



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Frauenvollversammlung 8. März 2013

Professorinnenprogramm II

zur Förderung der Gleichstellung von Frauen
und Männern in Wissenschaft und Forschung
an deutschen Hochschulen

Leitfrage:

Was ist das für ein Programm und was hat es mit den Frauen an der TU Darmstadt zu tun?

1. Das Professorinnenprogramm
 - 1.1 Ziele des Programms
 - 1.2 Die erste Runde 2008 – 2012; ohne die TU Darmstadt
 - 1.3 Evaluation
2. Wo steht die TU Darmstadt in Hochschulrankings zu Gleichstellung?
3. Die zweite Runde 2013 – 2017 mit der TU Darmstadt?
 - 3.1 Gleichstellungskonzept
 - 3.2 Ideen zur Diskussion



1. Das Professorinnenprogramm

1. Das PP I: Initiative des BMBF

- Bund-Länder-Vereinbarung (2007)
- Zeitraum von 5 Jahren
- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen
- Budget von 150 Millionen Euro, je hälftig vom BMBF und den Ländern finanziert
- Zweistufiges Verfahren:
 1. Einreichung von **Gleichstellungskonzepten**
 2. nach positiver Bewertung Möglichkeit, eine **Anschubfinanzierung** für maximal drei Professuren, die mit Frauen besetzt wurden, zu beantragen

1. Fördermittel



- vorgezogene Berufungen (W2 oder W3):

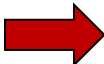
Professur

bis zu 75.000 € p.a. Bund

bis zu 75.000 € p.a. Universität (hälftige Gegenfinanzierung)

Gleichstellungsmittel

75.000 € p.a. HMWK

 Mehrkosten von 75.000 € Personalkosten,
gleichzeitig erhalten wir 150.000 € von Bund und Land

1. Fördermittel

- Regelprofessur (W2 oder W3):

Professur

bis zu 75.000 € p.a. Bund


bis zu 75.000 € p.a. Universität

(Gegenfinanzierung aus frei gewordenen Mitteln)

Gleichstellungsmittel

bis zu 75.000 € p.a. von Universität (restl. frei gewordene Mittel)

+ 30.000 € p.a. HMWK

 keine Mehrkosten, da die Professur sowieso besetzt würde,
aber zusätzlich 105.000 € p.a. von Bund und Land

1.1. Ziele des Programms

Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen unterstützen

- die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig verbessern
- die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs steigern
- den Studentinnenanteil in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, erhöhen
- die Hochschulen sollen dazu motiviert werden, **Gleichstellungskonzepte** zu erarbeiten, die auf nachhaltige **strukturelle Verbesserungen** zielen

1.1 Ansatzpunkte des Programms

Ziele sollen erreicht werden durch:

- die Erhöhung der Anzahl von Professorinnen an der Universität
- die Anschubfinanzierungen für erstberufene Professorinnen
- den Abbau von strukturellen Gleichstellungshemmnissen
- zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen durch die Hochschulen

1.1 Zielgruppen



Professorinnen

- Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Karriere- und Personalentwicklung

