

**Technische  
Universität  
Berlin**



**Frauenförderplan  
der Fakultät II –  
Mathematik und Naturwissenschaften  
und ZELMI**

**21.10.2015**

<b>1. Vorwort.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Strukturelle Gleichstellungsstandards an der Fakultät II und bei ZELMI .....</b>	<b>3</b>
<b>2.1 Zuständigkeiten .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2 Verfahren .....</b>	<b>4</b>
<b>2.3 Organisation.....</b>	<b>4</b>
<b>2.4 Vorkehrungen gegen Abhängigkeiten .....</b>	<b>4</b>
<b>2.5 Finanzen .....</b>	<b>5</b>
<b>2.6 Einbindung in Lehre und Forschung .....</b>	<b>5</b>
<b>2.7 Sonstiges.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Personelle Gleichstellungsstandards .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1 Ziele und Maßnahmen .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1.1 Studentinnen .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1.2 Doktorandinnen.....</b>	<b>7</b>
<b>3.1.3 Nach der Promotion .....</b>	<b>7</b>
<b>3.1.4 Sonstige Mitarbeiterinnen .....</b>	<b>8</b>
<b>3.2 Professionalisierung .....</b>	<b>8</b>
<b>Anhang 1: Maßnahmen zur Zielerreichung des Frauenförderplans</b>	
<b>(personell/strukturell).....</b>	<b>9</b>
<b>Anhang 2: Zielzahlen der Fakultät II .....</b>	<b>11</b>
<b>Anhang 3: Graphische Auswertung der Frauenanteile der Fakultät nach ver-</b>	
<b>schiedenen Kriterien.....</b>	<b>12</b>

## 1. Vorwort

Die Fakultät II hat mit Beschluss des Fakultätsrates 05/06 – 07.07.2015 und mit Eilentscheid XVII/2015 vom 30.07.2015 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die den Frauenförderplan erstellen soll. Zu dieser Arbeitsgruppe gehören:

Statusgruppe Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Herr Prof. Dr. Michael Gradzielski, Dekan

Frau Prof. Dr. Regine von Klitzing, Mitglied PUG

Statusgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Frau Teresa Reinhard

Statusgruppe Studierende

Frau Maria Schlungbaum

Frau Marfa Regahl (Vertreterin)

Frau Emma Sokohl (Vertreterin)

Statusgruppe Sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Frau Nadja Wisniewski, Leiterin FSC

Frau Julia Schulze, Frauenbeauftragte

Die Arbeitsgruppe hat den vorliegenden Frauenförderplan erarbeitet und dem Fakultätsrat am 21.10.2015 zur Abstimmung vorgelegt. Der Fakultätsrat hat den Frauenförderplans mit Beschluss FKR II 02/08 – 21.10.2015 einstimmig verabschiedet.

## 2. Strukturelle Gleichstellungsstandards an der Fakultät II und bei ZELMI

Die Fakultät II – Mathematik und Naturwissenschaften – legt dem Präsidenten hiermit den weiter entwickelten Frauenförderplan vor, der für alle Statusgruppen der Fakultät II und der ZELMI detaillierte Maßnahmen aufweist, die geeignet sind, den Frauenanteil weiter nachhaltig zu erhöhen.

Da es bei der ZELMI mit Ausnahme des Leiters nur Technisches Personal gibt, wird auf die ZELMI nur unter 3.1.4 Sonstige Mitarbeiterinnen eingegangen werden.

Die Zahl der Studienanfängerinnen liegt in allen Studiengängen der Fakultät seit Jahren auf einem im Bundesvergleich hohen Niveau. Trotzdem erkennt die Fakultät die Notwendigkeit dauerhaft wirksamer Maßnahmen insbesondere für die Physik: denn während die Anfängerinnenzahlen in Mathematik und Chemie seit einigen Jahren stabil bei über 40% liegen, sind es im Bereich Physik nur 37%. Hinzu kommt hier ein deutlicher Rückgang beim Übergang zum Master. Hier muss die Fakultät II gezielte Maßnahmen ergreifen, um mehr Studentinnen für ein Masterstudium der Naturwissenschaften zu gewinnen (siehe auch 3.1.1).

Ein weiteres Handlungsfeld betrifft die Berufung von Professorinnen. Die Fakultät II hält Frauen in Vorbildfunktionen für eine Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen für essentiell. Da bis 2021 jedoch nur wenige Strukturprofessuren frei werden, sollen bis 2017 weitere Frauen auf befristete Professuren berufen werden. In der Vergangenheit waren Programme zur Berufung von Frauen auf Juniorprofessuren sehr erfolgreich, hierüber soll auch in den nächsten Jahren versucht werden, vermehrt Frauen den Weg in Professuren zu öffnen (s. auch 3.1.3)

Die an der Fakultät II angesiedelten Projekte im Rahmen der Exzellenzinitiative sind mit Programmen ausgestattet, die insbesondere auf die Gleichstellung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ausgerichtet sind.

Die Fakultät II erwartet von allen ihren Mitgliedern, dass sie sich wie bisher für Gleichstellungsziele einsetzen und unterstützt sie durch die im Folgenden einzeln beschriebenen Maßnahmen.

## 2.1 Zuständigkeiten

Die Zuständigkeit für alle Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät liegt beim Fakultätsrat und beim Dekan als dessen Sprecher. Die Vertreterin der Fakultät II bei der *Plattform für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* (PUG) berichtet dem Fakultätsrat regelmäßig über die Sitzungen und beschlossenen Maßnahmen. Die Frauenbeauftragte der Fakultät II und ihre Vertreterin werden zu allen Sitzungen des Fakultätsrats eingeladen, nehmen regelmäßig daran teil und bekommen dort Gelegenheit zu allen relevanten Themen Stellung zu nehmen. Sie berichten dort auch von den Sitzungen des Frauenbeirats der Fakultät II.

Die Frauenbeauftragte wird daneben an allen strategischen Prozessen, allen voran den Berufungsverfahren, beteiligt, um eine adäquate Berücksichtigung von Frauen und deren Interessen sicher zu stellen. Bei der Einrichtung der Kommissionen für entsprechende Prozesse achtet der Fakultätsrat auf eine paritätische Besetzung mit Frauen.

Die Frauenbeauftragte steht weiterhin in engem Austausch mit den Mitarbeiter/innen von Gleichstellungsstellen der Forschungseinrichtungen bzw. Drittmittelprojekten, die an der Fakultät II angesiedelt sind; dazu gehören u.a. die Berlin Mathematical School (BMS) und der Exzellenzcluster UniCat. Ebenso finden regelmäßige Treffen mit den Mitarbeiterinnen des Gleichstellungscontrollings statt.

## 2.2 Verfahren

Die Fakultät II hat mit Frau Prof. Woggon und Herrn Prof. Möhring sowie Herrn Merkel und Frau Wisniewski Mitglieder in die Arbeitsgruppe zur Überarbeitung des Berufungsleitfadens entsendet, die dort aktiv an der Überarbeitung mitwirken. Die Fakultät II wird nach der Beendigung der Arbeit dieser AG und der Publikation des neuen Berufungsleitfadens prüfen, welche Auswirkungen sich für die Arbeit zukünftiger Berufungskommissionen daraus ergeben.

Neben der Mitwirkung der Frauenbeauftragten an allen Stellenausschreibungen und Einstellungen gibt es an der Fakultät II keine weiteren formalisierten Verfahren, die bei der Rekrutierung von wissenschaftlichem Personal auf die bevorzugte Einstellung von Frauen abzielen. Da es in der Fakultät II und ganz allgemein in allen MINT-Fächern viele Bereiche gibt, die Schwierigkeiten haben überhaupt Nachwuchs – egal ob Frauen oder Männer – zu finden, sind hier zunächst auch keine weiteren Richtlinien oder Vorgaben zu Verfahrensabläufen geplant.

Mit dem Erscheinen des neuen Berufungsleitfadens wird die Fakultät II sich jedoch auf ihrer jährlichen Klausur der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit diesem befassen und plant in diesem Zusammenhang einen eingeladenen Vortrag zu Fallen bei der Personalauswahl mit speziellem Fokus auf dem Gender Bias.

## 2.3 Organisation

Die Fakultät II ist sehr darum bemüht, den Studierenden und Mitarbeitenden die bestmöglichen Studien- und Arbeitsbedingungen zu bieten. Dazu gehören beispielsweise Ausgleichsmaßnahmen für Labortätigkeiten, die aufgrund von Schwangerschaft und Stillzeit nicht durchgeführt werden können. Verträge für wissenschaftliches Personal, das Elternzeit in Anspruch nimmt, wurden bislang sowohl bei Drittmittel- als auch bei Haushaltsfinanzierung entsprechend verlängert. Konnten Prüfungstermine aufgrund von Schwangerschaft oder Elternzeit nicht wahrgenommen werden, wurden bisher in individuellen Gesprächen Ausweichtermine vereinbart. Mitarbeiter/innen mit (kleinen) Kindern haben die Möglichkeit, einen (oder nach Bedarf mehrere) Home-Office-Tag(e) nach Absprache mit der/dem Vorgesetzten in der Woche zu beanspruchen, sofern es die Arbeitssituation zulässt. Diese Regelung hilft besonders jenen Eltern, die nach einer Elternzeitpause wieder in den Beruf einsteigen und zusätzlich ihr/e Kind/er versorgen. Alle eben genannten Maßnahmen wurden bereits mit Erfolg an der Fakultät II durchgeführt. Die Erfahrung zeigt, dass sie eine positive Auswirkung auf die Studien- und Arbeitsbedingungen haben und deshalb beibehalten werden sollen.

## 2.4 Vorkehrungen gegen Abhängigkeiten

Im Rahmen der beiden Exzellenzprojekte der Fakultät II BMS und UniCat wurden dort jeweils eigene Beauftragte und Einrichtungen geschaffen, um Abhängigkeiten entgegenzuwirken. In der BMS gibt es neben dem/der Betreuer/in eine/n zusätzliche/n Mentor/in sowie einen Ombudsman, der bei darüber

hinaus auftretenden Problemen um Vermittlung angerufen werden kann. Auch Doktorandinnen und Doktoranden von Kooperationspartnern der BMS, dazu gehören alle Graduiertenkollegs in Mathematik sowie der SFB/TR 109, können diese Einrichtungen nutzen. In der Graduiertenschule von UniCat, der BIG-NSE, haben alle Doktorandinnen und Doktoranden zwei Betreuer/innen. Zusätzlich gibt es in der Geschäftsstelle einen Ombudsman, der bei Problemen angesprochen werden kann. In den anderen DFG-geförderten Projekten der Fakultät II seien es SFBs oder (integrierte) Graduiertenkollegs stehen den dortigen Doktorandinnen und Doktoranden ebenfalls Ansprechpersonen, Konzepte und Maßnahmen zur Verfügung, die bei Problemen in den Betreuungsstrukturen der Promotion helfen können.

Für die Doktorandinnen und Doktoranden, die nicht in strukturierte Programme eingebunden sind, gibt es in der Person des Dekans gleichzeitig den Promotionsbeauftragten der Fakultät II, der in problematischen Fällen angerufen werden kann.

Die Fakultät II hat in einem Gespräch mit den IPODI-Verantwortlichen darauf hingewiesen, den IPODI-Postdoktorandinnen die Verantwortung für die ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln selbst zu übertragen, um auch hier Abhängigkeiten zu vermeiden.

Darüber hinaus bietet die Frauenbeauftragte der Fakultät II eine Beratung an, sollten Fälle sexueller Diskriminierung oder Belästigung beobachtet oder erfahren werden.

## **2.5 Finanzen**

Die Fakultät II finanziert seit mehreren Jahren MatLab- und LaTeX-Workshops für Studentinnen, die sehr gut angenommen werden.

Die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure in den Verbundprojekten können über die ihnen zur Verfügung stehenden Töpfe, Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen und zum Thema Gleichstellung finanzieren. Nach Rücksprache mit der Frauenbeauftragten werden weibliche Beschäftigte aller Statusgruppen, die genderspezifische Aufgaben wahrnehmen, auf relevante Fortbildungsmaßnahmen hingewiesen. Sofern die Frauenbeauftragte eine Teilnahme für sinnvoll erachtet, können in geringem Umfang die Kosten für Tutorinnen von der Fakultät II übernommen werden.

