



Zentraler Gleichstellungsplan (3. Fortschreibung des Zentralen Frauenförderplans)

Der Zentrale Gleichstellungsplan wurde in folgenden Gremien behandelt und beschlossen:

- Kommission für Gleichstellung am 22.01.2013
- Senat am 23.01.2013
- Präsidium am 30.01.2013

Vorbemerkungen

Die TU Braunschweig bekennt sich zu dem Ziel, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu fördern, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und alle vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen von Frauen und Männern zu nutzen. Dabei wird angestrebt, dass Frauen und Männer in allen Qualifikations- und Beschäftigungsgruppen zu gleichen Teilen vertreten sind. Die Bestimmungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. 2007, 69), des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. 2010, 558) sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 in ihrer jeweils gültigen Fassung werden dabei angewandt. Im Sinne des NHG § 42 Abs. 2, des NGG § 9 Abs. 5 und § 16 Abs. 2 sowie des AGG § 5 (Positive Maßnahmen) wird der Gleichstellungsplan der TU Braunschweig fortgeschrieben.

Die Gleichstellungsförderung an der Hochschule bezieht im Sinne einer Gesamtstrategie alle Qualifikations- und Beschäftigtengruppen ein. Das Gleichstellungskonzept „Chancengleichheit 2020“ ist hierbei konstitutiv für den vorliegenden Gleichstellungsplan sowie für die 2012 neu geschaffenen Fakultätsgleichstellungspläne. Der Titel „Chancengleichheit 2020“ bezieht sich auf die zur Steigerung der Frauenanteile formulierten Zielvorgaben, die 2020 verwirklicht sein sollen. Das Jahr 2020 wurde gewählt, um nennenswerte Veränderungen im Bereich der Professuren zu ermöglichen: In den Jahren 2013 bis 2016 finden vergleichsweise wenige reguläre Neubesetzungen statt, erst ab 2017 werden Professuren wieder in größerer Zahl neu besetzt. Das TU-weite Gleichstellungskonzept „Chancengleichheit 2020“ setzt auf die weitere Stärkung der strukturellen Verankerung von Gleichstellung auf allen Ebenen der Universität. Als strategische Ziele wurden drei Dimensionen identifiziert:

- Durchgängiger Abbau von Unterrepräsentanz
- Verwirklichung der familiengerechten Hochschule
- Nachhaltige Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung

Aus diesen drei Dimensionen resultieren drei Programmlinien, die zentral im Gleichstellungsbüro koordiniert werden und ihre Entsprechung in fakultätsspezifischen Ergänzungen finden. Die Verwaltung ist in alle drei Bereiche eingebunden, so dass die Integration von Gleichstellung in das gesamte Organisationshandeln weiterhin gestärkt wurde.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist als Querschnittsaufgabe integraler Bestandteil aller Handlungsfelder der Hochschule. Daraus folgt in Anlehnung an NGG § 1 Abs. 3, dass alle Personen und Organisationseinheiten, insbesondere jene, die an der Planung und Umsetzung organisatorischer und personeller Maßnahmen beteiligt sind, in der Pflicht stehen, die Zielsetzung des Gleichstellungsplans zu verwirklichen.

Mit der 3. Fortschreibung des Zentralen Frauenförderplans als Gleichstellungsplan erfolgt zugleich die Einführung dezentraler Gleichstellungspläne für die einzelnen Fakultäten der TU Braunschweig. In diesen Fakultätsgleichstellungsplänen werden Zielvorgaben hinsichtlich der Frauen- und Männeranteile sowie chancengleichheitsfördernde Maßnahmen festgehalten, die auf die fakultätsspezifische Situation zugeschnitten sind und von den Fakultäten als Selbstverpflichtungen verabschiedet werden. Der zentrale Gleichstellungsplan schreibt neben den gesamtuniversitären Zielvorgaben auch das künftige Gleichstellungskonzept der TU Braunschweig fest. Seine Bestimmungen und die sich hieraus ableitenden Rechte und Pflichten gelten daher für die gesamte Hochschule und alle ihre Angehörigen und Mitglieder.

A Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen sowie Zielvorgaben

Tabelle 1: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

Wissenschaftliche Karrierestufen	Aktuelle Situation 2012				Zielvorgabe für 2020	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/ Innen	2239	1621	58	42	55	45
Studierende	10207	6090	62,5	37,5	55	45
Absolvierende						
gesamt	767	664	53,6	46,4	50	50
ohne BA, Lehramt, Architektur	669	380	63,8	36,2		
Anzahl der Promo- tionen im Jahr	180	118	60,4	39,6	55	45
Anzahl der Habilita- tionen im Jahr	7	3	70	30	65	35

Juniorprofessuren	10	0	100	0	k. A	k. A.
Professuren gesamt	172	37	82,3	17,7	75	25
Professuren C4/W3	113	19	85,6	14,4	80	20
Leitungspositionen mittlere u. höchste Ebene						
Dekan/Innen	5	1	83,3	16,7	66,7	33,3
Fakultätsgeschäftsführungen	3	3	50	50	50	50
Präsident/In, Vizepräsident/Innen	4	1	80	20	60	40

Tabelle 2: Frauen- und Männeranteile im wissenschaftsstützenden Bereich

Wissenschaftsstützendes Personal	Aktuelle Situation 2012				Zielvorgabe für 2020	
	Anzahl		%		%	
Beamte	m	w	m	w	m	w
W 3	2	0	100	0	50	50
A 16	1	1	50	50	50	50
A 15	4	1	80	20	60	40
A 14	4	1	80	20	60	40
A 13	7	1	87,5	12,5	75	25
A 12	3	1	75	25	50	50
A 11	2	5	28,6	71,4	42,9	57,1
A 10	4	11	26,7	73,3	32	68
A 9	2	5	28,6	71,4	34	66
A 8	1	0	100	0	95	5
A 7	0	2	0	100	5	95
A 6	1	0	100	0	95	5
A 5	–	–	–	–	–	–
A 4	–	–	–	–	–	–
A 3	–	–	–	–	–	–
A 2	–	–	–	–	–	–
TV-L	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
AT	–	–	–	–	–	–
E 15	8	3	72,7	27,3	54,5	45,5
E 14	12	5	70,6	29,4	58,8	41,2
E 13	30	76	28,3	71,7	34	66

E 12	8	3	72.7	27.3	63.6	36.4
E 11	50	25	66.7	33.3	60	40
E 10	31	12	72.1	27.9	66	34
E 9	132	167	44.2	55.8	50	50
E 8	74	156	32.2	67.8	40	60
E 7	38	3	92.7	7.3	86	14
E 6	33	186	15.1	84.9	20	80
E 5	19	58	24.7	75.3	30	70
E 4	5	1	83.3	16.7	78	22
E 3	24	19	55.8	44.2	50	50
E 2	6	86	6.5	93.5	12	88
Azubis	63	60	51.2	48.8	50	50

B Maßnahmenkatalog

1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Im Mittelpunkt stehen die weitere Stärkung der Verankerung von Gleichstellung auf Leitungsebene, eine stärkere Verzahnung der zentralen und dezentralen Ebenen sowie die Stärkung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an der gesamten Universität.

1.1 Gleichstellungsstrukturen und Verantwortlichkeiten

1.1.1 Verantwortung der Leitungsebenen

Die Verantwortlichkeit für die aktive Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist an der TU Braunschweig auf Leitungsebene institutionalisiert: Für die gesamte Hochschule und insbesondere den zentralen Bereich liegt sie bei der Präsidentin bzw. dem Präsidenten; für die einzelnen Fakultäten tragen die Dekaninnen und Dekane die Verantwortung.

Zudem wird Gleichstellung in die internen Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten aufgenommen. Als Grundlage hierfür dienen die fakultätsspezifischen Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile aus den dezentralen Gleichstellungsplänen.

