

Die gendergerechte TUM



Die gendergerechte TUM

Inhaltsverzeichnis

Grußwort der Hochschulfrauenbeauftragten	2	Familienservice	21
Gleichstellung und Genderfragen an der TUM	3	audit familiengerechte hochschule	21
Das TUM Gender-Zentrum	4	Kinderbetreuungseinrichtungen der TUM	23
Leistungsspektrum des Gender-Zentrums	6	Ferienbetreuung der TUM	23
Hochschulfrauenbeauftragte	7	Kooperation: Munich Dual Career Office – Angebot, Ziele, Nachfrage und Erfolge	24
Frauenförderung	8	Diversity	26
Coaching Center	8	Teilnahme an bundesweiten Diversity-Projekten	26
Kompetenzspecials	9	Diversity-Wiki	27
<i>mentor</i> ING	9	Diversity-Kompetenz	27
Ferienakademie	10	Gender in Forschung und Lehre	28
Stipendien	11	Liesel-Beckmann-Symposium	29
Netzwerke	11	Beratung und Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung am Gender-Zentrum	29
Kooperation: Gender & Diversity in die Graduate School	12	Kooperation: Fachgebiet „Gender Studies in Ingenieurwissenschaften“	30
Kooperation: agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik	13	Anhang Qualitätssicherung „Gender- und Diversitygerechtigkeit“ an der TUM	32
Gender Consulting	18	Begrifflichkeiten	32
Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten	18	Der TUM Gender-Diversity-Check	34
Gleichstellungsmaßnahmen in den Sonder forschungsbereichen (SFB) und Clustern	19	Gender-Diversity-Check für Fakultäten	38
Kooperation: Gendermanagement an der Fakultät Wissenschaftszentrum Weihenstephan für Ernährung, Landnutzung und Umwelt (WZW)	20	Impressum	40

Grußwort der Hochschulfrauenbeauftragten

Ich lade Sie herzlich ein, ein paar ausgewählte Facetten des Amtes der Hochschulfrauenbeauftragten kennenzulernen!

Die Frauenbeauftragte – der Name ist Gesetz!

Die Ableitungen, die sich aus diesem Begriff ergeben, sorgen an vielen Stellen für erheblichen Diskussionsstoff. Die Frauenbeauftragte – das verweist unmittelbar auf ihre Zuständigkeit: „Frauen“ – nicht Gleichstellungsbeauftragte – nicht Beauftragte für Chancengleichheit – nicht Gender-Beauftragte oder Diversity-Beauftragte. Könnte dies in einer männerdominierten technischen Universität eine gewisse Ausgrenzung bedeuten?

Der Name ist Gesetz, dabei wäre es doch schon längst an der Zeit, jegliche polare Diskussion zwischen den Geschlechtern beiseite zu legen und gemeinsam Lösungen zur Gleichstellung anzugehen!

Die pragmatische Lösung dazu lautet: Das Amt der Frauenbeauftragten wird durch ein operatives „Gender-Zentrum“ begleitet. Somit sind auch „offiziell“ die Herren eingeladen, sich des Gleichstellungsauftrags anzunehmen. Um die Begriffsdiskussionen weiter zu erleichtern, ist auch die Gleichstellungsbeauftragte direkt mit dem Gender-Zentrum assoziiert. Mit gestärkten Ressourcen werden gemeinsame Projekte und Maßnahmen für das gesamte Personal – in und rund um die Wissenschaft – verwirklicht. Das Coaching kann somit eine heilende Wirkung für alle entfalten!

Die Frauenbeauftragte ist die am besten informierte Person in der Universität!

Die Frauenbeauftragte hat Zugang zu allen wichtigen Gremien der Hochschule und hat so die Möglichkeit, das aktuelle hochschulpolitische Geschehen zu verfolgen. Es gibt etablierte Informationsschnittstellen zu unterschiedlichsten Bereichen innerhalb und außerhalb der Hochschule. Das Netzwerk ist tragfähig, weitreichend und der Terminplan voll ausgelastet! Warum lässt die flächendeckende Umsetzung der Gleichstellung im deutschen Wissenschaftssystem trotzdem noch auf sich warten? Die Menschen innerhalb der Universität kennen das „Problem“ nicht – „Gleichstellung ist selbstverständlich – das ist doch ein Thema von Gestern – wir sind heute ganz auf Diversity eingestellt“. Ein zusätzliches Ressort in der Hochschulleitung wird das Bewusstsein zukünftig weiter schärfen. Eine Doppelspitze zwischen Vizepräsidenten-Funktion und dem Amt der Frauenbeauftragten ist eine Reform, in Bayern!

Die Frauenbeauftragte ist Vertrauensperson und hat keine Feinde!

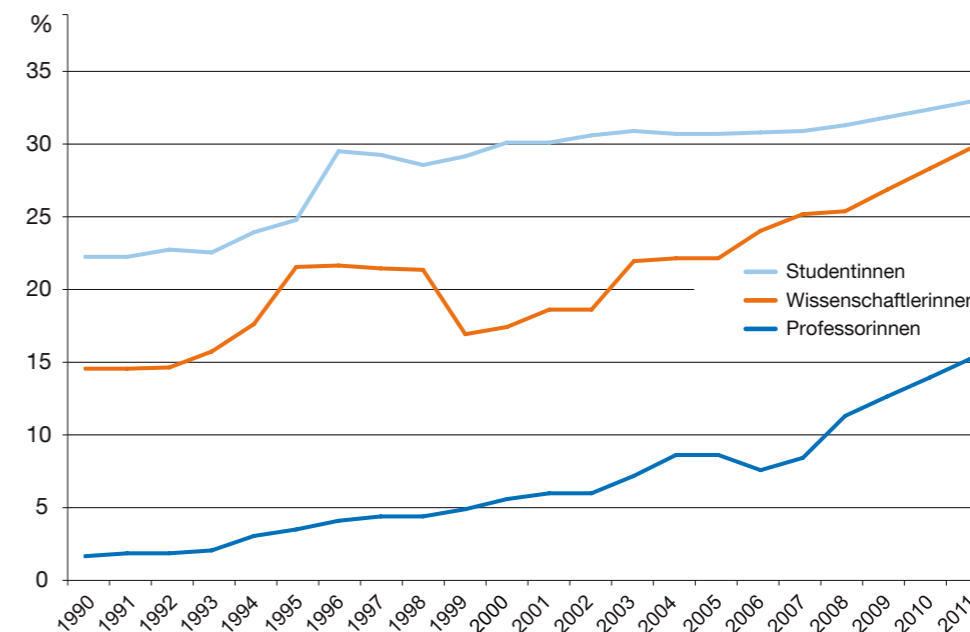
Als Anwältin für die Wissenschaftlerinnen wenden sich Personen im geschützten Raum an die Frauenbeauftragte. Die Gespräche sind vertraulich und bleiben meist unter Verschluss. Diplomatisches Vermittlungsgeschick ist gefragt und keine Revolution! Die Weiterentwicklung ist somit schleichend und findet hinter verschlossenen Türen statt. Nein, gegen Gleichstellung ist in unserer Universität niemand – mit finanzieller Unterstützung sind alle dafür! Sollten Sie noch weitere Fragen haben, stehe ich Ihnen gerne persönlich zur Verfügung!

Dr. Eva Sandmann

Gleichstellung und Genderfragen an der TUM

An der Technischen Universität München (TUM) sind heute 33% der Studierenden, 33% des wissenschaftlichen Personals und 14% der Professorenschaft weiblich. Die strategische Zielsetzung, Deutschlands attraktivste Technische Universität für Frauen zu werden, schlägt sich auf alle Bereiche der Hochschule konzeptionell und im Tagesgeschäft nieder. Als lernende Organisation ist die TUM bestrebt, ihren Beschäftigten ein Maximum an Wertschätzung und individuellen Freiheitsgraden zu vermitteln. Diese Wertschätzung rückt Gender- und Diversity-Gerechtigkeit in den Mittelpunkt der Hochschulkultur. Daher ist Gleichstellung in der Grundordnung, im Leitbild, im Hochschulentwicklungsplan, sowie in den Zielvereinbarungen der TUM mit dem Ministerium verankert. Ebenso ist Gleichstellung als Kriterium in alle Verfahren der Qualitätssicherung integriert, ist gelebte Grundlage des Managementstils auf allen Ebenen und unterstützt die Corporate Identity der TUM. Die Schlüsselorganisation zur Realisierung der Prinzipien und die erste Anlaufstelle für alle Gender- und Diversity-Anliegen ist das Gender-Zentrum unter Leitung der Hochschulfrauenbeauftragten, das 2009 durch den Umbau des damaligen Frauenbüros vom Hochschulpräsidium geschaffen wurde.

Entwicklung des Frauenanteils an der TUM seit 1990

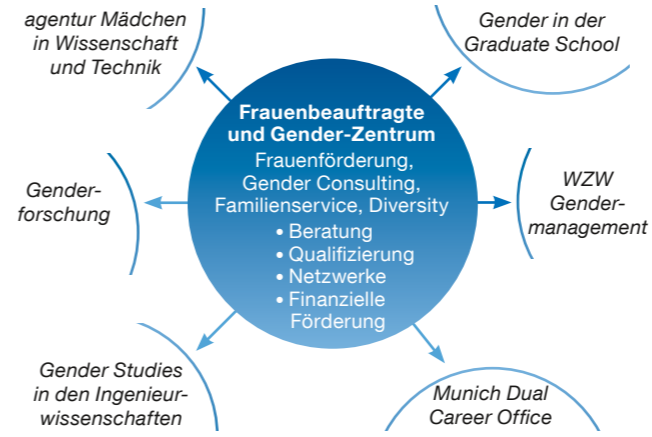




Das TUM Gender-Zentrum

Die TUM verfügt mit dem Gender-Zentrum über ein breites Spektrum an genderpolitischem Fachwissen, an erfolgreichen Strategien zur Gleichstellung und an attraktiven Ideen und erprobten Konzeptionen für Gender-Projekte. So entwickelte das Gender-Zentrum viele Konzepte, deren Umsetzung die TUM in sämtlichen Gleichstellungsrankings an die Spitze deutscher Hochschulen brachten und bringen. Durch verschiedene Maßnahmen wird der Transfer bewährter Ansätze in alle Bereiche der Hochschule sichergestellt, damit durchgängig das Leitbild der Gender-Gerechtigkeit überzeugt vertreten und kompetent umgesetzt werden kann. Seit Jahren führt das damalige Frauenbüro und führt das Gender-Zentrum Projekte durch, um mehr Studentinnen zu gewinnen (z.B. bis 2009 Schul- und Ferienprogramme für Schülerinnen der agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik) und um die Studentinnen technischer Studienfächer zu unterstützen und zu halten. Zu den verschiedenen, weit über die Grenzen der Hochschule hinaus be- und anerkannten Projekten im Bereich „Frauenförderung“ gehören das *mentorING* Programm für ingenieur- und naturwissenschaftliche Studentinnen, die Ferienakademie und die Kompetenzspecials, in denen sich Studentinnen und Wissenschaftlerinnen strategisch qualifizieren und vernetzen. Ein neueres und enorm erfolgreiches Angebot leistet das Coaching Center des Gender-Zentrums. Hier erhalten Wissenschaftlerinnen und Studentinnen – ergänzend zum fachlichen Beratungsangebot der Hochschule – Einzel- und Teamcoachings zur strategischen Unterstützung ihrer Studien- und Berufslaufbahn.

Die Erhöhung des Frauenanteils und Frauenförderung sind wichtig, besonders an einer technischen Universität. Wichtiger noch ist die Existenz eines intellektuellen und sozialen Klimas, in dem Gender-Gerechtigkeit zum festen Bestandteil des Hochschulprofils und



Interne Kooperationen

zur Corporate Identity der TUM gehört. Das Gender-Zentrum bietet für alle Zielgruppen an der Universität Fortbildungen zur Gendersensibilisierung an, um so zum Abbau von Geschlechtsrollenstereotypen beizutragen und geschlechtsspezifischen Zuschreibungen entgegenzuwirken sowie Genderkompetenz als Schlüsselkompetenz an der TUM zu etablieren.

