



Die gender-gerechte Hochschule

Das Konzept der Technischen Universität München
zur durchgängigen und nachhaltigen Frauenförderung



Grußworte	05	Prof. Dr. Dr. h.c.mult. Wolfgang A. Herrmann, Präsident der TUM
	07	Dr. Ute Lill, Hochschulfrauenbeauftragte der TUM
	09	Vigdis Nipperdey, Vorsitzende des Hochschulrats und Verwaltungsrats der TUM
Ausgangslage und Ziel	14	Ausgangslage
	15	Ziel
Gender-Projekte	20	Die Hochschulfrauenbeauftragten an der TUM
	28	<i>mentorING</i>
	36	Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik
	46	Ferienakademie
	48	Career Center für Frauen
	50	Finanzierung
Berichte	56	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – HWP-Programm
	57	Fundraising für die Frauenförderung
	58	Professur zur Gender-Forschung
	60	Kinderbetreuung
	61	Vereinbarung von Familie und Beruf
	61	Hochschulkultur
	62	Gleichstellungspläne
	63	Hochschulentwicklungsplan
Position und Strategie	68	Bisher Erreichtes
	69	Neue Strategie des Gender Mainstreaming
	70	Absicherung des Erreichten
	71	Transfer: Gender-Gerechtigkeit als Querschnittsthema
	73	Klassisches Gender Mainstreaming: Gender Analyse und Gender Training
	74	100 Jahre akademische Bildung von Frauen an der TUM



Mehr Frauen braucht die Wissenschaft!

Als Präsident habe ich mich vor acht Jahren auf den Weg gemacht, für die Technische Universität München die tüchtigsten Frauen zu finden. Wir haben Erfolge erzielt. Die großen Ziele bleiben erhalten. Unser Programm »Mädchen machen Technik« ist zu einer Erfolgsstory geworden, die wir engagierter, aktiver Politik von Frauen für Frauen und letztlich für unsere Gesellschaft verdanken. Das vorliegende Konzept schafft notwendige Strukturen und Rahmenbedingungen, um an unserer Hochschule durchgängig und nachhaltig Gender-Gerechtigkeit zu erreichen. In einer TUM-spezifischen Ausprägung von Gender Mainstreaming verfolgen wir die Kernstrategie, einen Transfer

von gender-politischem Fachwissen, von erfolgreichen Strategien zur Gleichstellung und von attraktiven Ideen und erprobten Konzeptionen für Gender-Projekte in alle Bereiche der Hochschule sicherzustellen. Gender-Gerechtigkeit soll durchgängig und nachhaltig als Querschnittsthema an der TUM etabliert und in unserer Corporate Identity verankert werden. Die Leitung der Technischen Universität München unterstützt dieses Konzept nachdrücklich.

Grußwort von
**Prof. Dr. Dr. h.c.mult.
Wolfgang A. Herrmann
Präsident der TUM**



Im Jahr 1989 wählte der akademische Senat die erste Hochschulfrauenbeauftragte der TUM.

Nach einer anfänglichen Analyse des Ist-Zustands verfolgten die Hochschulfrauenbeauftragten in den nachfolgenden Jahren in immer verstärkterem Umfang das Ziel, den im Hochschulrahmengesetz §3 festgelegten Gleichstellungsauftrag mit Leben zu füllen. Ausgangspunkt war die Forderung nach Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen sowie, gerade für eine technische Universität wie die TUM, die Suche nach Möglichkeiten, Frauen den Zugang zu technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern nachhaltig zu erleichtern.

Mit der Schaffung der Ferienakademie 1993 gab es alsbald ein Wissenschaftsforum, welches es Studentinnen und jungen Wissenschaftlerinnen ermöglichte, aktuelle Themen aus Naturwissenschaft und Technik aufzugreifen

und interdisziplinär anzugehen.

Hochschulpolitisch ein entscheidender Schritt war 1995 der Beschluss zur Erstellung von Gleichstellungsplänen für jede Fakultät, verbunden mit einer regelmäßigen Fortschreibung. Weiterhin wurde durch das Programm »Mädchen machen Technik« im Jahre 1998 ein Projekt ins Leben gerufen, dass frühzeitig jungen Mädchen die Welt der Technik und Naturwissenschaften altersgerecht erschließt. Außer der Bestandssituation und damit Sichtbarmachung möglicher Gleichstellungsdefizite war damit eine fakultäts-spezifische Bewusstseinsbildung verbunden .

In den letzten 4 Jahren haben sich die Maßnahmen noch weiterbeschleunigt. Aus dem ehemaligen Projekt »Mädchen machen Technik« entwickelte sich die Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik mit ihren vielseitigen, erfolgreichen Programmen.

Neu ins Leben gerufen wurde das Projekt *mentorING*, das sich mit seinen Programmen an eine technisch-ingenieurwissenschaftlich interessierte weibliche Klientel richtet. Für jeweils ein Jahr wird hier Beratung und Unter-

stützung durch eine Mentorin/ einen Mentor ermöglicht.

An alle Wissenschaftlerinnen und Studentinnen der TUM wendet sich das Career-Center für Frauen, welches immer wieder neu durchdacht aktuelle Seminare zur persönlichen Weiterbildung anbietet.

Viele dieser Projekte konnten erst durch ungewöhnlich hohe Drittmittelakquirierung der Hochschulfrauenbeauftragten realisiert werden.

Dies alles wäre unvollkommen und zuwenig zukunftsorientiert, wenn Hochschule und Hochschulfrauenbeauftragte nicht im Sinne von Gender Mainstreaming zusammenarbeiten würden.

Mit dem hier vorgelegten Konzept der TUM wird die Gleichstellungspolitik als Verantwortungsbereich der Hochschulfrauenbeauftragten im Sinne einer Corporate Identity von der gesamten Hochschule wahrgenommen und umgesetzt.

Grußwort von

Dr. Ute Lill, Hochschulfrauenbeauftragte der TUM



War es in Bayern Prinzregent Luitpold, der erst im Jahr 1903 allergnädigst geruhte zu genehmigen, Frauen zur Immatrikulation zuzulassen, sind heute an der TUM mehr als ein Drittel der Studierenden und bereits etwa 10 % der Professoren weiblich.

Die Anhebung der Zahlen ist wichtig, besonders an einer technischen Universität, wichtiger noch ist die Veränderung des intellektuellen und sozialen Klimas, die Frauen gerade in einem technisch-naturwissenschaftlichen Umfeld bewirken. Wir wissen, dass bis heute der Umgang der Gesellschaft mit technischen, naturwissenschaftlich generierten Risiken nicht funktioniert. Die rein rationale Argumentation auf der Ebene des objektiv Beweisbaren bewältigt nicht die Ängste vor potentiellen Gefahren. Die moderne

Gesellschaft braucht Frauen, die einerseits die Sprache der Naturwissenschaft und Technik sprechen, die andererseits zugleich ihre Sicht in die Fragestellungen und Problemlösungen einbringen und dadurch die Wissenschaft verändern. Deshalb ist die beschleunigte Einbindung von Frauen auf allen Ebenen der Universität (Gender Mainstreaming) nicht nur förderlich für die Frauen, sondern dringend nötig, um das ganze Spektrum von Fähigkeiten und Standpunkten, das in unserer Gesellschaft vorhanden ist, der Forschung, der Wissenschaft und der Universität nutzbar zu machen. Diesem Ziel dient auch die verstärkte

Öffnung der TUM für geistes-, sozial- und kulturwissenschaftliche Aspekte durch das neugegründete Zentralinstitut Carl von Linde-Akademie.

Mit großer mäzenatischer Unterstützung von außen ist es gelungen eine Einrichtung zu schaffen, die den angehenden Ingenieuren in ihrem Studium zusätzlich Inhalte und damit Einsichten aus anderen, eher technik-fernen Wissenschaftskulturen vermittelt. Beide Bereiche – die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Wissenschaft wie der Diskurs zwischen Kulturwissenschaft und Technik – sind Bestandteil der Corporate Identity der TUM. Sie hat auf diesem Weg die uneingeschränkte Unterstützung des Hochschulrates.

Grußwort von

Vigdis Nipperdey
Vorsitzende des Hochschulrats und
Verwaltungsrats der TUM





Ausgangslage und Ziel

Ausgangslage

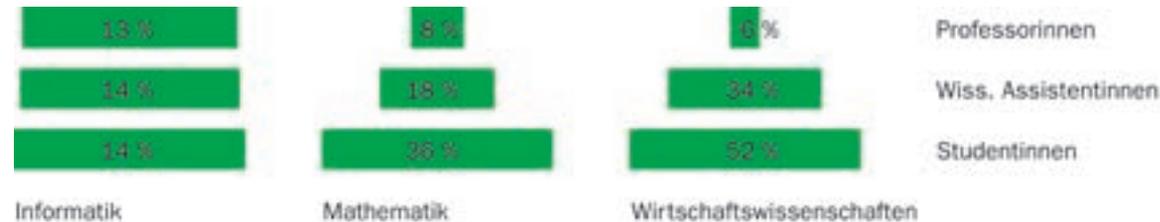
Die Ausgangslage der TUM als einziger voll ausgebauter technischer Hochschule in Bayern unterscheidet sich von der aller anderen bayerischen Hochschulen:

Die typischen **pyramidenförmigen Beteiligungsprofile**, die den Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsstufen zeigen, haben gerade in den technisch-ingenieur-wissenschaftlichen Fächern zwar eine verhältnismäßig schmale Basis, laufen aber an der Spitze im Vergleich zur Basis nicht so eng zusammen wie in den nicht-technischen Hochschulen, sind also eher **Beteiligungssäulen**.

rung haben deshalb zwei Zielrichtungen:

- **Erhöhung** des Frauenanteils: Hierzu zählen Maßnahmen, die nachhaltig und auf allen Ebenen mehr Frauen an die TUM bringen und so unsere Beteiligungssäulen verbreitern.
- **Stabilisierung** des Frauenanteils: Hierzu zählen Maßnahmen, die den Frauenanteil über Qualifikationsstufen hinweg stabil halten oder sogar steigern und so unsere pyramidenförmigen Beteiligungsprofile in breite Säulen weiterentwickeln.