1.1.2 AG und Jour fixe Gleichstellung und Familie

Der Vernetzung, dem Austausch und der Nutzung von Synergie-Effekten dient die Einrichtung einer dauerhaften Arbeitsgruppe (AG Gleichstellung und Familie), deren Mitglieder¹ sich einmal jährlich treffen. Zur engeren Verzahnung zentraler und dezentraler Gleichstellungsaktivitäten an der TU Braunschweig findet darüber hinaus einmal im Jahr

¹ Mitglieder der AG Gleichstellung und Familie sind die Dekaninnen und Dekane, die Leiterinnen und Leiter der Geschäftsbereiche, die Vorsitzenden der Kommission für Gleichstellung und des „TUBS und Familie e.V.“, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Referentin des Familienbüros und die Referentin für Dual Career Service.

ein Jour fixe der AG Gleichstellung und Familie mit der Präsidentin bzw. dem Präsidenten der Hochschule statt.

1.1.3 Kommission für Gleichstellung

Die Kommission für Gleichstellung (KfG), die sich aus je zwei Vertreterinnen der einzelnen Mitgliedergruppen der TU Braunschweig zusammensetzt, achtet auf die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie vertritt alle weiblichen Mitglieder und Angehörigen der Hochschule und ist insbesondere verantwortlich für die Auswahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, deren Beratung und Unterstützung sowie die Entgegennahme ihres jährlichen Tätigkeitsberichts. Die KfG ist zudem für die ordnungsgemäße Durchführung der Wahlverfahren für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zuständig. Die Mitglieder der KfG werden von allen Hochschulmitgliedern gewählt.

1.1.4 Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte der TU Braunschweig wird gemäß NHG § 42 Abs. 1 sowie § 25 der Grundordnung der TU Braunschweig auf Vorschlag der KfG vom Senat für eine Amtszeit von sechs Jahren (bei Wiederwahl acht Jahre) gewählt und steht der Präsidialstabsstelle Gleichstellungsbüro sowie allen angegliederten Projekten und dem Familienbüro vor. Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags gemäß NHG § 3 Abs. 3 hin. Dies umfasst ihre Mitwirkung an der Entwicklungsplanung sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen der Hochschule. Sie nimmt als reguläre Beraterin an allen Gremien und Kommissionen, inklusive des Präsidiums, mit Rede- und Antragsrecht teil und wird insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden. Sie vernetzt sich landesweit in der Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), deren stellvertretende Vorsitzende sie seit 2012 für eine Amtszeit von 2 Jahren ist, sowie bundesweit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) und gehört dem sich in Gründung befindenden Netzwerk der TU9-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an.

1.1.5 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Neben der hauptberuflichen (zentralen) Gleichstellungsbeauftragten setzt die TU Braunschweig dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für eine Amtszeit von zwei Jahren (bei Studentinnen ein Jahr) ein. Ihre Wahl erfolgt aus dem Kreis der weiblichen Mitglieder einer Fakultät oder zentralen Einrichtung auf Vorschlag der Gleichstellungsversammlung, also aller Fakultäts- oder Einrichtungsmitglieder, durch den Fakultätsrat bzw. den Senat. Eine Wiederwahl ist möglich. Für ihr Engagement werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten angemessen von den Fakultäten entlastet. Ihrer Vernetzung dient der Rat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, der auf Einladung und unter Vorsitz der zentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zusammenkommt. Zur Einführung in ihr Amt erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein Handbuch, das in regelmäßigen Abständen vom Gleichstellungsbüro aktualisiert wird. Dar-

über hinaus bietet das Gleichstellungsbüro ihnen kontinuierlich Weiterbildungen an, für die alle Interessentinnen max. 2 Mal im Jahr durch ihre Arbeitgeber von sonstigen Aufgaben freizustellen sind.

1.1.6 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe

Gleichstellung ist Teil des Leitbild- und Strategieprozesses und wird durchgängig in das Qualitätsmanagement integriert.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement

Bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Beförderungen und Höhergruppierungen, Stipendien- und Preisvergaben sowie der Nominierung von Personen für Wettbewerbe und Förderung legt die TU Braunschweig ein besonderes Augenmerk auf die Transparenz der Verfahren und die Beachtung der Kriterien zur Förderung der Chancengleichheit.

1.2.1 Stellenbesetzungsverfahren

Bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten werden Frauen gemäß NHG § 21 Abs. 3 S. 2 sowie NGG § 13 Abs. 5 i. V. m. § 3 Abs. 3 bei gleichwertiger Qualifikation und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange vorrangig berücksichtigt, bis sie in der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind. Entsprechende Regelungen gelten für Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Bei der Vergabe von Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und von anderen Mittelbaustellen sowie von Stipendien gilt: „In den Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, sollen grundsätzlich alle Bewerberinnen, deren Arbeitsgebiet und Qualifikation der Stellenbeschreibung entsprechen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden; mindestens sollen aber die Hälfte der Eingeladenen Frauen sein. Diese Regelung kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten modifiziert werden.“² Zudem werden Frauen bei Nominierungen für Wettbewerbe und Preise aktiv berücksichtigt.

Alle Stellen, auch aus Drittmitteln finanzierte, werden an der TU Braunschweig öffentlich ausgeschrieben, wobei neben überregionalen Printmedien auch das Internet sowie fachbezogene E-Mail-Verteiler und Newsgruppen genutzt werden. Auf die Vergabe von Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ist fach- bzw. fakultätsöffentlich hinzuweisen, um allen Studierenden die Möglichkeit der Bewerbung zu geben. Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht, wie sie sich aus NHG § 26 Abs. 1 ergeben, sind von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu genehmigen. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden:

² Empfehlungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren. Ministerium für Wissenschaft und Kultur 407-38282/5 vom 18.10.1996, II. 3.4.

- bei wissenschaftlichen Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen-Stellen, wenn die Besetzung ad personam im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren vereinbart wurde,
- sofern der Personalrat (gemäß § 65 Nds. PersVG) und die Gleichstellungsbeauftragte einem Verzicht auf Ausschreibung zustimmen sowie
- bei Drittmittelstellen, wenn die Mittel ad personam eingeworben wurden.

Auch im Falle des Verzichts auf Ausschreibung ist die Gleichstellungsbeauftragte umfassend zu informieren und einzubeziehen. Die Bewerbungsfrist für Stellenangebote der TU Braunschweig beträgt mindestens drei Wochen, mit Ausnahme der Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Der Gleichstellungsbeauftragten wird rechtzeitig Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Ausschreibungstext gegeben. In der Stellenausschreibung ist ausdrücklich das Geschlecht anzusprechen, das in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert ist. Außerdem ist auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle hinzuweisen.

1.2.2 Berufungsverfahren

An der TU Braunschweig existiert seit 2005 ein Berufungsleitfaden, der durchgängig angewendet wird. Die Referentin für Berufsangelegenheiten betreut die Verfahren von der Erstellung des Profilpapiers bis zur Ruferteilung. Im durchgängig zur Anwendung kommenden Profilpapier werden die Rahmendaten der zu besetzenden Professur vor der Ausschreibung festgelegt. Hier müssen ebenfalls die erwarteten Bewerbungen von Frauen angegeben und Bemühungen zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen nachgewiesen werden. Qualifizierte Kandidatinnen werden gezielt zur Bewerbung aufgefordert. Bei der Suche nach qualifizierten Frauen wird u. a. auf Expertinnendatenbanken wie FemConsult zurückgegriffen. Das Gleichstellungsbüro unterstützt alle an aktiver Rekrutierung Beteiligten durch einen Leitfaden, der 2012/13 in überarbeiteter Fassung erscheint. Darüber hinaus gelten seit 2010 die Leitlinien zum Ausschluss von Befangenheiten an der TU Braunschweig.

