie als gleichwertige Gesprächspartnerinnen und angehende Sachexpertinnen ernst ge-

<sup>3</sup> VDI-Statistik-Portal vom 09.02.2007 unter [www.vdi.de](http://www.vdi.de)

nommen werden. Diesen Respekt müssen sich Frauen meist härter erkämpfen als Männern. Viele halten den Kampf um Anerkennung nur durch, wenn sie sich rechtzeitig Verbündete suchen, sich auch quer über Studiengänge und Fächer vernetzen.

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. aus Bielefeld hat 2006 in einer Studie über Frauen in Ingenieurwissenschaften Datenmaterial ausgewertet, das belegt, dass sich der bisherige positive Trend der Ingenieurwissenschaften insgesamt nicht mehr verzeichnen lässt. Die insgesamt eher rückläufige Zahl von StudienanfängerInnen (6,3% weniger Erstsemester gesamt als 2003), wirkt sich auch auf die Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften aus. Der stärkste Rückgang ist in den Fächern Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Informatik und Maschinenbau festzustellen. Diese Entwicklung gibt nach Jahren des leichten Anstiegs der Ingenieurinnenzahlen in Deutschland Anlass zu erheblicher Sorge.<sup>4</sup>

### **Motivation der Interessierten**

Frauen sind in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen und Berufen noch immer Exotinnen – obwohl die Nachfrage an gut ausgebildeten Ingenieurinnen stetig steigt. Frauen zögern immer noch, Karriere in einem technischen Beruf zu machen. In einem Interview äußert sich Prof. Dr. Susanne Ihsen, Professorin für Gender Studies an der TU München wie folgt:<sup>5</sup>

- Frauen kommen im Ingenieurberuf öffentlich fast nicht vor. Sie werden kaum motiviert, sich mit Technik zu befassen.
- Technik ist noch nicht in allen Bundesländern ein Schulfach; aktuelle Lehrmaterialien zu haben, liegt im Ermessen und im Engagement der Lehrkräfte. Aber einige Lehrerinnen und Lehrer haben selbst einen schwierigen Zugang zur Technik und vermitteln teilweise Berufsbilder, die 20 Jahre und älter sind.
- Typische Leistungskurse, Mathe und Physik, werden gerne von jungen Männern gewählt; ihre Mitschülerinnen wählen höchstens eins von beiden und dazu ein Fach, das andere Interessenlagen abdeckt, z.B. eine Sprache; damit sind sie bei der Studienwahl verunsichert, ob sie denn „trotzdem“ Ingenieurwissenschaften studieren können, obwohl ihnen ein Leistungskurs fehlt. An dieser Stelle sind auch wir in den Hochschulen nicht immer ermutigend, sondern sprechen auch gerne von den beiden favorisierten Leistungskursen Mathe und Physik. By the way: meiner Meinung nach täten uns auch mehr junge Männer mit breiteren Interessengebieten in den Ingenieurwissenschaften gut.
- Obwohl es sich gebessert hat, sind immer noch die Berufsberatungen zu nennen, die junge Frauen nicht gerade zu technischen Studiengängen motivieren, im Sinne von „Sie sind doch so kommunikativ, was wollen Sie denn im Maschinenbau?“
- Die Ingenieurwissenschaften an den Hochschulen haben ein Imageproblem. Noch immer dreht sich alles am besten und am liebsten um die technische Entwicklung selbst und nicht auch um die Probleme, die sie löst. Gerade Frauen sind aber nicht an der Technik an sich interessiert, sondern häufig im Zusammenhang mit ihrem Beitrag zur gesellschaftlichen, wirtschaftlichen oder ökologischen Entwicklung.
- Und schließlich: die Beschäftigungssituation von Ingenieurinnen ist nicht zufrieden stellend. Mit ca. 20% Arbeitslosenquote können junge Frauen nur schwer das Gefühl entwickeln, im technischen Feld gebraucht zu werden; es fehlt außerdem an sichtbaren Vorbildern, an Fachfrauen, die zu fachlichen Themen Vorträge halten oder an herausragender Stelle in Unternehmen tätig sind.

Diese Bemerkungen machen deutlich, dass bei allen positiven Veränderungen an den oben skizzierten Baustellen noch jede Menge Arbeit vor uns liegt, denn es werden mehr Frauen in den Ingenieurwissenschaften gebraucht.

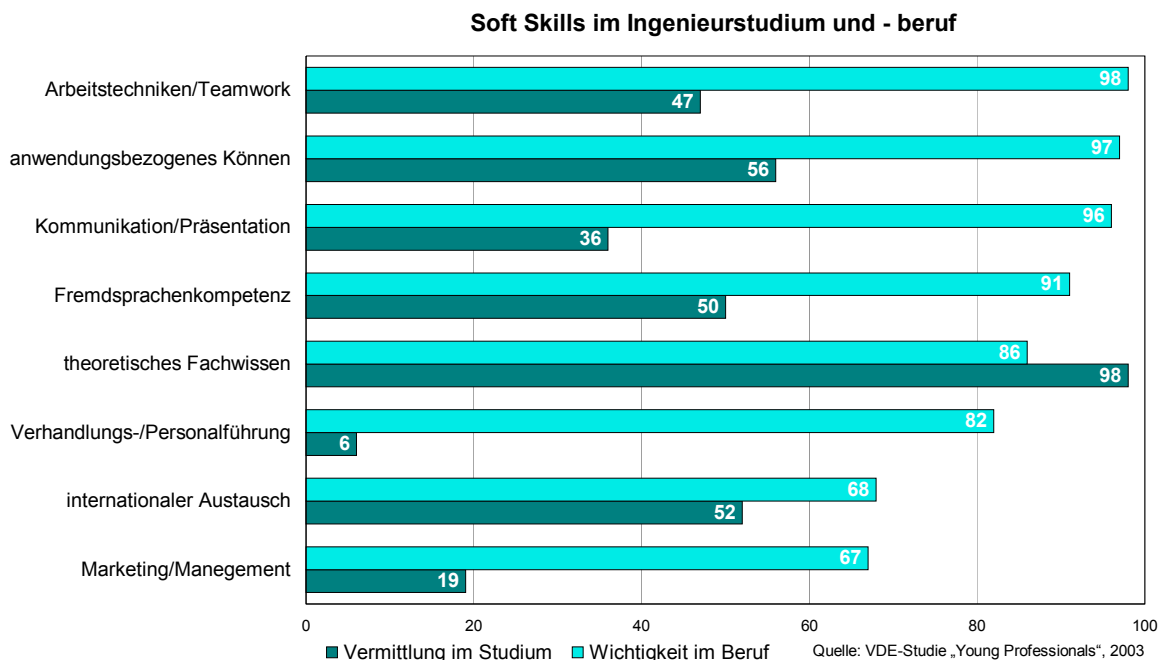
<sup>4</sup> Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.): Frauen in den Ingenieurwissenschaften – Daten und Fakten, 2006, vgl. [www.kompetenzz.de](http://www.kompetenzz.de)

<sup>5</sup> Ihsen, Susanne, Professorin für „Gender Studies“ an der TU München, Auszüge aus einem Interview „Frauen in technischen Karrieren“ vom 12.07.06 mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. unter [www.kompetenzz.de](http://www.kompetenzz.de)

Es ist auch für die TFH Berlin eine komplexe Herausforderung, Frauen für ein technisches Studium zu gewinnen. Die Hochschule wird auch weiterhin mit Informationsveranstaltungen, Schnupperstudien, Girls`Days, Studieninfotagen, Treffen mit ProfessorInnen und IngenieurInnen oder Seminaren zur Chancengleichheit von Frauen in der Technik-Welt ihre Bemühungen zur Gewinnung und Begleitung von Studentinnen fortsetzen. Doch Bemühungen, Genderkompetenz auch bei der Akkreditierung der neuen Bachelor- und Master-Studiengänge, bei der Neuschreibung der Lernmodule verpflichtend zu beachten, ist in der akuten Zeit der Neugestaltung der Lehre noch nicht gelungen. Zu wenig Erfahrungen und InitiatorenInnen stehen bereit, um den Nutzen solcher Bemühungen für ein frauenfreundliches Studium deutlich zu machen.

### Sozial- und Genderkompetenz im Ingenieurstudium und Ingenieurberuf

Die veränderten Ansprüche moderner Ingenieurarbeit könnten Frauen stärker als bisher in ein Ingenieurstudium locken. Die folgende Grafik zeigt, dass insbesondere die Berufsanforderungen aus der Praxis nicht ausreichend im Studium gelehrt werden. Deshalb sollte die Vermittlung sozialer Kompetenzen ein verpflichtender Bestandteil der Lehre sein. Fachwissen allein ist kein Erfolgsgarant. Der Bologna-Prozess fordert die „employability“ und besonders die Vermittlung von überfachlichen Schlüsselqualifikationen, den Erwerb von sozialer Kompetenz, den „Soft Skills“.



Die Grafik zeigt, welchen Nachholbedarf die Hochschulen bei der Vermittlung wichtiger Kompetenzen haben. Nur beim theoretischen Fachwissen liegen Angebot und Nachfrage fast gleich auf. Besonders stark ist die Diskrepanz zwischen der Vermittlung und den Berufsanprüchen bei den Kompetenzen zur Verhandlungs- und Personalführung. Hier zeigt sich besonders deutlich, dass technisch interessierte Frauen, die gleichzeitig eine zweite Neigung für die „Arbeit mit Menschen“ erfüllt wissen wollen, im modernen Ingenieurberuf hervorragende Voraussetzungen mitbringen würden.

Erfolgreiche Ingenieurinnen und Ingenieure müssen nicht nur Kommunikations- und Konfliktfähigkeiten, sondern z. B. auch Gender- und Medienkompetenzen nachweisen. Führungskräfte müssen nicht nur komplexe fachliche Aufträge erfüllen, sondern auch komplexe Zusammenhänge erfassen, Entwicklungen differenziert bewerten, Orientierung geben, Personal motivierend führen und situationsgerecht kultiviert agieren.

Die Erlangung von Genderkompetenz scheint insbesondere für langjährig wirkende Ingenieure eine schwere Herausforderung zu sein. Doch ohne gendersensible Wahrnehmung, ohne genderbewusstes Handeln werden männlich dominierte Fachkulturen die Frauen nicht gewinnen können. Und Frauen wird

es ohne Genderkompetenz, ohne geschlechtsspezifisches Fachwissen, schwer gelingen, die Ingenieurberufe und Ingenieurkultur verändernd für sich zu erobern. Es wird ein zu moderierender komplexer Prozess von Veränderungen und Konkurrenz bis zur gegenseitigen Akzeptanz sein müssen.

### **Karriere von Frauen in Ingenieurberufen**

Frauen haben es in den Ingenieurberufen immer noch schwerer, gute Arbeitsangebote zu bekommen und Karriere in den Ingenieurwissenschaften zu machen. Es ist nicht geklärt, warum Frauen etwas mehr als doppelt so stark von Arbeitslosigkeit bei den Ingenieurberufen betroffen sind als Männer. Die Vermutung liegt nahe, dass in den Ingenieurbranchen scheinbar nur schwer vorstellbar ist, Ingenieurinnen mit Kindern eine verlässliche Weiterbeschäftigung oder einen qualifizierten Wiedereinstieg anzubieten. Gründe könnten nicht nur die noch immer stark männlich dominierte Fachkultur und der Umgangston, sondern auch die Tatsache sein, dass die meisten Männer Erziehungs- und Pflegeaufgaben immer noch für Frauenarbeit halten. Und auch wenn Ingenieurinnen kinderlos bleiben, ist die Minderheitensituation auf Dauer für viele so belastend, dass ein Vorankommen deutlich erschwert ist. Frauen gehen in den Ingenieurberufen gegen einen traditionellen männlichen Habitus an, der aus einer Einzelsituation heraus nur schwer aufzubrechen ist.

Prof. Dr. Wendy Faulkner, Professorin an der Science Studies Unit, University of Edinburgh forscht zu diesem Thema: „Praktiken, Kulturen und Identitäten des Ingenieurbereichs sind geschlechtlich codiert oder wirken vergeschlechtlichend. Ein Stereotyp ist in diesem Kontext der Dualismus zwischen Sozialem und Technischem: Männer bzw. Männlichkeit werden stets bereitwillig mit dem „Technischen“ verbunden und Frauen oder Weiblichkeit mit dem „Sozialen“. Zwischen den Bildern, den wirklichen Menschen und der Praxis im Ingenieurwesen bestehen jedoch Widersprüche. Sie stellt fest, dass Frauen und Männer im Allgemeinen ähnliche Motivationen für die Wahl des Ingenieurberufs haben.

Frauen und Männer empfinden außerdem gleichermaßen Leidenschaft und Stolz beim Konstruieren von und Arbeiten mit Technik. Keine Hinweise finden sich, wie Faulkner betont, für die gängige Annahme, dass Ingenieurinnen über bessere soziale Kompetenzen verfügen als ihre männlichen Kollegen. Einige Ingenieure entsprechen zwar dem Stereotyp des sonderbaren Technikfreaks („nerd“), nicht aber die große Mehrheit. Bezeichnenderweise positionieren sich jedoch viele Ingenieure selbst ausdrücklich in Bezug auf diese Stereotypen. Obwohl alle technischen Berufe grundlegend heterogen sind und technische wie soziale Aspekte beinhalten, hält man in vielen Ingenieurskulturen an einer technischen Berufsidentität fest. Faulkner ist der Ansicht, dass das nicht zuletzt deshalb geschieht, weil das stereotype Berufsbild mit gängigen Vorstellungen von Männlichkeit konvergiert. Sie plädiert daher dafür, Konzepte jenseits der Zweigeschlechtlichkeit zu denken, um den technischen Bereich integrativer zu gestalten. Es gilt, das Vorhandensein vielfältiger Geschlechtsidentitäten und auch heterogener Bilder der Ingenieurpraxis sichtbar zu machen und zu fördern.<sup>6</sup>

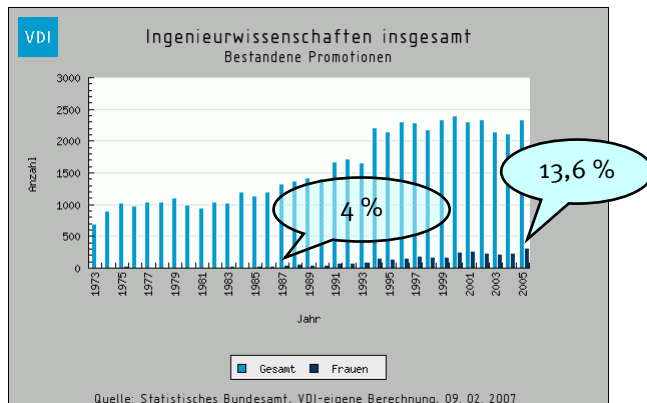
Viele Frauen schätzen diese Schwierigkeiten realistisch oder gar zu hoch ein. Deshalb achten sie stärker als Männer bereits bei der Studienwahl darauf, die zukünftigen Belastungen und Chancen auf dem Arbeitsmarkt auch mit Wünschen nach Familie und vielfältiger Lebensgestaltung tragen zu können. Deshalb sind komplexe und aufeinander abgestimmte Angebote aus Schule, Hochschule und Wirtschaft notwendig, wenn anspruchsvolle Frauen für die Ingenieurberufe gewonnen werden sollen. Die wenigen Frauen, die bereits erfolgreich studieren und arbeiten, die Vorkämpferinnen, müssen noch deutlicher unterstützt werden.

---

<sup>6</sup> Vgl. Einladung zum Vortrag von Prof. Dr. Wendy Faulkner am 31. Januar 2006, TU Berlin, [www.tu-berlin.de](http://www.tu-berlin.de)

## Wissenschaftliche Karriere in den Ingenieurberufen

Hart wurde für die Ingenieurberufe vor ca. 100 Jahren die Anerkennung als wissenschaftliche Disziplin erkämpft. Heute ist eine Promotion zum Dr.-Ing. gleichwertig zu anderen Fachdisziplinen. Durch den Bolognaprozess werden akkreditierte Master aller Hochschultypen Promotionsrecht erhalten. Das bedeutet, dass begabte Studierende von Fachhochschulen, die sich heute oft mühsam durch universitäre Anerkennungsverfahren auf den Weg zur wissenschaftlichen Karriere machen, es in Zukunft leichter haben werden. Noch ist der Anteil der Promotionen von Frauen in den Ingenieurwissenschaften mit 13,6% gering (siehe Schaubild). Im Jahr 2005 waren von 2.336 Promotionen nur 317 von Frauen.



Die TFH Berlin bemüht sich mit dem Hypatia Programm seit 1994 um die konkrete Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses. Siehe hierzu Kapitel 11.3.

### Attraktivität des Ingenieurberufes für Frauen steigern!

Es scheint notwendig, das Berufsbild „Ingenieurin“ für junge Frauen attraktiver zu gestalten. Junge Frauen sollen sich vorstellen können, dass sie – ganz normale junge Frauen – diesem Beruf erfolgreich sein können. Es geht dabei zum einen um die Ansprüche des Berufs, die heute noch häufig genug mit der einseitigen Ausrichtung auf eine technische Problemlösung, auf harte 60-Stunden-Wochen, auf eine Vereinsamung außerhalb des beruflichen Zirkels beschrieben werden können – und wenn das, Gott sei Dank, nicht mehr immer der Realität entspricht. Ein für Frauen attraktiver Ingenieurberuf würde, wie bereits oben skizziert, Technik in einem gesellschaftlichen Kontext behandeln, wäre interdisziplinär ausgerichtet, behielte seine Herausforderungen bei, auch die Improvisationstalente und die Chancen und Risikobereitschaften technischer Entwicklung, allerdings vereinbar mit dem Wunsch nach Familie, Weiterbildung, Hobbys und einem regelmäßig stattfindenden Privatleben.<sup>7</sup>

Auch das Hochschulinformationssystem HIS hat sich in Studien zur Attraktivität eines Ingenieurstudiums für Frauen geäußert. Der Autor Karl-Heinz Minks zieht aus den Erhebungen folgendes Fazit: Es gibt unter den studienberechtigten Frauen ein erhebliches technisches Begabungspotential, das sich trotzdem selbst nicht für ein Ingenieurstudium für ausreichend geeignet und befähigt hält. Erschwerend nennt Minks, dass das Ingenieurstudium immer noch zu einseitig technische und somit veraltete Befähigungsprofile aus Milieus vergangener Industrieepochen als Grundlage für die Studieninhalte heranzieht. Die Vielseitigkeit technisch begabter Frauen, die einem modernen Bild des Ingenieurberufes erheblich näher kommt als die verbreitete Einseitigkeit männlicher Technikbegabungen, liegt weiterhin brach. Die Werbung „Ingenieurstudium lohnt sich wieder“ spricht hauptsächlich diese männliche Klientel an. Daraus reproduziert sich ein volkswirtschaftlich unsinniges Muster, das weder den quantitativen Möglichkeiten der Ausschöpfung von Technikbegabungen noch dem qualitativen Bedarf an hochqualifizierten technischen Fachkräften in einer modernen Industriegesellschaft entspricht.<sup>8</sup>

Die Initiative „Sachen machen!“ startete im Februar 2006 mit mehr als 40 Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft. Inzwischen zählen zur Initiative schon über 75 Partner, die gemeinsam Aktivitäten und Produkte erarbeiten, die Deutschland wieder zum Technikstandort Nr. 1 machen sollen. Um dies zu erreichen, verfolgt die Initiative drei konkrete Ziele: Erstens soll der Nachwuchs – besonders der weibliche Nachwuchs – für Innovationen und Technologien begeistert werden, um die Zahl der Studienanfänge-

<sup>7</sup> Vgl. Ihsen, Susanne, Professorin für Gender Studies an der TU München, Auszüge aus einem Interview „Frauen in technischen Karrieren“ vom 12.07.06 mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V unter [www.kompetenz.de](http://www.kompetenz.de)

<sup>8</sup> Vgl. Minks, Karl-Heinz, Studienmotivation und Studienbarrieren, HIS Kurzinformation A8/2000, [www.his.de/doku/ki/pvzkia/htm](http://www.his.de/doku/ki/pvzkia/htm)



rinnen und Studienanfänger in Ingenieurfächern zu steigern. Zweitens gilt es, die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft zu fördern, um die Entwicklung wettbewerbsfähiger Produkte und Technologien zu erreichen und so die Innovationskraft zu steigern. Drittens soll das Image der technisch orientierten Unternehmen, der technischen Hochschulen sowie des Technikstandorts Deutschland verbessert werden.<sup>9</sup>

Eine aktuelle europäische Initiative EuroWISTDOM will neue Perspektiven auf die Welt der Wissenschaft in Fernsehfilmen und Serien und damit auch auf neue weibliche Vorbilder statt klischeehafte Frauenrollen finanziell unterstützen<sup>10</sup>.

### **Attraktivität des Ingenieurstudiums für Frauen steigern!**

Zahlreiche Unternehmen, aber auch Universitäten und Fachhochschulen, arbeiten mit Mentoring-Programmen, um den Anteil von Frauen in den technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen und Berufen zu steigern. An der TFH wird im Rahmen des Hypatia Programms an der Professionalisierung eines Mentoring-Programms gearbeitet. Schon heute wissen wir, dass die individuelle Begleitung einer Studentin wie ein gutes Coaching wirken kann.

Aus den zitierten Studien und Programmen sowie aus den Erfahrungen der Arbeit für die Stärkung der Chancengleichheit von Frauen an der TFH können für die Neugestaltung von Studiengängen folgende Konsequenzen empfohlen werden:

- Das Ingenieurstudium muss mehr Eigenattraktivität gewinnen.
- Bereits im Studium muss durch Genderkompetenz der Lehrenden das unterschiedliche Technikinteresse von Frauen und Männern in der Didaktik und in den Modulhalten berücksichtigt werden.
- Der soziale Sinn von Technik muss bereits im Studium sichtbar werden.
- Die Anforderungen an die sozialen Kompetenzen im modernen Ingenieurberuf müssen verpflichtende Bestandteile der Lehre werden.
- Eine Verengung des Blicks auf mathematische und physikalische Vorkenntnisse bei der Studienzulassung würde zwar den tradierten Anforderungen des gegenwärtigen Studiums, nicht aber den Anforderungen an Multiperspektivität im internationalen Ingenieurbereich Rechnung tragen.
- Um mehr Frauen für die Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, sollte die produktive Vielfalt von Ausbildungsprofilen genutzt werden. Dies könnten z.B. Studienmodule nur für Frauenteam, Frauenstudiengänge u.a. sein.
- Die Signale der Wirtschaft, Frauen im Ingenieurberuf willkommen zu heißen, müssen durch konkrete Angebote verstärkt werden.
- Verstärkung geeigneter Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Studium und Familie (für Frauen und Männer).

Heidemarie Wüst  
Berlin, den 07.03.07

<sup>9</sup> Weitere Informationen unter [www.sachen-machen.org](http://www.sachen-machen.org)

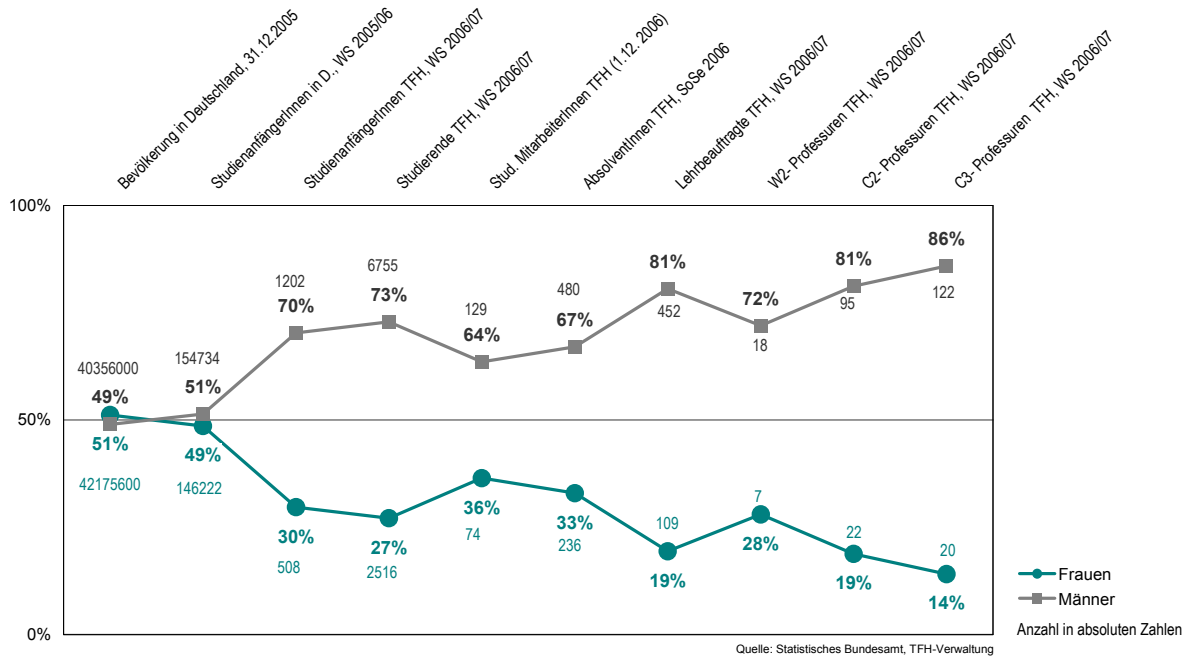
<sup>10</sup> Details zur Förderung unter [www.femtec.org](http://www.femtec.org) und [www.europaws.org](http://www.europaws.org)

## Teil A Frauen an der TFH Berlin

### 1. Frauen in Lehre und Forschung

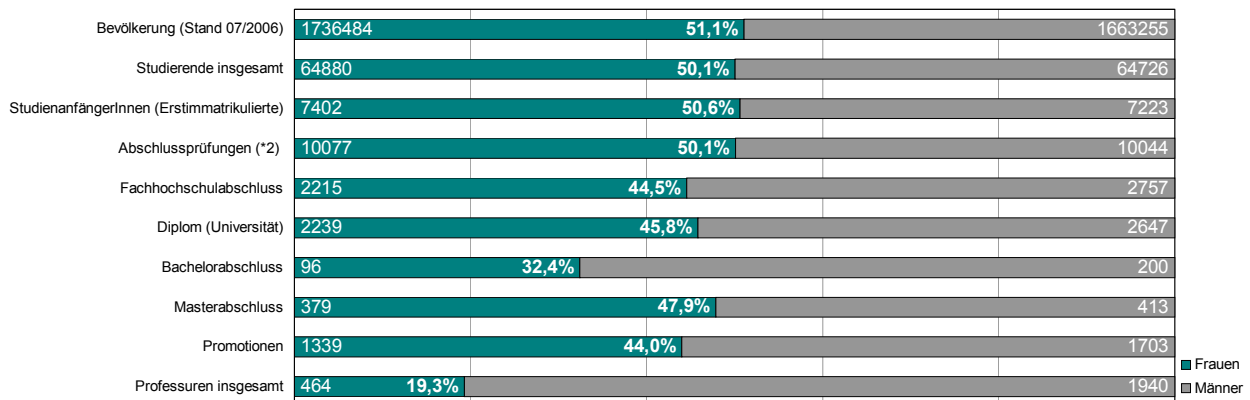
Das folgende Liniendiagramm zu den Anteilen von Frauen und Männern in den verschiedenen Qualifikationsstufen an der Hochschule weist eine deutliche Schere auf und macht deutlich, dass zur Chancengerechtigkeit für Frauen in Forschung und Lehre noch erhebliche Arbeit zu leisten ist.

Frauenanteile auf den Stufen der akademischen Laufbahn an der TFH Berlin



In Berlin sieht die Situation folgendermaßen aus:

Frauenanteile auf den Stufen der akademischen Laufbahn, Land Berlin WS 2005/06 (\*1)



(\*1) ohne FH des Bundes für öffentl. Verwaltung, Europ. Wirtschaftshochschule, Steinbeis-Hochschule, OTA-Hochschule sowie Mediadesign-Hochschule  
 (\*2) einschließlich Promotionen

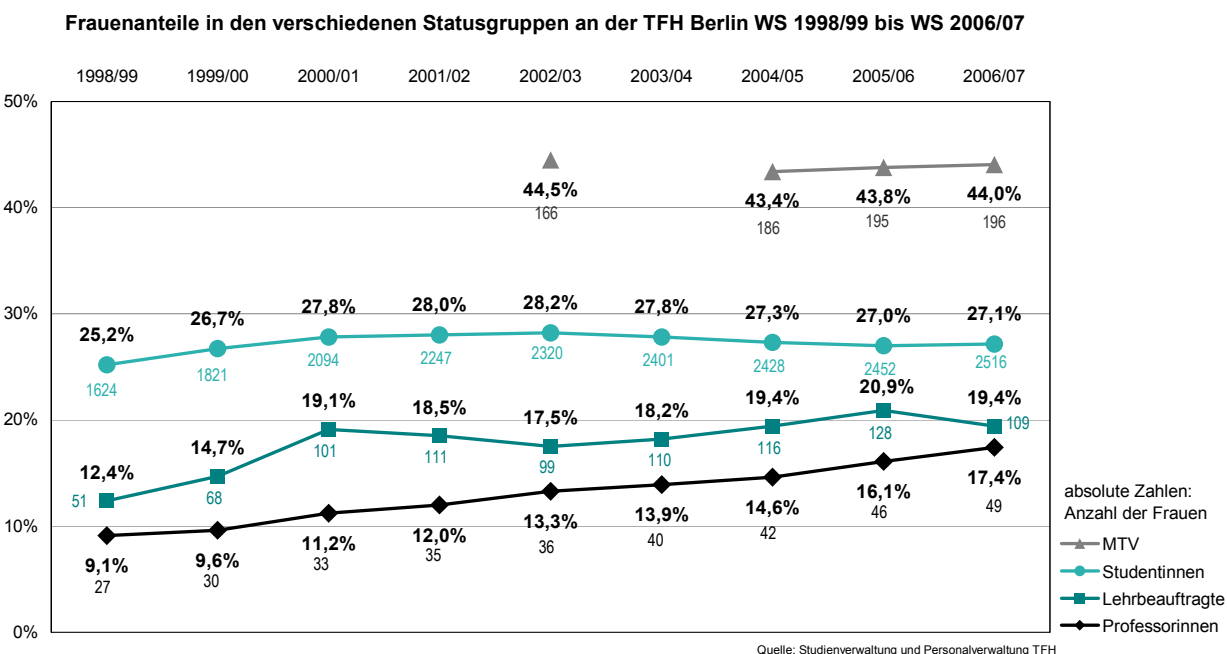
Im WS 2005/06 haben sich nach Berechnungen des Statistischen Landesamtes Berlin 129.606 Studierende an den Berliner Hochschulen eingeschrieben. Der Frauenanteil war mit 50,1% höher als die Prozentzahl von 49% in der bundesweiten Statistik. Der Frauenanteil bei den Erstimmatrikulierten betrug im WS 2005/06 im Land Berlin 50,6% und bundesweit 49%. Bei der Betrachtung der Frauenanteile bei den Abschlussprüfungen der einzelnen Hochschultypen unterscheiden sich die Zahlen kaum.

Im WS 2005/06 haben im Land Berlin 2.215 Frauen einen Fachhochschulabschluss abgelegt; das ist ein Frauenanteil von 44,5%. Bei den Universitätsdiplomen liegt der Frauenanteil bei 45,8% (2.239). Die Unterschiede sind eher im Vergleich der einzelnen Studiengänge zu erkennen. Die Statistik für die TFH wird in den folgenden Kapiteln differenziert dargestellt und bewertet.

### Frauen in Lehre und Forschung an der TFH Berlin

An der TFH Berlin studieren, lehren und arbeiten ca. 2.800 Frauen und ca. 7.500 Männer.

Die TFH Berlin gehört mit ihren Anteilen von Frauen im Studium und in der Lehre an technischen Hochschulen zur Spitze. Trotzdem können Frauen mit dem Erreichten nicht zufrieden sein. Frauen sind an der TFH im Studium, in der Lehre und Forschung noch erheblich unterrepräsentiert. Im Wintersemester 2006/07 waren von 9.271 Studierenden 27,1% Frauen. Von den 281 Professuren sind 49 mit Frauen besetzt. Das ist ein für technische Fachhochschulen bundesweit hervorragender Anteil von 17,4%, der aus der Sicht der Frauenbeauftragten aber immer noch nicht das Potential der leistungsstarken Frauen widerspiegelt.



Statusgruppe	Studierende	Professuren	Lehrbeauftragte	MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	
				Vollzeit	Teilzeit
Gesamt WS 06/07	9271	281	561	361	84
davon Frauen	2516	49	109	136	60
Frauen in Prozent	27,1%	17,4%	19,4%	37,7%	71,4%

Quelle: Personalverwaltung vom 27.2.2007

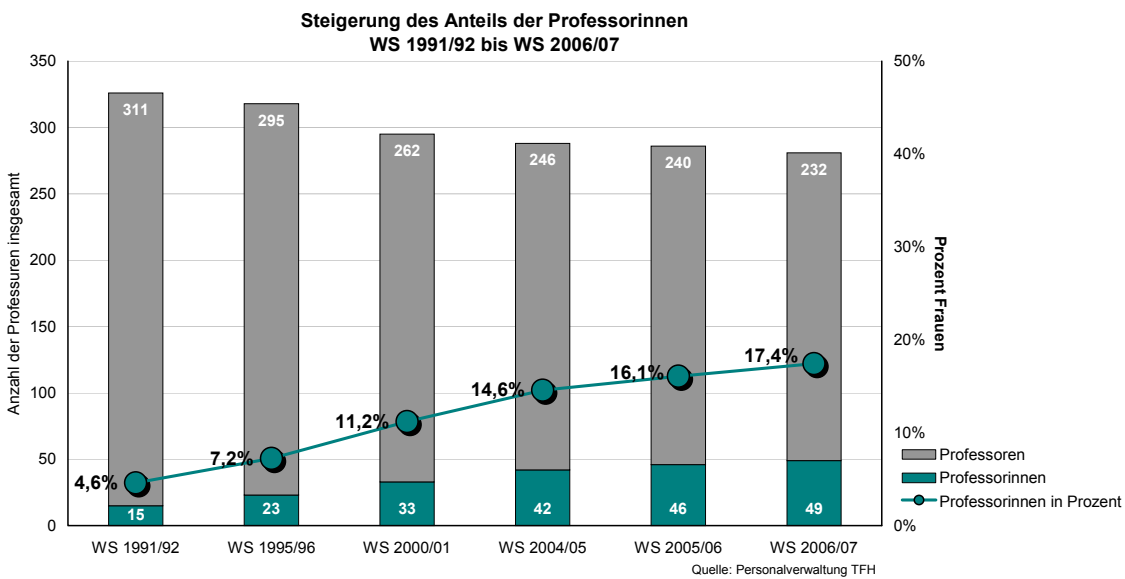
Positiv zu bemerken ist, dass die Hochschulleitung seit der Wahl 2003 aus einem Präsidenten und 1. Vizepräsidenten, einer Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie einer Vizepräsidentin für Forschung und Entwicklung besteht. Der Frauenanteil im Präsidium beträgt somit 50%. Der Präsident ist für die Durchsetzung von Gleichstellung an der TFH verantwortlich.

Es ist sehr erfreulich, dass der Frauenanteil bei den Professuren deutlich gestiegen ist. Ein Anteil von 17,4% Frauen ist für technische Hochschulen bundesweit ein Spitzenwert.

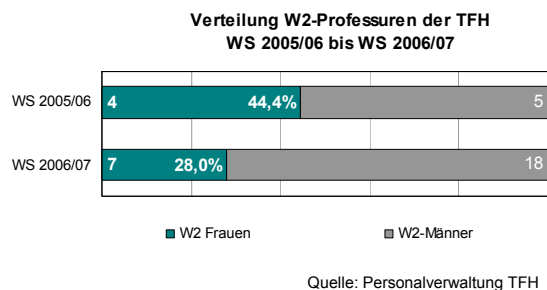
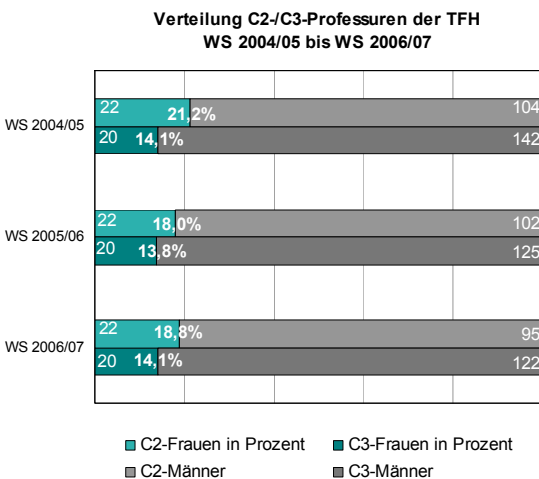
Bedenklich ist, dass der Anteil der Frauen bei den Lehrbeauftragten gesunken ist. Die Zahl der Studentinnen ist im Vergleich zu den letzten Jahren gestiegen. Zum ersten Mal studieren mehr als 2.500 Studentinnen an der TFH. Ihr prozentualer Anteil ist mit 27,1% immer noch zu gering, auch wenn er im Vergleich zum vorangegangenen Wintersemester wieder leicht angestiegen ist. Die Daten zu den MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung bewegen sich seit zwei Jahren kaum noch. Deutlich wird, dass wesentlich mehr Frauen in Teilzeit arbeiten als Männer.

### 1.1 Professorinnen

1991 waren von 326 Professuren nur 15 mit Frauen besetzt, 1995 waren es bei 318 Professuren bereits 23, im Wintersemester 2006/07 sind es bei 281 Professuren 49 Stellen für Frauen. Diese allmähliche, jedoch kontinuierliche Steigerung des Anteils der Professorinnen von 4,6% im Jahr 1991 auf 17,4% im Jahre 2007 ist als Erfolg der TFH und der Frauen im bundesdeutschen Vergleich technischer Hochschulen zu werten.



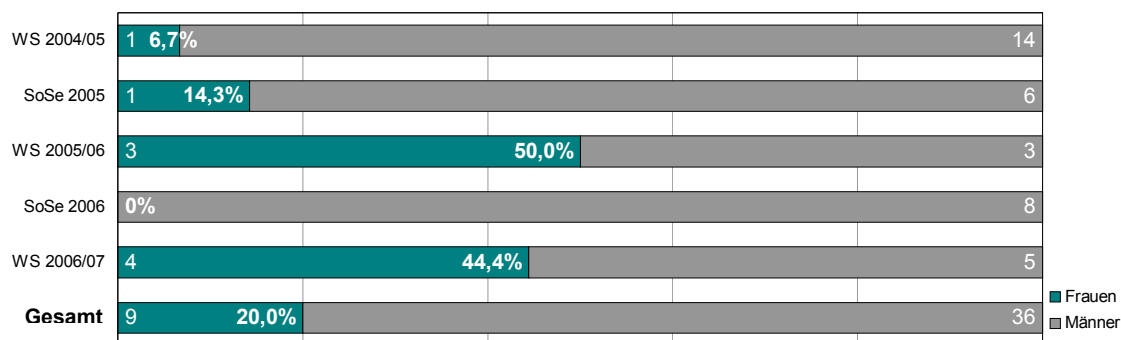
Bis zum Ende des Jahres 2005 wurden Professorinnen und Professoren mit den Besoldungsstufen C2 und C3 berufen. Seit Januar 2006 erfolgen die Berufungen nach der neuen W-Besoldung mit leistungsabhängigen Gehaltsanteilen. Normalerweise erfolgen Neuberufungen nach W2. Auf Antrag können C2-ProfessorInnen in die W-Gruppierung wechseln. Die Grafiken unten zeigen die unterschiedliche Verteilung innerhalb der Eingruppierungen. Leider ist der Anteil von Frauen in der geringer dotierten C2- höher als in der C3-Besoldung. Die weitere Entwicklung zur W-Besoldung und der geschlechtsspezifischen Gewährung von Leistungsbezügen ist abzuwarten.



### 1.1.1 Berufungen

Die Frauenbeauftragten sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen.<sup>11</sup> Diese Forderung aus dem Berliner Hochschulgesetz (§59) wird durch das Landesgleichstellungsgesetz und die FFRL der TFH verstärkt. Die Sensibilisierung für eine gesetzesgemäße frauenspezifische Bewertung von Ausschreibungen, Bewerbungen und Probevorlesungen gilt es ständig zu verbessern. Dafür werden von der zentralen Frauenbeauftragten jährliche Fortbildungen für die nebenberuflichen Frauenbeauftragten angeboten.

**Neuberufungen an der TFH WS 2004/05 bis WS 2006/07**



Quelle: Personalverwaltung TFH

Der Zahl der Neuberufungen von Professorinnen ist im Berichtszeitraum erfreulich stark gestiegen. Zu beachten ist jedoch, dass es das HWP-Programm zur Ausschreibung von fünf Gender /Innovationsprofessuren für Frauen gab. Es bleibt abzuwarten, ob diese Berufungsverfahren eine Vorbildwirkung zeigen.

Es bleibt eine ständige Aufgabe, rechtzeitig geeignete Bewerberinnen für gendergerecht ausgeschriebene Professuren zu gewinnen. Auch werden weitere Anstrengungen unternommen, um Frauen rechtzeitig für eine wissenschaftliche Laufbahn an einer Fachhochschule zu motivieren und zu unterstützen.

### 1.1.2 Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren

Die Beteiligung der jeweils zuständigen Frauenbeauftragten als beratendes Mitglied der Berufungskommission wird dokumentiert in einem Formblatt als Bestandteil der Berufungsakte (siehe Anlage). Die Kommission für die Stellungnahmen zu Berufungsvorschlägen (KSB) der TFH kontrolliert auch die ordnungsgemäße Mitwirkung der Frauenbeauftragten. Bei gravierenden abweichenden Einschätzungen im Berufungsverfahren kann die Frauenbeauftragte einen Widerspruch oder eine kritische Stellungnahme schreiben. Im Berichtszeitraum wurde vom Wissenschaftssenator zweimal abweichend von der Berufungsliste berufen.

### 1.1.3 Nutzung von Datenbanken

Für die gezielte Suche nach geeigneten Bewerberinnen auf ausgeschriebene Stellen wird grundsätzlich bei allen Ausschreibungen die Datenbank FemConsult des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS, [www.cews.org](http://www.cews.org)) genutzt. Diese Datenbank enthält zurzeit ca. 7.500 Datensätze qualifizierter Wissenschaftlerinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Die TFH nutzt diese Recherchemöglichkeit seit 2005 bei jeder Ausschreibung. Dazu wird per Mail jede Ausschreibung zur gezielten und kostenfreien Recherche an diese Datenbank geschickt

<sup>11</sup> Berliner Hochschulgesetz vom 27.02.2003, § 59 (6)

([femconsult@cews.org](mailto:femconsult@cews.org)). Bei den Rückmeldungen wird auf die Anzahl gefundener Bewerbungsprofile hingewiesen. In der Regel können somit zwei bis zehn Bewerberinnen zusätzlich auf unsere Ausschreibungen aufmerksam gemacht werden.

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

## 1.2 Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte leisten einen beträchtlichen Teil der Lehre, der Betreuung der Studierenden und der Verbindung zu Industrie und Praxis. Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten stellen sich wie folgt dar:

Lehrbeauftragte	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Gesamt	600	527	611	538	561
männlich	484	418	483	429	452
weiblich	116	109	128	109	109
weiblich in Prozent	19,4%	20,6%	20,9%	20,3%	19,4%

Quelle: Personalverwaltung vom 27.2.2007

Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter konnte von 12,4% im Jahr 1998 auf 19,4% im Jahr 2006 gesteigert werden. Im Vergleich zum höchsten Wert im WS 2005/06 sind die Anzahl der Frauen und ihr prozentualer Anteil allerdings gesunken.

Zur Steigerung des Anteils von Frauen müssen auch weiterhin fachgebietsspezifische Bemühungen bei der Werbung um qualifizierte Lehrbeauftragte unternommen werden. Hierzu gilt es, geeignete Konzepte zu entwickeln und umzusetzen. Anzustreben ist eine möglichst öffentlichkeitswirksame Werbung und ein transparenteres Auswahlverfahren.

## 1.3 Frauen in der Forschung

Die Forschung gewinnt an den Fachhochschulen einen immer größeren Stellenwert. An der TFH hat sich unter Leitung der Vizepräsidentin für Forschung und Entwicklung, Frau Prof. Dr. Gudrun Görlitz, das Projekt „Forschungsassistentenz“ etabliert. Mit der Servicestelle Technologie Transfer werden innovative Wissenspotentiale der TFH auf ihre Wirtschaftlichkeit hin überprüft und in Kooperation mit regionalen Unternehmen realisiert. In Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen und finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, ermöglicht es eine befristete Beschäftigung junger Ingenieurinnen und Ingenieure an der TFH.

Die erste, sehr erfolgreich verlaufene Staffel von 15 Forschungsassistent/-innen (3 Frauen – alle aus dem FB V Life Sciences and Technology - und 12 Männer) wurde im Frühjahr 2003 gestartet und lief im Sommer 2004 aus. Es folgte ein zweiter Durchlauf mit 27 ForschungsassistentInnen (6 Frauen und 21 Männer). In der dritten Runde arbeiteten bis Ende 2006 nochmals 27 junge Ingenieurinnen und Ingenieure als Forschungsassistenten und -assistentinnen (11 Frauen und 18 Männer). Seit dem 1.10.06 läuft der 4. Durchgang unter Beteiligung von 26 TFH-Laboren mit 6 Frauen und 18 Männern.

Insgesamt sind bisher an diesem erfolgreichen Projekt 26 Frauen und 69 Männer beteiligt. Dieser relativ hohe Frauenanteil von 27,4% konnte dank intensiver Werbung erreicht werden. Durch gezieltere Ansprache und spezifische Forschungsprojekte soll dieser Frauenanteil auch in Zukunft gehalten und möglichst noch erhöht werden.

Im TFH-Forschungsbericht 2005 haben an den 34 Beiträgen insgesamt 26 Autorinnen und 66 Autoren mitgewirkt; das entspricht einem Frauenanteil von 28,3%. Im darauf folgenden Jahr 2006 sind es 69 Beiträge, geschrieben von 18 Frauen und 51 Männern; der Frauenanteil ist mit 26% relativ hoch und zeigt das große Forschungsinteresse von Frauen.

Für besondere Forschungsprojekte werden jährlich Anträge zur Forschungsfreistellung an die Forschungskommission der TFH gestellt. Im akademischen Jahr 2005 erhielten 32 Professorinnen insgesamt 126 SWS Freistellung und 91 Professoren 353 SWS Freistellung.

Ein komplettes Forschungsfreisemester erhielten 2005 eine Frau und 13 Männer. 2006 nahmen ausschließlich drei Männer ein Forschungsfreisemester. Diese Bilanz kann aus Frauensicht nicht zufrieden stellen.

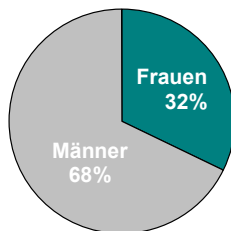
Für den wissenschaftlichen Diskurs und die Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung an der TFH ist die Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) wichtig. Dieses Netzwerk ermöglicht auch ohne eigene Genderforschung eine spezifische Integration von Gender Studies in die eigenen Aufgabenbereiche. 2005 wurde zu dieser Zusammenarbeit eine Broschüre herausgegeben, die im Büro der zentralen Frauenbeauftragten erhältlich und unter [www.afg-berliner-hochschulen.de](http://www.afg-berliner-hochschulen.de) abrufbar ist.