## **2.6 Einbindung in Lehre und Forschung**

Die Fakultät II bietet den Studierenden aller Studiengänge die Möglichkeit, im freien Wahlbereich Veranstaltungen aus dem gesamten Angebot der TU Berlin einzubringen. Dazu gehören auch die Lehrveranstaltungen, die im Rahmen des GENDER PRO MINT-Programms, welches zu den Gender Studies der Fakultät I gehört, angeboten werden. Für alle Veranstaltungen aus den Gender Studies werden zu Beginn eines jeden Semesters Vorlesungsverzeichnisse verteilt bzw. in den Räumen der jeweiligen Studienfachberatungen und bei der Frauenbeauftragen ausgelegt.

Im Rahmen der Evaluation von Drittmittel-Projekten werden alle SFBs, Graduiertenkollegs und Exzellenzprojekte, ERC-Grant-Preisträgerinnen und -träger und BMBF-Projektleiter regelmäßig evaluiert und müssen ihre jeweiligen Gender-Programme aktualisieren, darstellen und einem Update unterziehen. Da es kaum ein Fachgebiet an der Fakultät II gibt, dass nicht in einem DFG-, BMBF- oder EU-Projekt beteiligt ist, ist eine stete Evaluation diesbezüglich durch DFG, BMBF oder EU gewährleistet.

## **2.7 Sonstiges**

Das Teilprojekt *Zielgerade@fak2* hat seit Beginn des Jahres 2015 zusammen mit dem Projekt ProScience eine Online-Umfrage mit der Zielgruppe der Studierenden der TU Berlin gestartet. Darin wurden die Studierenden vor allem zu ihren Studienbedingungen mit Kindern/Familie, aber auch zu ihrer finanziellen Situation sowie zu ihrem Erwerbsverhalten befragt. Der Rücklauf dieser Umfrage war mit 1417 von 1823 Fragebögen überdurchschnittlich hoch. Es ist geplant, einen Großteil der Daten zu nutzen, um Näheres über Studienabbruchzahlen auf quantitativer und qualitativer Ebene herauszufinden. Da die Befragung jedoch erst im Juli 2015 beendet wurde und die Auswertungen noch nicht beendet sind, können an dieser Stelle und zu diesem Zeitpunkt noch keine Ergebnisse genannt werden.

## 3. Personelle Gleichstellungsstandards

### 3.1 Ziele und Maßnahmen

#### 3.1.1 Studentinnen

Die Fakultät II erreicht in ihren Studiengängen derzeit einen Frauenanteil von ca. 35%. Dieser entspricht den Zielzahlen der DFG. Die Fakultät II möchte diesen Anteil der Studentinnen in den nächsten Jahren halten. Mit Ausnahme der Studiengänge Chemie und Wirtschaftsmathematik, bei denen der Frauenanteil im Bachelor wie im Master bei rund 36% liegt, zeigt sich bei genauer Betrachtung allerdings bereits beim Übergang vom Bachelor in den Master ein erster Verlust von Frauen. In einer Ist-Analyse des WS 2014/15 wurde festgestellt, dass besonders im Bereich Mathematik die Anteile von Studentinnen im Master im Vergleich zum Studentinnenanteil im Bachelor sinken (41,3% BSc gegenüber 26,9 % MSc). Ein besonders hohes Gefälle ist vor allem im Studiengang Technomathematik zu verzeichnen. Während im Bachelorstudiengang noch 29,8% Studentinnen eingeschrieben sind, sind es im Masterstudium nur noch 15,2%. Die Betrachtung der reinen prozentualen Anteile muss hier allerdings aufgrund der geringen Fallzahlen (33 immatrikulierte Studierende im MSc) mit Vorsicht geschehen. Im Rahmen des Projektes *Zielgerade* (s.u.) soll es im Jahr 2016 eine Erhebung geben, die Bachelor-Studierende in Mathematik nach ihren generellen Plänen für die Zukunft, der Einschätzung ihrer beruflich-akademischen Perspektiven, nach Gründen für eine Beendigung des Studiums bzw. Wechsel des Faches nach dem Bachelor sowie Gründen für die Wahl eines Masterstudiums befragt. Nach Auswertung der Erhebung soll dann über geeignete Maßnahmen nachgedacht werden, Frauen den Übergang in die Masterstudiengänge zu ebnen. Ggf. soll es dann auch eine gleiche Befragung in der Physik geben. Es ist das Ziel der Fakultät II bis 2021 in allen Masterstudiengängen einen Frauenanteil zu erreichen, wie er in den korrespondierenden Bachelorstudiengängen vorhanden ist. Dazu soll in den nächsten Jahren ein sogenannter „**Master-Tag**“ an der Fakultät II angeboten werden, an dem die Fakultät II ihre eigenen Masterstudiengänge vorstellt und gezielt um Studentinnen wirbt.

Im Rahmen des „Master-Tags“ sollen Bachelor-Studentinnen zudem die Möglichkeit bekommen sich mit Master-Studentinnen und Doktorandinnen in informeller Atmosphäre über den Alltag, die Situation während eines Masterstudiums bzw. während der Promotion und die anschließenden Karrierechancen auszutauschen (**Peer Mentoring**). Die Fakultät II wird dazu den Rahmen bereitstellen (Räume und Getränke).

Zusätzlich zu den geschilderten Maßnahmen und denen, die sich aus dem Ergebnis der Befragung ergeben werden, gibt es bereits heute folgende Projekte, mit denen Studentinnen gefördert und unterstützt werden.

Die Fakultät II beteiligt sich am **Verbundprojekt Zielgerade** (neu: proScience) mit der Stelle einer studentischen Hilfskraft. Ziel ist es, Strategien zu erarbeiten, die Studentinnen beim Erreichen einer erfolgreichen Abschlussprüfung unterstützen. Hierzu zählen Öffentlichkeitsarbeit, Evaluations- und Beratungsanteile sowie die Organisation von Workshops, wie MATLAB oder LaTeX. Die Angebote wurden bisher verstärkt von Studentinnen der Chemie genutzt. Das Beratungsangebot soll in der näheren Zukunft auf Studentinnen anderer Studienrichtungen ausgeweitet werden.

Am Anfang jedes Semesters wird im Rahmen der Einführungsveranstaltungen ein **Physikerinnenfrühstück** angeboten, das neu immatrikulierten Studentinnen der Physik die Gelegenheit gibt, ihre Kommilitoninnen kennenzulernen und sich gleich zu Beginn des Studiums ein Netzwerk aufzubauen. Eingeladen sind zudem wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen und Studentinnen aus früheren Semestern, um als weibliche Vorbilder zu fungieren. Zudem erhalten die Studentinnen zu Beginn ihres Studiums wertvolle Tipps und nach Bedarf Informationen zu ihrem Studium. Das Frühstück wird seit mehreren Jahren von den Studentinnen gut angenommen. Versuche, dies auch in den Studiengängen Chemie und Mathematik anzubieten, waren unbegründet weniger erfolgreich und wurden deshalb nicht weiter durchgeführt. Mit dem Master-Tag (s.o.) soll hier versucht werden, Abhilfe zu schaffen.

#### **Nidl / MINTgrün**

Eine weitere wichtige Maßnahme, um die Repräsentanz von Frauen in den Natur- und Technikdisziplinen zu erhöhen, besteht darin, Studiengänge zu entwickeln, die für Frauen und Männer gleichermaßen interessant sind. Interdisziplinäre Studiengänge und Berufsfelder werden von Frauen interes-

santer wahrgenommen als monodisziplinäre. Die Fakultät II hat deshalb im Jahr 2007 den Bachelorstudiengang *Naturwissenschaften in der Informationsgesellschaft* (NidI) eingeführt. Eine ausführliche Beschreibung des Studiengangs findet sich im Fakultätsentwicklungsplan von 2014.

Im WS 2014/15 lag der Frauenanteil bei 50,4%. Der Studiengang als grundlagen-orientiertes Studium zwischen Mathematik, Physik, Informatik, Chemie und Biologie kann bisher als erfolgreiches Instrument zur Rekrutierung von Studentinnen an der Fakultät II begriffen werden und wird mit diesem Ziel weiter fortgesetzt.

Unter anderem mit dem Ziel der Rekrutierung von Studentinnen führte die Fakultät II im WS 2012/13 das Orientierungsstudium MINTgrün ein, das beginnenden Studierenden zwei Semester lang die Möglichkeit bietet, einen Querschnitt aus Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften zu studieren. Aktuelle Zahlen belegen, dass das Orientierungsstudium bei Frauen mittlerweile gut angenommen wird: Im WS 2012/13 startete MINTgrün mit 77 Studierenden, davon 21% Frauen. Im WS 2014/15 gab es bereits 314 Studierende davon 34% Frauen waren. Damit entspricht der Frauenanteil im Orientierungsstudium dem der anderen Studiengänge der Fakultät II. Die Fakultät II möchte den Frauenanteil mindestens auf diesem Niveau fortschreiben. Die nächsten Semester werden zeigen, ob eine weitere Erhöhung des Frauenanteils realistisch ist.

Allerdings wirkt sich das Orientierungsstudium MINTgrün problematisch auf die Zahlen in den Physik-Studiengängen aus. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Orientierungsstudium MINTgrün werden in den Bachelor-Studiengang Physik eingeschrieben, verlassen diesen aber zu großen Zahlen nach dem zweiten Semester, um wie vorgesehen ihrem Wunschstudiengang nachzugehen. Damit verlässt aber auch eine große Zahl von Frauen den Bachelorstudiengang und verfälscht die Zahlen derer, die überhaupt für den Masterstudiengang Physik in Betracht kämen. Bei der Analyse der Zahlen vom Übergang in den Masterstudiengang Physik müssen diese gewollten Studienabbrecherinnen also besonders berücksichtigt werden.

### **3.1.2 Doktorandinnen**

Gemittelt über die Jahre 2012 bis 2014 promovierten im Bereich Chemie 40,4% Frauen, in Mathematik 29,4% und in Physik 20,7%. Gemessen an den prozentualen Frauenanteilen in den entsprechenden Masterstudiengängen bedeutet dies, dass die Fakultät II auf dieser Karrierestufe keine prozentualen Verluste erleidet. Einen großen Anteil an diesem Erfolg haben sicherlich die ausgezeichneten Fördermaßnahmen in den Exzellenzprojekten BMS, UniCat und BIG-NSE, in den SFBs und den Graduiertenkollegs.

#### **Beispiel: Berlin Mathematical School (BMS)**

Die BMS bietet Studentinnen und Doktorandinnen sowie ihren Postdoktorandinnen ein vielfältiges Angebot an Förder- und Unterstützungsmaßnahmen. Dazu gehören die regelmäßigen Kovalevskaya Lunches, bei denen es Gelegenheit gibt, sich mit einer herausragenden Mathematikerin in informeller Runde auszutauschen, spezielle Soft Skill Seminare für Frauen sowie vielfältige Vernetzungsmaßnahmen, um im „Boys Club of Science“ mit einem eigenen starken Netzwerk bestehen zu können. Zum Beispiel organisiert die BMS im Mai 2016 zusammen mit dem IRTG 1524, dem GRK 1558 und den SFBs 109 und 910 ein Seminar zum Thema „The Game of Power“, das sich ausschließlich an Doktorandinnen und weibliche Postdocs richtet.

### **3.1.3 Nach der Promotion**

Die Anzahl der Habilitationen mit insgesamt rund 5 pro Jahr ist zu klein, um eine aussagekräftige Auswertung vornehmen zu können. In den Jahren 2010-2014 wurden zwei von insgesamt 22 Habilitationen von Frauen eingereicht. Neben der Habilitation gewinnen andere Modelle wie Juniorprofessor oder Nachwuchsgruppenleitung auf dem Weg zu einer eigenen Professur an Bedeutung, während die Habilitation z.T. abgelegt wird, um gesetzlich sichere Prüfungen von Dauer-WMs abnehmen lassen zu können. Hier ist also nicht die Professur das Ziel. Und auf dem Weg zur Professur liegt der Fokus nicht mehr allein auf der Habilitation. Die Betrachtung der Zahlen von Habilitationen von Frauen sind also nicht aussagekräftig und nicht relevant für die Analyse der ‚Leaky Pipeline‘. Die Fakultät II bemüht sich außerhalb der Habilitationsstrukturen daher um die Förderung von Frauen auf postdoktoraler und (junior-)professoraler Ebene. So gibt es in Chemie, Mathematik und Physik jeweils eine Juniorprofessorin sowie in der Mathematik eine Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe, die von einer Frau geleitet wird. Im Bereich Physik wurden seit 2013 drei ad-personam Berufungsverfahren (befristete W2-

und S-Professuren) angestoßen, die mit Frauen besetzt werden sollen. Eins davon wurde bereits erfolgreich abgeschlossen, das zweite steht kurz vor dem Abschluss. Zudem wurde in der Chemie Frau Mroginski als vorgezogene Nachfolge in der Theoretischen Chemie berufen. Die Fakultät plant zudem im Rahmen des Berliner Programms für Chancengleichheit Anträge auf befristete W2-Professuren in den Bereichen Chemie und Mathematik zu stellen. Damit wird sich der Frauenanteil auf professoraler Ebene in Kürze auf 25% erhöhen.