Auch in Berufungsverfahren ist eine frühzeitige und durchgängige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (auch bei Verzicht auf Ausschreibung gemäß NHG § 26 Abs. 1) zu gewährleisten. Die Gleichstellungsbeauftragte wird von Anfang an, also schon bei der Beratung über den Freigabeantrag und die Denomination der Stelle, einbezogen. Informationsangebote des Gleichstellungsbüros, wie die Verteilung einer LNHF-Broschüre zu Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren oder die Durchführung von Genderkompetenz-Schulungen für Berufungskommissionen, sorgen dafür, dass die an Berufungsverfahren Beteiligten über Möglichkeiten zur Förderung der Chancengleichheit informiert sind. Auswahlverfahren für Juniorprofessuren werden an der TU Braunschweig wie ein Berufungsverfahren durchgeführt.

1.2.3 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an sämtlichen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren von der Ausschreibung bis zum Abschluss des Verfahrens zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Vorauswahl und von Einstellungsgesprächen so

rechtzeitig zu informieren, dass sie an dem festgesetzten Termin teilnehmen kann. Auch sind Anträge auf Personalmaßnahmen von ihr gegenzuzeichnen.

Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung gegen das Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. Dieser besondere Einigungsversuch wird in einer Schlichtungskommission vorbereitet, der die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, ein von der Personalvertretung benanntes Mitglied, die/der Einstellende und eine von der Fakultät oder zentralen Einrichtung bestimmte, neutrale Person angehören. Der Auftrag der Schlichtungskommission besteht in einem Einigungsversuch.

1.2.4 Beurteilung von Qualifikationen und Diskriminierungsverbot

Bei der Beurteilung der Qualifikation sind alle Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung eingehend zu würdigen. Dabei sind auch Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u. a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerber/innen verwandt werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- Lebensalter, sofern es nicht dem Stellenprofil entgegensteht,
- Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin oder des Partners,
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

1.2.5 Wahl und Besetzung von Gremien

Im Sinne des NHG § 16 Abs. 5 und 6 sowie der Grundordnung der TU Braunschweig § 32 Abs. 1 und 3 haben alle universitären Mitgliedergruppen schon bei der Aufstellung der Wahlvorschläge für Gremien dafür Sorge zu tragen, dass Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 % berücksichtigt werden. Bei der Besetzung von Gremien, Ausschüssen und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, müssen mindestens 40 % der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein. Während es mittlerweile gelungen ist, den Frauenanteil im Hochschulrat auf 43 % zu erhöhen, besteht bei vielen anderen Organen, Gremien und Kommissionen weiterhin Handlungsbedarf. Ziel ist eine Beteiligung von Frauen in sämtlichen Gremien und Organen von mindestens 40 %.

1.2.6 Weiterbildung

Neben der Personalgewinnung ist die Fort- und Weiterbildung der Hochschulmitglieder ein wichtiger Aspekt des akademischen Personalmanagements. An der TU Braunschweig wurden in diesem Bereich in den letzten Jahren große Anstrengungen unternommen, zu denen nicht zuletzt der Ausbau der Personalentwicklung sowie die Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (BEM) zählen. Zur Förderung der Chancengleichheit werden geschlechtsspezifische Sichtweisen in alle Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen integriert (z.B. männliche/weibliche Formen des Ausdrucks und des Sprachgebrauchs). Zudem werden Fort- und Weiterbildungen angeboten, deren Inhalt, Zielsetzung sowie methodischer und organisatorischer Aufbau Frauen ausdrücklich als Zielgruppe ansprechen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und die auf die Übernahme hochwertiger bzw. bei Umstrukturierungen andersgearteter Stellen vorbereiten. Ein besonderes Augenmerk liegt auf speziell für Frauen konzipierten Angeboten in den neuen Informations- und Kommunikationstechniken. Bei der Konzeption der Fort- und Weiterbildungsangebote wird auf die besonderen Bedürfnisse Teilzeitbeschäftigter Rücksicht genommen.

1.3 Gender Controlling

Mit der Re-Organisation und Neuschaffung des Hochschulcontrollings an der TU Braunschweig geht die umfassende Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Datenerhebung und -bewertung einher.

1.3.1 Reporting

Für sämtliche Bereiche der Hochschule werden Daten, die (un)mittelbar Personen betreffen, sowohl vom Hochschulcontrolling als auch von den Fakultäten geschlechtsspezifisch erhoben. Die Daten werden dem Gleichstellungsbüro mind. einmal jährlich unaufgefordert zur Verfügung gestellt.

1.3.2 Monitoring

Mithilfe der Daten des Hochschulcontrollings und der Fakultäten findet von Seiten des Gleichstellungsbüros ein Monitoring der Gleichstellungsaktivitäten an der Hochschule statt, das ein steuerndes Eingreifen in die laufenden Prozesse ermöglicht. Über eine Anpassung der Gesamtstrategie Gleichstellung entscheiden Senat und Präsidium auf Vorschlag der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und unter Einbeziehung der AG Gleichstellung und Familie.

1.3.3 Gender Equality Ticker

Neben dem Gender Controlling wurde auf zentraler Ebene zudem der „Gender Equality Ticker“ eingerichtet, der auf der Homepage der TU Braunschweig auf einen Blick über die aktuellen Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen, in den Leitungsebenen sowie über die

Zahl der Professorinnen in Bezug auf die Zahl der Studentinnen in den verschiedenen Fakultäten informiert.

1.3.4 Grenzwertbetrachtung der Genderparameter

Im Hochschulcontrolling wurde das Instrument der „Grenzwertbetrachtung der Genderparameter der Leistungsorientierten Mittelvergabe der Landes Niedersachsen“ entwickelt. Dieses Instrument zeigt die tatsächlichen und vorausgerechneten Formelgewinne bei Erhöhung der Frauenanteile auf den unterschiedlichen Ebenen in den verschiedenen Fächergruppen. Die Grenzwertbetrachtung wurde den Fakultäten als Anreiz zur Verfügung gestellt.

1.3.5 Evaluation

Maßnahmen, die der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern dienen, werden an der TU Braunschweig i. d. R. alle zwei Jahre (bei einer Laufzeit von weniger als zwei Jahren mit deren Auslaufen) auf positive wie negative Effekte hin überprüft. Auf Grundlage der Evaluation wird über die Fortführung, Anpassung oder die Einführung alternativer Maßnahmen entschieden. Die Verantwortung für die Evaluation zentraler Maßnahmen liegt beim Gleichstellungsbüro; dezentrale Maßnahmen werden von den Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen evaluiert, die sie anbieten. Auf Wunsch erfolgt eine Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro, dem die Evaluationsergebnisse zur Verfügung gestellt werden.

1.3.6 Zertifizierung

Auch externe Zertifizierungsprozesse im Bereich Chancengleichheit, denen sich die TU Braunschweig regelmäßig unterzieht, werden im Sinne eines Gender Controlling genutzt. Zuletzt geschah dies durch den Bewerbungsprozess um das TOTAL E-QUALITY Prädikat, das der Hochschule am 24. September 2012 zum zweiten Mal in Folge verliehen wurde. Für 2013 sind die erneute Zertifizierung im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* sowie das Einreichen eines Gleichstellungskonzepts beim Professorinnenprogramm vorgesehen.

1.4 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Der Oberbegriff „Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement“ bezieht sich sowohl auf finanzielle Anreizsysteme als auch auf eine nachhaltige Ausstattung der Gleichstellungsstrukturen.

1.4.1 Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe

Die in der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) des Landes Niedersachsen festgeschriebene Steuerungsgröße von 4 % für den Bereich Gleichstellung wird auch innerhalb der Hochschule berücksichtigt und an die einzelnen Fakultäten weitergegeben.

1.4.2 Finanzielle Ausstattung der Bereiche Gleichstellung und Familie

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben steht der Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungsbüro zu, das von ihr geleitet wird. Das Büro umfasst eine Stelle zur wissenschaftlichen Mitarbeit (TV-L E 13, 66 %) und eine Verwaltungsstelle (TV-L E 6, 100 %) sowie ein Basisbudget. Darüber hinaus erhält das Gleichstellungsbüro zentrale Mittel für die Erfüllung der Basisaufgaben in den Bereichen Familiengerechte Hochschule und Abbau von Unterrepräsentanz (je eine Referentin TV-L E 13, 70 %, Mittel für Kinderbetreuung sowie Sachmittel). Zudem wird das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies auf unbestimmte Zeit finanziert.