Unsere Maßnahmen zur Frauenförderung im Vergleich mit ausgewählten Fakultäten 2000 bis 2003



Ziel

Ziel unseres Gleichstellungskonzepts ist die **gleichberechtigte Teilhabe** von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich an der TUM – ein Ziel, das uns schon durch das Hochschulrahmengesetz und das Bayerische Hochschulgesetz vorgegeben ist. Beteiligungssäulen mit schmalere Basis und Beteiligungspyramiden sind Indikatoren, dass gleichberechtigte Teilhabe noch nicht erreicht ist. Indikatoren für eine gelungene gleichberechtigte Teilhabe sind Beteiligungssäulen mit hälftiger Basis. Wir streben an, die Beteiligungsprofile an der TUM nachhaltig in solche breiten Beteiligungssäulen zu überführen.

Gender-Sensibilität und **Gender-Gerechtigkeit** gehören zu dem Fundament, auf dem wir bauen, um unsere Vision von Wissenschaftlichkeit der Universität umzusetzen.

Wir sehen Gender-Kompetenz als bedeutende Komponente sozialer Kompetenz, die wir in der akademischen Bildung neben technischer Intelligenz, fachlicher Souveränität und kultureller Sensibilität als gleichwertige zusammengehörige Ziele vermitteln. Damit streben wir an, unsere Universität weiter in Richtung einer sozialen Entität zu entwickeln, die akademisch erfolgreich und lebenswert ist.

Als *technische* Hochschule begreifen wir es als unsere besondere Verantwortung, begabte und leistungsbereite junge Menschen für unser **typisches Fächerspektrum** und für die **Gestaltung von Naturwissenschaft und Technik in unserer Gesellschaft** zu gewinnen. Es ist im Zeitalter von Information und Kommunikation schon fast ein Gemeinplatz geworden, dass wir angesichts knapper werdender natürlicher Rohstoffe und der sich entwickelnden Bevölkerungsstruktur auf wissenschaftlich-technische Innovationen angewiesen sind, um unseren Lebensstandard nachhaltig bewahren und entwickeln zu können. Wir begreifen das gesetzliche Gebot der inneruniversitären Chancengerechtigkeit deshalb auch als

Auftrag, vermehrt die **Potenziale von Frauen** für diese wichtige Zukunftsaufgabe zu erschließen.

Wir verfolgen unser Ziel, mehr junge Frauen an unsere Universität zu bringen, im Einklang mit unseren Strategien, in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit ein besseres **Verständnis** und eine höhere **Akzeptanz** zu bewirken für die bedeutende Rolle, die nachhaltige Technologien durch Spitzenleistungen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften in Bayern, Deutschland und darüber hinaus spielen.

Wir verstehen das hier vorgelegte Konzept zur durchgängigen und nachhaltigen Frauenförderung an der Technischen Universität München somit als unsere **Antwort der gesamten Hochschule auf die spezifischen Herausforderungen an eine technische Universität**.





Gender-Projekte

Die Hochschulfrauenbeauftragten an der TUM

Im Jahr 1989 wählte der Senat der TUM Frau Professor Sandra Hayes-Widmann zur ersten Frauenbeauftragten der Hochschule. Ihr vorrangiges Ziel war es, durch eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs eine Atmosphäre zu schaffen, »in der Frauen ihre wissenschaftlichen Kompetenzen voll entfalten können.« Als zentrale Ursache für den geringen Frauenanteil in den technischen Fächern sah Hayes-Widmann das öffentliche Bewußtsein an. Sie regte deshalb an, den Dokumentarfilm »Frauen in Naturwissenschaft und Technik. Ein schwieriges Verhältnis?« zu produzieren.
Frau Professor Helga Gräfin von Ein-

siedel ließ in ihrer Amtszeit von 1990 bis 1992 in Form einer wissenschaftlichen Studie die Situation von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der TUM hinterfragen. Tenor der Untersuchungen war, dass »die TUM zwar kein Ort bewusster Diskriminierung ist, aber auch keiner, der der gesellschaftlichen Lage und den Problemen studierender Frauen in deren Wahrnehmung gerecht würde.« Alle Hochschulfrauenbeauftragten der

TUM haben für ihre Arbeit **individuelle Schwerpunkte** gesetzt und zur Umsetzung spezielle Aktionen durchgeführt. Eine kleine Auswahl ist oben dargestellt; weitere Beispiele folgen. Darüber hinaus haben sie – in Kooperation mit den bayerischen Hochschulfrauenbeauftragten und bundesweit – **die klassischen Instrumente der Frauenförderung** mit entwickelt und angewendet. Zu nennen sind hier u.a. die Interessenvertretung in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung und individuelle Beratungen.
Programme der Hochschulfrauenbeauftragten



1989-1990

Professor Sandra Hayes-Widmann
Fakultät für Mathematik



1990-1992

Professor Helga Gräfin von Einsiedel
Fakultät für Medizin



1993-1995

Professor Irma Hanke
Fakultät für WiSoWissenschaften



1996-1997

Dr. Angelika Reiser

Fakultät für Informatik



1997-2000

Professor Anne Brüggemann-Klein

Fakultät für Informatik



seit 2000

Dr. Ute Lill

Fakultät für Medizin

In den fünfzehn Jahren des Bestehens des Amtes haben die Hochschulfrauenbeauftragten der TUM ein differenziertes Instrumentarium zur Frauenförderung geschaffen. Mit den vier in Bayern durchweg einmaligen Programmen

- *mentorING*
- Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik
- Ferienakademie für Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen Evangelische Akademie Tutzing
- Career Center für Frauen

sprechen sie inzwischen durchgängig Schülerinnen aller Altersstufen ab 10 Jahren, Studentinnen, Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen und Berufseinsteigerinnen an.





*mentor*ING

mentorING

Das Mentoring-Programm für Schülerinnen, Studentinnen und Berufsanfängerinnen der Hochschul- frauenbeauftragten der TUM

Seit Anfang 2002 läuft am Frauenbüro der TUM *mentorING*. Mentorinnen und Mentoren beraten und unterstützen Schülerinnen, Studentinnen und Berufsanfängerinnen erfolgreich bei ihrer Lebens-, Studien- und Karriereplanung.



Konzept und Umsetzung

Die Motivation gerade im naturwissenschaftlich-technischen Bereich Qualifizierungsangebote einzurichten, die sich speziell an Frauen wenden, liegt auf der Hand: Ingenieurinnen sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt wie kaum andere Fachkräfte und ein naturwissenschaftlich-technisches Studium eröffnet zahlreiche Karrieremöglichkeiten in Wirtschaft

und Wissenschaft. Frauen trifft man aber eher selten im technischen Bereich. Wenige Frauen belegen mathematisch-naturwissenschaftliche Leistungskurse. Kaum Studentinnen entscheiden sich für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge. Und später im Job ist die Ingenieurin ohnehin die Ausnahmeerscheinung und das männliche Geschlecht das normale.

Mit ihrem *mentorING* Programm wollen die Hochschulfrauenbeauftragten der TUM erreichen, dass mehr Frauen in den entsprechenden Branchen arbeiten. Im Rahmen des in Kooperation mit imento, Institut für Mentoring, Training und Organisationsentwicklung und unter der Schirmherrschaft des Präsidenten der TUM Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Wolfgang A. Herrmann durchgeführten Programms erhalten Studentinnen Unterstützung bei ihrem Einstieg ins Berufsleben, Schülerinnen Ermutigung, sich für ein naturwissenschaftlich-technisches Studium zu entscheiden, und Berufsanfängerinnen Beistand bei der Bewältigung der neuen Arbeitsanforderungen. Das Instrument, das das alles leistet, ist »Mentoring«:

Die Koordinierungsstelle *mentorING* vermittelt den Teilnehmerinnen des Programms die kontinuierliche Beratung und Unterstützung durch eine Mentorin oder einen Mentor. In regelmäßigen Gesprächen unterstützt die MentorIn die Mentee dabei, ihre Persönlichkeit weiter zu entwickeln und ihre Fähigkeiten auszubauen. Mentoring beinhaltet Erfahrungsaustausch, Weitergabe von informellem Wissen und Kontakten, individuelle Beratung und Feedback, Karriereförderung und Unterstützung beim Netzwerkaufbau. Im Rahmen von *mentorING* dauert der verbindliche Kontakt zur MentorIn ein Jahr. In allen drei Modulen nehmen Mentees und MentorInnen an gemeinsamen Einführungs-, Feedback- und Abschlussveranstaltungen teil. Außerdem gibt es verschiedene auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der jeweiligen TeilnehmerInnen zugeschnittene Veranstaltungsangebote. Hierzu gehören z.B. das »Gender Training« für MentorInnen im Verlauf des Moduls *mentorING* für Studentinnen und die »Exkursionen in die Berufswelt«, von denen die Mentees des Moduls *mentorING* für Schülerinnen profitieren.

Erfolge und Ergebnisse

· **mentorING für Studentinnen**

Am ersten Durchgang (Mai 2002 bis Mai 2003) waren 16 Studentinnen und 16 MentorInnen beteiligt. Seit Mai 2003 läuft der zweite Durchgang dieses Moduls mit 12 Studentinnen und 12 MentorInnen. Die Nachfrage nach der Teilnahme am Programm war sowohl auf Seite der Studentinnen als auch auf Seite der Unternehmen groß. Die MentorInnen kamen und kommen aus folgenden Unternehmen:

- BMW AG
- Intel GmbH
- Siemens AG
- MTU Aero Engines GmbH
- Puls Elektronische Stromversorgungen
- BSH
Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH
- Texas Instruments Deutschland GmbH
- ESG Elektroniksysteme und Logistik GmbH
- eSolve AG
- TMS Deutschland GmbH
- Webasto AG Fahrzeugtechnik
- 3D Systems Engineering GmbH
- Technische Universität München
- EADS-LFK Lenkflugkörpersysteme GmbH

· ALSTOM Energietechnik GmbH.