Durch den Generationenwechsel bei den Professuren, der an der Fakultät II beinahe abgeschlossen ist, wird die Berufung von Frauen auf W3-Professuren bis 2018 für die Fakultät II schwierig werden. Bis 2018 gibt es in der Fakultät voraussichtlich zwei Strukturprofessuren, die nachbesetzt werden können. Bis 2021 könnten vier hinzukommen, falls die derzeitigen Stelleninhaber nicht verlängern. Bei maximal sechs frei werdenden Professuren, plant die Fakultät II mindestens zwei Frauen zu berufen.

Um dies realisieren zu können, muss der Kreis hochqualifizierter Bewerberinnen für Professuren vergrößert werden, ohne den sonst eine Bestenauswahl nicht möglich ist. Leider passiert es noch zu häufig, dass sich die wenigen potentiellen Kandidatinnen für eine Stelle nicht bewerben. Zu viele Frauen verlassen das akademische System nach der Promotion oder nach der ersten Postdoc-Stelle. Um dies zu vermeiden, müssen für Postdoktorandinnen aber auch für Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler unter anderem mehr Wege angeboten werden, die Kinderbetreuung im Krankheitsfall des Kindes und bei Konferenzbesuchen (z.B. durch Übernachtbetreuung) ohne großen Aufwand zu organisieren. Die Fakultät II hält hierfür einen Ausbau der Kinderbetreuungsangebote durch das Studentenwerk für sinnvoll. Dieser Ausbau kann aber nur ein Teilaspekt im gesamten Maßnahmenspektrum sein, um die Unterrepräsentanz von Frauen auf professoraler Ebene langfristig zu verringern.

Um den eigenen weiblichen Nachwuchs zu stärken, integriert die Fakultät II Postdoktorandinnen aktiv in die bestehenden Forschungsverbundprojekte und bietet ihnen als Teilprojektleiterinnen die Möglichkeit sich weiter zu qualifizieren. Die Einbindung von Postdoktorandinnen spielt auch in neuen Projekten wie den Einstein-Zentren in Chemie und Mathematik sowie den Planungen für eine neue Runde der Exzellenzinitiative eine große Rolle und ist fester Bestandteil aller dahingehenden Planungen.

Die Fakultät II informiert ihre Nachwuchswissenschaftlerinnen regelmäßig über die an der TUB und im Berliner Raum existierenden Angebote für diese Zielgruppe. Vor allem die Programme **proMotion** (virtuelles Kolleg für Doktorandinnen) und **ProFil** (Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen) leisten dazu einen wichtigen Beitrag. Hier werden die Frauen über virtuelle Vernetzung ständig über für sie relevante Themen informiert. ProFil als hochschulübergreifendes Berliner Programm fördert Postdoktorandinnen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Viele der heutigen Professorinnen der Fakultät II wurden bereits durch das ProFil-Programm gefördert. Im Hinblick auf die Zielzahlen für den Anteil der Professorinnen wäre es wünschenswert, noch mehr Naturwissenschaftlerinnen für diese Angebote begeistern zu können.

### 3.1.4 Sonstige Mitarbeiterinnen

Die Sonstigen Mitarbeiterinnen der Fakultät II und der ZELMI teilen sich in zwei Untergruppen: das Verwaltungs- und das Technische Personal. Im Bereich des Verwaltungspersonals handelt es sich in der Regel um Sekretärinnen in den Fachgebieten der Fakultät II. Bis auf zwei Sekretariate sind hier ausschließlich Frauen beschäftigt. Beim Technischen Personal liegt die Frauenquote bei 48,2%. Da viele der Technikerinnen und Techniker auch bei der TU ausgebildet wurden, muss hier bei der Rekrutierung von Auszubildenden darauf geachtet werden, speziell junge Frauen für eine Ausbildung im technischen Bereich zu begeistern.

Alle Sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, an den TU-internen Fortbildungen der ZEWK oder von II PE-WB teilzunehmen oder Bildungsurlaub zu beantragen. Weiterhin können sie die unter 2.3 Organisation beschriebenen Maßnahmen in Anspruch nehmen.

## 3.2 Professionalisierung

Zur finanziellen Unterstützung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen s. 2.5 Finanzen.

Die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure der Fakultät II können für die Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eine Dienstbefreiung erhalten.



## Anhang 1: Maßnahmen zur Zielerreichung des Frauenförderplans (personell/strukturell)

Strategisches Ziel	Operatives Ziel	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Zielgruppe(n)	Verantwortung	Umsetzung durch...	Termin(e) der Umsetzung	Kosten/ Finanzierung	aktueller Umsetzungsstand:
Sensibilisierung zum Gender Bias in Personalauswahlverfahren		Fortbildungsvortrag	Eingeladener Vortrag zu Fallen in der Personalauswahl	Mitglieder in Berufungskommissionen	Dekan	Dekanat	Nach Überarbeitung des Berufungslaufadens	Honorarkosten durch Fakultät II	Geplant
Sinken des Frauenanteils zwischen Bachelor und Master vermindern	Gründe für Absinken des Frauenanteils zwischen Bachelor und Master erkennen	„Leaky Pipeline“ Befragung	Befragung der Bachelor-Studierenden in Mathematik zu Zukunftsperspektiven, u.a ob sie ein Master-Studium planen	Studierende in den Bachelor-Studiengängen der Fakultät II	Frauenbeauftragte	Projekt <i>Zielgerade</i> über Frauenbeauftragte	akademisches Jahr 2015/16	Keine Kosten	Geplant
Sinken des Frauenanteils zwischen Bachelor und Master vermindern	Bekanntheit der fakultätsinternen Master-Programme vergrößern	Master-Tag	Vorstellen der Masterprogramme der Fakultät II	Studierende im Bachelor	Dekan zusammen mit Inis	Dekanat zusammen mit Inis	akademisches Jahr 2015/16	Geringe Kosten (ggf. Druck) durch Fakultät II	Geplant

Sinken des Frauenanteils von Bachelor bis zur Promotion vermindern	Mehr Frauen für Master-Programme und Promotion gewinnen	Peer Mentoring	Informelles Treffen von Bachelor-Studentinnen mit Studentinnen im Master und Doktorandinnen	Studentinnen in den Bachelor- und Master-Studiengängen	Dekan zusammen mit Instituten und Inis	Dekan zusammen mit Instituten und Inis	akademisches Jahr 2015/16	Geringe Kosten (Getränke) durch Fakultät II	Geplant
Mehr Frauen auf Professuren		BCP-Anträge	Anträge beim BCP zur Finanzierung von befristeten W2-Professuren und einer vorgezogenen W3-Nachbesetzung	Nachwuchs und etablierte Wissenschaftlerinnen	Dekan	Fakultätsrat	akademisches Jahr 2015/16	BCP	Geplant
Gründe für Studienabbrüche erkennen und Gegenmaßnahmen ergreifen		Auswertung Online-Befragung	Auswertung der durch das Projekt <i>Zielgerade @fak2</i> erhobenen Daten	Studierende in Bachelor- und Master-Studiengängen	Frauenbeauftragte	<i>Zielgerade @fak2</i> über Frauenbeauftragte	akademisches Jahr 2015/16	Keine Kosten	Abschluss im SoSe 2016 erwartet
Abbruchquote bei Frauen innerhalb des Physik-Bachelor-Studiums vermindern	Netzwerk-Möglichkeiten für Studienanfängerinnen in Physik	Physikerinnen-Frühstück	Informelles Treffen zu Studienbeginn zum Kennenlernen	Studienanfängerinnen in Physik	Physik-Institute und Ini	Physik-Institute und Ini	Jeweils zu Beginn des WS	Physik-Institute	Laufend
Abbruchquote vor Studienabschluss verringern		Zielgerade	Beratungs- und Fortbildungsangebote	Studentinnen kurz vor Studienabschluss	Frauenbeauftragte	Frauenbeauftragte	Kontinuierlich	Fakultät II	Laufend

**Geschlechteranteile auf den unterschiedlichen Statusstufen (Fakultät II) 2014**

inklusive der Zielvorgaben von 2013 (DFG Gleichstellungsstandards)

	Reale Anteile 2014		Zielzahlen DFG 2013		Zielzahlen FFP 2018		Zielzahlen FFP 2021	
	% Frauen	% Männer	Ziele % Frauen	Ziele % Männer	Ziele % Frauen	Ziele % Männer	Ziele % Frauen	Ziele % Männer
Studierende	34,5	65,5	35,0	65,0	35,0	65,0	35,0	65,0
Promotionen	32,2	67,8	35,0	65,0	35,0	65,0	35,0	65,0
Habilitationen (2010-2014)	9,1	90,9			nicht anwendbar		nicht anwendbar	
Nachwuchsgruppenleitungen								
Juniorprofessuren	62,5	37,5			nicht anwendbar		nicht anwendbar	
W2 Professur	8,3	91,7	30,0	70,0	9,0	91,0	10,0	90,0
W3 Professur	7,0	93,0	10,0	90,0	9,0	91,0	10,0	90,0

**Geschlechteranteile in den Studien-, Lehr- und Forschungsbereichen der Fakultät II (2014)**

	Studierende*			Absolvent/innen*			Promotionen			Juniorprofessuren			Professuren		
	Gesamt	Studentinnen	% Studentinnen	Gesamt	Absolventinnen	% Absolventinnen	Gesamt	Doktorandinnen	% Doktorandinnen	Gesamt	Juniorprofessorinnen	% Juniorprofessorinnen	Gesamt	Professorinnen	% Professorinnen
Chemie	555	196	35,3	59	22	37,3	57	22	56,4	2	2	100,0	17	2	11,8
Mathematik	2.006	741	36,9	168	49	29,2	25	8	32,0	3	1	33,3	22	1	4,5
Physik, Astronomie	1.539	457	29,7	126	35	27,8	39	9	23,1	3	2	66,7	15	1	6,7
<b>Fakultät II Gesamt</b>	<b>4.100</b>	<b>1.394</b>	<b>34,0</b>	<b>353</b>	<b>106</b>	<b>30,0</b>	<b>121</b>	<b>39</b>	<b>32,2</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>62,5</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>7,4</b>

\* ohne Studierende und Absolvent/innen des Studiengangs Naturwissenschaften in der Informationsgesellschaft

**Legende****Zusammenfassung Studiengänge nach Studienbereichen (Studierende/Absolvent/innen TU Berlin):**

Chemie (Studiengänge: B.Sc./M.Sc. Chemie; B.Sc./M.Sc. Chemieingenieurwesen)

Mathematik (Studiengänge: B.Sc. Mathematik; B.Sc. Technomathematik; B.Sc./M.Sc. Wirtschaftsmathematik; M.Sc. Scientific Computing)

Physik, Astronomie (Studiengänge: B.Sc./M.Sc. Physik)