Die zentralen Angebote in den Bereichen der Sensibilisierung und der Frauenförderung werden durch fakultätspezifische Beratungen zu Fragen der Chancengleichheit ergänzt. Hintergrund für diese Doppelstrategie sind die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der dreizehn Fakultäten. Neben anderen Spezifika der jeweiligen Fachkulturen variieren auch die Anforderungen im Gleichstellungsbereich sehr, vor allem hinsichtlich der Ein- und Aufstiegschancen. Die jeweils fakultätsspezifische Herausforderung wird über regelmäßige Strategiegespräche zwischen dem TUM Gender-Zentrum und den Fakultäten festgestellt und bildet die Grundlage für die spezielle Gleichstellungsstrategie einer Fakultät.

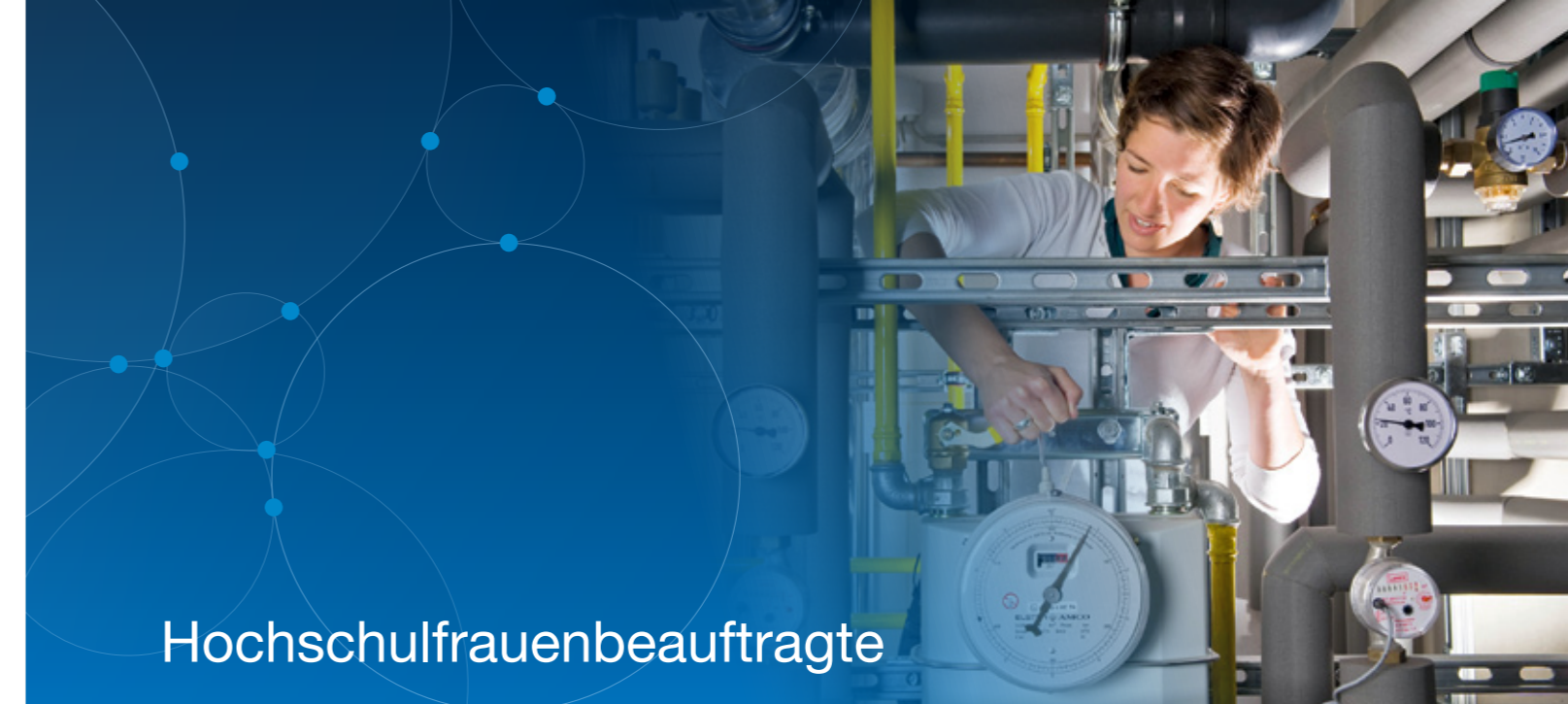
Ein weiteres Anliegen der TUM und das dritte große Aufgabenfeld des Gender-Zentrums ist die familien-gerechte Gestaltung der Universität. Der Familienservice bietet Beratung sowie organisatorische und finanzielle

Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium für Mitglieder der TUM an. Die Erweiterung des Bereichs auf das Thema „Elder Care“ stellt die zentrale Herausforderung für die Zukunft dar. Eine Umfrage unter den Studierenden ergab, dass mehr Studentinnen und Studenten durch die Pflege Angehöriger als durch die Betreuung von Kindern eingebunden sind. Die Auseinandersetzung mit den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten der Studierenden und der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hat weitere Diversitätsmerkmale der TUM Angehörigen zu Tage gefördert. Neben den Kategorien „Gender“ und „Betreuungsverantwortung“ liegt der Fokus der TUM Diversity Strategie auf den Merkmalen „Alter“, „soziale Herkunft“ und „nationale Herkunft“. Die Durchlässigkeit des Gleichstellungsgedankens ist an der TUM seit einigen Jahren auch strukturell abgesichert. Verschiedene Aufgaben des ehemaligen Frauenbüros wurden mit Gründung des Gender-Zentrums direkt in die Einrichtungen der anvisierten Zielgruppen übertragen. So ist die „agentur für Mädchen in Wissenschaft und Technik“ heute im Studenten Service Zentrum (SSZ) angesiedelt. Das auf Präsidialstabsebene im Bereich der Berufungen angesiedelte Munich Dual Career Office (MDCO) unterstützt Partner/innen von TUM Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der Stellensuche. Eine frühere Mitarbeiterin des Frauenbüros arbeitet in der Graduate School und zeichnet verantwortlich für deren Genderstrategie. Zusätzlich zu den Büros auf den Campi in München und Garching konnte die Schaffung einer Stelle für „Gender-Management“ im Wissenschaftszentrum für Ernährung, Landwirtschaft und Umwelt in Weihenstephan angestoßen werden.

Neben der seit 2004 eingerichteten Professur für Gender Studies forschen weitere Wissenschaftler/innen an verschiedenen Fakultäten der TUM an Genderthemen. Ein regelmäßig stattfindendes Genderkolloquium vernetzt sämtliche Forschungsaktivitäten an der TUM im Bereich der Geschlechterforschung. Nationale und internationale Kontakte werden und wurden vor allem über das jährliche Liesel-Beckmann-Symposium generiert.

Leistungsspektrum des Gender-Zentrums

Handlungsfelder	Ziele	Laufende Maßnahmen	Indikatoren
<i>Forschung, Lehre/ Weiterbildung</i>	Qualitätsentwicklung durch Genderkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Genderforschung • Gender in der Graduate School • Teilnahme an bundesweiten Diversity-Projekten • Diversity-Wiki • Diversity-Kompetenz • Liesel-Beckmann-Symposium • Fachgebiet „Gender in den Ingenieurwissenschaften“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenanteile in der Verbundforschung • Umfang der Forschung zu Geschlechterthemen • Studentinnen-Anteile • Absolventinnen-Anteile
<i>Frauen-Repräsentation</i>	Erhöhung des Frauenanteils auf den Qualifikationsstufen	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching Center • Kompetenzspezial • <i>mentorING</i> • Ferienakademie • Stipendien • Netzwerke • agentur für Mädchen in der Wissenschaft und Technik • Finanzielle Förderung • Girls' Day • Gleichstellung Teil der Corporate Identity 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenanteile auf den Qualifikationsstufen • Abschlüsse von Frauen • Attraktivität des Standortes
<i>Familienfreundlichkeit</i>	Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	<ul style="list-style-type: none"> • Familienservice • audit familiengerechte hochschule • Kinderbetreuungseinrichtungen • Ferienbetreuung • Finanzielle Förderung: Notfallbetreuung, Mutterschutzüberbrückung • Telearbeit • Kinder-/Familienzimmer • In Kooperation mit dem Studentenwerk: Gesprächskreis „Studieren mit Kind“ • Infothek „Familie und Beruf“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung der Angebote • Senkung der Fehlzeiten • Zufriedenheit und Produktivität von Eltern
<i>Strukturen</i>	Nachhaltige Verankerung von Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Ansprechpartner/-innen für Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten, der SFB's und der Cluster • Gendermanagement am Wissenschaftszentrum Weihenstephan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuität und Professionalität der Beratung • Serviceleistungen • Profil der Hochschule



Hochschulfrauenbeauftragte

Im Jahr 1989 wurde erstmals an der TUM eine Frauenbeauftragte gewählt. Die Frauenbeauftragte ist laut gesetzlichen Auftrag für das wissenschaftliche Personal zuständig. Die Gleichstellungsbeauftragte, die seit 1996 installiert ist, sorgt für Chancengleichheit im sogenannten wissenschaftsstützenden Bereich.

Ziele sind es, Nachteile für Wissenschaftlerinnen und weibliche Studierende zu vermeiden, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen und die Frauen an der TUM zu vernetzen.

Alle acht Hochschulfrauenbeauftragten haben in ihrer Amtszeit individuelle Schwerpunkte gesetzt und diese durch spezielle Aktionen umgesetzt. Besonders hervorzuheben sind hier die Ferienakademie, die agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik, das *mentorING*, sowie das Coaching Center.

In den Anfangsjahren haben die jeweiligen Hochschulfrauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten die klassischen Instrumente der Frauenförderung mit entwickelt und angewendet. Heute zählen zu den Aufgaben der Frauenbeauftragten unter anderem Frauenförderung, Gender Consulting, Familienservice, Diversity und Gender in Lehre und Forschung.

Neben der Hochschulfrauenbeauftragten unterstützen Fakultätsfrauenbeauftragte die Dekane und Dekaninnen in der gesetzlichen Erfüllung des Gleichstellungsauftrags, wofür Gleichstellungspläne der Hochschule und der einzelnen Fakultäten eine gute Grundlage bilden. Um wichtige Impulse für die weitere Arbeit der Frauenbeauftragten zu setzen, werden regelmäßig Gleichstellungskonferenzen zwischen der Hochschulfrauenbeauftragten und den Fakultätsfrauenbeauftragten einberufen.



Frauenförderung

Coaching Center

Das TUM Gender-Zentrum bietet Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der Hochschule Einzelcoachings zur individuellen Unterstützung ihrer Karriereplanung sowie deren Umsetzung an. Außerdem besteht die Möglichkeit für wissenschaftliche Teams, die auch gemischt aus Frauen und Männern bestehen können, an Teamcoachings zur Professionalisierung der Zusammenarbeit teilzunehmen. Coaching ist eine zeitlich befristete Beratung bei beruflichen Problemen und Konflikten. Der oder die Coach begleitet unterstützend bei der Realisierung eines Vorhabens oder der Lösung eines Problems sowie bei der Verbesserung der Lern- und Leistungsfähigkeit.

Das Angebot orientiert sich wesentlich an drei Qualitätsstandards:

- Orientierung an die Anforderungen des Wissenschafts-/Hochschulbetriebs
- Gendergerechtes/-sensibles Weltbild
- Methodische Kompetenz

Das Gender-Zentrum arbeitet mit einem Pool externer und interner Coachs, die dementsprechend über ausgezeichnete Methodenkompetenz, Genderkompetenz und Kenntnis des Hochschulbetriebs verfügen. Die Qualitätssicherung erfolgt über Auswahl, Fortbildung und Supervidierung der Coachs.

Kompetenzspecials

Seit 1993 werden durch „Softskills“-Seminare für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen über das Fachwissen hinaus Fortbildungen zu Schlüsselkompetenzen angeboten, in jüngerer Zeit auch Gendersensibilisierungsworkshops für alle Hochschulmitglieder der TUM. Pro Semester werden 12 meist eintägige Workshops mit bis zu 20 Personen angeboten, die durchweg positiv evaluiert werden.

mentorING

mentorING ist ein Careerbuilding-Programm für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen. Mit dem Ziel, den Frauenanteil in den entsprechenden Branchen zu erhöhen und die dort arbeitenden Frauen zu stärken, kombiniert das Programm bewährte Instrumente der Nachwuchsförderung:

1. *Mentoring*: Mentorinnen und Mentoren aus Münchner Unternehmen beraten und unterstützen Studentinnen ein Jahr lang bei ihrer Lebens-, Studien- und Karriereplanung.