Die Maßnahme ist durchweg erfolgreich verlaufen bzw. läuft noch erfolgreich und trägt deutlich dazu bei, die **Karrierechancen der Studentinnen zu verbessern**:

· Durch den Einblick in das Berufsleben und die Unterstützung einer erfahrenen Person aus der Arbeitswelt konnten die **Mentees** für die berufliche wie auch für die persönliche Entwicklung sehr gewinnen: Sie haben erstmals konkrete Vorstellungen über das Berufsleben und ihre eigene berufliche Zukunft gewonnen.

Weiterhin konnten die Studentinnen durch die Teilnahme am Programm ihre Fähigkeit zur Selbsteinschätzung steigern sowie wesentliche karriere-relevante strategische Skills gewinnen.

· Der greifbarste Erfolg des Programms besteht sicher darin, dass die Studentinnen während ihrer Zeit als **Mentees** viele wichtige Kontakte für ihr späteres Berufsleben knüpfen konnten. Einige arbeiten mittlerweile bei den Unternehmen ihrer MentorInnen, viele schreiben dort ihre Diplomarbeit oder sind als Werkstudentinnen tätig. Fast alle Mentees haben mit ihrer

MentorIn/ihrem Mentor einen Kontakt gewonnen, der nicht mit ihrem Ausscheiden aus dem Programm endet, sondern den sie jederzeit weiter und wieder in beruflichen und persönlichen Fragen nutzen können.

· Zudem sind es nicht nur die Verbindungen in die Industrie und damit zu potentiellen späteren Arbeitgebern, die sich für die Studentinnen aus der Teilnahme an **mentorING** ergeben haben. Ebenso profitieren die **Mentees** von dem Zusammentreffen mit den anderen Teilnehmerinnen. In einem weitgehend männerbeherrschten Studienumfeld wissen die Studentinnen es zu schätzen, sich mit Frauen in einer ähnlichen Lebenssituation wie der eigenen austauschen zu können.

· **mentorING für Schülerinnen**

Im Rahmen des Programms wirken die Studentinnen zudem als Mentorinnen für Schülerinnen. Am ersten Durchgang (Oktober 2002 bis Oktober 2003) waren 14 Schülerinnen beteiligt. Seit Oktober 2003 läuft der zweite Durchgang dieses Moduls mit 24 Schülerinnen aus sieben Münchner Gymnasien. Auch bei den Schülerinnen konnte **mentorING** positive Effekte

bewirken:

- Die **Mentees** haben einen Ein- und Überblick über die Studien- und Berufsmöglichkeiten im naturwissenschaftlich-technischen Bereich gewonnen und sich zum ersten Mal damit auseinandergesetzt, was sie nach der Schule machen werden. Hierzu haben u.a. die gemeinsamen Besuche bei Münchner Unternehmen (z.B. BMW AG) und die dortigen Gespräche mit Ingenieurinnen beigetragen.
- Die **Mentees** haben konkretere Vorstellungen vom Studentinnenleben

mentorING-Tandem 2002/2003



und vom Berufseinstieg gewonnen und darüber, wie ein Studium funktioniert. Für manche Mentees ist ein späteres Studium an der TUM attraktiver geworden.

- Viele der **Mentees** fanden den Kontakt zu ihrer Mentorin sehr gut und haben in ihr jemanden gefunden, die sie auch in Zukunft zum Thema Studium und Beruf jederzeit um Rat fragen können.
- Die **Mentorinnen** haben sich durch die Diskussion mit der Mentee in ihre Schulzeit zurückversetzt gefühlt und so

mentorING-Tandem 2002/2003



den eigenen Werdegang reflektiert.

- Die **Mentorinnen** haben geübt und gelernt, jemanden für eine Sache zu interessieren und zu motivieren.

· **mentorING für Berufsanfängerinnen**

Der erste Durchgang des Programms läuft seit September 2003. Beteiligt sind sieben Mentees und sieben Mentoren/innen.

Folgende Unternehmen sind am Durchgang 2003/2004 beteiligt:

- BMW AG
- BMW Car IT GmbH
- MTU Aero Engines GmbH
- Technische Universität München
- Linde AG
- Max-Planck-Institut für Plasmaphysik
- GSF Forschungszentrum
- Comet Computer GmbH
- Comet Communication GmbH
- MVTEC Software GmbH.

Für dieses Modul liegen noch keine Evaluationsergebnisse vor, da es erst ein halbes Jahr läuft.

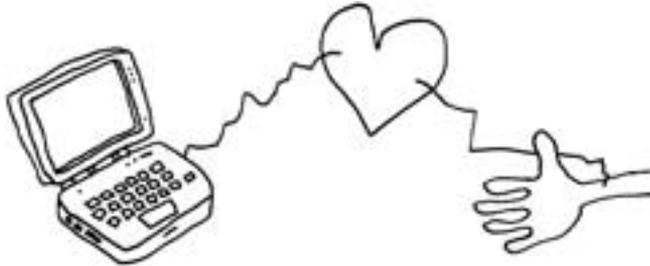
Die positive Resonanz auf die bisherigen Aktivitäten und Angebote im Rahmen des Programms von Seiten der Beteiligten lässt aber schon jetzt einen gro-





Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik

**Agentur
Mädchen in Wissenschaft und Technik**



Mädchen entdecken und erproben ihre Fähigkeiten für Naturwissenschaft und Technik

Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Frauen

Innovation in der Vermittlung von Naturwissenschaft und Technik

Die Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik wurde im September 2001 als eine Einrichtung der Hochschulfrauenbeauftragten der TUM gegründet.

Vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Segregation des Ausbildungs- und Erwerbsbereichs hat es sich die Agentur zur Aufgabe gemacht, **Mädchen und junge Frauen für Naturwissenschaft und Technik zu interessieren**, deren **Studien- und Berufsorientierung zu erweitern**, und somit **das weibliche Potenzial für den naturwissenschaftlich-technischen Bereich in Ausbildung und Beruf zu gewinnen**.

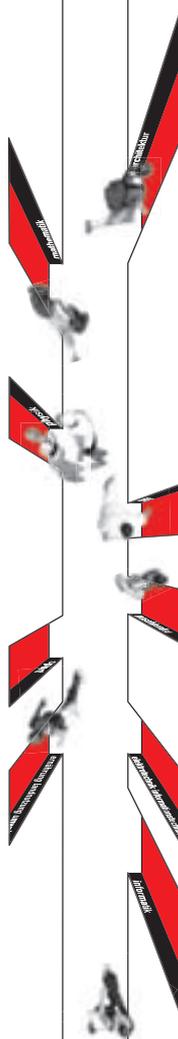
Die Agentur entwickelt damit das von den Hochschulfrauenbeauftragten im Jahre 1998 erstmals durchgeführten Ferienprogramm Mädchen machen Technik weiter und ergänzt es durch weitere Programme.



**Dr. Rosa Maria Kronseder
Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik**

Arbeitsansatz der Agentur

In unserem Arbeitsansatz stützen wir uns auf Erkenntnisse der pädagogischen Forschung und der Sozialisationsforschung, die aufzeigen, dass Mädchen durch verschiedene Prozesse und Mechanismen, die in der Familie und in der Schule wirksam sind, der Weg in naturwissenschaftlich-technische Fächer und Berufe schwer gemacht wird. In einer Orientierung an den vorherrschenden Geschlechterrollen werden Mädchen eher in den Bereichen gefördert und bestärkt, die als weiblich gelten. Von Naturwissenschaft und Technik werden sie oft ferngehalten, weil diese in unserer Gesellschaft als männlich gelten. Mädchen haben so von klein auf weniger Chancen als Jungen, ihre Befähigung und ihr Interesse für Naturwissenschaft und Technik zu entdecken und zu erproben.



Hier schafft die Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik ein **Gegengewicht**. Wir ermöglichen Mädchen lebendige Erfahrungen im Umgang mit naturwissenschaftlich-technischen Sachverhalten. Spannend, spielerisch, lustvoll soll die Beschäftigung mit Naturwissenschaft und Technik erlebt werden. Und zugleich sollen die Mädchen auch kompliziertere Zusammenhänge und Hintergründe verstehen lernen. Auf diese Weise stärken wir das Selbstvertrauen der Mädchen und jungen Frauen im Umgang mit Naturwissenschaft und Technik und verankern langfristig bei ihnen ein Interesse an diesen Sachverhalten. Wir unterstützen Mädchen darin, ihre Fähigkeiten und Interessen für Naturwissenschaft und Technik zu entdecken und machen ihnen Mut, diese zu erproben und weiter zu entwickeln. Wir ermöglichen ihnen auch die Erfahrung, dass sie in ihrer Befähigung und ihrem Interesse für Naturwissenschaft und Technik ernst genommen werden.

Programme der Agentur

Das Gesamtangebot der Agentur, das auf dieser Grundlage entwickelt wurde, umfasst drei Säulen mit vier Hauptprogrammen (im Diagramm fett hervorgehoben) und mehreren kleineren Projekten.

Im Jahre 2003 wurden über 100 mehrtägige Technikprojekte durchgeführt, mit denen 1100 Mädchen und junge Frauen erreicht wurden.

In der Entwicklung dieser Programme folgt die Agentur den folgenden Leitlinien:

1. Der monoedukative Ansatz

Das Angebot richtet sich ausschließlich an Mädchen. Dieser Grundsatz basiert auf Forschung und Praxis, die die Grenzen der Koedukation und die Chancen der Monoedukation aufzeigen. Die Arbeit in reinen Mädchengruppen entlastet die Teilnehmerinnen in dem konflikträchtigen Bereich von Mädchen und Technik von dem Druck der Rollenerwartungen.

2. Kontinuierliches Angebot für die gesamte Schulzeit ab 10 Jahren

Wir beginnen die Arbeit mit Mädchen in einem Alter, in dem sie noch unbefangen, natürlich interessiert und unbelastet von gegenläufigen Rollenerwartungen sind. In der Altersgruppe 10 bis 14 Jahre liegt mit »Mädchen machen Technik« deshalb der Schwerpunkt unserer Arbeit. Dieser frühe Beginn ist sehr wichtig.