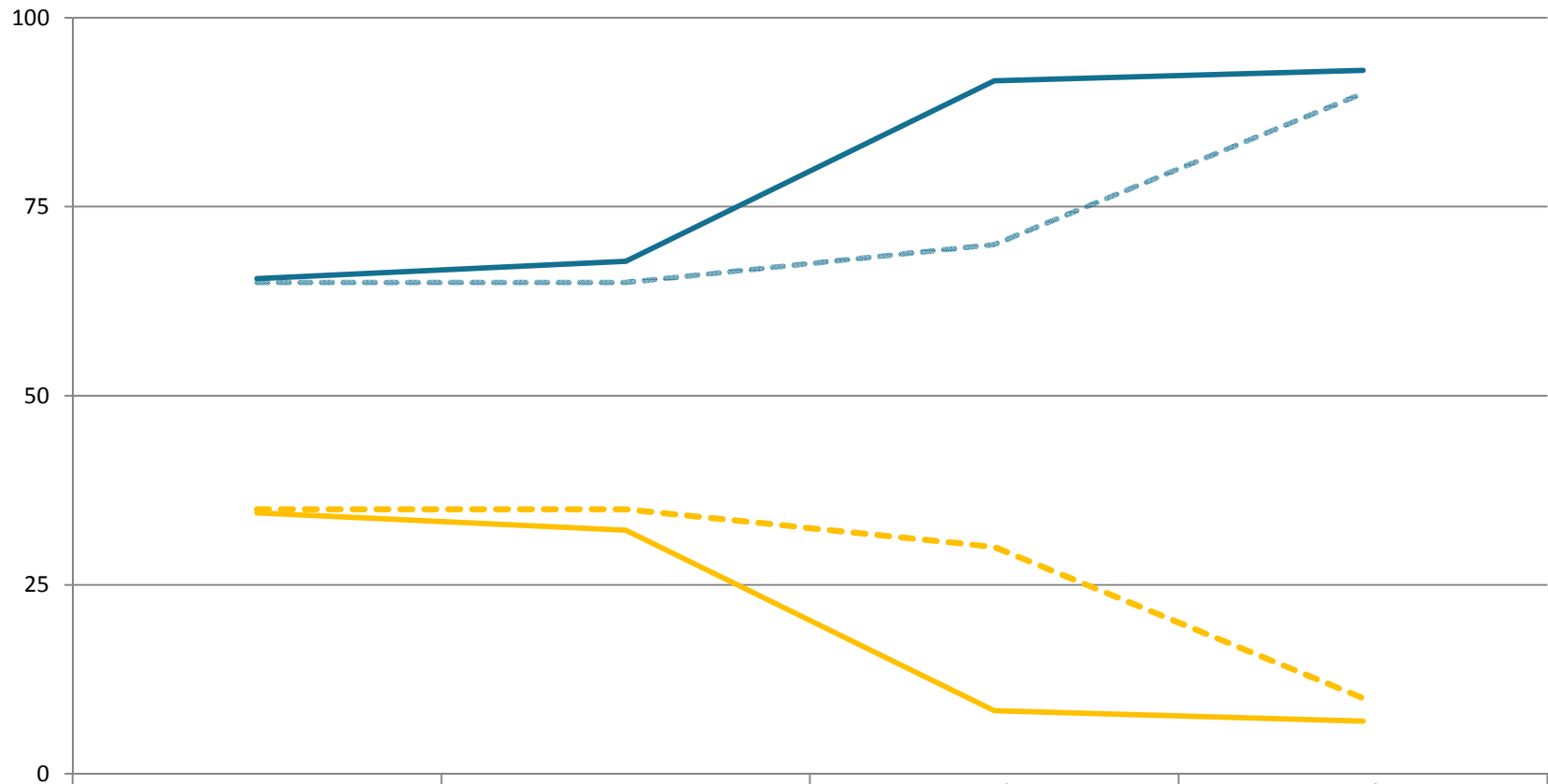
**Zusammenfassung Institute (Promotionen/Juniorprofessuren/Professuren TU Berlin) nach Lehr- und Forschungsbereichen:**

Chemie (Institut: Institut für Chemie)

Mathematik (Institute: Institut für Mathematik; Neue Medien in Mathematik und Naturwissenschaften (innocampus))

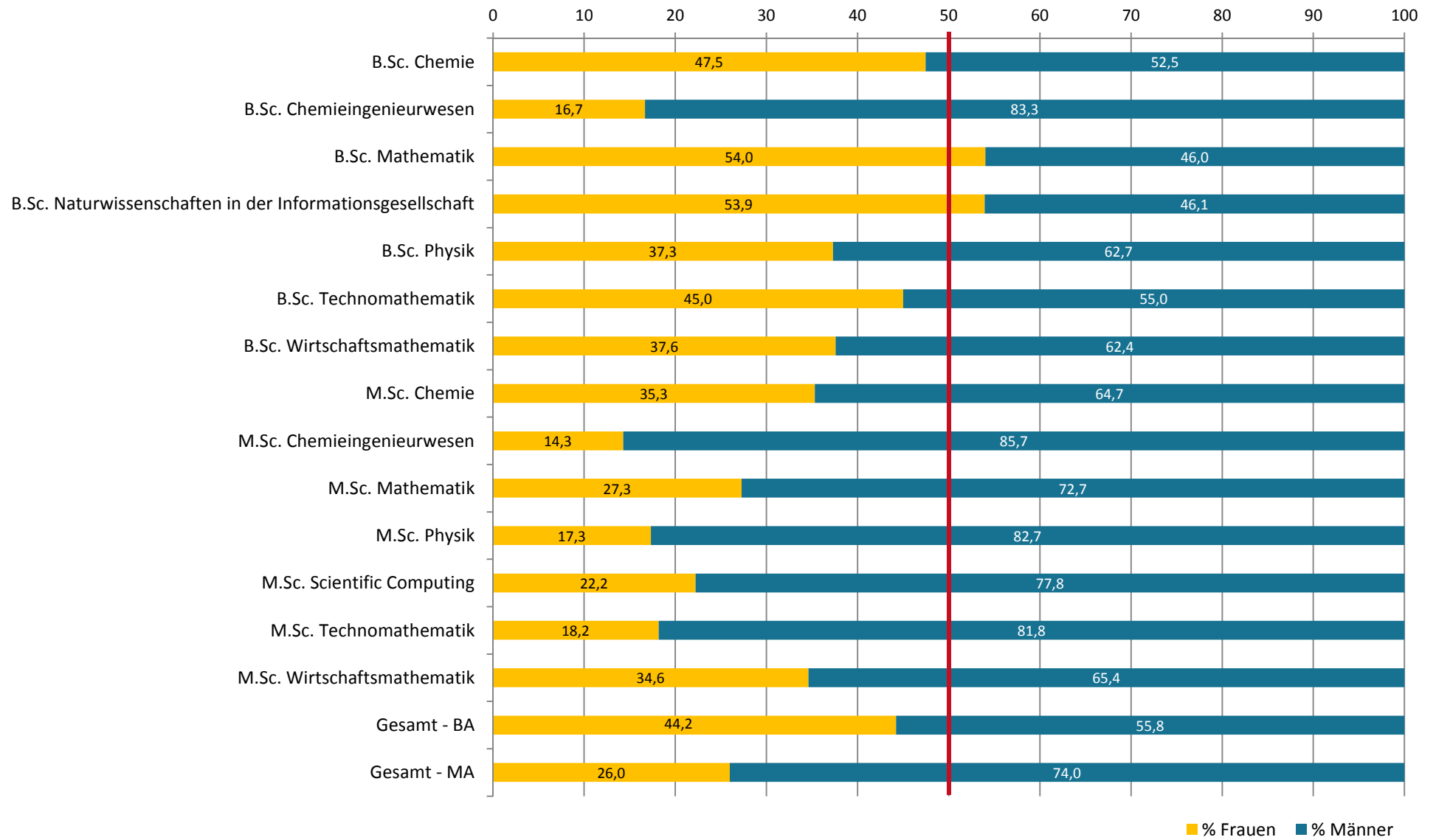
Physik, Astronomie (Institute: Institut für Festkörperphysik; Institut für Theoretische Physik; Institut für Optik und Atomare Physik; Zentrum für Astronomie und Astrophysik)

## Geschlechteranteile auf den unterschiedlichen Statusstufen (Fakultät II) 2014

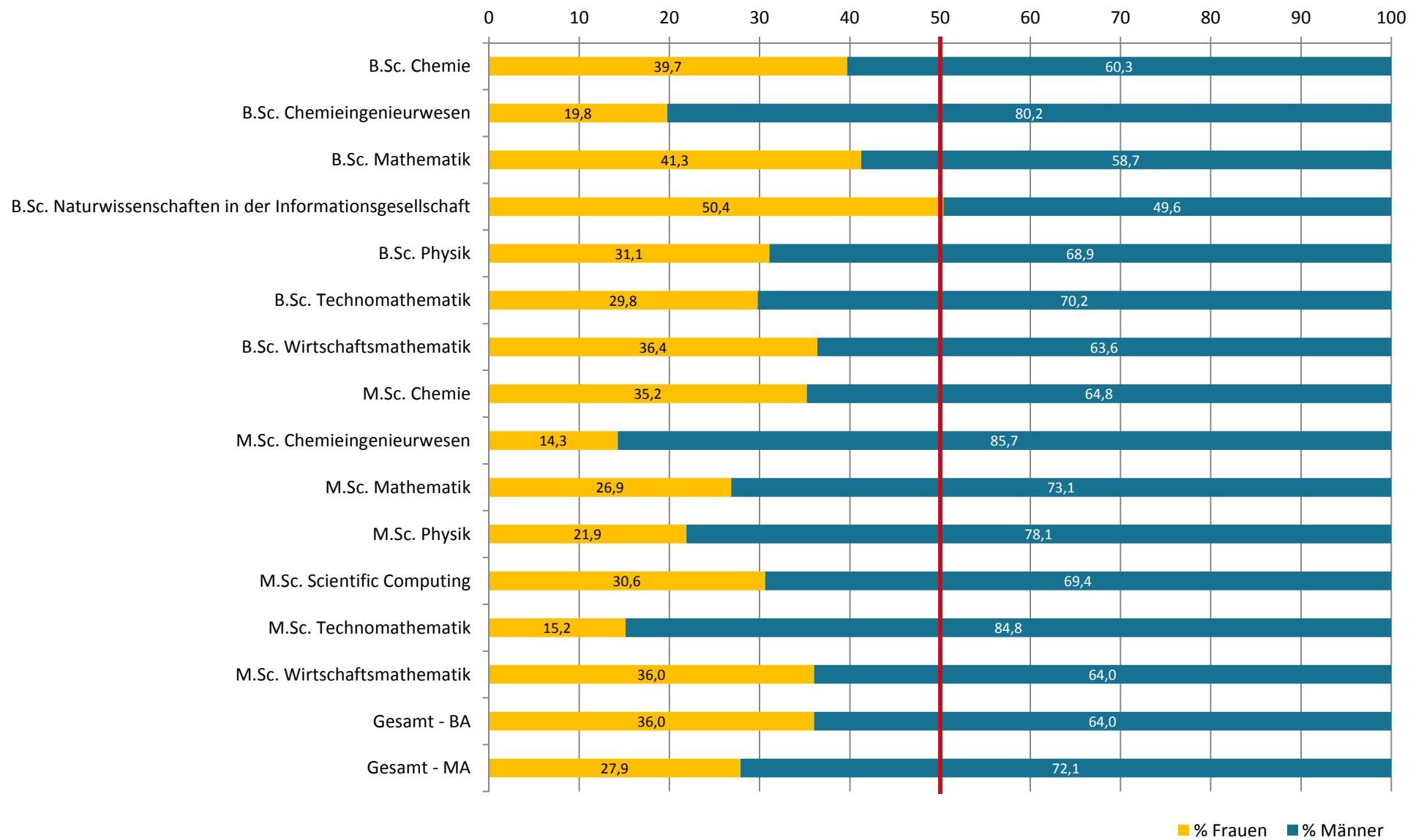


	Studierende	Promotionen	W2 Professur	W3 Professur
— % Frauen	34,5	32,2	8,3	7,0
- - - Ziele % Frauen	35,0	35,0	30,0	10,0
— % Männer	65,5	67,8	91,7	93,0
- - - Ziele % Männer	65,0	65,0	70,0	90,0

