

Frauenförderplan der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation - ZEWK

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1) Zuständigkeiten / Verankerung auf Leitungsebene / Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. -trägern

Für die Erstellung des Frauenförderplan zeichnet innerhalb der ZEWK die Leiterin, Frau Prof. Dr. Annette Mayer, verantwortlich. Er wurde unter Mitwirkung der NFA der ZEWK erarbeitet.

Der Rat der ZEWK wurde gemäß § 5 Abs. 3 der Ordnung der ZEWK beteiligt und hat am 18.11.2015 den FFP einstimmig beschlossen.

2) Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe: Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen, Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die ZEWK beteiligt die NFA an allen personalrelevanten Verfahrensabläufen. Sie wird unmittelbar über freiwerdende Stellen bzw. Beschäftigungspositionen unterrichtet.

Bereits im Vorfeld einer Ausschreibung sucht die Leiterin / der Leiter - ggf. mit Hilfe der Frauenbeauftragten - nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

a) *Studentische Beschäftigte*

Alle Beschäftigungspositionen für studentische Hilfskräfte werden ausgeschrieben und durch Aushang bekanntgemacht. Die Möglichkeiten des Internet werden zur Stellenausschreibung genutzt.

b) *Wissenschaftliche Angestellte*

Alle Stellen für das wissenschaftliche Personal auf TU-finanzierten Stellen sowie die Leitung der ZEWK werden grundsätzlich überregional und/oder in einer Fachzeitschrift ausgeschrieben.

c) *Frauen in Technik und Verwaltung*

Die Ausschreibung für nichtwissenschaftliche Stellen erfolgt mindestens in der Tagespresse.

3) Gleichstellungsorientierte Organisationskultur

Die in der Frauen- und feministischen Forschung gewonnenen Erkenntnisse als innovative Impulse werden für die interne und externe Weiterbildung und sonstige Vorhaben der ZEWK genutzt.

Es werden Strukturen geschaffen, die die Vereinbarung von Berufspraxis mit der Familie sowie anderen Interessen und Aufgaben ermöglicht.

Die Qualifikationskriterien für zu besetzende Stellen werden so ergänzt, dass die von Frauen und Männern im beruflichen und außerberuflichen Alltag gewonnenen Erfahrungen breiter und effektiver zum Tragen kommen.

4) Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten und Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs

Die ZEWK nutzt alle Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und gewährt Telearbeit.

Im Rahmen von Drittmittelstellen und von studentischen Hilfskraftstellen fördert die ZEWK Frauen, indem sie Folgeprojekte beantragt und den Übergang von studentischen auf wissenschaftliche Stellen unterstützt.

5) Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

entfällt

6) Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung, Lehre und Qualitätsmanagement

Die ZEWK ist eine Kontakt- und Kooperationsstelle zur Vernetzung der TU Berlin mit dem gesellschaftlichen Umfeld, insbesondere für Interessenten/innen bzw. Partner/innen zu Fragen der wissenschaftlichen Weiterbildung und Kooperation mit Bürger/innen und Akteur/innen aus Wissenschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft.

In folgenden Arbeitsfeldern werden Gender- und Diversity-Aspekte berücksichtigt:

- Aufgrund des inhaltlichen Zuschnitts ist die Mehrzahl der Teilnehmenden im Gasthörer-Zertifikatsstudium für Ältere, BANA (Berliner Modell: Ausbildung für Nachbarberufliche Aktivitäten), weiblich.
- Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms für das wiss. Personal werden speziell Kurse angeboten, die die Themen Geschlecht und Diversity in der Lehre aufnehmen, z.B. das Lehrmodul „Gender für die Lehre“ (LM 12V).

Ergeben die regelmäßigen Evaluationen einen zusätzlichen Bedarf, werden weitere genderspezifische Kurse angeboten. Mehrmals wurden für ganze Teams (z.B. das Energieseminar) Kurse zum Umgang mit Gender und Diversity durchgeführt.

7) Sonstiges / Weiteres

Bei der Kursorganisation wird darauf geachtet, dass eine möglichst gleichverteilte Besetzung unter den Teilnehmenden erreicht wird. Bei der Evaluierung des Weiterbildungsangebotes werden Daten geschlechtsspezifische Daten erhoben, um den Frauenanteil an der Weiterbildung mit dem an den Beschäftigten vergleichen zu können.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

In der ZEWK gibt es keine aktiven Hochschullehrerinnen. Es wird von Seiten der ZEWK davon ausgegangen, dass der ZEWK Beschäftigte mit dem Status „akademische Mitarbeiter/in“ angehören¹. Des Weiteren sind in der ZEWK Verwaltungsangestellte und studentische Hilfskräfte vertreten.