2. *Qualifizierung*: Alle Teilnehmerinnen durchlaufen ein zielgruppengerechtes, dem jeweiligen Qualifikationsniveau angepasstes Seminar- und Trainingsprogramm. Hierzu gehören z.B. die Lebens- und Karriereplanung oder auch das Gender-Training. Eine Besonderheit von *mentorING* ist das intensive und praxisnahe Bewerbungstraining für Studentinnen, bei dem Bewerbungssituationen mit Unterstützung von Personalvertreterinnen und -vertretern der *mentorING* Partnerunternehmen simuliert und die Teilnehmerinnen bestens auf die aktuellen Anforderungen der Wirtschaft vorbereitet werden.

3. *Netzwerkaufbau und -ausbau*: Die Teilnehmerinnen werden in ein berufs- und studienrelevantes Netzwerk eingeführt. Ebenso wesentlich und nachhaltig karrierefördernd wie die Kontakte zu den anderen Mentorinnen und Mentoren sind für die Frauen die Verbindungen zu den anderen Mentees. Die Netzwerkbildung wird bei *mentorING* vor allem dadurch unterstützt, dass an vielen Veranstaltungen die Mentees gemeinsam teilnehmen.

Mit diesem ausgefeilten Methodenmix erhalten Studentinnen im Haupt-/Masterstudium und ab dem 3. Jahr ihres Bachelorstudiums Unterstützung bei ihrem Einstieg ins Berufsleben. Das Programm richtet sich an TUM-Studentinnen der Fakultäten Elektro- und Informationstechnik, Maschinenwesen, Bauingenieur- und Vermessungswesen, Informatik, Physik sowie der Studiengänge TUM-BWL, TUM-WITEC und TUM-WIN.

mentorING

In Partnerschaft mit:





Seit seinem Start 2002 läuft das Programm mit permanentem Erfolg. Ein wesentlicher Faktor für sein Gelingen ist das elaborierte Qualifikations- und Netzwerkangebot und der damit verbundene verbindliche Rahmen, in dem *mentorING* stattfindet. Es entsteht eine enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, dem zukünftigen Arbeitgeber des weiblichen ingenieur- und naturwissenschaftlichen Nachwuchses.

Das betrifft sowohl die materielle Ebene – sämtliche Projektmittel werden von den *mentorING* Partnerunternehmen getragen (www.mentoring.tum.de/mentoring) – als auch die ideelle Ebene in Form von jahrelangen vertrauensvollen Kontakten und regem Austausch über die Wünsche und Vorstellungen der beteiligten Unternehmen. Über das klare Commitment der Partnerunternehmen hinaus schicken und schicken über 60 Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Mentorinnen und Mentoren in das Programm. Im Rahmen des „Memorandums für Frauen in Führung“, in dem sich neben der TUM zahlreiche Unternehmen zu dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bekennen, ist geplant, noch einmal deutlich mehr Unternehmen einzubinden als bisher, um noch mehr Studentinnen den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern.

Ferienakademie

Seit 1994 findet jährlich die „Ferienakademie für Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen“ in der Evangelischen Akademie in Tutzing mit jeweils über 100 Teilnehmerinnen statt. In der Ferienakademie, einer bundesweit einzigartigen Tagung, sind vorwiegend Teilnehmerinnen aus ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen eingeladen, zentralen Fragestellungen mit Dozentinnen und Referentinnen aus Wissenschaft und Praxis nachzugehen. Hierbei werden verschiedene Thesen in einem breiten wissenschaftlichen, technisch-anwendungsorientierten und gesellschaftlichen Kontext überprüft.



Stipendien

Die Frauenbeauftragte vergibt im Rahmen des „Chancengleichheitsprogramms für Frauen in Forschung und Lehre“ seit 1992 Stipendien an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die seit 2009 allein durch den Freistaat Bayern finanziert werden. Mehr als 200 Doktorandinnen, Postdocs, Habilitandinnen sowie posthabilitierte Frauen hatten bisher die Möglichkeit, ihr Forschungsprojekt zu Ende zu bringen und sich weiter für eine Professur zu qualifizieren.

Netzwerke

In den verschiedenen Gremien der TUM wirken die Frauenbeauftragten in Entscheidungsprozesse ein und setzen sich überall dort, wo die Belange von Frauen berührt werden, konstruktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.

Die Frauenbeauftragten sind innerhalb der TUM mit anderen Einrichtungen vernetzt und darüber hinaus in der Bayerischen Landeskonferenz, der Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten sowie auf kommunaler Ebene aktiv.

TUM-intern werden für jede Qualifikationsstufe Netzwerke angeboten: So treffen sich Professorinnen ein Mal pro Semester, um sich in lockerer Atmosphäre zu Strategien auszutauschen, wie Präsenz und Einfluss der Professorinnen an der TUM gestärkt werden können.

Die seit zwei Jahren bestehende TUM Graduate School hat sich von Beginn an dem Ziel der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet. Für die Beschreibung dieser Ziele wurde ein Strategiekonzept mit kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen auf individueller und struktureller Ebene erstellt. Zur Umsetzung dieses Gender-Strategiekonzepts finanziert die TUM Graduate School die Stelle einer Gender- und Diversity-Beauftragten, welche die Maßnahmen in enger Kooperation mit dem Gender-Zentrum initiiert, betreut und organisiert.

Folgende Aufgaben und Themenfelder ergeben sich aus dem Strategiekonzept:

- Beratung der Fakultätsgraduierenzentren (13 FGCs): Diese besteht im Allgemeinen aus der Analyse von Problemfeldern, der Konzeption und Durchführung geeigneter Maßnahmen auf der Ebene der Promovierenden, z.B. zu den Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Karriere, Karriereentwicklung für Doktorandinnen, Förderinstrumente in Notfall- oder extremen Belastungssituationen. Sie enthält auch Angebote zur Sensibilisierung und zum Kompetenzerwerb der Mitarbeitenden des FGC zu den Themen Gender- und Diversity-Management
- Beratung der Thematischen Graduierenzentren (TGCs): Die TGCs kooperieren in der Regel mit außeruniversitären Forschungseinheiten und teilweise auch mit weiteren Universitäten. Diese Ausgangslage erfordert eine komplexere Konzeption von Maßnahmen (siehe FGCs), um in der Durchführung die jeweiligen Bedarfe und Forschungskulturen der kooperierenden Institutionen angemessen zu berücksichtigen
- Konzeption, Organisation und Betreuung von Maßnahmen, wie z.B. Trainings- und Workshopangebote, Förderinstrumente, Genderanalyse und Diversity-Konzepte, die an der TUM Graduate School überfachlich für die Promovierenden und Mitarbeitenden der Universität angeboten werden.
- Auf Anfrage: Beratung für Promovierende zu den Themen Karriereentwicklung, Vereinbarkeit von Familie und Promotion, Förderleistungen der TUM Graduate School und des TUM Gender-Zentrums. Vernetzung mit Gender- und Diversity-Beauftragten nationaler und internationaler Einrichtungen zum Thema einer strukturierten Promotion
- Individuelles Coaching für Doktorandinnen und Doktoranden
- Veranstaltungen zu den Themen Gender Mainstreaming, Diversity-Management, Vereinbarkeit, Karriereentwicklung und Frauenförderung, in Kooperation der TUM Graduate School mit dem TUM Gender-Zentrum
- Vertretung der Belange der TUM Graduate School in Form aktiver Mitarbeit in den thematisch relevanten Gremien, z.B. Gleichstellungskonferenz, AK Diversity, AK Kinderzimmer u.a.
- Teilnahme an Tagungen, Workshops und Fortbildungen zu den relevanten Themen
- Evaluation erfolgter Maßnahmen



Vor dem Hintergrund einer immer noch bestehenden geschlechtsspezifischen Segregation des Ausbildungs- und Erwerbsbereichs hat es sich die agentur Mädchen zur Aufgabe gemacht, Mädchen und junge Frauen

- für Naturwissenschaft und Technik zu interessieren,
- sie im Entdecken und Erproben ihrer Fähigkeiten in diesen Fachgebieten zu unterstützen,
- sie durch die Methodik des lebendigen Lernens erfahren zu lassen, wie interessant, spannend und befriedigend das Arbeiten an naturwissenschaftlich-technischen Themen ist,
- ihre Studien- und Berufsorientierung zu erweitern,
- in ihrem Selbstvertrauen in ihre technischen Fähigkeiten zu bestärken bzw. zu stabilisieren,
- für naturwissenschaftlich-technische Bereiche in Ausbildung und Beruf zu gewinnen.

Im Jahr 1998 bot die Hochschulfrauenbeauftragte der TUM zum ersten Mal das Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“ für 10- bis 14-jährige Mädchen an; 2001 wurde die agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik als Einrichtung der Hochschulfrauenbeauftragten gegründet. Aus dem Ferienprogramm entwickelten

sich unter anderem „Mädchen machen Technik“-Schulprojekte, die „Herbstuniversität“ sowie weitere kleinere Projekte für Schülerinnen verschiedener Altersstufen. Seit Januar 2011 betreut das Team für Studienberatung und Schulprogramme die agentur Mädchen im Studenten Service Zentrum (SSZ) der TUM.

Arbeitsansatz der agentur Mädchen

Die pädagogische Forschung und die Sozialisationsforschung zeigen, dass Mädchen infolge verschiedener Prozesse und Mechanismen, die in der Familie und Schule wirksam sind, der Weg in naturwissenschaftlich-technische Fächer und Berufe erschwert wird. Orientiert 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:

Mädchen werden lebendige Erfahrungen im Umgang mit naturwissenschaftlich-technischen Sachverhalten ermöglicht. Spannend, spielerisch, lustvoll soll die Beschäftigung mit Naturwissenschaft und Technik erlebt werden, und die Mädchen lernen, komplizierte Zusammenhänge und Hintergründe zu verstehen. Die Mitarbeiter/innen unterstützen sie darin, ihre Fähigkeiten und Interessen für diese Fachgebiete zu entdecken und machen ihnen Mut, sich darin zu erproben und weiter zu entwickeln. Die Teilnehmerinnen machen

die Erfahrung, dass sie in ihrer Befähigung und ihrem Interesse für Naturwissenschaft und Technik ernst genommen werden. Auf diese Weise wird das Selbstvertrauen der Mädchen und jungen Frauen im Umgang mit Naturwissenschaft und Technik verstärkt und ein langfristiges Interesse an diesen Fachgebieten verankert.

Programme der agentur Mädchen

Das Gesamtangebot der agentur Mädchen, das auf dieser Grundlage entwickelt wurde, umfasst drei Programmsäulen und mehrere kleinere Projekte.

Mädchen machen Technik Ferienprogramm seit 1998	Mädchen machen Technik Schulprogramm seit 2002	Schülerinnen forschen – die Herbstuniversität an der TUM seit 2003
10–16 jährige Mädchen	Schülerinnen 6.–9. Klassen	Schülerinnen der Oberstufen
Sommerferien (BY)	Schuljahr	Herbstferien (BY)
an bayerischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen	an Gymnasien, Realschulen und Hauptschulen	an den Fakultäten der TUM
Projekte: aus allen naturwissenschaftlich- technischen Fachgebieten	Projekte: • Architektur • Chemie • Biologie/Neurowissenschaften • Physik (Aeronautik, Energie, Elektrotechnik)	Projekte: aus den Forschungsgebieten an der TUM
20–30 Projekte pro Jahr	30–50 Projekte pro Jahr	20 Projekte pro Jahr
	Weitere Angebote: • Mädchen machen Informatik • Girls' Day • Schulcamp	

Seit 2003 führt die agentur Mädchen jedes Jahr ca. 100 mehrtägige Technikprojekte mit jeweils ca. 1.000 Mädchen und jungen Frauen durch. In der Entwicklung dieser Programme orientiert sie sich an folgenden Leitlinien:

1. Der monoedukative Ansatz

Das Angebot richtet sich ausschließlich an Mädchen, da Erkenntnisse aus Forschung und Praxis die Grenzen der Koedukation und die Chancen der Monoedukation aufzeigen und danach gehandelt wird. Die Arbeit in reinen Mädchengruppen entlastet die Teilnehmerinnen in dem konfliktträchtigen Bereich von Mädchen und Technik von dem Druck der Rollenerwartungen.