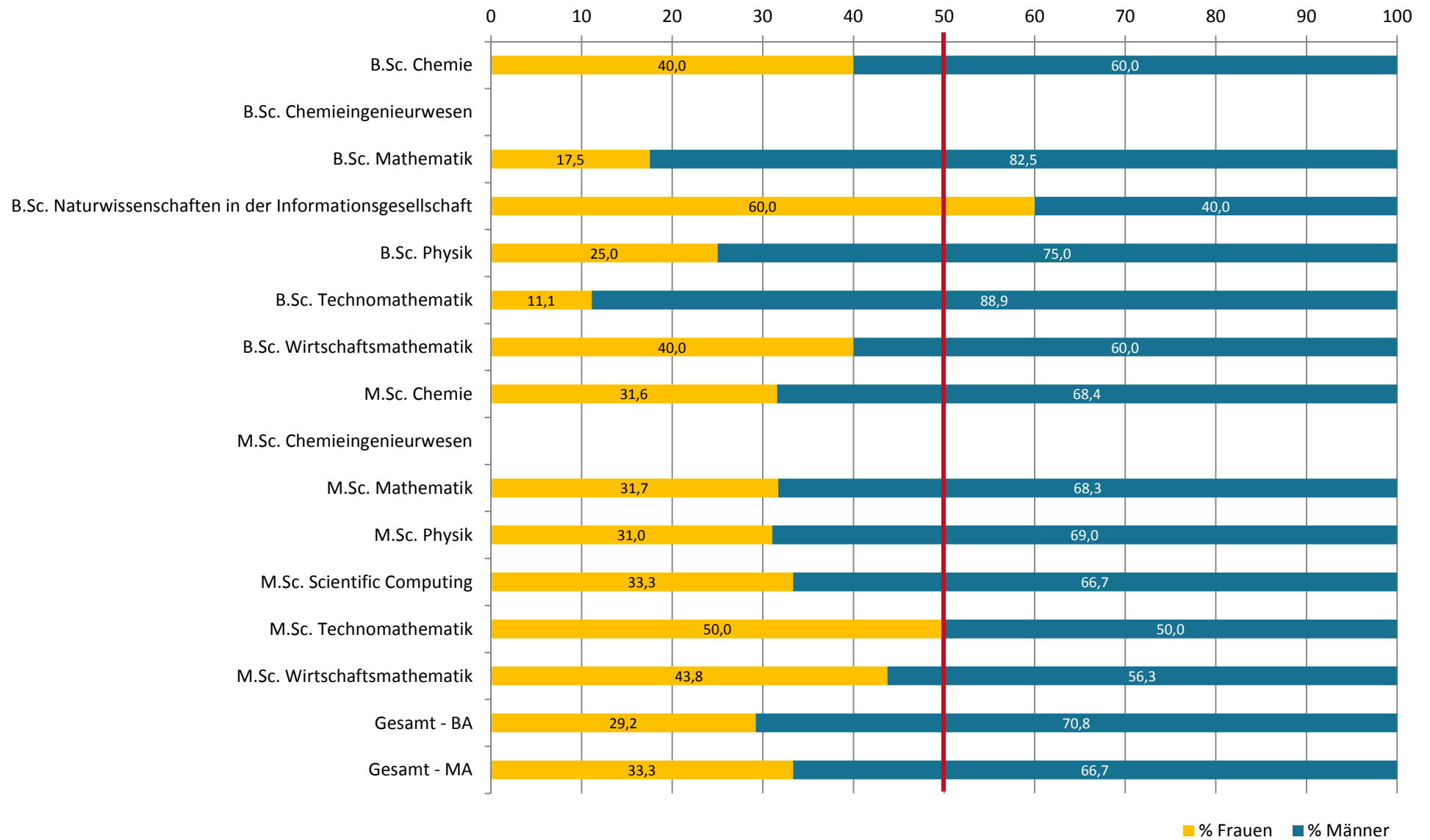
## Studienanfänger/innen (1. FS) im Studienjahr 2014 (Fakultät II)



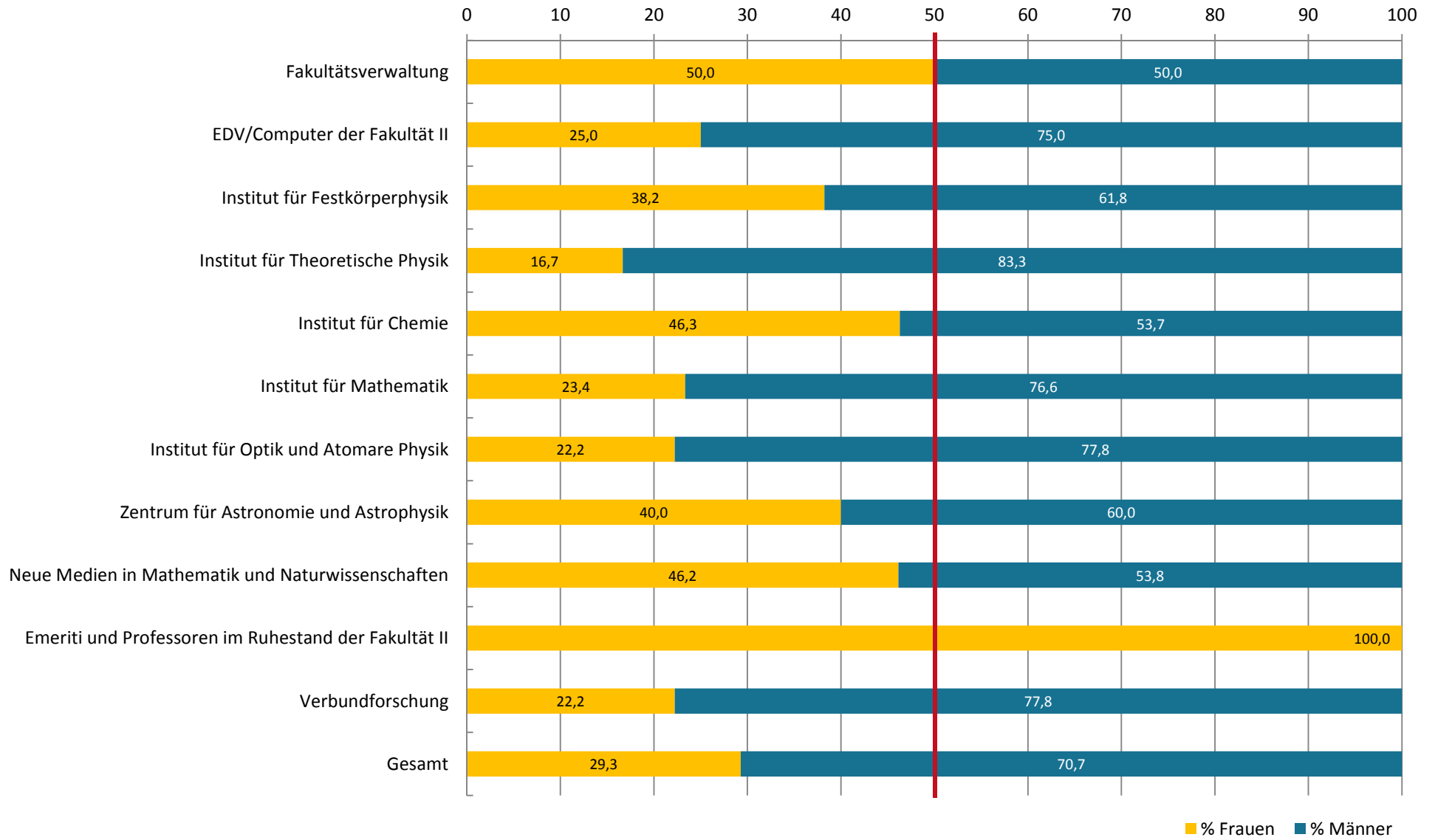
## Studierende im Wintersemester 2014/2015 (Fakultät II)