Mädchen machen Technik

für 10- bis 14- jährige Mädchen

- Ferienprogramm
- Schulprogramm
- girls'day
- Mädchen im Labor

Orientierungskolleg

für 15- bis 16- jährige Mädchen

- Feriencamp
- »Mädchen, Sommer und Technik«
- Mädchen Technik Praktikum
- Mädchen und Technik
Projekttag im MTC
(Daimler-Chrysler)

Schülerinnen forschen

für Schülerinnen der Oberstufe des Gymnasiums

- Schülerinnen forschen
die Herbstuniversität an der TUM

Genauso wichtig ist jedoch auch ein Angebot für Mädchen im Alter von 15 und 16 Jahren. In diesem Alter vollzieht sich der dramatische Rückzug der Mädchen aus Naturwissenschaft und Technik. Entsprechende Programme, wie unser Feriencamp oder das »Mädchen Technik Praktikum«, können dies verhindern. Schließlich schlagen wir mit »Schülerinnen forschen – die Herbstuniversität an der TUM« eine Brücke zum Studium.

3. Pädagogische Grundsätze und methodisch-didaktische Prinzipien als Grundlage der Arbeit

Unsere Erfahrung zeigt, dass anspruchsvolle pädagogische und didaktische Anforderungen erfüllt sein müssen, wenn die Arbeit mit den Mädchen zielführend sein soll. Mit den Technikprojekten werden deshalb neue Wege der Vermittlung von Naturwissenschaft und Technik gesucht und erprobt:

- Im Vordergrund steht das eigene Tun der Mädchen: Experimentieren, konstruieren und bauen, löten und hämmern, programmieren, – die Mädchen erleben Naturwissenschaft und Technik sinnlich und konkret über das eigene Tun.

- Naturwissenschaftliche und technische Inhalte werden im Kontext der Alltagserfahrungen und Interessen von Mädchen bearbeitet.
- Die Arbeit erfolgt in kleinen Gruppen. Das ermöglicht ein gemeinsames Arbeiten der Mädchen und eine intensive Zuwendung seitens der Projektleiter/innen.
- Das Bestreben ist ein ganzheitliches und selbstbestimmtes Lernen: Die Mädchen werden ermutigt, sich mit Hand, Herz und Verstand Naturwissenschaft und Technik zu Eigen zu machen und dabei die eigenen Fähigkeiten zu entdecken und zu erproben.

4. Nutzung verschiedener Ressourcen

Mit unseren Programmen nutzen wir die Ressourcen der TUM, von zahlreichen kooperierenden Hochschulen und Forschungseinrichtungen, von Unternehmen und Schulen. Das macht es überhaupt möglich, für eine große Anzahl von Mädchen und jungen Frauen Angebote einzurichten.

Dies gewährleistet darüber hinaus die Vielfältigkeit der Angebote und verstärkt die Wirkung der Technikprojekte.

Vor allem durch das Schulprogramm »Mädchen machen Technik« gelingt eine Vernetzung unserer Arbeit mit schulischen Zielen und Aktivitäten.

Schülerinnen forschen - die Herbstuniversität an der TUM



Die Bilanz dieser Arbeit ist:

Mädchen und junge Frauen werden erreicht. Sie erleben Naturwissenschaft und Technik als spannend und interessant.

Die Teilnehmerinnen entdecken in den Projekten ihre Fähigkeiten im Umgang mit Naturwissenschaft und Technik, sie erproben sie und entwickeln sie weiter.

Mädchen und junge Frauen fühlen sich in ihrem Interesse für Naturwissenschaft und Technik ernst genommen und unterstützt. Neugierde wird geweckt, Selbstvertrauen wird gefördert.

Mädchen machen Technik Fereinprogramm



Die Teilnehmerinnen machen darüber hinaus die Erfahrung, dass Naturwissenschaft und Technik nichts Fremdes für sie ist, sondern mit ihrem Alltag und dem, was sie interessiert, eine Menge zu tun hat.

Es gibt zahlreiche Hinweise darauf, dass diese Arbeit nachhaltig zu einer **Veränderung der Einstellung** bei den Mädchen führt und die Berufs- und Studienorientierung bei Mädchen und jungen Frauen erweitert. So wissen wir von der Wirkung des Schulprogramms »Mädchen machen Technik«, dass nachweisbar der Anteil der Schülerinnen im naturwissenschaftlich-technischen

Schülerinnen forschen - die Herbstuniversität an der



Zweig steigt. Lehrkräfte berichten, dass die Schülerinnen im naturwissenschaftlichen Unterricht motivierter mitarbeiten und sehr selbstbewusst die Durchführung von Experimenten im Unterricht einfordern.

Von den Ferienprogrammen wissen wir, dass Mädchen mehrere Jahre hintereinander teilnehmen. Zahlreiche ehemalige Teilnehmerinnen von »Mädchen machen Technik« nutzen das Angebot

für die nächste Altersstufe. Es gelingt also tatsächlich, mit den beschriebenen vielfältigen Angeboten für Mädchen und junge Frauen ein Gegengewicht zu schaffen zu den Erfahrungen der Geringschätzung und Vernachlässigung der naturwissenschaftlich-technischen Neigungen und Befähigungen von Mädchen. Eine korrigierende Einflussnahme auf die früheren Erfahrungen von Mädchen ist also möglich mit dem Ergebnis, dass Mädchen bei entsprechender Neigung und Veranlagung **Technikinteresse und Technikkompetenz als Teil ihres Selbstkonzepts internalisieren** und auch **im Konflikt mit den geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen nicht aufgeben**.







Ferienakademie · Career Center

Frauenbüro

Ferienakademie für Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen Evangelische Akademie Tutzing

Die Idee, für Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen ein **Wissenschaftsforum** in Form einer Ferienakademie zu schaffen, entstand im Rahmen einer Zukunftswerkstatt der Hochschulfrauenbeauftragten der TUM im November 1993.

Für die Umsetzung dieser Idee gingen die Hochschulfrauenbeauftragten, in Analogie zu der bestehenden Ferienakademie im Sarntal/Südtirol eine Kooperation mit der FAU Erlangen ein; zusätzlich bezogen sie die Münchener Hochschulgemeinden sowie ab 1997 die LMU mit ein.

Die **gender-gerechte Hochschule**



Anja Quindeau
Referentin im Frauenbüro

Die Veranstaltungen finden seit zehn Jahren regelmässig an der Evangelischen Akademie in Tutzing statt. Dabei wird jedes Jahr ein **aktuelles Thema aus den anwendungs-orientierten und technischen Wissenschaften** ausgewählt und diskutiert.

In der Ferienakademie steht die **transdisziplinäre Arbeit in Fachgruppen** an erster Stelle; die Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit, sich mit vorbereiteten Beiträgen aktiv einzubringen und werden in diesem Falle mit einem kleinen Stipendium ausgestattet, das die Kosten der Veranstaltung deckt.

Die Fachgruppenleitung liegt in der Hand von Wissenschaftlerinnen der Hochschulen und Ingenieurinnen aus der Praxis, damit die Teilnehmerinnen **Vorbilder** für die eigene Laufbahn kennen lernen.

Neben den Arbeiten in Fachgruppen und im Plenum werden zusätzlich **Kompetenzworkshops** für die Teilnehmerinnen angeboten. Schlüsselqualifikationen wie Rhetorik und Kommunikation werden vermittelt, sowie Fragen zur Lebens- und Karriereplanung erörtert.

Die Teilnahme an der Ferienakademie wird mit einem **Zertifikat** bescheinigt. Die Ferienakademie versteht sich als Förderinstrument, das die Motivation von Studentinnen und jungen Wissenschaftlerinnen stärkt, Wissenschaft als Beruf zu wählen, und das den Kontakt zu den beteiligten Praktikerinnen aus den Unternehmen herstellt und so ein Netzwerk etabliert.

Ferienakademie 2003, Plenum



Themen der Ferienakademien seit 1994

- 1994 Komplexe Systeme und nichtlineare Dynamik
- 1995 Connection established: Informationsverarbeitung und Kommunikation
- 1996 Zellen auf Silizium
- 1997 Konstruierte Wirklichkeiten
- 1998 Science Visions
- 1999 grenzenlose Welten
- 2000 Unternehmen Wissenschaft
- 2001 Science goes Ethics
- 2003 Stabilität und Dynamik großer Systeme
- 2004 Netzwelten

Career Center für Frauen

Das **Career Center für Frauen** wurde 2003 vom Frauenbüro initiiert und wird derzeit – finanziell bedingt – nur in einigen Punkten durchgeführt. Ab Wintersemester 2003/2004 wurden **Kompetenzspecials** für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sowie für Frauen in Führungspositionen ein **Seminar zum Thema »Als Frau führen«** angeboten. Für Wissenschaftlerinnen gab es mit **»EU-Programme und Fördermittelakquise«** ein weiteres Angebot. Der große Erfolg der Seminare zeigt sich darin, dass es mehr Nachfragen als Plätze gibt.

Das Career Center für Frauen soll sowohl Studentinnen als auch (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen **auf ihrem gesamten wissenschaftlichen Berufsweg begleiten, unterstützen und beraten**. Es wendet sich an Frauen, die bewußt eine wissenschaftliche Laufbahn planen oder die Hochschullaufbahn eingeschlagen haben. Es werden **Informationsveranstaltungen und Workshops** für die verschiedenen Zielgruppen angeboten sowie **Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten** initiiert.

In drei Modulen des Career Center für Frauen werden die spezifischen Interessen und Bedürfnisse der einzelnen Zielgruppen – Studentinnen, Berufseinsteigerinnen, (Post-) Doktorandinnen, Habilitandinnen – berücksichtigt. Ziel ist es eine gleichberechtigte Partizipation von Frauen in der Wissenschaft zu erlangen.