## 2. Frauen im Studium

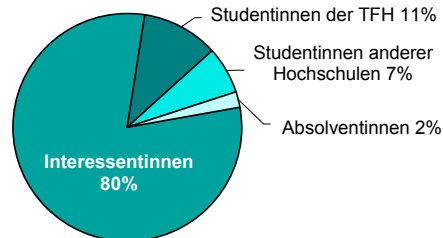
### 2.1 Interesse von Frauen am Studium

Im akademischen Jahr 2005/2006 wurden in der Zentralen Studienberatung 15.241 Studieninteressierte und Studierende beraten (persönlich, per Telefon, E-Mail oder Post). Diese Beratungskontakte wurden statistisch ausgewertet. 32% der Ratsuchenden waren Frauen.

**Ratsuchende Frauen und Männer**



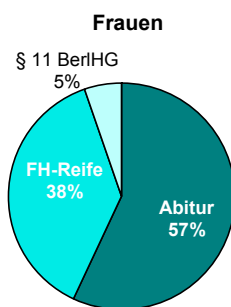
**davon ratsuchende Frauen**



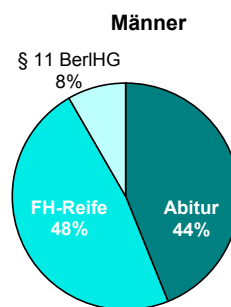
Quelle: Studienberatung

80% der Ratsuchenden Frauen waren Studieninteressierte. Ihre schulische Vorbildung war gegenüber dem letzten Berichtszeitraum im Wesentlichen gleich. 18% der Frauen mit Abitur hatten eine Berufsausbildung. Von den Männern mit Abitur konnten nur 12% eine Berufsausbildung nachweisen. 39% der Frauen mit Fachhochschulreife hatten eine Berufsausbildung. Von den Männern mit Fachhochschulreife konnten dagegen 49% eine Berufsausbildung nachweisen.

**Hochschulzugangsberechtigung Frauen**



**Hochschulzugangsberechtigung Männer**



Quelle: Studienberatung

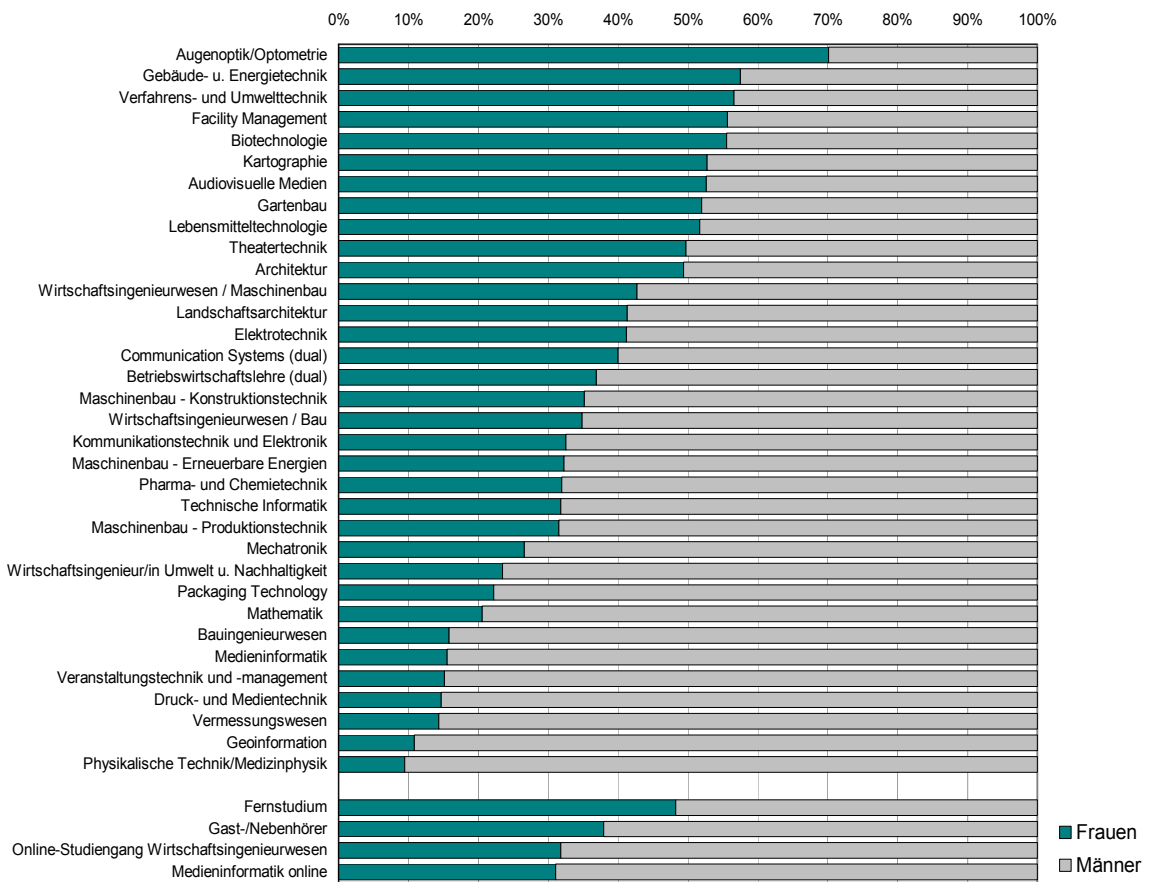
Wie die folgenden Übersichten zeigen, interessierten sich für neun Bachelor-Studiengänge mehr Frauen als Männer. Die Bachelor-Studiengänge, bei denen der Anteil der studieninteressierten Frauen unter 20% lag, sind Maschinenbau, Medieninformatik, Veranstaltungstechnik und -management, Druck- und Medientechnik, Vermessungswesen, Geoinformation und Physikalische Technik/ Medizinphysik.

Bei den Masterstudiengängen wurden nur Druck- und Medientechnik sowie Augenoptik/ Optometrie von Frauen stärker nachgefragt als von Männern. Dafür ist die Liste der von Frauen sehr gering nachgefragten Master sehr lang.

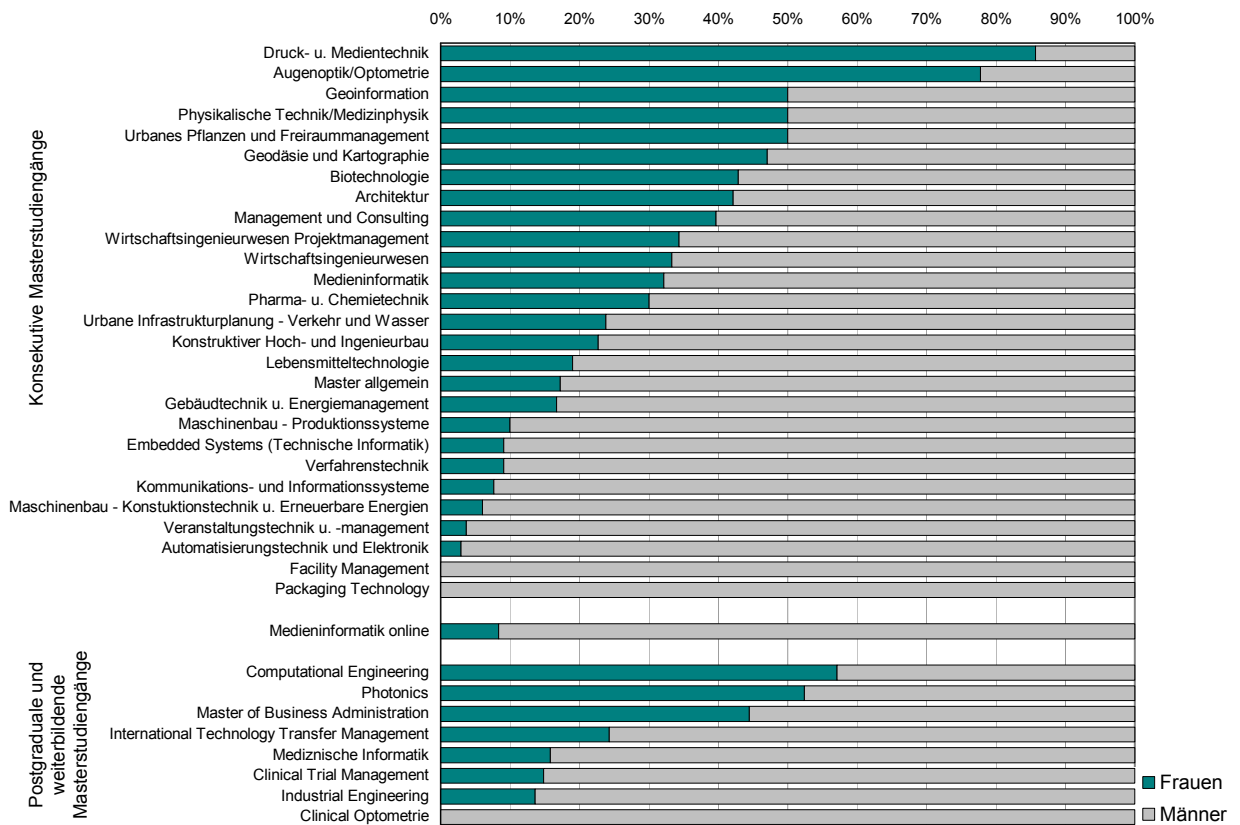
Die Nachfragestatistik ist ein deutliches Signal für ein Studieninteresse. Doch lassen sich aus den bisherigen Zahlen noch keine sicheren Resultate für die veränderte Studienneigung von Frauen für den Bachelor oder Master feststellen. Die Entwicklung ist sorgfältig zu beobachten, damit evtl. rechtzeitig fachspezifische Werbeprogramme für studieninteressierte Mädchen entwickelt werden können



### Nachfrage der Bachelor-Studiengänge anteilig nach Frauen und Männern im Studienjahr 2005/ 2006



### Nachfrage der Master-Studiengänge anteilig nach Frauen und Männern im Studienjahr 2005/ 2006



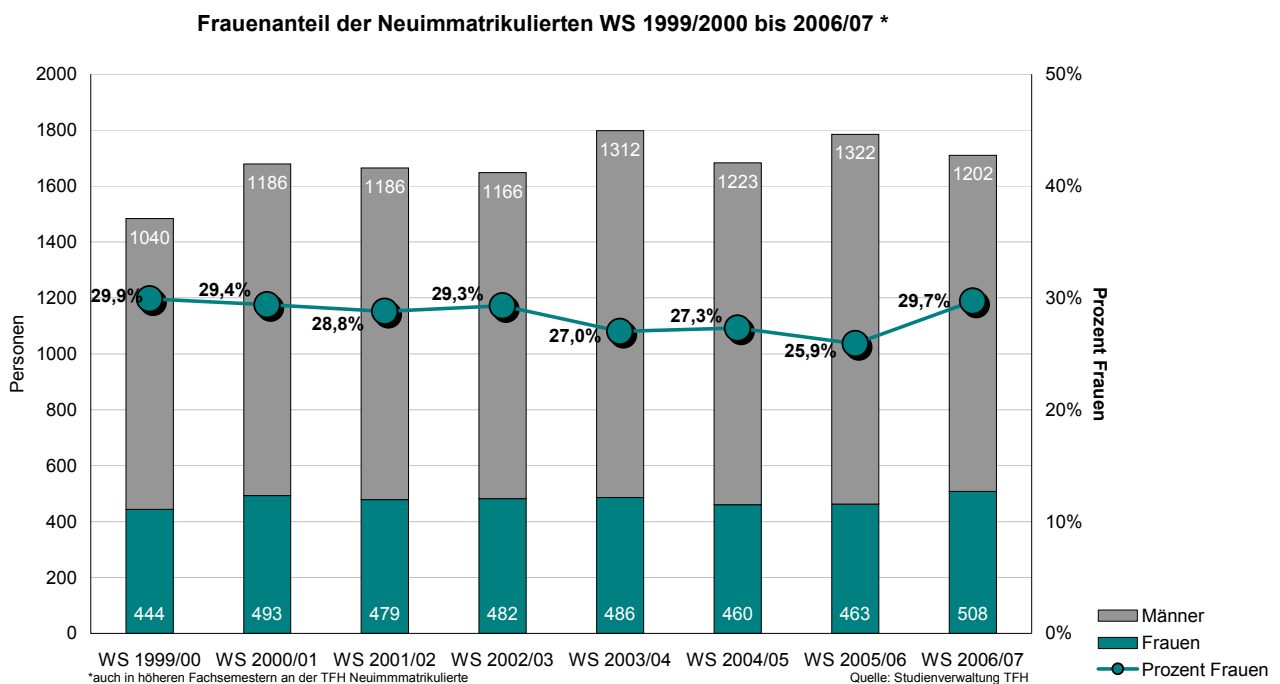
Quelle: Studienberatung

Bei interessierten Schülerinnen warb die Zentrale Studienberatung auch für die Schnupperstudien und informierte in deren Rahmen über Studienzugang und Studienbedingungen an der TFH Berlin. Die Schülerinnenkalender sind unter Mitwirkung der Zentralen Studienberatung aufgelegt und verteilt worden. Die Flyer „Frauen studieren...“, durch die der Anteil der Studentinnen erhöht werden soll, werden auch über die Zentrale Studienberatung vertrieben.

Die Nachfragestatistik hat deutlich gemacht, dass sich Frauen zunehmend sofort nach dem Abitur für ein Studium interessieren. Durch gezielte Maßnahmen und Kooperationen wird deshalb versucht, bereits in den Schulen Mädchen für ein Studium an der TFH zu gewinnen. Die Zentrale Studienberatung, der Projektverbund Chancengleichheit und die Frauenbeauftragten bemühen sich gemeinsam mittels Information und Aktionen um gute Begleitung der Studentinnen.

## 2.2 Studienanfängerinnen

Im WS 2006/07 konnten zum ersten Mal mehr als 500 Studentinnen neu immatrikuliert werden. Auch der prozentuale Anteil stieg wieder auf 29,7%. Dies ist nach drei Jahren Abwärtsentwicklung ein sehr optimistisch stimmender Start für einen hoffentlich neuen Trend.



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

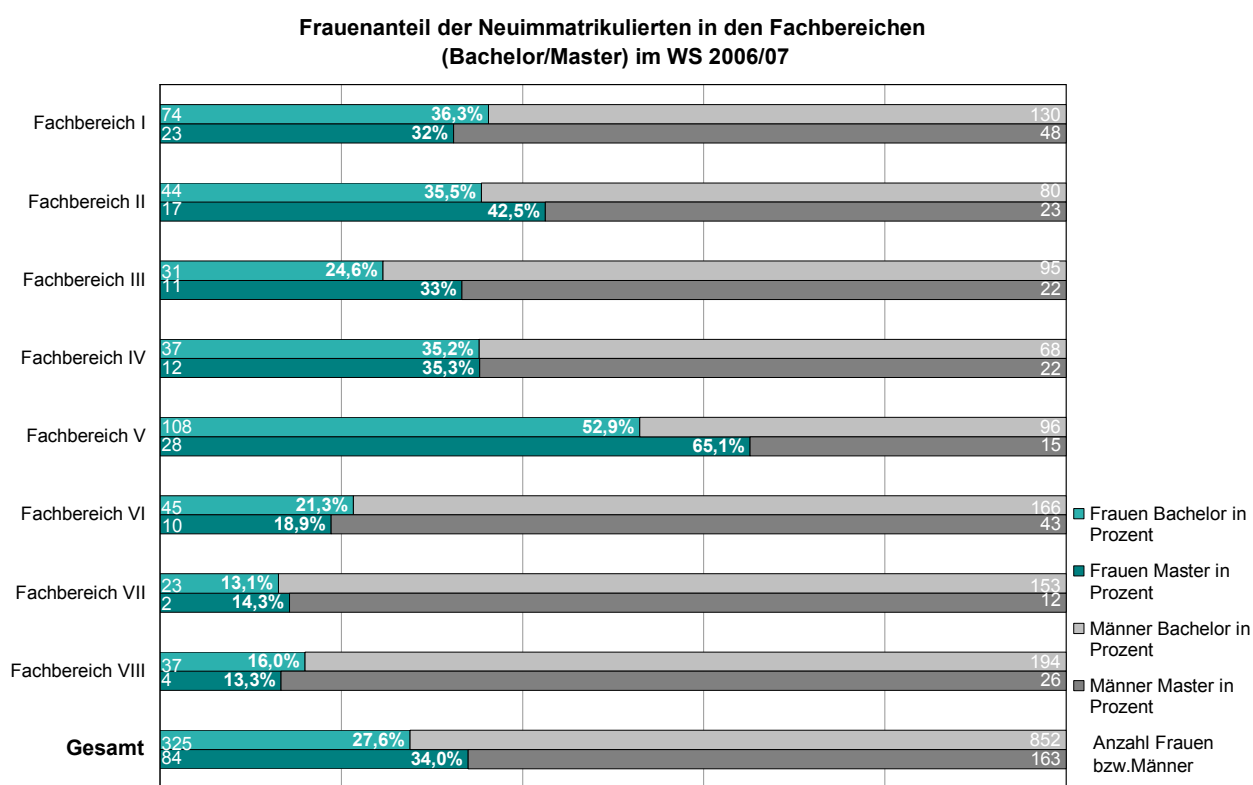
## 2.3 Bachelor- und Master-Studiengänge

Die „Bologna-Erklärung“ führte zu einem Reformprozess im deutschen Hochschulsystem. Die Vorteile von gestuften Studiengängen liegen auf der Hand: Flexibilität durch Modularisierung, mehr Wettbewerb und kurze Studienzeiten durch ein zweistufiges System von Studienabschlüssen.

Seit WS 2005/ 06 wird an der TFH nur noch für Bachelor- und Master-Studiengänge immatrikuliert. Alle Diplom-Studiengänge laufen demzufolge aus. Diese parallel durchgeführte Lehre bringt nicht nur für die Hochschulverwaltung und die Lehrenden erheblichen Mehraufwand, sondern sie fordert auch flexible Lernbereitschaft von den Studierenden.

Die Wunschvorstellung der Frauenbeauftragten ist, dass die Einführung der neuen Bachelor- und Master-Studiengänge auch die Geschlechtergerechtigkeit erhöht. Deshalb wird bei der Neuordnung der Module, der Studiengänge und der Akkreditierung Genderkompetenz gefordert. Sehr aufmerksam wird die geschlechtsspezifische Entwicklung der Belegung der Bachelor- und Master-Studiengänge beobachtet. Vielen erscheint es vorteilhaft, dass sich zwischen Bachelor und Master eine Familienphase einlegen lässt. Es ist zu vermuten, dass es mehrheitlich die Frauen sind, die dies tun und nach Familienphase oder Praxis den Weg nicht wieder zurück zur Hochschule finden. Sollte sich dies durch Daten bestätigen, werden die Hochschulleitungen gemeinsam mit den Frauenbeauftragten neue Konzepte zur Wiedergewinnung von Bachelor-Absolventinnen entwickeln müssen. Denn Frauen sollten sich nicht mit einer geringeren Qualifikation, kleineren Gehältern und ungünstigeren Karrierechancen zufrieden geben müssen.

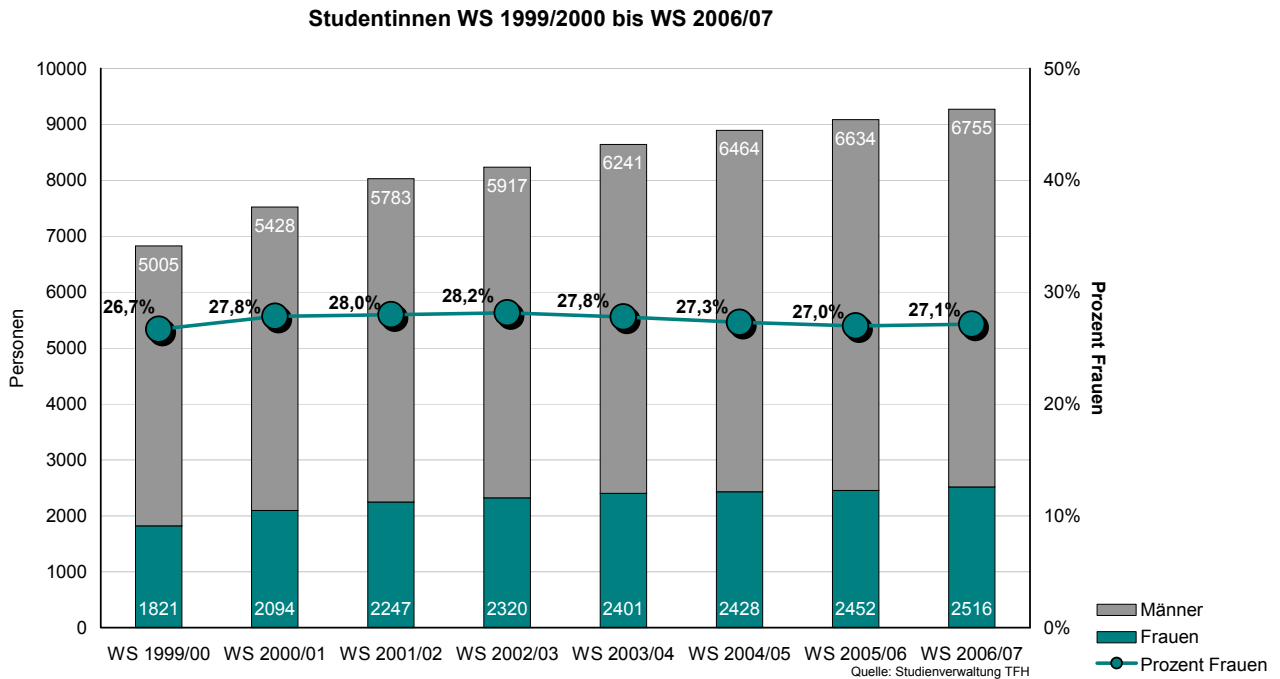
An der TFH stellt sich die Belegung fachbereichsspezifisch folgendermaßen dar:



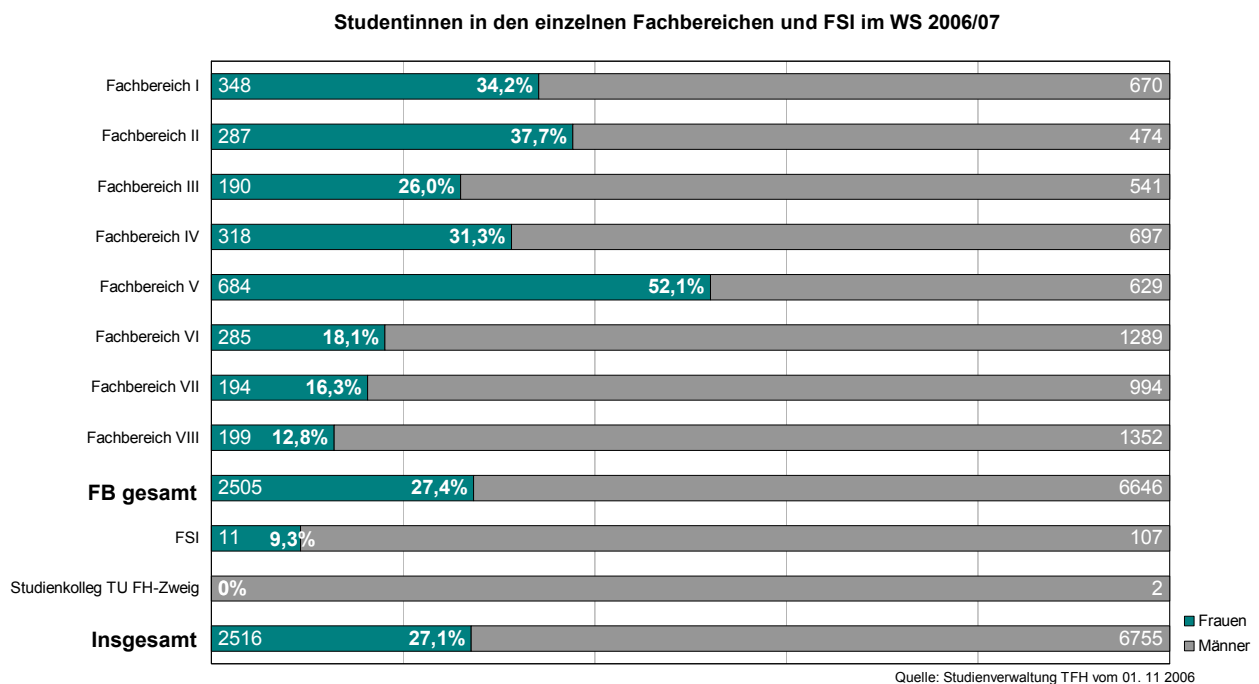
Aus den wenigen Daten lässt sich vorerst nur ein Trend ablesen: Frauen sind in den bisher männerdominierten Fachbereichen bei den Master-Studiengängen noch schlecht vertreten. Ein Konzept für die gezielte Werbung von Frauen für TFH-Master-Studiengänge sollte erarbeitet werden.

## 2.4 Studentinnen

An der TFH studieren, heißt Zukunft studieren. So wirbt die Technische Fachhochschule Berlin um Studierende. Es ist erfreulich, dass viele Frauen das Angebot einer der ca. 70 Bachelor- und Masterstudiengänge annehmen. Die TFH Berlin bietet damit den ca. 9.000 Studierenden nicht nur das größte ingenieurtechnische Angebot der Berliner Fachhochschulen, sondern auch hervorragende berufliche Perspektiven.



Von den Studierenden waren im Jahre 1991 20,3% weiblich, im Jahr 1998 25,2%, und heute sind es 27,1%. Das bedeutet für diesen Zeitraum eine sehr erfreuliche Steigerung um 6,8%. Der „magische“ 30%-Studentinnenanteil konnte bislang noch nicht erreicht werden.



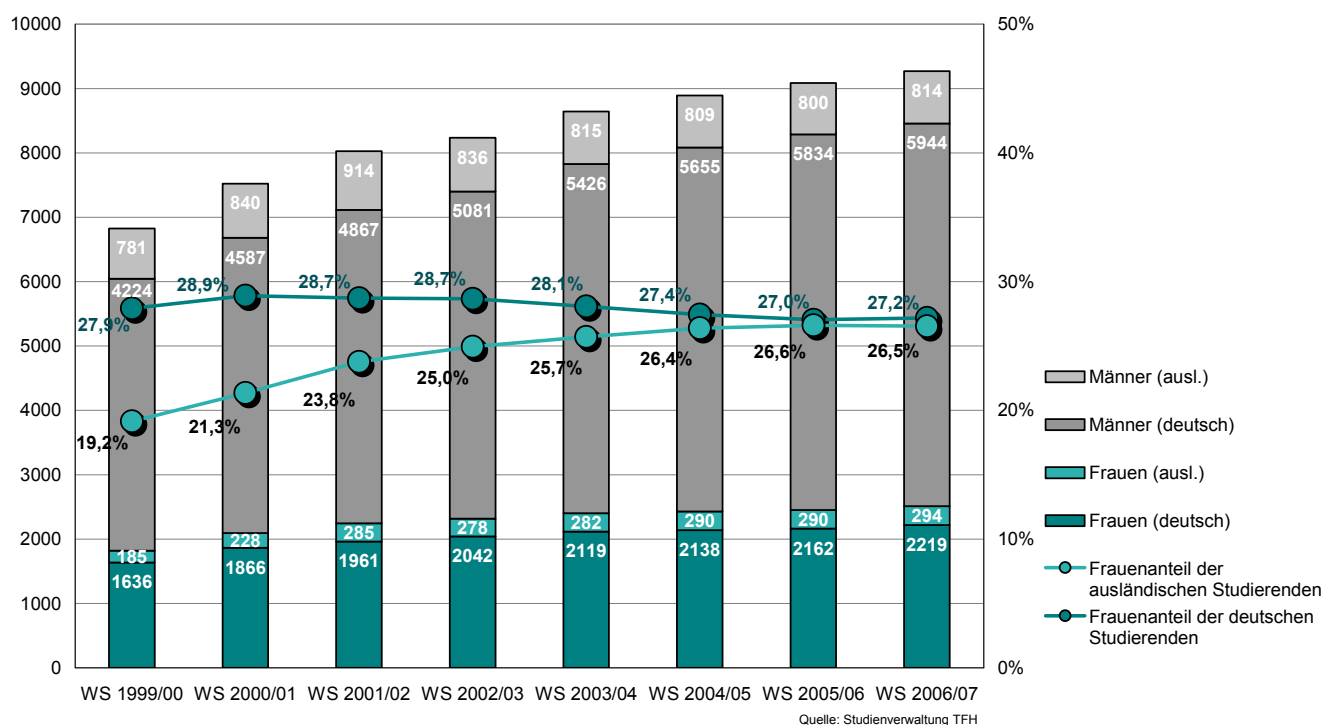
Der Anteil der Studentinnen stellt sich in den einzelnen Fachbereichen sehr unterschiedlich dar. Er bewegt sich zurzeit zwischen 12,8% im FB VIII und 52,1% im FB V.

Der Fachbereich V (Life Sciences and Technology) mit seinen Studienangeboten in Biotechnologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur, Lebensmitteltechnologie und Verpackungstechnik zeigt mit einem beständig hohen Anteil von Frauen im Studium, dass hier die beruflichen und wissenschaftlichen Interessen von Frauen besonders gut erfüllt werden. Es sollten alle Anstrengungen unternommen werden, um diese Anteile zu sichern und im Lehrkörper widerzuspiegeln.

Besonders gering ist der Anteil von Frauen (12,8%) immer noch im Fachbereich VIII (Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik). Dieser Fachbereich als traditionell starke Männerdomäne hat besonders große Anstrengungen zu unternehmen, um die Chancengerechtigkeit von Frauen erkennbar zu machen. Der Dekan hat zugesichert, dass der Fachbereich zur Gender-Sensibilisierung eine Fortbildung aller Lehrkräfte anbieten wird.

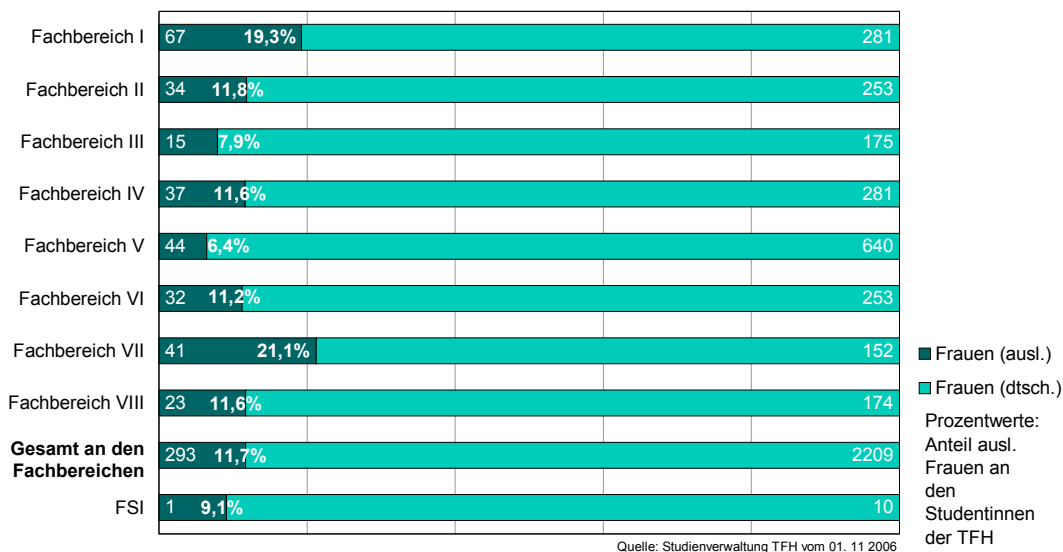
## 2.5 Ausländische Studentinnen

Vergleich der Frauenanteile bei deutschen und ausländischen Studierenden  
WS 1999/2000 bis WS 2006/07



Im Wintersemester 2004/05 waren insgesamt 1099 ausländische Studierende an der TFH eingeschrieben. Das entspricht einem prozentualen Anteil von 12,3%. Im WS 2006/07 hat sich der Anteil auf 11,7% verringert. Der Frauenanteil aller Studierenden liegt im WS 2006/07 bei 27,1%. Davon sind 13,2% Ausländerinnen, während im WS 2004/05 13,6% der Frauen als Ausländerinnen gezählt wurden. Deutlich zeigt sich, dass der Frauenanteil bei den ausländischen Studierenden im Verhältnis zu den deutschen Studierenden steigt. Inwieweit sich die höhere Studierneigung für Technik daraus schon eindeutig schließen lässt, sollte evtl. durch eine wissenschaftliche Studie untersucht werden.

### Anteil ausländischer Studentinnen an den Studentinnen der TFH im WS 2006/07

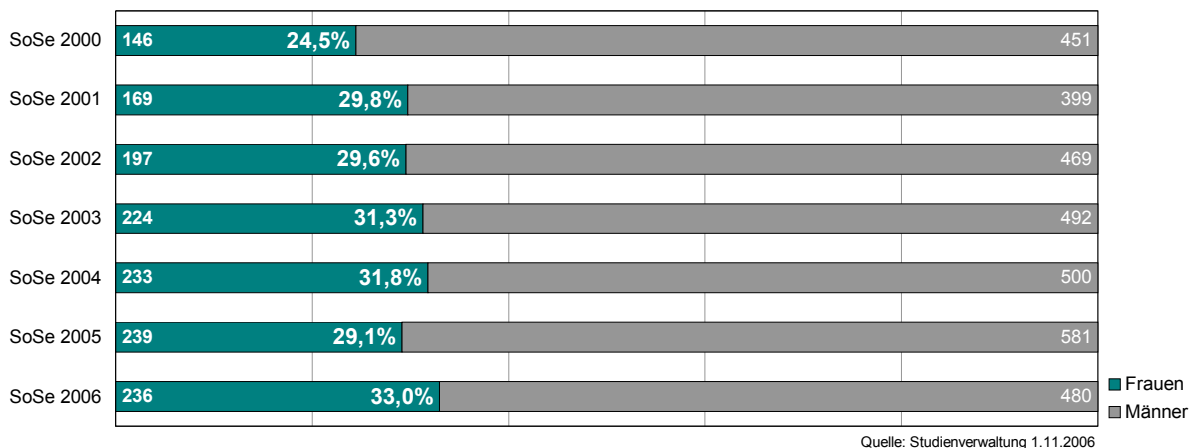


Die Hauptherkunftsländer der ausländischen Studierenden an der TFH sind China, Kamerun, Marokko und Indonesien. Jedoch werden in der Statistik der Studienverwaltung alle Studierenden mit ausländischem Pass als „ausländisch“ geführt. Dadurch gilt die große Zahl der BildungsinländerInnen türkischer, arabischer oder osteuropäischer Herkunft ebenso als „AusländerInnen“, obwohl ihre Situation eine gänzlich andere ist als die der erst zur Aufnahme des Studiums nach Deutschland gekommenen.

Für die Beratung und Betreuung gibt es Sprechstunden bei der Beauftragten für ausländische Studierende, Frau Prof. Dr. Gudrun Kammasch.

## 2.6 Absolventinnen

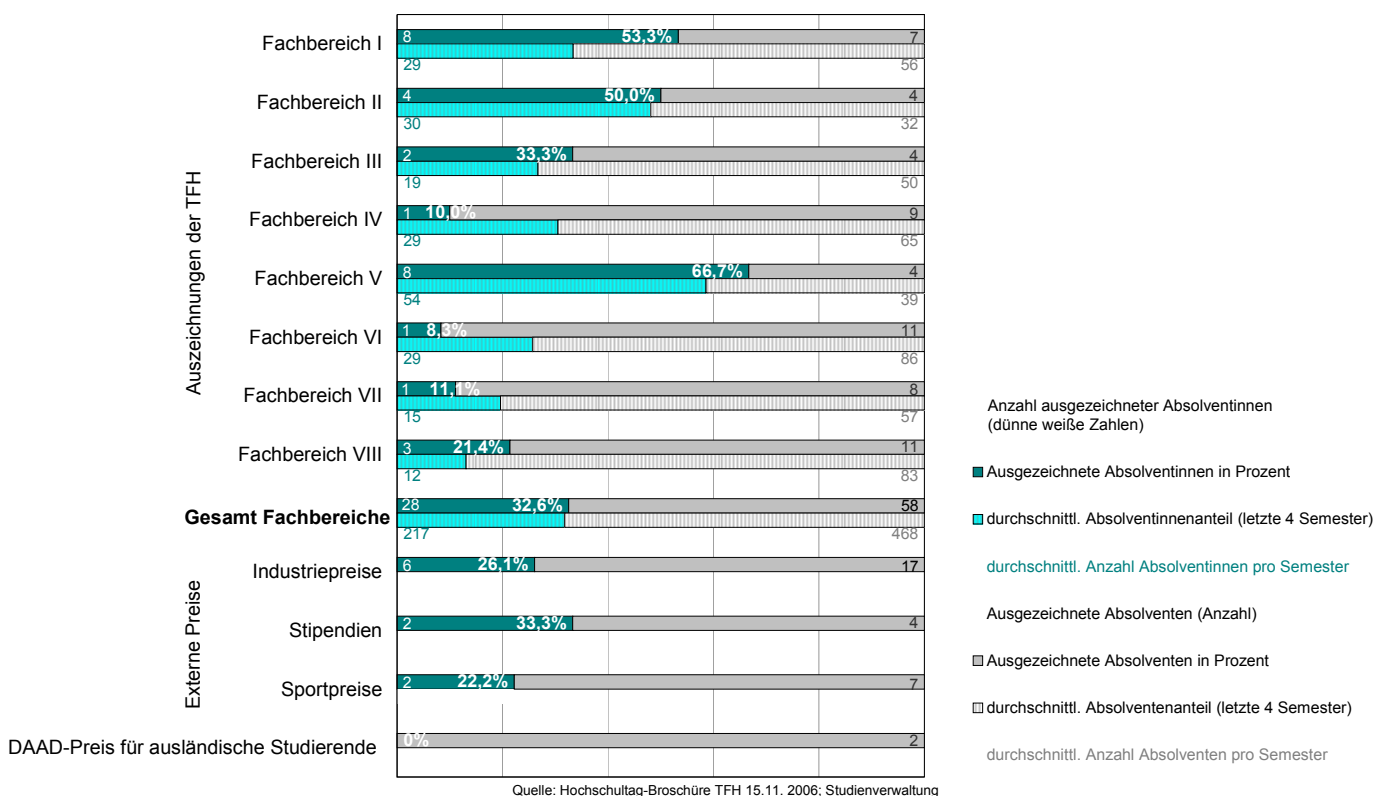
### Anteil der Absolventinnen SoSe 2000 bis SoSe 2006



Der Anteil der Absolventinnen wurde für die Sommersemester erhoben. Der Anteil der Absolventinnen ist seit dem Jahr 2001 durchgängig bis zum SoSe 2006 mit 33,0% höher als der prozentuale Anteil der Studentinnen (WS 2006/07: 27,1%). Dies könnte bedeuten, dass Frauen prinzipiell erfolgreicher studieren und weniger häufig das Studium abbrechen.

## 2.7 Preisträgerinnen

**Ausgezeichnete Absolventinnen 2005 und 2006 im Vergleich zum durchschnittlichen Absolventinnenanteil der letzten vier Semester**

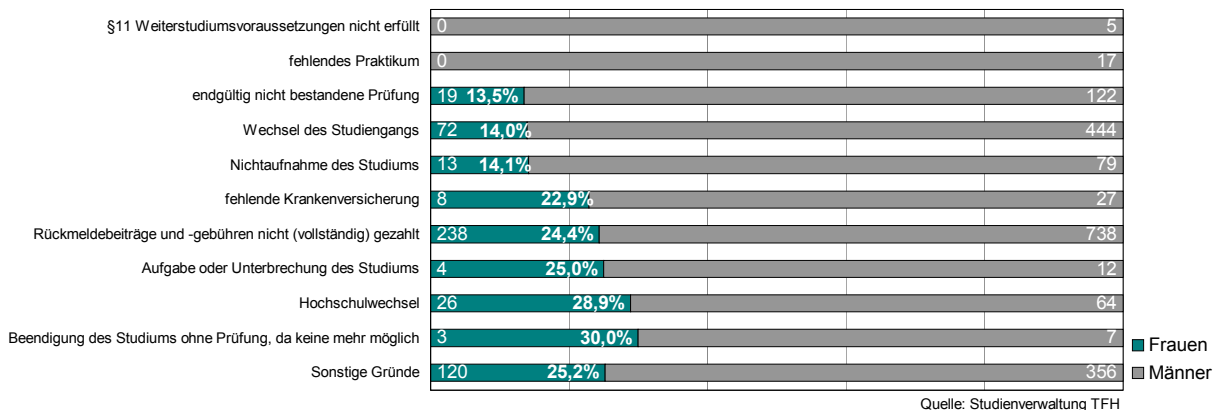


Seit Jahren wird auch bei den Auszeichnungen deutlich, dass viele Frauen erfolgreicher und besser studieren. Der prozentuale Anteil von Frauen an den Auszeichnungen übersteigt ihren Anteil am Studium. Herausragend sind insbesondere die Leistungen von Frauen im FB V Life Sciences and Technology.

## 2.8 Studienabbrecherinnen

An den Hochschulen in Deutschland ist die Zahl der Studienabbrüche immer noch zu hoch (Studie des Hochschul-Information-Systems (HIS)). Im WS 2004/05 lag die Abbruchquote an den Universitäten bei 26% und an den Fachhochschulen bei 22%. Da ca. jeder vierte Studierende sein Studium abbricht, muss nach den Gründen gefragt werden.

**Übersicht der Exmatrikulationsgründe von Studentinnen der TFH WS 2004/05 bis WS 2006/07**



Anhand der umfangreichen geschlechtsspezifischen Datenerfassung in der Studienverwaltung zu den Gründen für den Studienwechsel oder Abbruch des Studiums könnten evtl. rechtzeitig geeignete Maßnahmen zur Verringerung dieser Abbruchzahlen erfolgen. Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil an den Abbruchquoten fast immer geringer ist als der prozentuale Anteil von Frauen im Studium.

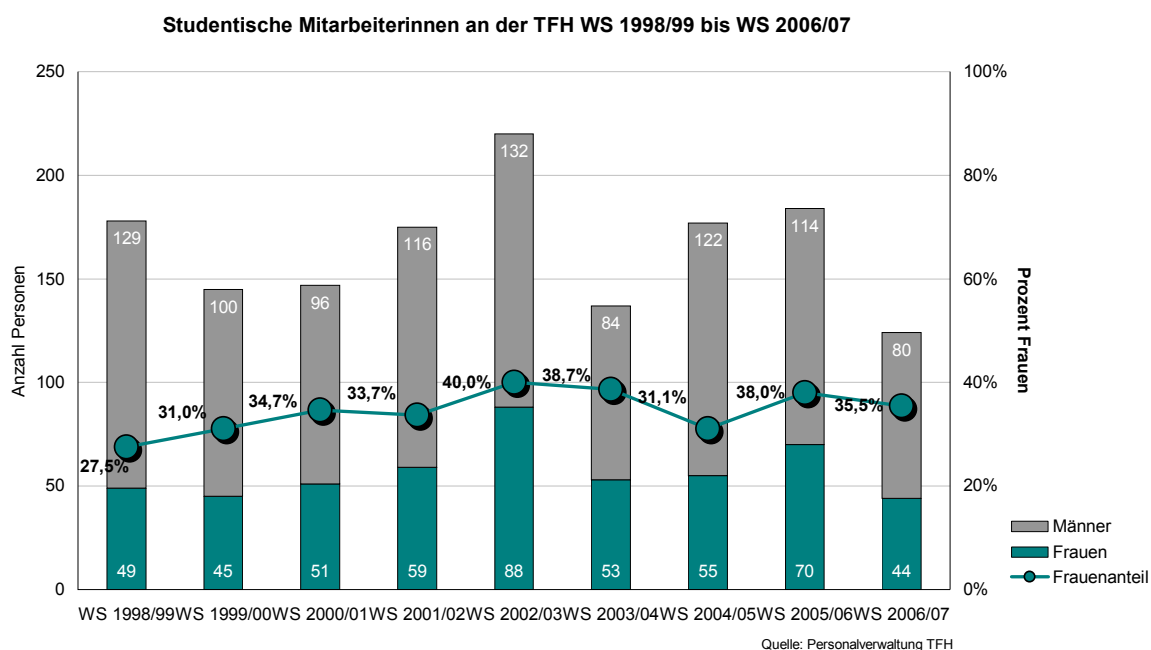
Aus den Daten der Studienverwaltung und aus dem Beratungsdienst der Frauenbeauftragten lässt sich vermuten, dass Frauen vor allem dann das Studium oder die Hochschule wechseln, wenn sie keine ausreichende Vernetzung bzw. Unterstützung in schwierigen Phasen des Studiums erfahren. Sie brechen das Studium scheinbar dann ab, wenn sie die finanziellen Leistungen nicht mehr aufbringen können oder z.B. durch Erziehungs- und Pflegeleistungen die Studien- und Prüfungsverpflichtungen nicht mehr termingerecht koordiniert bekommen.

Die Frauenbeauftragten beraten Eltern der TFH gemäß der Frauenförderrichtlinien der TFH, um die Vereinbarkeit von Studium und Elternzeit in rechtzeitiger Absprache mit der Studiengangsleitung und der Studienverwaltung regeln zu können (s. a. Kap. 2.11 Studieren mit Kind). Eine zukünftige klare Teilzeitstudiumsregelung könnte eine wesentliche Hilfe sein.

Um der Vereinzelung von Studentinnen in männlich dominierten Fachkulturen und Studiengängen entgegenzuwirken, wird eine semesterübergreifende Vernetzung empfohlen.

## 2.9 Studentische Mitarbeiterinnen (Studentische Hilfskräfte)

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



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



## 2.10 AStA-Frauenreferat

Die Vertretung frauenspezifischer Belange von Studentinnen durch den AStA der TFH geschieht in enger Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten. Zurzeit ist das Referat Frauenpolitik im AStA nicht besetzt. Jedoch berät eine Referentin zum Thema „Studieren mit Kind“. Auch für die Beratung von Lesben und Schwulen wurde ein Referent gewählt. Weitere Informationen: [www.tfh-berlin.de/~asta](http://www.tfh-berlin.de/~asta)

## 2.11 Studieren mit Kind

Statistisches Material über die Zahl studierender Eltern wird an der TFH nicht erhoben. In einer Sozialerhebung des Studentenwerks wurde jedoch ermittelt, dass ca. 7% aller Studierenden Eltern sind, wobei der Anteil studierender Mütter etwas höher liegt als der der Väter. Auf die TFH herunter gerechnet hieße dies, dass von den ca. 9.270 Studierenden schätzungsweise 600 Mütter oder Väter sind. Für diese Studierenden besteht ein großer Beratungsbedarf, um Studium und Elternverpflichtungen vereinbaren zu können.

In den **Frauenförderrichtlinien** (FFRL) der TFH ist im § 5 geregelt, wie Studium und Elternschaft bzw. Betreuung Pflegebedürftiger vereinbart werden können. Durch rechtzeitige Beratung konnte bisher fast immer eine geeignete Regelung zwischen den Studierenden und den Lehrenden bzw. Prüfenden gefunden werden.

### **Auszug aus den Frauenförderrichtlinien (FFRL) der TFH** **§5 Studium und Elternschaft bzw. Betreuung Pflegebedürftiger**

- (1) Die TFH wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Im gesetzlichen Rahmen wird dem in den Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen.
- (2) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Möglichkeit zeitlich so zu organisieren, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Zeiten angeboten werden. Die Satzung gemäß § 10 Absatz 6 BerlHG soll vorsehen, dass studierende Eltern bei der Wahl von Lehrveranstaltungen besonders berücksichtigt werden.
- (3) Die TFH ermöglicht den Studierenden den Teilzeitstudierendenstatus, insbesondere im Falle von Schwangerschaft sowie zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger. Sie wirkt darauf hin, dass Stipendien in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden und dass die Bafög-Regelungen im Sinne dieser Richtlinien verändert werden.
- (4) Die TFH wirkt auf ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder der Beschäftigten und Studierenden hin und richtet in jedem Standort bei Bedarf einen Still-, Wickel- und Frauen-Ruheraum ein. Sollten die angebotenen Kita-Plätze unter dem Bedarf liegen, werden sie mindestens zur Hälfte für Kinder weiblicher Mitglieder der TFH quotiert.
- (5) Schwangeren und stillenden Studentinnen sollen bei Risiken für Mutter und Kind Alternativen zu Praktika ermöglicht werden, damit eine Verzögerung des Studiums so gering wie möglich ist. Näheres regeln die Frauenförderpläne der Fachbereiche.