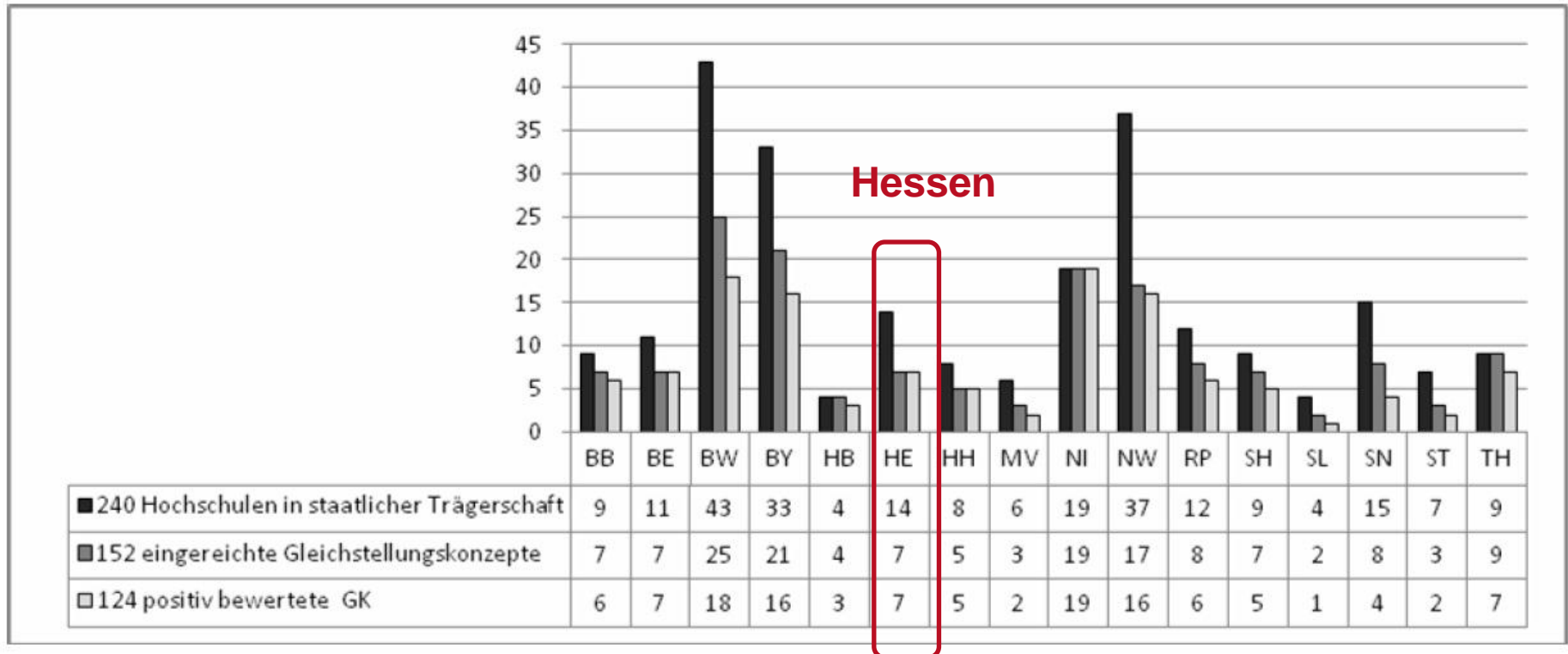
Schülerinnen / Studentinnen

- Gewinnung und Motivation von Schülerinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Unterstützung von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind

1.2. PP I: Die erste Runde 2008 – 2012

Beteiligung in Hessen

Übersicht 4: Eingereichte und positiv bewertete Gleichstellungskonzepte



N=152 eingereichte Gleichstellungskonzepte

Quelle: Karin Zimmermann: Bericht zur Evaluation des "Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder", Institut für Hochschulforschung, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 2012

1.2 PP I: Beteiligung der TU 9

TU 9

Professorinnen

RWTH Aachen

2 Regelprofessuren

TU Berlin

3 Vorgriffsprofessuren

TU Braunschweig

1 Vorgriffsprofessur

TU Darmstadt

/

TU Dresden

3 Regelprofessuren

Leibniz Universität Hannover

1 Regelprofessur

Karlsruher Institut für Technologie

2 Regelprofessuren

TU München

1 Regelprofessur


Universität Stuttgart

3 Vorgriffsprofessuren

1.2 PP I: ohne TU Darmstadt

Die TU Darmstadt hat sich nicht beteiligt, weil:

- Kurzfristigkeit der Ausschreibung
- keine überzeugende Finanzierung seitens des Landes Hessen
- offene juristische Fragen
- Konzentration auf drei Professuren nicht zielführend und nachhaltig
- die Fachbereiche bei ersten Sondierungsgesprächen dem Programm ablehnend gegenüber standen

 Stattdessen Initiativprogramm „Forschungsorientierte Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen“ der TU Darmstadt 2009