MODUL 1: STUDY-CAREER (Angebote für Studentinnen)

Das Modul 1 sieht den **Erwerb studienrelevanter Qualifikationen** sowie eine **studienbegleitende Praxisorientierung** für Studentinnen vor. Schwerpunkte des Angebotes liegen auf der Förderung von Studentinnen bei:

- Erwerb von Schlüsselqualifikationen während des Studiums (z. B. Rhetorik, Kommunikation)
- Zielstrebige durch das Studium durch ein erweitertes Seminarangebot (z. B. Stressmanagement, Präsentationstechniken, Bewerbungstraining, Betriebsexkursionen)
- Studienfinanzierung (Stipendieninformationen und -beratung)
- Ferienakademie
- Vortrag zu Berufswegen von Frauen

MODUL 2: JOB-CAREER (Angebote für Doktorandinnen und Berufseinsteigerinnen)

Durch verschiedene Angebote werden Doktorandinnen und Berufseinsteigerinnen beim **Erwerb von Qualifikationen für den Übergang vom Studium in den Beruf** gefördert. Die Schwerpunkte dieses Moduls liegen in den Bereichen:

- Berufsfindung, Wegfindung, Karriereplanung
- Entdeckung, Bewusstwerden und effektiver Einsatz vorhandener Schlüsselqualifikationen und fachlicher Kompetenzen
- zusätzlicher Erwerb von Schlüsselqualifikationen, die den Einstieg ins Berufsleben erleichtern (z. B. Bewerbungs- und Assessment Center Trainings)
- Coaching – Angebot
- Spezielles Seminarangebot für Doktorandinnen (z.B. EU-Programme und Fördermittelakquise)
- Ferienakademie
- Vortrag zur Wissenschaftskarriere
- Vortrag zu Berufswegen von Frauen

MODUL 3: SCIENCE-CAREER (Angebote für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen)

Um eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, bedarf es einer konkreten Karriere- und Zukunftsplanung. In diesem Modul werden Postdoktorandinnen und Habilitandinnen Angebote zum Erwerb von relevanten **Qualifikationen für eine Wissenschaftskarriere** zur Verfügung gestellt.

Zentrale Inhalte sind:

- Wegfindung und Planung einer Wissenschaftskarriere
- Formalia für eine Wissenschaftskarriere kennen lernen sowie notwendiges informelles Wissen in diesem Bereich erwerben (z. B. Bewerbungstraining für Doktorandinnen und Habilitandinnen, Rhetorik für Wissenschaftlerinnen, Gesprächs- und Verhandlungsführung)
- Finanzierung (Stipendieninformationen und -beratung)
- Aufbau von Netzwerken für Erfahrungsaustausch
- Coaching
- Ferienakademie
- Spezielles Seminarangebot für die jeweilige Zielgruppe (z.B. EU-Programme und Fördermittelakquise, Berufungstraining für Habilitandinnen, Was kommt nach der Promotion? Workshop für Frauen, die nach der Promotion ihre wissenschaftliche Karriere fortsetzen möchten)

Finanzierung

Finanzierung

Die Finanzierung dieser vier anspruchsvollen und höchst erfolgreichen Programme beruht auf drei Bausteinen:

- Grundausstattung durch die TUM mit Kofinanzierung durch das Wissenschaftsministerium
- Mittel der Hochschulfrauenbeauftragten aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP)
- Von den Hochschulfrauenbeauftragten

eingeworbene Drittmittel

referentin auf einem unbefristigten
Arbeitsvertrag.

Das Wissenschaftsministerium stellt den Hochschulen für eine Frauenreferentin **Personalmittel** zur Verfügung, deren genaue Höhe Jahr für Jahr neu festgesetzt wird. Die Hochschulen sind verpflichtet, diese Personalmittel 1:1 zu ergänzen und die **Grundausrüstung** des Frauenbüros zu tragen. Die TUM garantiert schon seit 1999 über diese Minimalverpflichtung hinaus durch zwei Maßnahmen die **personelle Kontinuität** im Frauenbüro und die **finanzielle Planungssicherheit** für die Hochschulfrauenbeauftragten:

- Sie stockt die vom Wissenschaftsministerium bereitgestellten Personalmittel für die Frauenreferentin bis zur Höhe von 30 Stunden pro Woche auf; darüber hinaus stellt sie den Hochschulfrauenbeauftragten einen Jahresetat von 4.250 Euro zur Verfügung.
- Sie beschäftigt die derzeitige Frauen-

Nicht zuletzt aufgrund dieser verlässlichen Rahmenbedingungen konnte sich das Frauenbüro der TUM zu einem Kompetenzzentrum für Gender-Politik im Hochschulbereich entwickeln. Die Mittel aus dem **HWP**, die den Hochschulfrauenbeauftragten zur Verfügung stehen, dürfen laut Vergaberichtlinien zu einem gewissen Anteil auf die Förderung des Studentinnen-anteils in technischen Studiengängen und auf die Frauen- und Genderforschung verwendet werden; der weitaus größere Teil muss direkt in die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses investiert werden. Die Hochschulfrauenbeauftragten der TUM haben diesen Gestaltungsspielraum zur **Kofinanzierung** für ihre Projekte **mentorING** und **Agentur Mädchen** in Wissenschaft und Technik genutzt. Schließlich haben die Hochschulfrauenbeauftragten **Drittmittel** zur Finanzierung ihrer Projekte eingeworben, und zwar vom Referat für Arbeit und Wirtschaft der Stadt München,

vom Freistaat Bayern und aus dem Europäischen Sozialfond; auch haben sie Fördergelder von Stiftungen und aus der Industrie aquiriert. Diese Mittel haben einen Anteil von über 50 % der den Hochschulfrauenbeauftragten insgesamt, einschließlich der für die Projekte verwendeten HWP-Mittel, zur Verfügung stehenden Mittel. Die Arbeit der Hochschulfrauenbeauftragten der TUM zeichnet sich also durch äußerst **effiziente Mittelverwendung** und durch eine exzellente und bayernweit **einmalige Drittmittelquote** aus – auf dem Spitzenniveau, das der TUM in verschiedenen Rankings auch für ihre Forschungsleistungen und ihre Innovationsstärke bei der Weiterentwicklung der Verwaltung immer wieder bestätigt wird. Es bestehen sehr gute Aussichten, die Drittmittelförderung für **mentorING** und die Programme der Agentur bis Mitte bzw. Ende 2007 aufrecht erhalten zu können.





Berichte

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – HWP-Programm

Den Hochschulfrauenbeauftragten der bayerischen Hochschulen stehen Mittel aus dem **Hochschulwissenschaftsprogramm¹** (HWP) zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung.

¹ Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre vom 16. Dezember 1999 (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm, HWP) in der ab 01.01.2004 geltenden Fassung ; Art. 1, Programm zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre

Durch den Einsatz der Hochschulfrauenbeauftragten der TUM wurde erreicht, dass bei der **Gestaltung der Rahmenbedingungen** für die Mittelvergabe die speziellen Bedürfnisse einer technischen Universität berücksichtigt werden, vor allem eine Tradition von Berufungen auf Professuren aus der Industrie, besonders in den Ingenieurwissenschaften, unter Anerkennung habilitationsäquivalenter Leistungen. Demgemäß konnten die Hochschulfrauenbeauftragten an der TUM 2001 bis 2003 aus dem HWP zur Förderung von Wissenschaftlerinnen zum ersten Mal nicht nur Stipendien vergeben, sondern auch **Stellen** bereitstellen. Erstmals wurden auch **Promotionsstipendien für Frauen mit qualifizierender Berufspraxis** vergeben, deren wissenschaftliche Laufbahn gerade an einer Technischen Universität verwirklicht werden kann. Dadurch ist es gelungen, an der TUM für Ingenieurinnen attraktive und konkurrenzfähige Positionen für die wissenschaftliche Qualifizierung zu schaffen.

Bei der Vergabe der Stipendien und Mittelstellen ist eine ausführliche **Beratung mit der Hochschulfrauenbeauftragten**, sowie deren Stellungnahme erforderlich. Von der Fakultät wird das Forschungsvorhaben von fachlicher Seite zusätzlich **begutachtet**. Berücksichtigt werden gerade auch Frauen, die sich z. Zt. in der **Elternzeit** befinden und in dieser Zeit ihre Promotions- bzw. Habilitationsarbeit weiter fortführen wollen. Von 2001 bis 2003 konnten sich an der TUM mit HWP-Förderung 2 Frauen habilitieren, 21 Frauen wurden promoviert und 11 weitere arbeiteten an Postdoc-Forschungsvorhaben. Zwei weitere befinden sich derzeit im Habilitationsverfahren. Eine Austausch- und Vernetzungsmöglichkeit bietet das einmal pro Semester stattfindende **HWP-Kolloquium**. Eine Wissenschaftlerin referiert über ihre Promotions- bzw. Habilitationsarbeit und eine nach Möglichkeit fachfremde Wissenschaftlerin übernimmt die Moderation.

Fundraising für die Frauenförderung



Prof. Dr. Arnulf Melzer

»Als Bevollmächtigter des Präsidenten für das Fundraising an der TUM habe ich ein Gespür dafür entwickelt welche Projekte gute oder schlechte oder keine Aussichten haben. Bei den Projekten »Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik« und »mentorING« hoffe ich, von meinem Gefühl nicht getäuscht zu werden; ich gehe von einer sehr positiven Entwicklung aus.«

Die TUM hat als erste staatliche Hochschule Deutschlands seit dem Jahr 1999 eine professionell organisierte **Fundraising-Kampagne** ins Leben gerufen.

Seit dieser Zeit konnten 30 Projekte realisiert werden, die der TUM Spenden in Höhe von ca. 85 Mio. Euro eingebracht haben.

Ein Strategiekreis, dem Mitglieder aller zwölf Fakultäten der TUM angehören, hat zum Teil Projekte selbst formuliert und zum Teil eingereichte Projektvorschläge bewertet.

Da das Thema Frauenförderung an der TUM mit großem Nachdruck verfolgt wird, braucht es sicherlich nicht näher erläutert zu werden, warum die beiden von den Hochschulfrauenbeauftragten vorgeschlagenen Projekte

»Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik« und »mentorING« in den Katalog der **prioritär zu förmernden Projekte** aufgenommen wurden.

In Zusammenarbeit mit dem Fundraising-Team wurde eine bewährte Vorgehensweise gewählt, die das weitere Prozedere kennzeichnet. Von den beiden erwähnten Projekten wurden eine sogenannte Kurzfassung und eine Langfassung angefertigt, in denen die Projektziele beschrieben werden. Die Kurzfassung dient dazu, bei potentiellen Spendern Interesse zu wecken; die Langfassung ist dann bei einer positiven Signalwirkung Grundlage für weitere Diskussionen.