Auf der Website „Studieren mit Kind“ ([www.tfh-berlin.de/frauen/mit-kind](http://www.tfh-berlin.de/frauen/mit-kind)) wird auf weitere Beratungsangebote und finanzielle staatliche Unterstützungsmöglichkeiten für Familien hingewiesen.

### 2.11.1 Kita der TFH



Die TFH hatte bis zum Trägerwechsel im Frühjahr 2006 vertraglich vereinbarte 18 Belegplätze in der Kindertagesstätte des Studentenwerks Berlin auf dem Gelände des Virchow-Klinikums. Die Plätze der Kita waren sehr begehrt. Wir blicken mit Dank und Anerkennung auf eine Zeit der guten Zusammenarbeit mit der damaligen Leiterin, Rosemarie Schulz-Hornborstel und der Elternvertretung zurück.

Im September 2006 konnte erstmals eine Kindertagesstätte des Studentenwerkes Berlin in Kooperation mit der TFH und der Bürgermeister-Reuter-Stiftung eröffnet werden, die 40 Kindern von TFH-Angehörigen Platz bietet.



Eröffnungsfeier der Kita am 13.10.06, Prof. Dr. Karl-Heinz Strauch, 1. VP der TFH, und Anja Kunstmann, Bereichsleiterin der Kitas des Studentenwerkes  
Fotos: H. Wüst

Diese Kita, im Studentenwohnheim „House of Nations“ in Campusnähe, Triftstr. 67, gelegen, bietet verlässliche Betreuung und Versorgung durch pädagogisches Fachpersonal. Sie will ihre Öffnungszeiten an den Bedürfnissen der Studierenden orientieren.

Das Büro F berät zur Bewerbung um einen Kindergartenplatz. Nähere Informationen auch unter: [www.tfh-berlin.de/frauen/mit-kind/kita.htm](http://www.tfh-berlin.de/frauen/mit-kind/kita.htm).

### 2.11.2 TFH-Elterntreff

Die TFH bemüht sich um familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen. Um das Kennenlernen und den Erfahrungsaustausch zwischen studierenden Eltern an der TFH zu befördern, bietet das Büro F seit 2005 einen monatlichen Eltern-Treff an. Dieser Termin kann auch zur Beratung genutzt werden.

Die Fragen studierender Eltern betreffen in erster Linie eine drohende Verlängerung ihres Studiums und die daraus resultierenden Probleme der Finanzierbarkeit sowie fehlende Betreuungsmöglichkeiten über die üblichen Kita-Öffnungszeiten hinaus.

Dem in der Öffentlichkeit bundesweit diskutierten Thema Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie wird sich die TFH 2007 mit einer Fachtagung „Familiengerechte Hochschule“ widmen.

Die HRK (Hochschulrektorenkonferenz) hat bereits 2003 eine Empfehlung zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschulen veröffentlicht. Darin wird neben der besseren Vereinbarkeit von Studium und Kind, z. B. durch geeignete Organisationsformen im Studium und der entsprechenden Auslegung von Vorschriften, das Suchen nach kreativen Lösungen zur Abdeckung des zusätzlichen Kinderbetreuungsbedarfs propagiert. Ebenso wird das Bemühen um eine Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule auch in Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen untereinander empfohlen.

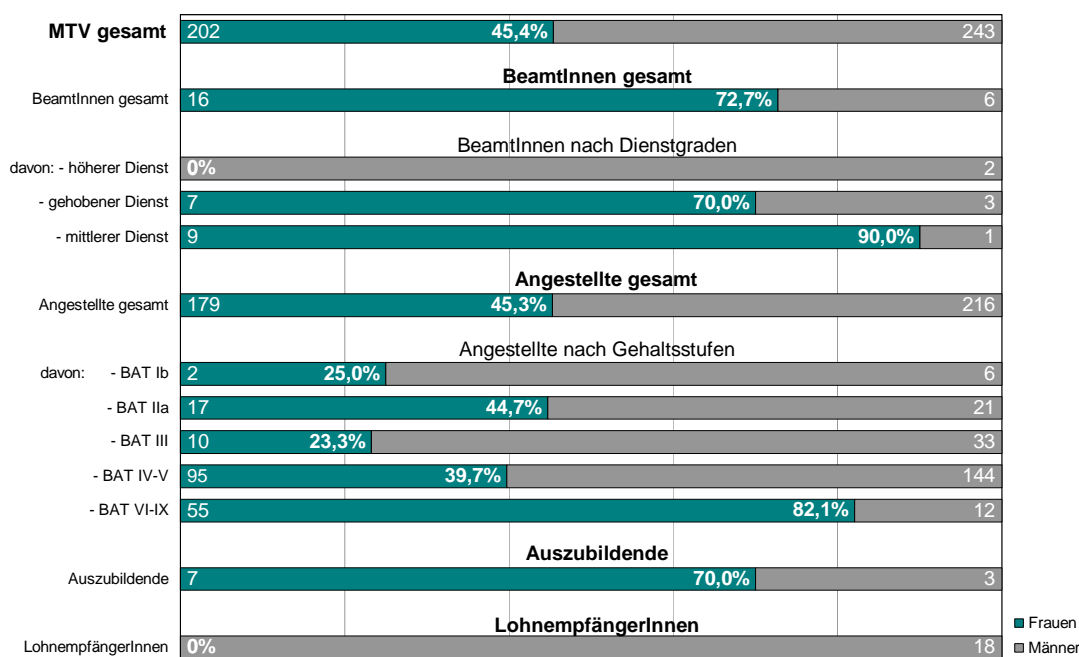
### 3. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

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

#### 3.1 Stellenverteilung (Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Teilzeit)

Insgesamt arbeiten 2006: 445 (361 in Vollzeit und 84 in Teilzeit) Frauen und Männer in der Technik und Verwaltung der TFH. Davon sind 202 Frauen (142 in Vollzeit und 60 in Teilzeit).

#### Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung 2006



Quelle: Personalverwaltung vom 7.3.2007

Bemerkenswert ist, dass bei den BeamtenInnen im gehobenen und mittleren Dienst jeweils drei Frauen in Teilzeit arbeiten.

#### Anteil der MTV gesamt – 2004 und 2006 im Vergleich

Vergleich Anteil der MTV 2004 und 2006	Gesamt		davon Frauen		Frauen in Prozent	
	2004	2006	2004	2006	2004	2006
<b>MTV gesamt</b>	429	445	186	202	43,4%	45,4%
<b>BeamtenInnen gesamt</b>	24	22	10	16	41,7%	72,7%
davon: höherer Dienst						
	3	2	0	0	0,0%	0,0%
- gehobener Dienst						
	9	10	4	7	44,4%	70,0%
- mittlerer Dienst						
	12	10	6	9	50,0%	90,0%
<b>Angestellte gesamt</b>	389	395	172	179	44,2%	45,3%
davon: - BAT Ib						
	6	8	1	2	16,7%	25,0%
- BAT IIa						
	33	38	15	17	45,5%	44,7%
- BAT III						
	42	43	10	10	23,8%	23,3%
- BAT IV-V						
	214	239	75	95	35,0%	39,7%
- BAT VI-IX						
	82	67	66	55	80,5%	82,1%
<b>Auszubildende</b>	9	10	4	7	44,4%	70,0%
<b>LohnempfängerInnen</b>	17	18	3	0	17,6%	0%

Quelle: Personalverwaltung vom 7.3.2007

## Anteil der MTV in Teilzeit 2006

MTV in Teilzeit 2006	Gesamt	davon Frauen	Frauen %
<b>MTV gesamt</b>	<b>84</b>	<b>60</b>	<b>71,4%</b>
<b>BeamtInnen</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>
davon: - höherer Dienst	0	0	-
- gehobener Dienst	3	3	100%
- mittlerer Dienst	3	3	100%
<b>Angestellte</b>	<b>78</b>	<b>54</b>	<b>69,2%</b>
davon: - BAT Ib	1	0	0,0%
- BAT IIa	14	9	64,3%
- BAT III	8	3	37,5%
- BAT IV-V	38	26	68,4%
- BAT VI-IX	17	16	94,1%
<b>LohnempfängerInnen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Auszubildende</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>

Quelle: Personalverwaltung vom 7.3.2007

45,4% aller MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung sind Frauen. In der Gruppe der Angestellten nach BAT VI-IX sind es 82,1%. Doch sind nur zwei Frauen in der Gehaltsgruppe BAT Ib vertreten.

Im Vergleich zu den Männern ist der Anteil der Frauen mit 71,4% bei den Anstellungen in Teilzeit deutlich höher. Auch bei den befristeten Teilzeitstellen ist der Anteil der Frauen mit 60% (18 Frauen) sehr hoch. Bemerkenswert ist, dass bei den befristeten Vollzeitstellen der Anteil der Männer mit 61,3% (38 Männer) außergewöhnlich hoch ist. Es ist zu vermuten, dass hier die befristeten Forschungsassistenten zu finden sind.

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

### Qualifizierung von Frauen

Die arbeitsplatzbezogene Fortbildung ist eine Pflichtaufgabe der Hochschule und kann nicht allein durch Förderprogramme finanziert werden. Der PCF bietet allen Frauen der TFH spezifische Qualifizierungsmaßnahmen an (s. a. Kap. 11.4).

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

### 3.2 Frauen in Führungspositionen

Ein zentrales Anliegen ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungspositionen, das heißt die Berufung von Professorinnen aber auch die Beförderung bzw. die Einstellung von Frauen in hoch dotierten Anstellungs- bzw. Beamtinnenverhältnissen.

An der TFH setzt sich das Präsidium zum WS 2006/07 aus zwei Männern und zwei Frauen zusammen. Dies ist für eine Technische Fachhochschule ein außergewöhnlich hoher Anteil von 50% Frauen.

Von den acht Fachbereichen stehen zurzeit zwei unter Leitung von Dekaninnen. Alle drei TFH-Abteilungen und die drei Zentraleinrichtungen werden von Männern geleitet, die Campusbibliothek von einer Frau. Erst auf der Ebene der Referatsleitungen sind für Presse, Haushalt, Kasse, Bauunterhaltung, Gebäudebetreuung/ Hausverwaltung, Zentrale Studienberatung und Qualitätssicherung mehrere Frauen in Leitungsverantwortung zu finden.

### 3.3 Zusammenarbeit mit dem Personalrat

Für die Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wird bei Bedarf die sachbezogene Zusammenarbeit gepflegt.

Sichergestellt ist, dass die jeweils zuständigen Frauenbeauftragten bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen (BerlHG §59 (6)) beteiligt werden. Dies sind im Einzelnen:

- Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen (Einstellungs- und Berufungsverfahren)
- Formulierung und Veröffentlichung der Stellenausschreibung
- Aktives Finden geeigneter Bewerberinnen
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen
- Einsicht in Personalakten bei Einwilligung der Dienstkräfte
- Frauen betreffende strukturelle und organisatorische Maßnahmen (z.B. Dienstvereinbarungen zur Arbeitsorganisation oder Strukturveränderungen)

Für die Beteiligung an allen Einstellungsvorgängen gilt auch für die Frauenbeauftragten das Personalvertretungsgesetz.

## 4. Frauen in Hochschulgremien

### 4.1 Frauenrat

Der Frauenrat ist ein zentrales Gremium der TFH Berlin. Er ist für die ordnungsgemäße Wahl der hauptberuflichen zentralen Frauenbeauftragten zuständig und berät und unterstützt sie in ihrer Amtsausführung.

Im Dezember 2006 sind in den Frauenrat gewählt worden:

1. Prof. Dr. Barbara Buschmann, FB I
2. Prof. Katja Biek-Czarny, FB IV
3. Aixa Vega-Ledo, Lehrbeauftragte, FB IV
4. Katharina Sütterlin, Lehrbeauftragte, FB IV
5. Sylvia Benz, Mitarbeiterin, FB IV
6. Ulrike Haeßner le Plat, Mitarbeiterin, Zentrale Studienberatung
7. Nicole Madlon Hilgendorf, Studentin, FB IV
8. Nina Hell, Studentin, FB IV

### 4.2 Frauen in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule

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

Frauen aller Statusgruppen sind in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung der TFH vertreten. Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Hochschulgremien sah im Dezember 2006 folgendermaßen aus:

- Hochschulleitung: 2 Männer, 2 Frauen (50%)
- Kuratorium: 6 Männer, 3 Frauen (33%)
- Akademischer Senat: 11 Männer und 8 Frauen (42,1%)
- Akademische Versammlung: 33 Männer und 17 Frauen (34%)

Der Frauenanteil in den Gremien der Akademischen Selbstverwaltung und in den Kommissionen des AS ist an der TFH im Vergleich zu anderen Berliner Hochschulen bemerkenswert gut. Frauen sind hier deutlich engagiert.

## Teil B Wirkungsbereiche der Frauenbeauftragten

### 5. Hauptberufliche Frauenbeauftragte

Gemäß Berliner Hochschulgesetz (§ 59) wird an der TFH vom Frauenrat alle vier Jahre die hauptberufliche Frauenbeauftragte gewählt und vom Präsidenten bestellt. Im Absatz 6 heißt es dazu: Die Frauenbeauftragten sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen.

Die hauptberufliche Frauenbeauftragte unterstützt die Hochschulleitung der TFH bei der Durchsetzung der Chancengleichheit für Frauen in Studium, Lehre und Forschung. Dafür ist eine kontinuierliche und enge Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und allen Gremien eine wesentliche Grundbedingung für die effektive und konstruktive Arbeit. Diese gilt es fortlaufend zu verbessern.

Die hauptberufliche Frauenbeauftragte wird wegen ihrer hochschulweiten und hochschulübergreifenden Arbeit zentrale Frauenbeauftragte genannt. Sie führt im Haus Grashof ein Verwaltungs- und Informationsbüro: das Büro F. Sie wird dabei unterstützt von der Mitarbeiterin Beate Keibel, die sich die Stelle wegen Elternzeit zur Zeit mit Sabine Trautner teilt.

#### 5.1 Auftrag der hauptberuflichen als zentrale Frauenbeauftragte

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

Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten befindet sich im Haus Grashof in der 2. Etage – auf der Ebene der Zentralen Studienberatung und der Studienverwaltung. Somit ist eine sehr gute öffentlichkeitswirksame Umgebung garantiert.

Als Interessenvertretung für alle Frauen der TFH ist das Büro der Frauenbeauftragten, das Büro F, somit gut erreichbar. Es werden insbesondere Fragen zu folgenden Themenbereichen gestellt:

- Vereinbarkeit von Familie und Studium als Mutter oder Vater
- Konfliktberatungen
- Personalentwicklungsfragen
- Fort- und Weiterbildungswünsche
- Mitwirkungswünsche zur Frauenförderung
- Möglichkeiten für personengebundene Leistungsförderung und Promotionsmöglichkeiten als Fachhochschulabsolventin
- Verhinderung sexueller Belästigungen bzw. Ahndung von Vorkommnissen

Durch die Einrichtung des Beratungsbüros der studentischen nebenberuflichen Frauenbeauftragten in direkter Nachbarschaft zum Büro der zentralen Frauenbeauftragten entstehen gute Synergieeffekte. Frauenspezifische Informationsmaterialien, Nachschlagewerke, Gesetze, Fachbücher und Zeitschriften, die als Arbeitsmaterial im Büro F zusammengetragen wurden, werden gemeinsam genutzt.

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



## 6. Plenum der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

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

### 6.1 Arbeit des Plenums

Das Plenum, die Versammlung aller Frauenbeauftragten der TFH, trifft sich prinzipiell einmal im Monat zur Beratung, gegenseitigen Information, zur Weiterbildung und Planung. Von diesen Sitzungen werden Protokolle geführt und gemeinsame Projekte besprochen.

Zu den Sitzungen werden regelmäßig die Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie die Sprecherin des Frauenrats eingeladen.

Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten an der TFH erhalten für ihre Arbeit eine Freistellung bzw. eine Aufwandsentschädigung (siehe Amtliche Mitteilungen Nr. 70, 25. Jahrgang vom 28. Oktober 2004):

- Studentinnen erhalten eine Aufwandsentschädigung in Anlehnung an die Vergütung des Tarifvertrages für studentische Hilfskräfte.
- Professorinnen erhalten eine Stundenermäßigung des Lehrdeputats von 2 SWS.
- Lehrbeauftragte erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 2 SWS der Lehrauftragsentgelte, die sich an der Richtlinie für Lehrauftragsentgelte orientiert.
- Vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung („Sonstige Mitarbeiterinnen“) werden auf Antrag bis zu 5 Stunden pro Woche von ihrer Arbeit freigestellt.
- Teilzeitbeschäftigte erhalten auf Antrag eine entsprechende Aufwandsentschädigung.

### 6.2 Zusammensetzung des Plenums

Das Plenum setzt sich aus den gewählten nebenberuflichen Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen zusammen. Monatlich trifft sich das Plenum zu einer mehrstündigen Arbeitsberatung.

Dem Plenum gehören Frauenbeauftragte aus allen Statusgruppen der TFH an. Derzeit verteilen sie sich wie folgt: Drei Professorinnen, zwei Lehrbeauftragte, fünf Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung und zwei Studentinnen. Die aktuelle Übersicht der Zusammensetzung findet sich im Anhang und unter [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen).



Gruppenfoto nach einer Plenumsitzung im Mai 2006

Foto: Célia Pernot

Laut Berliner Hochschulgesetz § 59 werden die nebenberuflichen Frauenbeauftragten von den Frauen ihres jeweiligen Bereiches für zwei Jahre in dieses Amt gewählt, die Studentinnen für nur ein Jahr.



## 7. Berichte der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

### FB I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Prof. Dr. Annegret Döse (Hochschullehrerin)

Stellvertreterin: Prof. Dr. Anne König (Hochschullehrerin)

Homepage: <http://www.tfh-berlin.de/FBI/frauen>

#### 1. Studentinnen des FB I

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

FB I Studiengang	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006			WS 2006/2007		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Betriebswirtschaft / Wirtschaftsinformatik										0	0	0	0	0	0
Betriebswirtschaftslehre Bachelor							86	47	54,7%	84	45	53,6%	166	94	56,6%
Betriebswirtschaftslehre (Dualer Studiengang)	316	158	50,0%	306	151	49,3%	247	129	52,2%	238	125	53,0%	181	97	54%
Management und Consulting - online Master							18	7	38,9%	17	7	41,2%	33	11	33,3%
Wirtschaftsingenieur (Abendform)	185	55	29,7%	150	43	28,7%	119	37	31,1%	91	25	27,5%	64	19	29,7%
Wirtschaftsingenieur (Tagesform)	181	64	35,4%	175	60	34,3%	131	48	36,6%	98	35	35,7%	59	16	27,1%
Wirtschaftsingenieurwesen	247	41	16,6%	239	40	16,7%	217	37	17,1%	190	35	18,4%	161	26	16,1%
Wirtschaftsingenieurwesen / Bau Bachelor							22	4	18,2%	21	4	19,0%	65	18	27,7%
Wirtschaftsingenieurwesen / Maschinenbau Bachelor							51	8	15,7%	68	13	19,1%	126	22	17,5%
Wirtschaftsingenieurwesen / Projektmanagement Master							48	14	29,2%	45	12	26,7%	75	21	28,0%
Wirtschaftsingenieurwesen Master										7	0	0,0%	20	6	30,0%
Wirtschaftsingenieurwesen - online Bachelor	29	6	20,7%	37	8	21,6%	46	12	26,1%	56	18	32,1%	68	18	26,5%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>958</b>	<b>324</b>	<b>33,8%</b>	<b>907</b>	<b>302</b>	<b>33,3%</b>	<b>985</b>	<b>343</b>	<b>34,8%</b>	<b>915</b>	<b>319</b>	<b>34,9%</b>	<b>1018</b>	<b>348</b>	<b>34,2%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung v. 1. 11. 2006

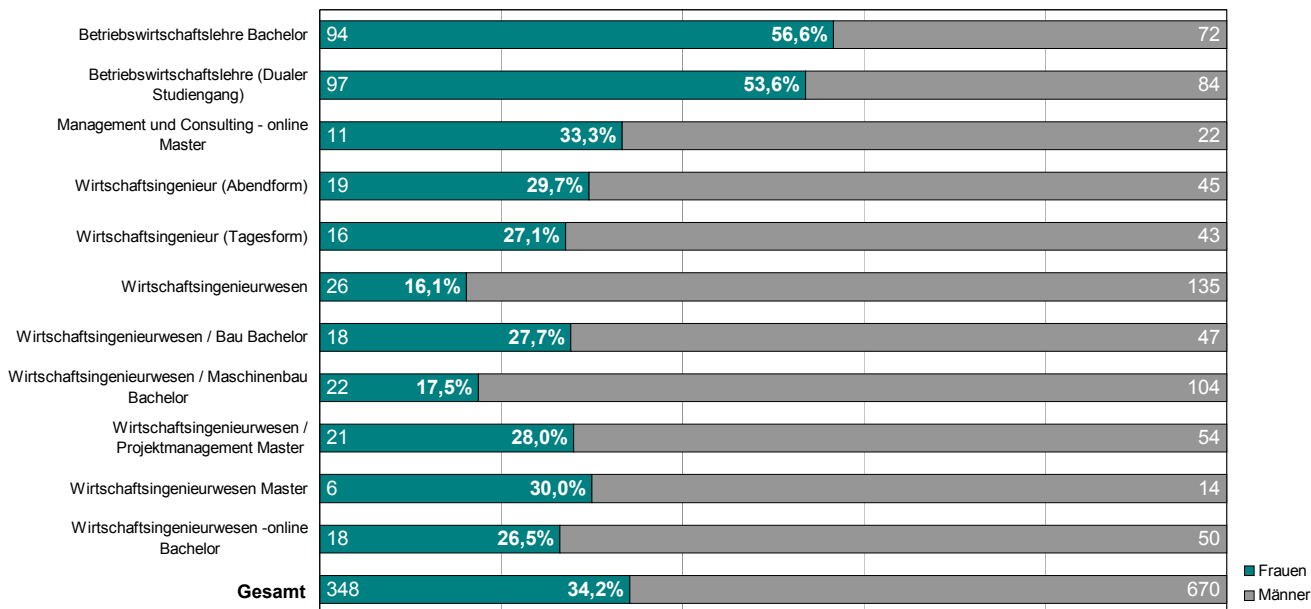
Insgesamt ist der Frauenanteil in den Studiengängen des FB I seit dem WS 2004/05 (33,8%), nach einem vorübergehenden Anstieg im WS 2005/06 (34,8%), mit 34,2% heute in etwa konstant geblieben. Hierbei sind folgende Daten besonders hervorzuheben:

- Die Frauenanteile in den betriebswirtschaftlichen Studiengängen, in denen Frauen schon mehr als die Hälfte der Studierenden stellen, sind steigend. Bachelor BWL: Anstieg von 54,7% auf 56,6% und BWL Dualer Studiengang im Vergleichszeitraum: Anstieg von 52,2% auf 53%.
- In den wirtschaftsingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist eine Diskrepanz zwischen den auslaufenden Diplom-Studiengängen und den neu eingerichteten Bachelor-Studiengängen festzustellen. Während in den ersteren der Frauenanteil sinkt (z.B. im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen von 16,6% im WS 04/05 auf 16,1% heute, im Studiengang Wi.-Ing./Tagesform von 35,4% im WS 04/05 auf 27,1% heute), steigt er in letzteren deutlich: Im Studiengang Wi.-Ing./Bau Bachelor von

18,2% (WS 05/06) auf 27,7% heute und im Studiengang Wi.-Ing./Maschinenbau Bachelor von 15,7% (WS 05/06) auf 17,5% heute.

- In den neu eingerichteten Master-Studiengängen beträgt der Frauenanteil zwischen 28% (Wirtschaftsingenieurwesen Projektmanagement Master) und 33,3% (Management und Consulting-online Master).

**Studentinnen in den Studiengängen des FB I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften im WS 2006/07**



Quelle: Studienverwaltung TFH vom 01. 11. 2006

## 2. Absolventinnen des FB I

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

FB I Studiengang	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Betriebswirtschaftslehre (Dualer Studiengang)	4	3	75,0%	52	22	42,3%	5	1	20,0%	47	23	48,9%
Wirtschaftsingenieur (Abendform)	18	7	38,9%	19	6	31,6%	15	6	40,0%	18	4	22,2%
Wirtschaftsingenieur (Tagesform)	21	7	33,3%	23	4	17,4%	24	7	29,2%	26	14	53,8%
Wirtschaftsingenieurwesen	12	4	33,3%	15	2	13,3%	10	0	0,0%	29	5	17,2%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>55</b>	<b>21</b>	<b>38,2%</b>	<b>109</b>	<b>34</b>	<b>31,2%</b>	<b>54</b>	<b>14</b>	<b>25,9%</b>	<b>120</b>	<b>46</b>	<b>38,3%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung

Der Anteil der Absolventinnen ist mit 38,2% seit dem WS 2004/05, nach gewissen Schwankungen in den Perioden SoSe 2005 und WS 05/06, bis heute (38,3%) konstant geblieben.

### 3. Professorinnen des FB I

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

FB I	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
ProfessorInnen gesamt	33	34	33	35	35
weiblich	6	7	8	8	8
männlich	27	27	25	27	27
weiblich in Prozent	18,2%	20,6%	24,2%	22,9%	22,9%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Mit acht Professorinnen bei einer Gesamtzahl von 35 ProfessorInnen hat sich der Frauenanteil seit dem WS 2004/05 zwar insgesamt um 4,7 Prozentpunkte, von 18,2% auf 22,9% erhöht. Leider ist es jedoch seit dem WS 2005/06 nicht gelungen durch Neuberufungen den Frauenanteil weiter zu erhöhen.

### 4. Neuberufungen\* am FB I

FB I	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS2006/07	gesamt
Neuberufungen gesamt	5	1	1	3	0	10
weiblich	0	1	1	0	0	2
davon W2 /C2		1	1			2
davon W3 /C3						
männlich	5	0	0	3	0	8
davon W2 /C2	5			3		8
davon W3 /C3						
weiblich in Prozent	0%	100%	100%	0%	-	20%

\* ab 1.1.06 nur noch W2-Berufungen

Datenquelle: FB-Verwaltung

Im Zeitraum WS 2004/05 bis heute waren von insgesamt 10 neuberufenen ProfessorInnen nur zwei Frauen.

### 5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im Fachbereich I

Der nachfolgenden Tabelle liegt die Personalstatistik der TFH mit Stichtag vom Dez. 06 zugrunde.

FB I	2004	2005	2006
MitarbeiterInnen in Technik u. Verw. gesamt	5	5	5
weiblich	4	4	4
männlich	1	1	1
weiblich in Prozent	80,0%	80,0%	80,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Die 5 Mitarbeiterinnen des Fachbereichs werden in unterschiedlichen Vergütungsgruppen zwischen IIa/Ib und VII/VIb beschäftigt. Die Eingruppierungen weisen keine geschlechtsspezifischen Auffälligkeiten auf.

## 6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB I

FB I	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Stud. MitarbeiterInnen gesamt	3	11	8	9	17
weiblich	1	4	4	2	4
männlich	2	7	4	7	13
weiblich in Prozent	33,3%	36,4%	50,0%	22,2%	23,5%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Die Zahl der studentischen Hilfskräfte am FB I ist im Vergleichszeitraum deutlich gewachsen, und zwar in absoluten Zahlen betrachtet, von 3 (WS 2004/05) auf 17 (WS 2006/07). Dabei ist der Frauenanteil, der im WS 2004/05 33,3% und im WS 2005/06 sogar 50% betrug seit dem SoSe 2006 auffällig gesunken (22,2% bzw. heute 23,5%). Dieses rapide Absinken könnte dem starken Anstieg von Projekten unter Beteiligung studentischer Hilfskräfte am FB I geschuldet sein: Im Verlauf dieser Projekte kommt es häufig nicht zu Neuausschreibungen, sondern es wird auf die bereits bekannten Personen zurückgegriffen. Seit dem SoSe 2006 bis heute ist eine leicht steigende Tendenz zu verzeichnen.

## 7. Lehrbeauftragte des FB I

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

FB I	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Lehrbeauftragte gesamt	103	82	97	81	82
weiblich	38	33	40	37	37
männlich	65	49	57	44	45
weiblich in Prozent	36,9%	40,2%	41,2%	45,7%	45,1%

Datenquelle: Prof. Dr. Smolka, Lehrplanung

Die Erhöhung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten war ein zentrales Ziel des Frauenförderplans 2003. Dies ist von 36,9% im WS 2004/05 bis heute 45,1% gelungen. Eine weitere Erhöhung auf 50% wird angestrebt.

## 8. Auszubildende am FB I

Im Fachbereich I gibt es keine Auszubildenden.

## 9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten am FB I

Im Rahmen der Allgemeinwissenschaftlichen Fächer werden immer wieder Fächer mit genderspezifischen Inhalten, darunter auch Ringvorlesungen, angeboten: seit dem WS 2004/05 u. a.: „Arbeits- und Lebenszeit für Männer und Frauen“, „Einführung in die europäische Rechtsordnung“ (mit Behandlung des Europäischen Gleichbehandlungsrechts), „Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsrecht“, „Technik, Fortschritt und soziale Kompetenz“. Weiterhin wurden bei Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge im Rahmen der Modularisierung in verschiedenen Modulen genderspezifische Aspekte verankert, siehe z.B. M 22 „Wirtschaftsrecht II“ im Bachelor-Studiengang Betriebswirtschaftslehre, M 12 „Arbeits- und Unternehmensrecht für Führungskräfte“ im Master-Studiengang Management und Consulting an der TFH. Inhaltlich sind danach u. a. zu vermitteln: Entwicklung juristischer Argumentationsfähigkeit in Bezug auf rechtspolitische Fragen (z.B. des Gender-Mainstreaming-Prinzips); Grundkenntnisse des eu-

ropäischen Arbeitsrechts, insbes. des Antidiskriminierungsrechts zur Entwicklung von Gender-, Diversity- und interkultureller Kompetenz.

#### 10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen am FB I

Der Frauenförderplan des FB I vom 26.06.2003 ist abrufbar unter <http://fbi-www.tfh-berlin.de/download/frauenbeauftragte/2003-FBI.pdf>

#### 11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB I

Die zur Verfügung stehenden Mittel wurden im Wesentlichen für die Vergütung studentischer Hilfskräfte bezüglich der Unterstützung der nbF bei Vorträgen, für die Fortbildung von Mitarbeiterinnen des FB I im Rahmen des Seminars „Soziale Kompetenz im Umgang mit Studierenden und Vorgesetzten“, für Tagungsgebühren sowie für die Durchführung eines Frauenfrühstücks am FB I zum Thema „Wie macht frau sich selbständig?“ verwendet.

#### 12. Forschungsprojekt und weitere Aktivitäten der nebenberuflichen Frauenbeauftragten am FB I

Die Frauenbeauftragte des FB I führt gegenwärtig ein Forschungsprojekt „Erwartungen von Ingenieurstudentinnen an eine berufliche Tätigkeit unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ durch. Mit dem Projekt ist eine Befragung von Studentinnen der TFH in ausgewählten Studiengängen durchgeführt worden. Ziel des Projekts ist es herauszufinden, welche Erwartungen die Studentinnen bezüglich ihrer zukünftigen Tätigkeit haben. Insbesondere sollen Vorstellungen im Hinblick auf eine zukünftige Familiengründung sowie ferner die Voraussetzungen, unter denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für möglich gehalten wird, abgefragt werden.

Es wurde versucht, über das Angebot von Lehrveranstaltungen mit genderspezifischem Inhalt und der Verankerung von Genderaspekten in den Modulen hinaus, die Stimulierung neuer genderspezifischer Lehrformen voranzutreiben, z.B. durch ein monoedukatives Lehrangebot im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen.

Die nbF hat im Berichtszeitraum mehrere Vorträge zu genderspezifischen Themen gehalten, u.a. „Beruf und Familie unter einen Hut bekommen“ (Lange Nacht der Wissenschaften an der TFH, 13.5.2006), „Implementierung von Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen der Studienreform“ (Landeskonzferenz Niedersächsischer Frauenbeauftragter in Göttingen, 14.7.2006).

## FB II Mathematik – Physik – Chemie

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Dipl.-Ing. Eva Kotermann (Lehrbeauftragte)

Stellvertreterin: Gabriele Kröhnert (Mitarbeiterin)

Homepage: [http://www.tfh-berlin.de/frau/FB\\_II](http://www.tfh-berlin.de/frau/FB_II)

### 1. Studentinnen des FB II

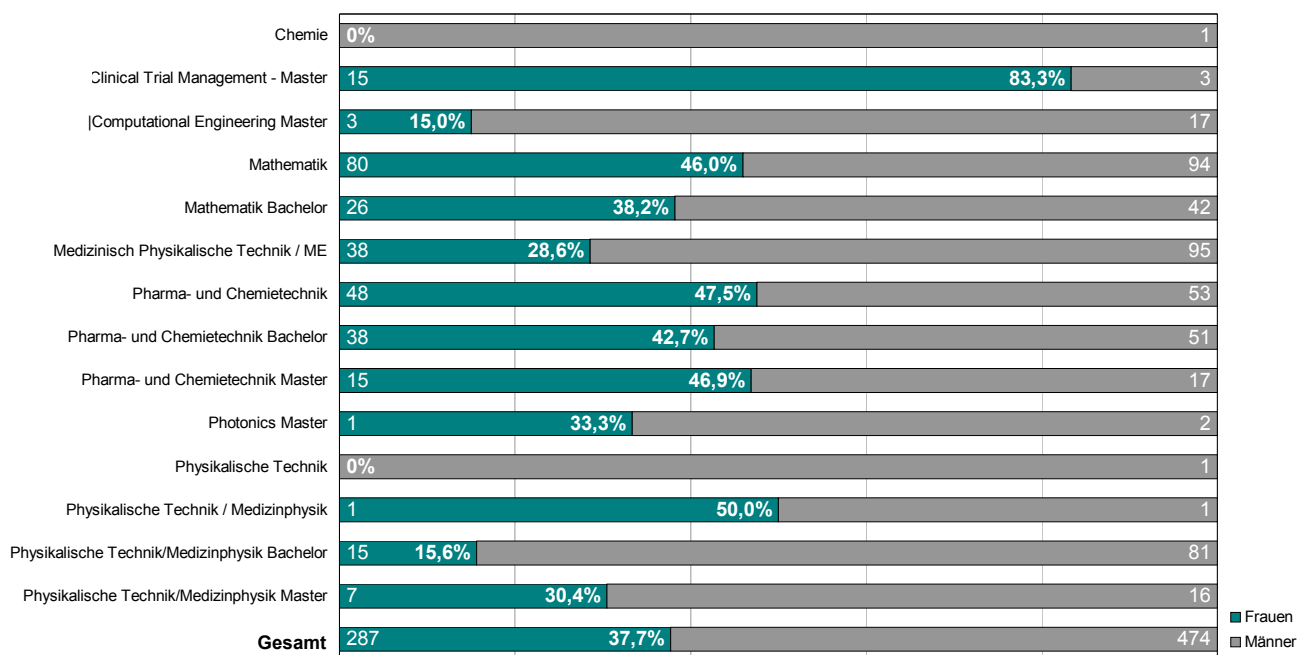
Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Zentralen Studienverwaltung, die jeweils zum 1. Nov. des Jahres festgestellt werden.

FB II Studiengang	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006			WS 2006/2007		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Chemie	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Clinical Trial Management - Master	18	15	83,3%	38	28	73,7%	23	15	65,2%	38	27	71,1%	18	15	83,3%
Computational Engineering Master	34	9	26,5%	20	5	25,0%	29	9	31,0%	19	5	26,3%	20	3	15,0%
Mathematik	275	122	44,4%	252	116	46,0%	225	105	46,7%	204	98	48,0%	174	80	46,0%
Mathematik Bachelor							35	9	25,7%	31	8	25,8%	68	26	38,2%
Medizinisch Physikalische Technik / ME	174	50	28,7%	167	47	28,1%	161	47	29,2%	152	44	28,9%	133	38	28,6%
Pharma- und Chemietechnik	219	106	48,4%	197	91	46,2%	165	76	46,1%	139	65	46,8%	101	48	47,5%
Pharma- und Chemietechnik Bachelor							44	22	50,0%	40	19	47,5%	89	38	42,7%
Pharma- und Chemietechnik Master										17	6	35,3%	32	15	46,9%
Photonics Master	8	1	12,5%	11	3	27,3%	3	1	33,3%	7	3	42,9%	3	1	33,3%
Physikalische Technik	4	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Physikalische Technik / Medizinphysik	31	12	38,7%	24	11	45,8%	17	9	52,9%	9	6	66,7%	2	1	50,0%
Physikalische Technik/ Medizinphysik Bachelor							71	13	18,3%	69	13	18,8%	96	15	15,6%
Physikalische Technik/ Medizinphysik Master							8	1	12,5%	7	1	14,3%	23	7	30,4%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>764</b>	<b>315</b>	<b>41,2%</b>	<b>712</b>	<b>301</b>	<b>42,3%</b>	<b>783</b>	<b>307</b>	<b>39,2%</b>	<b>734</b>	<b>295</b>	<b>40,2%</b>	<b>761</b>	<b>287</b>	<b>37,7%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung v. 1. 11. 2006

Der Studentinnenanteil beträgt im Mittel 40% und hat sich damit im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum nicht signifikant verändert. Er ist wiederum im Studiengang Clinical Trial Management mit im Mittel 75% am größten. Am kleinsten ist der Frauenanteil mit im Mittel 18% im Bachelor Studiengang Physikalische Technik / Medizinphysik. Dieser Wert liegt eindeutig unter den Werten des gleichnamigen Diplomstudienganges von im Mittel 50%. Die prozentualen Werte des Bachelor-Studienganges Mathematik liegen in den ersten beiden Semestern, in denen er angeboten wurde lediglich bei 26%; im WS 2006/07 steigt der Wert auf 38% und nähert sich damit dem Wert von im Mittel 46% des Diplomstudienganges Mathematik. Der Frauenanteil des Bachelorstudienganges Pharma- und Chemietechnik ist im Mittel ähnlich dem des Diplomstudienganges Pharma- und Chemietechnik. Ob der Frauenanteil von 43% im WS 2006/07 lediglich einen Ausreißer nach unten darstellt oder ob es eine signifikant fallende Tendenz gibt, muss beobachtet werden.

### Studentinnen in den Studiengängen des FB II Mathematik – Physik – Chemie im WS 2006/07



Quelle: Studienverwaltung TFH vom 01. 11. 2006

## 2. Absolventinnen des FB II

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Diplompfeilungen semesterweise erhebt und feststellt.

FB II	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Clinical Trial Management - Master				2	2	100%	7	6	85,7%	2	2	100%
Computational Engineering	5	1	20,0%									
Computational Engineering Master				8	2	25,0%	1	1	100%	6	1	16,7%
Mathematik	19	7	36,8%	20	9	45,0%	11	5	45,5%	25	14	56,0%
Medizinisch Physikalische Technik / ME	4	1	25,0%	1	1	100%	4	0	0,0%	16	8	50,0%
Pharma- und Chemietechnik	19	14	73,7%	14	9	64,3%	24	14	58,3%	28	13	46,4%
Photonics Master	2	0	0%	1	0	0%	3	1	33,3%			
Physikalische Technik	1	0	0%	3	0	0%						
Physikalische Technik / Medizinphysik	5	2	40,0%	5	2	40,0%	8	2	25,0%	6	4	66,7%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>55</b>	<b>25</b>	<b>45,5%</b>	<b>54</b>	<b>25</b>	<b>46,3%</b>	<b>58</b>	<b>29</b>	<b>50,0%</b>	<b>83</b>	<b>42</b>	<b>50,6%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung

Grundsätzlich schwanken die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen sowohl absolut als auch prozentual. Lediglich im Studiengang Mathematik entsprechen die prozentualen Zahlen der Absolventinnen denen der Studentinnen. Ansonsten ist der prozentuale Anteil der Absolventinnen eher etwas größer als der der Studentinnen. Im Jahr 2005 scheint es, als machten einige weibliche Studierende eher ihren Studienabschluss als die männlichen. In der Pharma- und Chemietechnik ist für das WS 2004/05 und die beiden folgenden der prozentuale Anteil der Frauen deutlich größer als in der Studierendenstatistik. Im SoSe 2006 entspricht er dann dem Anteil an Studierenden.

### 3. Professorinnen des FB II

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

FB II Fachgruppe	WS 2004/05				SoSe 2005				WS 2005/06			
	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt
ProfessorInnen gesamt	8	23	9	<b>40</b>	8	22	9	<b>39</b>	8	19	9	<b>36</b>
weiblich	1	4	1	<b>6</b>	1	4	1	<b>6</b>	1	4	1	<b>6</b>
männlich	7	19	8	<b>34</b>	7	18	8	<b>33</b>	7	15	8	<b>30</b>
weiblich in Prozent	12,5%	17,4%	11,1%	<b>15,0%</b>	12,5%	18,2%	11,1%	<b>15,4%</b>	12,5%	21,1%	11,1%	<b>16,7%</b>

FB II Fachgruppe	SoSe 2006				WS 2006/07			
	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt
ProfessorInnen gesamt	9	19	9	<b>37</b>	9	20	8	<b>37</b>
weiblich	2	4	1	<b>7</b>	2	5	1	<b>8</b>
männlich	7	15	8	<b>30</b>	7	15	7	<b>29</b>
weiblich in Prozent	22,2%	21,1%	11,1%	<b>18,9%</b>	12,5%	25,0%	12,5%	<b>21,6%</b>

Datenquelle: FB-Verwaltung

Es gibt zwei Professorinnen mehr als im letzten Berichtszeitraum. Da gleichzeitig die Anzahl der Professuren von vorher 40 auf 37 gesunken ist, steigt der Frauenanteil auf 21,6%. Nach Berücksichtigung dieser Verluste steigt der Frauenanteil immerhin noch von dann 16% im WS 2004/05 auf jetzt 21,6%. Leider entspricht der Frauenanteil der Professorinnen in keinem Studiengang dem der Studentinnen, geschweige denn auch nur annähernd dem der männlichen Professoren. Es sollten daher weiterhin verstärkt geeignete Kandidatinnen für neu zu besetzende Stellen gesucht und berufen werden.

### 4. Neuberufungen\* am FB II

FB II Fachgruppe	WS 2004/05			SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006			WS 2006/07		Insgesamt
	Mathematik	Physik	Gesamt	Gesamt	Gesamt	Chemie	Physik	Gesamt	Mathematik	Gesamt	
Neuberufungen gesamt	1	1	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	1	1	<b>2</b>	3	<b>3</b>	<b>7</b>
weiblich	1	1	<b>2</b>			1		<b>1</b>	1	<b>1</b>	<b>4</b>
davon W2 /C2	1	1	<b>2</b>			1		<b>1</b>	1	<b>1</b>	<b>4</b>
davon W3 /C3											
männlich							1	<b>1</b>	2	<b>2</b>	<b>3</b>
davon W2 /C2							1	<b>1</b>	2	<b>2</b>	<b>3</b>
davon W3 /C3											
weiblich in Prozent	100%	100%	<b>100%</b>	-	-	100%	0%	<b>50%</b>	33,3%	<b>33,3%</b>	<b>57,1%</b>

\* ab 1.1.06 nur noch W2-Berufungen

Datenquelle: FB-Verwaltung

Von sieben Professuren im Berichtszeitraum wurden vier an Frauen vergeben. Dadurch konnte die Zahl der Professorinnen am Fachbereich II signifikant erhöht werden (s. Punkt 3. Professorinnen FB II).



## 5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im Fachbereich II

Der nachfolgenden Tabelle liegt die Personalstatistik der TFH mit Stichtag vom Dezember 06 zugrunde.

FB II	2004	2005	2006
MTV gesamt	29	29	34
Anzahl Frauen	13	14	14
Anzahl Männer	16	15	20
Frauen in Prozent	44,8%	48,3%	41,2%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Frauenanteil bei den Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik schwankte während des Berichtszeitraumes zwischen 45 und 41%. Zurzeit liegt er bei 41%. In dieser Gruppe ist der Frauenanteil – wie zuvor – am größten, da im Bereich Verwaltung ausschließlich Frauen arbeiten.

## 6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB II

FB II Stud. Mitarbeit	WS 2004/05				SoSe 2005				WS 2005/06			
	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt
Stud. MitarbeiterInnen gesamt	9	13	8	30	6	4	9	19	4	11	7	22
weiblich	5	7	4	16	1	1	3	5	3	7	3	13
männlich	4	6	4	14	5	3	6	14	1	4	4	9
weiblich in Prozent	55,6%	53,8%	50,0%	53,3%	16,7%	25,0%	33,3%	26,3%	75,0%	63,6%	42,9%	59,1%

FB II Stud. Mitarbeit	SoSe 2006				WS 2006/07			
	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt
Stud. MitarbeiterInnen gesamt	3	4	2	9	8	3	3	14
weiblich	2	3	1	6	3	2	0	5
männlich	1	1	1	3	5	1	3	9
weiblich in Prozent	66,7%	75,0%	50,0%	66,7%	37,5%	66,7%	0%	35,7%

Datenquelle: FB-Verwaltung (SoSe 2006 und WS 2006/07), Unterlagen der nbF (WS2004/05 bis WS 2005/06)

FB II Stud. Mitarbeit (gearb. Stunden)	WS 2004/05				SoSe 2005				WS 2005/06			
	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt
Anzahl gearbeiteter Stunden	316	381	347	1044	170	178	306	654	153	254	200	607
Anzahl Stdn. Frauen	156	229	170	555	20	84	65	169	113	197	150	460
Anzahl Stdn. Männer	160	152	177	489	150	94	241	485	40	57	50	147
Prozent Stdn. Frauen	49,4%	60,1%	49,0%	53,2%	11,8%	47,2%	21,2%	25,8%	73,9%	77,6%	75,0%	75,8%

FB II Stud. Mitarbeit (gearbeitete Stunden)	SoSe 2006				WS 2006/07			
	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt	Chemie	Mathematik	Physik	Gesamt
Anzahl gearbeiteter Stunden	153	254	200	607	252	216	145	613
Anzahl Stunden Frauen	113	197	150	460	77	144	0	221
Anzahl Stunden Männer	40	57	50	147	175	72	145	392
Prozent Stunden Frauen	73,9%	77,6%	75,0%	75,8%	30,6%	66,7%	0%	36,1%

Datenquelle: FB-Verwaltung (SoSe 2006 und WS 2006/07), Unterlagen der nbF (WS2004/05 bis WS 2005/06)

Darstellung und Bewertung: In der Regel entsprechen sowohl die Anzahl der beschäftigten Studentinnen und die auf sie entfallenen Stunden dem Anteil der Studentinnen an der Gesamtzahl der Studierenden

oder liegen sogar über diesen Anteilen. Dies ist eine signifikante Verbesserung im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum. Es ist davon auszugehen, dass dies einer aktiven Förderung insbesondere der weiblichen Studierenden entspricht.

#### 7. Lehrbeauftragte des FB II

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

Lehrbeauftragte	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Gesamt	73	63	84	62	75
weiblich	11	9	11	9	11
männlich	62	54	73	53	64
weiblich in Prozent	15,1%	14,3%	13,1%	14,5%	14,7%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Lehrbeauftragte Stunden (SWS)	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Gesamt Stunden	529	379	377
Stunden Frauen	58	56	51
Stunden Männer	471	323	326
Prozent Stunden Frauen	11,0%	14,8%	13,5%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten ist sehr klein. Sie liegt sogar noch unter der der Professorinnen.