## Absolvent/innen im Prüfungsjahr 2014 (Fakultät II)

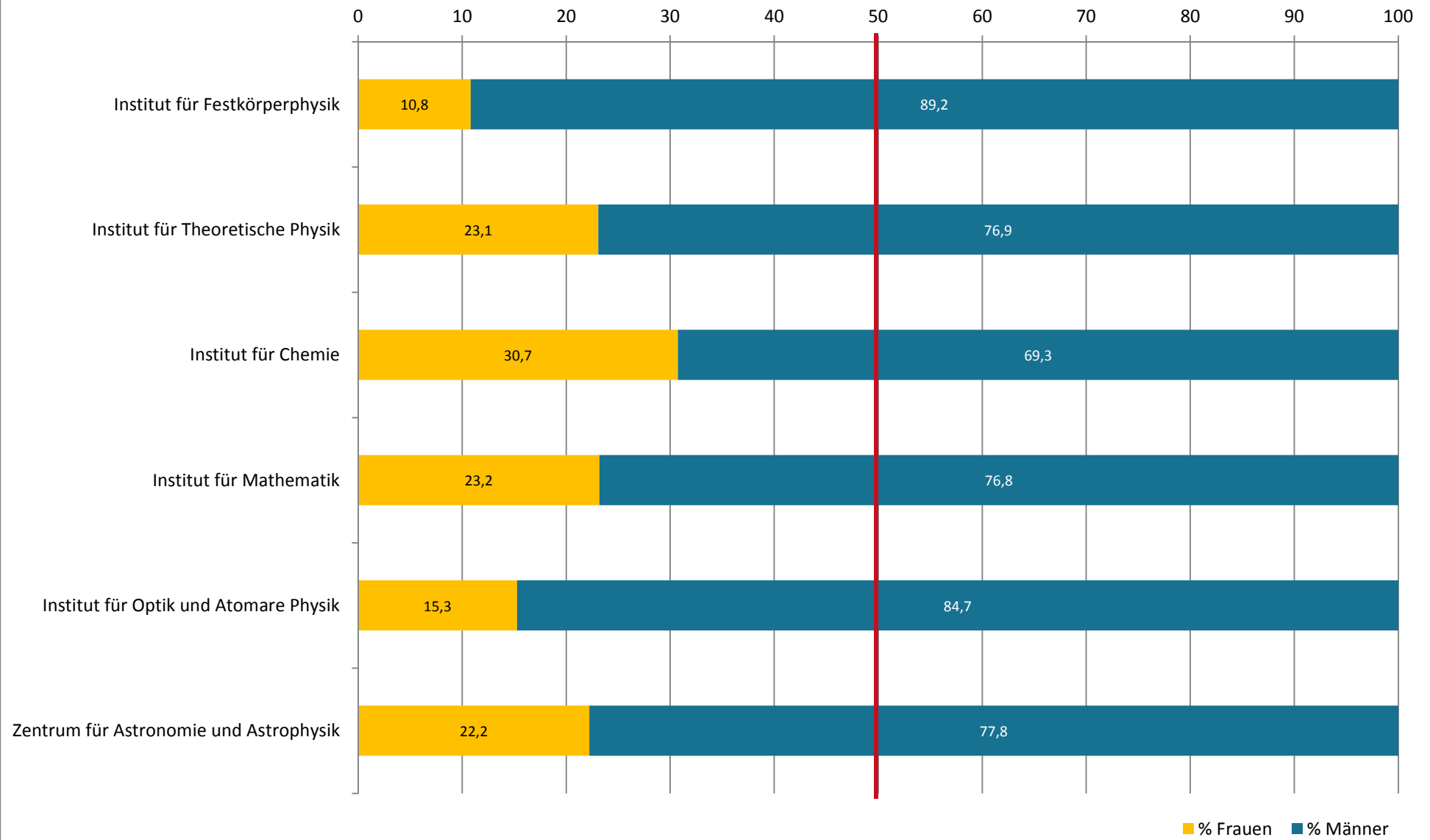


## Studentische Hilfskräfte, Stichtag 01.02.2014 (Fakultät II)

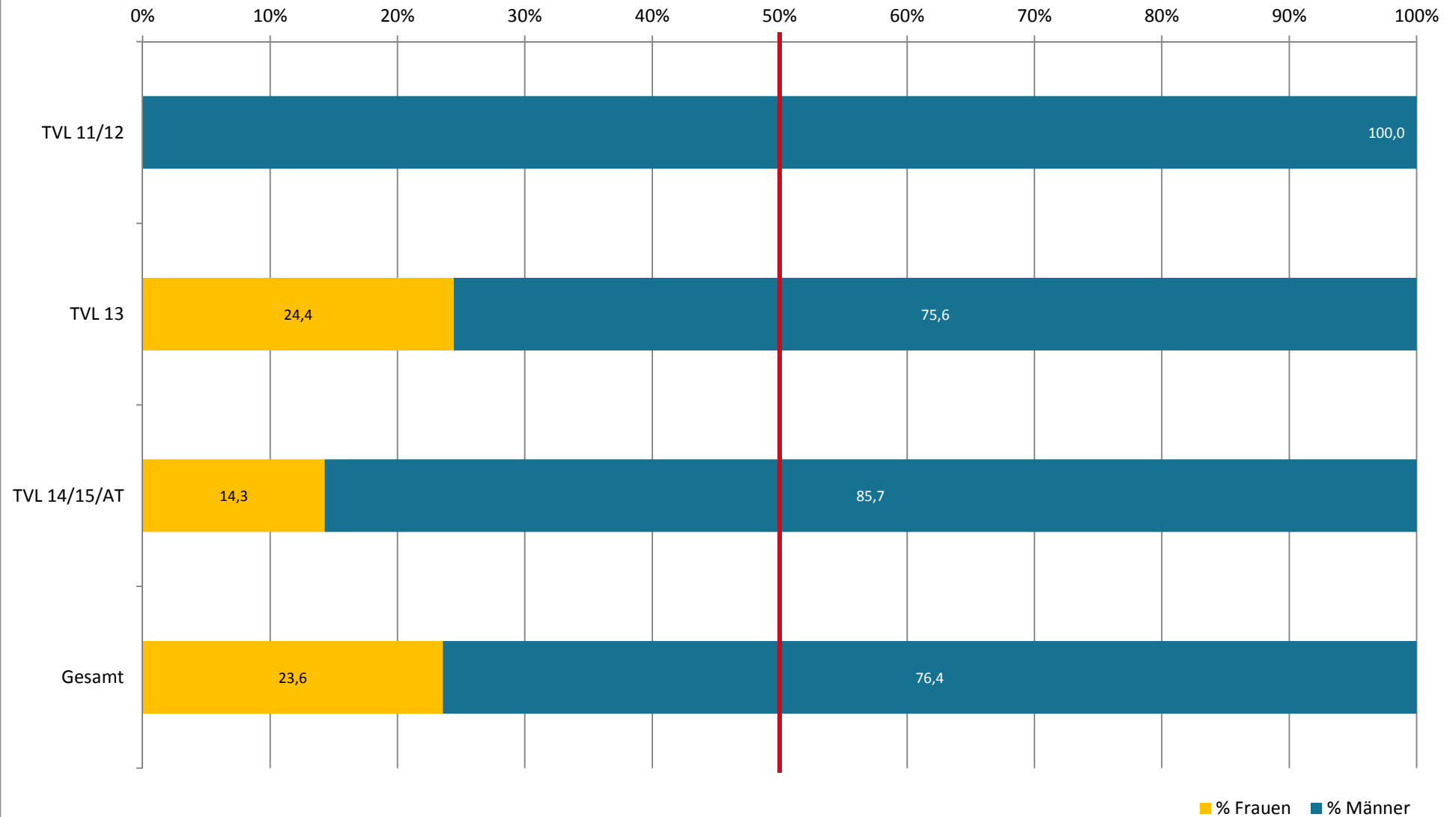




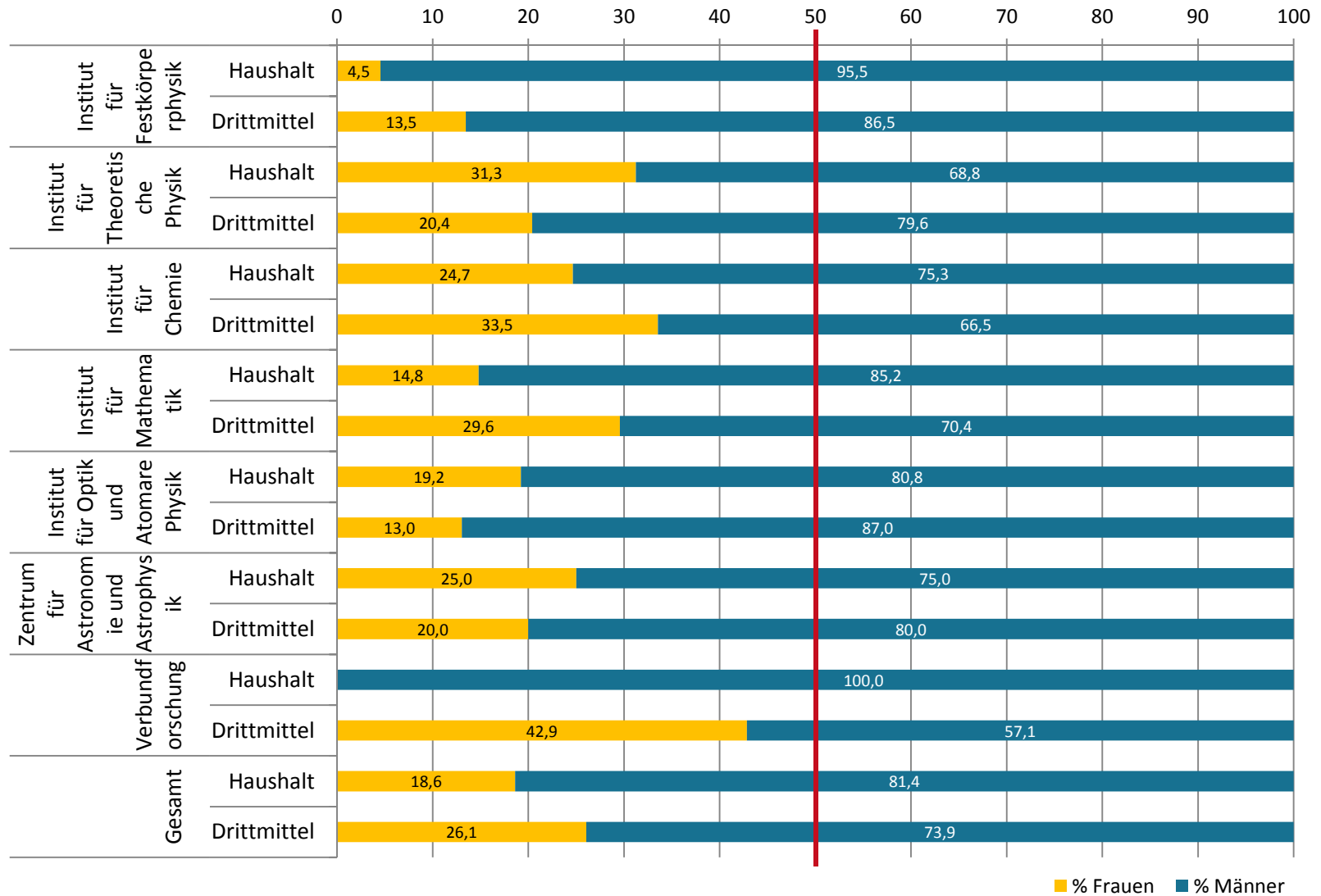
## Wissenschaftliche Mitarbeitende, Stichtag 01.12.14 (Fakultät II)



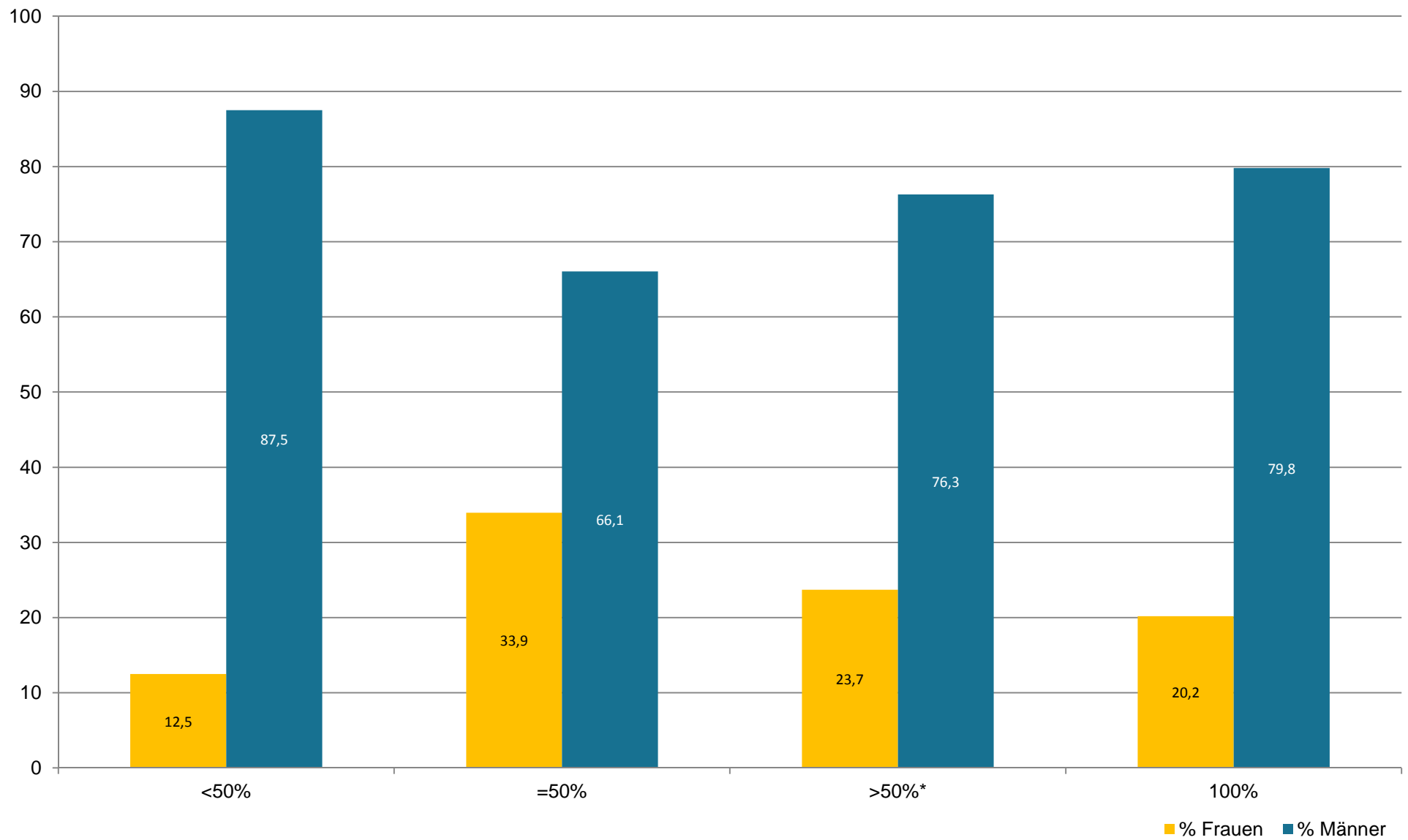
## Wissenschaftliche Mitarbeitende nach Vergütungsgruppen, Stichtag 01.12.14 (Fakultät II)



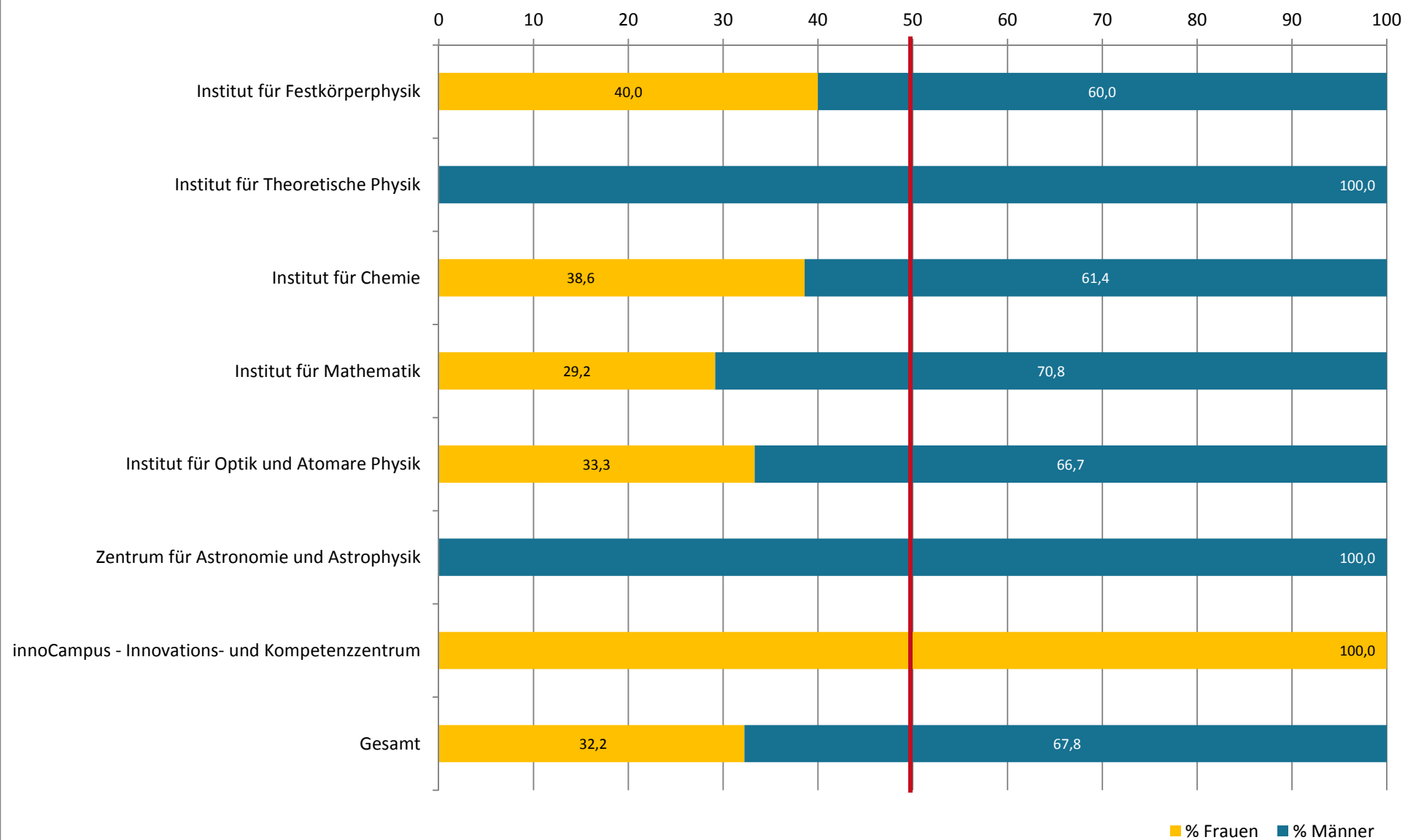
## Wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Finanzierungsart, Stichtag 01.12.2014 (Fakultät II)