2. Kontinuierliches Angebot für die gesamte Schulzeit ab 10 Jahren

Die Arbeit mit Mädchen beginnt in einem Alter, in dem sie noch unbefangen, natürlich interessiert und unbelastet von gegenläufigen Rollenerwartungen sind. Deshalb liegt in der Altersgruppe 10 bis 16 Jahre mit „Mädchen machen Technik“ ein Schwerpunkt der Arbeit. Dieser frühe Beginn und ein kontinuierliches Angebot in den folgenden Jahren sind sehr wichtig, denn in der Altersgruppe 14 bis 16 Jahre vollzieht sich der dramatische Rückzug der Mädchen aus Naturwissenschaft und Technik. Entsprechende Programme, wie die „Mädchen machen Technik“-Schulprojekte für Schülerinnen der 6. bis 9. Jahrgangsstufen, können dazu beitragen, dies zu verhindern. Schließlich wird mit „Schülerinnen forschen – die Herbstuniversität an der TUM“ eine Brücke zum Studium geschlagen.

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

Die 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, bauen, löten, bohren und 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 diesen Programmen werden sowohl die Ressourcen der TUM, die der zahlreichen kooperierenden Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie die von Unternehmen und Schulen genutzt. Das macht es überhaupt erst möglich, für eine große Anzahl von Mädchen und jungen Frauen Angebote einzurichten. Darüber hinaus gewährleistet diese Kooperation die Vielfältigkeit der Angebote und verstärkt die Wirkung der Technikprojekte. Vor allem durch das Schulprogramm „Mädchen machen Technik“ gelingt eine Vernetzung dieser Arbeit mit schulischen Zielen und Aktivitäten, und nur so werden Schülerinnen erreicht, die in ihrem unmittelbaren Umfeld keine Unterstützung in der Entwicklung ihrer naturwissenschaftlich-technischen Potenziale erhalten.

Die Bilanz dieser Arbeit:

Wir erreichen die Mädchen und junge Frauen! Die Teilnehmerinnen der verschiedenen Programme erleben Naturwissenschaft und Technik als spannend und interessant. Sie entdecken in den Projekten ihre Fähigkeiten im Umgang mit Naturwissenschaft und Technik, sie erproben und entwickeln sie weiter, fühlen sich in ihrem Interesse für dieses Gebiet ernst genommen und unterstützt. Ihre Neugierde wird geweckt, ihr Selbstvertrauen gefördert. Die Mädchen und jungen Frauen machen darüber hinaus die Erfahrung, dass Naturwissenschaft und Technik für sie nichts Fremdes (mehr) sind, sondern mit ihrem Alltag und dem, was sie interessiert, eine Menge zu tun haben. Sie erfahren, dass eine technische Universität ein Ort für sie ist, an dem sie ihren Platz haben. 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 nachweislich der Anteil der Schülerinnen im naturwissenschaftlich-technischen Zweig steigt. Lehrkräfte berichten, dass die Schülerinnen im naturwissenschaftlichen Unterricht motivierter mitarbeiten und sehr selbstbewusst die Durchführung von Experimenten im Unterricht einfordern.
- In den Ferienprogrammen stellen wir fest, dass Mädchen mehrere Jahre hintereinander teilnehmen und ihre jüngeren Schwestern nachziehen. Zahlreiche ehemalige Teilnehmerinnen von „Mädchen machen Technik“ nutzen das Angebot für die nächste Altersstufe.
- In der „Herbstuniversität“ treffen wir junge Frauen wieder, die schon seit Jahren am Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“ teilgenommen haben.

- Eine Nachfrage innerhalb der TUM (2009/10) ergab, dass im Sommersemester 2009 von insgesamt 1.500 ehemaligen Teilnehmerinnen am Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“ und an der „Herbstuniversität“ ein Viertel (25,2%) an der TUM studieren (8,5%) bzw. ihr Studium bereits abgeschlossen haben (16,7%). Differenziert man die Absolventinnen nach Fakultäten, so schloss ein Drittel ihr Studium in einem Studiengang in Weihenstephan (33,2%) ab, 23,6% im Fach Maschinenwesen, 10,8% in der Chemie, 9,6% in der Informatik und je 8,0% in den Fachbereichen der Elektro- und Informationstechnik und der Mathematik. Bei den aktuell studierenden ehemaligen Teilnehmerinnen der agentur Mädchen-Programme liegt der Maschinenbau vorne, dicht gefolgt von Chemie, Studienfächern in Weihenstephan, Mathematik, Physik und Bauingenieur- und Vermessungswesen. Ehemalige Teilnehmerinnen, die an anderen Hochschulen technische und naturwissenschaftliche Fächer studieren bzw. studiert haben, konnten bei dieser Erhebung leider nicht erfasst werden.

Diese Zahlen zeigen, dass wir mit den Programmen der agentur Mädchen

- eine langfristige Bindung an die TUM bewirken,
- ein Gegengewicht schaffen zu den Erfahrungen der Geringschätzung und Vernachlässigung der naturwissenschaftlich-technischen Neigungen und Befähigungen von Mädchen,
- auf die früheren Erfahrungen von Mädchen korrigierend Einfluss nehmen können mit dem Ergebnis, dass Mädchen bei entsprechender Neigung und Veranlagung Technikinteresse und Technikkompetenz als Teil ihres Selbstkonzepts internalisieren und auch im Konflikt mit geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen nicht aufgeben.



Gender Consulting

Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten

Die quantitative und die qualitative Präsenz beider Geschlechter variiert an den einzelnen TUM Fakultäten. So weisen einige Fakultäten einen hohen Frauenanteil unter den Studierenden gegenüber einem geringen Frauenanteil unter den Professorinnen auf. Hierzu gehören die Medizin, die Architektur, die Chemie, das Wissenschaftszentrum für Ernährung, Landwirtschaft und Umwelt in Weihenstephan, die Fakultät für Sport- und Gesundheitswissenschaft sowie die neugegründete TUM School of Education. Andere Fakultäten haben dagegen einen vergleichsweise niedrigen Studentinnenanteil, der sich auch auf der Professorinnenebene abbildet. Zu nennen sind hier vor allem die Fakultät Maschinenwesen und die Elektro- und Informationstechnik, aber auch die Physik, das Bauingenieur- und Vermessungswesen und die Informatik. Die Wirtschaftswissenschaften weisen ein gutes Drittel Frauen unter den Studierenden gegenüber knapp 17% Frauenanteil bei den Professuren auf. Diese Ausdifferenzierung setzt sich vielfach in den einzelnen Fakultäten im Hinblick auf einzelne Studiengänge noch fort. Zudem unterscheiden sich die Fakultäten nicht nur hinsichtlich des Stands der Gleichstellung und die daraus erwachsende Herausforderung. Auch die Bereitschaft der Fakultäten zur Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen ist verschieden.

Um jeder Fakultät in ihrer Spezifik durch die Entwicklung und die Durchführung einer passenden Gleichstellungsstrategie gerecht zu werden, bietet das Gender-Zentrum zusätzlich zu den Seminaren, Programmen und Veranstaltungen, die sich an die Mitglieder aller Fakultäten richten, eine fakultätsspezifische Beratung und Betreuung in Form



von regelmäßigen Strategiegelgesprächen zwischen dem TUM Gender-Zentrum und den Fakultäten (Dekan/in und Fakultätsfrauenbeauftragte). Dem Gender-Zentrum steht ein Etat zur Realisierung der in diesen Gesprächen entwickelten Maßnahmen zur Verfügung. Prinzip ist, dass die Fakultäten die Nachhaltigkeit der einzelnen Aktivitäten gewährleisten. Ein mögliches Arrangement in diesem Sinne ist, dass zentral „nur“ eine Anschubfinanzierung geleistet wird und die Fakultäten die Übernahme der Maßnahme in ihren Haushalt anvisieren. Ein anderes mögliches Konstrukt sieht vor, dass die Fakultäten die Gleichstellungsmaßnahmen co-finanzieren, also nur 50% der Maßnahme aus dem Gleichstellungsfonds gezahlt werden.

Gleichstellungsmaßnahmen in den Sonderforschungsbereichen (SFB) und Clustern

Neben der fakultätsspezifischen Beratung und der TUM-spezifischen bzw. fakultätsübergreifenden Beratung hinsichtlich der Gesamtgleichstellungsstrategie der Hochschule gewinnt eine dritte Schiene zunehmend an Bedeutung: die Beratung von interdisziplinären Forschungszusammenhängen, speziell der Forschungscluster aus der Exzellenzinitiative. Entsprechend dem Gleichstellungsanspruch der DFG verfügen die Cluster über ordentliche finanzielle Mittel, die für Maßnahmen im Bereich der Gendergerechtigkeit einzusetzen sind. Das Gender-Zentrum ist hier sowohl Ansprechstelle für Einzelberatung der Cluster als auch aktiv in der Vernetzung der Cluster und ihrer entsprechenden Aktivitäten, um über den Austausch Synergien herzustellen.

Das Wissenschaftszentrum für Ernährung, Landnutzung und Umwelt arbeitet durch geeignete Maßnahmen am Abbau von Gleichstellungsdefiziten in allen Bereichen und auf allen Ebenen.

Die einzelnen Studiengänge sollen sowohl für Studentinnen als auch Studenten gleichermaßen attraktiv gestaltet werden. Allerdings gehen die Frauen dem Wissenschaftsbetrieb vor allem auf den höheren Qualifikationsstufen verloren, wie es das Bild der „leaky pipeline“ anschaulich vermittelt. Ein gravierendes Problem ist die nach wie vor deutliche Unterrepräsentanz von Frauen bei den Professuren – auch in Fächern mit einem relativ hohen Anteil von weiblichen Studierenden, wie z.B. in der Ernährungswissenschaft oder der Biologie. Um das mittelfristig zu ändern, bedarf es einer gezielten Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Ziel ist, Nachwuchswissenschaftlerinnen den Weg in die Wissenschaftskarriere zu ebnet und ihnen die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft in der „Rush-Hour“ des Lebens zu erleichtern. Dazu hat das WZW das Programm „Frauen in den Life Sciences – Förderung von Habilitandinnen an der Fakultät WZW“ aufgelegt: Potenzielle Habilitandinnen werden zum einen mit dem Ziel der Einwerbung von Drittmitteln zur Durchführung der Habilitation gefördert. Zum anderen werden geeignete Rahmenbedingungen für WZW-Habilitandinnen geschaffen, indem bei Zielkonflikten zwischen beruflichen und familiären Notwendigkeiten mit der Finanzierung technischer Unterstützung Engpässe bei der Realisation von Forschungsvorhaben vermieden werden. Auch werden im Falle von Mutterschutzvertretungen, also der Finanzierung von Ersatzkräften während der Mutterschutzzeiten, die jeweiligen spezifischen Arbeitsbedingungen berücksichtigt, so dass der Ausfall von Schwangeren, denen Laborarbeiten gesetzlich verboten sind, mit der Beschäftigung von Ersatzkräften kompensiert wird.

Die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie wird am Standort Weihenstephan durch zahlreiche, einander ergänzende Angebote des TUM Familienservice unterstützt. Dazu zählen Beratung, Babysitter-Service und Notfallbetreuung, Ferienbetreuung, Krippen (Krabbelstube Weihenstephan und Dr. Gudula Wernecke-Rastetter Kindervilla) und ein TUM-Betriebshort. Ziel ist eine institutionalisierte Kinderbetreuung, die campusnah, bedarfsgerecht und flexibel ist. Deshalb entwickelt die Fakultät Konzepte für die Ausweitung und Ergänzung der Betreuungsangebote durch Einrichtungen, wie z.B. einen Au-Pair-Pool, eine qualifizierte mobile Notfallbetreuung und das Projekt „TUM-Eltern als Tageseltern“. Zukünftig bedeutsam wird neben der Sorge für Kinder die Sorge für pflegebedürftige Angehörige (Elder Care) sein. Im Sinne eines umfassenden Ansatzes von „science & care“ wird für den Standort Weihenstephan die anvisierte Einrichtung einer Mehrgenerationentagesstätte als innovativ und zukunftsweisend erachtet.