#### 8. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten am FB II

Ja: in Gender/ Innovationsprofessuren.

#### 9. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen am FB II

Der Frauenförderplan muss überarbeitet werden.

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

Folgende Veranstaltungen wurden durchgeführt:

- Kommunikationsworkshop für alle Frauen des Fachbereiches,
- Tutorien in Fächern, wo insbesondere Frauen Schwierigkeiten haben, die Leistungsnachweise erfolgreich abzuschließen,
- Frauentreffen einmal im Kalenderjahr, zum gegenseitigen Kennenlernen der Frauen aus den verschiedenen Statusgruppen mit Informationsaustausch.
- Tagesfahrt zur Landesgartenschau nach Rathenow, zur Vernetzung der Frauen des Fachbereiches und zum Erfahrungsaustausch mit einer Frauenbeauftragten der FU
- Förderung von Forschungsarbeiten zweier Studentinnen der Pharma- und Chemietechnik

#### 11. Wichtiges, Spezielles ...

Der Fachbereich hatte im Berichtszeitraum zwei Gender/ Innovationsprofessorinnen: eine in Mathematik und eine in Physik.

### FB III Bauingenieur- und Geoinformationswesen

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Sabrina Reppmann (Studentin)

Stellvertreterin: Ulrike Lenz-Aslan (Studentin)

Homepage: [http://www.tfh-berlin.de/frau/FB\\_III](http://www.tfh-berlin.de/frau/FB_III)

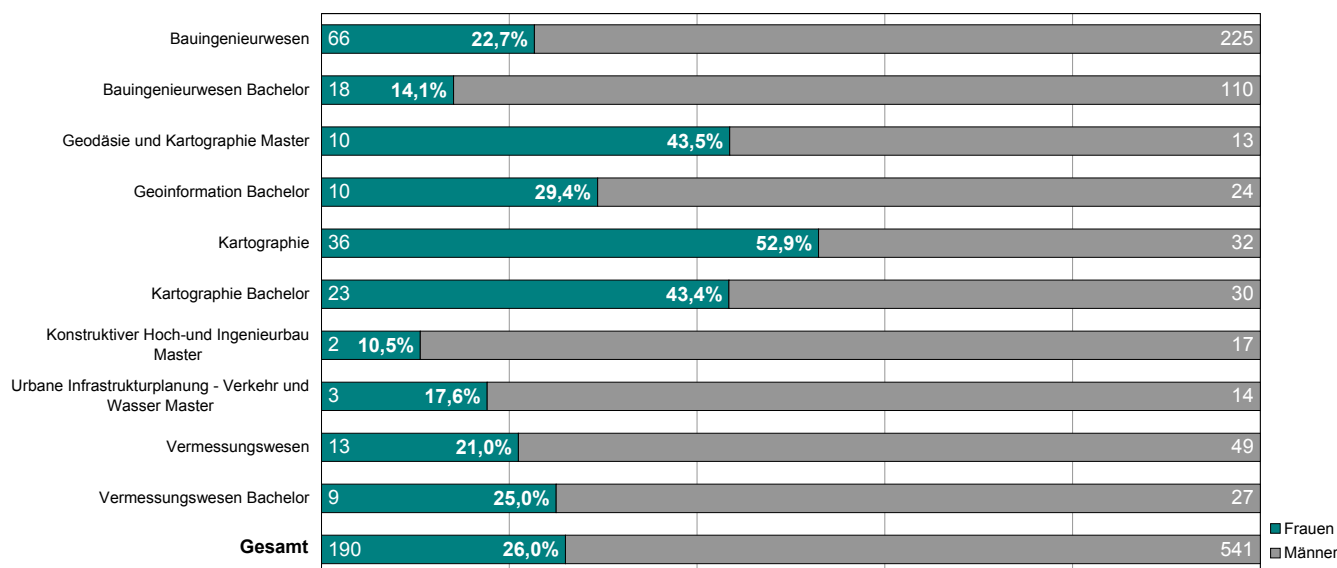
#### 1. Studentinnen des FB III

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

FB III Studiengang	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006			WS 2006/2007		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Bauingenieurwesen	499	101	20,2%	489	100	20,4%	410	87	21,2%	354	76	0	291	66	22,7%
Bauingenieurwesen Bachelor							50	4	8,0%	76	14	18,4%	128	18	14,1%
Geodäsie und Kartographie Master							12	4	33,3%	10	4	0	23	10	43,5%
Geoinformation Bachelor							13	4	30,8%	13	4	30,8%	34	10	29,4%
Internationales Projektmanagement im Bauwesen (postgrad.)	11	1	9,1%	4	1	25,0%	2	1	50,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Kartographie	122	61	50,0%	112	53	47,3%	96	45	46,9%	91	43	47,3%	68	36	52,9%
Kartographie Bachelor							28	7	25,0%	25	6	24,0%	53	23	43,4%
Konstruktiver Hoch- und Ingenieurbau Master							17	1	5,9%	13	1	7,7%	19	2	10,5%
Urbane Infrastrukturplanung - Verkehr und Wasser Master							11	1	9,1%	11	1	9,1%	17	3	17,6%
Vermessungswesen	127	35	27,6%	119	33	27,7%	94	25	26,6%	92	25	27,2%	62	13	21,0%
Vermessungswesen Bachelor							19	6	31,6%	19	6	31,6%	36	9	25,0%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>759</b>	<b>198</b>	<b>26,1%</b>	<b>724</b>	<b>187</b>	<b>25,8%</b>	<b>752</b>	<b>185</b>	<b>24,6%</b>	<b>704</b>	<b>180</b>	<b>25,6%</b>	<b>731</b>	<b>190</b>	<b>26,0%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung v. 1. 11. 2006

#### Studentinnen in den Studiengängen des FB III Bauingenieur- und Geoinformationswesen im WS 2006/07



Quelle: Studienverwaltung TFH vom 01. 11. 2006

Im gesamten Fachbereich studieren seit 2002 konstant ca. 26% Frauen.

Seit Einführung der Bachelor- und Master Studiengänge sinken die Studierendenzahlen in den Diplomstudiengängen, dem stehen jedoch steigende Studierendenzahlen in den Bachelor- und Master Studiengängen gegenüber.

Die Gesamtzahl der Studierenden im Fachbereich ist ebenfalls seit 2002/2003 stabil.

Interessant wird also in Zukunft die Frage sein, ob es durch die Einführung der neuen Studiengänge zu Umschichtungen und neuen Entwicklungen gekommen ist.

Durch den kurzen Beobachtungszeitraum seit Einführung der neuen Studienabschlüsse, die Einführung neuer Studiengänge und die derzeitige Überschneidung der Diplom- und Bachelor-/Master Studiengänge lassen sich im Fachbereich noch keine detaillierten Aussagen dazu treffen.

Traditionell hoch ist der Anteil der Studentinnen im Diplomstudiengang Kartographie mit ca. 50%, in den Bachelor- und Master Studiengängen liegt er derzeit bei ca. 40%.

Bei den Diplom-Bauingenieuren stieg der Frauenanteil seit 2004 leicht von 20% auf 23%, in den neuen Bachelor-/ Master Studiengängen liegt der Anteil jetzt bei ca. 14%/ bzw. 10%; allerdings lässt sich eine steigende Tendenz ablesen. Im Fach Vermessungswesen zeigt sich eine gegenläufige Entwicklung: Der Frauenanteil sinkt sowohl im Diplomstudiengang als auch in dem neuen Bachelor- Studiengang leicht ab.

In den neuen Studienfächern Geoinformation (Bachelor) und Urbane Infrastrukturplanung (Master) gibt es im ersteren stabil 30% Studierende, im Zweitgenannten steigen die Zahlen von 9% auf 17% an.

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

## 2. Absolventinnen des FB III

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

FB III Studiengang	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Bauingenieurwesen	40	11	27,5%	54	9	16,7%	43	7	16,3%	36	9	25,0%
Internationales Projektmanagement im Bauwesen (postgrad.)	0	0	0,0%	5	0	0,0%	1	1	100%	0	0	0,0%
Kartographie	8	5	62,5%	9	5	55,6%	2	0	0,0%	23	8	34,8%
Vermessungswesen	2	0	0,0%	25	8	32,0%	1	0	0,0%	26	12	46,2%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>50</b>	<b>16</b>	<b>32,0%</b>	<b>93</b>	<b>22</b>	<b>23,7%</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>17,0%</b>	<b>85</b>	<b>29</b>	<b>34,1%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung

Der Anteil der Absolventinnen im Fach Bauingenieurwesen liegt seit 2000 durchschnittlich bei ca. 20%. Hier entspricht der prozentuale Absolventinnenanteil etwa dem Studentinnenanteil im Studiengang.

Im Vermessungswesen sind im aktuellen Berichtszeitraum durchschnittlich 37% der AbsolventInnen Frauen, während ihr Anteil im vorigen Berichtszeitraum 2002 bis 2004 genau ein Drittel betrug. Hier scheinen im Verhältnis mehr Frauen als Männer den Abschluss zu machen: ihr Anteil an den Studierenden ist geringer als bei den Absolventinnen.

Auch im Fach Kartographie stiegen die AbsolventInnenzahlen erfreulicherweise von 38% (Durchschnitt von WS 02/03 – WSo4/05) auf 43% im jetzt untersuchten Zeitraum, erreichen jedoch nicht den hohen prozentualen Studentinnenanteil von 50%.

### 3. Professorinnen des FB III

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

FB III	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
ProfessorInnen gesamt	34	33	34	35	34
weiblich	4	3	4	4	4
männlich	30	30	30	31	30
weiblich in Prozent	11,8%	9,1%	11,8%	11,4%	11,8%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Im Fachbereich III lehren 4 Professorinnen.

### 4. Neuberufungen\* am FB III

FB III	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07	gesamt
Neuberufungen gesamt	0	0	0	0	1	1
weiblich					1	1
davon W2 /C2					1	1
davon W3 /C3						
männlich					0	0
davon W2 /C2						
davon W3 /C3						
weiblich in Prozent					100%	100%

\* ab 1.1.06 nur noch W2-Berufungen

Datenquelle: FB-Verwaltung

Durch die sinkenden Studierendenzahlen im Fachbereich konnte es seit 2004 keine Neuberufung geben. In den neuen Studiengang Geoinformation (Bachelor) wurde im WS 06/07 erfreulicherweise eine Professorin berufen. Seit 2005/6 lehren 12% Professorinnen am Fachbereich, dies entspricht bei weitem nicht dem Anteil der Studentinnen.

### 5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im Fachbereich III

Der nachfolgenden Tabelle liegt die Personalstatistik der TFH mit Stichtag vom Dez. 06 zugrunde.

FB III	2004	2005	2006
MitarbeiterInnen in Technik u. Verw. gesamt	22	21	25
weiblich	11	10	10
männlich	11	11	15
weiblich in Prozent	50,0%	47,6%	40,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

In den letzten zwei Jahren ist die Zahl der beschäftigten Frauen im Bereich Technik und Verwaltung um 10% gesunken, wobei die Zahl der Stellen insgesamt um 12% gestiegen ist. Der Anteil der Frauen beträgt zurzeit 40%.

Im Frauenförderplan ist nur das allgemeine Ziel der besonderen Berücksichtigung von Frauen bei der Stellenvergabe genannt. Es bleibt zu hoffen, dass sich der negative Trend nicht fortsetzt.

## 6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB III

FB III	2004	2005	2006
Stud. MitarbeiterInnen gesamt	37	50	53
weiblich	9	12	16
männlich	28	38	37
weiblich in Prozent	24,3%	24,0%	30,2%

Anzahl gearbeiteter Stunden	2498	2851	3310
Anzahl Stunden Frauen	636	525	1054
Anzahl Stunden Männer	1862	2326	2256
Prozent Stunden Frauen	25,5%	18,4%	31,8%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Die Zahl der Verträge für studentische Hilfskräfte stieg in den letzten 3 Jahren um 40%, davon profitierten die Studentinnen weitaus mehr, die Zahl der beschäftigten Frauen stieg um 70%!

Die Zahl der gearbeiteten Stunden stieg insgesamt um ca. 40% an, die Studentinnen steigerten ihre gearbeiteten Stunden seit 2004 jedoch nur um ca. 20%.

Derzeit sind 30% der studentischen Hilfskräfte Frauen, sie arbeiten 32% der Stunden und sind damit leicht überproportional zu ihrem Anteil an den Studierenden im Fachbereich vertreten.

Damit ist die Vorgabe des Frauenförderplans, bei den studentischen Hilfskräften die gleiche Frauen-Quote wie bei den Studierenden zu haben, übererfüllt.

## 7. Lehrbeauftragte des FB III

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

FB III	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Lehrbeauftragte gesamt	32	30	31	27	30
weiblich	9	8	8	6	7
männlich	23	22	23	21	23
weiblich in Prozent	28,1%	26,7%	25,8%	22,2%	23,3%

Datenquelle:

Der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten verringerte sich im dargestellten Zeitraum von 28% auf 23%. Er entspricht nicht dem Anteil der Studentinnen.

Zwischen 2002-2004 hatten sich die Zahlen von 20% auf 28% erhöht, was dem damaligen Anteil der Absolventinnen entsprach. Leider hat sich diese Tendenz in ihr Gegenteil verkehrt.

Betrachtet man allerdings die Zahl der gearbeiteten Stunden, ergibt sich ein leicht verbessertes Bild: Der Stundenumfang der weiblichen Lehrbeauftragten beträgt im Mittel etwa 32%, wobei auch hier eine rückläufige Tendenz zu erkennen ist.

FB III	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006
Anzahl gearbeiteter Stunden	136	130	128	112
Anzahl Stunden Frauen	51	39	37	36
Anzahl Stunden Männer	85	91	91	76
Prozent Stunden Frauen	37,5%	30,0%	28,9%	32,1%

Datenquelle: FB-Verwaltung

#### 8. Auszubildende am FB III

Der FB III beschäftigt zurzeit keine Auszubildenden.

#### 9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten am FB III

Im Fachbereich gibt es keine Veranstaltungen mit genderbezogenen Inhalten. Die Studierenden können jedoch im Bereich der AW- Fächer einige Lehrveranstaltungen dieser Inhalte wählen.

#### 10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen am FB III

Der Frauenförderplan liegt in der Fassung von 2002 vor und wird in überarbeiteter Form dem ersten Fachbereichsrat im Sommersemester 2007 zur Beschlussfassung vorliegen.

#### 11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB III

Schon seit 2002 finden am FB III regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen für die Studentinnen und Mitarbeiterinnen des Fachbereichs statt; die freien Plätze werden TFH-weit ausgeschrieben und von Frauen verschiedenster Fachbereiche genutzt.

Angeboten wurden bisher:

Excel für Anfängerinnen und Fortgeschrittene

Grundlagen HTML/ Erstellen einer WebSite

Aufgrund großer Nachfrage bieten wir dieses Semester einen PowerPoint Kurs an.

Diese Angebote werden wir auch in den kommenden Semestern fortführen.

Im Frühjahr werden wir mit zwei Unternehmerinnen eine Veranstaltung zum Thema Strohhallenbau durchführen.

Alle Veranstaltungen dienen der Fortbildung und der Vernetzung der Frauen im Fachbereich.

Ein Teil unserer Mittel stellen wir für den allgemeinen Etat der nebenberuflichen Frauenbeauftragten zur Verfügung.

## FB IV Architektur und Gebäudetechnik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Nicole Madlon Hilgendorf (Studentin Gebäude- u. Energietechnik)

Stellvertreterin: Nina Hell (Studentin Architektur)

Homepage: [http://www.tfh-berlin.de/frau/FB\\_IV](http://www.tfh-berlin.de/frau/FB_IV)

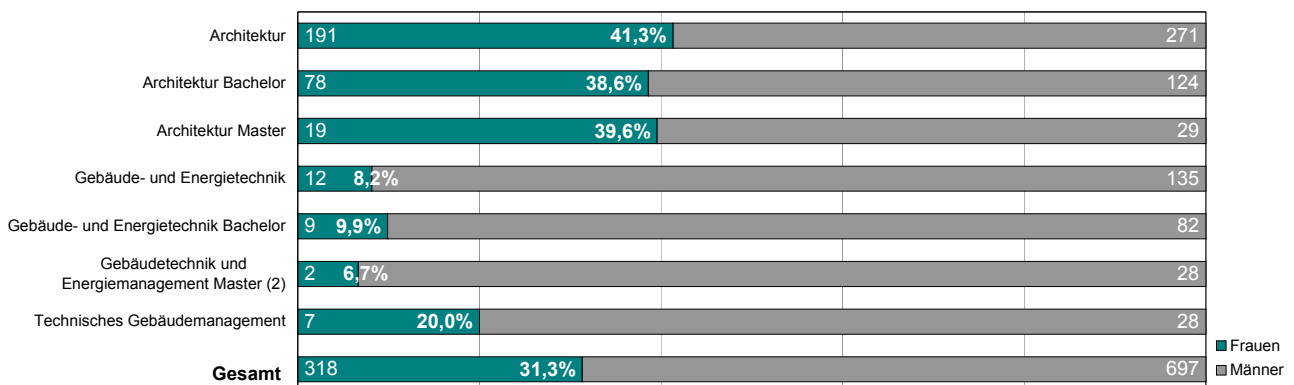
### 1. Studentinnen des FB IV

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

FB IV Studiengang	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006			WS 2006/2007		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Achitektur - Bauherhaltung										0	0	0	0	0	0
Achitektur - Bauplanung										0	0	0	0	0	0
Architektur	727	286	39,3%	706	282	39,9%	609	246	40,4%	523	208	39,8%	462	191	41,3%
Architektur- Bauwirtschaft										0	0	0	0	0	0%
Architektur Bachelor							75	23	30,7%	116	43	37,1%	202	78	38,6%
Architektur Master							35	12	34,3%	43	14	32,6%	48	19	39,6%
Facility Management Bachelor													0	0	0
Gebäude- und Energietechnik	232	21	9,1%	235	23	9,8%	190	17	8,9%	177	16	9,0%	147	12	8,2%
Gebäude- und Energietechnik Bachelor							45	3	6,7%	61	3	4,9%	91	9	9,9%
Gebäudetechnik und Energiemanagement Master							22	0	0,0%	20	0	0,0%	0	0	0
Gebäudetechnik und Energiemanagement Master (2)													30	2	6,7%
Technisches Gebäudemanagement	89	6	6,7%	77	7	9,1%	72	11	15,3%	54	9	16,7%	35	7	20,0%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>1048</b>	<b>313</b>	<b>29,9%</b>	<b>1018</b>	<b>312</b>	<b>30,6%</b>	<b>1048</b>	<b>312</b>	<b>29,8%</b>	<b>994</b>	<b>293</b>	<b>29,5%</b>	<b>1015</b>	<b>318</b>	<b>31,3%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung v. 1. 11. 2006

### Studentinnen in den Studiengängen des FB IV Architektur und Gebäudetechnik im WS 2006/07



Quelle: Studienverwaltung TFH vom 01. 11. 2006

Im Studiengang Architektur hat der Studentinnenanteil im betrachteten Zeitraum (WS 2004/2005 bis WS 2006/2007) trotz sinkender Studierendenanzahl zugenommen. Ebenso ist eine erhebliche Steigerung der Studentinnenanzahl im Studiengang Architektur Bachelor sowie im Masterstudiengang zu verzeichnen.



## 2. Absolventinnen des FB IV

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Diplompfeilungen semesterweise erhebt und feststellt.

FB IV	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Architektur	57	22	38,6%	80	31	38,8%	61	27	44,3%	57	18	31,6%
Gebäude- und Energietechnik	20	1	5,0%	24	4	16,7%	18	6	33,3%	23	2	8,7%
Technisches Gebäude- management	4	0	0,0%	6	1	16,7%	12	0	0,0%	13	3	23,1%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>81</b>	<b>23</b>	<b>28,4%</b>	<b>110</b>	<b>36</b>	<b>32,7%</b>	<b>91</b>	<b>33</b>	<b>36,3%</b>	<b>93</b>	<b>23</b>	<b>24,7%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung

Obwohl die Anzahl der Absolventinnen im Studiengang Architektur bis zum WS 2005/2006 kontinuierlich zunahm, sank die Zahl der Absolventinnen im SoSe 2006 bis auf 31,6 % ab.

Beim Studiengang Gebäude- und Energietechnik wurde im WS 2005/06 seit mehr als 5 Jahren der höchste Absolventinnenanteil (33,3%) verzeichnet.

In der Gesamtbetrachtung der Studiengänge ist die Anzahl der Absolventinnen vom WS 2005/2006 zum SoSe 2006 stark gesunken, obwohl die Anzahl der Gesamtabsolventen leicht gestiegen ist.

## 3. Professorinnen des FB IV

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

FB IV	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
ProfessorInnen gesamt	33	33	33	33	33
weiblich	7	7	7	7	7
männlich	26	26	26	26	26
weiblich in Prozent	21,2%	21,2%	21,2%	21,2%	21,2%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Im Studiengang Architektur arbeiten vier Professorinnen, im Studiengang Gebäude- und Energietechnik sind zwei Professorinnen tätig, im Studiengang Facility Management konnte 2004 eine Professorin neu berufen werden.

Seit dem SoSe 2006 engagieren sich Frau Prof. Dr.-Ing. Elfriede Herzog als Dekanin und Frau Prof. Dipl.-Ing. Mara Pindari als Prodekanin des FB IV.

## 4. Neuberufungen\* am FB IV

FB IV	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07	gesamt
Neuberufungen gesamt	1	0	0	0	0	1
weiblich						0
davon W2 /C2						
davon W3 /C3						
männlich	1					1
davon W2 /C2	1					1
davon W3 /C3						
weiblich in Prozent	0%	-	-	-	-	0%

\* ab 1.1.06 nur noch W2-Berufungen

Datenquelle: FB-Verwaltung

## 5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im Fachbereich IV

Der nachfolgenden Tabelle liegt die Personalstatistik der TFH mit Stichtag vom Dez. 06 zugrunde.

FB IV	2004	2005	2006
MitarbeiterInnen in Technik u. Verw. gesamt	16	16	19
weiblich	5	5	8
männlich	11	11	11
weiblich in Prozent	31,3%	31,3%	42,1%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Erfreulich ist, dass die Anzahl der weiblichen Mitarbeiterinnen im Zeitraum 2004 bis 2006 von fünf auf acht Frauen gesteigert werden konnte. Dies entspricht einer Steigerung des Anteils an weiblichen Mitarbeiterinnen um 10,8%.

Der Fachbereich, insbesondere das Dekanat, hat sich zusammen mit der Frauenbeauftragten sehr für diese personelle Verstärkung eingesetzt.

## 6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB IV

FB IV	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Stud. MitarbeiterInnen gesamt	7	7	4	4	5
weiblich	3	3	2	2	3
männlich	4	4	2	2	2
weiblich in Prozent	42,9%	42,9%	50,0%	50,0%	60,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

## 7. Lehrbeauftragte des FB IV

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

FB IV	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Lehrbeauftragte gesamt	72	77	70	72	63
weiblich	12	13	11	9	7
männlich	60	64	59	63	56
weiblich in Prozent	16,7%	16,9%	15,7%	12,5%	11,1%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Im Zeitraum WS 2004/05 bis WS 2006/07 ist die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten von zwölf auf sieben Frauen gesunken. Jedoch hat auch die Anzahl der männlichen Lehrbeauftragten in diesem Zeitraum abgenommen. Erklärt wird diese Reduzierung des Personals seitens des Fachbereiches durch die Umstellung zum Bachelor- und Masterstudiengang und der damit verbundenen Neuordnung der Kurse.

## 8. Auszubildende am FB IV

Die beiden Auszubildendenstellen in der Tischlerei und Modellbauwerkstatt des Fachbereichs IV werden seit WS 2006/07 von zwei Männern in Anspruch genommen. Zuvor gab es eine weibliche und einen männlichen Auszubildenden.

#### 9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten am FB IV

Im Zeitraum WS 2004/05 bis SoSe 2006 wurde das genderspezifische Wahlpflichtfach Teammanagement und Präsentation von Frau Prof. Dr. Banghard angeboten.

#### 10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen am FB IV

Frauenförderplan und Zielvereinbarungen sehen eine nachhaltige Erhöhung des Professorinnenanteils vor. Dringendes Ziel muss es für den Fachbereich IV sein, den Studiengang Versorgungs- und Energietechnik zukünftig für weibliche Studierende attraktiver zu gestalten. Des Weiteren ist im Frauenförderplan vorgesehen, für alle Studiengänge gleichermaßen mehr weibliche Lehrbeauftragte zu gewinnen.

#### 11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB IV

Die von uns regelmäßig am Anfang oder Ende der Semesterferien veranstalteten Fortbildungsseminare erfreuen sich größter Beliebtheit und Nachfrage.

An den Weiterbildungsveranstaltungen können Professorinnen, Lehrbeauftragte, Mitarbeiterinnen und Studentinnen teilnehmen. Diese Maßnahmen richten sich in erster Linie an Mitglieder des Fachbereiches, freie Plätze werden aber auch TFH-weit ausgeschrieben und von Frauen verschiedener Fachbereiche genutzt.

Die Nachfrage im Fachbereich entscheidet jeweils den Inhalt der Seminare, somit ist eine sinnvolle Nutzung der Frauenfördermittel garantiert.

Neben der Weiterbildung ist es das Ziel dieser Veranstaltungen, den Austausch und die Vernetzung der Fachbereichsmitglieder untereinander zu fördern.

Folgende Angebote wurden im Zeitraum WS 2004/05 bis WS 2006/07 realisiert:

- Konfliktmanagement,
- Rhetorik und Präsentationstechnik (gleichermaßen von allen Statusgruppen des FB gewünscht)
- Computer-Seminar Excel (spezifisch auf die Bedürfnisse des Studienganges GET ausgerichtet),
- Computer-Seminar CAD (von allen Studiengängen des FB IV gewünscht)
- Computer-Seminar Architekturvisualisierung

Die Seminare waren sehr gut besucht, es musste sogar mit Wartelisten gearbeitet werden.

#### 12. Wichtiges, Spezielles ...

Der Infotag für Studienanfängerinnen wird sehr gut angenommen und erhält eine positive Resonanz.

Zusätzlich bieten wir jeweils nach dem Semesteranfang die Veranstaltung „Kontakte knüpfen zählt!“ an. Hier informieren wir über unsere Tätigkeiten als Frauenbeauftragte und bieten Hilfestellung zu allen Fragen rund ums Studium.

In den im Sommersemester 2007 anstehenden Neuberufungen sehen wir die Chance, den Anteil der Professorinnen am Fachbereich IV zu erhöhen. Weiterhin ist es unser Ziel, auch die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten dringend zu steigern.

## FB V Life Sciences and Technology

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Marina Mierse (Lehrbeauftragte)

Stellvertreterin: Johanna Schäning (technische Mitarbeiterin)

Homepage: [http://www.tfh-berlin.de/frau/FB\\_V](http://www.tfh-berlin.de/frau/FB_V)

### 1. Studentinnen des FB V

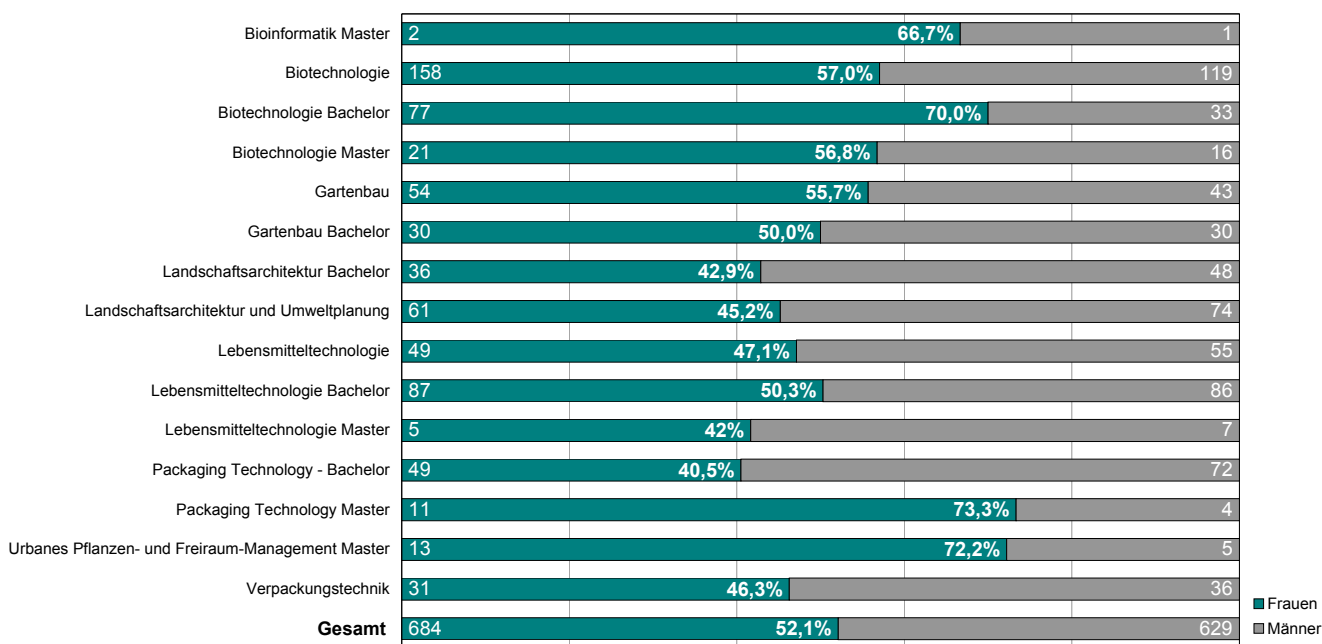
Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Zentralen Studienverwaltung, die jeweils zum 1. Nov. des Jahres festgestellt werden.

FB V Studiengang	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006			WS 2006/2007		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Bioinformatik	21	9	42,9%	15	7	46,7%									
Bioinformatik Master							12	5	41,7%	4	2	50,0%	3	2	66,7%
Biotechnologie	365	213	58,4%	366	212	57,9%	333	191	57,4%	276	160	58,0%	277	158	57,0%
Biotechnologie Bachelor							39	27	69,2%	72	50	69,4%	110	77	70,0%
Biotechnologie Master							18	11	61,1%	30	17	56,7%	37	21	56,8%
Food Science and Technology Bachelor				57	26	45,6%									
Gartenbau	137	71	51,8%	132	70	53,0%	117	68	58,1%	105	61	58,1%	97	54	55,7%
Gartenbau Bachelor							37	20	54,1%	33	19	57,6%	60	30	50,0%
Landschaftsarchitektur Bachelor							38	10	26,3%	36	10	27,8%	84	36	42,9%
Landschaftsarchitektur und Umweltplanung	248	131	52,8%	218	113	51,8%	184	90	48,9%	163	83	50,9%	135	61	45,2%
Lebensmitteltechnologie	184	94	51,1%	149	77	51,7%	133	67	50,4%	124	62	50,0%	104	49	47,1%
Lebensmitteltechnologie Bachelor	58	27	46,6%				102	56	54,9%	141	73	51,8%	173	87	50,3%
Lebensmitteltechnologie Master							6	3	50,0%	5	2	40,0%	12	5	41,7%
Packaging Technology Bachelor	40	15	37,5%	45	19	42,2%	88	34	38,6%	82	34	41,5%	121	49	40,5%
Packaging Technology Master	1	0	0,0%	7	5	71,4%	16	10	62,5%	14	8	57,1%	15	11	73,3%
Urbanes Pflanzen- und Freiraum-Management Master													18	13	72,2%
Verpackungstechnik	133	65	48,9%	115	54	47,0%	99	46	46,5%	91	45	49,5%	67	31	46,3%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>1187</b>	<b>625</b>	<b>52,7%</b>	<b>1104</b>	<b>583</b>	<b>52,8%</b>	<b>1222</b>	<b>638</b>	<b>52,2%</b>	<b>1176</b>	<b>626</b>	<b>53,2%</b>	<b>1313</b>	<b>684</b>	<b>52,1%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung v. 1. 11. 2006

Kontinuierlich liegt der Anteil der Studentinnen im FB V über 50%. Die Befürchtung, dass in den Masterstudiengängen grundsätzlich weniger Frauen als Männer immatrikuliert sind, hat sich nicht in allen Studiengängen bestätigt. In der Biotechnologie und in der Verpackungstechnik stellen die Frauen weit über 50% der Studierenden.

### Studentinnen in den Studiengängen des FB V Life Sciences and Technology im WS 2006/07



## 2. Absolventinnen des FB V

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Diplompfeilungen semesterweise erhebt und feststellt.

FBV	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Bioinformatik	1	1	100%									
Bioinformatik Master				4	1	25,0%				8	3	37,5%
Biotechnologie	34	22	64,7%	30	21	70,0%	24	16	66,7%	23	13	56,5%
Gartenbau	4	2	50,0%	4	3	75,0%	10	5	50,0%	11	9	81,8%
Landschaftsarchitektur und Umweltplanung	46	25	54,3%	18	9	50,0%	33	18	54,5%	18	12	66,7%
Lebensmitteltechnologie	13	7	53,8%	15	8	53,3%	11	9	81,8%	10	5	50,0%
Packaging Technology - Bachelor				3	3	100%						
Packaging Technology Master				1	0	0,0%	1	1	100%			
Verpackungstechnik	11	5	45,5%	11	6	54,5%	12	5	41,7%	15	8	53,3%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>109</b>	<b>62</b>	<b>56,9%</b>	<b>86</b>	<b>51</b>	<b>59,3%</b>	<b>91</b>	<b>54</b>	<b>59,3%</b>	<b>85</b>	<b>50</b>	<b>58,8%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung

Mit Ausnahme der Bioinformatik, die nur relativ wenige Absolventinnen hat und dem Gartenbau mit 82%, pendeln die Werte um 50%.

### 3. Professorinnen des FB V

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

FB V	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
ProfessorInnen gesamt	33	33	33	33	33
weiblich	7	7	7	7	7
männlich	26	26	26	26	26
weiblich in Prozent	21,2%	21,2%	21,2%	21,2%	21,2%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der für die TFH im Speziellen und für technische Hochschulen im Allgemeinen sehr hohe Anteil der Professorinnen hat sich erhalten.

### 4. Neuberufungen\* am FB V

FB V	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07	gesamt
Neuberufungen gesamt	2	0	0	0	0	2
weiblich	1	0	0	0	0	1
davon W2 /C2	1					1
davon W3 /C3						
männlich	1	0	0	0	0	1
davon W2 /C2	1					1
davon W3 /C3						
weiblich in Prozent	50%	-	-	-	-	50%

\* ab 1.1.06 nur noch W2-Berufungen

Datenquelle: FB-Verwaltung

Im Berichtszeitraum sind insgesamt 6 Berufungsverfahren abgeschlossen worden, in deren Rahmen zwei Frauen und vier Männer berufen worden sind, die am 1. April 2007 ihre Tätigkeit an der TFH aufnehmen werden.

### 5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im Fachbereich V

Der nachfolgenden Tabelle liegt die Personalstatistik der TFH mit Stichtag vom Dez. 06 zugrunde.

FB V	2004	2005	2006
MitarbeiterInnen in Technik u. Verw. gesamt	37	34	36
weiblich	26	24	24
männlich	11	10	12
weiblich in Prozent	70,3%	70,6%	66,7%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung liegt konstant bei ca. zwei Drittel.

## 6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB V

FB V	2004	2005	2006
Stud. MitarbeiterInnen gesamt	43	57	50
weiblich	23	28	32
männlich	20	29	18
weiblich in Prozent	53,5%	49,1%	64,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Anteil der Studentinnen liegt erfreulicherweise weiterhin zwischen knapp unter und weit über 50%.

## 7. Lehrbeauftragte des FB V

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

FB V	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Lehrbeauftragte gesamt	66	64	83	72	85
weiblich	17	15	17	12	12
männlich	49	49	66	60	73
weiblich in Prozent	25,8%	23,4%	20,5%	16,7%	14,1%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Anteil der Frauen hat sich im Berichtszeitraum halbiert, obwohl bereits in den Zielvereinbarungen 2004 eine Erhöhung des Frauenanteils festgeschrieben war. Eine deutliche Anhebung muss dringend angestrebt werden.

## 8. Auszubildende am FB V

Frau Schänig, der Ausbilderin der Chemielaborantenazubis zufolge gab es jeweils am 1. September:

FB V	2004	2005	2006
Auszubildende gesamt	6	7	8
weiblich	3	7	6
männlich	3	0	2
weiblich in Prozent	50%	100%	75%

Datenquelle: Schänig

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden ist sehr hoch.

## 9. ForschungsassistentInnen am FB V

FB V	2004	2005	2006
ForschungsassistentInnen gesamt	6	6	5
weiblich	4	4	1
männlich	2	2	4
weiblich in Prozent	66,7%	66,7%	20%

Datenquelle: FB-Verwaltung

## 10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen am FB V

FB V – Frauenförderplan	2004	2005	2006
Anzahl Professorinnen	Niveau halten	k. A.	k. A.
Anzahl Studentinnen	Niveau halten*	k. A.	k. A.
Anzahl Absolventinnen	Niveau halten*	k. A.	k. A.
Anzahl weibliche Lehrbeauftragte	Wo möglich, erhöhen	k. A.	k. A.

\*aber Maßnahmen für ausgeglichenes Verhältnis planen

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in den Zielvereinbarungen 2005:

- Lebensmitteltechnologie - Gender Professur
- Biotechnologie – 2 Hypatia Doktorandinnen
- Unterstützung schwangerer Studentinnen in Praktika und Diplomarbeiten

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in den Zielvereinbarungen 2006:

- Leitung des Projektverbundes Chancengleichheit der TFH
- Umsetzung der Schlussfolgerungen des Gender/Innovationsprojektes
- Alle Veranstaltungen aus Punkt 12 Mittelverwendung s. u.

## 11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB V

- Studienbegleitende Tutorien, die von Studentinnen durchgeführt werden, aber für alle Studierenden offen sind
- Exkursionen nach Belgig und Peine
- Seminare für die Mitarbeiterinnen zum Thema „Kreatives Stressmanagement“ und „Soziale Kompetenz im Umgang mit Studierenden und Vorgesetzten“
- Seminar für Studentinnen zum Thema „Kommunikation Frau-Mann im Berufsalltag“



## FB VI Informatik und Medien

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: bis 12/ 2006 Dipl.-Soz. Reingard Jundt (technische Mitarbeiterin)  
Seit 12/ 06 Dipl.-Ing. Eva Schrade (technische Mitarbeiterin)

Stellvertreterin: bis 12/ 2006 Prof. Monika Kothe (Hochschullehrerin)  
Seit 12/ 06 Prof. Dr. Agathe Merceron (Hochschullehrerin)

Homepage: [http://www.tfh-berlin.de/frau/FB\\_VI](http://www.tfh-berlin.de/frau/FB_VI)

### 1. Studentinnen des FB VI

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

FB VI	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006			WS 2006/2007		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Druck- u. Medientechnik - Bachelor							38	22	57,9%	36	21	58,3%	81	48	59,3%
Druck- und Medientechnik	181	76	42,0%	175	75	42,9%	146	58	39,7%	121	48	39,7%	110	40	36,4%
Druck- und Medientechnik Master													12	6	50,0%
Embedded Systems - Master										22	2	9,1%	31	3	9,7%
Medieninformatik	709	167	23,6%	732	159	21,7%	640	136	21,3%	543	100	18,4%	499	100	20,0%
Medieninformatik Bachelor							72	8	11,1%	145	20	13,8%	208	27	13,0%
Medieninformatik Master							15	4	26,7%	41	11	26,8%	50	9	18,0%
Medizinische Informatik	36	7	19,4%	32	6	18,8%	23	4	17,4%	18	4	22,2%			
Medizinische Informatik Master										18	2	11,1%	15	2	13,3%
Online Medieninformatik Master	4	0	0%	8	0	0%	16	2	12,5%	16	2	12,5%	18	3	16,7%
Online-Medieninformatik Bachelor	92	18	19,6%	103	23	22,3%	112	25	22,3%	110	25	22,7%	118	25	21,2%
Technische Informatik	436	24	5,5%	424	26	6,1%	362	24	6,6%	308	15	4,9%	279	17	6,1%
Technische Informatik-Bachelor							61	1	1,6%	100	4	4,0%	153	5	3,3%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>1458</b>	<b>292</b>	<b>20,0%</b>	<b>1474</b>	<b>289</b>	<b>19,6%</b>	<b>1485</b>	<b>284</b>	<b>19,1%</b>	<b>1478</b>	<b>254</b>	<b>17,2%</b>	<b>1574</b>	<b>285</b>	<b>18,1%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung v. 1. 11. 2006

Der Anteil der Studentinnen blieb in den letzten Jahren im Fachbereich VI fast unverändert und ist eher etwas gesunken. Der im Wintersemester 2005/06 und Sommersemester 2006 zu verzeichnende Rückgang des Studentinnenanteils um 2 % ist wahrscheinlich auf die Umstellung der Studiengänge von Diplom auf Bachelor und/oder Master zurückzuführen.

Im Studiengang Druck- und Medientechnik Bachelor nahm der Anteil der Frauen zu und liegt mit 59,3 % an der Spitze der Studiengänge. Die Attraktivität dieses Studienganges für Frauen liegt zum großen Teil auch an dem Angebot von Fächern im künstlerischen und betriebswirtschaftlichen Bereich.

### Studentinnen in den Studiengängen des FB VI Informatik und Medien im WS 2006/07

Studiengang	Frauen	Männer
Druck- u. Medientechnik Bachelor	48 59,3%	33
Druck- und Medientechnik	40 36,4%	70
Druck- und Medientechnik Master	6 50,0%	6
Embedded Systems Master	3 9,7%	28
Medieninformatik	100 20,0%	399
Medieninformatik Bachelor	27 13,0%	181
Medieninformatik Master	9 18,0%	41
Medizinische Informatik Master	2 13,3%	13
Online Medieninformatik Master	3 16,7%	15
Online-Medieninformatik Bachelor	25 21,2%	93
Technische Informatik	17 6,1%	262
Technische Informatik Bachelor	5 3,3%	148
<b>Gesamt</b>	<b>285 18,1%</b>	<b>1289</b>

Quelle: Studienverwaltung TFH vom 01. 11. 2006

## 2. Absolventinnen des FB VI

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

FB VI	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Druck- und Medientechnik	9	8	88,9%	22	12	54,5%	7	5	71,4%	18	13	72,2%
Medieninformatik	34	10	29,4%	74	22	29,7%	61	21	34,4%	40	10	25,0%
Medizinische Informatik	2	1	50,0%	1	0	0%	4	1	25,0%	6	0	0%
Online-Medieninformatik Bachelor				1	0	0%	5	1	20,0%	1	0	0%
Technische Informatik	33	1	3,0%	46	3	6,5%	30	5	16,7%	30	1	3,3%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>78</b>	<b>20</b>	<b>25,6%</b>	<b>144</b>	<b>37</b>	<b>25,7%</b>	<b>107</b>	<b>33</b>	<b>30,8%</b>	<b>95</b>	<b>24</b>	<b>25,3%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung

Der Anteil der Absolventinnen im Zeitraum WS2004/05 bis SoSe 2006 lag im Durchschnitt bei 26,85% und mit 7,8% über dem durchschnittlichen Anteil der Studentinnen im o. g. Berichtszeitraum. Das bedeutet, dass weniger Frauen als Männer das Studium abbrechen.

## 3. Professorinnen des FB VI

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

FB VI	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
ProfessorInnen gesamt	41	43	45	45	46
weiblich	8	8	8	8	9
männlich	33	35	37	37	37
weiblich in Prozent	19,5%	18,6%	17,8%	17,8%	19,6%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der prozentuale Anteil der Professorinnen im Fachbereich VI nahm im Berichtszeitraum zwischenzeitlich um ca. 2% ab, um dann im Wintersemester 2006/07 wieder auf den Ausgangswert vom WS 2004/05 zurückzukehren.

#### 4. Neuberufungen\* am FB VI

FB VI	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07	gesamt
Neuberufungen gesamt	2	0	2	1	1	6
weiblich	0	0	0	0	1	1
davon W2 /C2	-	-	-	-	1	1
davon W3 /C3						
männlich	2	0	2	1	0	5
davon W2 /C2	2		2	1	0	5
davon W3 /C3						
weiblich in Prozent	0%	-	0%	0%	100%	16,7%

\* ab 1.1.06 nur noch W2-Berufungen

Datenquelle: FB-Verwaltung

Von insgesamt 6 Neuberufungen im Berichtszeitraum konnte zum Wintersemester 2006/07 eine Frau berufen werden.

#### 5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im Fachbereich VI

Der nachfolgenden Tabelle liegt die Personalstatistik der TFH mit Stichtag vom Dez. 06 zugrunde.

FB VI	2004	2005	2006
MitarbeiterInnen in Technik u. Verw. gesamt	34	34	36
weiblich	8	8	8
männlich	26	26	28
weiblich in Prozent	23,5%	23,5%	22,2%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Im Bereich Technik und Verwaltung wurden zwei Mitarbeiter eingestellt, dadurch nahm der prozentuale Anteil der Mitarbeiterinnen ab.

#### 6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB VI

FB VI	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Stud. MitarbeiterInnen gesamt	38	31	32	29	27
weiblich	12	12	12	11	12
männlich	26	19	20	18	15
weiblich in Prozent	31,6%	38,7%	37,5	37,9%	44,4%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Die Gesamtzahl der studentischen MitarbeiterInnen im Fachbereich VI sank um 11 Stellen. Die Anzahl der Frauen blieb stabil, wodurch sich ihr prozentualer Anteil um 12,8 % erhöhte.

## 7. Lehrbeauftragte des FB VI

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

FB VI	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Lehrbeauftragte gesamt	51	63	63	63	62
weiblich	9	21	22	22	21
männlich	42	42	41	41	41
weiblich in Prozent	17,6%	33,3%	34,9%	34,9%	33,9%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Im Sommersemester 2005 stieg die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten von 9 auf 21 (was einem prozentualen Anstieg von 16,3 % entspricht). Ein Drittel der Lehrbeauftragten im Fachbereich sind Frauen. Der „Boom“ wurde durch öffentliche Ausschreibung von Lehraufträgen in der Tagespresse erreicht.

## 8. Auszubildende am FB VI

Im Fachbereich VI gibt es keine Auszubildenden.

## 9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

Im Wintersemester 2005/06 und im Sommersemester 2006 fanden monoedukative Serviceveranstaltungen für den Fachbereich I in den Fächern Informatikgrundlagen und Informatikanwendungen (Vorlesung und Übung) statt. Die Veranstaltungen wurden von einer weiblichen Lehrbeauftragten für Studentinnen angeboten.

## 10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen

Im Januar 2006 lief der alte Frauenförderplan im Fachbereich VI aus. Die nebenberufliche Frauenbeauftragte regte an, eine Arbeitsgruppe zur Erstellung des Frauenförderplans einzurichten. Seit Januar 2007 arbeitet eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen der Statusgruppen des Fachbereichs, an einem neuen Frauenförderplan für den Fachbereich.

Im Rahmen der Zielvereinbarungen belegte der Fachbereich VI im Jahr 2005 einen dritten Platz. Besonderes Lob wurde dabei dem Fachbereich für die Aktivitäten im Bereich Frauenförderung zuteil. Z. B. konnte in den letzten Jahren durch die öffentliche Ausschreibung freier Lehraufträge der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten stark erhöht werden. Über das Hypatia Programm wurde eine Gastdozentin für zwei Semester im Bereich Softwareentwicklung und Informatik-Service gefördert. Der prozentuale Anteil der studentischen Mitarbeiterinnen ist gestiegen. An den im Rahmen von Frauenförderung angebotenen Seminaren nahmen alle Mitarbeiterinnen des Fachbereichs teil.