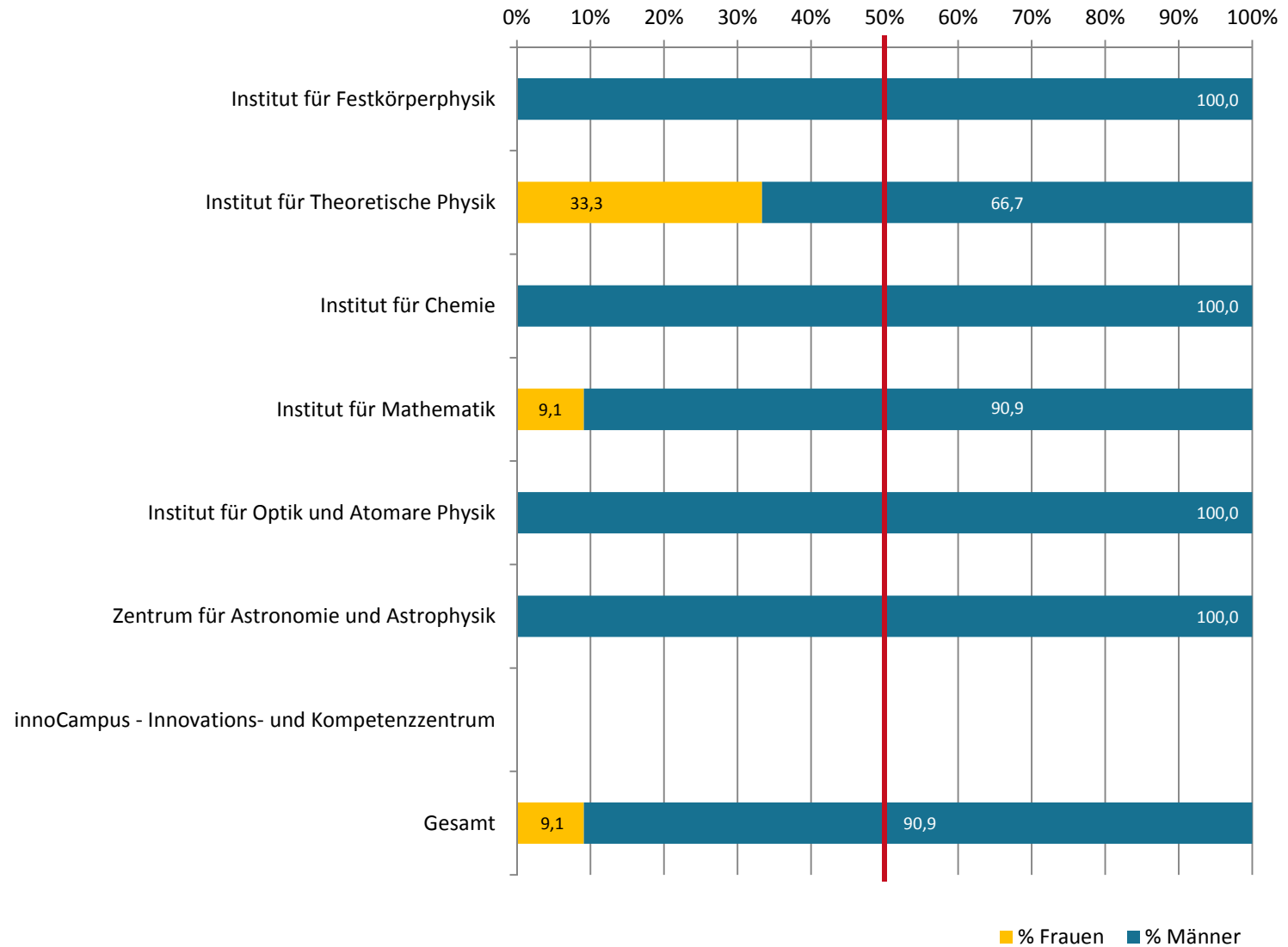
## Arbeitszeit der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Stichtag: 01.12.14 (Fakultät II)



## Geschlechterverteilung bei Promotionen (2014) (Fakultät II)



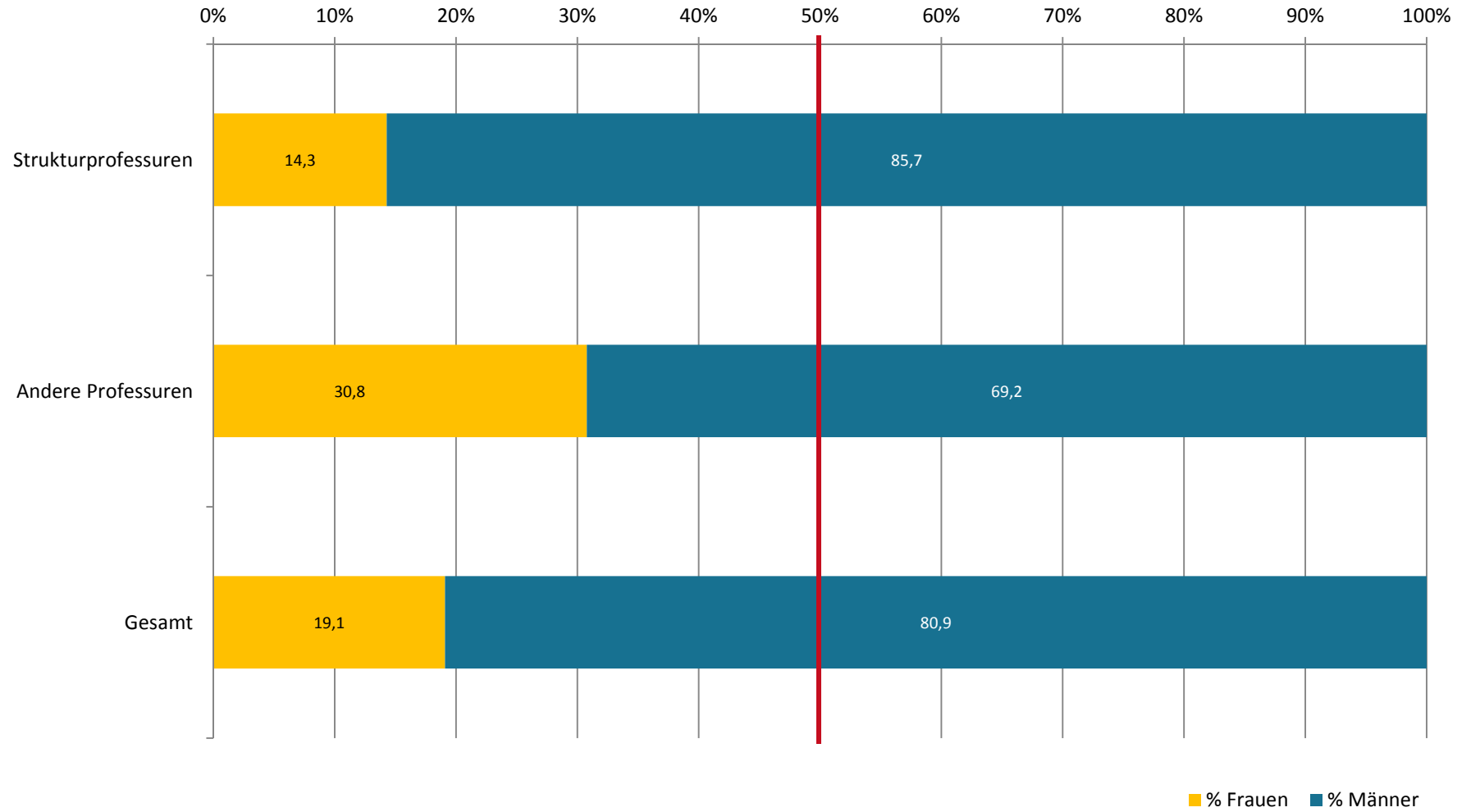
## Geschlechterverteilung bei Habilitationen (2010-2014) (Fakultät II)