Beide Projekte konnten inzwischen an **potentielle Förderer** weitergeleitet werden. Wir sind bester Hoffnung, dass wir noch in diesem Jahr den Zuschlag erhalten, das Programm der »Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik« aus Spendenmitteln weiterführen zu können.

Auch bei dem Projekt »mentorING« sind wir in konkreten Verhandlungen mit einem potentiellen Spender, der sich bereit erklärt hat, Teilsommen des Projektes zu übernehmen.

Professur zur Gender-Forschung

Da gerade in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern der Frauenanteil auf allen Ebenen sehr gering ist, richtet die TUM derzeit einen **Forschungsbereich »Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften«** ein mit dem Auftrag, auf wissenschaftlicher Grundlage Maßnahmen zu den folgenden Themenfeldern zu entwickeln, durchzuführen und auszuwerten:

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Studienanfänger/innen
- Gewinnung von Wissenschaftlerinnen für die Ingenieurwissenschaften
- Impulsgebung für die Lehre bzgl. Inhalten und Lehrformen
- Entwicklung eines positiven Bildes des Ingenieurberufs in der Öffentlichkeit
- Untersuchung gesellschaftlicher Aspekte technischer Forschung und Produktentwicklung



Prof. Dr. Doris Schmitt-Landsiedel
stellv. Hochschulfrauenbeauftragte

Die Forschung in diesem Bereich wird **empirisch** ausgerichtet und innerhalb der ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten der TUM **interdisziplinär** angelegt sein. Ziel ist es, auf Basis einer wissenschaftlich fundierten Ursachenanalyse innovative Maßnahmen zu entwickeln und in ihrer Wirksamkeit zu evaluieren, die **nachhaltig mehr Frauen in die Ingenieurwissenschaften** bringen.

Der Forschungsbereich »Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften« ist an der TUM in ein einzigartig reiches und synergeträchtiges **Umfeld** an Einrichtungen und Aktivitäten eingebettet. Hierzu zählen die ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten sowie die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der TUM, die geplanten Aktivitäten zu klassischem Gender Mainstreaming und die Projekte der Hochschulfrauenbeauftragten. Wir gehen davon aus, dass sich aus dem Forschungsbereich heraus Initiativen für eine interdisziplinäre Forschungsgruppe »Gender Studies« entwickelt werden.



Beteiligungsprofil
der ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten

Der Forschungsbereich ist folgendermaßen ausgestattet:

- Mit einer **C3-Globalstelle** der TUM, befristet auf 5 Jahre
- Mit einer **BATIIa-Stelle** des Wissenschaftsministeriums
- Mit einem **Sachetat** in Höhe von 15.000 Euro pro Jahr von der Fakultät für Elektro- und Informationstechnik

Das Ausschreibungsverfahren für die Professur läuft derzeit. Initiatorin und Vorsitzende der Berufungskommission ist Frau Professor Schmitt-Landsiedel (Fakultät für Elektro- und Informationstechnik).

An keiner anderen bayerischen Universität ist Gender-Forschung mit der speziellen Ausrichtung »Ingenieurwissenschaften« vertreten und an keiner anderen Universität wäre sie auch so gut aufgehoben wie an der TUM.

Kinderbetreuung

Im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung der TUM mit der Landeshauptstadt München besteht eine **Kinderbetreuungsstätte** für 3-6-jährige Kinder mit der Bezeichnung »Städtische Kinderbetreuungsstätte Friedrich Schiedel an der Technischen Universität München, Richard-Wagner-Straße 14, München«. Die erste Initiative für die Errichtung der Betreuungsstätte ging vom (inzwischen aufgelösten) Verein »TU Kinder« aus, der von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und

dem Personalrat gegründet worden war. Die TUM hat die Errichtung und Ausstattung aus Mitteln der Friedrich-Schiedel-Stiftung finanziert. Die Landeshauptstadt München trägt als Betreiberin der Kinderbetreuungsstätte die Personal- und Verwaltungskosten und zahlt an die TUM ein monatliches Überlassungsgeld. Die Einrichtung nahm im September 2001 ihren Betrieb auf. Die Kooperationsvereinbarung sieht ein Belegungsrecht der Hochschule im Umfang von 49 v.H. (derzeit 20 Plätze) für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der TUM vor. Derzeit sind alle Plätze

Eröffnung der Städtischen Kinderbetreuungsstätte Friedrich Schiedel an der Technischen Universität München



belegt.

Vereinbarung von Familie und Beruf

In den letzten Jahren hat die TUM in nahezu allen Bereichen und Arbeitsebenen **Telearbeitsplätze** eingerichtet. Telearbeit stellt eine neue, individuelle Form der Arbeitsorganisation dar und leistet einen wichtigen Beitrag, um zum einen moderne und flexible Strukturen auch in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes zu schaffen, und zum anderen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Aus einem erfolgreichen Modellversuch heraus hat die TUM daher eine Rahmenvereinbarung entwickelt, die eine verbindliche Grundlage für die weitere effektive Einführung und Umsetzung von Telearbeitsplätzen an der Hochschule schafft. Die darin enthaltenen Grundsätze und Regelungen sollen den Beteiligten eine optimale Abstimmung der persönlichen und betrieblichen Erfordernisse ermöglichen.

Die **Kombination von Teilzeitarbeit und Telearbeitsplatz** ist ebenfalls möglich und wird auf Basis der geschaffenen Rahmenregelungen erfolgreich prakti-

ziert.

In den vergangenen Jahren erfolgte im Bereich der Zentralen Hochschulverwaltung und der Universitätsbibliothek die Übernahme von Führungs- und Leitungsfunktionen auch im Rahmen von Teilzeitstellen. Die TUM hat dabei die bestehenden gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen mit Hilfe individueller Arbeitszeitregelungen (auch in Kombination mit Telearbeit) unter der Maßgabe ausgeschöpft, einen für alle beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter funktions- und sachgerechten Dienstbetrieb zu gewährleisten, ohne die Anforderungen der Hochschule an einem zuverlässigen, effektiven und praktikablen Betriebs- und Organisationsablauf – insbesondere vor dem Hintergrund der angespannten Stellsituation – zu vernachlässigen.

Hochschulkultur

Die **Dienstvereinbarung »Fair-Play am Arbeitsplatz«** unterstützt partner-

schaftliches Verhalten aller Beschäftigten der TUM, insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass an der Hochschule Frauen und Männer aus vielen verschiedenen Nationen tätig sind. Basis für ein erfolgreiches Wirken in diesem internationalen Umfeld ist, dass alle hier tätigen Menschen sich mit gegenseitiger Wertschätzung begegnen und deshalb Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und andere Verhaltensweisen, die sich gegen die Menschenwürde richten, als schwerwiegende Störungen des Betriebsfriedens betrachtet werden. Die TUM beabsichtigt mit der Dienstvereinbarung, Fehlentwicklungen im Arbeitsumfeld, Beeinträchtigungen der Arbeitsqualität und gesundheitlichen Belastungen vorzubeugen und allen Beschäftigten Wege zu einem konstruktiven Umgang miteinander und gegenseitigem Respekt aufzuzeigen. Die Dienstvereinbarung berücksichtigt auch die **»Grundsätze zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz«**, die die Bayerische Staatsregierung mit Bekanntmachung vom 6.11.2001 veröffentlicht hat; dies ist bisher einmalig

Gleichstellungspläne

Auf der Basis eines bayernweiten Entwurfs, den die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen 1993 entwickelt hat, hat die TUM als erste bayerische Universität im Juni 1995 einen **Gleichstellungsplan**, nämlich die »Richtlinien der Technischen Universität München zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre,« im Senat verabschiedet.

Durch die einstimmige Verabschiedung im Senat ist ein wichtiges Signal gesetzt worden, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der TUM durch konkrete Maßnahmen weiter voranzubringen.

So wurde gemäß dem Auftrag der Richtlinien **in jeder Fakultät ein Gleichstellungsplan** erstellt, der den spezifischen Gegebenheiten der Fakultät Rechnung trägt.

Hierzu wird zunächst sehr detailliert die zahlenmäßige Situation von Frauen in den jeweiligen Fakultäten erfasst (Anteil der weiblichen Studierenden, weibliche studentische Hilfskräfte, Frauenanteil bei Prüfungen, wie Diplom, Promotion, Habilitation, Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals).

Auf Grund dieser genauen Analyse werden konkrete Maßnahmen im Rahmen der Fakultätskompetenz vorgeschlagen, um Gleichstellungs-defizite zu beseitigen.

Typische inhaltliche Schwerpunkte von Gleichstellungsplänen auf Fakultäts-ebene sind:

- Stellenbesetzungen
- Berufungsverfahren
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Studium und Lehre
- Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung/Beruf
- Schutz vor sexueller Diskriminierung und Belästigung
- Amt der Fakultätsfrauenbeauftragten

Die Gleichstellungspläne werden in den Fakultäten nach Bedarf, mindestens jedoch alle 2 Jahre, auf ihre Wirksamkeit überprüft, fortgeschrieben und hochschulweit veröffentlicht.