Bisher wurden dem Bereich Gender Anträge in der Höhe von 2 % der zentral eingesetzten Studienbeitragsmittel bewilligt. Sollte es in Niedersachsen nach 2013 noch Studienbeitragsmittel geben oder Kompensationsmittel des Landes bereitgestellt werden, würden dem Bereich Gender ggf. entsprechende Mittel zur Verfügung stehen.

1.5 Sexuelle Belästigung

Die TU Braunschweig setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern ein. Sie legt Wert auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden.

Die TU Braunschweig macht es sich zur Aufgabe, ihre Angehörigen sensibler für die Problematik sexueller Belästigung und Gewalt zu machen und darauf hinzuwirken, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Eine Sensibilisierung erfolgt u. a. durch das Gleichstellungsbüro und die KfG (z. B. Rundschreiben, Flyer zu den Themen „Sexuelle Belästigung“ und „Sexistische Werbung“) sowie durch Informationsangebote der Stabsstelle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge in Kooperation mit der Polizei. Befragungen verschiedener Mitgliedergruppen der TU Braunschweig helfen dabei, bestehende Probleme in diesem Bereich aufzudecken und zu beheben. Seit dem Überfall auf eine TU-Mitarbeiterin werden Sicherheits- und Selbstbehauptungstrainings zur Steigerung des Sicherheitsgefühls weiblicher Hochschulangehöriger angeboten, die regelmäßig großen Zuspruch erfahren.

Sexuelle Belästigung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen; sind Männer davon betroffen, ist ihnen der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist. Angehörige der Universität mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben sind gemäß AGG § 12 verpflichtet, allen konkreten Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Rahmen ihrer Zuständigkeit nachzugehen. Zur Beratung und Abstimmung des weiteren Vorgehens ist dabei frühzeitig das Gleichstellungsbüro bzw. die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte einzuschalten. Von sexueller Belästigung oder Gewalt Betroffene können sich zur Beratung an das Gleichstellungsbüro, die Personalräte, die Sozial- und Suchtberatungsstelle, das Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie die Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studentenwerks OstNiedersachsen wenden.

Für 2013 ist die Einführung einer Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt sowie die Schaffung einer Beratungsstelle bei Fragen zu sexueller Belästigung und Gewalt in Kooperation des Lehrstuhls Entwicklungs-, Persönlichkeits- und Forensische Psychologie, der

Psychotherapeutischen Beratungsstelle, des Gleichstellungsbüros, der Sozialberatung und der Personalräte geplant.

1.6 Gleichstellungsorientierte Sprachregelungen

Grundsätzlich gilt, dass alle an der TU Braunschweig verfassten bzw. ausgestellten Schriftstücke (wie Formulare, Richtlinien, Ausweise, Studien- und Prüfungsordnungen, Homepage, etc.) so formuliert werden, dass entweder sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet werden. Bei Stellenausschreibungen ist die zu besetzende Stelle zuerst in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Form zu benennen.

2. Abbau von Unterrepräsentanz

Das erste strategische Ziel des Gleichstellungskonzepts der TU Braunschweig bezieht sich auf den Abbau von Unterrepräsentanz. In den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen Maßnahmen ergriffen werden, um Unterrepräsentanz abzubauen.

2.1. Angebote für Schüler/innen

Zur Gewinnung von mehr Frauen für den MINT-Bereich und mehr Männern für die erziehungswissenschaftlichen Studiengänge werden von Seiten der Fakultäten – insbesondere in Studiengängen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist – Informationsveranstaltungen über Studienmöglichkeiten angeboten, bei denen der Gleichstellungsauftrag Berücksichtigung findet. Entsprechend werden bei Veranstaltungen in Schulen Wissenschaftlerinnen und Studentinnen als Rollenvorbilder für die Schülerinnen sichtbar gemacht. Entsprechendes gilt für Männer in den erziehungswissenschaftlichen Fächern. Darüber hinaus findet eine Beteiligung aller Fakultäten am jährlichen „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ statt und es werden gezielte Maßnahmen ergriffen, die eine intensivere Begegnung der Schüler/innen des unterrepräsentierten Geschlechts mit dem Fach bzw. Berufsfeld ermöglichen (z. B. Labore, Praktika, Mentoring).

Von zentraler Seite werden fächer- und fakultätsübergreifende Angebote für Schüler/innen durchgeführt. Dazu zählen der vom Gleichstellungsbüro koordinierte „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“, an dem sich neben den Fakultäten auch sämtliche zentralen Einrichtungen der TU Braunschweig beteiligen, sowie die Programme „Mentoring für Schülerinnen“ und „Niedersachsen-Technikum“ des Gleichstellungsbüros. Das Mentoring für Schülerinnen richtet sich an junge Frauen der Klassen 8 bis 10 (Gymnasien und Gesamtschulen) und insbesondere der Sekundarstufe II und vermittelt einen praxisnahen Einblick in Studiengänge aus dem MINT-Bereich. Das vom Land Niedersachsen unterstützte Niedersachsen-Technikum bietet in der Studienwahl unentschlossenen Abiturientinnen die Möglichkeit, ein sechsmonatiges, vergütetes Praktikum in einem regionalen Technikunternehmen mit einem Schnupperstudium an der Hochschule zu verbinden. Im Bereich der Lehramtsausbildung sind eine Kooperation mit dem Projekt „Männer und Grundschullehramt“ der Stiftung Universität Hildesheim sowie weitere Aktivitäten zur Erhöhung der Männeranteile in den Lehramtsstudiengängen geplant.

2.2 Angebote für Studierende

In den MINT-Bereichen der TU Braunschweig zeigt sich nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von weiblichen Studierenden. Um das Studium für Frauen attraktiver zu gestalten und ihre Berufschancen zu erhöhen, setzt sich die TU Braunschweig durch individuelle Beratung, spezifische Tutorien, Seminargruppen oder kleine Übungen dafür ein, die Belange von Frauen nachhaltig zu fördern. Gleichstellungswirksame Maßnahmen und Projekte, die zur Verbesserung der Chancengleichheit im Studium und zur Förderung der Lehre der Frauen- und Geschlechterforschung beitragen, werden aus zentralen und dezentralen Mitteln sowie aus Studienbeitragsmitteln nach den Richtlinien des Vergabeverfahrens der Kommission für Studium und Weiterbildung (KSW) finanziert. So werden Studentinnen gezielt bei der Studienfach- und Schwerpunktwahl unterstützt und während des Studiums begleitet. Die Studienfachberatungen an der TU Braunschweig bieten hierzu neben der üblichen Beratung eine speziell auf die Situation von Studentinnen bezogene Studienberatung an, für die von den Fakultäten spezielle Konzepte erarbeitet werden. Auch werden Studentinnen bei der Planung und Durchführung von Auslandsaufenthalten, der Teilnahme an Tagungen und Kongressen sowie der Beteiligung an Forschungsprojekten durch gezielte Ansprache besonders unterstützt. Begabte Studentinnen werden im Rahmen ihres Studienabschlusses von den sie betreuenden Lehrenden über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn informiert, zu einer solchen ermutigt und über die damit verbundenen beruflichen Möglichkeiten beraten. Alle Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden hochschulöffentlich (einschließlich der TU-Stellenbörse im Internet) ausgeschrieben. Studentinnen werden gezielt aufgefordert, sich zu bewerben und bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. In Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, soll der Anteil an weiblichen wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften mindestens dem Anteil der Studentinnen des jeweiligen Faches entsprechen, in allen anderen Fächern mindestens 50 %. Studentinnen stehen folgende Angebote zur Verfügung:

- **Karriere nach Maß:** Die Förderung von Frauenkarrieren in Wissenschaft und Wirtschaft steht bei „Karriere nach Maß – Qualifizierung & Beratung für Studentinnen“ im Vordergrund. Neben berufsqualifizierenden Weiterbildungsangeboten für Studentinnen aller Fachrichtungen bietet das Programm des Gleichstellungsbüros der TU Braunschweig individuelle Karriereberatung sowie seit 2012 ein „Mentoring für Studentinnen“ an. Das hochschulweite Mentoring-Programm dient der Förderung des weiblichen Fachkräftenachwuchses in Wissenschaft und Wirtschaft und stellt eine von zahlreichen Kooperationen mit regionalen Unternehmen dar. Zudem werden Veranstaltungen und Workshops zum Themenbereich Gender-Diversity für sämtliche Studentinnen und Studenten angeboten.
- **Femtec:** Das Mentoring-Programm für Karrieren in der Wirtschaft unterstützt Studentinnen technischer und naturwissenschaftlicher Fächer der Niedersächsischen Technischen Hochschule (NTH) – einer Allianz der TU Braunschweig, der TU Clausthal und der LU Hannover – beim erfolgreichen Start ins Berufsleben. In Zusammenarbeit mit hochkarätigen Partnerinnen und Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft bietet es den Teilnehmerinnen direkte Einblicke in Unternehmen, vermittelt überfachliche Qualifikationen (Führungs- und Managementkompetenz/Softskills, unternehmerisches Denken und Handeln),

unterstützt bei der gezielten Karriereplanung und fördert die Vernetzung der jungen Frauen.

- **fiMINT:** Das vom Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig koordinierte NTH-Projekt richtet sich an Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich, die durch individuelle Beratung, Coaching, Workshops zur überfachlichen Qualifizierung, jährliche Foren und weitere Vernetzungsmöglichkeiten unterstützt werden. Darüber hinaus finden regelmäßig Veranstaltungen mit Kooperationspartnerinnen und -partnern der TU Braunschweig sowie aus regionalen Unternehmen statt.

Studentinnen der TU Braunschweig werden über in- und externe Stipendien, Wettbewerbe und Preise informiert und persönlich zur Bewerbung ermutigt bzw. dabei unterstützt. Wo keine Eigenbewerbung möglich ist, werden sie bei in- wie externen Preisen und Stipendien mindestens ihrem Anteil an den Studierenden im Fach entsprechend als Kandidatinnen vorgeschlagen. Die TU Braunschweig plant ab 2013 ein Studienabschlussstipendium für Studentinnen und unterstützt die Auslobung von Preisen für Studentinnen durch Fakultäten, Vereine und Unternehmen. So wird in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro ab 2013 der Soroptimist International Preis Braunschweig für engagierte Studentinnen verliehen.

Nach Möglichkeit sollen in Prüfungsausschüssen Frauen vertreten sein. So lange nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen als Prüferinnen oder Beisitzerinnen bei mündlichen Prüfungen zur Verfügung stehen, können Studentinnen beim Prüfungsamt die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten oder einer Vertreterin beantragen. Auf diese Möglichkeiten ist von den Studiengangskoordinatorinnen und -koordinatoren aktiv hinzuweisen.

2.3 Angebote für Promovendinnen und Habilitandinnen

Qualifizierte Absolventinnen, Doktorandinnen und Doktorinnen werden gezielt und persönlich dazu ermutigt, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, sich um eine entsprechende Qualifikationsstelle zu bewerben und sich an der Einwerbung von Drittmitteln zu beteiligen. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden bei der Planung und Durchführung von Auslandsaufenthalten, bei der Teilnahme an Tagungen und Kongressen sowie bei Publikationsvorhaben durch gezielte Ansprache besonders unterstützt. Promovendinnen und andere Nachwuchswissenschaftlerinnen werden gezielt weiter gefördert, in Forschungsprojekte eingebunden und ausdrücklich ermutigt, sich auf Juniorprofessuren bzw. auf ein Habilitationsstipendium oder eine Qualifikationsstelle zu bewerben. Die Fakultäten setzen sich für die Bereitstellung von tenure tracks für Juniorprofessorinnen ein. Um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu steigern, ist ferner ihre Berücksichtigung bei der Besetzung von Gastprofessuren zu nutzen, ohne dass dies jedoch die generelle Zielvorgabe der Erhöhung des Frauenanteils auf Planstellen beeinträchtigt. Promovendinnen und Habilitandinnen werden über die Vermittlung von karriererelevanten Soft Skills unterstützt, z. B. in den verschiedenen Graduiertenschulen, die

auch gendersensible Maßnahmen anbieten. Darüber hinaus stehen den Nachwuchswissenschaftlerinnen folgende Angebote zur Verfügung:

- **fiMINT:** Das vom Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig koordinierte NTH-Projekt unterstützt MINT-Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promovendinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen) durch individuelle Beratung, Coaching, Workshops zur überfachlichen Qualifizierung, jährliche Foren und weitere Vernetzungsmöglichkeiten. Ein neues Angebot ist das Kompetenzteam, das Coaching und Peer-Mentoring verbindet: Eine Gruppe von Nachwuchswissenschaftlerinnen wird ein halbes Jahr lang durch eine/n Coach in der beruflichen und persönlichen Entwicklung begleitet; im Vordergrund stehen der regelmäßige Austausch und die gegenseitige Unterstützung. Darüber hinaus finden regelmäßig Veranstaltungen in Kooperation mit regionalen Unternehmen statt. Auch übernimmt fiMINT für Forschungsverbünde auf Wunsch die Organisation maßgeschneiderter Qualifizierungsangebote im Bereich weiblicher Nachwuchsförderung sowie Gender- und Diversity-Kompetenz von Nachwuchsführungskräften.
- **Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen:** Die TU Braunschweig plant im Rahmen von TU9 ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen anzubieten.

Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Braunschweig werden über in- und externe Stipendien, Wettbewerbe und Preise informiert und persönlich zur Bewerbung ermutigt bzw. dabei unterstützt. Wo keine Eigenbewerbung möglich ist, werden sie mindestens ihrem Anteil an den Personen ihrer Qualifikationsstufe im Fach entsprechend als Kandidatinnen vorgeschlagen. Die TU Braunschweig plant die Einführung eines Promotionsabschlussstipendiums für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Sie unterstützt zudem die Auslobung von Preisen für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Fakultäten, Vereine und Unternehmen.

2.4 Angebote für Professorinnen

Zur zentralen Steuerung des Qualitätsmanagements in Berufungsverfahren gibt es in der Geschäftsstelle des Präsidiums eine Referentin für Berufungsangelegenheiten. Zu den Aufgaben der Referentin zählen u. a. die stetige Fortschreibung des Berufungsleitfadens, die abschließende Prüfung aller Berufungsverfahren, die Dokumentation zum Verfahrensstand aller laufenden und zukünftigen Berufungsverfahren sowie die Organisation und Durchführung von Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für Fakultäten und Berufungskommissionen. Im Sinne der Förderung der Chancengleichheit setzt die TU Braunschweig ferner verstärkt auf aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren und nimmt eine Prüfung der Bewerberinnenanzahl durch das Präsidium vor.

Im Bemühen um einen Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen vor allem im MINT-Bereich sowie in Leitungs- und Führungspositionen setzt die TU Braunschweig bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren auf aktive Rekrutierung. Durch die aktive Suche nach und die persönliche Ansprache von potenziellen Bewerberinnen wird der Kandida-

tinnen-Pool vergrößert und somit dem Prinzip der Bestenauslese Rechnung getragen. Den Aufbau einer solchen Datenbank planen die TU9, zu deren Mitgliedern die TU Braunschweig zählt. Aktive Rekrutierung umfasst auch die Dokumentation des Vorgehens, insbesondere der Such- und Kontaktaufnahmeaktivitäten, der Berücksichtigung der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und der ergriffenen bzw. für die Zukunft geplanten Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen. Diese Begründung ist der Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten. Das Gleichstellungsbüro unterstützt alle an aktiver Rekrutierung Beteiligten durch einen Leitfaden, der 2013 in überarbeiteter Fassung erscheint.