¹ Die von zentraler Stelle gelieferten Daten unterscheiden sich hiervon. Demnach hätte die ZEWK im Stammpersonal keine akademischen Mitarbeitenden, sondern nur „Verwaltungspersonal“.

1) Gleichstellungspolitische Ziele / Maßnahmen / Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in den Statusgruppen

Die ZEWK hat bereits in allen Statusgruppen einen Frauenanteil von über 50%. Bei dem Verwaltungspersonal und dem Personal mit Hochschulabschluss liegt dieser Anteil deutlich über 50%. Dies ist eine für überwiegend in der Weiterbildung tätige Einrichtung durchaus typisch.

Bei den studentischen Hilfskräften liegt der Frauenanteil nur leicht über 50%. Ziel ist es hier, diese Quote über 50% zu halten. Hierzu werden Frauen bei Ausschreibungen gezielt angesprochen.

Aus diesem Grund werden im Anhang insbesondere Maßnahmen qualitativer Art beschrieben, die sollen dazu beitragen, den insgesamt hohen Frauenanteil beizubehalten.

2) Professionalisierung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure

Die ZEWK unterstützt jede erforderliche Qualifizierung der NFA.

Prof. Dr. Annette Mayer

Leiterin ZEWK

Anhang 1: Maßnahmen zur Zielerreichung des Frauenförderplans (personell/strukturell)									
Strategisches Ziel	Operatives Ziel	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Zielgruppe(n)	Verantwortung	Umsetzung durch...	Termin(e) der Umsetzung	Kosten/Finanzierung	aktueller Umzugsstand geplant, beschlossen implementiert
Mind. 50 % der stud. HK-Stellen sind mit Frauen besetzt	Mind. 50%	Frauenquote stud. Hk	Besondere Ansprache von Frauen, insbes. bei techn. orientierten Stellen	Stud. Hk	alle Verantwortlichen für die Einstellung von stud. Hk	Einstellungsverfahren	laufend	keine zusätzlichen	geplant
Aufgabenadäquate Eingruppierung des VA	Berücksichtigung von HH- u. Drittmittelbearbeitung	Höhergruppierung	Überprüfung der Aufgabengebiete	Verwaltungsangestellte	ZEWK-Leitung	Ggfs. Neuzuschnitt und/oder Umverteilung der Zuständigkeiten	Bis Ende 2016	Bei Erfolg entsprechend höhere Personalausgaben für die TU	geplant
Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, auch für Teilzeitschäftige	Ermöglichung insbes. der jüngeren Mütter und Väter, Beruf und Familie zufriedenstellen zu vereinbaren	Flexible AZ-Gestaltung	Rücksichtnahme auf individuelle AZ-Gestaltung, u.a. bei der Terminierung von Sitzungen, Ermöglichung von Home-Office-Tätigkeit	AM SM Stud. Hk	ZEWK-Leitung	Anwendung DV Flexi auf alle Beschäftigten, Berücksichtigung bei Planung und Gestaltung von Sitzungen u.ä.	laufend	keine zusätzlichen	implementiert
Unterstützung von Beschäftigten in Elternzeit	Ermöglichung von Elternzeit ohne berufliche Nachteile	Halteprogramm	Unterstützung bei der Antragstellung und Umsetzung	AM SM Stud. Hk	ZEWK-Leitung, Verantwortliche der Arbeits- bzw. Drittmittelbereiche	Information, Kontakthalten, Ermöglichung von WB	laufend	aktuell nur im Drittmittelbereich	implementiert
Verwendung einer geschlechterneutralen Sprache	Vermeidung von sprachlicher Diskriminierung	Sprachüberprüfung	Verwendung einer geschlechterneutralen Sprache		alle Beschäftigten der ZEWK	Überprüfung der ZEWK- und Bereichsflyer	laufend	ggfs. Kosten für neuen Druck	beschlossen
Qualifizierung insbes. des eigenen Personals mit Führungsaufgaben zu genderspezifischen Themen		Führungskräftequalifizierung	Teilnahme an WB nach Bedarf	AM	ZEWK-Leitung	Weiterbildungsteilnahme	Laufend	ggfs. Tein.Geb., bei TU-Angebot keine zusätzl. Kosten	beschlossen

Anhang 2: Daten zur Gleichstellungssituation und Zielzahlen zur Steigerung der Frauenanteile an der ZEWK