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

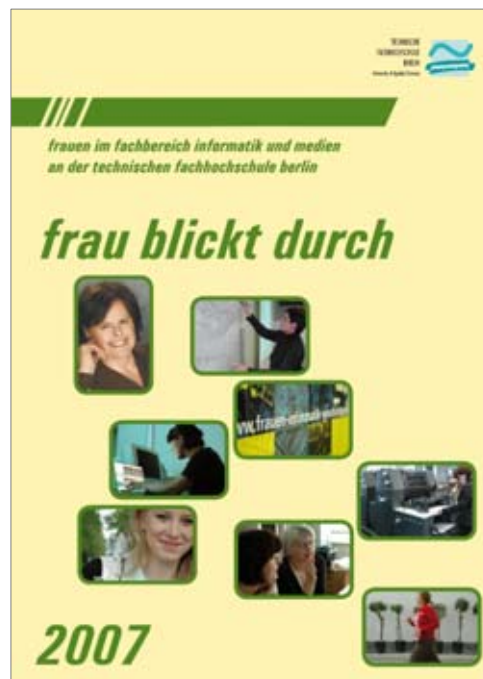
Gefördert wurde die Teilnahme von Frauen im Fachbereich an mehreren Seminaren, die der fachlichen, der persönlichen und der gesundheitlichen Förderung am Arbeitsplatz dienen.

Die Erstellung der Schülerinnenkalender für die Jahre 2005 und 2006 wurde im Bereich Druckkosten anteilig finanziell unterstützt.

Neben vielen Einzelberatungen fanden mehrere Informationstreffen mit Studentinnen aus dem 1. und 2. Semester und Absolventinnen statt.

Zur Unterstützung in Berufungsverfahren wurde fachkundige Rechtsberatung eingeholt.

Unter dem Motto „Sichtbarmachen von Frauen in der Informatik“ war die französische Fotografin Celia Pernot im Fachbereich auf der Suche nach Bildmotiven, die Frauen beim Arbeiten, Unterrichten und Lernen darstellen. Ein Ergebnis ist der Kalender „frau blickt durch“. Weitere Bildmotive fanden Verwendung auf Flyern und Internetseiten der Frauenbeauftragten und in der Ausstellung „Profile“.



## 12. Wichtiges, Spezielles...

Im Dezember 2006 wurden die nebenberufliche Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin neu gewählt. Nach sechsjähriger Amtszeit (drei Wahlperioden) standen Frau Dipl.-Soz. Reingard Jundt und Frau Prof. Monika Kothe nicht mehr zur Verfügung.

Seit dem 1. Dezember 2006 sind im Amt: Frau Dipl.-Ing. Eva Schrade und als ihre Stellvertreterin Frau Prof. Dr. Agathe Merceron.

## FB VII Elektrotechnik und Feinwerktechnik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Prof. Dipl.-Ing. Christiane Mirow (Hochschullehrerin)

Stellvertreterin: Britta Langer (Studentin)

Homepage: <http://www.tfh-berlin.de/~mirow>

### 1. Studentinnen des FB VII

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

FB VII Studiengang	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006			WS 2006/2007		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Augenoptik / Optometrie	162	110	67,9%	168	117	69,6%	145	100	69,0%	129	88	68,2%	113	76	67,3%
Augenoptik / Optometrie Master										11	9	81,8%	11	9	81,8%
Augenoptik / Optometrie Bachelor							26	18	69,2%	33	21	63,6%	58	43	74,1%
Automatisierungstechnik und Elektronik Master										8	2	25,0%	4	1	25,0%
Clinical Optometrie – Master				7	2	28,6%	7	2	28,6%	7	2	28,6%	0	0	0,0%
Communication Systems	58	8	13,8%	57	7	12,3%									
Communication Systems Bachelor							39	3	7,7%	41	3	7,3%	50	3	6,0%
Elektrische Energietechnik	57	2	3,5%							0	0	0,0%	0	0	0,0%
Elektronische Gerätetechnik und Mikrosystemtechnik	197	5	2,5%	48	2	4,2%				25	1	4,0%	16	1	6,3%
Elektrotechnik – Energiesysteme	479	49	10,2%	208	8	3,8%	190	7	3,7%	181	7	3,9%	168	6	3,6%
Elektrotechnik – Kommunika- tionstechnik und Elektronik				466	46	9,9%	411	44	10,7%	369	39	10,6%	323	39	12,1%
Elektrotechnik Bachelor							32	1	3,1%	47	3	6,4%	84	5	6,0%
Feinwerktechnik und elektr- ische Gerätetechnik	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Kommunikations- und Informa- tionstechnik Master							10	0	0,0%	9	0	0,0%	22	2	9,1%
Kommunikationstechnik u. Elektronik Bachelor							60	4	6,7%	80	6	7,5%	119	5	4,2%
Mechatronik	140	5	3,6%	135	4	3,0%	133	3	2,3%	124	3	2,4%	114	2	1,8%
Mechatronik Bachelor							60	2	3,3%	59	2	3,4%	105	2	1,9%
Nachrichtentechnik	4	1	25,0%	2	1	50,0%	2	1	50,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>1098</b>	<b>180</b>	<b>16,4%</b>	<b>1092</b>	<b>187</b>	<b>17,1%</b>	<b>1152</b>	<b>186</b>	<b>16,1%</b>	<b>1124</b>	<b>186</b>	<b>16,5%</b>	<b>1188</b>	<b>194</b>	<b>16,3%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung v. 1. 11. 2006

Traditionsgemäß ist der Frauenanteil in den Studiengängen der Augenoptik relativ hoch und der in den Ingenieurstudiengängen relativ niedrig. Im Studiengang Elektrotechnik - Kommunikationstechnik und Elektronik hat sich der Frauenanteil etwas erhöht, was darin begründet ist, dass durch eine Kooperation mit einer ausländischen Hochschule eine größere Gruppe ausländischer Studierender aufgenommen wurde. Der Anteil der Studentinnen in dieser Gruppe war sehr hoch.

### Studentinnen in den Studiengängen des FB VII Elektrotechnik und Feinwerktechnik im WS 2006/07

Studiengang	Frauen	Männer
Augenoptik / Optometrie	76 (67,3%)	37
Augenoptik / Optometrie Master	9 (81,8%)	2
Augenoptik / Optometrie Bachelor	43 (74,1%)	15
Automatisierungstechnik und Elektronik Master	1 (25,0%)	3
Communication Systems Bachelor	3 (6,0%)	47
Elektronische Gerätetechnik und Mikrosystemtechnik	1 (6,3%)	15
Elektrotechnik - Energiesysteme	63 (6,6%)	162
Elektrotechnik - Kommunikationstechnik und Elektronik	39 (12,1%)	284
Elektrotechnik Bachelor	5 (6,0%)	79
Kommunikations- und Informationstechnik Master	2 (9,1%)	20
Kommunikationstechnik u. Elektronik Bachelor	5 (4,2%)	114
Mechatronik	21 (1,8%)	112
Mechatronik Bachelor	2 (1,9%)	103
Nachrichtentechnik	0 (0%)	1
<b>Gesamt</b>	<b>194 (16,3%)</b>	<b>994</b>

Quelle: Studienverwaltung TFH vom 01. 11. 2006

## 2. Absolventinnen des FB VII

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Diplompfeilungen semesterweise erhebt und feststellt.

FBVII Studiengang	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Augenoptik / Optometrie	11	7	63,6%	20	15	75,0%	17	13	76,5%	4	3	75,0%
Clinical Optometrie - Master										7	2	28,6%
Communication Systems Bachelor	4	2	50,0%	25	4	16,0%	3	0	0,0%	8	1	12,5%
Elektronische Gerätetechnik und Mikrosystemtechnik	8	0	0%	3	0	0%	19	1	5,3%	9	0	0%
Elektrotechnik - Energiesysteme	8	0	0%	15	1	6,7%	8	0	0%	7	1	14,3%
Elektrotechnik - Kommunikati- onstechnik und Elektronik	28	1	3,6%	30	3	10,0%	31	4	12,9%	21	1	4,8%
Mechatronik										1	0	0%
Nachrichtentechnik				1	0	0%						
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>59</b>	<b>10</b>	<b>16,9%</b>	<b>94</b>	<b>23</b>	<b>24,5%</b>	<b>78</b>	<b>18</b>	<b>23,1%</b>	<b>57</b>	<b>8</b>	<b>14,0%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung

Die divergierenden Zahlen der Absolventinnen in der Augenoptik einerseits und den Ingenieurstudien- gängen andererseits entsprechen in etwa denen der Studentinnen.

Im Studiengang Elektrotechnik - Kommunikationstechnik und Elektronik hat sich der Frauenanteil etwas erhöht, was darin begründet ist, dass durch die Kooperation mit einer ausländischen Hochschule (s. o.) eine größere Gruppe ausländischer Studierender aufgenommen wurde. Der Anteil der Studentinnen in dieser Gruppe war sehr hoch, wodurch auch der der Absolventinnen in diesem Studiengang sich deut- lich erhöht hat.

### 3. Professorinnen des FB VII

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

FB VII	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
ProfessorInnen gesamt	35	35	35	35	32
weiblich	2	2	2	2	2
männlich	33	33	33	33	30
weiblich in Prozent	5,7%	5,7%	5,7%	5,7%	6,3%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der durchschnittliche Frauenanteil im FB VII beträgt ca. 6 % und hat sich nicht nennenswert geändert, abgesehen von leichten Verschiebungen durch die Gesamtzahl der Professuren.

### 4. Neuberufungen\* am FB VII

FB VII	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07	gesamt
Neuberufungen gesamt	2	3	1	2	0	<b>8</b>
weiblich	0	0	0	0	0	<b>0</b>
davon W <sub>2</sub> /C <sub>2</sub>						
davon W <sub>3</sub> /C <sub>3</sub>						
männlich	2	3	1	2	0	<b>8</b>
davon W <sub>2</sub> /C <sub>2</sub>	2	3	1	2	0	<b>8</b>
davon W <sub>3</sub> /C <sub>3</sub>						
weiblich in Prozent	0%	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>

\* ab 1.1.06 nur noch W<sub>2</sub>-Berufungen

Datenquelle: FB-Verwaltung

Keine Frauen unter den Neuberufenen. Dies liegt daran, dass der Frauenanteil in den relevanten Fachrichtungen bundesweit sehr gering ist und daher nur sehr wenig geeignete Bewerberinnen in den Berufungsverfahren Berücksichtigung finden.

### 5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im Fachbereich VII

Der nachfolgenden Tabelle liegt die Personalstatistik der TFH mit Stichtag vom Dez. 06 zugrunde.

FB VII	2004	2005	2006
MitarbeiterInnen in Technik u. Verw. gesamt	25	26	27
weiblich	4	4	4
männlich	21	22	23
weiblich in Prozent	16,0%	15,4%	14,8%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Eine Laboringenieurin von vier weiblichen Mitarbeiterinnen. Der Frauenanteil in den relevanten Fachrichtungen ist bundesweit sehr gering. Dies schlägt sich auch in der Besetzung der Laboringenieurstellen nieder.



## 6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB VII

FB VII	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Stud. MitarbeiterInnen gesamt	10	11	8	0	7
weiblich	2	0	1	0	0
männlich	8	11	7	0	7
weiblich in Prozent	20,0%	0%	12,5%	-	0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Frauenanteil unter den Studierenden ist im Fachbereich relativ gering. Dies wirkt sich auch auf die Anzahl der studentischen Mitarbeiterinnen aus.

## 7. Lehrbeauftragte des FB VII

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopffzahlen im jeweiligen - Semester ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

FB VII	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Lehrbeauftragte gesamt	65	53	65	60	59
weiblich	8	7	6	4	5
männlich	57	46	59	56	54
weiblich in Prozent	12,3%	13,2%	9,2%	6,7%	8,5%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Relativ geringe Anzahl von Frauen unter den Lehrbeauftragten. Dies liegt daran, dass der Frauenanteil in den relevanten Fachrichtungen bundesweit gering ist und daher nur relativ wenige fachlich geeignete Frauen für Lehraufträge gewonnen werden können.

## 8. Auszubildende am FB VII

Keine

## 9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten am FB VII

Keine

## 10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen am FB VII

Siehe Homepage: <http://www.tfh-berlin.de/~mirow/frauenfoer.pdf>

## 11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB VII

- Gestaltung des Internetauftritts der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des FB VII wurde von einer Studentin des Studiengangs Druck- und Medientechnik ausgeführt.
- Es wurden und werden weiterhin Laborübungen in den Studiengängen Kommunikationstechnik und Mechatronik nach frauenspezifischen Gesichtspunkten umgestaltet.
- Ein Projekt zum Thema „Spielend lernen, wie man Roboter entwickelt und in der Technik einsetzt“ für das Schülerinnen-Schnupperstudium ist in Arbeit.

## FB VIII Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik

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

Stellvertreterin: Bärbel Höning (Mitarbeiterin)

Homepage: [http://www.tfh-berlin.de/frau/FB\\_VIII](http://www.tfh-berlin.de/frau/FB_VIII)

### 1. Studentinnen des FB VIII

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

FB VIII Studiengang	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006			WS 2006/2007		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Audiovisuelle Medien (Kamera)	108	20	18,5%	97	18	18,6%	89	17	19,1%	76	14	18,4%	67	13	19,4%
Audiovisuelle Medien Bachelor							21	4	19,0%	21	4	19,0%	40	8	20,0%
International Technology Transfer Management Master	37	10	27,0%	18	7	38,9%	28	9	32,1%	15	4	26,7%	27	5	18,5%
Konstruktionstechnik (Engineering Design)	76	4	5,3%	89	4	4,5%	74	6	8,1%	78	4	5,1%	73	3	4,1%
Masch.-Konstruktionstechnik u. Erneuerbare Energien Master							13	1	7,7%	12	1	8,3%	14	1	7,1%
Maschinenbau - Erneuerbare Energien (Renewable Energies)	48	7	14,6%	54	8	14,8%	47	3	6,4%	46	1	2,2%	39	1	2,6%
Maschinenbau (Grundstudium)	417	15	3,6%	358	14	3,9%	315	9	2,9%	254	8	3,1%	195	6	3,1%
Maschinenbau – Erneuerbare Energien Bachelor										50	3	6,0%	51	3	5,9%
Maschinenbau – Konstruk- tionstechnik Bachelor							49	4	8,2%	48	5	10,4%	93	9	9,7%
Maschinenbau – Produktions- systeme Master										16	3	18,8%	4	2	50,0%
Maschinenbau – Produktions- technik Bachelor							48	1	2,1%	49	1	2,0%	86	4	4,7%
Produktionsinformatik (Compu- ter Science in Production)	23	2	8,7%	30	2	6,7%	21	1	4,8%	18	1	5,6%	15	1	6,7%
Produktionstechnik (Production Technology)	61	2	3,3%	74	3	4,1%	63	3	4,8%	62	3	4,8%	69	2	2,9%
Theater- und Veranstaltungs- technik	222	31	14,0%	185	27	14,6%	169	26	15,4%	136	21	15,4%	115	17	14,8%
Theatertechnik – Bachelor	24	3	12,5%	22	3	13,6%	71	12	16,9%	65	10	15,4%	122	21	17,2%
Veranstaltungstechnik und -management Bachelor	33	6	18,2%	74	20	27,0%	71	20	28,2%	123	34	27,6%	122	36	29,5%
Veranstaltungstechnik und -management Master	11	1	9,1%	13	4	30,8%	10	2	20,0%	17	5	29,4%	16	5	31,3%
Verfahrens- und Umwelt- technik	222	40	18,0%	220	38	17,3%	199	36	18,1%	175	31	17,7%	160	27	16,9%
Verfahrens- und Umwelt- technik Bachelor							32	3	9,4%	29	3	10,3%	53	3	5,7%
Verfahrenstechnik Master							5	0	0,0%	4	0	0,0%	6	1	16,7%
Wirtschaftsingenieurwesen – Umwelt	182	21	11,5%	169	21	12,4%	146	14	9,6%	134	14	10,4%	115	10	8,7%
Wirtschaftsingenieurwesen Umwelt und Nachhaltigkeit Bachelor							43	11	25,6%	36	9	25,0%	69	21	30,4%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>1464</b>	<b>162</b>	<b>11,1%</b>	<b>1403</b>	<b>169</b>	<b>12,0%</b>	<b>1514</b>	<b>182</b>	<b>12,0%</b>	<b>1464</b>	<b>179</b>	<b>12,2%</b>	<b>1551</b>	<b>199</b>	<b>12,8%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung v. 1. 11. 2006

### Studentinnen in den Studiengängen des FB VIII Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik im WS 2006/07

Audiovisuelle Medien (Kamera)	13	19,4%			54
Audiovisuelle Medien Bachelor	8	20,0%			32
International Technology Transfer Management Master	5	18,5%			22
Konstruktionstechnik (Engineering Design)	3	4,1%			70
Masch.-Konstruktionstechnik u. Erneuerbare Energien Master	1	7,1%			13
Maschinenbau - Erneuerbare Energien (Renewable Energies)	1	2,6%			38
Maschinenbau (Grundstudium)	6	3,1%			189
Maschinenbau - Erneuerbare Energien Bachelor	3	5,9%			48
Maschinenbau - Konstruktionstechnik Bachelor	9	9,7%			84
Maschinenbau - Produktionssysteme Master	2		50,0%		2
Maschinenbau - Produktionstechnik Bachelor	4	4,7%			82
Produktionsinformatik (Computer Science in Production)	1	6,7%			14
Produktionstechnik (Production Technology)	2	2,9%			67
Theater- und Veranstaltungstechnik	17	14,8%			98
Theatertechnik Bachelor	21	17,2%			101
Veranstaltungstechnik u. -management Bachelor	36	29,5%			86
Veranstaltungstechnik und -management Master	5	31,3%			11
Verfahrens- und Umwelttechnik	27	16,9%			133
Verfahrens- und Umwelttechnik Bachelor	3	5,7%			50
Verfahrenstechnik Master	1	16,7%			5
Wirtschaftsingenieurwesen - Umwelt	10	8,7%			105
Wirtschaftsingenieurwesen Umwelt und Nachhaltigkeit Bachelor	21	30,4%			48
<b>Gesamt</b>	<b>199</b>	<b>12,8%</b>			<b>1352</b>

■ Frauen  
■ Männer

Quelle: Studienverwaltung TFH vom 01. 11. 2006

Der FB VIII gehört mit z.Z. 1551 Studierenden gemeinsam mit dem FB VI Informatik und Medien (1574 Studierende) zu den größten Fachbereichen der TFH. Der Frauenanteil liegt mit maximal 12,8% im WS 2006/07 im Vergleich mit den anderen Fachbereichen am niedrigsten. Der leichte Anstieg der Frauenanteile in den Vorjahren setzt sich aber erfreulicherweise ausgehend von 11,1% in 2004 bis auf z.Z. 12,8% fort.

Folgende Studiengänge konnten die Frauenanteile signifikant steigern: Veranstaltungstechnik, Bachelor und Master auf 29,5% bzw. 31,3%. Mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil zwischen 25% und 30,4% wird seit 3 Semestern der neue Bachelor Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen Umwelt und Nachhaltigkeit sehr gut angenommen. Einen leicht ansteigenden Frauenanteil kann man für Audiovisuelle Medien und Theatertechnik ausmachen. Dramatisch gesunken ist dagegen der Anteil von Frauen im Studiengang Erneuerbare Energien von noch 25% in 2003 auf heute 2,6%, bzw. für den Bachelor auf 5,9%. In den Studiengängen der Verfahrenstechnik sinkt der Frauenanteil ebenfalls insbesondere im Bachelor-Studiengang. Die Frauenanteile in den anderen Studiengängen haben sich gegenüber dem Vorberichtszeitraum unwesentlich verändert. Für die neuen Masterstudiengänge können aufgrund der geringen Anzahl Studierender noch keine Trends ermittelt werden.

## 2. Absolventinnen des FB VIII

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

FB VIII	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Audiovisuelle Medien (Kamera)	14	2	14,3%	5	1	20,0%	13	2	15,4%	3	0	0,0%
International Technology Transfer Management	10	3	30,0%									
Konstruktionstechnik (Engineering Design)	13	2	15,4%	25	1	4,0%	5	0	0,0%	12	0	0,0%
Maschinenbau – Erneuerbare Energien (Renewable Energies)	3	0	0,0%	9	3	33,3%	2	0	0,0%	9	1	11,1%
Maschinenbau – Sicherheitstechnik	1	0	0,0%									
Produktionsinformatik (Computer Science in Production)	3	0	0,0%	13	0	0,0%	3	1	33,3%	3	0	0,0%
Produktionstechnik (Production Technology)	8	0	0,0%	12	0	0,0%	9	0	0,0%	11	1	9,1%
Theater- und Veranstaltungstechnik	20	3	15,0%	20	4	20,0%	24	3	12,5%	18	1	5,6%
Verfahrens- und Umwelttechnik	10	3	30,0%	12	1	8,3%	10	3	30,0%	10	3	30,0%
Wirtschaftsingenieurwesen – Umwelt	11	2	18,2%	13	1	7,7%	10	0	0,0%	12	3	25,0%
<b>Gesamt am FB:</b>	<b>93</b>	<b>15</b>	<b>16,1%</b>	<b>120</b>	<b>11</b>	<b>9,2%</b>	<b>79</b>	<b>10</b>	<b>12,7%</b>	<b>60</b>	<b>13</b>	<b>21,7%</b>

Datenquelle: Studienverwaltung

Verglichen auf die Studentinnenanteile von 10,8% in 2000 bis 2002 und 11,9% in 2003 bis 2004 ist der Anteil der Absolventinnen in 2005 bis 2006 mit 13,9% überdurchschnittlich hoch, die Studentinnen im FB VIII gehören also eher nicht zu den Studienabbrecherinnen.

## 3. Professorinnen des FB VIII

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

FB VIII	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
ProfessorInnen gesamt	40	39	38	37	38
weiblich	4	4	5	5	6
männlich	36	35	33	32	32
weiblich in Prozent	10,0%	10,3%	13,2%	13,5%	15,8%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Erfreulicherweise ist der Anteil von Professorinnen durch zwei Neuberufungen und die gesunkene Anzahl männlicher Professoren auf 15,8% gestiegen. Damit konnte der Frauenförderplan FFP von 2005 im Bereich Veranstaltungstechnik umgesetzt werden. Für die Fachgebiete der Audiovisuellen Medien gibt es noch keine Hochschullehrerin. Im Maschinenbau liegt der Frauenanteil weit unter dem Bundesdurchschnitt. Das Ziel des FFP bei der Wiederbesetzung von Hochschullehrer/innenstellen im Maschinenbau diese deshalb bei gleicher Qualifikation vorrangig mit einer Frau zu besetzen, ist nur schwer umsetzbar. So befanden sich im Berichtszeitraum bei drei von vier Ausschreibungen keine Frauen unter den Bewerbern.

Im Berichtszeitraum war unter den 7 Forschungsassistenten des Fachbereichs keine Frau.

#### 4. Neuberufungen\* am FB VIII

FB VIII	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07	gesamt
Neuberufungen gesamt	5	0	1	1	4	<b>7***</b>
weiblich	0	0	1	0	1	<b>2</b>
davon W2 /C2			1		1	<b>2</b>
davon W3 /C3						
männlich	5	0	0	1	3	<b>9</b>
davon W2 /C2	1			1	3	<b>9</b>
davon W3 /C3	4**					
weiblich in Prozent	0%	-	100%	0%	25,0%	<b>28,6%</b>

\* ab 1.1.06 nur noch W2-Berufungen, \*\* Hausberufungen, \*\*\*ohne Hausberufungen

Datenquelle: FB-Verwaltung

Im WS 2004/05 wurde ein Hochschullehrer neuberufen, die 4 Berufungen auf C3 waren ausschließlich Hausberufungen. Unter den 7 Neuberufungen liegt der Anteil von Frauen bei 28,6% und ist damit zufriedenstellend. Die Hochschullehrerinnen wurden für die Fachgebiete Beleuchtungstechnik und Lichtgestaltung bzw. für die Veranstaltungsgestaltung berufen, eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere im Maschinenbau ist noch nicht gelungen, siehe oben.

#### 5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im Fachbereich VIII

Der nachfolgenden Tabelle liegt die Personalstatistik der TFH mit Stichtag vom Dez. 06 zugrunde.

FB VIII	2004	2005	2006
MitarbeiterInnen in Technik u. Verw. gesamt	30	35	40
weiblich	9,5	11	12
männlich	20,5	24	28
weiblich in Prozent	31,7%	31,4%	30,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum leicht gesunken. Er ist insbesondere im Sekretariatsbereich, aber auch bei den Labormitarbeiterinnen noch relativ hoch.

#### 6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB VIII

FB VIII	2005	2006
Stud. MitarbeiterInnen gesamt	19	24
weiblich	3	6
männlich	16	18
weiblich in Prozent	15,8%	25,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Erstmalig stieg der Frauenanteil bei der studentischen Mitarbeit über den durchschnittlichen Frauenanteil im FB, die Zielquote des FFP wurde damit übertroffen.

## 7. Lehrbeauftragte am FB VIII

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

FB VIII	WS 2004/05	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006
Lehrbeauftragte gesamt	56	52	52	58
weiblich	2	2	2	2
männlich	54	50	50	56
weiblich in Prozent	3,6%	3,8%	3,8%	3,4%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten sinkt seit 2000 auf den aktuellen Tiefstand von 3,4%. Das Ziel des FFP, nachdem der Prozentsatz mindestens dem Anteil der Absolventinnen entsprechen soll, konnte nicht umgesetzt werden.

## 8. Auszubildende am FB VIII

Keine

## 9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten am FB VIII

Keine

## 10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen am FB VIII

Erstellt am 11. Mai 2005 und online verfügbar unter:

[http://www.tfh-berlin.de/FB\\_VIII/frauen/fraueninfos.htm](http://www.tfh-berlin.de/FB_VIII/frauen/fraueninfos.htm)

## 11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB VIII

Allgemeine Angebote für die Frauen des gesamten FBs wie die Betriebsbesichtigung „Olympiastadion, Architektur- und Technik-Führung“, die „Frauentour durch das Scheunenviertel“ und die Führung zu Naturwissenschaftlerinnen „Lise Meitners Schwestern“ sowie Frauenfrühstück in jedem Semester werden rege wahrgenommen. Spezielle Angebote zu PC-Kursen: MS-PowerPoint und Excel finden regelmäßig statt, erstmalig wurden MS-Project und Workshops zur Tontechnik durchgeführt. Eine Fortbildungsveranstaltung zu „soziale Kompetenz im Umgang mit Studierenden“ fand fachbereichsübergreifend statt sowie eine Fortbildung der Frauenbeauftragten zu „Mediation“ in 2005 und 2006. Diverse Werkverträge zur Pflege und Neukonzeption der Frauen-Internetseiten, Erstellen einer Absolventinnenkartei und zur Vorbereitung eines Hearings mit Absolventinnen wurden vorwiegend an Studentinnen des Fachbereichs vergeben.

## FSI Fernstudieninstitut

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: (seit 11. Juli 2006): Dr. Sandra Bräutigam (Mitarbeiterin)

Stellvertreterin: Jutta Werner (Mitarbeiterin)

Homepage: <http://www.tfh-berlin.de/frau/FSI>

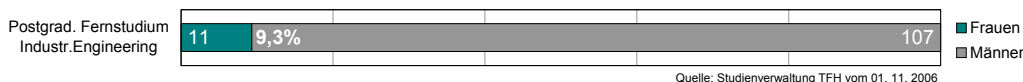
### 1. Studentinnen des FSI

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

FSI	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006			WS 2006/2007		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Postgrad. Fernstudium Industrial Engineering	135	13	9,6%	132	13	9,8%	134	13	9,7%	117	10	8,5%	118	11	9,3%

Datenquelle: Studienverwaltung v. 1. 11. 2006

#### Studentinnen in den Studiengängen des Fernstudieninstituts (FSI) im WS 2006/07



Quelle: Studienverwaltung TFH vom 01. 11. 2006

### 2. Absolventinnen des FSI

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Prüfungen semesterweise erhebt und feststellt.

FSI	WS 2004/2005			SoSe 2005			WS 2005/2006			SoSe 2006		
	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w	gesamt	w	%w
Postgrad. Fernstudium Industr. Engineering	12	2	16,7%	10	0	0,0%	8	0	0,0%	8	1	12,5%

Datenquelle: Studienverwaltung

Der weiterbildende Master-Fernstudiengang Industrial Engineering wendet sich an berufstätige Ingenieurinnen und Ingenieure in Führungspositionen vorzugsweise in Produktionsbetrieben. Der potentielle Stamm an Interessentinnen ist in diesem speziellen Bereich immer noch recht dünn.

### 3. Professorinnen des FSI

Die einzige Professur am FSI hat der Direktor inne.

#### 4. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im FSI

Der nachfolgenden Tabelle liegt die Personalstatistik der TFH mit Stichtag vom Dezember 2006 zugrunde.

FSI	2004	2005	2006
MitarbeiterInnen in Technik u. Verw. gesamt	13	13	12
weiblich	9	9	9
männlich	4	4	3
weiblich in Prozent	69,2%	69,2%	75,0%

Datenquelle: FSI intern

Die 9 Mitarbeiterinnen des Fachbereichs werden in verschiedenen Vergütungsgruppen zwischen BAT IIa/Ib und BAT VII/VIb beschäftigt.

#### 5. Studentische Mitarbeiterinnen am FSI

Im Fernstudieninstitut werden zwei (männliche) studentische Hilfskräfte beschäftigt.



## ZV – Zentrale Verwaltung

### CB – Campusbibliothek

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: seit 05/06: Gabriele Helbig (Mitarbeiterin)  
von 04/05 bis 03/06: Monika Pyko (ehem. Mitarbeiterin)

Stellvertreterin: Monika Monden (Mitarbeiterin)

Homepage: <http://www.tfh-berlin.de/frau/verw>

Eine erfreuliche Entwicklung bei der Einstellung von Frauen ist aus dem Bereich der zentralen Verwaltung zu berichten. Im Sommersemester 2006 beschäftigte die TFH dort 373 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 164 Frauen. Im Vergleichszeitraum 2004 waren es 126 Frauen bei einer Gesamtzahl von 340 Beschäftigten in den verschiedenen Bereichen der Verwaltung.

Da im Bereich der Administration und Projektplanung sehr viele hervorragend qualifizierte Frauen eingestellt wurden, ist der weibliche Anteil in einzelnen Bereichen überproportional. Besonders in Hinblick auf die Ausgewogenheit der Teamzusammensetzung in Projekten der zentralen Verwaltung muss daher inzwischen darauf geachtet werden, dass auch Männer eingestellt werden.

Ein wesentlicher Teil der Arbeit als nebenberufliche Frauenbeauftragte in diesem Bereich besteht aus der Mitwirkung an Einstellungs- und Umsetzungsverfahren.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der ZV einschließlich Campusbibliothek

ZV/ CB	2004	2006
MitarbeiterInnen in Technik u. Verw. gesamt	340	373
weiblich	126	164
männlich	214	209
weiblich in Prozent	37,1%	44,0%

Datenquelle: Personalverwaltung, 2006

Im Rahmen der Einstellung von studentischen Hilfskräften gibt es einen höheren Anteil Frauen, als nach dem Prozentsatz aller Studierenden zu erwarten wäre.

Die nebenberufliche Frauenbeauftragte der ZV und Campusbibliothek verfügt über keine eigenen Frauenfördermittel. Es besteht jedoch die Möglichkeit, im Plenum die Finanzierung von Projekten für Frauen dieses Bereiches zu beantragen (FFRL, § 17, 2).

## ZEH Zentraleinrichtung Hochschulsport

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Christina Hadler (Mitarbeiterin)

Stellvertreterin: Stephanie Renninger (Studentin)

Homepage: <http://www.tfh-berlin.de/frau/ZEH>

### 1. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an der ZEH

Der nachfolgenden Tabelle liegt die Personalstatistik der TFH zugrunde.

ZEH		2004	2005	2006	2007
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	Anzahl gesamt	0,75	0,75	0,75	0,75
	Anzahl Frauen	0	0	0	0
	Anzahl Männer	0,75	0,75	0,75	0,75
	Prozent Frauen	0%	0%	0%	0%
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung in leitender Position	Anzahl gesamt	1,75	1,75	1,75	1,75
	Anzahl Frauen	0,75	0,75	0,75	0,75
	Anzahl Männer	1	1	1	1
	Prozent Frauen	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%
Summe:	Anzahl gesamt	2,5	2,5	2,5	2,5
	Anzahl Frauen	0,75	0,75	0,75	0,75
	Anzahl Männer	1,75	1,75	1,75	1,75
	Prozent Frauen	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%

Datenquelle: Personalverwaltung

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

### 2. Kursleitende im Hochschulsport (ZEH)

ZEH – Kursleitende	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
KursleiterInnen gesamt	58	58	67	55
weiblich	21	20	27	20
männlich	37	38	40	35
weiblich in Prozent	36,2%	34,5%	40,3%	36,4%

Datenquelle: Buchungssystem des Hochschulsports

Auch in diesem Berichtszeitraum ergab sich ein leichter Anstieg der Frauenquote unter den Kursleitenden, die auf der Basis von Honorarverträgen arbeiten. Nach wie vor sind mindestens ein Drittel aller aktiven Kursleitenden (also ohne Vertretungen und Neu-Bewerbungen) weiblich.

### 3. Teilnehmende

ZEH – Teilnehmende		SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Anzahl gesamt		1689	1825	2137	1960
davon Frauen		805	906	1069	1036
Prozent Frauen		47,7%	49,6%	50,0%	53%
nur Studierende (73 - 78% der Teilnehmenden)	Anzahl gesamt	1323	1388	1563	1454
	davon Frauen	610	650	757	732
	davon Männer	713	738	806	722
	Prozent Frauen	46,1%	46,8%	48,4%	50,3%
nur Mitarbeiter- Innen (7 - 11% der Teilnehmenden)	Anzahl gesamt	97	125	231	137
	davon Frauen	58	72	114	80
	davon Männer	39	53	117	57
	Prozent Frauen	59,8%	57,6%	49,4%	58,4%
nur Externe (16 - 19% der Teilnehmenden)	Anzahl gesamt	269	312	343	369
	davon Frauen	137	184	198	224
	davon Männer	132	128	145	145
	Prozent Frauen	50,9%	59,0%	57,7%	60,7%

Datenquelle: Buchungssystem des Hochschulsports

Im Bezug auf die Teilnehmenden lässt sich im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum ein deutlicher Anstieg erkennen. Dies zeigt sich auch in der Aufsplittung der Teilnehmerdaten in Studierende, Mitarbeiterinnen und externe Teilnehmerinnen.

Hier ist deutlich zu sehen, dass der Frauenanteil im Bereich der teilnehmenden Mitarbeiter/innen und Externen inzwischen auf fast zwei Drittel gestiegen ist. Unter den Studierenden ist die Quote ziemlich ausgeglichen (Anstieg von 46,5 % auf 50,9% Frauenanteil). Das ist insofern bemerkenswert, als die Gesamtstudierendenzahl an der TFH Berlin sich bei weitem nicht zu je 50% aus Frauen und Männern zusammensetzt. In der Relation lässt sich also sagen, dass die Frauen aktiver am Hochschulsport teilnehmen als die Männer.

### 4. Kursangebot/ Sportkurse

ZEH	SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Kursangebot gesamt	123	134	178	136
davon Frauensportkurse	7	6	5	5
Prozent Frauensportkurse	5,7%	4,5%	2,8%	3,7%
vornehmlich von Frauen gebuchte Kurse *	40	59	53	50
Anteil vornehmlich von Frauen gebuchter Kurse	32,5%	44,0%	29,8%	36,8%

\* Über 90 % Frauenanteil

Datenquelle: Buchungssystem des Hochschulsports

Die Zunahme der Gesamtteilnahme korreliert mit der Anzahl der Kursangebote. In Tabelle 5 ist das Kursangebot der ZEH dargestellt ohne Berücksichtigung von Freien Gruppen bzw. Sonderveranstaltungen oder Extratrainings.

## 5. Teilnahme nach Sportkategorien

ZEH		SoSe 2005	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07
Ballsport	Gesamtteilnahme	461	465	610	464
	davon Frauen	138	139	215	128
	Prozent Frauen in diesen Kursen	29,9%	29,9%	35,2%	27,6%
Fitness & Gymnastik	Gesamtteilnahme	372	362	443	518
	davon Frauen	259	247	341	424
	Prozent Frauen in diesen Kursen	69,6%	68,2%	77,0%	81,9
Gesundheitssport	Gesamtteilnahme	138	200	141	188
	davon Frauen	89	141	103	135
	Prozent Frauen in diesen Kursen	64,5%	70,5%	73,0%	71,8%
Kampfsport	Gesamtteilnahme	289	354	357	373
	davon Frauen	92	99	107	112
	Prozent Frauen in diesen Kursen	31,8%	28,0%	30,0%	30,0%
Tanzsport	Gesamtteilnahme	174	258	210	212
	davon Frauen	115	182	132	129
	Prozent Frauen in diesen Kursen	66,1%	70,5%	62,9%	60,8%
Wassersport	Gesamtteilnahme	207	121	209	132
	davon Frauen	71	46	82	57
	Prozent Frauen in diesen Kursen	34,3%	38,0%	39,2%	
Frauensport	Gesamtteilnahme	38	45	31	48
	davon Frauen	38	45	31	48
	Prozent Frauen in diesen Kursen	100%	100%	100%	100%

Datenquelle: Buchungssystem des Hochschulsports

Bei der Aufschlüsselung der Teilnahme gemäß der genannten Sportkategorien zeigt sich – wenig überraschend, dass im Tanzsport zwei Drittel der Teilnehmenden weiblich sind, dem Gesundheitssport ca. dreiviertel aller Teilnehmenden verpflichtet sind und im Fitness- und Gymnastikbereich die Frauen die Kurse zu 80% dominieren. In den übrigen Kategorien (Ballspiel, Kampfsport und Wassersport) finden sich im Durchschnitt ein Drittel Frauen.

## 6. Frauenförderplan

Neben den Zielvereinbarungen zwischen der ZEH und der Hochschulleitung besteht kein extra ausgewiesener Frauenförderplan. Insofern obliegt es der nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, die Fördermöglichkeiten den Gegebenheiten innerhalb der Zentraleinrichtung anzupassen. Weiterhin sind die wesentlichen Aspekte:

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

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

Leider werden der ZE Hochschulsport nach wie vor keine Haushaltsmittel zur Frauenförderung genehmigt, da der entsprechende Titel für die ZE Hochschulsport nicht eingerichtet ist. Inzwischen wurde mit

Hilfe des Plenums eine Möglichkeit geschaffen, zumindest projektbezogen finanziell die Bemühungen der nebenberuflichen Frauenbeauftragten der ZEH zu unterstützen. Dies ist sowohl im Bereich Selbstverteidigung wie auch im Bereich Gesundheitssport in positiver Weise erfolgt.

#### 8. Weitere Maßnahmen, Veranstaltungen und Aktivitäten zur Frauenförderung

Aus dem allgemeinen Etat der ZE Hochschulsport wurden für die Belange der Frauen entsprechende Gelder bewilligt. Neben der gezielten Ausbildung von Frauen hinsichtlich Selbstverteidigung und Selbstbehauptung fand im Berichtszeitraum regelmäßig ein Fußball-Kurs statt, der die Teilnehmerinnen soweit motiviert hat, an dem inzwischen alljährlich angebotenen TFH-Frauenfußballturnier teilzunehmen. Im WS 2006/07 war das Team der TFH mit dem ersten Platz siegreich. Darüber hinaus haben sich verschiedene geschlechterbezogene Gesundheitsthemen im Workshopangebot etabliert.

Im Rahmen der Aktualisierung und Neustrukturierung der Hochschulsportbibliothek wurden die Rubriken „Frauen und Frauensport“ ausgebaut. Die Bibliothek ist in erster Linie den Kursleitenden zugänglich, um die Qualität und Quantität des (Frauen-) Sportangebots zu optimieren.

#### 9. Zukunft

Um die oben unter „Frauenförderplan“ genannten Ziele auch weiterhin zu erreichen und die Teilnehmerinnenzahlen zu stabilisieren, werden sowohl inhaltlich wie strukturell und organisatorisch alle Sportkategorien geprüft.

Darüber hinaus gilt es im nächsten Berichtszeitraum aufgrund der Ergebnisse aus den Tabellen unter Punkt 4 bis 6 zu überprüfen, inwieweit sich die Motivation zur Teilnahme am Hochschulsport bei Frauen und Männern unterscheidet.

## Hochschulrechenzentrum (HRZ)

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Dipl.-Met. Annemarie Klinder-Günther (Mitarbeiterin)

Homepage: <http://www.tfh-berlin.de/frau/HRZ>

Der zu betrachtende Zeitraum, die Jahre 2005 und 2006, ist insgesamt geprägt durch große Stabilität, d.h. durch wenige Veränderungen. Dies zeigt sich ganz deutlich daran, dass es seit über 4 Jahren keinerlei personelle Veränderungen im Hochschulrechenzentrum gegeben hat: Von den 9 vorhandenen Planstellen (sämtlich „Sonstige Mitarbeiter“) sind weiterhin nur 1,5 Planstellen von Frauen besetzt, was einem Anteil von etwa 17 % entspricht. Ein negativer Nebeneffekt dieses Zustandes ist, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Hochschulrechenzentrum kontinuierlich Richtung 50 Jahre ansteigt und es für jüngere Ingenieure und Ingenieurinnen keinerlei Beschäftigungschancen gibt.

Innerhalb des Hochschulrechenzentrums ist die Arbeit sachthemenorientiert, geschlechtsspezifische Konflikte zwischen Männern und Frauen gab es in den vergangenen Jahren nicht, sodass der Schwerpunkt der Arbeit der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des HRZ in der Arbeit für Studentinnen lag:

1. Das Hochschulrechenzentrum leistet neben vielen anderen wichtigen, zentralen Aufgaben technischen Support bei der Erstellung von Homepages auf den Webservern der TFH Berlin oder bei der Einrichtung des Netzzuganges mit eigenen Laptops und Notebooks in das OpenNet-TFH (WLAN und TP). Hier hat sich der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des HRZ eine hervorragende Gelegenheit geboten, als Mitglied des HRZ-Service-Teams insbesondere und gezielt die Studentinnen mit ihrer vielfach immer noch großen Distanz zu den IT-Technologien verstärkt zu unterstützen, zu beraten und zu motivieren, sobald die Studentinnen in den Support-Sprechstunden auftauchen, was in bemerkenswertem Umfang wahrgenommen wird. Damit wird zusätzlich eine Vorbildfunktion für die Studentinnen in dem breiten Spektrum technisch ausgerichteter Berufe wahrgenommen.

2. Die Studentinnen sind die zahlenmäßig größte Frauengruppe an der TFH Berlin. Diese Frauen sind in ihrem bisherigen Leben als Schülerinnen und als Studentinnen häufig erfolgreicher gewesen als die jungen Männer, haben somit kaum Benachteiligungen als Frau empfunden und erfahren. In der aktuellen Sozialpolitik sind stattdessen als maximal benachteiligte Menschen junge Männer mit Migrationshintergrund „entdeckt“ worden. Wichtige Aufgabe und Ziel der Arbeit ist es deswegen, eine Sensibilisierung der Studentinnen für mögliche Diskriminierungen im zukünftigen Berufsleben zu entwickeln. So sollen zukünftig neben Projekten, die die Leistungen von Frauen öffentlich machen, Initiativen unterstützt werden, die nach dem Motto „bad news are good news“ zeigen, in welchem hohem Umfang und auf welche Art und Weise Frauen und hier wiederum verstärkt Frauen mit Kindern immer noch im Arbeitsleben massiv benachteiligt sind und warum ihre beruflichen Karrieren trotz bester Ausbildung vielfach unbefriedigend verlaufen.

## 8. Gleichstellung durch Frauenförderung

Moderne Gleichstellungspolitik an der Hochschule bedeutet nicht nur kontrollierende Datenerfassung und Mitwirkung der Frauenbeauftragten gemäß BerlHG § 59, sondern auch, gemeinsam Strukturen und Inhalte zu verändern sowie überholte Rollenbilder zu hinterfragen.

Ein erklärtes Ziel der TFH ist es, so effizient, kostengünstig und transparent wie möglich zu arbeiten. Um die Akzeptanz und Legitimität der aus Geschlechtergerechtigkeitsgründen noch notwendigen Frauenförderung muss trotzdem immer wieder neu gerungen werden.

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

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

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

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

### 8.1 Frauenförderrichtlinien der TFH

In den Frauenförderrichtlinien der TFH (Amtliche Mitteilung 43 vom 30.06.2005) sind verbindliche Regelungen zur Mitwirkung der Frauenbeauftragten in allen Gremien der TFH fest geschrieben. Somit konkretisieren sie den Handlungsrahmen, den das Berliner Hochschulgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz vorgeben.

### 8.2 Frauenförderpläne der Hochschulbereiche

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

Alle Mitglieder des Fachbereichsrates verpflichten sich damit, sich an der aktiven und gemeinschaftlichen Umsetzung der Ziele um die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Fach-

bereich zu beteiligen. Die benannten Kriterien zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen werden somit Instrumente der quantitativen und qualitativen Analyse.

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

### 8.3 Hochschulverträge und Gleichstellung

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

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

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

Zielvereinbarungen stellen ein wichtiges strategisches Instrument der Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen dar. Der erforderliche Kommunikationsprozess zwischen den Verhandlungspartnern fördert die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen.

Faktische Schwachstellen eines Fachbereiches in Bezug auf Chancengleichheit werden anhand von Analysen transparent. Autonom initiierte Maßnahmen der Fachbereiche garantieren Handlungseffizienz und Durchsetzung. Die Umsetzung von Chancengleichheit wird somit zu einem finanziellen und strategischen Bestandteil der Arbeit eines jeden Fachbereiches.

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

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

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

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



<b>Kriterium/ Ziele mit konkreten Zahlen</b>	<b>Maßnahmen für das Jahr X (Beispiele)</b>
Erhöhung Anteil der Professorinnen (Neuberufungen, Gastprofessorinnen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zusammensetzung der Berufungskommissionen nach den Frauenförderrichtlinien § 1(6): zur Hälfte Frauen, mind. zwei stimmberechtigte Frauen, davon mind. eine stimmberechtigte Professorin</li> <li>▪ Nutzung aller frauenspezifischen Datenbanken</li> <li>▪ Verankerung von Frauen- und Genderforschungsergebnissen</li> </ul>
Erhöhung Anteil der Gastdozentinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewerbung um Gastdozentinnenmittel aus dem Hypatia</li> <li>▪ Programm zur Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses</li> </ul>
Erhöhung Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachbereichsöffentliche Ausschreibung</li> <li>▪ Nutzung frauenspezifischer Datenbanken, Netzwerke u. Fachgremien</li> <li>▪ Beteiligung der Frauenbeauftragten</li> </ul>
Erhöhung Anteil der Studentinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung der Attraktivität der Studiengänge/ der Module für Frauen</li> <li>▪ Werbeflyer, Web-Frauenseiten im Internet</li> <li>▪ Schnupperstudium, Girls' Day/ Studieinformationstage</li> <li>▪ Modularisierung mit Genderkompetenz</li> <li>▪ Unterstützung bei Suche nach geeigneten Praktikumsplätzen</li> <li>▪ Infotage für Studienanfängerinnen</li> </ul>
Erhöhung der Zahl von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivierung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn</li> <li>▪ Bewerbung um Promotionsstipendien</li> <li>▪ Nutzung der Qualifizierungs- und Coaching-Programme des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen (PCF)</li> <li>▪ Beteiligung am Mentoring-Programm</li> </ul>
Erhöhung der Stundenzahl für weibl. studentische Mitarbeiterinnen (SHK)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachbereichsöffentliche Ausschreibung</li> <li>▪ Beteiligung der Frauenbeauftragten</li> </ul>
Erhöhung Anteil der Absolventinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abbrecherinnenquote verringern durch geeignete Maßnahmen, z.B.: Beratung, Vernetzung,</li> <li>▪ Qualifizierungsmaßnahmen/ Coaching und Tutorien</li> <li>▪ Unterstützung beim Berufseinstieg z.B. durch Mentoring und</li> <li>▪ Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote</li> <li>▪ Verbesserte Öffentlichkeitsarbeit zur Ingenieur Tätigkeit</li> </ul>
Frauenspezifische Förderung der Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterstützung durch Qualifizierung für Leitungskompetenz</li> <li>▪ rechtzeitige Arbeitsplatz-Anpassungsfortbildungen</li> <li>▪ Frauenspezifische Seminare anbieten</li> <li>▪ Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote</li> <li>▪ Absicherung der Vertretung für Mutterschutz und Elternzeit</li> </ul>
Verankerung von Gender-Kompetenz in Studium, Lehre und Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seminare, Ringvorlesungen, Fortbildungen zur Verbesserung der Gender-Kompetenz</li> <li>▪ Erarbeitung von fachspezifischen Gender-Modulen</li> <li>▪ Frauen- und genderspezifische Prüfung der Lehrmodule, der Didaktik und des Verwaltungshandels</li> </ul>

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

### **Messbarkeit von Leistung**

Leistungen im Bereich der Chancengleichheit sind messbar anhand geschlechtsspezifischer Analysen auf der Grundlage von qualitativen und quantitativen Daten. Kriterien für die qualitative Bemessung von Leistungen können nur im Dialog erarbeitet werden.