Das Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig bietet in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik für Niedersachsen (KHN) und der Personalentwicklung Gruppencoachings für Professorinnen zu den Themen Führung, Konflikte und Mobbing an. Zudem besteht die Möglichkeit, in Einzelcoachings zusätzliche Themen zu besprechen.

Zur Gewährleistung einer angemessenen Beteiligung von Frauen an Entscheidungen sowie in Gremien und Funktionen innerhalb der Hochschule sehen das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG § 16 Abs. 5 und 6, § 26 Abs. 2) und die Grundordnung der TU Braunschweig (§ 32 Abs. 1 und 3) Frauenanteile von mindestens 50 % bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sowie von mindestens 40 % bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen vor. In Bereichen, in denen Frauen auf Professuren-Ebene unterrepräsentiert sind, können diese Vorschriften zu einer überproportionalen Belastung in der akademischen Selbstverwaltung führen. Aus diesem Grund bietet die TU Braunschweig stark engagierten Professorinnen aus Bereichen, in den sie unterrepräsentiert sind, in dem Programm Professorin Kompensationsmöglichkeiten an. Hierfür stehen 50.000 € p. a. für zunächst die Jahre 2013 und 2014 zur Verfügung.

2.5 Angebote für den wissenschaftsstützenden Bereich

Anders als der wissenschaftliche ist der wissenschaftsstützende Bereich der TU Braunschweig von weiblicher Überrepräsentanz geprägt: 61% der Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung (MTV) sind Frauen. Der MTV-Bereich der TU Braunschweig zeichnet sich durch vertikale Segregation aus, also durch einen Mangel an Frauen in höheren Statusgruppen, Führungs- und Leitungspositionen. Maßnahmen zur Steigerung der Chancengleichheit müssen daher vor allem bei der Personalentwicklung, der Sensibilisierung der Personalverantwortlichen und der Förderung von Vereinbarkeit ansetzen, um weiblichen MTV-Kräften die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg zu geben und um zur Schaffung guter Arbeitsbedingungen für alle im wissenschaftsstützenden Bereich Tätigen beizutragen. Folgende Maßnahmen wurden bereits bzw. werden noch umgesetzt:

- **Leistungspositionen:** Weibliche MTV-Kräfte werden zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wie z. B. dem Angestelltenlehrgang I bzw. II, Fachschulungen oder dem Weiterbildungsstudium ermutigt sowie dafür freigestellt und nach erfolgreichem Abschluss bei Höhergruppierungen und Stellenneubesetzungen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Auch setzt sich die TU Braunschweig dafür ein, ihnen

im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Aufstiegschancen durch Zuweisung höherwertiger Aufgaben zu eröffnen. Insbesondere werden Maßnahmen – auch der aktiven Rekrutierung (also der gezielten Suche nach und persönlichen Ansprache von potenziellen Kandidatinnen) – entwickelt, um Frauen gezielt für Leitungspositionen zu gewinnen.

- **Peer-Mentoring für MTV-Kräfte:** Ähnlich dem Jour fixe der zentralen und dezentralen Verwaltung der TU Braunschweig bietet das geplante Peer-Mentoring des Gleichstellungsbüros (neuen) weiblichen MTV-Kräften die Möglichkeit zum Austausch mit (erfahreneren) Kolleginnen. Anders als beim Jour fixe findet dieser Austausch in kleinerem, vertraulichem Rahmen, also ohne die Beteiligung von Vorgesetzten, statt. Peer-Mentoring ist ein Instrument der „Hilfe zur Selbsthilfe“, das es den Teilnehmerinnen ermöglicht, auf schnelle und unkomplizierte Weise Hilfe und Unterstützung bei arbeitsbezogenen Problemen zu finden.
- **Personalentwicklung:** Die umfassende Einbeziehung der Bedürfnisse weiblicher MTV-Kräfte in die Inhalte und Zielsetzungen sowie den methodischen und organisatorischen Aufbau von Fort- und Weiterbildungsangeboten ist ein vorrangiges Ziel sowohl der Personalentwicklung an der TU Braunschweig (vgl. hierzu Kapitel 1.2.6) als auch der ergänzenden Angebote der Hochschulübergreifenden Weiterbildung (HüW) in Niedersachsen, die allen MTV-Kräften der TU Braunschweig offenstehen.
- **Sensibilisierung:** Im Leitbild der Zentralverwaltung der TU Braunschweig ist die Förderung eines familienfreundlichen, gesundheitsorientierten und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds festgeschrieben. Um ein solches Umfeld zu schaffen, braucht es Stellen und Personen, die über Expertise in diesen Bereichen verfügen, sich aktiv für Chancengleichheit einsetzen und durch ihre Arbeit zur Sensibilisierung der Hochschulmitglieder beitragen. Dazu zählen an der TU Braunschweig u. a. das Gleichstellungsbüro und die angegliederten Projekte, die KfG und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die Betriebliche Gesundheitsförderung, die Referentinnen für Berufsangelegenheiten und Dual Career Couples Service, die Sozial- und Suchtberatungsstelle sowie die Vertrauensperson der schwerbehinderten Bediensteten. Zudem ist es wichtig, entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen für sämtliche Mitglieder der Universität anzubieten, die für Gender- bzw. Gender-Diversity-Aspekte sensibilisieren (s. hierzu auch Kapitel 4).

3. Familiengerechte Hochschule

Um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, wissenschaftlicher Karriere und Familie zu fördern, wird der Auditierungsprozess Familiengerechte Hochschule mit allen in der jeweils aktuellen Zielvereinbarung beschriebenen Maßnahmen konsequent weitergeführt. Im Rahmen des Auditierungsprozesses definiert die TU Braunschweig Familie als ein soziales Netzwerk, in dem langfristig soziale Verantwortung für andere übernommen wird. Zur Familie werden neben der klassischen Kernfamilie auch allein erziehende Mütter und Väter, nichteheliche und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, Patchwork- und Pflegefamilien sowie Großeltern, die regelmäßig ihre Enkel betreuen, gezählt.

3.1 Arbeitszeit

Die TU Braunschweig informiert die Beschäftigten schriftlich und auf Anfrage zusätzlich in persönlichen Gesprächen über die gesetzlichen Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten und über die sich hieraus ergebenden beamten-, besoldungsrechtlichen und tarifvertraglichen sowie versorgungsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere für die Altersversorgung. Sie motiviert männliche Beschäftigte, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen. Die TU Braunschweig sorgt dafür, dass ihren Beschäftigten genügend Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Stellen von Beschäftigten in Leitungspositionen sollen hiervon nicht ausgeschlossen werden.

Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen wird auf Antrag Männern und Frauen eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht. Dieses soll insbesondere für Frauen und Männer mit Familienaufgaben gelten. Es werden zusätzlich zum bestehenden Angebot der Alternierenden Telearbeit bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle/ -formen (z. B. Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Sabbatjahre, Job-Sharing) entwickelt und erprobt, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen bzw. erleichtern. Für den wissenschaftlichen Bereich wird ein Projekt zur Einführung von Vertrauensarbeitszeit durchgeführt. Auch Teilzeit-Arbeitenden ist die berufliche Weiterqualifizierung zu ermöglichen.

Alle Personalverantwortlichen und Leitungen von Einrichtungen und Instituten werden über bestehende bedarfsgerechte Arbeitszeitformen informiert und dahingehend motiviert, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexible Arbeitszeitformen bei Bedarf in Anspruch nehmen zu lassen.