1.3 Evaluation des PP I

Verfahrensstufe 1: Gleichstellungskonzepte

- Konzepteinreichung von **152** der insges. 240 staatlichen Hochschulen (Teilnahmequote von **63,3 %**)
- Positive Begutachtung bei **124** der 152 eingereichten Konzepte (**81,6 %** Erfolgsquote)

Verfahrensstufe 2: Förderung von Professuren

- **260** Professorinnen-Vorhaben an **109** Hochschulen bewilligt, d.h.: Förderung von **88 %** der erfolgreichen Hochschulen (109 von 124), und nur **45 %** der deutschen Hochschulen (109 von 240)
- Geförderte Hochschulen: 56 Universitäten, 48 Fachhochschulen und 5 künstlerische Hochschulen.

Karin Zimmermann: Bericht zur Evaluation des "Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder", Institut für Hochschulforschung, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 2012

1.3 Evaluation des PP I

Resümee:

- Das Programm hat eine hohe Akzeptanz bei den Akteur_innen der Hochschulen
- positive Effekte in seinen beiden kurzfristigen Zielsetzungen (Professuren und Gleichstellungskonzepte)
- Erwartung von Vorteilen bei der regionalen und nationalen Forschungsförderung
- Hochschulen und Landesministerien sehen erhöhte Reputation: Teilnahme am Programm gilt als „Gütesiegel“ und „bundesweite Auszeichnung“ innovativer Gleichstellungskonzepte

 **72% der Hochschulen plädieren für die Fortsetzung des Programms**

- Die TU Darmstadt vertrat mit der Nicht-Beteiligung am PP I eine Minderheitenposition.
- Die Evaluation zeigt neben der Erhöhung der Frauenanteile auf Professuren Fortschritte bei der strukturellen Gleichstellung.
➡ das ist Anlass, die Bewertung des Programms zu überdenken
- Die Wissenschaftsministerien der Länder werten die Teilnahme an dem Programm als Qualitätssiegel.
- Die teilnehmenden Hochschulen erwarten durch den Erfolg im Programm auch einen Wettbewerbsvorteil bei der Forschungsförderung.
➡ das PP ist so für die gesamte Universität von Bedeutung



2. Wo steht die TU Darmstadt in Hochschulrankings zu Gleichstellung?

2. Evaluationen und Rankings

- Arbeitsgruppe „**Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards**“ (2008 – 2013) der DFG, Freiwillige Selbstverpflichtung der Mitglieder
- Zuordnung in vier Stadien des Umsetzungsprozesses:
 - 1: Erste Schritte zur Umsetzung eingeleitet
 - 2: erfolgsversprechende Maßnahmen sind etabliert, weitere in Planung
 - 3: überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend implementiert
 - 4: erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt, ergänzt durch weitere innovative Ansätze

- Einstufung TU Darmstadt:

Erster Bericht 2010

Stadium 1 von 4

Zwischenbericht 2011

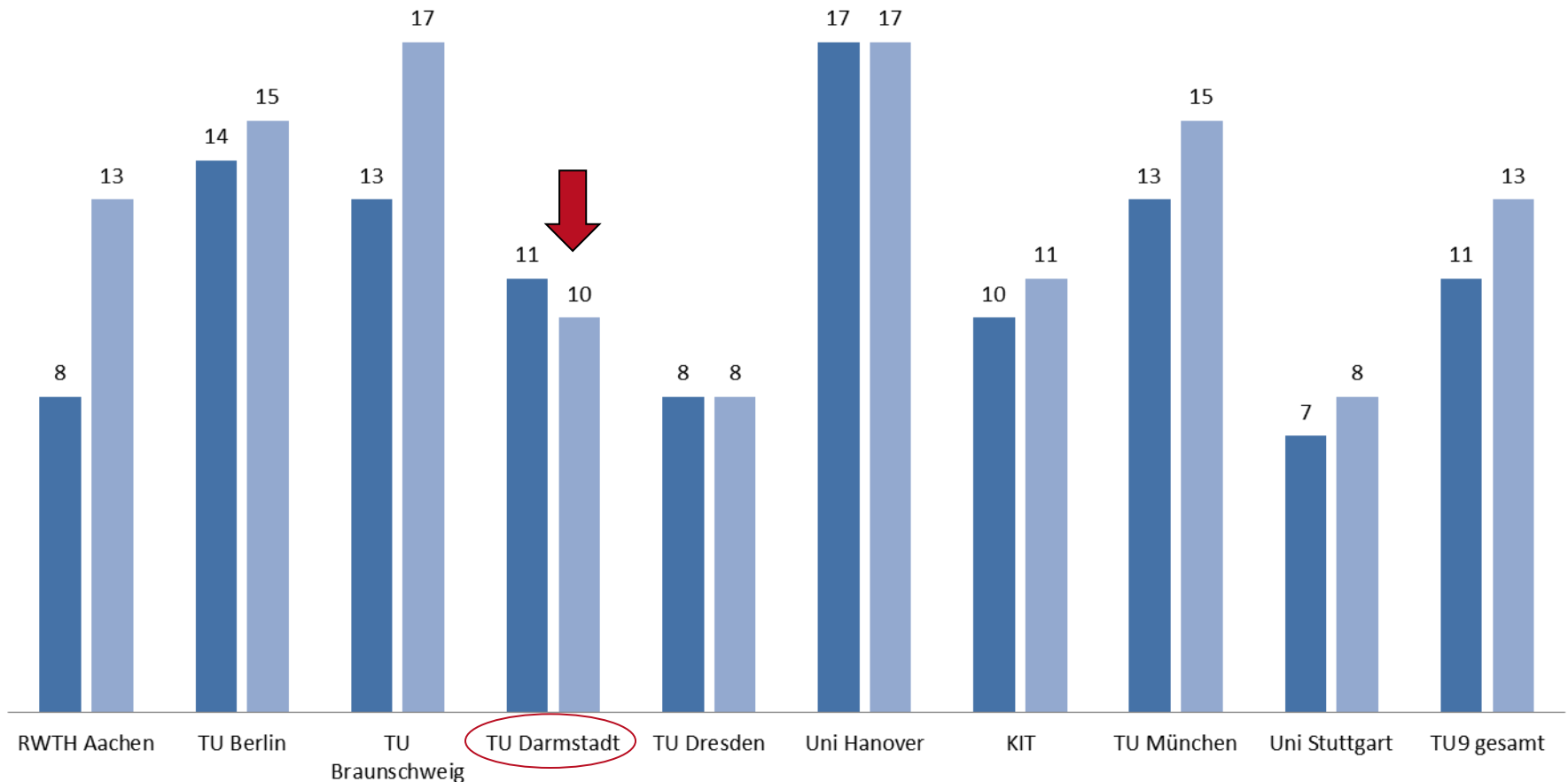
oberer Bereich Stadium 2

Abschlussbericht 2013

im Juni erwartet

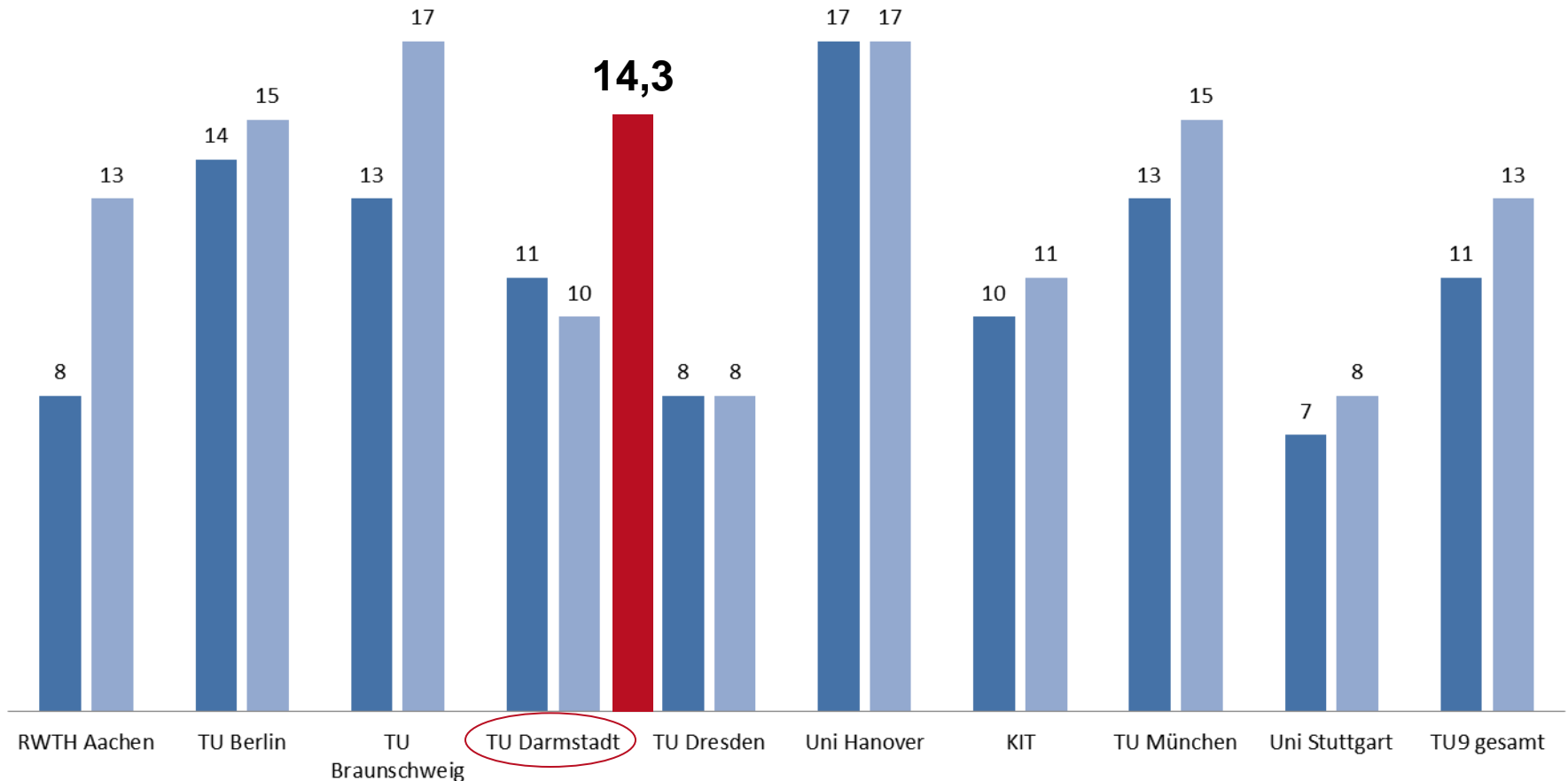
2. Der Vergleich der TU Darmstadt mit den TU9

Frauenanteil bei den Professuren der TU9 2008 und 2010 in %



2. Veränderung 2012

Frauenanteil bei den Professuren der TU9 2008 und 2010 in %



2. Anteil der Professorinnen an deutschen und hessischen Hochschulen im Vergleich zur TU Darmstadt (in Prozent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Deutschland	15	16,2	17,4	18,2	19,2	19,9
Hessen	17,1	18,1	19,6	20,4	21,1	-
TU Darmstadt	10,3	10	11,8	10,3	9,6	12,6
Unterschied zum Bundesdurchschnitt	4,7	6,2	5,6	7,9	9,6	7,3

Quelle: Statistisches Bundesamt „Hochschulen im Blick“ und Fortschrittsberichte 2006 bis 2011 der TU Darmstadt

2. CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011

- Gesamtbewertung: **Platz 36** von 66 bewerteten Universitäten
 - Eingruppierung der TU in das **Mittelfeld**, Ranggruppe 7 von 15
 - Schlussgruppe bei Studentinnenzahlen (Zahlen aus 2009)
 - Mittelgruppe bei Promotionen und Professorinnenzahl
 - Spitzengruppe bei Habilitationen und wissenschaftlichem Personal
- ➔ Frauenanteile in höheren Qualifikationsstufen angesichts geringer Studentinnenzahlen gut
- ➔ seit 2003 kontinuierliche Verschlechterung bei der Eingruppierung