Hochschulentwicklungsplan

Vor vier Jahren hat die TUM ihren ersten **Hochschulentwicklungsplan** herausgebracht, mit einem eigenen Kapitel zu Frauenförderung und Gleichstellungsauftrag (Kapitel 9). In diesem Plan ist formuliert: *»Die TUM sieht sich aus gesellschaftlicher Verantwortung und im Interesse des Fortschritts der Wissenschaft verpflichtet, das Begaungs- und Innovationspotential von Frauen in seiner Entwicklung zu unterstützen und voll auszunutzen. Eine qualifizierte Frauenförderung ist deshalb für die Hochschule ständiges Entwicklungsziel.«*

Es findet sich auch eine erste **Selbstverpflichtung zum Gender Mainstreaming**: *»Frauenförderung betrifft den wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich. Darüber hinaus stellen sich Maßnahmen, die aus Gründen der Frauenförderung erwogen werden, oft auch aus allgemeinen gesellschaftlichen oder hochschulpolitischen Erwägungen als wünschenswert heraus. Die Hochschulleitung sieht es als ihre Aufgabe an, hier integrierend zu wirken und dafür Sorge zu tragen, dass Frauenförderung als Querschnittsthema bei allen Maßnahmen mit berücksichtigt wird.«*
In der **Fortschreibung** des Hochschul-

entwicklungsplans, die derzeit erarbeitet wird, positioniert sich die TUM im nationalen und internationalen Wettbewerb der Universitäten und in der Gesellschaft mit einem Profil, das auch die Komponente »Frauenförderung« enthält. Im Sinne von klassischem Gender Mainstreaming werden Gleichstellungsziele formuliert, Zielindikatoren bestimmt und Maßnahmen beschrieben. Das hier vorgelegte Gleichstellungskonzept sieht u.a. vor, diese Ansätze im Sinne einer Gender-Analyse weiter zu differenzieren und umfassend auszubauen und die Maßnahmen durch dauerhafte Absicherung von schon eingeführten Gender-Projekten und den Transfer in alle Bereiche der Hochschule zu verstärken.





Position und Strategie

Bisher Erreichtes

Im August 2003 hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS an der Universität Bonn (CEWS steht für Center of Excellence Women and Science) das erste **Hochschul-Ranking nach Gleichstellungsaspekten** herausgegeben.

Die TUM gehört als einzige bayerische Universität von 65 in der Gesamtwertung aufgeführten Universitäten zur **Spitzengruppe** der 10 best-bewerteten Hochschulen; bundesweit ist neben der TUM mit der TU Berlin nur noch eine weitere technische Universität in dieser Spitzengruppe vertreten.

Das CEWS-Ranking basiert auf rein quantitativen Daten des Statistischen Bundesamtes und bezieht sich auf den Stand des Jahres 2001 und den Entwicklungszeitraum der Jahre 1996 bis 2001. Es berücksichtigt den Frauenanteil bei Professuren, wissenschaftlich-künstlerischem Personal, Habilitationen und Promotionen, jeweils bezogen auf den Frauenanteil der Studierenden der jeweiligen Hochschule, sowie die

Abweichung des Frauenanteils der Studierenden von der 50 %-Marke.

Die TUM erzielt ihre exzellente Gesamtbewertung durch Spitzenwerte in den beiden Kategorien **Promotionen** und **hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal** und durchschnittliche Werte in allen anderen Kategorien.

Selbst in Punkto Frauenanteil bei den **Studierenden** bewegt sich die TUM laut CEWS-Ranking bundesweit im Mittelfeld und ist somit durchaus konkurrenzfähig mit Hochschulen, die ein weniger ausgeprägtes technisch-naturwissenschaftliches Profil aufweisen. Erfreulich ist die **Beschleunigung**, mit der der Frauenanteil bei den Studierenden der TUM steigt:

Während er zwischen 1983 und 1993 nur um 0,5 Prozentpunkte wuchs, stieg er zwischen 1993 und 2003 um 8 Prozentpunkte von 23 % auf 31 %. Besonders signifikant stieg der Frauenanteil in dem Zehnjahreszeitraum von 1993 bis 2003 in den Fakultäten **Physik** und **Elektro- und Informationstechnik**, nämlich von 7,2 % auf 13,2 % bzw. von 5,6 % auf 9,8 %.

Vor 10 Jahren gab es nur 2 Professorinnen an der TUM; heute vertreten 12 Lehrstuhlinhaberinnen und 17 Extra-ordinariae wichtige Disziplinen von Naturwissenschaft, Technik und Medizin. Durch die **frauenförderliche Berufungspolitik** der TUM stieg der Frauenanteil bei den Professuren von 5,5 % im Jahre 2000 auf 7,1 % im Jahre 2003. Konkret sind in den letzten zehn Jahren auf 8,7 % aller neu zu besetzenden Lehrstühle und auf 13,1 % aller neu zu besetzenden Extraordinariae Frauen berufen worden. Insgesamt entspricht das 10,5 % aller Neuberufungen.

Auch in wichtigen **Hochschulgremien** der TUM besetzen Frauen herausragende Positionen:

Vigdis Nipperdey ist Vorsitzende des Hochschul- und Verwaltungsrats; Dr. Hannemor Keidel ist als Vizepräsidentin Mitglied der Hochschulleitung; Hildegund Holzheid ist Vorsitzende des Kuratoriums und Dr. Heidi Samarian ist Sprecherin des Konvents der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

TUM-Strategie des Gender Mainstreaming

Neue Strategie des Gender Mainstreaming

Mit dem hier vorgelegten Konzept schaffen wir TUM-weit **Strukturen und Rahmenbedingungen**, um an unserer Hochschule durchgängig und nachhaltig Gender-Gerechtigkeit zu erreichen.

Unsere Strategie beinhaltet mit **Gender Mainstreaming** ein außerhalb des Hochschulbereichs schon fast klassisch gewordenes Instrument der Gender-Politik. Es scheint jedoch offensichtlich, dass an einer Hochschule und noch dazu an einer technischen Hochschule unausgewogene Beteiligungsprofile nicht ausschließlich durch mangelnde Gender-Kompetenz innerhalb der Hochschule erklärt werden können. Die Hochschule agiert in einem gesellschaftlichen Umfeld, das für Frauen mächtige Rollenerwartungen entwickelt hat, die die freie Entfaltung weiblicher naturwissenschaftlich-technischer Begabungen behindern.

Wir möchten deswegen flankierend zu klassischem Gender Mainstreaming auch weiterhin Ansätze verfolgen und noch stärker zum Tragen bringen, die Frauen und auch schon Mädchen in der Wahrnehmung und Entwicklung ihrer technisch-naturwissenschaftlichen Begabungen fördern und eine positive Einstellung der Gesellschaft zu technischen Frauen verstärkt.

Wir verfolgen deshalb die Strategien, unsere erfolgreichen und bewährten Maßnahmen dauerhaft finanziell **absichern**, aber auch **Transferleistungen** in andere Bereiche unserer Hochschule zu fördern.

Schließlich soll die feierliche Begehung des 100. Jahrestages der ersten Immatrikulation einer Frau an unserer Hochschule im Jahre 2005 in der Hochschulöffentlichkeit und darüber hinaus die Bedeutung deutlich machen, die wir der **Gender-Gerechtigkeit als Bestandteil unseres Hochschulprofils** beimessen.

Wir sehen die vier Strategien

- Absicherung des Erreichten
- Transfer bewährter Konzepte in alle Ebenen der Hochschule
- Klassisches Gender Mainstreaming
- Verankerung des Leitbilds der Gendergerechtigkeit in der Corporate Identity der TUM

im Bündel als die **TUM-Ausprägung von Gender Mainstreaming** an.

Wir werden das hier vorgestellte Gleichstellungskonzept im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Hochschulverwaltung umsetzen, validieren und weiterentwickeln. Weitere Impulse erwarten wir von der Professur »Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften«.

Das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) hat die TUM mit dem Prädikat »best practice Hochschule 2000« ausgezeichnet.

Für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts bauen wir wieder auf die Reformbereitschaft und Innovationskraft auf allen Ebenen unserer Hochschule, denn nur durch Mitwirkung aller Bereiche und durch gemeinsame Anstrengung lässt sich unser Ziel erreichen.

Absicherung des Erreichten

Durch ihre Gender-Projekte *mentorING* und die Programme der Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik ist die TUM auf dem Wege, ein weiteres Markenzeichen aufzubauen. Wir führen den hervorragenden Erfolg der Hochschulfrauenbeauftragten bei der Gestaltung dieser Projekte und bei der Einwerbung von Drittmitteln auch auf die Stärke unseres Frauenbüros zurück, das sich durch die von der TUM garantierte personelle Kontinuität zu einem Kompetenzzentrum für Gleichstellungspolitik auf Hochschulebene entwickeln konnte.

Zur Absicherung des Erreichten ergreift die TUM deshalb die folgenden Maßnahmen:

- Dauerhafte Personalausstattung der Koordinationsstelle *mentorING* ab 2008
- Dauerhafte Personalausstattung der Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik ab 2007
- Aufstockung der Sachmittel der Hochschulfrauenbeauftragten um 750 Euro von 4.250 Euro auf 5.000 Euro pro Jahr ab 2004
- Unterstützung der Hochschulfrauenbeauftragten bei der Mittelakquise für eine Aufstockung der Arbeitszeit der Frauenreferentin von 30 Stunden pro Woche auf eine volle Stelle ab Juli 2004

**Transfer:
Gender-Gerechtigkeit als Querschnittsthema**

Die TUM verfügt vor allem über das Frauenbüro und die Einrichtungen der Hochschulfrauenbeauftragten über ein breites Spektrum an gender-politischem Fachwissen, an erfolgreichen Strategien zur Gleichstellung und an attraktiven Ideen und erprobten Konzeptionen für Gender-Projekte. Der nächste Schritt in der Hochschulentwicklung in Richtung unserer Gleichstellungsziele besteht darin, einen Transfer bewährter Ansätze in alle Bereiche der Hochschule sicherzustellen, damit durchgängig das Leitbild der Gender-Gerechtigkeit überzeugt vertreten und kompetent umgesetzt werden kann. Im einzelnen sind die folgenden Maßnahmen vorgesehen:

- **Die Gestaltungsfunktion der Hochschulfrauenbeauftragten**

In Ausgestaltung der Experimentierklausel sieht die zum 1. Januar 1999 erlassene Verordnung zur Regelung der Organisation der TUM eine saubere Trennung zwischen Leitungs- und Kontrollfunktionen vor. Die Gremien, denen die Hochschulfrauenbeauftragte angehört, haben dabei alle Kontrollfunktion. Damit die Hochschulfrauenbeauftragte künftig schon in den Initiativphasen neuer Vorhaben Impulse zur Berücksichtigung von Gender-Fragen geben kann, wird sie als ständiger Gast zu den Sitzungen der **Erweiterten Hochschulleitung** hinzugezogen.