Bei Krankheit eines Kindes besteht für Frauen und Männer die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen, falls die tariflich und gesetzlich verankerte Zahl von Abwesenheitstagen bereits überschritten wurde. Die Gremien der akademischen Selbstverwaltung sollen nicht länger als bis 18.00 Uhr tagen. Fort- und Weiterbildungen finden grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass sie mit familiären Verpflichtungen vereinbart werden können.

3.2 Arbeitsverhältnisse

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen um die Dauer der Elternzeit zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, sofern haushaltsrechtliche und dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Dieses gilt auch für studentische Beschäftigte. Bei Beschäftigten aus Mitteln Dritter ist dies nur mit Zustimmung des Drittmittelgebers zulässig.

Hat eine Arbeitskraft von der Möglichkeit einer befristeten Arbeitszeitverkürzung aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen Gebrauch gemacht, so ist ihr bzw. ihm nach Ablauf dieser Zeit ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.

3.3 Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung

Sich in Elternzeit bzw. Pflegezeit befindliche oder beurlaubte Beschäftigte sind über Fortbildungsangebote und geeignete Stellenausschreibungen regelmäßig zu unterrichten. Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Lehraufträge sind vorrangig entsprechend qualifizierten Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben. Die Personalabteilung informiert beurlaubte Beschäftigte regelmäßig über entsprechende Angebote.

3.4 Wissenschaftliche Qualifikationsstufen

Die TU Braunschweig unterstützt Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung zielgerichtet auf allen Qualifikationsstufen.

3.4.1 Studienbedingungen

Studien- und Prüfungsordnungen sollen so gestaltet werden, dass familiäre Belastungen, z. B. durch Schwangerschaft, Elternschaft sowie durch Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger keine Nachteile hinsichtlich des Studiums und des Studienabschlusses nach sich ziehen. Auf begründeten Antrag ist eine Abweichung vom zeitlichen und formal festgesetzten Studien- und Prüfungsablauf zu gewähren. Bei Lehrveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkungen sollen Schwangere und studierende Eltern bevorzugt berücksichtigt werden, sofern sie die Voraussetzungen in gleicher Weise wie andere erfüllen. Bei Parallelveranstaltungen werden Schwangere und studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt.

Das Lehrangebot an der TU Braunschweig soll so organisiert werden, dass das Studium auch als Teilzeitstudium gemäß der Immatrikulationsordnung der Technischen Universität Braunschweig i. d. F. vom 08.07.2009, § 11 und Anlage IV absolviert werden kann, um z. B. auch Studierenden mit Familientätigkeiten (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen.

Zudem ist die Einführung von Stipendien zum Wiedereinstieg nach der Familienphase für Studierende geplant.

3.4.2 Promotionen

Promovierende, die durch Erziehungs- und/ oder Betreuungspflichten teilweise familiär gebunden sind, sollten mit ihrer Lebenssituation angemessen berücksichtigt werden. Die TU Braunschweig schöpft alle Möglichkeiten und Handlungsspielräume aus um Promovierende bei der Vereinbarung von Beruf und Familie zu unterstützen. Die Fakultäten setzen entsprechende Maßnahmen des Audit Familiengerechte Hochschule um. Zudem ist die Einführung von Stipendien zum Wiedereinstieg nach der Familienphase für wissenschaftliche Beschäftigte geplant.

3.4.3 Habilitationen

Juniorprofessorinnen und -professoren und Habilitandinnen bzw. Habilitanden mit Familienaufgaben sind über Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders zu informieren und konkret in ihrer jeweiligen Arbeitseinheit zu unterstützen, z. B. bei der Terminplanung von Lehrveranstaltungen.

3.4.4 Mobility Grant

Der „Mobility Grant“ wurde in Kooperation des Familienbüros und des Braunschweigischen Hochschulbunds für wissenschaftliches Personal mit Familienverantwortung eingeführt. Im Fall von Auslandsaufenthalten können hier Mittel beantragt werden, mit denen die Finanzierung der Mitnahme von Kindern sowie betreuenden Familienangehörigen unterstützt wird.

3.4.5 Dual Career Service

Mit dem Aufbau eines Dual Career Service für die Partnerinnen und Partner neuberufener Professorinnen und Professoren begann die TU Braunschweig bereits 2007. Nun soll das angeschlossene Dual Career Netzwerk Südostniedersachsen durch Einbettung in ein Gemeinschaftsprojekt der projekt REGION BRAUNSCHWEIG GMBH und der Haus der Wissenschaft Braunschweig GmbH sowie mithilfe der neuen hauptberuflichen Geschäftsführung ein professionelles Netzwerkmanagement erhalten, die Zahl der Mitglieder soll erhöht und die Zusammenarbeit mit den Netzwerkmitgliedern optimiert und konkretisiert werden.

3.5 Service für Familien

Folgende Serviceleistungen werden im Rahmen der familiengerechten Hochschule angeboten:

3.5.1 Kinderbetreuung

Dem Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen für Studierende und Beschäftigte begegnet die TU Braunschweig mit den bereits bestehenden Einrichtungen und prüft regelmäßig weitere Möglichkeiten des Ausbaus der Kinderbetreuung für Kinder von 0-6 Jahren. Die bestehenden flexiblen Betreuungsangebote sowie die Ferienbetreuungsangebote werden evaluiert und dem Bedarf entsprechend in Kooperation mit dem Studentenwerk Braunschweig und anderen Institutionen angepasst und ggf. erweitert.

3.5.2 Familienbüro

Das Familienbüro der TU Braunschweig ist für alle Studierenden und Beschäftigten die zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Ausführliche Informationen für studierende und beschäftigte Eltern sind auf den Internetseiten des Familienbüros und themenspezifischen Flyern zu

finden und werden über einen Newsletter regelmäßig verschickt. Die Beratungen und Angebote werden evaluiert.

3.5.3 Eltern- Kind-Räume

In den Instituten und zentralen Einrichtungen wird zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei temporären Betreuungsempässen der Bedarf an Eltern-Kind-Büros geprüft und ggf. werden entsprechende Räumlichkeiten nach Möglichkeit eingerichtet. Eine Nutzung des zentralen Eltern-Kind-Raumes ist für alle TU-Angehörige weiterhin möglich.

3.5.4 Veranstaltungen und Workshops

Es werden auch zukünftig an der TU Braunschweig zielgruppenspezifische Workshops (z. B. für Väter) und Informationsveranstaltungen (z. B. für pflegende Angehörige) angeboten. Die Vernetzung von studierenden und beschäftigten Eltern wird auf verschiedenen Ebenen (Treffen, Online-Beratung etc.) unterstützt.

- Patensystem (zum Kontakthalten während der Familienphase) und Info-Paket der PE
- Konzept und Veranstaltung Pflege von Angehörigen
- Konzept, Beratung und weitere Angebote für die Zielgruppe Väter (Väterprogramm)
- Verein TUBSundFamilie e.V.
- Abschlussbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG: Fonds für Wiedereinstiegsstipendien
- Studien- und Promotionsabschlussstipendien für studierende Eltern

3.5.5 Wissenschaftsstützender Bereich

Im wissenschaftsstützenden Bereich wird dem begründeten Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubung durch Einrichtung von Springerstellen Rechnung getragen.

Die Vertretung für Kolleginnen im Mutterschutz wird im Rahmen der haushaltsrechtlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten zu 100 % aus zentralen Mitteln finanziert werden.

4. Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung

Genderaspekte werden sukzessive in sämtliche Hochschulbereiche integriert: in die Forschung, die Lehre und die Verwaltung.