Um für die Bereiche Gender und Diversity, Studium und Wissenschaftskarriere von Frauen, Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie eine zentrale Anlaufstelle und eine Schnittstelle zu den anderen Einrichtungen des WZW bzw. der TUM – insbesondere den an anderen Standorten tätigen Teammitgliedern des TUM Gender-Zentrums und dessen TUM Familienservice – zu schaffen, existiert an der Fakultät WZW seit Februar 2011 eine Stelle „Gender-Management“: Beratende, organisatorische, koordinierende und konzeptionelle Aufgaben werden hier integriert und die Frauenbeauftragten der Fakultät WZW darin unterstützt, auf eine Sensibilisierung für die Relevanz von Genderaspekten in allen Bereichen der Wissenschaft und der Fakultät bzw. der Universität hinzuwirken.



Familienservice

An allen drei TUM-Standorten wurde ein Familienservice eingerichtet, der Mitarbeitende und Studierende der TUM zu allen Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium berät. Ein besonderes Anliegen ist dabei der Ausbau des „Elder Care“, das 2010 in die Zielvereinbarungen der Re-Auditierung des audit familiengerechte hochschule aufgenommen wurde.

audit familiengerechte hochschule

Nach erfolgreicher Durchführung der Auditierung durch die berufundfamilie gGmbH wurde die TUM im Jahr 2007 mit dem audit familiengerechte hochschule ausgezeichnet. Damit erfüllt die TUM die gesellschaftliche Verantwortung der Geschlechtergleichstellung und Förderung von Mitarbeitenden und Studierenden mit Familienaufgaben. Die TUM schloss die Re-Auditierung zum 16. April 2010 erfolgreich ab. Dr. Eva Sandmann – Hochschulfrauenbeauftragte der TUM – nahm am 11. Juni 2010 das Zertifikat in Berlin entgegen. Damit gilt das Audit weiter bis zum Jahr 2013.



Handlungsfelder und Maßnahmen des audit familiengerechte hochschule

Das audit familiengerechte hochschule zielt auf eine Verstärkung vorhandener familienfördernder Angebote ab und gibt in verschiedenen Handlungsfeldern Impulse für neue Strategien und Maßnahmen. Das Ziel der weiteren Arbeit des Familienservice liegt darin, ein stimmiges Gesamtkonzept zu entwickeln und Familienbewusstsein langfristig in die Arbeits- und Organisationsstruktur der TUM zu verankern.





Arbeitsorganisation

Eine familiengerechte Gestaltung von Arbeitsabläufen verringert die Arbeitsbelastung und erhöht gleichzeitig die Einsatzbereitschaft und Arbeitsproduktivität der Mitarbeitenden.

Personalentwicklung

Die Berücksichtigung der familiären Situation im Recruiting und in der weiteren Lebens- und Karriereplanung sowie ein umfassendes Fortbildungsangebot zur Weiterentwicklung der beruflichen und fachlichen Kompetenz helfen qualifiziertes Personal zu gewinnen und zukunftsichernde Kompetenzen zu erhalten.

Führungskompetenz

Führungskräfte tragen wesentlich dazu bei, dass die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf im Arbeits- und Studienalltag umgesetzt werden können.

Informations- und Kommunikationspolitik

Information und Kommunikation bilden entscheidende Bausteine dafür, dass das Konzept einer familiengerechten Hochschule von einer breiten Basis getragen wird.

Die kontinuierliche Information zu Möglichkeiten und Nutzen familienbewusster Angebote verstärkt die Wirksamkeit der Maßnahmen in Hochschulen und sorgt nach außen nachhaltig für einen Imagegewinn.

Service für Familie

Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern (und pflegebedürftigen Angehörigen) ist unabdingbare Voraussetzung für eine familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen. Es gilt die spezifischen Bedürfnisse der eigenen Hochschule mit den lokalen Dienstleistungsangeboten abzugleichen, um so familiär bedingte Fehlzeiten zu senken.

Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung

Das Engagement der Hochschulen, die Interessen der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses zu berücksichtigen und die familiengerechte Studienorganisation zu ermöglichen, ist unabdingbare Voraussetzung für eine tragfähige Balance von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Familie.

Kinderbetreuungseinrichtungen der TUM

Die TUM bietet an allen drei Standorten Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden und Mitarbeitenden im Alter von ein bis sechs Jahren sowie am Standort Weihenstephan einen Hort für Schulkinder an. Das umfassende Angebot an institutioneller Kinderbetreuung gestaltet sich wie folgt:

TUM Standort München

- *Pfifferlinge*, Kinderkrippe (Alter: 1–3 Jahre), 20 Plätze für Kinder von TUM-Mitarbeitenden und -Studierenden
- *Städtischer Kindergarten Friedrich Schiedel*, (Alter: 3–6 Jahre), 23 Plätze für Kinder von TUM-Mitarbeitenden, 24 Plätze für Kinder aus München.

TUM Standort Garching

- *Ingeborg-Ortner-Kinderhaus*, 36 Kinderkrippenplätze (Alter: 1–3 Jahre) und 22 Kindergartenplätze (Alter: 3–6 Jahre) für Kinder von TUM-Mitarbeitenden und -Studierenden
- *Sonnenkäfer*, Kinderkrippe (Alter: 1–3 Jahre), 12 Plätze für Kinder von TUM-Mitarbeitenden und -Studierenden.

TUM Standort Weihenstephan

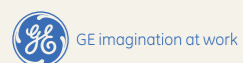
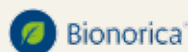
- *Dr. Gudula Werneke-Rastetter Kindervilla*, Kinderkrippe (Alter: 1–3 Jahre), 25 Plätze für Kinder von TUM-Mitarbeitenden und -Studierenden
- *Krabbelstube Weihenstephan*, Kinderkrippe (Alter: 1–3 Jahre), 12 Plätze für Kinder von TUM-Mitarbeitenden und -Studierenden
- *Betriebskinderhort Weihenstephan*, (Schulkinder von 6–12 Jahren), 13 Plätze für Kinder von TUM-Mitarbeitenden und -Studierenden.

Ferienbetreuung der TUM

Für schulpflichtige Kinder von Studierenden und Mitarbeitenden der TUM im Alter von sechs bis zwölf Jahren wird an den drei TUM-Standorten ein Ferienprogramm angeboten. In Weihenstephan besteht in den Sommerferien eine zusätzliche Kinderbetreuung für Kindergartenkinder im Alter von drei bis fünf Jahren. Die Ferienbetreuung wird permanent ausgebaut und an die Bedürfnisse der Eltern angepasst.

Kooperation: Munich Dual Career Office – Angebot, Ziele, Nachfrage und Erfolge

Unsere Partner:



Das Munich Dual Career Office (MDCO) richtet sich an Partner/innen von hochqualifiziertem Personal der TUM und der beteiligten Netzwerkpartner aus Wissenschaft und Wirtschaft. Als Baustein innovativen Recruitings und im Rahmen von Personalbindungsmaßnahmen stellt das MDCO eine umfassende Palette professioneller Unterstützungsangebote zur Verfügung. Den Schwerpunkt bildet die ganzheitliche Beratung, innerhalb derer die Integration von Dual Career Partnern/innen in den Arbeitsmarkt im Vordergrund steht, kombiniert mit individueller Karriereplanung sowie Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus berät das Office bei Integrationsfragen wie beispielsweise Wohnungssuche, Behörden, Kinderbetreuung, Schule, Weiterbildung, Sprachkurse, Freizeit, Kultur, Soziales und grundsätzlichen Mobilitätsfragen. Neben seinen Services versteht sich das MDCO als Kommunikationsplattform für Dual Career Themen. Durch regelmäßige Veranstaltungen setzt es die notwendigen Rahmenbedingungen für den Austausch zwischen Doppelkarrierepaaren und sorgt für deren Einbindung in Netzwerke innerhalb und außerhalb der TUM. Das MDCO setzt sich auf verschiedenen Ebenen im Bereich Gender & Diversity ein; auf operativer Ebene in der Beratungsarbeit, konzeptionell in Kooperation mit dem Genderzentrum sowie im TUM Genderboard und im Rahmen der MDCO-Öffentlichkeitsarbeit bzw. von Veranstaltungen.

Die Berufungen von Professorinnen werden durch das Office maßgeblich beeinflusst. Durch die Dual Career Beratung und Unterstützung der Partner und die individuelle Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen konnte die TUM die Attraktivität vor allem für weibliche Spitzenkräfte steigern (dies insbesondere im Hinblick auf die erfahrungsgemäß geringere Mobilitätsbereitschaft von Männern, ihren Frauen zu folgen und damit vermeintliche Karriereeinschränkungen in Kauf zu nehmen).

Eine direkte Förderung der Karriereverläufe von Frauen findet durch die Beratung der Dual Career Partnerinnen (76%) statt. Es handelt sich hier sowohl um Wissenschaftlerinnen als auch Frauen, die im wissenschaftsstützenden Bereich, aber auch in der Wirtschaft oder im Schuldienst oder sonstigen öffentlichen Dienst tätig sind. Häufig sind diese Lebensläufe aufgrund von jahrelanger Begleitung des karriereorientierten Partners und familiär bedingten Umzügen durch Brüche gekennzeichnet, so dass das Munich Dual Career Office in zahlreichen Fällen die gelungene Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt oder gar die Fortführung der wissenschaftlichen Karriere ermöglichte. Die Unterstützung von männlichen Karrieren findet in umgekehrtem Maße statt – mit einem Anteil von 24% werden Partner beraten.



Im November 2010 erhielt das MDCO für seine Erfolge im Bereich Gender & Diversity die Auszeichnung als Good Practice Institution im Rahmen der Projektdatenbank „GENDERA – Gender Debate in the European Research Area“, die als EU-geförderte Initiative einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Europäischen Forschungsraum leisten soll.

Das MDCO verzeichnet aktuell 220 Beratungsanfragen, woraus etwa 190 Beratungsprozesse resultierten. Davon konnten bislang ca. 150 Fälle abgeschlossen werden. Die Anzahl der laufenden Fälle im MDCO ist fast kontinuierlich gestiegen. Dies ist zum einen auf die Erweiterung der Zielgruppen zurückzuführen, zum anderen auf die des Netzwerks und auf den steigenden Bekanntheitsgrad des MDCO.

Der Anteil der Partner/innen von neuen Berufungen der TUM bildet mit 45% die Hauptzielgruppe. Partner/innen von TUM-Nachwuchswissenschaftlern/innen haben gemeinsam mit den Anfragen der Unternehmen und Einrichtungen im Netzwerk einen Anteil von ca. 19%. 10% der Anfragen kommen von den Partner/innen von bereits im Amt befindlichen TUM-Professoren/innen.



Helmholtz Zentrum münchen



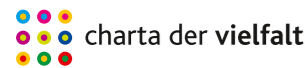
MAX-PLANCK-GESellschaft





Diversity

Teilnahme an bundesweiten Diversity-Projekten



Diversity basiert auf der Grundannahme, dass durch die Wertschätzung von Vielfalt die Arbeitszufriedenheit und damit die Kreativität und der Innovationsgeist der Mitarbeitenden und Studierenden steigen. Bezogen auf den Bildungsauftrag von Universitäten bedeutet dies insbesondere, unterschiedliche Studierendentypen in ihren vielfältigen Bedürfnissen zu berücksichtigen und allen einen erfolgreichen Studienabschluss zu ermöglichen. Um diesen Prozess zu begleiten, nimmt die TUM seit 2010 an den bundesweiten Projekten „Vielfalt als Chance“ der CHE Consult und an „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Prognos AG (im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes) teil.



Im Projekt „Vielfalt als Chance“ stehen die Ermittlung entscheidender Aspekte für den Studienerfolg und somit der Grad der Adaption an die Studienanforderungen und -bedingungen sowie die Identifizierung unterschiedlicher Studierendentypen im Blickpunkt. Im Rahmen des Projektes wurde im Dezember 2010 die Studierendenbefragung QUEST durchgeführt, woran mehr als 3.200 Studierende der TUM teilnahmen. Die Ergebnisse der Befragung tragen dazu bei, die vielfältigen Erfahrungen und Wünsche der Studierendenschaft genauer kennenzulernen und daraus Verbesserungen der Diversity-Angebote abzuleiten.