- **Gender-Kompetenz an der Schnittstelle der TUM in die Öffentlichkeit**

Das **Studenten-Service-Center** der TUM bildet die zentrale Kontaktstelle zu den derzeitigen und zukünftigen Studierenden und fungiert damit als Visitenkarte. Es befindet sich somit in einer Schlüsselposition, um vermehrt junge Frauen an die Hochschule zu holen und hier zu halten. Es steht damit in besonderer Verpflichtung zu gender-sensiblem und gender-kompe-

zenten Verhalten. Die Hochschulleitung beauftragt das Studenten-Service-Center, seine Dienstleistungen und Aktivitäten bewusst gender-gerecht auszugestalten und dazu intensiv mit den Hochschulfrauenbeauftragten zu kooperieren.

- **Gender Studies und Gender-Kompetenz in Lehre und Forschung**

Ziel der **Carl von Linde-Akademie** ist es, durch ihr Lehrangebot Studierenden und Wissenschaftler/innen an der TUM in die Lage zu versetzen, ihre in den Technik- und Naturwissenschaften gewonnenen Erkenntnisse mit kultur- und sozialwissenschaftlichem Wissen zu verschränken.

Das geplante Programm der Carl von Linde-Akademie bietet eine Reihe von Anknüpfungspunkten, die genutzt werden sollen, um den Bereich Gender zu thematisieren:

- Entwicklung von Studieninhalten der Gender Studies im Bereich Technik-, Ingenieur- und Naturwissenschaften, in Kooperation mit der Professur zur Gender-Forschung.
- Entwicklung eigener Lehrangebote

zur Gender-Thematik, z.B. zu Gender-Sensibilität in Führungspositionen, in Kooperation mit den Frauenbeauftragten.

- Entwicklung eines Moduls zur Entwicklung von Gender-Kompetenz in Lehre und Forschung im Rahmen der hochschuldidaktischen Kurse von Pro Lehre.

- **Gender-Kompetenz in der Lehrerbildung**

Die TUM misst der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften für Gymnasien und Berufsschulen große Bedeutung zu. Fragen der Koedukation und der gender-sensiblen Pädagogik, gerade auch im Kontext der technisch-naturwissenschaftlichen Fächer, müssen Bestandteil eines modernen Lehrangebots sein, das Lehrerinnen und Lehrer praxisgerecht auf ihren Beruf vorbereitet. Ebenso sollen die zukünftigen Lehrkräfte mit neuen Wegen der Vermittlung im technisch-naturwissenschaftlichen Unterricht, wie sie u.a. in der Agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik ausgearbeitet worden sind, vertraut gemacht werden. Die Entwicklung eines entsprechenden

Lehrangebots liegt an der TUM im Verantwortungsbereich des **Zentralinstituts für Lehrerbildung und Lehrerfortbildung** (ZLL). Um Synergien mit den Mädchenprojekten der Frauenbeauftragten zu schaffen, soll die Hochschulfrauenbeauftragte Mitglied in der ZLL werden.

Die TUM wird aktuelle Entwicklungen im Sinne des klassischen Gender Mainstreaming gestalten und weitere Bereiche identifizieren, in denen das Leitbild der Gender-Gerechtigkeit unter Rückgriff auf bewährte Strategien und Kompetenzen vorrangig umgesetzt werden soll, z.B.:

- Ausgestaltung des Kontakts zwischen der TUM und den bayerischen Gymnasien
- Ausgestaltung von Studiendarlehen durch die Career Concept AG
- Ausgestaltung des Career Service innerhalb des Alumni-Netzwerks

Mit ihren Vorgaben für die verschiedenen Transfer-Bereiche etabliert die TUM **Gender-Gerechtigkeit als Querschnittsthema**.

Klassisches Gender Mainstreaming

Gender-Analyse und Gender Training
Paul Watzlawick hat die Formel geprägt:
»Man kann nicht *nicht* kommunizieren.«
Genauso unmöglich ist es, sich unabhängig von der gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrolle, die wir Gender nennen, zu verhalten. Vor diesem Hintergrund entstand in den letzten fünf Jahren **Gender Mainstreaming** als eine Strategie der Weiterentwicklung von Organisationen, die auf Basis einer umfassenden und differenzierten **Gender-Analyse** gendergerechte **Gleichstellungsziele** formuliert und in **Gender-Projekten** umzusetzen sucht. Flankiert werden diese Maßnahmen durch **Gender Training**, das auf allen Ebenen einer Organisation die **Fähigkeit zur gender-sensiblen Wahrnehmung** schult und die Weiterentwicklung von **Gender-Kompetenz** unterstützt.

Klassisches Gender Mainstreaming in diesem Sinne wird allmählich auch von den Hochschulen als Instrument der Gleichstellungspolitik wahrgenommen. Die TUM arbeitet aktiv daran, dieses Instrumentarium an die **speziellen Gegebenheiten** einer Hochschule und besonders einer technischen Hochschule anzupassen. Wir erwarten dazu auch Beiträge aus unserem neuen Forschungsbereich »Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften.« Gender-Gerechtigkeit ist Bestandteil unseres Leitbildes; Gender Mainstreaming wird handlungsleitendes Prinzip in allen unseren Veränderungsprozessen sein. Wir beginnen mit einer Gender-Analyse zur umfassenden **Bestandsaufnahme**. Kriterien zur inter- und inner-universitären Mittelverteilung, die den Fortschritt bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags messen, und die Kriterien des CEWS-Rankings führen zu ersten rein quantitativen Beitteiligungsprofilen von Frauen an der TUM, die weiter differenziert werden sollen, auch nach dem Vorbild der bekannten Untersuchung zur Lage der Wissenschaftlerinnen am MIT. Mit der – wünschenswerten – Berücksichtigung

subjektiver Beurteilungen und qualitativer Daten in Beitteiligungsprofilen liegen derzeit noch keine Erfahrungen vor; hier wird die TUM Neuland betreten. Die Phase der Gender-Analyse wird abgeschlossen durch eine genaue Formulierung unserer **Gleichstellungsziele**.

Anstatt von Grund auf neue **Gender-Projekte** entwickeln zu müssen, um unsere Gleichstellungsziele zu erreichen, werden wir auf schon **eingeführten Initiativen** und deren Transfer in alle Bereiche der Hochschule aufsetzen können. Um sicherzugehen, dass unsere Maßnahmen tatsächlich im Sinne der Gleichstellungsziele wirksam sind, werden wir die bewährten Mechanismen von **Zielvereinbarungen** und **Controlling** einsetzen.

Die Frauenbeauftragten der TUM hatten bereits für Februar 2004 ein **Gender Training** für die Führungsebene der Universität angeboten, das auf rege Beitteiligung gestoßen wäre. Unglücklicherweise hat das dafür engagierte Trainer-Paar jedoch den Termin für die Veranstaltung nicht halten können. Dieses Gender Training wird nachgeholt.



100 Jahre akademische Bildung von Frauen an der TUM

Gegen Ende des 19. Jahrhunderts bemühten sich Frauen erstmals verstärkt um die Aufnahme an Universitäten im deutschen Kaiserreich. In den USA und im europäischen Ausland gab es schon **Studienmöglichkeiten für Frauen**, als im Jahre 1903 an der LMU, der FAU Erlangen und der Universität Würzburg auch in Bayern die ersten Frauen ein

Studium aufnahmen.

Im Jahre 1905 konnte sich die erste Frau an der TUM immatrikulieren. Die TUM wird zur Würdigung der akademischen Leistungen von Wissenschaftlerinnen an der TUM und als öffentliches Signal dafür, welche Bedeutung sie der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen an ihrer Hochschule

beimisst, das **Jubiläumsjahr 2005 festlich gestalten**. Eine interne Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Vorsitzenden des Hochschulrats Frau Nipperdey erarbeitet dafür derzeit ein Konzept. Für das Jubiläumsjahr wird die Ausstellung **»Forschen, Lehren, Aufbegehren – 100 Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern«** um ein Segment zur



TUM erweitert; diese Ausstellung ist von den bayerischen Hochschulfrauenbeauftragten unter Beteiligung der TUM konzipiert und realisiert und im Juli 2003 in der Residenz in München feierlich eröffnet worden. Auch ist geplant, den Dies academicus 2005 unter das Thema »**100 Jahre akademische Bildung von Frauen an der**

TUM« zu stellen. Die Hochschulleitung der TUM finanziert das Jubiläumsjahr 2005 mit 25.000 Euro. Die festliche Gestaltung des Jubiläumsjahrs wird dazu beitragen, das Leitbild der Gender-Gerechtigkeit nach außen im Hochschulprofil und nach innen in der Corporate Identity der TUM nachhaltig zu verankern.

Ausstellungseröffnung in der Münchner Residenz
02.Juli 2004

Von rechts nach links:
Dr. Wilke (Ausstellungskonzeption)
Dr. Lill (Hochschulfrauenbeauftragte TUM)
Prof. Dr. Hueglin
(Hochschulfrauenbeauftragte FH München)
Minister Zehetmair a.D.
Prof. Dr. Herrmann (Präsident der TUM)
Prof. Dr. Schick (Präsidentin FH München)
Prof. Dr. Huber (Rektor der LMU)
Frau Holzheid (Vorsitzende des Kuratoriums TUM)

**Das Konzept der Technischen Universität München zur durchgängigen und nachhaltigen Frauenförderung
–Die gender-gerechte Hochschule–**

This work is subject to copyright.
All rights reserved, whether the whole or part of the material is concerned, specifically the rights of translation, re-printing, re-use of illustrations, recitation, broadcasting, reproduction on microfilms or in other ways, and storage in data banks. For any kind of use permission of the copyright owner must be obtained.

© 2004

Hrsg.:
Prof. Dr. Dr. h.c. mult.
Wolfgang A. Herrmann
Präsident der TUM

Redaktion:
Prof. Anne Brüggemann-Klein
Anja Quindeau
Frauenbüro der TU München
Arcisstrasse 21
80333 München
Tel. 089/289-28339
Fax. 089/289-23389
frauenbuero@tum.de
www.fb.ze.tum.de

Postanschrift:
Frauenbüro, TUM, 80290 München

Druck Christian Döring, München
Gestaltung Günther & Schabert
architektur.usw.de