3. Die zweite Runde 2013 – 2017

3. Ausschreibung PP II

- Bekanntmachung über die Fortsetzung des PP II sowie der Förderrichtlinien zur Umsetzung am 27. Dezember 2012
- noch keine Ausführungsbestimmungen vom Land Hessen
- Abgabetermine für Gleichstellungskonzepte:
28. März 2013 (erste Antragsperiode) oder zum
28. März 2014 (zweite Antragsperiode)
 - ➔ 3 Monate Ausarbeitung eines Gleichstellungskonzepts ist unrealistisch, wenn es von der gesamten Universität getragen werden soll.
 - ➔ Aber: Im Verlauf des Jahres über die personelle und strukturelle Gleichstellung an der TU Darmstadt zu diskutieren und ein tragfähiges Konzept zu erarbeiten, ist machbar!

3. Das PP II als Chance für die TU Darmstadt

- zukunftsorientiertes **Gleichstellungskonzept** für gesamte Universität
- Fokus neben spezifischen Maßnahmen für Frauen auf **strukturelle Veränderungen**
- Chance durch eine **breite universitätsinterne Diskussion** des Gleichstellungskonzeptes:
 - Bessere Verknüpfung von zentraler Ebene und Fachbereichsebene
 - Stärkung der Verantwortung bei allen Akteurinnen und Akteuren
 - offizieller Beschluss des Gleichstellungskonzeptes von Präsidium und Senat
 - Identifizieren neuer Bedarfe und Ansatzpunkte für Gleichstellungsmaßnahmen