4.1 Forschung

Das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies hat gemeinsam mit der TU Braunschweig und der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften beim Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) einen Antrag für die MGM-Professur „Gender, Technik und Mobilität“ gestellt, der positiv beschieden wurde. Die zunächst auf vier Jahre befristete W2-Professur wird vom MWK mit einer Kofinanzierung

der beiden Hochschulen an der Fakultät für Maschinenbau der TU Braunschweig eingerichtet und ist mit einer 3/4-WiMi-Stelle ausgestattet. Ziel sind Forschungen, die (1) eine theoretische Fundierung des Verhältnisses von Gender & Diversity, (2) eine geschlechtersensible Mobilitätsforschung und (3) eine interdisziplinäre Technikreflexion vorantreiben und zum Ausbau der Kooperation der technischen Institute und Fakultäten der beiden Hochschulen beitragen. Von der Professur werden handlungsleitende Impulse für die Lehre ausgehen. Möglichkeiten der Entfristung der Professur werden von beiden Hochschulen geprüft.

Zur Sicherstellung der Integration von Gender in Forschung und Lehre hat die TU Braunschweig 2012 beschlossen, das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies, dessen Finanzierung Ende 2013 ausläuft, ab 2014 auf unbestimmte Zeit mit einem Betrag von 63.400,00 € p. A. weiter zu finanzieren (70 % TV-L E 13 wissenschaftliche Mitarbeit sowie Sachmittel, auch für Veranstaltungen).

Das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies fördert und stärkt als Kooperationseinrichtung der TU Braunschweig, der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften und der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig durch (Gast-) Professuren, Lehrveranstaltungen, Forschung und Forschungsunterstützung, Tagungen, Gastvorträge und andere Veranstaltungen, Beratung, Kooperationsprojekte, Vernetzung sowie diverse Serviceleistungen aktiv die hochschulübergreifende Zusammenarbeit im Bereich der Gender Studies und die interdisziplinäre Vernetzung von Natur-, Technik-, Ingenieur-, Geistes-, Sozial-, Kultur-, Medien- und Kunstwissenschaften. Überregionale Akzente setzte das Zentrum zuletzt durch Mitgründung der Fachgesellschaft GeschlechterStudien/ Gender Studies Association e.V. und die Einführung des Interdisziplinären Niedersächsischen DoktorandInnentages Gender Studies in Kooperation mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN). Wichtige hochschulinterne Impulse entstanden u. a. durch ein 2010/11 angebotenes Gender-Kolloquium, durch Gender-Foren in den Jahren 2009 und 2012, durch den Ausbau der Forschungsschwerpunkte Gender and TechnoScience (MGM-Professur für Gender, Technik und Mobilität) sowie Gender und Schule und durch die Realisierung eines „Gender-Researcher in Residence“-Programms. Für 2013 ist ein Lehrbuch zur Integration von Gender in die Schule und den Fachunterricht geplant, das auf der genannten Tagung und Beiträgen im Rahmen eines Ringseminars aufbaut.

Als weitere wichtige Aktivität im Bereich Forschung ist die Einführung des Beratungsservices Gender Consulting durch das Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig zu nennen. Im Rahmen dieses Projektes konnte 2012 ein EU-gefördertes Gender in Research Training für Forschende durchgeführt werden, das von allen Teilnehmenden sehr gut bewertet wurde.

4.2 Lehre

Am Braunschweiger Zentrum für Gender Studies wurde 2009 eine Stelle zur Koordination der Lehre im Bereich der Gender Studies am Zentrum eingerichtet, deren Fortführung über den Herbst 2013 hinaus geplant ist. Das Zentrum organisiert jährlich ein interdisziplinäres Ringseminar unter aktiver Beteiligung von Hochschullehrenden verschiedener

Fächer und vermittelt Gender-Lehraufträge, die es an der TU Braunschweig zuletzt an den Fakultäten 2, 3 und 6 gab.

Erfolgreich in die Wege geleitet ist der für 2013 vorgesehene weitere Ausbau und die Verstärkung der curricularen und modularen Verankerung der Gender Studies an der TU Braunschweig: Im BA-Studiengang Integrierte Sozialwissenschaften konnte bereits das Wahlpflichtmodul „Think Gender“ implementiert werden und seit dem WiSe 2012/13 findet das Wahlpflichtangebot „Gender & Diversity“ statt, das allen interessierten Studierenden im Bereich der überfachlichen Qualifikationen offensteht. Zudem soll ab 2013 ein regelmäßiges Angebot in der Lehramtsausbildung den Studierenden ermöglichen, sich mit dem „Doing Gender in der Schule“ zu beschäftigen und die eigene Praxis kritisch zu reflektieren. Allgemein prüfen die Fakultäten, inwieweit Erkenntnisse der Gender Studies als Lehr- und Prüfungsinhalte in den Studien- und Prüfungsordnungen verankert werden können, damit deren Methoden und Inhalte selbstverständliche Bestandteile von Lehre und Forschung werden. Zudem unterstützen die Fakultäten interdisziplinäre Kooperationen im Bereich der Gender Studies, die sie einer breiteren Öffentlichkeit bekannt machen, und fördern diesen Bereich durch die Bewilligung entsprechender Lehraufträge und Vertretungsprofessuren sowie die Einrichtung von Gastprofessuren mit Schwerpunkt Gender Studies.

Ab 2013 ist darüber hinaus geplant, die Strukturen und Inhalte der MINT-Studiengänge entsprechend der Empfehlungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von 2011 auf ihre Attraktivität für Studentinnen zu überprüfen³.

4.3 Verwaltung

Bei der Integration von Gender in die Verwaltung kommt Personen in Führungs- und Leitungspositionen sowie den mit Personalentscheidungen Betrauten eine besondere Verantwortung zu, die sich zum einen aus NGG § 1 Abs. 3 herleitet und zum anderen auf der Überzeugung der TU Braunschweig fußt, dass die Förderung der Chancengleichheit eine Querschnittsaufgabe ist, an der alle Hochschulangehörigen und -mitglieder beteiligt sind. Wie bereits in Kapitel 2.5 angeführt, werden diesen Personengruppen daher spezielle Angebote zur Gender-Sensibilisierung gemacht. Selbstverständlich ist zudem die Anwendung geschlechtergerechter Sprache (vgl. Kapitel 1.6) und die Beachtung der Regelungen zum gleichstellungsorientierten Personalmanagement (vgl. Kapitel 1.2.6) sowie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt (vgl. Kapitel 1.5).

4.4 Genderkompetenz-Angebote

Genderkompetenzangebote werden ausgebaut. Sie sollen sämtlichen Studierenden, Personalverantwortlichen und (zukünftigen) Führungskräften zur Verfügung stehen. In die Genderkompetenzangebote können Diversity-Aspekte integriert werden.

³ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2011: Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich, Bonn.

4.5 Bibliothek des Gleichstellungsbüros

Der Literaturbestand zu Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik konnte durch die Einwerbung von Studienbeitragsmitteln in den letzten Jahren stark erweitert werden, sodass mittlerweile mehr als 1.000 Medien vorhanden und der Hochschulöffentlichkeit zugänglich sind. Sämtliche Bücher haben Aufnahme in den Zentralkatalog der Universitätsbibliothek gefunden. Für die Zukunft ist der weitere Ausbau des Literaturbestands geplant.

C Geltungsdauer und Fortschreibung

Gleichstellungspläne sind gemäß NGG §§ 15f. alle drei Jahre zu evaluieren und fortzuschreiben. Aufgrund struktureller Gegebenheiten muss die TU Braunschweig bei den jetzigen Gleichstellungsplänen in Teilen von dieser Vorgabe abweichen und schreibt personelle Zielvorgaben nicht für einen Zeitraum von drei Jahren (also bis 2015), sondern für 2020 fest. Entsprechend finden 2015 und 2018 Evaluationen der Gleichstellungspläne statt. Die erste komplette Evaluation der Gleichstellungspläne erfolgt 2020 und wird von da an im dreijährigen Turnus wiederholt. Wird bei der Evaluation festgestellt, dass eine oder mehrere der Zielvorgaben verfehlt wurden, ist dies zu begründen.

D Inkrafttreten

Der vorliegende Gleichstellungsplan tritt nach der Verabschiedung durch den Senat und der Zustimmung des Personalrates in Kraft.