## Professor/innen nach Besoldungsgruppen, Stichtag 01.12.14 (Fakultät II)

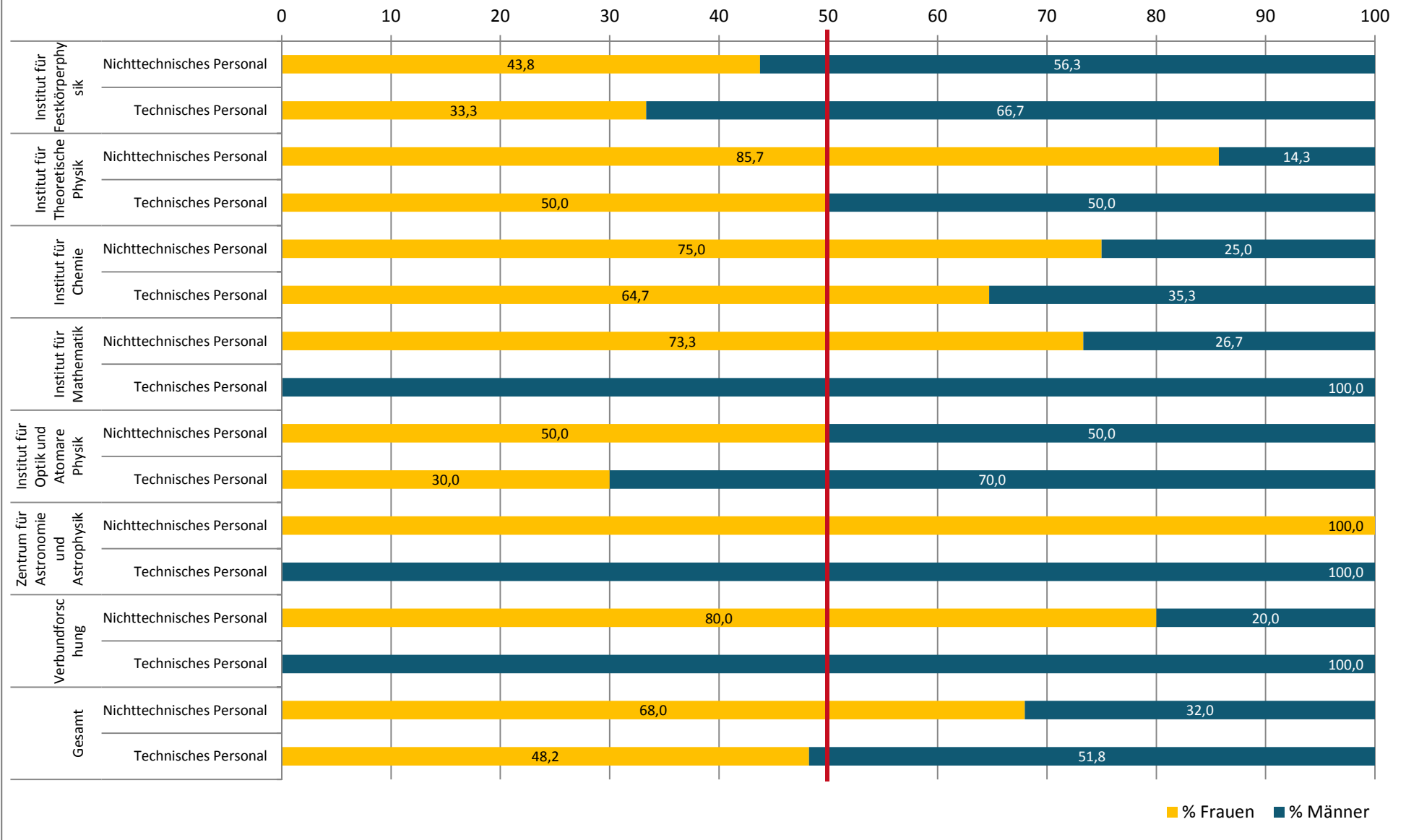


## Geschlechterverteilung nach Art der Professur, Stichtag 01.12.14 (Fakultät II)

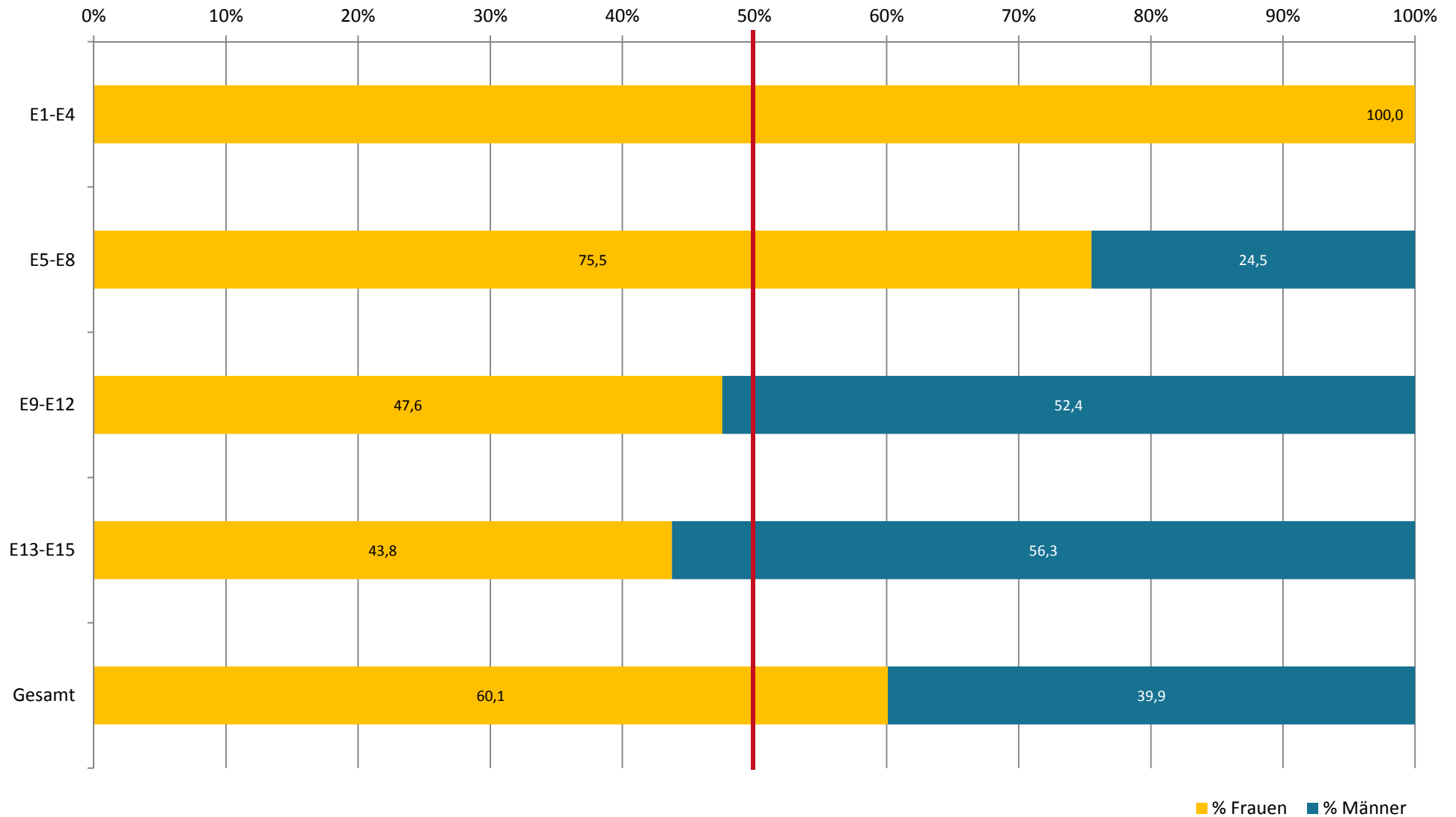




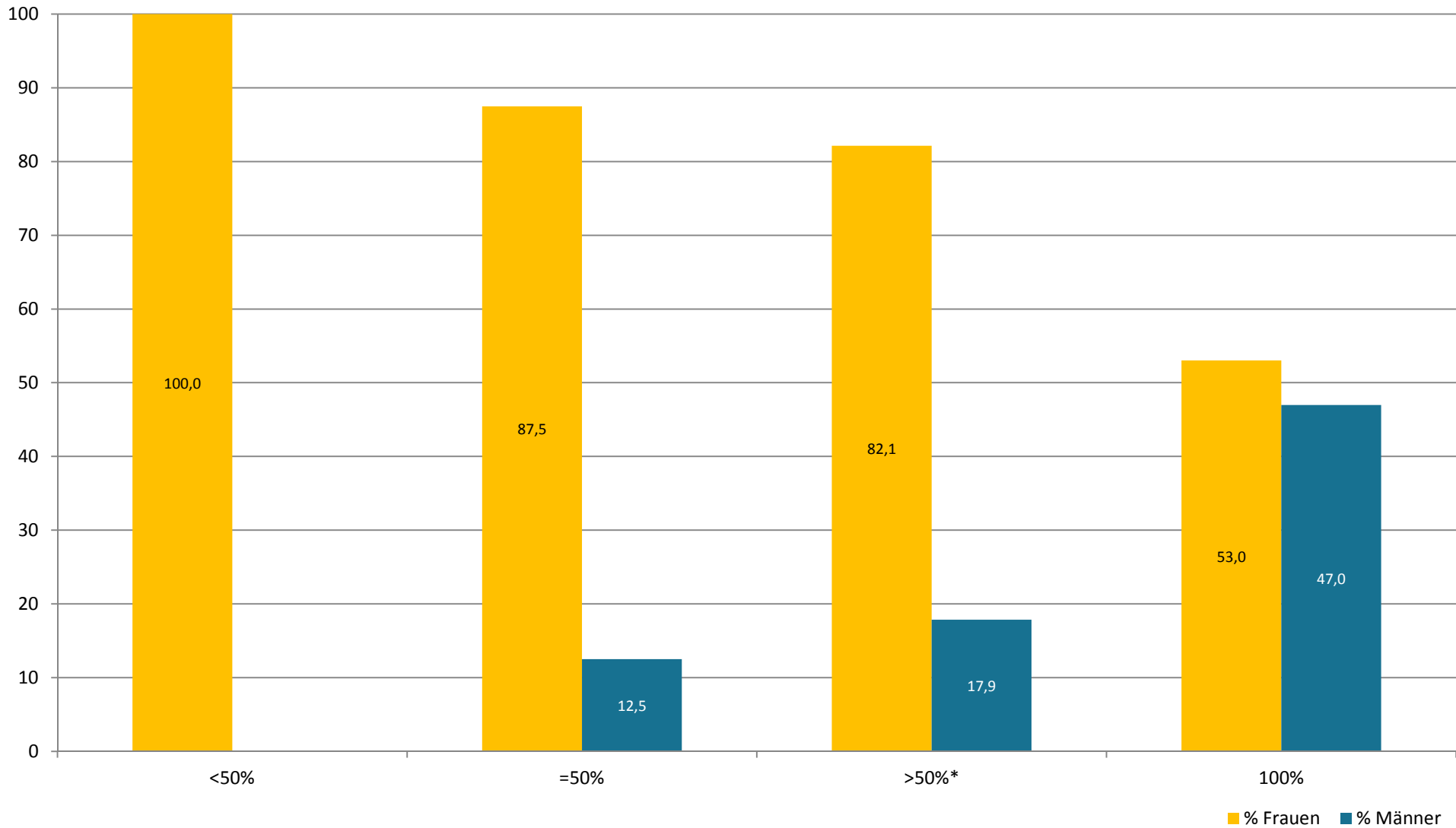
## Mitarbeitende in Technik und Verwaltung, Stichtag 01.12.14 (Fakultät II)



## Mitarbeitende in Technik und Verwaltung nach Vergütungsgruppen, Stichtag 01.12.14 (Fakultät II)



# Arbeitszeit der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, Stichtag: 01.12.14 (Fakultät II)



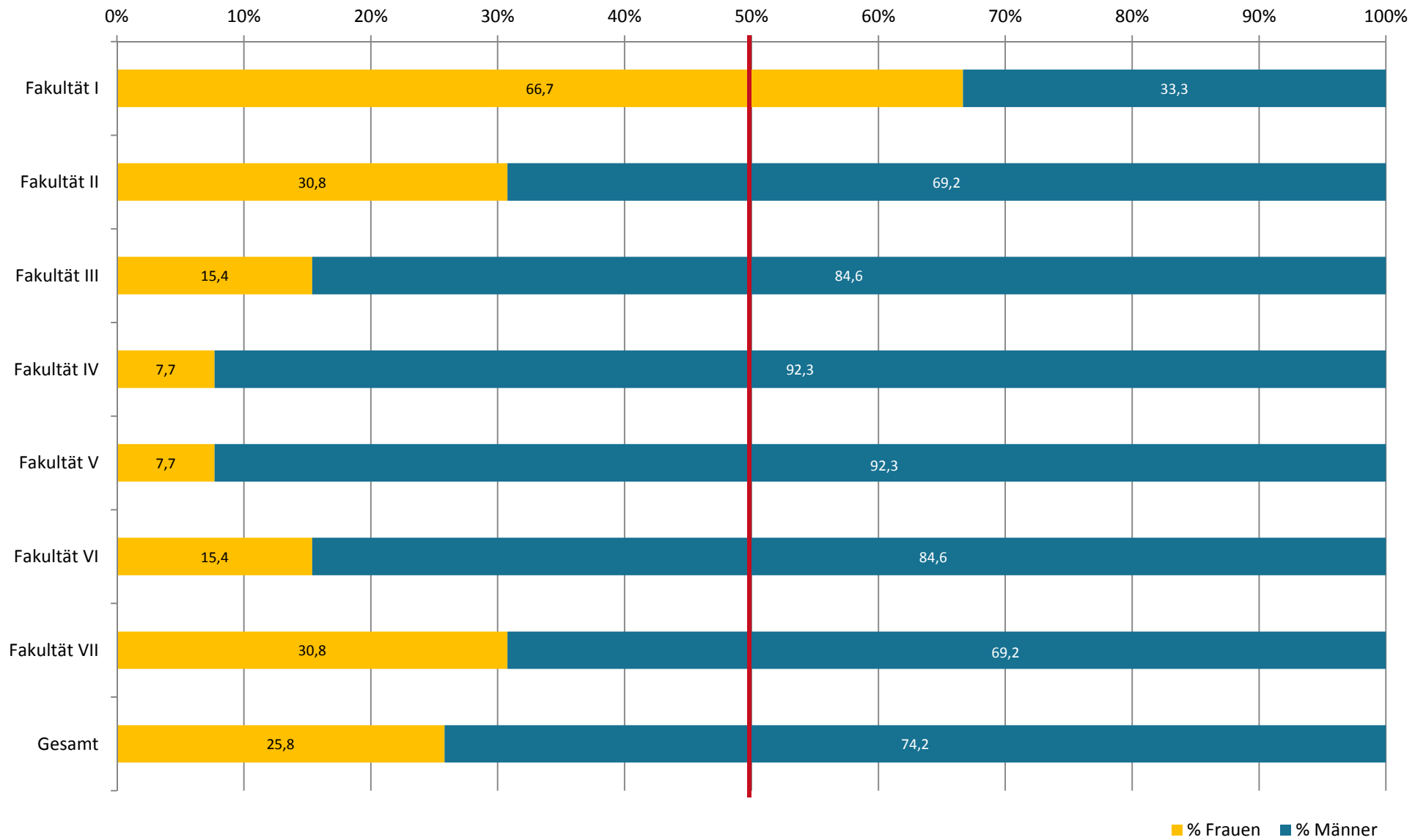
## Geschlechterverteilung auf der Leitungsebene der Fakultäten (2014)



## Geschlechterverteilung auf der Institutsleitungsebene der Fakultäten (2014)



## Geschlechterverteilung in den Fakultätsräten (2014)



### Geschlechterverteilung im Fakultätsrat der Fakultät II (2014)