Das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ deckt sowohl die Ebene der Studierenden als auch die der Mitarbeiter/innen ab. Das Projekt soll die TUM darin unterstützen, Diskriminierungsmechanismen zu erkennen und daraus spezifische Strategien eines

diskriminierungsfreien Umgangs zu etablieren. Kernstück des Projekts ist die Entwicklung eines Indikatoren-systems, anhand dessen sich institutionelle und individuelle Benachteiligungen innerhalb der Universität feststellen lassen. Das Indikatorensystem ermöglicht mehr Transparenz zum Stand der Verwirklichung von Diskriminierungsfreiheit, etwa beim Zugang zum Studium, der Vergabe von Stipendien oder der Stellenbesetzung.

Diversity-Wiki

Das Diversity-Wiki dient allen Mitgliedern der TUM als leicht handhabbares Portal des Wissensaustausches zu zentralen Fragestellungen, die das Thema „Diversity an der TUM“ betreffen. Fragen, die im Diversity-Wiki behandelt werden können, sind etwa: „Was gibt es Neues zu Diversity an der TUM?“, „Welche externen Veranstaltungen kann ich wahrnehmen, und welche Literatur existiert zu speziellen Fragestellungen?“, „Wie wird Diversity Management an anderen Institutionen umgesetzt?“

Vorteile des Diversity-Wikis sind vor allem, dass

1. ein aktives und paritätisches Mitgestalten der Universitätskultur durch alle TUM-Mitglieder ermöglicht wird (Diversity-Management als bottom-up-Prozess),
2. sich die TUM als aufgeschlossene und moderne Universität zeigt, die das Thema Vielfalt auch aus einer Equity-Perspektive heraus betrachtet (die TUM in der Außendarstellung),
3. heterogen zusammengesetzte Wiki-User durch unterschiedliche Perspektiven ein umfassenderes Bild von Diversity innerhalb und außerhalb der TUM erzeugen (eine Vielfalt an Perspektiven durch eine Vielfalt an Wiki-Usern)
4. und eine Vernetzung diversity-affiner Personen innerhalb (und außerhalb) der TUM ermöglicht wird.

Diversity-Kompetenz

Vielfalt fördert Kreativität und Innovation, kann aber auch zu Missverständnissen und Disharmonie führen, etwa aufgrund unterschiedlicher Lebenserfahrungen, Arbeitsweisen, Erwartungshaltungen oder Formen der Kommunikation. Dies erfordert die Vermittlung von Diversity-Kompetenz, die sowohl eine fachliche, als auch intrapersonale und interpersonale Ebene umfasst. Sie befähigt dazu, mit jeder Art von Vielfalt umgehen zu können und sie produktiv zu nutzen – sei es im privaten oder im beruflichen Kontext. Aus diesem Grunde bietet das TUM Gender-Zentrum in Zusammenarbeit mit der Carl von Linde-Akademie der TUM ein zielgruppenspezifisches Weiterbildungsangebot für den Erwerb von Diversity-Kompetenz an.

Mit dem Erwerb des Diversity-Zertifikats der TUM wird der Erwerb von Führungskompetenz im Umgang mit Vielfalt bescheinigt. Diese ist aufgrund einer zunehmenden Geschlechterparität und Individualisierung der Lebensmodelle, des demographischen Wandels sowie wachsender Anforderungen an Mobilität und Flexibilität von enormer Wichtigkeit.



Gender in Forschung und Lehre

In den vergangenen Jahren hat sich die Genderforschung in Deutschland in alle Fachgebiete hinein differenziert. Der Integration von Genderaspekten in die Kultur-, Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften folgen nun auch Ansätze in den Naturwissenschaften, den Ingenieurwissenschaften sowie der Medizin. Zunehmend verbreitet sich die Erkenntnis, dass die Einbeziehung von Genderaspekten in das Design und die Planung von Forschungsvorhaben das Erkenntnis- und Innovationspotenzial erhöht.

An der TUM wurde auf Betreiben der Hochschulfrauenbeauftragten schon 2004 eine Professur für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften eingerichtet. Um diese herum hat sich bis heute ein hervorragend elaboriertes Fachgebiet entwickelt. In enger Kooperation mit dem Gender-Zentrum werden zudem an verschiedenen betriebswirtschaftlichen Lehrstühlen, dem Lehrstuhl für Sport und Gesundheitsförderung, dem Lehrstuhl für Sportpädagogik und dem Extraordinariat für Geschichte der Technik Forschungen zu Gleichstellung und Genderaspekten be- und vorangetrieben, die sich in verschiedenen Projekten, wie z.B. der gemeinsamen Konzeption des Liesel-Beckmann-Symposiums, realisieren.

Liesel-Beckmann-Symposium

Das jährlich stattfindende Liesel-Beckmann-Symposium ist eine gemeinsame Veranstaltung des Gender-Zentrums und des TUM Institute for Advanced Study. Der Fokus der Veranstaltung liegt jedes Jahr in einem anderen Feld: Thematische Schwerpunkte waren unter anderen Gender- und Diversity-Aspekte in der Technikkultur, in der Medizin, in der Lehre und in den Wirtschaftswissenschaften. Das Symposium dient sowohl der Generierung neuer Aspekte und Inhalte für die TUM-Genderforschung als auch der internen und externen Vernetzung. Durch die Anwesenheit zahlreicher Referentinnen und Referenten aus dem In- und Ausland konnten auf dem Symposium nicht nur wichtige deutschlandweite, sondern auch internationale Forschungskooperationen im Bereich Gender geschlossen werden.

Beratung und Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung am Gender-Zentrum

Das Gender-Zentrum bietet Beratung für Wissenschaftler/innen der TUM, die ihre Forschungsinhalte gendergerecht aufarbeiten wollen. Dabei geht es um die fachspezifische Frage, wie Forschungsinhalte durch Einbeziehung der Genderperspektive ergänzt werden können. Genderaspekte finden sich in sämtlichen Disziplinen auf der Professionsebene, in den Forschungsinhalten und auf der Ebene der Anwendung von Forschungsergebnissen.

Die Integration von Genderaspekten ist nicht nur ein Qualitätskriterium der Forschung, ebenso wichtig für eine Hochschule ist es, Studierende als Wissenschaftler/innen von morgen für das Thema zu sensibilisieren und bereits vorhandenes Wissen in die Lehre einzubeziehen. Von zentraler Bedeutung ist daher auch die Beratung auf der methodisch-didaktischen Ebene und die Beschäftigung damit, welche Fragestellungen und Lernbeispiele geeignet sind, um Studierenden die Relevanz von Gendersensibilität für ihr Fach zu vermitteln.

Das Beratungsangebot des Gender-Zentrums reicht je nach den Bedürfnissen der Antragenden von der Organisation von Vorträgen, Kolloquien, Lehraufträgen zur Genderthematik im jeweiligen Fach bis zu der individuell auf einzelne Lehrveranstaltungen oder Forschungsvorhaben zugeschnittenen Unterstützung.

Auch die finanzielle und personelle Unterstützung von gendergerechten Forschungsvorhaben ist möglich – und zwar auf sämtlichen Qualifikationsstufen. Das Gender-Zentrum bezuschusst Stellen für Postdoktorand/innen im Bereich der Geschlechterforschung und vergibt studentische Hilfskraftmittel oder auch Stipendien für studentische Projektutorien im Genderbereich.



Die TUM vertritt den Ansatz, Gender- und Diversity-Forschung in die bestehenden natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachkulturen zu integrieren. Dies entspricht dem Konzept einer Technischen Universität, sowohl in der Lehre die Vermittlung der Schlüsselqualifikation „Genderkompetenz“ zu integrieren, als auch durch die interdisziplinäre Kooperation Innovationspotenziale insbesondere für die Forschung zu erschließen. Entsprechend wurde das Fachgebiet „Gender Studies in Ingenieurwissenschaften“ im Dezember 2004 in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik eingerichtet. Seit 2009 ist es der TUM School of Education zugeordnet, um auch über die Fragen von Ingenieurausbildung und -beruf hinaus in der Bildungskette noch weiter zurück in die Lehramtsausbildung und die Bildungsforschung einwirken zu können. Das Fachgebiet kooperiert inzwischen mit allen einschlägigen Fakultäten der TUM und ist Teil des Konzepts des 2009 gegründeten Gender-Zentrums. Außerdem unterstützt es bundesweit und international Hochschulen, Ingenieurwissenschaften, Politik und Unternehmen. Wissenschaftlich steht es durch Publikationen und Projekte mit sozialwissenschaftlichen Partner/innen, insbesondere im Feld der Genderforschung, im Austausch.

Die wissenschaftlichen Fragestellungen werden in Form von ständigen Arbeitsbereichen und drittmittelfinanzierten Projekten bearbeitet.

Zurzeit sind das:

1. Gender und Diversity in Studium und Beruf der Natur- und Ingenieurwissenschaften: Dazu zählen die nachhaltige Rekrutierung von bislang nicht ausreichend integrierten Personengruppen, die Gender- und Diversity-Relevanz bei der Gestaltung der Lehre und der Curricula, die Evaluation bestehender Förderkonzepte auf ihren nachhaltigen Erfolg, die Weiterentwicklung der Berufsbilder sowie Untersuchungen über Berufseinstieg, beruflichen Verbleib und Karriereverläufe von Männern und Frauen.
2. Gender und Diversity in der Technikforschung und -gestaltung: Hier dreht sich alles um die Frage „Wer forscht wie für wen?“ Unsere Projekte befassen sich mit Konzepten zu gemischten Entwicklungsteams, der nachhaltigen Nutzer/innenintegration bei innovativen Technikprodukten sowie der Weiterentwicklung der Robotik für Haushalt und den Pflegebereich.
3. Gender und Diversity in (Wissenschafts-)Organisationen: Hierzu zählen Beratung und Untersuchungen über Change-Management in Hochschulen und Unternehmen, z. B. die durch die Exzellenzinitiative ausgelösten Konzeptentwicklungen und -umsetzungen sowie Karrierechancen und -probleme von Wissenschaftlerinnen und Managerinnen.



In der Lehre sind die Gender Studies in die Ingenieurwissenschaften, die Wirtschaftswissenschaften und in die Lehrer/innenausbildung in Bachelor- und Masterprogramme integriert; es gibt darüber hinaus regelmäßige Kooperationen mit der TUM Graduate School. Ziel ist es dabei, unseren künftigen Absolventinnen und Absolventen für ihren Beruf interdisziplinäres Denken und die Erkenntnis zu vermitteln, dass Gender- und Diversity-Kompetenz bereits heute eine wichtige Rolle für wissenschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Erfolg darstellen.

Anhang

Qualitätssicherung „Gender- und Diversitygerechtigkeit“ an der TUM Handreichung

TUM Gender-Diversity-Check

Inhalt

Begrifflichkeiten	32
Was ist Genderkompetenz?	32
Was ist Gender Mainstreaming?	33
Was ist Diversity Management?	33
In welchem Verhältnis stehen Gendergerechtigkeit und Diversitygerechtigkeit?	33
Der TUM Gender-Diversity-Check	34
Was ist ein Gender-Diversity-Check und was nutzt er?	34
Die einzelnen Schritte des Gleichstellungsprozesses	34
Verabschiedung strategischer Ziele für den anvisierten Bereich	35
Bestandsaufnahme und Situationsanalyse	35
Definition konkreter Ziele	37
Entwicklung von Maßnahmen	37
Gender-Diversity-Check für Fakultäten	38

Begrifflichkeiten

Was ist Genderkompetenz?

Gender bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit veränderbar. Genderkompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Genderkompetenz setzt sich aus den Elementen Wollen, Wissen und Können zusammen:

Wollen: Das Wollen bezieht sich auf die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln. Die Motivation ist vorhanden, auf das Ziel Gleichstellung hinzuwirken und einen Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu leisten. Dazu bedarf es einer individuellen Haltung bzw. eines politischen Willens, potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken. Die Bereitschaft, sich für Gleichstellung einzusetzen wird auch öffentlich vertreten.