### **Leistungsbezogene Mittelverteilung (LBMV)**

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

Die Einlage wird folgendermaßen aufgeteilt:

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

### **Gleichstellung**

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

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

Nach diesen Bewertungsparametern werden die hochschulweiten Quoten berechnet. Es wird mit relevanten Hochschulen verglichen, ob die Zahl der neuberufenen Professorinnen, der Studentinnen und Absolventinnen erhöht wurde.

Innerhalb des jeweiligen Hochschultyps gilt es im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelverteilung, jährlich neu unter Beweis zu stellen, dass die eigene Hochschule besser als eine andere Berliner Hochschule ist. Danach werden die Mittel aus der gebildeten Einlage verteilt. In der Bewertung der Berichtsjahre hat die TFH Berlin im Vergleich der Gleichstellungsparameter gegenüber der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (FHTW) immer einen erheblichen Gewinn erwirtschaftet.

## **8.5 Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung an der TFH**

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

Restmittel aus dem vergangenen Jahr. Die Frauenbeauftragten erhalten zu Beginn des Jahres oder auf Nachfrage von der Haushaltsabteilung eine Übersicht über diese Mittel.

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

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

### **Mittelbewirtschaftung**

Laut FFRL erfolgt die Mittelverwendung auf Initiative der nebenberuflichen Frauenbeauftragten. Sie sollte, möglichst im Einvernehmen mit dem Fachbereichsrat, frühzeitig im Jahr eine Planung zur Mittelvergabe erarbeiten. Der Fachbereichsrat sollte den Projekten zustimmen. Danach benachrichtigt der Dekan bzw. die Dekanin die Haushaltsabteilung.

### **Unterkonto Frauenförderprojekte des Plenums gemäß FFRL § 17 (2):**

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

### **Beispiele zur Verwendung der Frauenfördermittel (Haushaltstitel 541 10)**

Zweckbindung „Frauenförderung“ ist zu beachten!

- Umsetzung der Zielvereinbarungen zur Frauenförderung/ zur Gleichstellung und zur Stärkung der Chancengerechtigkeit der Frauen
- Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Erstsemestern, den Studierenden, den Professuren, den Lehrbeauftragten und den Hochschulmitgliedern in leitenden Positionen
- Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen (z.B. persönlichkeitsstärkende, gesundheitsfördernde (z. B. hochschuleigene Angebote zur Frauengesundheitsförderung) und arbeitsplatzbezogene Weiterbildungsmaßnahmen)

### **Konkrete Maßnahmen sind z. B.:**

- Bereichsspezifische Mädchen-Technik-Veranstaltungen zur Gewinnung von Studentinnen
- Bereichsspezifische Veranstaltungen zur Gewinnung von Bewerberinnen für die Lehre und Forschung (Professorinnen und Lehrbeauftragte)
- Bereichsspezifische persönlichkeitsstärkende, gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Unterstützung arbeitsplatzbezogener Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen
- Fortbildung zur Qualifizierung als Frauenbeauftragte
- Erstellung und Gestaltung einer Homepage für Frauenbeauftragte
- Werkverträge und Honorare (z.B. für Vorträge, Werbe-Infobroschüren, Genderprojekte, Aufbau und Verbesserung von Industriekontakten)
- Ringvorlesungen mit geschlechts- bzw. frauenspezifischen Themen in den jeweiligen Themengebieten (Honorare, Plakate, usw.)
- Unterstützung besonders förderungswürdiger Projekte von Studentinnen (z.B. Sachmittel und Reisekosten zu frauenspezifischen Fortbildungsangeboten)
- Einzelförderung von Studentinnen (z.B. für Praktika, Messebesuche, Auslandsaufenthalte)
- Publikationen (z. B. herausragende Diplomarbeiten von Studentinnen)

- Tutorien für Studentinnen
- Bewirtung anlässlich frauenspezifischer Veranstaltungen (z.B.: Erstsemestereinführungen für Studentinnen, Frauen-Info-Veranstaltungen, Projektberatungen, Workshops, Seminare u.ä. mit Gästen von außen, Fortbildungen, Vernetzungen zur Frauenförderung (keine Erstattung von Bewirtungskosten bei internen Dienstbesprechungen)
- Beschaffung von Büchern und Zeitschriften mit frauenförderndem Hintergrund
- PC und Technik zur Umsetzung oder Dokumentation von Frauenfördermaßnahmen

## 8.6 Frauen- und familiengerechte Hochschulkultur (Work-Life-Balance)

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

Familiengerechte Studienbedingungen könnten dazu beitragen, dass es weniger Studienabbrüche gibt, weniger Ausfallzeiten und ein effektiveres und zügiges Studium möglich wird. Familiengerechte Arbeitsbedingungen könnten für hochqualifizierte Arbeitskräfte ein Grund sein, die TFH zu wählen, die Arbeitszeiten konzentriert zu nutzen und die Ausfallzeiten zu minimieren.

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

- Das Thema „Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie“ soll im Leitbild von Hochschulen und in Maßnahmen der Hochschulentwicklungsplanung verankert werden. Die Hochschulleitung fördert darüber hinaus Informationsmöglichkeiten, um eine Sensibilisierung und Bewusstseinsänderung zur Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie zu erreichen. Durch entsprechende Fortbildungsveranstaltungen wird den Führungskräften Kompetenz für Problemlösungen, die sich aus familiären Situationen ergeben, vermittelt.
- Systematische und kontinuierliche Bestandsaufnahme und Bedarfsermittlung zur Kinderbetreuungssituation sowie Erhebungen zur Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern, mit dem Ziel die Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie, zu verbessern.
- In Ausschreibungen und Bewerbungsgesprächen wird auf die vorhandenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen. Partnerinnen und Partnern von Bewerberinnen und Bewerbern soll nach Möglichkeit Unterstützung bei der Stellensuche angeboten werden.
- Die Arbeitszeiten sind soweit wie möglich entsprechend den familiären Anforderungen zu flexibilisieren, beantragte Telearbeit auf Zeit sowie Möglichkeiten der dezentralen Arbeit und des dezentralen Studiums sollen Unterstützung finden.
- Die Studien- und Prüfungsorganisation sollte möglichst so gestaltet werden, dass Pflichtlehrveranstaltungen innerhalb von Kernzeiten, in denen Kindertagesstätten geöffnet sind, besucht werden können.

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

An einigen Hochschulen werden bereits Management-Analysen (Audit-Verfahren) zum Aufspüren von Handlungsmöglichkeiten durchgeführt. Dies könnte eine interessante Aufgabe auch für die TFH sein (s. a. Kap. 2.11).

## 9. Öffentlichkeits- und Beratungsarbeit der Frauenbeauftragten

Durch vielfältige Veröffentlichungen, Vorträge und Informationsveranstaltungen werben die Frauenbeauftragten um die Akzeptanz und um die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages.

In guter Zusammenarbeit mit der Leiterin der Redaktion der Campuszeitung „TFH-Presse“, Monika Jansen, wird über wichtige Aktionen und Projekte zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen berichtet. Zu Beginn jedes Semesters wird ein informativer Begrüßungsartikel der zentralen Frauenbeauftragten in der TFH-Presse veröffentlicht. Darin kann insbesondere den Erstsemestern die Arbeit der Frauenbeauftragten an der TFH vorgestellt werden.

### 9.1 Öffentlichkeitsarbeit

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

Zur Information und Werbung wurden folgende Flyer zur Arbeit und Kontaktaufnahme veröffentlicht:

- Chancengleichheit, Interessenvertretung, Frauenbeauftragte
- Female Students at the TFH Berlin /University of Applied Sciences
- Flyer-Serie zu 26 Studiengängen: Frauen studieren...
- Projektverbund Chancengleichheit
- Hypatia Programm zur Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuch
- Projekt Gender/ Innovationsprofessuren
- Gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

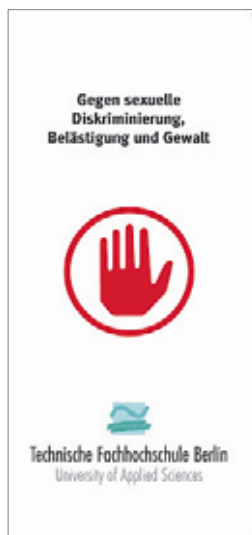
Hier eine Auswahl:



Aktueller F-Flyer



F-Flyer 2004-2006



Flyer-Serie „Frauen studieren ...“

### 9.1.1 Frauengerechter Sprachgebrauch an der TFH

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

An der TFH gibt es immer noch Beschwerden über ProfessorInnen und Lehrbeauftragte, weil sie z.B. nur über Studenten, Ingenieure und Architekten reden.

Frauen bestimmen das Profil der TFH mit; also müssen sie auch in der Sprache präsent sein. Für die Hochschulen wäre der „Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung“ der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen ([www.tu-berlin.de/~zenfrau/Flyer-geschlechterg-Sprache.pdf](http://www.tu-berlin.de/~zenfrau/Flyer-geschlechterg-Sprache.pdf)) zu empfehlen. Es gelten die Grundsätze:

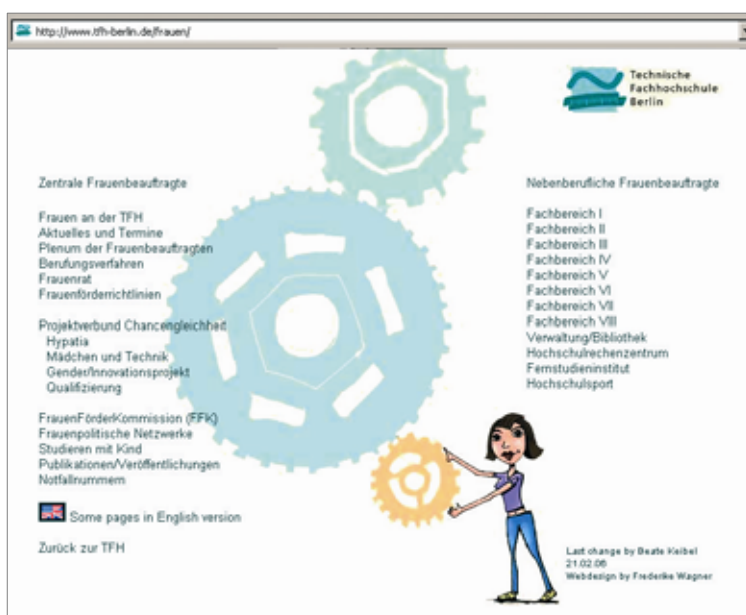
- Nennung beider Geschlechter
- Nutzung geschlechtsneutraler Formen, wie z.B. Studierende, Lehrende, Teilnehmende ... (aus schreibökonomischen Gründen könnte auch das große „I“ genutzt werden)

Die sich entwickelnde geschlechtsspezifische Statistik an der TFH regt zur differenzierteren Wahrnehmung und zum Gebrauch der geschlechterdifferenzierenden Sprache an. Die jeweilige Individualität kann dadurch in Vielfalt deutlicher werden. Und die Hochschulkultur der TFH könnte dadurch verbessert werden, denn ein geschlechtsspezifischer Sprachgebrauch ist auch Ausdruck des Respekts voneinander.

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

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

Über die Frauen-Startseite ist per Mailadresse die Kontaktaufnahme zu allen Frauenbeauftragten der TFH möglich.



### 9.3 Beratungsarbeit

Ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeit der Frauenbeauftragten ist die Beratungsarbeit auf den genannten Themenfeldern. Durch geeignete Fortbildungen qualifizieren sie sich für diese Arbeit. In speziellen Fällen wird auf professionelle Beratung verwiesen. Dafür gibt es neben den Angeboten des Studentenwerkes und des AStA eine Vielzahl kommunaler Einrichtungen.

Der TFH-Elterntreff (s. Kap. 2.11.2) steht als Beratungsdienst allen Eltern der TFH offen.

#### 9.3.1 Beratung zur Verhinderung sexueller Diskriminierung

Ein besonders sensibles Gebiet ist die Prävention und die Beratung zum Thema sexuelle Belästigung durch mittel- und unmittelbare Diskriminierung. Viele der Benachteiligungen, denen Frauen in der Arbeitswelt, aber auch in anderen Bereichen ausgesetzt sind, fallen unter diese Begriffe der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung und sind damit nach dem AGG gesetzeswidrig.

Leider gibt es immer wieder Beschwerden über unkultivierte, sexistische Äußerungen und Belästigungen von Studentinnen und Mitarbeiterinnen durch Männer, insbesondere in den Sanitäranlagen der Hochschule. Nach der Begehung einiger besonderer Schwerpunkte, z.B. im Haus Bauwesen, wurden bereits einige Maßnahmen zur Prävention, also zur Verhinderung sexueller Belästigung umgesetzt. Dazu gehören z.B. Veränderung der Zugänglichkeit aller Eingänge bei Einbruch der Dunkelheit, Verbesserung der Beleuchtung und Kennzeichnung der Hausbereiche.

Im WS 2005/06 wurden an allen Sanitärräumen Warn-Aushänge angebracht. Es gab seit diesem Zeitpunkt keine Beschwerden über sexuelle Belästigungen. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit dieser Sensibilisierung wird die Plakatierung in Abständen wiederholt.

Zur Aufklärung, Sensibilisierung und Verhinderung sexueller Gewalt wurde gemeinsam mit den relevanten Verantwortungsbereichen ein Flyer erstellt. Dieser wurde als Präventionsmaßnahme bei mehreren Semestereinführungsveranstaltungen an alle Neuimmatrikulierten verteilt. Eine überarbeitete Fassung dieses Flyers soll den Willen der Hochschulleitung zur Verbesserung der Hochschulkultur noch deutlicher machen.

#### 9.4 Ausstellungsprojekte „Profile – Frauengeschichte(n) der TFH Berlin“ und „Einsteins Schwestern“

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

##### „Einsteins Schwestern – Frauen in Naturwissenschaft und Technik“

Auf 19 Postern werden berühmte Frauen aus Naturwissenschaft und Technik vorgestellt. Die Ausstellung, erstellt von der Frauenbeauftragten der FH Lübeck und aus Frauenfördermitteln angekauft, ist bis zum Frühsommer in der Beuth-Galerie im Haus Gauß, 5. Etage zu sehen. Diese Ausstellung könnte eine Wanderausstellung durch die TFH werden. Der FB VIII hat bereits sein Interesse signalisiert.



Ausstellung „Einsteins Schwestern – Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ in der Beuth-Galerie, Haus Gauss

Foto: Sabine Trautner

##### „Profile – Frauengeschichte(n) der Technischen Fachhochschule Berlin“

Diese Ausstellung ist das Ergebnis der Auseinandersetzung mit den Lebens- und Arbeitsgeschichten von Frauen an der TFH, konzeptioniert von Heidemarie Wüst, Ulla Ruschhaupt, Reingard Jundt und Helga Gläser. Das gleichnamige Buch war eine der Textgrundlagen für diese außergewöhnliche Ausstellung, die aus acht großen Fahnen besteht. Sie ist seit Januar 2007 im Haus Grashof, 1. Etage zu sehen.



Ausstellung „Profile“ im ersten Stock des Foyers im Haus Grashof

Foto: Sabine Trautner



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

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

### 10.1 Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF)

Die LaKoF ist ein hochschulübergreifendes Gremium. Kontakte zum Parlament, zu den Senatsverwaltungen und zu relevanten politischen Organisationen werden vor allem durch die Sprecherinnen der LaKoF gepflegt. Vom Januar 2003 bis Januar 2005 war ich Sprecherin, 2005 bis Januar 2007 stellvertretende Sprecherin der LaKoF Berlin.

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

Einmal jährlich findet eine Fachtagung statt, die öffentlichkeitswirksam ein frauenpolitisches Thema aus den Hochschulbereichen aufgreift. 2004 hat die LaKoF-Jahrestagung zum Thema „Hochschulentwicklung in Berlin – Modularisierung mit Genderkompetenz“ an der TFH stattgefunden. Die Dokumentationen sind im Büro F oder unter [www.lakof-berlin.de](http://www.lakof-berlin.de) erhältlich. 2005 tagte die LaKoF gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft Geschlechterforschung (afg) zur Thematik „Theorie trifft Praxis - Zum Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung“. Im Jahr 2006 wurde die Thematik „Exzellenz und Chancengleichheit - Gender-Aspekte in der Forschungsförderung“ diskutiert. Diese Tagung fand an der TFH Berlin statt.

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

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

Die BuKoF wird von 5 gewählten Sprecherinnen koordiniert, die gemeinsam mit den Landessprecherinnen und den Sprecherinnen der BuKoF-Kommissionen den Erweiterten Vorstand bilden. Im September 2006 bin ich zu einer dieser Sprecherinnen in den Vorstand der BuKoF gewählt worden. Weitere Informationen unter [www.bukof.de](http://www.bukof.de).

### 10.3 BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“

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

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

#### 10.4 BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“

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

Die Neuprofilierung der Hochschulen und Neuordnung aller Studiengänge durch die Anforderungen des Bologna-Prozesses macht es notwendig, Genderkompetenz bei der Qualitätssicherung der Hochschulreformprozesse zu definieren, einzufordern und zu kontrollieren. Damit soll eine qualifizierte Mitwirkung an der Hochschulentwicklung mit Gleichstellungswissen und mit Genderkompetenz gelingen.

Es wurde eine BuKoF-Webseite als Datenbank zur Sammlung z.B. von Best-Practice-Modellen, Kriterienlisten, Qualitäts-Checks und als Infosammlung zur Qualitätssicherung an Hochschulen unter Gleichstellungsgesichtspunkten unter [www.bukof.de](http://www.bukof.de) eingerichtet.

Bis 2006 war ich Sprecherin dieser Kommission. Seit September 2006 bin ich stellvertretende Sprecherin.

## Teil C Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen

### 11. Das Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) und das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (2001 bis 2006)

Wissenschaftlerinnen sind in Forschung und Lehre nach wie vor unterrepräsentiert. Die hervorragenden beruflichen Qualifikationen von Frauen nicht zu nutzen heißt, auf Intelligenzpotenziale und kreative Problemlösungen zu verzichten. In den gegenwärtigen Hochschulreformprozessen geht es um Modernisierung, Qualitätsentwicklung, internationale Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Chancengleichheit für Frauen trägt zur Modernisierung und Effizienz von Hochschulen bei.

Das Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) mit der Laufzeit von 2001 bis 2006 reagierte mit seinem Programm 1 auf diese Situation. Das daraus resultierende Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre setzt sich aus dem ehemaligen Förderprogramm Frauenforschung des Landes Berlin, dem HWP 1 und den Eigenanteilen der Hochschulen zusammen. Die TFH hat sich erfolgreich um die Mittelzuweisung aus diesem Programm beworben und erhielt jährlich eine Fördersumme in Höhe von ca. 105.000 €. Zusätzlich werden 25% Eigenmittel der TFH programmgemäß eingesetzt.

#### Kriterien des Programms sind

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

Frauen sind an der TFH auf Positionen in der Lehre, Forschung und auf der Leitungsebene trotz hoher fachlicher Kompetenz und hoher Qualifikationen immer noch unterrepräsentiert. Durch die Förderschwerpunkte des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (Berliner Programm) konnten in der Hochschule gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen umgesetzt werden. Die Fördermittel ermöglichten eine qualitativ hohe, kontinuierliche Umsetzung zur effektiven Stärkung der Chancengleichheit für Frauen.

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

Darüber hinaus wurden von der TFH aus dem HWP 2 „Entwicklung von Fachhochschulen“ Mittel beantragt. Von der bewilligten personenbezogenen Fördersumme standen ca. 40% ebenfalls für Frauenförderung zur Verfügung. Diese Mittel wurden im Projektverbund mit denen des Berliner Programms verzahnt und für innovative Projekte sowie für die Einführung der Gender/ Innovationsprofessuren verwendet. Der Maßnahmenkatalog der Hochschule zur Verbesserung der Chancen von Frauen konnte dadurch mit zusätzlichen Ressourcen verstärkt und weiter professionalisiert werden.

Alle Förderschwerpunkte des Berliner Programms wurden erfolgreich umgesetzt. Die bisher erzielten Ergebnisse der einzelnen Projekte lassen eine nachhaltige Wirkung der Fördermittel erwarten. Dies gilt in besonderem Maße für die Einrichtung der Gender/Innovationsprofessuren. Im Ergebnis konnte so ein nachhaltiger Beitrag zur effektiven Stärkung der Chancengleichheit für Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften an der TFH geleistet werden.

### 11.1 Der Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) 2001 bis 2006

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

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



Zur Umsetzung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre wurden die Einzelprojekte der TFH im Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) von der zentralen Frauenbeauftragten koordiniert und vernetzt. Diese Arbeit in einem wissenschaftlichen Team hat durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit und durch die Transparenz in der Mittelverwendung nicht nur für eine kreative Arbeitsatmosphäre gesorgt, sondern führte auch zu Synergieeffekten bei der Profilierung der TFH. Die Stärkung der Chancengleichheit für Frauen hat der TFH Erfolge in Wettbewerben gebracht.

Alle von der TFH für den Zeitraum von 2001 bis 2006 beantragten Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Berliner Programms sowie die durch das HWP finanzierten Projekte liefen erfolgreich. Die Maßnahmen wurden im genannten Förderzeitraum unter Berücksichtigung der Genderthematik und der Einbringung strukturinnovativer Elemente ständig weiter entwickelt. Durch die Einbeziehung von Kompetenzen der gesamten Hochschule konnten die vielfältigen Projekte auf eine breite Basis gestellt und die Akzeptanz der Frauenförderung an der TFH deutlich verbessert werden.

Folgende strukturelle Veränderungen konnten initiiert werden:

- Die fachspezifischen Gender/Innovationsprojekte haben zu einem Diskussions- und Verankerungsprozess über Genderkompetenz in der Lehre geführt.
- Der Anteil weiblicher Vorbilder und Ansprechpartnerinnen in Forschung und Lehre konnte in nahezu allen naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen deutlich erhöht werden.
- Die Präsenz von Frauen hat sich in eher männerdominierten Bereichen deutlich verbessert.
- In der Außendarstellung wurde die TFH Berlin nicht nur durch eine innovative Frauenförderung, sondern ebenso durch qualifizierte Forschungsprojekte von Frauen repräsentiert.
- Der weibliche Forschungsnachwuchs konnte mit dem personengebundenen Förderkonzept des Hypatia Programms effektiv und erfolgreich gefördert werden. Die Promotionsmöglichkeiten für TFH-Absolventinnen konnten weiter etabliert werden.

Durch die Kontinuität der Maßnahmen sowie durch die hochschulöffentliche Berichterstattung konnte nicht nur die persönliche Karriereentwicklung von Frauen verbessert werden. Es wurde ein Diskussionsprozess zur strukturellen Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen an der TFH in Gang gesetzt. Dieser Prozess muss z.B. durch die Vermittlung von Genderkompetenz auf allen Hochschulebenen weiterentwickelt werden.

#### Übersicht der geförderten Maßnahmen 2001 bis 2006

Maßnahmen 2001 bis 2006	Anzahl der geförderten Frauen
Gender/Innovationsprofessuren plus fachspezifische Gender-Projekte	5
Gastdozentinnen	16
Promotionsförderungen durch Hypatia-Stipendien	23
Qualifizierungsmaßnahmen „Führungskompetenz für Frauen“ (50 Veranstaltungen= 315 Stunden)	519
Schnupperstudium (2 x pro Jahr 3 Tage)	ca. 450 Mädchen
Info-Tage für Studienanfängerinnen	ca. 500 Erstsemester-Frauen

Die bisher erzielten Ergebnisse der einzelnen Projekte lassen eine nachhaltige Wirkung der Fördermittel erwarten. Dies gilt im besonderen Maße für die Einrichtung der Gender/ Innovationsprofessuren, die durch die Verzahnung von HWP 2-Mitteln und Mitteln des Berliner Programms ermöglicht wurde. In einem Abschluss-Symposium wurde ein Fazit der Arbeit aus dem Förderzeitraum präsentiert.

## Übersicht über die Projekte und Förderschwerpunkte <http://www.tfh-berlin.de/frauen/pcf>

### Förderschwerpunkt 1: Qualifizierung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn

#### Projekt **Hypatia - Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen**

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

#### Projekt **Qualifizierung und Coaching von Frauen für Gender- und Führungskompetenz**

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

### Förderschwerpunkt 2: Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächern

#### Projekt **Mädchen und Technik**

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

### Förderschwerpunkt 3: Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung

#### Projekt **Gender/ Innovationsprofessuren**

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

Die Verantwortung für die Projekte trägt die Hochschulleitung, vertreten durch die Vizepräsidentin Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui. Die Koordinationsarbeit hat Frau Dipl.-Ing. Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst geleistet.

## 11.2 FrauenFörderKommission (FFK)

Die **FrauenFörderKommission (FFK)** war während der Laufzeit des Berliner Chancengleichheitsprogramms für die Auswahl der Hypatia Stipendien und Gastdozenturen sowie für die Mittelentscheidung zuständig. Somit war die Zweckbindung der Fördermittel gewährleistet. Der Akademische Senat der TFH Berlin wurde über die Arbeit der FFK informiert. Die FFK wurde aus Vertreterinnen aller vier Hochschulgruppen gebildet.

Durch die Neuauflage des Berliner Chancengleichheitsprogramms für Frauen in Forschung und Lehre für die Jahre 2007 bis 2009 hat die TFH erneut Fördermittel für das Hypatia Programm beantragt und bewilligt bekommen. Für die ordnungsgemäße Vergabe dieser Fördermittel aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm ist die FrauenFörderKommission (FFK) neu besetzt worden. Dazu wurde im Dezember 2006 hochschulöffentlich ausgeschrieben. Die Bewerbungen sind termingerecht eingegangen. Das Plenum der TFH-Frauenbeauftragten hat am 22.01.07 der u. g. Zusammensetzung der FrauenFörderKommission einstimmig zugestimmt.

### Mitglieder der FrauenFörderKommission (FFK) 2007 bis 2009

Professorinnen:	Dr. Eva-Maria Dombrowski, FB VIII Dr. Monika Gross, FB V Dr. Antje Ducki, FB I (Stellvertreterin) Dr. Elfriede Herzog, FB IV (Stellvertreterin)
Lehrbeauftragte:	Dipl.-Phys. Karin Sedlmayr, FB II
Mitarbeiterinnen:	Dipl.-Ing. Cora Koch, FB II Dipl.-Soz. Reingard Jundt, FB VI (Stellvertreterin)
Studentinnen <sup>12</sup> :	Julia Treisch, FB VI Nina Hell, FB IV (Stellvertreterin)
Beratende Mitglieder:	Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui, VPL Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst, zF

---

<sup>12</sup> Studentische Mitglieder werden jährlich neu benannt.

### 11.3 Hypatia Programm der TFH zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Leitung: Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski  
 Wiss. Mitarbeit: Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt

Das Hypatia Programm ist das spezielle Programm der TFH Berlin zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Mit dem Förderkonzept will die Hochschule einen nachhaltigen Beitrag zur Veränderung der strukturellen Rahmenbedingungen für Wissenschaftskarrieren von Fachhochschulabsolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der naturwissenschaftlich-technischen Studiengänge leisten. Die einzelnen Fördermaßnahmen sollen zum einen darauf hinwirken, die Chancen für Frauen zur Erlangung von Positionen in der Lehre und Forschung zu verbessern und zu einer quantitativen Erhöhung des Anteils von Frauen in Spitzenpositionen der Forschung und Wissenschaft beitragen. Frauen sollen in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern langfristig keine Ausnahme, sondern Alltäglichkeit sein.

Zum anderen sollen mit dem Hypatia Programm qualitative Innovationen der Lehre und Forschung in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen befördert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, werden im Hypatia Programm personenbezogene und Maßnahmen in der Forschung und Lehre mit einander verknüpft. So gehört es zum Konzept des Hypatia Programms, dass die geförderten Promovendinnen und Gastdozentinnen in ihren Forschungsarbeiten bzw. in der Lehre Aspekte der Studienreform, der Internationalisierung und/ oder der Genderthematik aufgreifen.

Des Weiteren wird angestrebt, die geförderten Frauen und ihre Arbeiten eng mit der Forschung und Lehre der Hochschule zu vernetzen. Sie sollen möglichst umfassend in den Forschungs- und Lehrbetrieb integriert werden und die Möglichkeit bekommen, die Ergebnisse ihrer Arbeit konstruktiv in die vielfältigen Prozesse zur Innovation der Hochschule einzubringen. Im Ergebnis konnte durch diese Förderpraxis an der TFH die Akzeptanz für die Forschungs- und Lehrtätigkeit der Hypatia Promovendinnen und Gastdozentinnen deutlich erhöht werden.

Im November 2005 wurde die TFH Berlin im D21-Wettbewerb „Get the Best – Mehr Frauen in die Forschung!“ für ihr Hypatia Programm mit einem Sonderpreis zur Einrichtung einer IT Academy Microsoft ausgezeichnet. 2006 wurde dieser Preis in Kooperation mit dem Labor für Informatik-Service, FB VI der TFH, Informatik und Medien, eingelöst und entsprechende Strukturen an der Hochschule institutionalisiert. 2007 sollen im Rahmen dieser IT Academy Microsoft an der TFH die ersten zertifizierten Kurse speziell für Frauen stattfinden.

#### A. Förderkonzept des Hypatia Programms

Das Hypatia Programm der TFH Berlin gibt es an der TFH seit 1994. Das Konzept und die Förderziele wurden ständig weiterentwickelt. Aktuell gehören zum Hypatia Programm drei Bereiche:

- (1) die finanzielle personenbezogene Förderung,
- (2) das Studienprogramm zur Hypatia Förderung und
- (3) das individuelle Beratungs- und Betreuungsangebot.

Von 2001 bis 2006 wurden die entsprechenden Maßnahmen aus Mitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre finanziert.

#### 1. Finanzielle personenbezogene Förderung

Zielgruppen der Hypatia Förderung sind zum einen herausragende TFH Absolventinnen. Sie erhalten

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

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

Zum anderen können sich Nachwuchswissenschaftlerinnen bewerben um eine

- Gastdozentur zur Erhöhung der Berufungsfähigkeit entsprechend §100 BerHG; 2 Gastdozenten werden maximal für 2 Semester mit 2/3 BAT gefördert/entsprechend einer zwei Drittel BAT Ila Stelle.

Alle Fördermaßnahmen werden hochschulintern öffentlich ausgeschrieben und im Internet bekannt gegeben. Im Ergebnis stiegen die Bewerbungen um die zur Verfügung stehenden Stipendien- und Gastdozentenmittel in den letzten vier Jahren erheblich.

## 2. Studienprogramm zur Hypatia Förderung

Die finanzielle personenbezogene Förderung von herausragenden TFH-Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wird seit 2004 durch ein Studienprogramm begleitet, das auf die besonderen Erfordernisse einer technischen Fachhochschule abgestimmt ist. Im Rahmen des Studienprogramms haben die Hypatia Stipendiatinnen und Gastdozentinnen die Möglichkeit, sich in

- bedarfsorientierten Veranstaltungen zur Vermittlung von fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen und
- einem hochschulspezifischen Mentoring Programm

qualifiziert auf eine wissenschaftliche Tätigkeit in der Forschung und/oder Lehre vorzubereiten. Die Erarbeitung des jährlichen Veranstaltungsprogramms zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem TFH-Projekt Qualifizierung und Coaching. In das Mentoring Programm werden alle Hypatia Stipendiatinnen und Gastdozentinnen aufgenommen, die in der finanziellen oder ideellen Hypatia Förderung sind. Das Mentoring Programm im Studienprogramm ist verantwortlich dem Hypatia Projekt und das Qualifizierungsprogramm verantwortlich dem Projekt Qualifizierung und Coaching des PCF zugeordnet.

### Mentoring Programm

Im Mentoring Programm zur Hypatia Förderung übernehmen Professorinnen und Professoren der TFH die Funktion und Aufgaben einer Mentorin oder eines Mentors. Dazu gehören die

- fachbezogene Unterstützung der Forschungsvorhaben und der Lehrtätigkeit
- Weitergabe von Erfahrungen in Forschung und Lehre
- Betreuung der wissenschaftlichen Arbeit

Die Professorinnen oder Professoren werden von den Stipendiatinnen und Gastdozentinnen für das MentorInnen-Amt persönlich ausgewählt. In der Hochschulpraxis sind die Forschungsthemen der Mentorinnen/ Mentoren und der Stipendiatinnen oder Gastdozentinnen eng aufeinander bezogen. D. h., die geförderten Frauen führen ihre Forschungsarbeiten oftmals in Laboren der TFH oder in Hochschul- bzw. Laboren der Wirtschaft durch, zu denen ihre Mentorinnen oder Mentoren Forschungs Kooperationen aufgebaut haben. Diese Verknüpfung der Forschungsaktivitäten trägt wesentlich dazu bei, dass den Hypatia Stipendiatinnen und Gastdozentinnen – wie gewünscht - in der Förderphase der Einstieg in die scientific community gelingt und zudem neue Forschungsansätze und –ergebnisse in die Lehre der Hochschule zurückfließen.

### Workshop der geförderten Frauen

Ein weiterer Top des Mentoring Programms sind die Workshops der geförderten Frauen. In regelmäßigem Turnus werden die geförderten Frauen vom Hypatia Programm zu themenorientierten Workshops eingeladen. Feste Tagesordnungspunkte der Workshops sind

- Austausch der geförderten Frauen untereinander
- fachübergreifender Vortrag einer Gastreferentin/ eines Gastreferenten mit anschließender Diskussion



Die Auswahl des jeweiligen Themenschwerpunktes erfolgt dabei in Abstimmung mit den Stipendiatinnen und Gastdozentinnen. Es hat sich gezeigt, dass die Workshops eine wichtige Maßnahme zur Netzwirkbildung der geförderten Frauen sind. Hypatia Gastdozentinnen haben zum Beispiel fachübergreifend gemeinsame Forschungsaktivitäten und –präsentationen durchgeführt, u. a. auf der jährlich stattfindenden Langen Nacht der Wissenschaften.

### **Präsentation der Forschungsarbeiten**

Schließlich hat es das Hypatia Projekt übernommen, als dritten Top des Mentoring Programms an der Hochschule Rahmenbedingungen für eine fachliche und/ oder hochschulöffentliche Präsentation der Forschungsarbeiten der Hypatia Stipendiatinnen und Gastdozentinnen zu etablieren. Dieses Anliegen konnte erfolgreich umgesetzt werden. An der TFH fest verankert werden konnten

- Forschungskolloquien
- Vortragsmöglichkeiten
- Posterausstellungen
- Veröffentlichungen in Hochschulschriften
- Forschungsvielfalt Hypatia, Jahrestagung des Hypatia Programms

Die regelmäßig stattfindenden Forschungskolloquien sind als Fachauditorien angelegt, in dem die geförderten Frauen ihre Forschungsvorhaben vorstellen und diskutieren können. Darüber hinaus werden in Kooperationen mit den Fachbereichen und dem Präsidium hochschulinterne und –externe Möglichkeiten für Fachvorträge akquiriert. Dies gilt auch für die Teilnahme an Posterpräsentationen von Forschungsergebnissen. Des Weiteren haben die Stipendiatinnen und Gastdozentinnen die Möglichkeit, ihre Arbeiten im Forschungsbericht der Hochschule zu veröffentlichen. Die hochschulöffentliche jährliche Veranstaltung „Forschungsvielfalt Hypatia“ ist inzwischen zu einer festen Veranstaltungsreihe geworden, die ein wachsendes positives Echo in der Hochschule findet. Neben Fachvorträgen zu den geförderten Forschungsvorhaben geben Posterausstellungen einen Überblick über die geförderten Projekte. Die Veranstaltung bietet aber nicht nur die Möglichkeit der professionellen Präsentation von Forschungsergebnissen, sondern ist ebenso ein Forum zum Kennen lernen und zum Erfahrungsaustausch zwischen den geförderten Frauen und den MentorInnen über die Fachbereiche hinweg.

### **Vermittlung von Schlüsselkompetenzen**

In Kooperation mit dem Projekt Qualifizierung und Coaching wurden für die Hypatia Stipendiatinnen und Gastdozentinnen besondere Seminare zur Vermittlung von Schlüsselqualifikation angeboten zu den Themenbereichen

- Führungs- und Genderkompetenz
- Berufs- und Karriereplanung
- Professionelle Präsentation von wissenschaftlichen Arbeitsergebnissen
- Wissenschaftliche Arbeitsmethoden und –techniken
- Die geförderten Gastdozentinnen haben darüber hinaus die Möglichkeit an dem hochschuldidaktischen Seminar der TFH Berlin für Neuberufene teilzunehmen und
- in Zusammenarbeit mit der Evaluationsstelle der TFH, ihre Lehrveranstaltungen zu evaluieren.

### **3. Individuelle Beratung und Betreuung**

Zusätzlich zum Mentoring Programm begleitet das Hypatia Büro die Stipendiatinnen und Gastdozentinnen im gesamten Förderzeitraum durch ein individuelles Beratungs- und Betreuungsangebot. Die geförderten Frauen erhalten auf Anfrage ein

- individuelles Coaching zu fachübergreifenden Fragen und Problemen ihrer Forschungsarbeiten, der allgemeinen Organisation von Forschung, zu weiterführenden Fördermöglichkeiten oder zur weiteren Berufs- und Karriereplanung.

Darüber hinaus wird ihre Präsenz und Einbindung in den Hochschulalltag sowie ihr Einbezug in die Wissenschaft und Forschung gezielt unterstützt durch

- regelmäßige persönliche Gespräche
- die Weiterleitung von Informationen über aktuelle wissenschaftspolitische Entwicklungen sowie relevante Tagungen bzw. Kongresse

Im Fazit führte das Gesamtkonzept des Hypatia Programms zu einer besonders effektiven Förderung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn. Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen schaffte dabei die notwendigen finanziellen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige inhaltliche Weiterentwicklung des Hypatia Programms. Eine weitere Professionalisierung des Hypatia Programms ist wünschenswert, um den besonderen Anforderungen an Absolventinnen einer Fachhochschule auf dem Weg in die Wissenschaft und Forschung Rechnung zu tragen.

## B. Erfolge

Die Nachhaltigkeit der Hypatia Förderung wird zunehmend sichtbar. Hypatia geförderte Frauen konnten sich in der Wissenschaft und Forschung positionieren oder streben eine Karriere in Forschung und Wissenschaft an. Insgesamt wurden von 2001 bis 2006 im Hypatia Programm 39 Frauen teilweise mehrfach gefördert, darunter sind 23 Promovendinnen und 16 Gastdozentinnen. Mit den einzelnen Fördermaßnahmen konnten Frauen aller Fachbereiche erreicht werden.



### Berufungen

Erfreulich erfolgreich ist die Förderbilanz des Hypatia Programms hinsichtlich der Verbesserung der Chancen von Frauen bei der Besetzung von Professuren. Von den geförderten Frauen wurden fünf auf eine Professur berufen, davon allein vier im Förderzeitraum von 2001 bis 2006.

### Promotionen

Von 2001 bis 2006 schlossen sechs Hypatia Stipendiatinnen ihre Promotionsvorhaben erfolgreich ab. Drei weitere werden voraussichtlich 2007 ihre Promotion beenden. Die erste Hypatia geförderte TFH Absolventin beendete bereits 2001 erfolgreich ihre Promotion. Nur eine der Promovendinnen hat sich nach einer kurzen Förderphase entschlossen, ihr Promotionsvorhaben abzubrechen.

23 geförderte Promotion von 2001 bis 2006	
Studiengänge der TFH Berlin	Anzahl der geförderten Promotionen
Audiovisuelle Medien /ameratechnik	1
Bauingenieurwesen	1
Computational Engineering (M.Eng.)	1
Geoinformation/ Kartographie	1
International Industrial Engineering	1
Optometrie	1
Physikalische Technik / Medizinphysik	1
Informatik / Medieninformatik	2
Landschaftsarchitektur	3
Architektur	4
Biotechnologie	7

*Förderungszeitraum 2001 bis 2006*

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

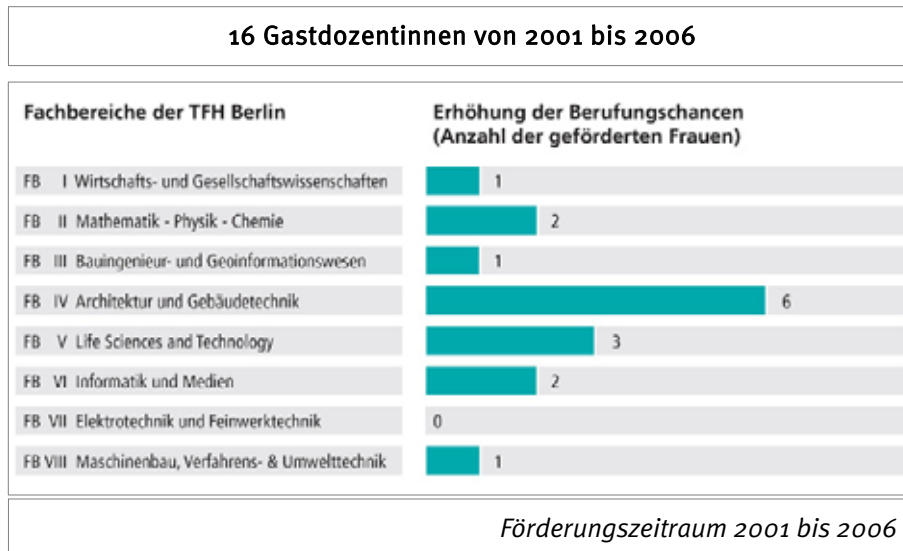
Seit 2001 nehmen TFH Absolventinnen als Hypatia Stipendiatinnen oftmals eine Pionierinnenrolle ein. Sie streben in ihren Studiengängen vielfach als erste Frauen eine Promotion an oder überwinden bestehende Barrieren auf dem Weg in die Forschung und Wissenschaft. Zum Beispiel sind die laufenden Promotionen von Hypatia geförderten Frauen der Studiengänge Audiovisuelle Medien/ Kameratechnik, Physikalische Technik/ Medizinphysik, Medizinische Informatik, Bauingenieurwesen jeweils die ersten Forschungsvorhaben von TFH Absolventinnen zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation. Im Fach Architektur wurde erstmalig eine Hypatia Stipendiatin zur Promotion an der Technischen Universität Berlin zugelassen.

Hypatia Stipendiatinnen sind darüber hinaus Wegbereiterinnen für die Durchführung eines Promotionsvorhabens von TFH Absolventinnen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Das heißt, nach einer Einstiegsförderung durch das Hypatia Programm wechselten TFH Absolventinnen seit 2004 vermehrt auf eine Doktorandinnenstelle in anerkannten Forschungseinrichtungen. 2004 übernahm eine Hypatia Promotionsstipendiatin der Biotechnologie eine Doktorandinnenstelle am BESSY in Berlin-Adlershof, 2005 erhielt eine Hypatia Stipendiatin des Studiengangs Physikalische Technik/ Medizinphysik nach der vorbereitenden Promotionsphase im Hypatia Programm eine Doktorandinnenstelle am DESY in Zeuthen.

Schließlich erhalten die Hypatia Stipendiatinnen nach einer Einstiegsförderung vermehrt die Chance, ihre Arbeit auf einer Stelle an der promovierenden Universität fortzusetzen. Zum Beispiel übernahm 2005 die Hypatia Stipendiatin des Studiengangs Audiovisuelle Medien/ Kameratechnik nach der vorbereitenden Promotionsphase die Vertretung einer künstlerischen Mitarbeiterin an der promovierenden Universität. Ihren in diesem Zeitraum produzierten ersten Spielfilm konnte sie im Februar 2007 auf der Berlinale präsentieren. Des Weiteren wechselten drei Hypatia Stipendiatinnen 2006 auf Stellen zur Promotion an den promovierenden Universitäten.

## Gastdozentinnen

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



### C. Bedeutung des Hypatia Programms für die Hochschule

Der erfolgreiche Einstieg in eine Berufstätigkeit als Wissenschaftlerin konnte für TFH-Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen durch eine Förderung im Hypatia Programm nachhaltig unterstützt werden. Der Anteil weiblicher Vorbilder und Ansprechpartnerinnen in Forschung und Lehre wurde in nahezu allen naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen gesteigert. Die Präsenz von Frauen in eher männerdominierten Bereichen wurde erheblich verbessert. Mit der Vergabe von Hypatia Gastdozenturen konnte an der TFH Berlin eine Beteiligung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der ingenieur-, naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen an inhaltlichen und didaktischen Innovationen in der Forschung und Lehre in Gang gesetzt werden. Die qualifizierten Promotionsmöglichkeiten des Hypatia Programms führten dazu, dass sich TFH Absolventinnen in der Forschung positionierten. Außerdem gelang es dem Hypatia Programm mit den Fördermaßnahmen Frauen aller Fachbereiche der TFH zu erreichen und die Vergabe von Promotionsstipendien und Gastdozenturen insbesondere in den Studiengängen zu forcieren, in denen Frauen in höher qualifizierten Positionen noch häufig unterrepräsentiert sind. Schließlich wurde eine innovative Frauenförderung an der TFH und durch qualifizierte Forschungsprojekte von Frauen ein Beitrag zur Erhöhung der Qualität und Reputation der Ausbildung an der Hochschule geleistet.

In Anpassung an die Umgestaltung der Studiengänge der TFH in Bachelor- und Masterstudiengänge soll die wissenschaftliche Weiterqualifikation und Gewinnung des Forschungsnachwuchses der Hochschule in den kommenden Jahren weiter strukturiert und institutionalisiert werden. Die bereits bestehende Zusammenarbeit und Kooperation der beiden Projekte Hypatia Programm und Qualifizierung und Coaching soll mit Bezug auf diese Zielstellung intensiviert und zu einem Programm zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation hochbegabter TFH Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Forschung und Lehre zusammengeführt werden.

## D. Publikationen und Öffentlichkeitsarbeit des Hypatia Projekts

Das Hypatia Programm hat seit 2001 noch einmal einen Prestigegewinn innerhalb der Hochschule erfahren. Dieser Prozess wurde durch eine intensive Öffentlichkeitsarbeit der wissenschaftlichen Leiterin und der Projektmitarbeiterin des Hypatia Programms begleitet und befördert. Die Forschungsarbeiten der geförderten Frauen sowie die Ziele, Förderpraxis und Evaluation des Hypatia Programms wurden auf hochschulinternen und -externen Veranstaltungen vorgestellt sowie in Fachzeitschriften und Schriften publiziert. Zum Beispiel konnte das Hypatia Projekt seine Arbeit 2004 an der TFH erfolgreich auf der „Langen Nacht der Wissenschaften“ präsentieren. Der vom Hypatia Projekt in Zusammenarbeit mit der zentralen Frauenbeauftragten 2003 erarbeitete Leitfaden zur Promotion von FH-AbsolventInnen mit dem Titel „Als TFH-Absolventin oder Absolvent promovieren“ fand insgesamt in der Hochschule ein ausgesprochen positives Echo, 2004 wurde eine 2. Auflage gedruckt. Im März 2004 erschien zudem die Evaluation „10 Jahre Hypatia Programm – Evaluation von 1994 bis 2003“, die von der FrauenFörderKommission herausgegeben wurde. Die qualitativen und quantitativen Auswertungen der entsprechenden Fragebogenerhebungen wurden von der wissenschaftlichen Mitarbeiterin des Hypatia Projekts durchgeführt.