 Beteiligung am 2. Call des PP II

3.1 Inhalte des Gleichstellungskonzepts

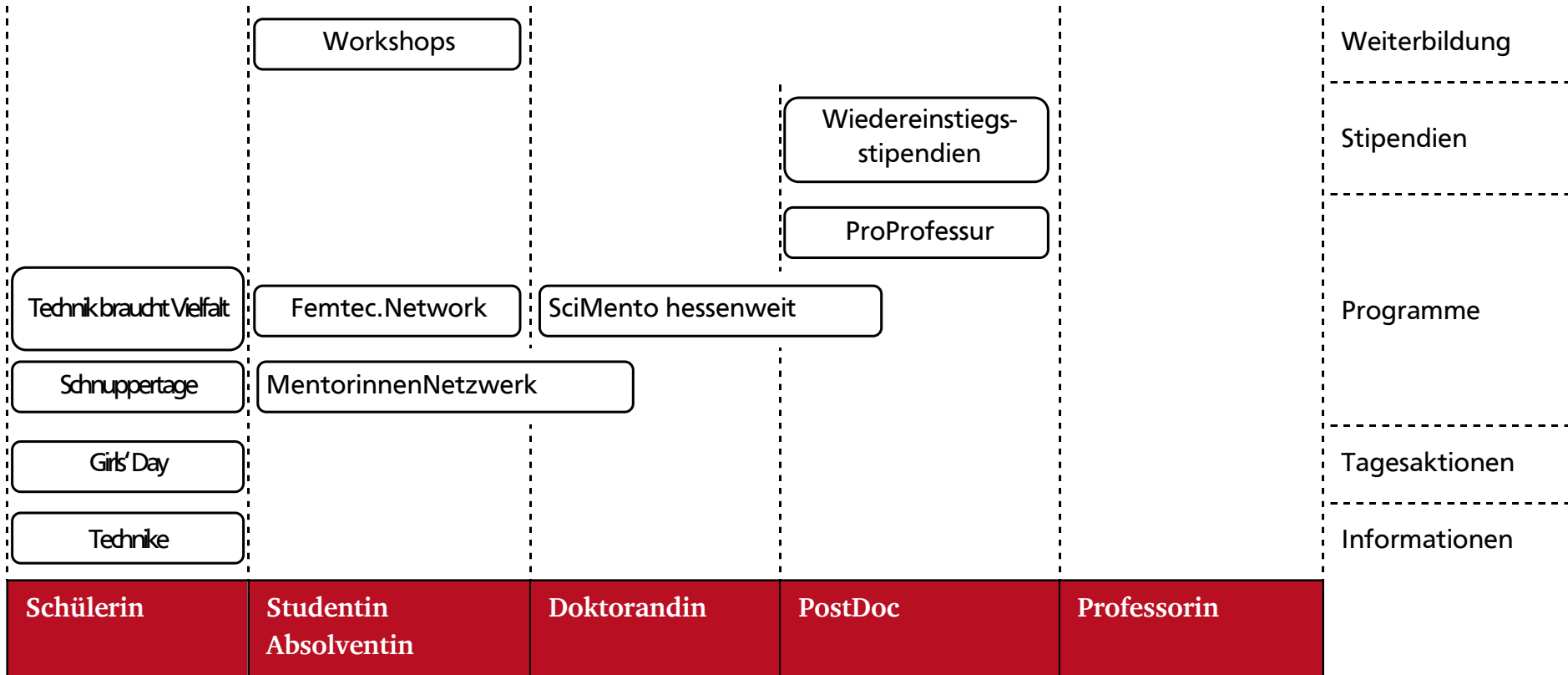


- Bestandsaufnahme und Situationsanalyse bezogen auf alle Zielgruppen und die gesamte Organisation
 - Analyse und Interpretation statistischer Daten
 - Bilanzierung bisher realisierter Maßnahmen und Einschätzung ihrer Wirksamkeit im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse
 - Analyse der strukturelle Verankerung
- Beitrag des Konzepts zur Profil- und Leitbildentwicklung
- Identifizierung von Zukunftsfeldern
- Aufstellen von Gleichstellungszielen und Schwerpunkte zukünftiger Gleichstellungsmaßnahmen

3.1 Kriterien der Begutachtung

- Situationsanalyse muss auf alle 3 Ebenen eingehen
 - Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
 - Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Gleichstellungsziele können Schwerpunkt auf einen oder mehrere Bereiche haben
- Begutachtung des Gleichstellungskonzeptes durch Expert_innengremium

3.1 Förderkette von der Schülerin bis zur Habilitandin



3.1 Situationsanalyse Schülerinnen



- diverse Studienorientierungsmaßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene, teils geschlechtsdifferenziert
 - Gute Annahme der Angebote
 - neues Projekt Technik brauch Vielfalt in der Erprobung
- ➔ Bevor weitere Maßnahmen aufgelegt werden, soll Erfolg und Nachhaltigkeit dieser Maßnahmen evaluiert werden.

3.1 Situationsanalyse Studentinnen

TU Gesamt	2008/2009		2010/2011		2012/2013	
	Anzahl	% Anteil an	Anzahl	% Anteil an	Anzahl	% Anteil an
	w	Stud.	w	Stud.	w	Stud.
Studienanfäng.	1.364	31	1.627	28	1.905	31
Studentinnen	5.559	30	6.697	29	7.093	29

- ➔ Zahl der Studienanfängerinnen hat sich seit 2008 um 40 % gesteigert
- ➔ Anteil der ING-Studienanfängerinnen erhöhte sich von 19,2 % (2008) auf 22,9 % (2012) und bei den Naturwissenschaften von 33,4 % (2008) auf 36 % (2012).
- ➔ angesichts etablierter Programme wenig Handlungsbedarf

3.1 Situationsanalyse Promovendinnen

Promotionen Anzahl im Jahr	2008/2009	2010/2011	2012/2013
	W	W	W
TU Gesamt	66 (22,5%)	67 (21,8%)	101 (28,1%)
ING	24 (14,1%)	26 (13,8%)	35 (16,9%)
NAT	29 (29,6%)	31 (30,1%)	41 (34,5%)
GEIST	13 (52%)	10 (62,5%)	25 (73,5%)