Wissen: Gender-Wissen bedeutet, ein Wissen über Lebensbedingungen von Frauen und Männern bzw. über die Wirkung von Geschlechternormen mit dem jeweiligen Fachwissen zu verknüpfen. Gender-Wissen wird dann zu einem integralen Bestandteil von Fachwissen, wenn die Bedeutung von „Gender“ in seiner Komplexität verstanden ist und grundlegende Erkenntnisse aus Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung/ Gender Studies bekannt sind. Gender-Fachwissen umfasst Informa-

tionen zu Gender-Aspekten im jeweiligen Sachgebiet und Handlungsfeld. Daten zu Geschlechterverhältnissen existieren bzw. die Datenlücken sind bekannt und werden geschlossen.

Können: Die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming setzt Fähigkeiten bei den zuständigen Personen und Ermöglichkeiten durch die Organisation voraus. Umsetzung heißt, die Zuständigkeiten sind festgelegt und es stehen Ressourcen sowie Fortbildungs- und Beratungsangebote zu Verfügung, um Gender Mainstreaming im eigenen Arbeitskontext durchzusetzen. Methoden und Instrumente (Arbeitshilfen) werden angewendet, um Gender-Aspekte sowohl in Handlungsfeldern als auch in Sachgebieten zu identifizieren und um die Arbeit gleichstellungsorientiert zu gestalten.

Was ist Gender Mainstreaming?

Mainstreaming (englisch für „Hauptstrom“) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird. Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag,

- an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und
 - an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern
 - in der Struktur
 - in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen
 - in den Ergebnissen und Produkten
 - in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
 - in der Steuerung (Controlling)
- von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

Was ist Diversity Management?

Diversity Management (auch Managing Diversity) bzw. Vielfaltsmanagement zielt auf eine positive Wahrnehmung und konstruktive Nutzung der sozialen Vielfalt. In diesem Sinne toleriert eine Institution die individuelle Verschiedenheit ihrer Mitglieder nicht nur, sondern hebt die Vielfalt hinsichtlich Geschlecht, Ethnie, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Lebensstil u.a. im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor. Die Ziele von Diversity Management sind es, eine produktive Gesamtatmosphäre in der Hochschule zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Dabei steht nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Hochschulmitglieder in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Diversity Management ist ebenso wie Gender Mainstreaming Teil des Human-Resources-Managements.

Die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt sind der TUM sehr wichtig. Auch weiterhin sollen sich die vielfältigen Potenziale aller TUM-Mitglieder uneingeschränkt entfalten können. Im Rahmen einer Beratung besteht die Möglichkeit, sich über laufende Diversity-Projekte an der TUM zu informieren, die zielgruppenspezifisch oder kategorienübergreifend angeboten werden. Somit wird eine bessere Projektplanung und -koordination möglich, die von der unterschiedlichen Expertise der beteiligten Akteurinnen und Akteure profitiert und sich Synergieeffekte proaktiv zunutze macht.

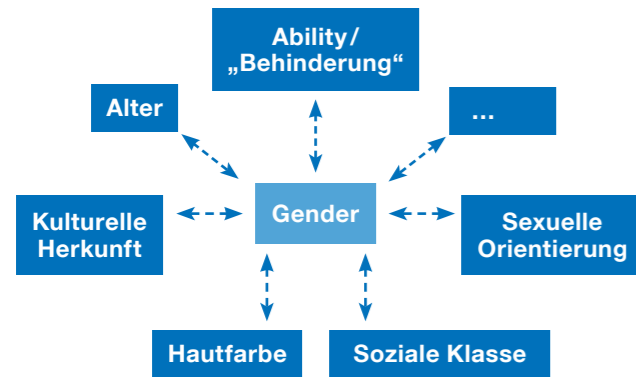
In welchem Verhältnis stehen Gendergerechtigkeit und Diversitygerechtigkeit?

Diversitygerechtigkeit bedeutet, dass alle Dimensionen der Verschiedenheit in jeder Praxis stets gleichzeitig berücksichtigt werden. Dieser theoretische Vorschlag ist in der Praxis kaum umsetzbar. Der Anspruch wird handelbar, wenn von einer Basiskategorie ausgegangen wird, und zwischen dieser und den übrigen Differenzkategorien Wechselwirkungen angenommen und berücksichtigt werden. Für die TUM ist das Heranziehen von Gender als Basiskategorie sinnvoll: An unserer Universität besteht

in fast allen Bereichen und auf fast allen Ebenen ein un- ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter. Zudem dient das Verhältnis der Geschlechter in allen Gesellschaften als Basis der Unterscheidung sowie der Macht und Herr- schaftsverhältnisse.

Unter dieser Prämisse gibt es dann unterschiedliche Zugänge zum Verständnis des Verhältnisses von Gender und Diversity:

Z.B. die interkategoriale Zugangsweise: Der Fokus des Modells liegt auf den Wechselwirkungen zwischen „Gen- der“ und den anderen Differenzkategorien.



Z.B. die intrakategoriale Zugangsweise: Der Fokus liegt auf den Differenzen innerhalb einer Kategorie.



Aus: Eine Formel bleibt eine Formel, Gender – und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen, Czollek, Petro, Wien 2008

Der TUM Gender-Diversity-Check

Was ist ein Gender-Diversity-Check und was nutzt er?

Die folgenden Anregungen sollen es der TUM und ihren Mitgliedern ermöglichen, Qualitätsstandards der Chan- cengleichheit in allen internen und externen Prozessen der Universität zu berücksichtigen. Der TUM Gender- Diversity-Check ist dazu geeignet, Universitätsstruktu- ren und Wissenschaftskulturen auf Geschlechter- und Familiengerechtigkeit zu prüfen und in dieser Perspektive weiterzuentwickeln.

Insofern versteht sich der vorliegende TUM Gender- Diversity-Check als Handreichung zur Erstellung und/ oder Überprüfung der Gleichstellungsstrategien in verschiedenen Bereichen, Organisationseinheiten und Prozessen unserer Universität. Er ist auf ganz unter- schiedlichen Ebenen einsetzbar und optimal geeignet zur Anwendung in Einrichtungen wie den 13 Fakultäten, den einzelnen Studiengängen, an unseren drei Standorten, der Vielzahl an Projekten, Clustern, Sonderforschungs- bereiche, der Graduate School und den einzelnen Fakultätsgraduiertenzentren, aber auch in den viel- förmigen Prozessen, die den Alltag einer Universität bestimmen, wie das Schließen von Kooperationsverein- barungen, die Durchführung von Eignungs(feststellungs) verfahren oder die Aktivitäten unseres Referats für Fundraising.

Die einzelnen Schritte des Gleichstellungsprozesses

Es gibt verschiedene Indikatoren, die den Stand der Gleichstellung in einem Bereich anzeigen und zur Prüfung von Chancengleichheit herangezogen werden können und müssen. Diese Indikatoren markieren gleichzeitig die unterschiedlichen Stadien, die bei der Gestaltung des Prozesses zur Erreichung von Gleichstellung zu beschrei- ten sind.

Verabschiedung strategischer Ziele für den anvisierten Bereich

Grundlage für sämtliche Vorgaben und Aktivitäten zur Erlangung von Chancengleichheit und gleichbedeutend mit der Definition dessen, was „Gender- und Diversity- gerechtigkeit“ für den betroffenen Bereich bedeutet, ist die Verabschiedung bereichsspezifischer strategischer Ziele. Diese sind auf den verschiedensten Ebenen zu for- mulieren, u.a. hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe der diversen Individuen, ihrer kulturellen und ökonomi- schen Einbindung, der Sichtbarkeit sowie der Ein- und Aufstiegschancen für Einzelne und bestimmte Gruppen. Entscheidend für den erfolgreichen Verlauf des Gleich- stellungsprozesses ist es, dass die Ziele und die darin implizierten Werte in dem betroffenen Zusammenhang sowohl strukturell als auch kulturell – also unter den Ak- teurinnen und Akteuren hegemonial – verankert sind. Die breite Akzeptanz des Vorhabens ist daher durch die Einbeziehung aller verschiedenen Interessengruppen zu erreichen. Vielversprechend für die Qualität einer fakultätsspezifischen Gleichstellungsstrategie sowie ihrer erfolgreichen Umsetzung ist es beispielsweise, wenn sie nicht erst im Fakultätsrat von allen Gruppierungen verabschiedet wird, sondern schon von einer aus Vertre- terinnen und Vertretern aller Ebenen zusammengesetzten Kommission erarbeitet wurde.

Weiterhin kann die Realisierung der Gleichstellungsstra- tegie nur vor dem Hintergrund der Transparenz der Ziele geschehen, d.h. dem klaren und öffentlichen Bekenntnis zu dem Projekt „Gender- und Diversitygerechtigkeit“ und dessen höchster Priorisierung. Nur durch das klare Commitment der Leitungsebene zur Chancengleich- heit ist der Grad der Durchlässigkeit gewährleistet, der Verbindlichkeit schafft und grundlegend für nachhaltige Veränderungen ist.

Teil des Prozesses sind in jedem Fall die jährliche Über- prüfung der Prämissen der strategischen Ziele und die Auswertung der Erfahrungen sowie die Erarbeitung und Verabschiedung neuer strategischer Ziele nach zwei bis fünf Jahren.

Als Orientierung zur Prüfung der strategischen Ziele und ihrer Einbettung sind u.a. folgende Fragen hilfreich:

- Welche strategischen Ziele sind definiert?
- Sind die strategischen Ziele angesichts der gesell- schaftlichen Entwicklung up-to-date?
- Sind sie ehrgeizig gemessen am aktuellen Ist-Stand?
- Ist die Gender- und Diversityperspektive Teil des strategischen Leitbilds?
- In welchen Dokumenten (Anträge, Satzungen, Geschäftsordnungen, Handreichungen etc.) ist sie darüber hinaus verankert?
- Welche speziell gleichstellungsbezogenen Dokumente gibt es und wie wird die interne Dokumentation und Sichtbarkeit gewährleistet?
- Wie sind die Zuständigkeiten (Entscheidungskompe- tenzen, Ressourcen, Beteiligungsroutinen) der Gleich- stellungsakteure und -akteurinnen definiert?
- Wie wird sichergestellt, dass bei allen relevanten Entscheidungen die erforderliche Genderkompetenz zur Verfügung steht?
- Wie sind Geschlechtergerechtigkeit und Chancen- gerechtigkeit in der Organisations- und Personal- entwicklung (Gendercontrolling, z.B. bei Stellen- besetzungsverfahren) sowie im Finanzmanagement verankert?
- Ist die Führungsebene der „Motor“ für die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie?
- Liegt die Verantwortlichkeit für ein Gender-Diversity- Controlling bei der Führungsspitze?

Bestandsaufnahme und Situationsanalyse

Um den Handlungsbedarf hinsichtlich der Gleichstellung zu identifizieren und in einem späteren Schritt die stra- tegischen Ziele in konkrete Ziele zu übersetzen, müssen differenzierte Daten zum Ist-Stand erhoben werden. Wichtige Kennzahlen sind selbstredend die Präsenz- quoten von Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Gruppen bezüglich sozialer und nationaler Herkunft, reli- giöser Überzeugung und – an der TUM als Technischer Universität immer noch wichtigste Differenzkategorie –

hinsichtlich des Geschlechts. Prominentester Indikator für Chancengleichheit in der gesamten Universität und in allen ihren Einheiten und Vorgängen ist die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Karriere.

Gefragt werden muss nach dem Männer-Frauen-Anteil auf folgenden Stufen:

1. Immatrikulationen – Studienabschluss MA
2. Promovierende, wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen – Promotionen
3. Juniorprofessuren, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen, Habilitierende
4. Professuren, unterschieden nach Gehaltseinstufung und/oder Ausstattung
5. Leitungspositionen mittlerer Ebene, z.B. Dekanate, und Leitungspositionen höchster Ebene, z.B. Rektorate, Präsidien

Weitere wichtige Indizien sind die Anzahl von Männern und Frauen in entfristeten Positionen sowie die Verteilung von Ressourcen wie Zeit, Geld, Räume, Geräte, Personal oder Reputation.