Für die Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit erhielt das Hypatia Projekt die volle Unterstützung des Präsidiums der TFH Berlin. Der aktuelle Forschungsbericht der TFH 2006 ist vor Kurzem erschienen. In ihm berichten u. a. Hypatia Stipendiatinnen und Gastdozentinnen zusammen mit ihren Mentorinnen/ Mentoren über ihre Forschungsarbeiten.

Von den Hypatia geförderten Frauen werden regelmäßig Berichte zum Stand ihrer Arbeiten vorgelegt, die im Hypatia Büro archiviert werden. Im Internet präsentiert sich das Hypatia Projekt unter [www.tfh-berlin.de/frauen/web-hypatia](http://www.tfh-berlin.de/frauen/web-hypatia).

### 11.4 Qualifizierung und Coaching von Frauen für Gender- und Führungskompetenz

Leitung: Dipl.-Ing. Dipl. Soz.-Arb.(FH) Heidemarie Wüst bis 2004,  
ab 2004: Prof. Dr. Antje Ducki  
Wiss. Mitarbeit: Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt

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

## A. Projektziele und Schwerpunkte

Das Projekt Qualifizierung und Coaching wird seit 2001 aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre gefördert. Es knüpft an den Fördergedanken des Mentoring Programms zur Hypatia Förderung an und erweitert es. In den ersten Jahren wurde dieses Teilprojekt von Heidemarie Wüst, der zentralen Frauenbeauftragten der Hochschule, geleitet. Ab 2004 übernahm Prof. Dr. Antje Ducki die Projektleitung.

Ziel dieses Teilprojekts ist es, langfristig die Zahl der Frauen in Führungspositionen und die Genderkompetenz von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen. Mit den angebotenen Seminaren und Workshops soll daher ein Beitrag geleistet werden,

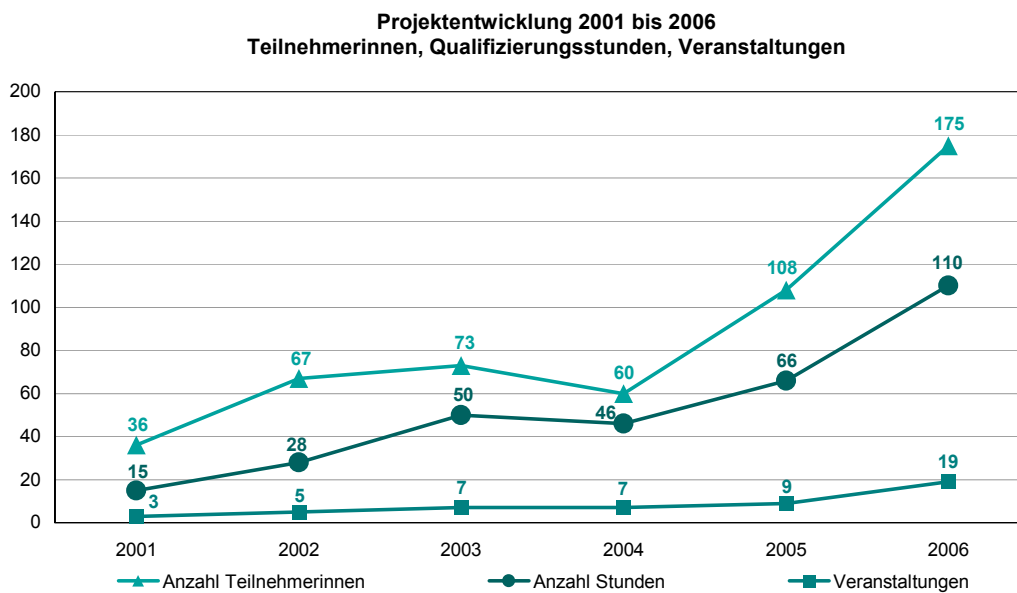
- Frauen für die Übernahme von Leistungs- und Führungsaufgaben zu motivieren und zu qualifizieren
- einen nachhaltigen Erfahrungsaustausch der weiblichen Beschäftigten der Hochschule über berufliche Chancen, Barrieren und Handlungsmöglichkeiten zu befördern und damit
- zur Netzworkebildung von Frauen beizutragen.

Das Veranstaltungsangebot richtete sich entsprechend an alle an der TFH tätigen Frauen also Professorinnen, Lehrbeauftragte, Stipendiatinnen, Gastdozentinnen und Forschungsassistentinnen sowie Mitarbeiterinnen der Labore, der Dekanate und der Verwaltung.

Ein weiteres Ziel liegt in der Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der TFH für eine wissenschaftliche Karriere/ Berufstätigkeit in der Forschung und Lehre. Hierzu wurde ein spezielles Veranstaltungsangebot zur Vermittlung wissenschaftlicher Arbeitsmethoden und -techniken konzipiert, das insbesondere an Hypatia Stipendiatinnen und Gastdozentinnen sowie an Forschungsassistentinnen und andere wissenschaftlich tätige Frauen der Hochschule gerichtet wurde.

## B. Erfolge

Insgesamt wurden mit einem durchschnittlichen Jahresbudget von nur 3.500 Euro in 50 Veranstaltungen 519 Teilnehmerinnen qualifiziert.

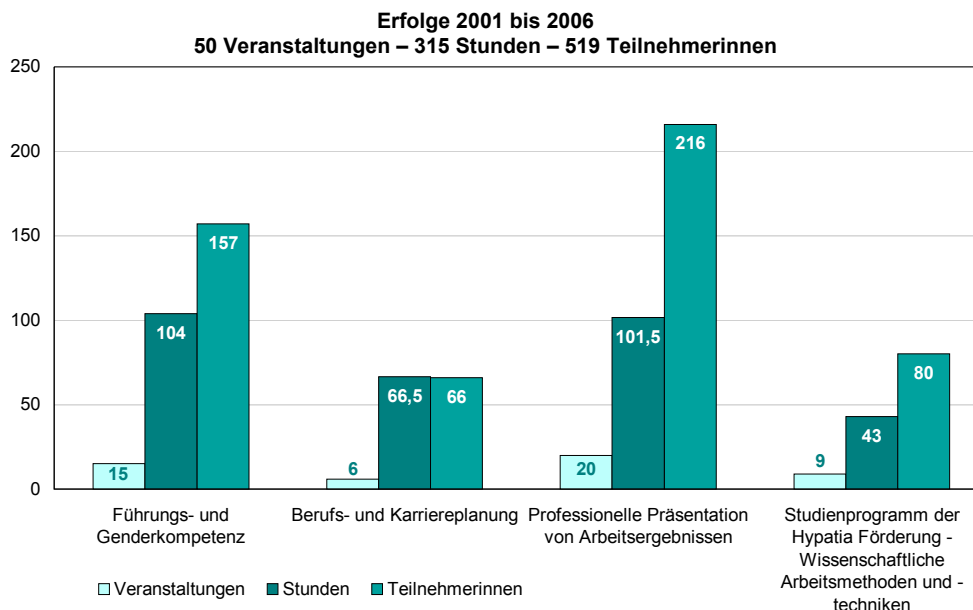


In den fünf Jahren des gesamten Projektförderzeitraums konnte an der Hochschule die Anzahl der Veranstaltungen und Veranstaltungsstunden kontinuierlich erhöht werden. Auch die Anzahl der Teilnehmerinnen der Seminare und Workshops stieg fast stetig.

Gestartet war das Projekt im Jahr 2001 mit einem kleinen Angebot von drei Veranstaltungen, an denen 36 Frauen teilnehmen. Im Jahr 2006 wurden schließlich 19 Veranstaltungen angeboten, die von insgesamt 175 Teilnehmerinnen besucht wurden. Damit konnte das Projekt Qualifizierung und Coaching das Veranstaltungsangebot und die Teilnehmerinnenzahl über den gesamten Förderzeitraum versechsfachen. Allein im Jahr 2006 konnten aufgrund der stetig wachsenden Nachfrage und der hohen Akzeptanz der Veranstaltungsthemen die Angebote im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt werden.

Gemäß den Programmzielen und in Umsetzung einer 2005 durchgeführten Bedarfsanalyse (n=68 Frauen), wurden Veranstaltungen zu folgenden Themenschwerpunkten angeboten:

- Führungs- und Genderkompetenz
- Berufs- und Karriereplanung
- Professionelle Präsentation von Arbeitsergebnissen
- Wissenschaftliche Arbeitsmethoden und -techniken



Im Schwerpunkt „Führungs- und Genderkompetenz“ wurden 2005 und 2006 die Veranstaltungsangebote deutlich ausgeweitet. 2001 wurde zu diesem Themenbereich nur eine Veranstaltung angeboten, ebenso 2002. Das Echo auf die beiden Seminare konnte mit acht bzw. 13 Teilnehmerinnen bereits als ein guter Einstieg in das Thema gewertet werden. Im Jahr 2006 fanden zu diesem Themenkomplex dann neun Veranstaltungen statt, die von insgesamt 82 Teilnehmerinnen besucht wurden.

Mit dem Ausbau des Studienprogramms zur Hypatia Förderung gewann der Schwerpunkt „Wissenschaftliche Arbeitsmethoden und –techniken“ in den Jahren 2005 und 2006 ebenfalls an Bedeutung. Nach einer Pilotphase 2003 und 2005 mit erst einmal je zwei Seminaren/ Workshops, an denen aber schon jeweils 19 bzw. 22 Frauen teilnahmen, wurde das Angebot 2006 auf fünf Veranstaltungen mit einem Gesamtvolumen von 21 Stunden ausgebaut. Insgesamt 39 Teilnehmerinnen nutzen das erweiterte Angebot.

Ebenso rege war im gesamten Förderzeitraum die Nachfrage in den Schwerpunkten „Berufs- und Karriereplanung“ sowie „Professionelle Präsentation von Arbeitsergebnissen“, bei einem hier zahlenmäßig kontinuierlich bleibenden Veranstaltungsangebot.

Themenbeispiele für Veranstaltungen die den oben genannten Schwerpunkten zugeordnet waren, sind

#### Führungs- und Genderkompetenz

- Verhandlungsführung, Argumentationstechniken
- Soziale Kompetenz im Umgang mit Studierenden und Vorgesetzten
- Personalführung zwischen Motivation und Kontrolle

#### Berufs- und Karriereplanung

- Können gekonnt präsentieren – Bewerbungstraining für Ingenieurinnen
- Was Wirklich Wirkt – Blicke, Stimme, Körperhaltung, Atmung
- Als Referentin faszinieren – Stimmliche Präsenz und Redetechniken

#### Medienkompetenz und Präsentationstechniken

- HTML zur Erstellung von Webseiten und Hyperlinks
- Power Point für Fortgeschrittene - Präsentation von Forschungsarbeiten
- Arbeiten mit Excel

#### Hypatia: Wissenschaftliche Arbeitsmethoden und -techniken

- Datenbanken erstellen und Abfragen durchführen – Arbeiten mit Access
- Literaturrecherchen in Datenbanken von Bibliotheken
- Online-Seminar / Audiokonferenz

## C. Bedeutung des Projekts Qualifizierung und Coaching für die Hochschule

Durch das Programm Qualifizierung und Coaching wurden Frauen, die bereits eine Führungsposition innerhalb der Hochschule inne haben, für die Leitungs- und Führungsaufgaben, die sie an der Hochschule täglich wahrnehmen, professionell weiterqualifiziert. Qualifizierte Frauen, die an der Hochschule bisher noch keine Führungs- oder Leitungsposition übernommen hatten, wurden ermutigt und motiviert, zukünftig solche Aufgaben zu übernehmen. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs wurden wichtige in der Wissenschaft und auf Spitzenpositionen nachgefragte Schlüsselkompetenzen vermittelt.

Für alle Frauen, die sich im Rahmen des Programms für Führungsaufgaben qualifizieren konnten, insbesondere aber für die Nachwuchswissenschaftlerinnen ist die Vorbildfunktion hervorzuheben, die sie für andere Frauen in den naturwissenschaftlichen und technischen Fachdisziplinen in der Lehre und Forschung wahrnehmen. Sie prägen dadurch das Profil der TFH in der Hochschullandschaft wesentlich mit.

### 11.5 Mädchen und Technik

Leitung: Prof. Dr. Monika Gross  
 Prof. Dr. Elfriede Herzog  
 Wiss. Mitarbeit: Dr. Marita Ripke

#### 1. Schnupperstudium für Schülerinnen

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

Schnupperstudien wurden sowohl in den Oster- als auch in den Herbstferien angeboten. Insgesamt haben 450 Schülerinnen jeweils über drei Tage an diesen Schnupperstudien teilgenommen. Pro Schnupperstudium konnten drei bis vier Studiengänge kennengelernt werden, die Frauen traditionell seltener wählen. Die Schülerinnen führen stets Experimente in den Studiengängen durch. Durch die breite Einbindung der Labore, Hochschullehrer/innen und Labormitarbeiter/innen wird eine nachhaltige Wirkung hinsichtlich der Frauenförderung und Chancengleichheit in den Fachbereichen und in der Hochschule erzielt. In diesen von männlichen Studierenden dominierten Studiengängen (z.B. Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Bauingenieurwesen) sind nach wie vor nur 3 % bis 20 % weibliche Studierende immatrikuliert. Die Nachfrage der Schülerinnen nach den Schnupperstudien ist sehr hoch, was beweist, dass diese frauenfördernde Maßnahme dem Wunsch nach Orientierung und Information im Studienwahlverhalten von zukünftigen Studentinnengenerationen entspricht.

Die Schnupperstudien wurden durch eine Fragebogenauswertung unter den Schülerinnen evaluiert.

Die Angebote der Schnupperstudien für Schülerinnen und die Bemühungen, die Studieninhalte sowie die Didaktik frauenfreundlicher zu gestalten, sollten noch intensiver auf die bisher von Frauen weniger nachgefragten Studienfächer gerichtet werden. Somit könnte sich die Gesamtzahl der Studienanfängerinnen evtl. weiter erhöhen, auch wenn einige der Schülerinnen gemäß der erfolgten Befragung nach dem Schnupperstudium sich weiterhin nicht für Technik begeistert haben. Eine besonders sorgfältige Vorbereitung der Didaktik des Schnupperstudiums und die persönliche Ansprache scheinen sehr großen Stellenwert zu besitzen.



## 2. Info-Tage für Studienanfängerinnen

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

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

## 3. Schülerinnenkalender

Zur Gewinnung von Studentinnen hat die TFH Berlin insgesamt vier Schülerinnenkalender herausgegeben. Diese Taschenkalender haben den Vorteil, dass sie von Schülerinnen kontinuierlich über das Schuljahr genutzt werden und somit die Werbung für ein technisches Studium präsent bleibt. Da sich in dem Kalender viele lebendige und anschauliche Erzählungen über Studienerfahrungen von Studentinnen und Absolventinnen ausgewählter TFH-Studiengänge befinden, werden die Schülerinnen in einer optimalen Weise über ein technisch-naturwissenschaftliches Studium informiert und hinsichtlich einer Entscheidung für einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang ermuntert. Unseres Erachtens dient diese Maßnahme einer guten zielgruppenorientierten Werbung für ein technisch-naturwissenschaftliches Studium. Umfassende Informationen über die Hochschule, deren Einrichtungen und den Verlauf eines Studiums runden das Erscheinungsbild des Kalenders ab.

Der Kalender findet nicht nur bei Schülerinnen einen positiven Anklang, sondern auch Eltern und LehrerInnen loben das Werk.

## 4. Weitere Aktivitäten

Die TFH beteiligt sich seit 2004 am Girls` Day. An diesem Tag können Mädchen verschiedene Labore besuchen und unter mädchenspezifischer Anleitung Experimente durchführen. Zusätzlich informieren Naturwissenschaftlerinnen über ihrem Werdegang und über ihre berufliche Karriere.

2006 wurde eine Genderanalyse ausgewählter Studiengänge durchgeführt. Dabei wurde analysiert, wie viele Genderaspekte, innovative Lehransätze und interaktive didaktische Lehrmethoden in den Modulhandbüchern zu finden sind.

Am FB I (Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften) im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen wurde die Durchführung von monoedukativen Seminaren und Übungen in Informatik im 1. Semester unterstützt. Die Umsetzung wurde evaluiert.

In der Reihe „Frauen studieren .....“ wurden insgesamt 23 Flyer erstellt, die biographische Porträts von Studentinnen und Absolventinnen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge beinhalten.

Im April 2006 hat die TFH Berlin 50 Schülerinnen aus Berlin, Sarajewo, Istanbul und Wien im Rahmen des EU-Projektes LISE (Kordinator HU Berlin) empfangen. Die Mädchen wurden in die Faszination der Mathematik eingeführt und haben in unterschiedlichen Laboren Experimente durchgeführt.

2006 wurden zwei Fortbildungen für Hochschullehrende zum Thema „Mädchengerechtes Heranführen an die Technik“ und „Projektarbeit im Studium“ angeboten.

## 11.6 Gender/ Innovationsprofessuren

Leitung: Prof. Dr. Elfriede Herzog  
 Prof. Dr. Monika Gross  
 Wiss. Mitarbeit: Dr. Marita Ripke

Im Berichtszeitraum wurden fünf Gender/Innovationsprofessorinnen berufen, die auch nach Abschluss ihrer Genderprojekte im Fachbereich tätig bleiben. Mit dem Sommer-Semester 2006 sind alle Gender/Innovationsprojekte abgeschlossen worden.

Neben dem großen Engagement in den fünf Einzelprojekten fand kontinuierlich eine breite Öffentlichkeitsarbeit zu dem gesamten Gender/Innovationsprojekt und zu einzelnen Projekten statt. Es wurden mehrere Artikel in unterschiedlichen Zeitschriften veröffentlicht sowie mehrere Vorträge auf unterschiedlichen Tagungen und Konferenzen gehalten. In jedem Projekt wurde ein Abschlussbericht erstellt. Auf der „Langen Nacht der Wissenschaften“ hat die TFH Berlin jährlich das Gender/Innovationsprojekt der Öffentlichkeit vorgestellt.

### 1. Gender im Wirtschaftsprivatrecht/Europäischen und Internationalen Wirtschaftsrecht

Den Ruf für diese Gender/Innovationsprofessur erhielt Frau Prof. Dr. Annegret Döse.

Der Projektzeitraum dieses Gender/Innovationsprojektes, das am Fachbereich I mit seinem großen all-gemeinwissenschaftlichen Lehrangebot angesiedelt ist, erstreckte sich vom SoSe 2003 bis zum WS 2004/2005. Die Gender/Innovationsprofessorin in diesem Projekt hat im Projektzeitraum genderbezogene Lehrinhalte entwickelt, die in Lehrveranstaltungen über das Wirtschaftsprivatrecht/Europäisches und Internationales Recht einbezogen wurden. Im Projektzeitraum wurden von ihr zwei Ringvorlesungen durchgeführt, deren Ergebnisse jeweils in gesonderten Publikationen erschienen (WS 2003/2004 „Frauen im Management“; WS 2004/2005 „Arbeits- und Lebenszeit für Männer und Frauen“) und ebenso in das Curriculum des FB I einfließen.

In 2006 wurden am FB I im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen auch weiterhin monoedukative Seminare und Übungen im Fach Informatik für Studierende im 1. Semester angeboten.

Die Gender/Innovationsprofessorin hat zudem 2006 eine Untersuchung zum Thema „Erwartungen von Ingenieurstudentinnen an eine berufliche Tätigkeit unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ an der TFH Berlin durchgeführt. Die Ergebnisse werden 2007 veröffentlicht.

### 2. Entwicklung eines zukunftsorientierten Studienganges Facility Management unter Einbeziehung von Genderaspekten

Den Ruf für diese Gender/Innovationsprofessur erhielt Frau Prof. Dr. Angelika Banghard.

In Kooperation mit der FHTW Berlin entwickelte der FB Architektur und Gebäudetechnik in 2003 und 2004 den neuen Studiengang Facility-Management. Wie kaum ein anderes Berufsbild benötigt eine Ingenieurin / ein Ingenieur für dieses Fachgebiet ein hohes Maß an Allgemeinwissen in den Disziplinen des Bauwesens, kreativen Denkens und eine ausgeprägte soziale Kompetenz bei der Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben. Im Rahmen der Mitarbeit am Aufbau des neuen Studienganges verfolgt das Gender/Innovationsprojekt daher das Ziel, den Studiengang so auszurichten und darzustellen, dass seine Attraktivität für angehende Ingenieurinnen verstärkt gegeben ist.

In 2006 wurde das Seminar „Teammanagement“ weiterhin im Studiengang Facility Management durchgeführt, wobei die Gender/Innovationsprofessorin neben der Wissensvermittlung stark auf das Erlernen von sozialen Kompetenzen setzt. Durch die Einbindung von externen Referentinnen aus dem Bereich - Präsentation, Kommunikation und Marketing - wurde zudem der interdisziplinäre Ansatz verfolgt. Der Projektzeitraum lief mit dem Sommer-Semester 2005 aus. Als Abschlussbericht wurde eine umfassende

Broschüre über die Lehrveranstaltung „Teammanagement und Präsentation für IngenieurInnen – soft skills in der Managementausbildung“, die auch Tipps und Hinweise für andere Lehrende beinhaltet, vorgelegt.

### **3. Mathe-Lernen in der Praxis**

Den Ruf für diese Gender/Innovationsprofessur erhielt Frau Prof. Christiane Diercksen.

Das Gender/Innovationsprojekt „Mathe-Lernen in der Praxis“ wurde mit dem SoSe 2004 begonnen. Der Projektzeitraum lief im Winter-Semester 2005/2006 aus. Inhalt dieses Projektes ist es, die Verzahnung der Mathematik des Fachreiches II mit der Elektrotechnik - Kommunikationstechnik und Elektronik (KE) des Fachbereich VII schon im Grundstudium zu entwickeln und zu erproben. Damit besitzt dieses Projekt einen interdisziplinären und anwendungsbezogenen Ansatz, der die Erzielung von Chancengleichheit der Geschlechter im Blick hat. Anstelle der bisherigen Vorlesung und Projektübung in Mathematik soll als neue Lehr- und Lernform eine Einheit von Mathematik-Seminar und Projektübung realisiert werden. Dabei wird das didaktische Ziel der Befähigung der Studierenden zur selbstständigen Problembearbeitung angestrebt. Die Professorin für Mathematik und der Professor für Elektrotechnik kooperieren dabei fachlich sehr eng miteinander.

Engagierte Mathematik-KollegInnen, die im Servicebereich für die Elektrotechnik-Studiengänge eingesetzt sind, unterstützen das Vorhaben und werden Ergebnisse übernehmen. Wichtig für die Studierenden der Elektrotechnik ist dabei die Vorbildfunktion durch die lehrende Professorin, und zwar für beide Geschlechter. Den vereinzelt Studentinnen zeigt es, was Frau erreichen kann, den Studenten, dass auch in Führungspositionen Frauen eine wichtige Rolle spielen. Mit der Studienreformmaßnahme soll die Attraktivität des Elektrotechnikstudium bei Frauen erhöht werden und sie somit zum Studium ermuntern. Das Gender/Innovationsprojekt wurde begleitet durch eine Ingenieurin, die zugleich Erziehungswissenschaftlerin ist. Sie evaluiert die Seminar- und Übungseinheiten.

Die Gender/Innovationsprofessorin hat in 2006 mehrere Vorträge über ihr Projekt gehalten sowie einige Veröffentlichungen realisiert. Sie wird in naher Zukunft ihren Abschlussbericht vorlegen, der als Leitfaden und Handreichung für andere Mathematiklehrende an Fachhochschulen konzipiert ist.

### **4. Implementierung von innovativen und genderbezogenen Aspekten in der Laborpraxis im Studiengang Lebensmitteltechnologie**

Den Ruf für diese Gender/Innovationsprofessur erhielt Frau Prof. Dr. Ulrike Steinhäuser.

Das Gender/Innovationsprojekt begann mit dem WS 2004/2005 und endete im SoSe 2006. In 2006 wurde im Projekt zum einen die Laborpraxis mit innovativen und genderbezogenen Aspekten entwickelt und erprobt, und zum anderen wurde versucht, der genderspezifischen Ausrichtung der weiblichen und männlichen Studierenden im Hauptstudium entgegenzuwirken. Hier zeigt sich nämlich, dass Studentinnen Disziplinen der Qualitätssicherung und Lebensmittelanalytik bevorzugen, während klassische Disziplinen der Lebensmitteltechnologie wie Fleischtechnologie verstärkt von Studenten gewählt werden. Diesem Trend „Frauen ins Labor, Männer in die Produktion“ soll durch einen interdisziplinären integrierenden Projektansatz im Hauptstudium entgegengewirkt werden, wobei damit der Feminisierung eines Studienschwerpunktes und der einhergehenden Abqualifizierung eines Berufes mit finanziellen Auswirkungen begegnet werden soll.

In 2005 startete im Projekt eine umfassende Gender-Analyse unter den Studierenden des ganzen Studiengangs. Abschließende Ergebnisse liegen jetzt vor und wurden Ende 2006 in einem Abschlussbericht veröffentlicht. Die Entwicklung eines gendergerechten E-Learning-Instruments innerhalb des Projektes, das in 2006 realisiert werden konnte, unterstützt die Entwicklung des selbstständigen und methodenreichen Lernverhaltens der Studierenden in der Lebensmitteltechnologie.

Der umfangreiche E-Learning-Versuch wurde auf der „Langen Nacht der Wissenschaften“ der Öffentlichkeit vorgestellt und faszinierte nicht nur Hochschullehrende, sondern auch SchülerInnen und LehrerInnen.

## 5. Genderbezogene neue optische Verfahren in der Medizinphysik

Den Ruf für diese Gender/Innovationsprofessur erhielt Frau Prof. Dr. Ingeborg Beckers.

Dieses Gender/Innovationsprojekt wurde ebenso mit dem WS 2004/2005 begonnen und endete im SoSe 2006. Mit der Professur wird erreicht, dass der Aspekt der Frauengesundheit sowohl durch die Vermittlung der Lehrinhalte als auch durch aktive Vernetzungsarbeit auf regionaler Ebene zum integralen Bestandteil des Selbstverständnisses und der Weiterentwicklung des Studiengangs wird. Im Projekt wird darauf hingewirkt, dass Studentinnen und spätere Absolventinnen nicht nur in Industrie und Wirtschaft attraktive Positionen bekleiden, sondern dass der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert wird und Genderaspekte in diesem Fach in Forschung und Lehre fest verankert werden. Da die Gender/Innovationsprofessorin über eine gute Einbindung in unterschiedliche frauenfördernde Netzwerke zu anderen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen verfügt, findet ein aktives Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen statt. Mit einer umfassenden Genderanalyse unter den Studierenden im Studiengang Medizinphysik/Medical Engineering wurden Daten erhoben, die einen aussagekräftigen Veränderungsbedarf für ein gendergerechtes Studium ermitteln helfen. In naher Zukunft werden die Ergebnisse vorliegen und in einem umfassenden Abschlussbericht veröffentlicht. Mit der Erstellung einer homepage, die insbesondere junge Frauen anspricht, soll der Anteil an Studentinnen nachhaltig erhöht werden.

Da die Gender/Innovationsprofessorin Leiterin des bestehenden Labors für Medizinisch-Technische Optik ist, wurden praxisbezogene Lehrveranstaltungen unter Gendergesichtspunkten entwickelt und durchgeführt. Durch enge Kooperationen mit Krankenhäusern und Forschungsinstituten wurde der Praxisbezug und besonders die Anwendung in der Medizin weiter verstärkt, um damit auch speziell die Interessen der Studentinnen gefördert.

### 11.7 Bedeutung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre für die TFH

Die TFH Berlin setzt sich für die Verbesserung der Chancen von Frauen in Forschung, Lehre ein. Frauen sind auf Positionen in Lehre, Forschung und auf der Leitungsebene trotz hoher fachlicher Kompetenz und hoher Qualifikationen immer noch unterrepräsentiert. Durch die Förderschwerpunkte des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre konnte die TFH gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen umsetzen.

Die Fördermittel ermöglichten eine qualitativ hohe, kontinuierliche Umsetzung zur effektiven Stärkung der Chancengleichheit von Frauen. Sie wurden in Verzahnung mit Mitteln des Hochschulwissenschaftsprogramms zur Förderung der Entwicklung der Fachhochschulen (HWP 2) eingesetzt. Durch das Berliner Programm konnte die TFH eine erfolgreiche und sehr geschätzte Förderstruktur für alle Einzelmaßnahmen aufbauen.

Es wurden nachhaltig qualifizierte Rahmenbedingungen für die inhaltliche Weiterentwicklung des Hypatia Programms und des Projekts Qualifizierung und Coaching geschaffen. Die Institutionalisierung eines fachhochschulspezifischen Mentoring-Programms und die Qualifizierung des weiblichen Forschungsnachwuchses der Ingenieur- und Naturwissenschaften konnte 2005 erfolgreich fortgesetzt und forciert werden. Diese weitere Professionalisierung des Betreuungsprogramms ist wünschenswert, um den besonderen Anforderungen an Absolventinnen einer Fachhochschule auf dem Weg in die Wissenschaft Rechnung zu tragen.

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

- Der Anteil weiblicher Vorbilder und Ansprechpartnerinnen in Forschung und Lehre konnte in nahezu allen naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen deutlich erhöht werden.
- Die Präsenz von Frauen hat sich in eher männerdominierten Bereichen deutlich verbessert.
- Die Promotionsmöglichkeiten für TFH-Absolventinnen konnten weiter qualifiziert und etabliert werden.
- In die Förderung wurden Frauen aller Fachbereiche der TFH einbezogen.
- Bei der Vergabe von Promotionsstipendien und Gastdozenturen wurden schwerpunkt-mäßig die Studiengänge berücksichtigt, in denen Frauen insbesondere in höher qualifizierten Positionen noch häufig unterrepräsentiert sind.
- In der Außendarstellung wurde die TFH Berlin nicht nur durch eine innovative Frauenförderung, sondern ebenso durch qualifizierte Forschungsprojekte von Frauen repräsentiert.
- Der weibliche Forschungsnachwuchs konnte mit dem personengebundenen Förderkonzept des Hypatia Programms effektiv und erfolgreich gefördert werden.

Im Fazit wurde die Chancengleichheit von Frauen der Ingenieur- und Naturwissenschaft in der Forschung und Lehre durch Maßnahmen des Hypatia Programms eindeutig erhöht. Hierfür wurde die TFH November 2005 mit dem Sonderpreis im D21-Wettbewerb „Get the best – Mehr Frauen in die Forschung!“ ausgezeichnet.

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

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

Die Umsetzung des Förderprogramms wird in einem Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) koordiniert und vernetzt. Diese Arbeit in einem wissenschaftlichen Team hat durch die offene Kommunikation, durch die interdisziplinäre Zusammensetzung und durch die Transparenz in der Mittelverwendung nicht nur für eine kreative Atmosphäre gesorgt, sondern auch zu Synergieeffekten für die Qualitätsentwicklung der TFH. Die Stärkung der Chancengleichheit von Frauen hat der TFH Erfolge in Wettbewerben und in der Profilschärfung eingebracht.

Durch eine Weiterführung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre bis Ende 2006 können die erreichten positiven Entwicklungen weitergeführt werden und zu einer inhaltlichen und strukturellen Veränderung und damit zu einer Innovation der Hochschule beitragen.

## 12. Das neue Berliner Chancengleichheitsprogramm zur Förderung von Frauen in Forschung und Lehre (2007 bis 2009)

Das neue Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (2007 bis 2009) gibt der TFH die Möglichkeit, für die qualifizierte Weiterentwicklung des Hypatia-Projekts und für die genderkompetentere Strukturentwicklung zu sorgen. Schwerpunkte sind die individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen und gleichzeitig nachhaltige gendersensible Veränderungen in den technischen Fachkulturen.

Deshalb konzentriert sich die TFH im Rahmen des neuen Berliner Chancengleichheitsprogramms auf die Förderschwerpunkte „Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen“ sowie „Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre“.

Unter Beachtung der spezifischen Bedingungen einer technischen Fachhochschule soll die strukturelle Verankerung von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen sowie von Genderaspekten in der Forschung und Lehre im Rahmen des Hypatia-Projektes erfolgen. Scherpunkte des weiter entwickelten Hypatia-Projektes sind:

- Leistungsstarke TFH-Absolventinnen aus naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen sollen für eine wissenschaftliche Karriere und für Führungsfunktionen gefördert und qualifiziert werden (Individualförderung).
- Genderaspekte sollen in Forschung und Lehre verankert werden (Thematische Verankerung).
- Durch konkrete Maßnahmen für die Verbesserung von fachspezifischem Genderwissen, zur Verankerung von Ergebnissen aus der Frauen- und Genderforschung sowie zur Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften soll die Strukturentwicklung der TFH zur chancengerechteren Hochschule voran getrieben werden (Strukturbildung).

Zur Umsetzung der Arbeiten wurde eine halbe Stelle „Genderspezifisches Studienprogramm zur Förderung und strukturellen Verankerung der Wissenschaftskarriere von Frauen“ geschaffen. Für die Entscheidungs- und Vergabeprozesse zu den Stipendien und den Gastdozenturen arbeitet die FrauenFörderKommission (FFK) ehrenamtlich.

Für die qualifizierte Begleitung der Stipendiatinnen soll in Anlehnung an die universitären Graduiertenkollegs ein hochschulübergreifendes Konzept erarbeitet, eingeführt und in den Strukturen der TFH verankert werden. Geplant sind z.B. der Aufbau von Fachforen, Coaching und Beratung der Hypatia-Stipendiatinnen, die Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Drittmittelakquise und für geeignete Veröffentlichungsstrategien.

Um den wachsenden Forderungen einer internationalen Ausrichtung gerecht zu werden, sollen im Rahmen des Förderprogramms außerdem Möglichkeiten europäischer Kooperationen im Bereich von Forschung und Lehre erkundet werden. Hierzu müssen vergleichbare Förderprogramme anderer Länder analysiert, Kontakte vertieft bzw. geknüpft und Austauschmöglichkeiten erkundet werden. Diese Arbeit soll in Kooperation mit Fachhochschulen in Berlin abgestimmt werden.

Insgesamt stehen der TFH für die Chancengleichheitsprogramm von 2007 bis 2009 jährlich 109.634 € zur Verfügung.

## Zusammenfassung

### Erfüllung des Gleichstellungsauftrages

Die Gleichstellung der Geschlechter durch die Förderung der Chancengleichheit für Frauen ist im Selbstverständnis der TFH Auftrag, gemeinschaftliches Ziel und Verpflichtung.<sup>13</sup>

Der verfassungsgemäße Auftrag zur Umsetzung von Gleichstellung wird von der TFH durch Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen, durch die Institutionalisierung der Arbeit der Frauenbeauftragten und durch die Beachtung der Frauenförderrichtlinien und der Frauenförderpläne sowie der Gleichstellungskriterien bei den Zielvereinbarungen umgesetzt. Alle individuellen Frauenfördermaßnahmen haben das Ziel, nachhaltig die Strukturen und die Fachkulturen im Sinne des Gleichstellungsauftrages und der Chancengleichheit für Frauen zu verändern.

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre konnte 2006 erfolgreich beendet werden. Die fünf Gender/Innovationsprofessorinnen haben durch die fachspezifischen Projekte zur Verankerung von Genderkompetenzen in ihren Fachkulturen beigetragen. Die personengebundene Förderung durch Stipendien oder Gastdozenturen hat im Förderzeitraum 2001 bis 2006 insgesamt 39 Frauen den Start in eine wissenschaftliche Karriere erleichtert. Zur Steigerung der Leitungskompetenz sowie der wissenschaftlichen Arbeitsfähigkeiten haben 50 Seminare mit insgesamt 519 Teilnehmerinnen beigetragen.

Ein neues Landesprogramm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Lehre konnte zu Beginn 2007 gestartet werden. Die TFH hat sich erfolgreich um die Förderung neuer Projekte und um die qualifizierte Weiterführung bewährter Projekte, wie z.B. des Hypatia Programms, beworben.

Zielvereinbarungen stellen an der TFH ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen dar. Die Kriterien zur Chancengleichheit sind TFH-weit akzeptiert und tragen zur Umsetzung und Kontrolle der Frauenförderpläne in den einzelnen Bereichen bei.

### Maßnahmen zur Förderung von Frauen insbesondere in der Wissenschaft

Die TFH hat im Förderzeitraum 2001 bis 2006 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Lehre nach Maßgabe der Fördermittel aus dem Hochschul-Wissenschafts-Programm (HWP 1 und 2) durchgeführt. Zur Umsetzung des Förderprogramms sind die Einzelprojekte, die Programme ‚Hypatia‘, ‚Qualifizierung und Coaching‘, ‚Mädchen und Technik‘ sowie das Projekt ‚Gender/ Innovationsprofessuren‘, im Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) vernetzt worden. Dieses Team hat gemeinsam mit der FrauenFörderKommission (FFK) durch den interdisziplinären Ansatz und die Transparenz in der Mittelverwendung nicht nur kreative Arbeit geleistet, sondern auch Synergieeffekte für die Qualitätsentwicklung der TFH hervorgebracht.

Forschung gewinnt an der TFH einen immer höheren Stellenwert. Frauen haben sich bisher am Projekt „Forschungsassistent“ mit einem relativ hohen Anteil von 27,4% (26 Frauen) beteiligt. Fast ebenso hoch (26%) ist der Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen Veröffentlichungen im Forschungsbericht 2006 (18 Frauen).

Das Netzwerk der Frauenbeauftragten, das Plenum, hat bei der Interessenvertretung für die Frauen an der TFH erfolgreiche Arbeit geleistet. Insbesondere ist dabei die Arbeit in Berufungskommissionen, in Einstellungsverfahren und in der Beratung zu nennen.

---

<sup>13</sup> Leitbild der TFH Berlin

### **Hypatia Promotionsförderung**

Im Hypatia Programm der TFH werden Frauen im Rahmen von Promotionen, Vorbereitungen zur Promotion sowie Gastdozenturen zur Qualifizierung als Professorin gefördert.

Im Förderzeitraum 2001 bis 2006 wurden 16 zweisemestrige Gastdozenturen bewilligt und insgesamt 23 Promotionsvorhaben von TFH-Absolventinnen durch das Hypatia Programm gefördert.

Die Chancengleichheit für Frauen der Ingenieur- und Naturwissenschaften wurde durch Maßnahmen des Hypatia Programms eindeutig erhöht. Hierfür wurde die TFH im November 2005 mit dem Sonderpreis im D21-Wettbewerb „Get the best – Mehr Frauen in die Forschung!“ ausgezeichnet.

### **Qualifizierung und Coaching von Frauen für Gender- und Führungskompetenz**

Im Förderzeitraum 2001 bis 2006 fanden insgesamt 50 Seminare bzw. Workshops statt. Die Veranstaltungen waren den folgenden Programmschwerpunkten zugeordnet:

- Führungs- und Genderkompetenz (15 Seminare/ Workshops)
- Berufs- und Karriereplanung (6 Workshops)
- Professionelle Präsentation von Arbeitsergebnissen (20 Seminare)
- Wissenschaftliche Arbeitsmethoden und -techniken (9 Seminare)

An diesen Qualifizierungsmaßnahmen haben insgesamt 519 Frauen der TFH teilgenommen.

### **Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung durch Gender/ Innovationsprofessuren**

Bis 2006 wurden die fünf geplanten Gender/ Innovationsprofessuren besetzt und mit fachspezifischen Gender-Projekten aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm unterstützt.

Folgende Gender-Projekte wurden bearbeitet:

- Gender im Wirtschaftsprivatrecht/Europäischen und Internationalen Wirtschaftsrecht
- Entwicklung eines zukunftsorientierten Studienganges Facility Management
- Mathe-Lernen in der Praxis/ in Kooperation mit der Elektrotechnik
- Implementierung von innovativen und genderbezogenen Aspekten in der Laborpraxis im Studiengang Lebensmitteltechnologie
- Genderbezogene neue optische Verfahren in der Medizinphysik

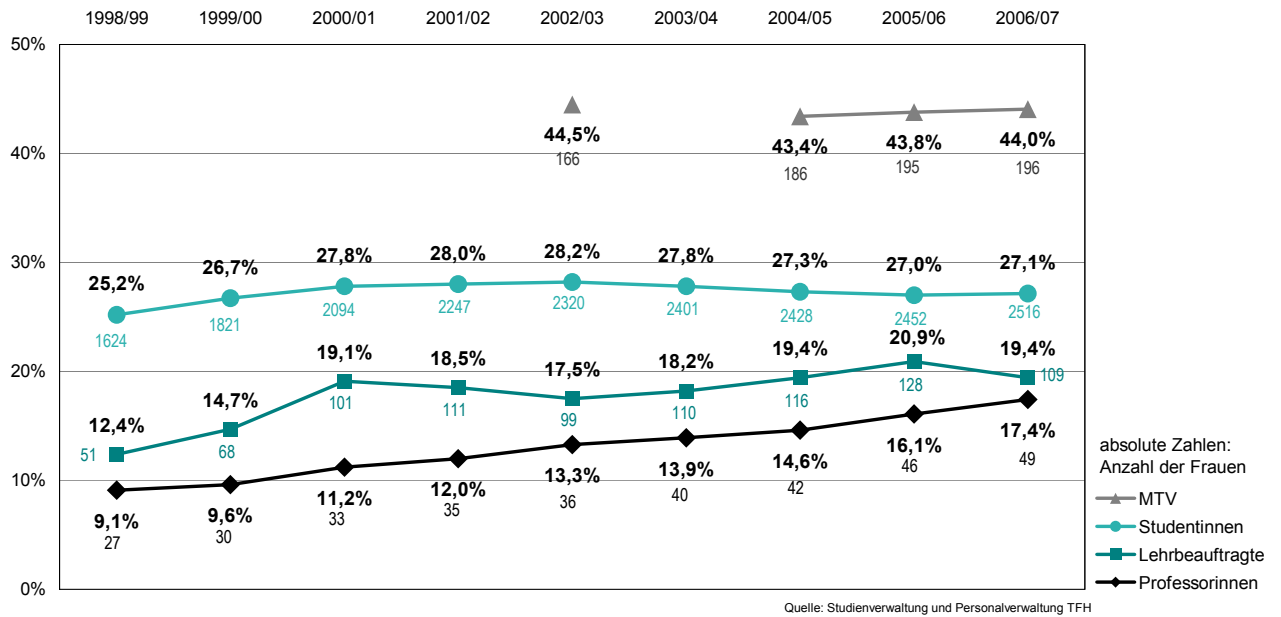
### **Entwicklung der Anteile von Frauen**

Die Entwicklung der Frauenanteile stellt sich in fast allen Statusgruppen der TFH als beständige Erfolgsgeschichte dar.

Das Präsidium der TFH ist zu 50 % mit Hochschullehrerinnen besetzt. Die Bereiche Forschung/ Entwicklung und Studium/ Lehre konnten mit Vizepräsidentinnen besetzt werden.



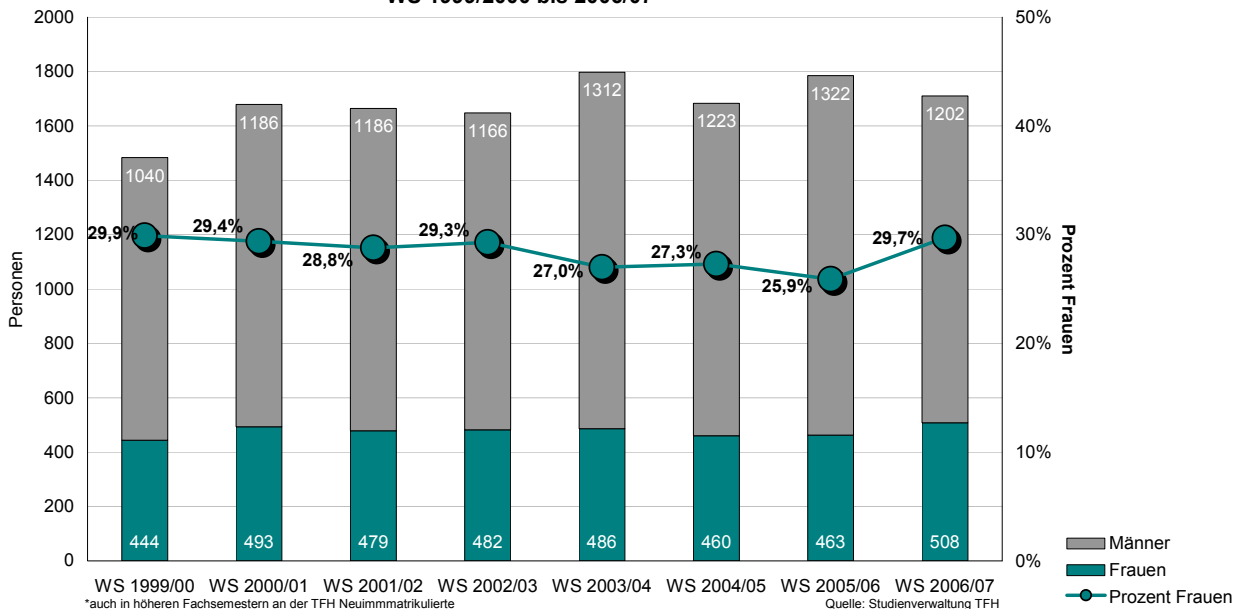
**Entwicklung der Anteile der Frauen in den verschiedenen Statusgruppen an der TFH  
WS 1998/99 bis WS 2006/07 (MTV = Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung)**



### Studentinnen

Zum ersten Mal konnte im WS 2006/07 bei den Studienanfängerinnen die Zahl 500 überstiegen werden. Projekte zur Gewinnung von jungen Frauen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium (Schnupperstudien, Infotage, Schülerinnenkalender und Flyer-Serie „Frauen studieren...“) sollen zu diesem Erfolg der kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils an der TFH beitragen. Die Studieninhalte und Didaktik sollen zukünftig mit mehr Genderkompetenz gestaltet werden.

