

Konzept PROfessorin

1. Rechtliche Grundlagen und Zielsetzung

Um die angemessene Beteiligung von Frauen an Entscheidungen sowie in Organen und Funktionen innerhalb der Hochschule zu gewährleisten, sehen das Niedersächsische Hochschulgesetz¹ und die Grundordnung der TU Braunschweig² Frauenanteile von mindestens 40 von Hundert bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen sowie von mindestens 50 von Hundert bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen vor.

In Bereichen, in denen Frauen auf Professuren-Ebene unterrepräsentiert sind, können diese Vorschriften zu einer überproportionalen Belastung in der akademischen Selbstverwaltung für Professorinnen führen. In Anerkennung dieser Tatsache hat die TU Braunschweig beschlossen, Kompensationsmöglichkeiten einzuführen, die

- dem genannten Effekt entgegenwirken,
- Professorinnen einen Anreiz zur Mitwirkung in Entscheidungspositionen bieten und
- ihren erhöhten Einsatz für die Belange der Hochschule würdigen.

2. Zielgruppe

Mit dem Programm PROfessorin bietet die TU Braunschweig Kompensationsmöglichkeiten für Frauen an, die

- den Status einer (Junior-)Professorin besitzen,
- in Bereichen mit einer Frauenunterrepräsentanz auf Professuren-Ebene tätig und
- aufgrund der Normen zur Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen bzw. zur Aufstellung von Wahlvorschlägen in überproportionalem Maße in der akademischen Selbstverwaltung aktiv sind.

2.1 Unterrepräsentanz von Professorinnen

Eine Frauenunterrepräsentanz (<40%) auf Professuren-Ebene besteht an der TU Braunschweig derzeit (2020) in

- Fakultäten 3 (Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften), 4 (Maschinenbau) und 5 (Elektrotechnik, Informationstechnik und Physik) sowie in
- in den Fächern Mathematik, Informatik und Wirtschaftswissenschaften der Fakultät 1 (Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät), den Fächern Biologie/Biotechnologie, Chemie und Pharmazie der Fakultät 2 (Lebenswissenschaften).

¹ Siehe § 16 Abs. 5 und 6 sowie § 26 Abs. 2 NHG.

² Siehe § 32 Abs. 1 und 3 der Grundordnung der TU Braunschweig.

2.2 Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung

Zu Tätigkeiten der akademischen Selbstverwaltung zählen insbesondere die im Folgenden genannten:

- Mitarbeit in internen de/zentralen Gremien und (Berufungs-)Kommissionen,
- Interne Übernahme von de/zentralen Funktionen,
- Mitarbeit in externen Gremien und (Berufungs-)Kommissionen.

Unberücksichtigt bleiben Tätigkeiten, für die an anderer Stelle Kompensationsleistungen vorgesehen sind (z.B. Vizepräsident/in, Dekan/in, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte). Fachliche Tätigkeiten wie Lehrtätigkeiten oder Aufgaben im Rahmen der Forschung können nur berücksichtigt werden, sofern diese mit einem überwiegenden Verwaltungsanteil verbunden sind. Tätigkeiten, die bis zum 15.07.2020 beendet sind, zählen 1/2-mal. Noch nicht angerechnete bzw. angegebene Kommissionen aus 2019 können im folgenden Beantragungsjahr 2020 angerechnet werden. **Anträge können nur anerkannt werden, wenn Zeiträume (Beginn und voraussichtliches Ende) der Gremien- und Kommissionsarbeit genannt werden.**

3. Definition einer überproportionalen Belastung

Als überproportionale Belastung in der akademischen Selbstverwaltung für Professorinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, gilt die sich überschneidende Beteiligung an mindestens drei Tätigkeiten der akademischen Selbstverwaltung wie unter 2.2 definiert. Mindestens zwei der drei Tätigkeiten müssen die Mitarbeit in einem internen Gremium oder einer internen Kommission der TU Braunschweig bzw. die Übernahme de/zentraler Funktionen innerhalb der TU Braunschweig umfassen.

4. Kompensationsmöglichkeiten

Die Anträge werden nach einem Punktesystem bewertet. Entscheidend sind dabei die Anzahl der Tätigkeiten sowie die Unterscheidung in interne und externe Gremien, Kommissionen und de/zentrale Funktionen. Die Anzahl der Tätigkeiten wird dementsprechend mit zwei verschiedenen Faktoren gewichtet. Der Faktor 1 für das Engagement in externen Gremien und Kommissionen wird beibehalten. TU-interne Tätigkeiten werden mit dem Faktor 2 gewichtet. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, für Tätigkeiten, die einen sehr hohen Arbeitsaufwand mit sich bringen, eine stärkere Gewichtung mit einem zusätzlichen Gewichtungspunkt zu beantragen. Das Ergebnis dieser Gewichtung bestimmt die Eingliederung in die jeweilige Stufe.

Stufe 1	5 - 9 Punkte	2.500,00 Euro
Stufe 2	Ab 10 Punkten	3.500,00 Euro
Stufe 3	Ab 20 Punkten	4.500,00 Euro

Sollten so viele Anträge bewilligt werden, dass die 62.500,00 Euro überschritten werden, bleibt der Basissatz von 2.500,00 Euro bestehen. Sofern dann noch Spielraum vorhanden ist, werden die höheren Staffeln in demselben Verhältnis soweit wie möglich angepasst. Sollte die Anzahl der bewilligten Anträge so hoch sein, dass auch die Gewährung des

Mindestbetrages von 2.500,00 Euro das Gesamtbudget überschreitet, muss auch der Mindestbetrag entsprechend reduziert werden.

Die Kompensationsleistungen stehen als HiWi- und Sachmittel zur Verfügung.

5. Beantragung

Professorinnen der TU Braunschweig, die in Bereichen mit einer Frauenunterrepräsentanz auf Professuren-Ebene tätig und in überproportionalem Maße in der akademischen Selbstverwaltung aktiv sind, können einen schriftlichen Antrag auf Kompensation stellen. Ein entsprechendes Antragsformular wird per E-Mail zur Verfügung gestellt und steht auf der Homepage des Gleichstellungsbüros³ zum Download bereit. Der Antrag muss folgende Angaben enthalten:

- Person, Fakultät, Institut
- Gremienarbeit, Mitarbeit in Berufungskommissionen und Übernahme von Funktionen (je-weils intern und extern) mit Zeiträumen

Die jährliche Antragsfrist ist der 31. Oktober. Die Anträge sind an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu richten. Ein Recht auf den Erhalt von Kompensationsleistungen besteht nicht.

6. Entscheidungsgremium

Über die Bewilligung von Anträgen auf Kompensationsleistungen für eine überproportionale Belastung in der akademischen Selbstverwaltung entscheidet die Kommission für Gleichstellung (KfG) der TU Braunschweig auf Vorschlag der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Mitglieder der KfG, die selbst einen Antrag auf Kompensation stellen, sind von den sie betreffenden und möglichen zeitgleich vorliegenden Bewilligungsentscheidungen ausgeschlossen.

7. Evaluation

Die Umsetzung des Programms wird unter Federführung des Gleichstellungsbüros der TU Braunschweig nach Ablauf von zwei Jahren evaluiert. Auf Grundlage der Evaluation wird über die Fortführung und ggf. eine inhaltliche Anpassung des Programms entschieden.

³ <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/gleichstellung/professorin>