- ➔ 53% Steigerung bei Promotionen von Frauen an der TU
- ➔ mit SciMento und Ingenium breites Angebot, ggf. Ergänzung

3.1 Situationsanalyse Habilitandinnen

- Den Weg der Habilitation sind an der TU Darmstadt in den Jahren 2003 bis 2011 insgesamt 129 Personen gegangen, davon waren 14 % weiblich
 - 2012 wurde keine Frau, aber sechs Männer an der TU habilitiert
 - 2010 wurden zwei Frauen und 15 Männer habilitiert
 - 2008 wurden zwei Frauen und zehn Männer habilitiert
- ➔ mit ProProfessur und Wiedereinstiegsstipendien gutes Angebot für Postdoktorandinnen aller Fächer
- ➔ geringe Frauenquote und absolute Anzahl steigern

3.1 Situationsanalyse Professorinnen

Im Jahr 2012 lag der Professorinnenanteil bei insgesamt **14,3 %**

	Gesamt	ING	NAT	GEIST
Juniorprofessuren	36,4 %	23,1 %	62,5 %	0,0 %
Professuren C3/W2	14,5 %	13,6 %	7,1 %	31,6 %
Professuren C4/W3	11,8 %	10,0 %	10,6 %	26,3 %

- ➔ Anzahl an Professorinnen universitätsweit steigern
- ➔ Professorinnen an der TU Darmstadt halten
- ➔ spezielle Angebote für (neuberufene) Professorinnen gibt es an der TU Darmstadt noch nicht

3.1 Situationsanalyse strukturelle Verankerung

- Ressort des Präsidenten, operative Ebene bei VP Gehring
 - Frauenförderplan, Initiativprogramm
 - Indikator bei leistungsorientierter Mittelvergabe (MIR)
 - Gender- und Diversityaspekte bei Institutioneller Evaluation
 - Beirat zur Forschungsorientierten Gleichstellung
 - Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren
 - Dezentrale Frauenbeauftragte, Frauenfördermittel für Fachbereiche
 - Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche
 - Servicestellen Familie sowie Dual Career und Wohnen
- ➡ keine Erwähnung im Leitbild und im Programm des Präsidiums
- ➡ Optimierung der Verzahnung von zentraler und dezentraler Ebene

3.2 Ideen zur Diskussion

- Quantitative Zielzahlen für die nächsten 5 Jahre nach DFG-Vorlage
- Evaluation von Studienmotivationsangeboten für Schülerinnen
- Mentoring und Networking für Studentinnen mit Migrationshintergrund und Studentinnen aus dem Ausland („Big Sister“)
- Stellenfonds für Doktorandinnen, zu beantragen von neuberufenen Professorinnen
- Projektfindungsstipendien für den Übergang von der Promotion in die Post-Doc-Phase für Frauen

3.2 Ideen zur Diskussion

- ProfessorinnenNetzwerk zum internen Erfahrungsaustausch und kollegialen Beratung
- internes Mentoring für neuberufene Professorinnen durch erfahrene Professorinnen
- Fonds für Lehrvertretung für (Junior-)Professorinnen nach Rückkehr aus der Elternzeit
- Selbstverpflichtung des Präsidiums zu Chancengleichheit in allen strategischen Prozessen (Strategiepapiere, Berichtswesen etc.)
- Forum Gender Diversity zum Erwerb von Genderkompetenz für Führungskräfte in der Verwaltung und Fachbereichen

3.2 Ideen zur Diskussion

- Gleichstellungskonzepte für Zentrale Einrichtungen und die Verwaltung
- neue Zielzahlen für Repräsentanz von Frauen in Gremien (Senat, UV, HR)
- jährlicher Gleichstellungsbericht
- Schaffung einer Stelle für Gendercontrolling zur Erhebung, Aufbereitung und Interpretation von geschlechterdifferenzierten Daten
- Forschungsförderungsfonds für inhaltlichen Einbezug von Gender & Diversity
- Koordinierungsstelle für Gender in Lehre und Forschung