**Entwicklung der Anteile von Frauen an den Neumatrikulierten  
WS 1999/2000 bis 2006/07 \***



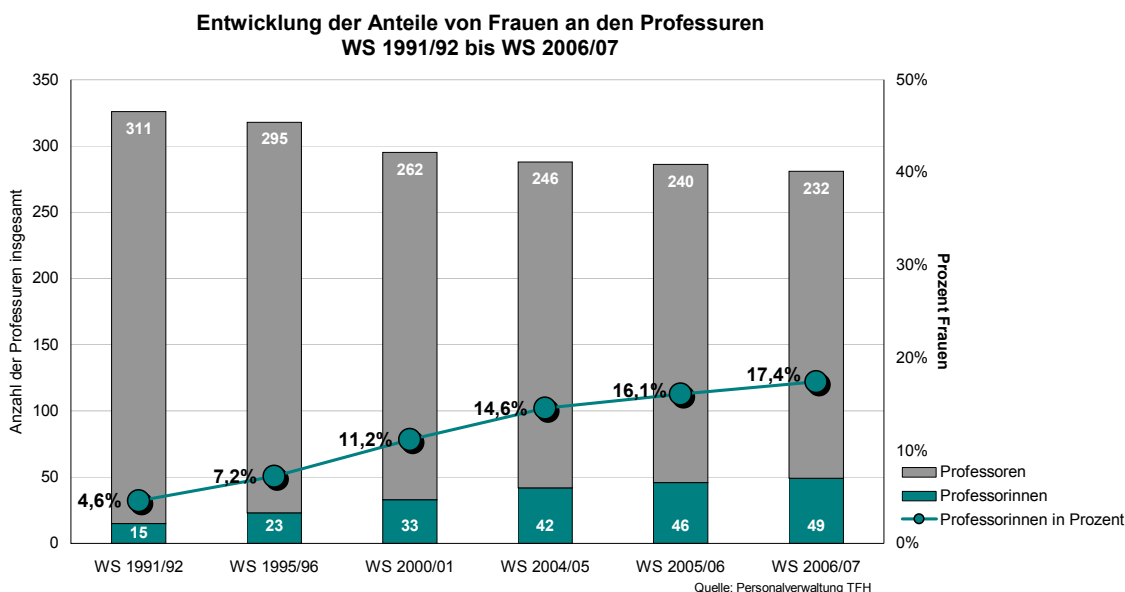
Durch diese gezielten Mädchen-Technik-Projekte und durch die kontinuierliche Förderung von Studentinnen sowie Promovendinnen hat sich die TFH als besonders frauenfreundliche technische Fachhochschule profiliert. Dazu hat die Arbeit der Frauenbeauftragten und der Projekte zur Förderung der

Chancengleichheit von Frauen erheblich beigetragen. Trotzdem ist es uns nicht gelungen, den Anteil der Studentinnen stärker zu steigern. Er liegt zum WS 2006/07 bei 27,1 %. Das sind nur 0,1 % mehr als vor einem Jahr.

Seit dem WS 2005/06 immatrikuliert die TFH Erstsemester nur noch für die Hochschulabschlüsse Bachelor und Master. Noch ist nicht genau zu erkennen, wie sich dabei der Frauenanteil in den einzelnen Studiengängen entwickelt. Unter Gleichstellungsgesichtspunkten wird die TFH alle Anstrengungen unternehmen, um Frauen gleichermaßen den Zugang zum Master wie zum Bachelor zu ermöglichen.

### Professorinnen und Lehrbeauftragte

Im WS 2005/06 sind von 286 Professuren 46 Stellen mit Frauen besetzt, im WS 2006/07 sind dies bereits 49 Professorinnen von 281 Professuren gesamt. Das bedeutet: Es gab eine kontinuierliche Steigerung des Anteils der Professorinnen von 9,1 % im Jahr 1998 auf 17,4% im Jahr 2006.



Im Vergleich zu anderen technischen Hochschulen gehört die TFH insbesondere mit den Frauenanteilen bei Professuren (17,4%) und Studierenden (27,1%) zu den Besten in Deutschland.

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten betrug 20,9% zum WS 2005/06 und 19,4% im WS 2006/07 (109 Frauen von 561). Der Anteil von Frauen hat sich damit leider verschlechtert.

### Berufungen

Im Zeitraum WS 2005/06 bis WS 2006/07 wurden 7 Frauen (30,4%) und 16 Männer neu berufen. Damit war der Anteil von Frauen bei den Neuberufungen in diesem Zeitraum höher als die Bestandsquote von 17,4%. Wenn diese Entwicklung anhält, wird sie zu einer noch stärkeren Steigerung des Frauenanteils an den gesamten Professuren führen. Damit könnte die TFH ein wichtiges Kriterium der Leistungsbezogenen Mittelvergabe im Vergleich mit anderen Berliner Hochschulen erfüllen.

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

**Anlagen****Abkürzungsverzeichnis****Übersicht zu den Fachbereichen****Aktuelle Übersicht Plenum****Bestandteil der Berufungsakte****Gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit****Ausgewählte Presseartikel**



## Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AS	Akademischer Senat
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
AV	Akademische Versammlung
BAT	Bundesangestelltentarif
BerIHG	Berliner Hochschulgesetz
Büro F	Büro der zentralen Frauenbeauftragten an der TFH Berlin
BuKoF	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
CEWS	Center of Excellence Women and Science (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung)
EPK	Kommission für Entwicklungsplanung des AS
FB	Fachbereich
FBR	Fachbereichsrat
FFK	FrauenFörderKommission der TFH
FFP	Frauenförderplan
FFRL	Frauenförderrichtlinien der TFH
FHTW	Fachhochschule für Technik und Wirtschaft
GM	Gender Mainstreaming
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HWP	Hochschulwissenschaftsprogramm
LaKoF	Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen
LB	Lehrbeauftragte/r
LBMV	Leistungsbezogene Mittelverteilung
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LKRP	Landeskonzferenz der Rektoren und Präsidenten
MTV	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (Sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)
nbF	Nebenberufliche Frauenbeauftragte
Plenum	Plenum der Frauenbeauftragten der TFH
PCF	Projektverbund Chancengleichheit für Frauen
SoSe	Sommersemester
SWS	Semesterwochenstunden
TFH	Technische Fachhochschule Berlin
VDI	Verein Deutscher Ingenieure
WS	Wintersemester
zF	zentrale Frauenbeauftragte
ZV	Zielvereinbarungen

## Übersicht zu den Fachbereichen

Fachbereich I	Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
Fachbereich II	Mathematik – Physik – Chemie
Fachbereich III	Bauingenieur- und Geoinformationswesen
Fachbereich IV	Architektur und Gebäudetechnik
Fachbereich V	Life Sciences and Technology
Fachbereich VI	Informatik und Medien
Fachbereich VII	Elektrotechnik und Feinwerktechnik
Fachbereich VIII	Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik

## Aktuelle Übersicht Plenum

(s. Kap. 6.2 Zusammensetzung des Plenums)

### Die Frauenbeauftragten der TFH Berlin ([www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen))



#### Das Frauen- und Gleichstellungsbüro der TFH Berlin (Büro F)

Zentrale Frauenbeauftragte Dipl.-Ing. Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst  
 Haus Grashof, R. 107/108  
 E-Mail [wuest@tfh-berlin.de](mailto:wuest@tfh-berlin.de)  
 Tel. 030 / 45 04 - 23 93

**Sekretariat/ Büro F**  
**Beate Keibel**, Mo, Di bis Do vormittags  
**Sabine Trautner**, Di bis Do nachmittags, Fr  
 Tel 0 30 / 45 04 - 29 93  
 Fax 0 30 / 45 04 - 29 20  
 E-Mail [buero\\_f@tfh-berlin.de](mailto:buero_f@tfh-berlin.de)

#### Das Plenum – die nebenberuflichen Frauenbeauftragten der TFH Berlin

Fachbereich	Frauenbeauftragte	Raum	Durchwahl	E-Mail
I Wirtschafts- u. Gesellschaftswissenschaften	<b>Prof. Dr. Annegret Döse</b>	Hs. Gauß, B 520	2712	<a href="mailto:doese@tfh-berlin.de">doese@tfh-berlin.de</a>
	Stellvertreterin: Prof. Dr. Anne König	Hs. Gauß, B 247	2145	<a href="mailto:akoenig@tfh-berlin.de">akoenig@tfh-berlin.de</a>
II Mathematik, Physik, Chemie	<b>Eva Kotermann</b>	227a Hs Beuth c/ o Sekr.	2220	<a href="mailto:kotermann@tfh-berlin.de">kotermann@tfh-berlin.de</a>
	Stellvertreterin: Gabriele Kröhnert	227b Hs. Beuth	2213	<a href="mailto:kroehn@tfh-berlin.de">kroehn@tfh-berlin.de</a>
III Bauingenieur- u. Geo-informationswesen	<b>Sabrina Reppmann</b>	428 Hs. Bauwesen	2589/ 2440	<a href="mailto:sabrinareppmann@freenet.de">sabrinareppmann@freenet.de</a>
	Stellvertreterin: Ulrike Lenz-Aslan	dito	dito	<a href="mailto:ulrike.lenz@web.de">ulrike.lenz@web.de</a>
IV Architektur und Gebäudetechnik	<b>Nicole Madlon Hilgendorf</b>	331 Hs. Bauwesen	2577/ 2569	<a href="mailto:Nicole.madlon@freenet.de">Nicole.madlon@freenet.de</a>
	Stellvertreterin: Janina Hell	dito		<a href="mailto:NinaHell@web.de">NinaHell@web.de</a>
V Life Sciences and Technology	<b>Marina Mierse</b>	313 Hs. Beuth	2843	<a href="mailto:marina@mierse.de">marina@mierse.de</a>
	Stellvertreterin: Johanna Schäning	308 Hs. Beuth	2357	<a href="mailto:johannas@tfh-berlin.de">johannas@tfh-berlin.de</a>
VI Informatik und Medien	<b>Eva Schrade</b>	36/1 Hs. Bauwesen	2488	<a href="mailto:eschrade@tfh-berlin.de">eschrade@tfh-berlin.de</a>
	Stellvertreterin: Prof. Dr. Agathe Merceron	114 Hs. Gauß	2066	<a href="mailto:merceron@tfh-berlin.de">merceron@tfh-berlin.de</a>
VII Elektrotechnik und Feinwerk	<b>Prof. Christiane Mirow</b>	414 Hs. Gauß	2975/ 2212	<a href="mailto:Mirow@tfh-berlin.de">Mirow@tfh-berlin.de</a>
	Stellvertreterin: Britta Langer	Hs. Gauß c/o Sekr.		<a href="mailto:Britta-Langer@tfh-berlin.de">Britta-Langer@tfh-berlin.de</a>
VIII Maschinenbau, Verfahrens- u. Umwelttechnik	<b>Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski</b>	1 a Hs. Beuth	2934	<a href="mailto:Dombro@tfh-berlin.de">Dombro@tfh-berlin.de</a>
	Stellvertreterin: Bärbel Höning	55 b/ Hs. Beuth	2222	<a href="mailto:Hoening@tfh-berlin.de">Hoening@tfh-berlin.de</a>
Zentrale Verwaltung und Campusbibliothek	<b>Gabriele Helbig</b>	002 Präsidialvilla	2044	<a href="mailto:helbig@tfh-berlin.de">helbig@tfh-berlin.de</a>
	Stellv.: Monika Monden	F136 „Brücke“	2263	<a href="mailto:mondens@tfh-berlin.de">mondens@tfh-berlin.de</a>
ZE Fernstudieninstitut	<b>Dr. Sandra Bräutigam</b>	K 41 Hs. Bauwesen	2032	<a href="mailto:braeutigam@tfh-berlin.de">braeutigam@tfh-berlin.de</a>
	Stellv.: Jutta Werner	K 35 Hs. Bauwesen	2173	<a href="mailto:werner@tfh-berlin.de">werner@tfh-berlin.de</a>
ZE Hochschulrechenzentrum	<b>Annemarie Klinder-Günther</b>	225 Hs. Bauwesen	2915	<a href="mailto:Klinder@tfh-berlin.de">Klinder@tfh-berlin.de</a>
	Stellvertreterin: N. N.			
ZE Hochschulsport	<b>Christina Hadler</b>	31 Hs. Beuth	2558	<a href="mailto:hadler@tfh-berlin.de">hadler@tfh-berlin.de</a>
	Stellvertreterin: Stephanie Renninger	29 Hs. Beuth c/o Sekr.		<a href="mailto:stephanierenninger@yahoo.de">stephanierenninger@yahoo.de</a>

Dezember 2006

## Bestandteil der Berufungsakte

(s. Kap. 1.1.2 Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren)

### Bestandteil der Berufungsakte, Abschnitt I, Vorblatt 4

#### Angaben zur Mitwirkung der Frauenbeauftragten

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

1. Die Frauenbeauftragte war an der Denomination/ der Formulierung der Ausschreibung beteiligt.  
Ja     nein     Bemerkungen.....
2. Die Mitglieder der Berufungskommission haben sich aktiv um das Finden geeigneter Bewerberinnen bemüht.  
Ja     nein     war nicht nötig, es gab genügend geeignete Bewerberinnen
3. Die Frauenbeauftragte hatte in den Beratungen der Berufungskommission vorgeschlagen, zusätzlich folgende Bewerberin/folgende Bewerberinnen in die Vorauswahl einzubeziehen:  
.....
4. Die Frauenbeauftragte hatte in den Beratungen der Berufungskommission vorgeschlagen, zusätzlich folgende Bewerberin/folgende Bewerberinnen zum Vortrag einzuladen:  
.....
5. Die Frauenbeauftragte hatte in den Beratungen der Berufungskommission vorgeschlagen, zusätzlich folgende Bewerberin/folgende Bewerberinnen mit auf die Liste zu nehmen:  
.....
6. Die Frauenbeauftragte hatte in den Beratungen der Berufungskommission folgende Reihenfolge in der vorgelegten Liste vorgeschlagen, und zwar:  
1.....  
2.....  
3.....
7. Eine gesonderte Stellungnahme/ ein Einspruch der Frauenbeauftragten liegt als Anlage bei.  
Ja     nein

.....  
Berlin, den

.....  
(Unterschrift der Frauenbeauftragten)

## Gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit

### ▪ Grundgesetz

vom 23. Mai 1949 (GG), zuletzt geändert durch Gesetz vom 03.11.1995 (BGBl. I S. 1492)

– Auszug –

#### Artikel 3

##### Gleichheit vor dem Gesetz

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

- **Bürgerliches Gesetzbuch (§§ 611, 612)**
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006**
- **Verfassung des Landes Berlin (Artikel 10 und 12)**
- **Landesgleichstellungsgesetz (LGG)**
- **Hochschulrahmengesetz (HRG)**
- **Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)**
- **Hochschulvertrag des Landes Berlin mit den Hochschulen Berlins**
- **Frauenförderrichtlinien der TFH**

### Auszug aus dem Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)

vom 27.02.2003 mit Änderungen vom 01.01.2005

#### § 4 (8) Aufgaben der Hochschulen

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

#### § 59 Frauenbeauftragte

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Ausgewählte Presseartikel

### Vernissage für zwei Ausstellungen: Profile – Frauengeschichte(n) und Einsteins Schwestern

Zum erfolgreichen Abschluss der Arbeit des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen (s. S. 15) wurden gleich zwei Ausstellungen »Einsteins Schwestern – Frauen in Naturwissenschaft und Technik« und »Profile – Frauengeschichte(n) der Technischen Fachhochschule Berlin« im Rahmen einer Festveranstaltung feierlich eröffnet.

Auf 19 Postern werden bei »Einsteins Schwestern« berühmte Frauen aus Naturwissenschaft und Technik vorgestellt. Die Ausstellung ist bis zum Früh-



sommer an der TFH in der Beuth-Galerie im Haus Gauß, 5. Etage zu sehen. Diese Ausstellung könnte eine TFH-Wander-

ausstellung werden. Wer Interesse hat, sollte sich bei der zentralen Frauenbeauftragten melden.

»Profile – Frauengeschichte(n) der Technischen Fachhochschule Berlin« diese Ausstellung ist das Ergebnis der Auseinandersetzung mit den Lebens- und Arbeitsgeschichten von Frauen an der TFH.

Das gleichnamige Buch war eine der Textgrundlagen für diese außergewöhnliche Ausstellung, die aus acht großen Fahnen besteht und seit Januar 2007 im Haus Grashof, in der 1. Etage zu sehen ist.

Heidemarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte



»Einsteins Schwestern« – zu Gast im Haus Gauß

Fotos: Trautner

TFH-Presse 1/07, Februar 2007



# Arbeit, Erfolge, Initiativen

## Sechs Jahre Projektverbund Chancengleichheit für Frauen

Zur Umsetzung des »Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre« hat die TFH einen Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) gebildet. Seit 2001 wurden jährlich rund 135.000 zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und zur Stärkung der Chancen von Frauen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen angelegt. Diese Mittel sind zu einem unverzichtbaren Bestandteil der Frauenförderung an der TFH geworden.

Im Dezember fand das festliche Abschluss-symposium des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen (PCF) nach sechs Jahren erfolgreicher Arbeit statt. Gemeinsam mit dem Präsidium, Kuratorium, Plenum der Frauenbeauftragten, den Mentorinnen und Mentoren von Stipendiatinnen, der FrauenFörderkommission (FFK) und vielen Gästen wurde Bilanz gezogen.

Der Präsident und die zentrale Frauenbeauftragte, die gleichzeitig Koordinatorin des PCF war, nutzten das Symposium, um Dank und Anerkennung für das Geleistete auszusprechen. Das Hypatia-Programm zur Qualifizierung von Frauen vergab unter Leitung von Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski und der Mitarbeit von Ulla Ruschhaupt sowie der FrauenFörderkommission jährlich Mittel für Stipendien zur Promotion (32) und für Gastdozenten (25); in fünf Fällen konnten die jungen Wissenschaftlerinnen bereits auf eine Professur berufen werden.

Das Programm Qualifizierung und Coaching von Frauen für Gender- und Führungskompetenz unter der Leitung von Prof. Dr. Antje Ducki und der Mitarbeit von Ulla Ruschhaupt hat trotz geringen Budgets sehr erfolgreiche Arbeit vorzuweisen: Vorrangiges Ziel und anknüpfend an das Mentoring-Programm war die zusätzliche Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses, sowie die Motivation für Führungsaufgaben. Bei 50 Veranstaltungen waren 519 Teilnehmerinnen.

Das Programm »Mädchen und Technik« unter der Leitung von Prof. Dr. Moni-



Ein erfolgreiches Team: (v.l.n.r.) Heidemarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte und Koordinatorin des PCF, Christiane Eremann, Dr. Marita Ripke, wiss. Mitarbeiterin, Prof. Dr. Antje Ducki, Leiterin des Projektes Qualifizierung und Coaching, Ulla Ruschhaupt, wiss. Mitarbeiterin im Hypatia-Büro, Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski, Leiterin des Hypatia-Programms und der FFK, Cora Koch, Mitglied der FFK, Prof. Dr. Monika Gross, Leiterin des Programms Mädchen und Technik, Karin Sedlmayer, Mitglied der FFK und Prof. Dr.-Ing. Elfriede Herzog, Leiterin des Gender/Innovationsprojektes

ka Gross und der Mitarbeit von Dr. Marita Ripke hat mit seinen Aktivitäten zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächern beigetragen. Zweimal jährlich wurden Schnupperstudien für Schülerinnen und Infotage für Studienanfängerinnen durchgeführt. Sehr gelobt wurde der Schülerinnenkalender. Diese Aktivitäten können künftig nicht mehr aus dem Förderprogramm finanziert werden. Das erfolgreiche Projekt wird mit 1/4-Stelle aus dem TFH-Haushalt von Claudia Schneeweiss (FB II) fortgeführt.

Das Projekt zur Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung hat die Programmteile 1 und 2 des Hochschulwissenschaftsprogramms zum Gender/Innovationsprojekt vernetzt. Dieses Projekt wurde »erfunden« und geleitet von Prof. Dr. Elfriede Herzog. Dr. Marita Ripke hat die wissenschaftliche Mitarbeit geleistet. Es wurden fünf Gender/Innovationsprofessorinnen zwei Jahre vorfristig berufen und für die Bearbeitung fachspezifischer Gender-Projekte freigestellt. Die Genderprojekte Wirtschaftsprivatrecht/Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht, Entwicklung eines zukunftsorientierten Studienganges Facility Management unter Einbeziehung von Genderaspekten, Implementierung von innovativen und genderbezogenen Aspekten in der Laborpraxis in der Lebens-

mitteltechnologie sowie genderbezogene neue optische Verfahren in der Medizinphysik sind alle erfolgreich abgeschlossen, Veröffentlichungen liegen vor. Bundesweit wurde dieses Projekt gelobt und zur Nachahmung empfohlen.

Durch die Vernetzung der Einzelprojekte im »PCF« erhielt die TFH für ihre Frauenförderung viel Lob und Anerkennung. Die Arbeit in einem wissenschaftlichen Team hat durch die offene Kommunikation, durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit und die Transparenz in der Mittelverwendung nicht nur für eine kreative Atmosphäre, sondern auch zu Synergieeffekten bei der Profilierung der TFH gesorgt. Ein großer und ausdrücklicher Dank für den persönlichen Einsatz der beiden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Ulla Ruschhaupt und Dr. Marita Ripke.

### Wie geht es weiter ?

Es wurden verbesserte Rahmenbedingungen für die inhaltliche Weiterentwicklung des Hypatia-Programms und zur Verankerung von Genderaspekten in der Hochschulkultur geschaffen.

Ab 2007 startet ein neues dreijähriges Chancenförderprogramm für Frauen in Wissenschaft und Lehre, so dass an der TFH auch weiterhin Stipendien und Fördermaßnahmen angeboten werden. Vielen Dank allen, die sich für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen engagieren.

Heidemarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte

## Im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen: Einstieg in monoedukative Lehre

Im letzten Wintersemester wurde zum ersten Mal eine monoedukative Informatik-Übung für Studierende des 1. Semesters im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen angeboten. Monoedukation bedeutet, dass Studierende in getrennten Gruppen unterrichtet werden. Warum? Frauen und Männer haben in Bezug auf die Naturwissenschaften und Technik einen spezifischen Zugang. Gerade in der Informatik wird dieses besonders deutlich. Jungen beschäftigen sich viel früher mit Computern. Mädchen belegen dagegen seltener Informatikkurse in der Schule. In der Technik fragen Mädchen zudem oft nach dem »WARUM?« und favorisieren den lebendigen, kreativen und anwendungsbezogenen Zugang. Auch Physik wird von den Mädchen viel seltener in der Schule gewählt. Ein Grund scheint der wenig lebendige Unterricht zu sein. Elisabeth Frank, Studienrätin, meint: »Viele Mädchen hierzulande empfinden den Mathematik- und besonders den Physikunterricht als für sie irrelevante oder gar verlorene Lebenszeit«. Bei der Vorbildung zeigt sich an der TFH ein weiterer Unterschied: Mehr weibliche Studierende besitzen die allgemeine Hochschulreife und mehr Studenten das Fachabitur. Eine geschlechtergerechte und monoedukative Lehre in den Grundlagenfächern kann also aus vielerlei Gründen für Studierende von Vorteil sein.



Evelyn Melitz und Daniela Mitterbuchner fühlen sich wohl an der TFH

Die monoedukative Informatik-Übung im Wirtschaftsingenieurwesen, die parallel zur Vorlesung lief, wurde von allen Erstsemesterinnen besucht. Das Studium haben sieben Frauen aufgenommen. Evelyn Melitz war eine Teilnehmerin: »Ich war für das Angebot sehr dankbar. Die Dozentin Rebecca Dombach hat uns alles sehr gut erklärt, auch das noch einmal, was wir in der Vorlesung nicht verstanden hatten.« Daniela Mitterbuchner, ebenfalls Teilnehmerin: »In der Vorlesung habe ich vieles nicht verstanden. Das konnte ich in der Übung nachholen.«

Laut einer Untersuchung finden alle Erstsemester-Studentinnen des Studiengangs Wirtschaftsingenieurwesen die Lern- und Lehratmosphäre in einer reinen Frauengruppe im Vergleich zu einer gemischten Gruppe positiver. Sie schätzen insbesondere auch die kleine Gruppengröße. Evelyn Melitz: »Die Stimmung war gut: Schön ruhig, angenehm.« Daniela Mitterbuchner: »Man konnte fragen, wenn man etwas nicht verstanden hatte. Oder wir haben uns untereinander geholfen. Ich finde es wichtig, von einer Frau unterrichtet zu werden, die aus-

lich erklärt. Auch den Unterricht in einer kleinen Gruppe finde ich gut.«

Alle Studentinnen begrüßen es, wenn auch die Vorlesung für eine reine Frauengruppe angeboten werden würde. Überhaupt meint eine Mehrheit, auch andere Übungen in technischen Fächern sollten monoedukativ stattfinden. Daniela Mitterbuchner: »Wenn in anderen technischen monoedukativen Übungen wieder eine Dozentin unterrichten würde, fände ich das sehr gut.« Wie haben die zwei Studentinnen nun ihre Klausur bestanden. Evelyn Melitz: »Ziemlich gut. Alle Frauen haben relativ gut abgeschlossen.« Das bestätigt auch Daniela Mitterbuchner.

Obwohl eine große Mehrheit der männlichen Studierenden angibt, dass es für sie keinen Unterschied macht, ob sie mit männlichen oder weiblichen Studierenden die Übung absolvieren, erwähnen Evelyn Melitz und Daniela Mitterbuchner, dass die Studenten neidisch gewesen seien. Als Grund hätten sie angegeben, dass in der Frauengruppe der Stoff ausführlicher behandelt worden sei. Evelyn Melitz: »Manche haben gefragt, ob sie nicht auch zu unserer Übung kommen könnten. Sie haben uns um die guten Erklärungen im Unterricht von Frau Dombach beneidet.« Daniela Mitterbuchner: »Von einem Studenten habe ich gehört: Ihr bekommt da eure Extrawurst. Das war aber gar nicht böse gemeint, eher ein wenig neidisch.«

In der Umfrage berichten jedoch viele männliche Studierende, dass es unter den männlichen Kommilitonen negative Kommentare zu der Studentinnen-Übung gab. Trotzdem würde die Hälfte der Studenten einer besten Freundin diese Übung empfehlen. Die Studentinnen würden das alle machen.

In diesem Semester wird im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen für das 2. Semester die monoedukative Übung fortgesetzt, und auch die dazugehörige Vorlesung wird monoedukativ angeboten.

Dr. Marita Ripke

## D21-Wettbewerb Get the Best: »Mehr Frauen in die Forschung!« Mit »Hypatia« Sonderpreis ergattert

Erfolgreiche Konzepte zur Förderung des weiblichen Forschungsnachwuchses wurden am 7. November 2005 im D21-Hochschulwettbewerb »Get the Best« – Mehr Frauen in die Forschung! ausgezeichnet. Die Jury des D21-Wettbewerbs verlieh der Technischen Fachhochschule Berlin einen Sonderpreis. Prämiiert wurden die besten Ideen, um Frauen für die Forschung in Ingenieur- und Naturwissenschaften zu begeistern, denn in der Industrieforschung ist nur jede zehnte Stelle mit einer Frau besetzt. Die TFH Berlin wurde für das erfolgreiche Hypatia-Programm, ein Konzept zur Förderung von Best-Absolventinnen auf dem Weg in die Wissenschaft ausgezeichnet. Im Rahmen der Hypatia-Förderung werden an herausragende Absolventinnen Gastdozenturen sowie Stipendien zur Vorbereitung und Durchführung von Promotionsvorhaben vergeben.

Die Förderung von Frauen ist im Leitbild der TFH verankert. Ein Projekt zur Realisierung ist dabei das Hypatia-Programm, mit dem seit 1994 herausragende TFH-Absolventinnen durch gezielte Fördermaßnahmen ermutigt und unterstützt werden, sich als Wissenschaftlerinnen für Forschung und Lehre zu qualifizieren. Seit 2004 wird die finanzielle personengebundene Förderung durch ein besonderes Studienprogramm mit den Bereichen Mentoring und Qualifizierung und Coaching begleitet.

Das Konzept des Hypatia-Programms wurde stets weiter entwickelt: So werden bei der Auswahl der zu fördernden Frauen Vorhaben bevorzugt, die internationale Aspekte, Studienreformprojekte oder Genderthemen berücksichtigen.

### So sieht die Hypatia-Förderung aus:

- Stipendien zur Vorbereitung eines Promotionsvorhabens (max. 6 Monate)
- Stipendien zur Durchführung eines Promotionsvorhabens (max. 12 Monate)
- Gastdozenturen zur Lehre und Bearbeitung eines Forschungsvorhabens für zwei Semester



Hannes Schwaderer (D21-Vorstandsmitglied) übergibt den Sonderpreis an die TFH: (v.l.n.r.) Vizepräsidentin Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui, Prof. Dr.-Ing. Eva-Maria Dombrowski und Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt vom Hypatia-Büro.

- fachhochschulspezifische Maßnahmen zum Mentoring
- spezielle Angebote zur wissenschaftlichen Qualifizierung und zum individuellen Coaching

### Doppelerfolg

Bereits vor zwei Jahren suchte die Initiative D21 Hochschulen mit den besten Konzepten und kreativsten Projekten, um mehr Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge zu begeistern: Die Technische Fachhochschule Berlin gehörte zu den »Ausge-

zeichneten« und wurde 2004 für ihr klares Engagement zur Frauenförderung mit dem dritten Platz belohnt.

Die Schirmherrschaft für den D21-Wettbewerb übernahm die damalige Bundesministerin Edelgard Bulmahn. Die Initiative D21 ist Europas größte Partnerschaft zwischen Politik und Wirtschaft, mit dem Ziel zukunftsfähige Arbeitsplätze zu sichern. JA

• Weitere Informationen unter:

[www.initiated21](http://www.initiated21)  
[www.tfh-berlin.de/hypatia](http://www.tfh-berlin.de/hypatia)

## Mit neuem Termin: Jour Fixe »Bachelor und Master« geht weiter

Der offene Jour Fixe »Bachelor und Master« startete erfolgreich im Februar 2004, um allen Hochschulmitgliedern im Vorfeld der Umstellung auf die neuen Studienabschlüsse eine Anlaufstelle zu Fragen rund um das Thema zu schaffen. Initiiert wurde der Jour Fixe vom Team der Qualitätssicherung.

Aufgrund der großen Resonanz geht der monatliche Erfahrungsaustausch auch nach der erfolgreichen Umstellung weiter. Moderiert wird der Jour Fixe

von der Vizepräsidentin für Studium und Lehre Prof. Dr. Wieneke-Toutaoui, sie diskutiert mit den Teilnehmern auch über mögliche Probleme in der Praxis.

Eine Anmeldung ist nicht erforderlich, teilnehmen können interessierte Hochschulmitglieder aller Statusgruppen.

Der Jour Fixe findet 2006 statt am: 17. Februar, 10. März, 21. April, 19. Mai, 23. Juni, 21. Juli, 18. August, 22. September, 20. Oktober, 24. November und am 15. Dezember.

## Girls' Day mit 101 Mädchen



Fotos: Sieger

Entstanden ist der Girls' Day 1993 in den USA, dort nehmen regelmäßig an einem Donnerstag im April Eltern ihre Töchter mit zu ihren Arbeitsstellen, um ihnen zu zeigen, was und wie sie arbeiten. Die Idee dieses »Take-Our-Daughters-To-Work-Day« wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der Initiative D21 aufgegriffen und so fand 2001 der erste Girls' Day – der Mädchen-Zukunftstag in Deutschland statt.

### Woher kommt der Name Girls' Day?

Der Name des Aktionstages wurde anhand einer kleinen Umfrage innerhalb der entsprechenden Zielgruppe (Mädchen im Alter von 10 bis 15 Jahren) in Schulklassen und Mädchen-Treffs gewählt. »Girls' Day« war der von den befragten Mädchen bevorzugte Name. Da die Bezeichnung auch in der deutschen Sprache das Ziel dieses bundesweiten Aktionstags ausdrücken soll, lautet der vollständige Name Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag ([www.girls-day.de](http://www.girls-day.de))

Jetzt fand der Tag zum fünften Mal statt und erreichte mit der Teilnahme von mehr als 127.000 Schülerinnen bundesweit eine Rekordbeteiligung. Fast 7.000 Firmen, Institute und Hochschulen in ganz Deutschland, darunter auch die TFH Berlin, boten den Mädchen die Möglichkeit, technische und naturwissenschaftliche Berufe kennen zu lernen.

Die TFH beteiligte sich zum dritten Mal. Die Schülerinnen konnten drei Berufe kennen lernen und in einem Vortrag alles über die Zerstörungen durch den Tsunami in Asien – aus dem Weltall betrachtet – erfahren.

Zur TFH-Veranstaltung sollten 40 Mädchen zugelassen werden. Nachdem eine rege Nachfrage abzusehen war, beschlossen die Organisatorinnen, Marita Ripke vom Projektverbund Chancengleichheit für Frauen und Claudia Schneeweiss, Ingenieurin am Fachbereich II, die Zahl auf 100 zu erhöhen. Bei 101 Mädchen wurde die Anmelde-liste geschlossen, vielen Schülerinnen musste leider abgesagt werden.

Am 28. April fanden die Mädchen sich im Raum 501, Haus Gauß, ein. Nachdem sich anfängliche Bedenken, wie sich so eine große Zahl von Mädchen im »Zaum« halten ließe, schnell zerstreuten, begann der Tag mit der Vorstellung dreier Berufsgruppen. Julia Treisch, Studentin der Druck- und Medientechnik erzählte, wie sie zu ihrem Studium kam. Ursula Ripke schilderte den Teilnehmerinnen sehr spannend ihren Weg zur Professorin der Kartographie im Fachbereich III und Claudia Schneeweiss erzählte, wie und warum sie Ingenieurin der Physikalischen Technik wurde. Im Anschluss daran ergab sich eine sehr spannende und lebhaft Diskussionsrunde über die Liebe und den Hass zu natur-

wissenschaftlichen Fächern in der Schule. Erfreut wurde festgestellt, wie klug sich die 10–15-jährigen Mädchen äußerten. Den anschließenden Vortrag von Professorin Ursula Ripke über die Zerstörungen durch Tsunamis in Asien verfolgten die Schülerinnen mit großem Interesse. Die praktische Übung zum Schluss begeisterte vor allem die jüngeren Mädchen. Anhand von Satellitenbildern und Transparentpapier fertigten sie eine Karte der Zerstörung in einem ausgewählten Gebiet an.



Ausgestattet mit einem Schülerinnen-Kalender und einem Kugelschreiber der TFH verließen die Mädchen nach mehr als zwei Stunden die Veranstaltung. Auf Fragen, wie ihnen der Tag gefallen habe, antworteten viele mit gut, allerdings wünschten sie sich noch mehr Möglichkeiten sich selbst zu beteiligen.

Dieser Wunsch wird bei der Planung des nächsten Girls' Day berücksichtigt.

*Claudia Schneeweiss, Fachbereich II*

## Preisgekrönt: erfolgreiche TFH-Frauenförderung D21-Hochschulwettbewerb »Get the Best«

Die Initiative D21 suchte Hochschulen mit den besten Ideen, den kreativsten Konzepten und den spannendsten Visionen, um mehr Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge zu begeistern. Und – die Jury wurde fündig: Die Universität Hannover gewann – aber einen hervorragenden dritten Platz belegte die Technische Fachhochschule Berlin. Sie erhielt ein Preisgeld in Höhe von 5.000 Euro.

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

Insgesamt beteiligten sich 25 Hochschulen: 13 kamen in die engere Wahl. Für die Jury spielten die entwickelten Konzepte und Durchführungsstrategien zur Steigerung des Studentinnenanteils in den technischen Studiengängen eine große Rolle. Bewertet wurde auch die Studienqualität (in Lehre, Studienumfeld, Praxis) sowie die internen und externen Kooperationen, um Synergien zu erzielen sowie kreative Praxisbezüge zu nutzen. Frauenförderung ist ein erklärtes Ziel der TFH Berlin. Unter den rund 9.000 Studierenden in den knapp 50 Studiengängen sind bereits 33 % Frauen.

Die Maßnahmen der TFH Berlin umfassen drei Schwerpunkte:

- Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern



Hannes Schwaderer (Geschäftsführer der Intel GmbH, D21-Vorstandsmitglied) und Prof. Burghilde Wieneke-Toutaoui, Vizepräsidentin der TFH

- Qualifizierung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn und für Leitungskompetenz
- sowie die Umsetzung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung

»Mit diesem Wettbewerb belohnt die Initiative D21 die Hochschulen, die sich aktiv bei der Förderung des weiblichen Nachwuchses engagieren«, so Jürgen Gallmann, Vorsitzender der Jury und Vorsitzender der Geschäftsführung Microsoft Deutschland GmbH. Der Wettbewerb »Get the Best – Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen« ist ein Leuchtturmprojekt der Initiative D21, das aus einer Untersuchung des Bundesbildungsministeriums »Studiengänge im Wettbewerb – Hochschulranking nach Studienanfängerinnen in Naturwissenschaft und Technik« hervorgegangen ist. Herzlichen Glückwunsch!

Für weitere Fragen stehen die zentrale Frauenbeauftragte, Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst, Tel. 4504-2993, zur Verfügung ([www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen)).

- [Informationen zum Wettbewerb: www.initiatived21.de/presse/presseinformationen](http://www.initiatived21.de/presse/presseinformationen) JA

**TFH Presse: Sie haben die Bewerbung der TFH mit auf den Weg gebracht – Ihre Initiative wurde belohnt. Wie geht es mit der Frauenförderung an der TFH weiter?**

Prof. Dr. Elfriede Herzog, Vorsitzende der Frauenförderkommission, und Prof. Dr. Monika Gross, Leitern von Frauenprojekten im »PCF«: Ohne die Fördermittel aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) und aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm wären unsere erfolgreichen Programme zur Frauenförderung nicht möglich gewesen. Wir werden uns dafür einsetzen, dass unsere Zugpferde, das Schnupperstudium für Schülerinnen und die Infotage für Studienanfängerinnen an der TFH institutionalisiert werden und wir dadurch unsere erfolgreiche Frauenquote auch in Studiengänge übertragen, in denen der Frauenanteil noch zu gering ist. Wir freuen uns sehr, dass gerade unser einmaliges Projekt der Gender-Innovationsprofessuren (auch im Rahmen der HWP-Förderung ermöglicht) bei der Jury so großen Anklang fand.

Heidemarie Wüst: Als zentrale Frauenbeauftragte und als Koordinatorin des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen (PCF) freue ich mich sehr über diese Auszeichnung unserer langjährigen Arbeit. Die Erfolge sind nur möglich durch das vernetzte Zusammenspiel vieler Aktiver und durch Fördermittel, die wir weiterhin sichern müssen. Viele unserer hervorragend akzeptierten Initiativen sind noch keine integrierten selbstverständlichen TFH-Projekte. Deshalb müssen wir Strategien entwickeln und Kräfte mobilisieren, die die Kontinuität der TFH-Frauenförderung absichern helfen. Im Rahmen der aktuellen Veränderungsprozesse an der Hochschule ist dies wichtiger denn je. Für mich wäre die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming durch die Hochschulleitung eine Möglichkeit, denn die Chancengerechtigkeit für Frauen ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal einer Hochschule.

Im Folgenden die in drei Ausgaben der TFH-Presse fortgesetzte Vorstellung des Plenums und der nebenberuflichen Frauenbeauftragten:

## Teamwork für die Chancengleichheit

Plenum stellt sich vor

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

Sie arbeiten hochmotiviert für die Chancengleichheit von Frauen und erhalten dafür eine definierte Freistellung bzw. eine Aufwandsentschädigung. Die Frauenbeauftragten kommen aus unterschiedlichen Statusgruppen, sind Studentinnen, Mitarbeiterinnen aus Verwaltung und Technik, Lehrbeauftragte oder Professorinnen. Nur die zentrale Frauenbeauftragte, die für vier Jahre gewählt wird, ist hauptberuflich für die Frauenförderung und Gleichstellung tätig. Sie berät die Hochschulleitung zur Chancengleichheit für Frauen und leitet das monatliche Plenum. Es wird berichtet, diskutiert, geplant und Zukunftsstrategien erarbeitet. Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten sind zuständig für frauen- und gleichstellungsspezifische Fragen in Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie in den Fachbereichssitzungen. Sie führen Einzelfallberatungen durch, setzen sich für konkrete Interessen von Frauen ein und wirken an Strukturveränderungen mit. Dazu gehört die Arbeit mit Frauenförderplänen und Zielvereinbarungen. Die Gremienarbeit nimmt einen beträchtlichen Teil der Arbeitszeit ein. Mehr Spaß macht die Bewirtschaftung eines Fonds für kreative Frauenfördermaßnahmen. Diese Plenumsarbeit, die dem Gleichstellungsauftrag der Hochschule entspricht, braucht verstärkt die Mitwirkung von Frauen und Männern, denn die konkrete Arbeit der Frauenbeauftragten ist noch nicht transparent genug. Deshalb kommen einige der Frauenbeauftragten zu Wort. (s.S.26)  
*Heidmarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte*  
 Weitere Infos: [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen)

TFH-Presse 3/04, Juli 2004



## Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Frauen machen sich für Frauen stark

Eine neue Serie in der TFH Presse:

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

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

Prof. Dr. Anne König, FB I:



Foto: Ullmann

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

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

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

Jantina Borkenhagen, Studentin FB II:



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

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

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

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

Sabrina Reppmann, Studentin FB III:



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

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

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

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

Annemarie Klinder,  
ZE Hochschulrechenzentrum



Fotos: Girbert

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

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

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

*In der nächsten Ausgabe geht's weiter!*

## Nebenberufliche Frauenbeauftragte — Fortsetzung der Serie Frauen machen sich für Frauen stark

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

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



Janina Hell, FB IV

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

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

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

Marina Mierse, FB V

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



Foto: Gilbert

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

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

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



Reingard Jundt, FB VI

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

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

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

3. Mein großer Wunsch ist es, mehr Professorinnen zu gewinnen, da im Moment der Frauenanteil nur bei 19% liegt (FB VI). Ich werde mich weiterhin dafür einsetzen, dass mehr weibliche studentische Hilfskräfte eingestellt werden. Auch hoffe ich, dass sich mehr Studentinnen in die Gremien der TFH wählen lassen, denn nur so lässt sich etwas verändern.



Christina Hadler,  
ZE Hochschulsport

1. Seit Beginn meiner Arbeit (WS 2001/2002) arbeite ich mit dem Ziel, frauensportspezifischen Themen mehr Gewicht zu verleihen. Ich war und bin davon überzeugt, dass gerade im Hochschulsport viel Potenzial für frauenspezifische Aspekte steckt. Es muss nur noch umgesetzt werden.

2. Bereits zum 3. Mal wurde ein von der TFH organisiertes Frauenfußballturnier ausgerichtet. Sehr hohen Zulauf hat der speziell für Frauen angebotene Kurs Selbstverteidigung und Selbstbehauptung. Der Frauenanteil in allen angebotenen Kampfsportkursen ist auf fast 50 % gestiegen.

3. Eine Ringveranstaltung mit Gastvorträgen zu verschiedenen Themen der Frauengesundheit wurde organisiert, da es inzwischen eine anerkannte Tatsache ist, dass das Gesundheitsverhalten geschlechtsspezifisch ist.

• Eine Fortsetzung dieser Serie folgt in der nächsten Ausgabe.

## Nebenberufliche Frauenbeauftragte - Fortsetzung Teil 3

# Frauen machen sich für Frauen stark

**Dritter und letzter Teil der Serie über die nebenberuflichen Frauenbeauftragten an der TFH: In den letzten Ausgaben wurden bereits drei Fragen an Prof. Dr. Anne König, FB I, Jantina Borkenhagen, Studentin (FB II), Sabrina Reppmann, Studentin (FB III) sowie Annemarie Klinger vom Hochschulrechenzentrum vorgestellt. In der vergangenen TFH Presse folgten Janina Hell (FB IV), Marina Mierse (FB V), Reingard Jundt (FB VI) und Christina Hadler (Hochschulsport). In dieser Ausgabe beenden wir die Serie, aber nicht, bevor nicht die Frauenbeauftragten aus den Fachbereichen VII, VIII und der Verwaltung zu Wort gekommen sind.**

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



*Prof. Christiane Mirow,  
FB VII*

1. Schon seit Anfang der 90er Jahre arbeite ich als Frauenbeauftragte. Damals war ich noch die einzige Professorin im früheren Fachbereich 10. Damals ging es vor allem darum, die Rechte der Frauen grundsätzlich durchzusetzen (Frauenförderpläne!). Der Kampf ist jetzt eher härter geworden als am Anfang. Die neuen Strukturen haben dazu geführt, dass der Konkurrenzkampf zugenommen hat. Obwohl die Studentinnen selbstbewusster sind, ist die Unterstützung der Frauen durch die nebenamtliche Frauenbeauftragte nach wie vor wichtig.

2. Zunächst sind hier die Frauenförderpläne zu nennen, die konkrete Ziele für die Verbesserung der Situation der Frauen formulieren. (Erhöhung der Studentinnenzahl in Studiengängen, in denen Frauen bisher stark unterrepräsentiert sind.) Für Mechatronik wurde erstmals ein Flyer erstellt, der sowohl inhaltlich als auch in der Form ausdrücklich auch

Studienbewerberinnen anspricht. Durch die Mitwirkung in Berufungskommissionen versuche ich in verstärktem Maße Professorinnen zu gewinnen. Leider sind wir bis jetzt erst zwei Professorinnen. Erfreulich ist, dass unter Mitwirkung der nebenberuflichen Frauenbeauftragten eine Laboringenieurin gewonnen werden konnte.

3. Zunächst hoffe ich, dass der Anteil der Frauen insgesamt zunimmt und dass mehr Frauen für Communication Systems, Energiesysteme, Kommunikationstechnik sowie Mechatronik gewonnen werden. Es muss weiter an der Kommunikation zwischen den Studentinnen gearbeitet werden. Mit Newsgroups im Internet wäre dies möglich.



*Prof. Dr. Eva-Maria  
Dombrowski, FB VIII*

1. Seit 3 Jahren arbeite ich als Frauenbeauftragte, davor war ich 2 Jahre Stellvertreterin. Ich möchte die Studiensituation – speziell auch für Frauen – verbessern. Ich engagiere mich für Projekte im Studium bei denen vor allem Wert auf Teamarbeit, Praxisnähe und das Rundherum im Ingenieuralltag, wie zum Beispiel die Auswirkungen auf die Umwelt, Wert gelegt wird. Dies soll gerade für Frauen das Studium an einer Technischen FH attraktiver gestalten.

2. Zum einen hielten wir eine Ringvorlesung ab, bei denen Frauen über ihre Arbeit und über »Erneuerbare Energien« referierten. Ein großer Erfolg war ein Hearing zum Berufseinstieg, in dem ehemalige TFH-Studentinnen über ihre Probleme beim Berufseinstieg berichteten und Tipps gaben. Um den Studentinnen mehr Praxisnähe zu verschaffen, organisierte ich Betriebsbesichtigungen bei VW, BMW und Rolls Royce. Leider haben wir (im FB VIII) Studiengänge, in denen es nur Studenten gibt. Andererseits gibt es Studiengänge, bei denen der Frauenanteil bei 34 Prozent liegt. Ein weiteres Projekt an dem ich mitarbeite

ist das Hypatia-Projekt: eine Frauenfördermaßnahme, durch die u. a. Promotionsstipendien an Absolventinnen vergeben werden.

3. Im FB VIII gibt es Studiengänge, bei denen es zwar einen hohen Anteil an Studentinnen gibt, aber leider keine Professorin. In den Berufungskommissionen versuche ich mehr weibliche Bewerberinnen zu gewinnen. Ich wünsche mir vor allem, dass die Veranstaltungen der Frauenbeauftragten mehr Zuspruch durch die Studentinnen erhalten und dadurch eine größere Identifikation mit dem eigenen Fachbereich erfolgt.



*Monika Monden,  
zentrale Verwaltung,  
Campusbibliothek*

1. Frauenpolitik hat mich schon immer interessiert, von Anfang an war ich daher dabei. Noch bevor es überhaupt Frauenbeauftragte gab, arbeitete ich in der inoffiziellen Frauengruppe und dem Frauenrat mit. Seit 1993 bin ich gewählte Frauenbeauftragte für die zentrale Verwaltung und die Campusbibliothek-

2. Inzwischen sind die Frauenförderpläne für unsere Abteilungen fertiggestellt. Insgesamt gibt es in den Bereichen Verwaltung und Bibliotheken keine größeren Probleme auf dem Gebiet der Frauengleichstellung. Die weibliche Mitarbeiterquote liegt bei über 50 Prozent, wobei man aber leider feststellen muss, dass darunter kaum Mitarbeiterinnen in gehobener Stellung sind. Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt aber heute kein Problem in den Verwaltungsabteilungen mehr dar.

3. Ein Ziel ist es, die Quote der Mitarbeiterinnen in gehobeneren Stellen anzuheben. Leider sind uns da im Moment Grenzen gesetzt, weil an der TFH ein Einstellungsstopp besteht. Ich plane ein Wellness-Wochenende mit allen Kolleginnen, um sich untereinander besser kennen zu lernen.