Idealerweise beinhalten Bestandsaufnahmen über die Feststellung solcher relativ leicht zu erheben Daten hinaus die Untersuchung der Zugangs- und Aufstiegsprozesse, von Bewilligungs- und Prüfungsverfahren aber auch von Umgangsregeln und der Verfahren bei deren Nichteinhaltung. Hier sind nicht allein quantitative sondern auch qualitative empirische Methoden einzusetzen. Solche Überprüfungen der Kultur sind sehr viel aufwendiger als das Zählen von Köpfen und Geld, oft aber unerlässlich im Gleichstellungsprozess, da sie Aufschluss über die Ursachen von Ungleichheiten und über Barrieren gegenüber deren Bewältigung geben.

Fragen zur Prüfung des Ist-Stands hinsichtlich Chancengerechtigkeit am Beispiel „Lehre“ im Rahmen eines Studiengangs:

- Ist das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden/ im Lehrkörper ausgeglichen?
- In welchem Verhältnis sind weitere Gruppierungen vertreten?
- Sind Studien- /Arbeitsbedingungen so strukturiert, dass Studierenden und Lehrenden in angemessener Weise Privatleben und Arbeit /Studium vereinbaren können?
- Werden bei der Evaluation von Veranstaltungen Genderaspekte berücksichtigt?
- Spielen bei der Akkreditierung von Studiengängen Frauenförderung, Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Inhalte der Geschlechterforschung eine Rolle (Geschlechterverhältnis im Fach, flexible Studienmodelle, gendergerechte Orientierungsveranstaltungen, Berücksichtigung von geschlechter- und diversityrelevanten Studieninhalten etc.)?
- Werden bei der Weiterbildung von Dozierenden (z.B. Hochschuldidaktik) Gender- und Diversitykompetenzen vermittelt?
- Fließen bei der Ausschreibung für neue Studienangebote, bei der Besetzung von Lehrdozenturen und bei der Vergabe von Lehraufträgen Gender- und Diversityaspekte ein (z.B. gender- und diversitygerechte Studienberatung)?
- In welchen Disziplinen und Angeboten (z.B. Schlüsselqualifikationen, Praktika etc.) werden Inhalte aus der Geschlechter- und Diversitätsforschung berücksichtigt?
- Wie viele Lehrveranstaltungen in welchen Fächern behandeln explizit Gender und Diversity als Analyse- und Strukturkategorie und in welcher Form?

Definition konkreter Ziele

Auf der Grundlage der empirisch abgesicherten Kenntnis des Gleichstellungsstands im jeweiligen Bereich und vor der Folie der strategischen Ziele gilt es im nächsten Schritt konkrete Ziele zu formulieren. Mittlerweile gehört es zum Allgemeinwissen, dass gute Ziele SMART sein müssen, damit es eine reelle Chance ihrer Erreichung gibt: Sie müssen spezifisch sein, also auf den fokussierten Bereich zugeschnitten, eindeutig und präzise formuliert, und messbar, was bei quantitativen Ziele relativ einfach ist, bei qualitativen Zielen muss geklärt werden, wann die Zielerfüllung gegeben ist. Bei der Zielformulierung muss ein gutes Verhältnis zwischen Ambitioniertheit und Realisierbarkeit. Dringend muss geklärt werden, was geschieht, wenn Ziele nicht erreicht werden, wie in diesem Fall eine Nachsteuerung gestaltet werden kann und ob es Sanktionen gibt.

Entwicklung von Maßnahmen

Maßnahmen zur Erreichung von Chancengerechtigkeit können vielfältig gestaltet sein. Unterscheiden lassen sich zunächst zwei Arten: personelle oder auch individuelle Maßnahmen, die einzelne Personen oder Gruppen entlasten und unterstützen, sowie strukturelle Maßnahmen, die dazu geeignet sind, Strukturen und Kultur in einem Bereich nachhaltig zu verändern. Quer dazu sind die verschiedensten Instrumente einsetzbar: Qualifikation, Information, finanzielle oder ideelle Förderung, organisatorische Unterstützungen, Sensibilisierungsmaßnahmen für die verschiedenen Diversitätskategorien usw. Angesichts der beschriebenen Vielfalt ist klar, wie wichtig es ist, die Ziele und Strategien einer Maßnahme sauber zu definieren und die Passung von Ist-Stand/Datenlage, Zielen und Maßnahmen zu prüfen. Geschieht das nicht, kann es leicht geschehen, dass eine Maßnahme trotz großem Engagement der Akteurinnen und Akteure und guter materieller Ausstattung nicht zum anvisierten Ergebnis führt. Ein oft beobachtetes Beispiel ist das Angebot von Kinderbetreuung zwecks der Erhöhung des Frauenanteils. Es ist zwar richtig, dass in unserer Gesellschaft, in der Frauen die Hauptverantwortung für

Kinderbetreuung tragen, durch solche Angebote hauptsächlich Frauen entlastet werden. Die Konsequenz muss aber nicht sein, dass sich mehr Frauen für einen Studienplatz, eine Professur, eine Projektleitung etc. bewerben. Familiengerechtigkeit ist nicht Gendergerechtigkeit und der Frauenanteil wäre effektiver durch die Einstellung von Frauen zu erreichen.

Wie jedes andere Vorhaben müssen auch Gleichstellungsmaßnahmen finanziell und personell hinreichend ausgestattet sein, um Erfolg und Nachhaltigkeit zu sichern. Die Sicherung von Nachhaltigkeit bedarf außerdem der Evaluation und des Controllings. Auch hier gilt: Die Nichterreichung der Ziele muss Konsequenzen haben (Bonuswirksamkeit, Vereinbarung neuer Jahresziele und Maßnahmen usw.).

Die Ansiedlung von Maßnahmen muss so gestaltet sein, dass die Durchlässigkeit des Themas optimal gegeben ist.

Fragen zur Überprüfung der Tauglichkeit von Maßnahmen:

- Welche Ziele und Strategien werden für diese Maßnahmen definiert? Können die Ziele mit den angewandten Instrumenten erreicht werden?
- Gibt es klare Indikatoren für den Erfolg/Misserfolg einer Maßnahme?
- Fließen finanzielle und/oder personelle Mittel in die Maßnahme? Wenn ja, in welcher Höhe und aus welchen Titeln (Haushaltsmittel, Drittmittel)?
- Wie wird die Maßnahme evaluiert? Und wenn ja, wie werden die Evaluationsergebnisse genutzt?
- Wie ist die Maßnahme in die Hochschule integriert? Wie ist die Sichtbarkeit der Maßnahme innerhalb der Universität/dem Forschungszusammenhang/der Abteilung sichergestellt?
- Wie wird die Nachhaltigkeit der Maßnahme gesichert?

Gender-Diversity-Check für Fakultäten

<i>Datenanalyse</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Werden alle personenspezifischen (Studierende/Wiss. Personal/MTV) Daten grundsätzlich gender- und diversitybezogen erhoben? • Werden die relevanten Daten regelmäßig gender- und diversitybezogen ausgewertet und den Führungskräften zur Verfügung gestellt (inkl. Vergleichsdaten aus vorangegangenen Zeiträumen) und verwenden die Führungskräfte diese Daten zur Bestandsaufnahme und Beobachtung der Entwicklung als Grundlage für die Konzeption von Maßnahmen und Strategien zur Erreichung von Gleichstellung in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich?
<i>Projekte und Anträge</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ist die Gleichstellungsorientierung ein selbstverständlicher Teil bei der Entwicklung von Projekten und Anträgen (bspw. in DFG-Anträgen)? • Wird auf ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Forschungs- und Entwicklungsteams geachtet?
<i>Recruiting</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Stehen alle Funktionen und Studienplätze dezidiert für Frauen und Männer und diverse Gruppierungen offen? • Wird dies auch in den Stellenausschreibungen/Studiengangsinformationen entsprechend sichtbar? • Werden Auswahlverfahren so gestaltet, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern gesichert ist? • Werden Frauen gezielt zur Bewerbung für Führungspositionen ermutigt und unterstützt? • Werden Männer gezielt für frauendominierte Bereiche beworben?
<i>Personal-entwicklung</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Entspricht das Geschlechterverhältnis unter den TeilnehmerInnen von Weiterbildung dem Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten/Studierenden? • Gibt es für Männer und Frauen regelmäßige MitarbeiterInnengespräche zur Erhebung der Potenziale und der Entwicklungsmöglichkeiten? • Werden Frauen in gleichem Ausmaß wie Männer mit Sonderfunktionen beauftragt? • Gibt es gezielte Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Studentinnen und sprechen Sie die Frauen in Ihrer Fakultät gezielt darauf an? • Ist die Qualifizierung für ein professionelles Gender Equality Management fixer Bestandteil der Weiterbildung und werden die Mitglieder Ihrer Fakultät gezielt ermutigt, daran teilzunehmen?

<i>Lifebalance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Haben alle MitarbeiterInnen auf allen Hierarchieebenen die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Telearbeit und wird das in ihrer Fakultät bekannt gemacht? • Gibt es eine gezielte Ermutigung und Unterstützung von Vätern, die Angebote zur Vereinbarung von Privatleben und Beruf auch selbst in Anspruch zu nehmen?
<i>Partnerschaftliche Zusammenarbeit</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ist das Geschlechterverhältnis in den oberen Hierarchieebenen ausgewogen? • Gibt es konkrete Strategien und Maßnahmen, um sexuelle Diskriminierung, Gewalt und Mobbing zu verhindern bzw. um bei entsprechenden Vorfällen angemessen zu handeln?
<i>Institutionalisierung</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ist die Prüfung der Gleichstellungsperformance in die universitären Controllingprozesse integriert? • Sind die hochschulweiten Gleichstellungsziele verbindlich festgelegt und sind diese in Ihrem Bereich bekannt? • Gibt es verbindliche Equality-Standards (DFG-Standards) die hochschulweit gelten, bekannt sind und eingehalten werden? • Gibt es verbindliche Vorgaben zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in allen Dokumenten und der Vermeidung geschlechterstereotyper und diskriminierender Bilder und wird die in ihrer Fakultät umgesetzt?
<i>Fakultätskultur</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es Gender- und Diversity-Kompetenz-Fortbildungen für EntscheidungsträgerInnen aus ihrem Bereich? • Wird Gleichstellung gezielt als Thema für Frauen UND Männer verstanden und kommuniziert? • Gibt es Kommunikationsstrategien, die sich gezielt an Frauen oder Männer oder andere Zielgruppen (z.B. ausländische Studierende, Studierende mit einer Behinderung etc.) wenden?

Impressum

©2011

Technische Universität München
Gender-Zentrum
Barer Str. 21
80333 Muenchen
www.genderzentrum.tum.de

Kontakt

Standort München
genderzentrum@tum.de, Tel. 089.289.22076
Standort Garching
gz-garching@zv.tum.de, Tel.: 089.289.14672
Standort Weihenstephan
gender@wzw.tum.de, Tel.: 08161.71.3026

Gestaltung

Julie Rousset, www.julie-rousset.de

Druck

Klimaneutral und auf PEFC-zertifiziertes Papier gedruckt bei G. Peschke Druckerei GmbH, München

Fotos

S. 4 ©Axel Griesch Fotografie; S. 7 ©Andreas Heddergott/TUM, S. 8 ©Astrid Eckert /TUM; S. 10 ©Johanna Eicher (li.), ©Anja Quindeau (re.); S. 11 ©iStockphoto.com/Tommel (li.), Andreas Heddergott/TU Muenchen (re.); S. 13 ©agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik (li.), ©Uli Benz/ TUM (re.); S. 15 ©agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik (3); S. 16 ©agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik (2), ©Uli Benz/ TUM (u.); S. 18 ©Uli Benz/ TUM; S. 19 ©Uli Benz/ TUM; S. 21 ©Andreas Heddergott/TUM; S. 22 ©iStockphoto.com/Diego Cervo (li.), ©Monika Laschinger (re.); S. 23 ©Monika Laschinger (2); S. 25 ©Astrid Eckert & Andreas Heddergott/TUM; S. 26 ©Andreas Heddergott/TUM; S. 28 ©Andreas Heddergott/TUM; S. 31 ©Anja Wechsler

Auflage 500

