

Wiederholungsbewerbung der TU Braunschweig für das Total E-Quality Prädikat, Juni 2021

Anlagenverzeichnis Bewerbung Total E-Quality Prädikat

Aktionsfelder

Zusammenfassung: Profil der Einrichtung	S. 2
1. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik	S. 6
2. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung	S. 12
3. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung	S. 17
4. Studienwahl, Karriere- und Personalentwicklung	S. 22
5. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	S. 30
6. Organisationskultur	S. 37
7. Forschung, Lehre und Studium	S. 42
8. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	S. 52

Zusammenfassung: Profil der Einrichtung

Die Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig ist das akademische Zentrum Braunschweigs und mit nahezu 20.000 Studierenden und 3.800 Beschäftigten die größte Technische Universität Norddeutschlands. Die Kerndisziplinen der Universität: Ingenieur- und Naturwissenschaften sind eng vernetzt mit den Wirtschafts-, Sozial-, Geistes- und Erziehungswissenschaften. An den sechs Fakultäten und über 120 Instituten der TU Braunschweig gibt es eine Vielzahl von Forschungsprojekten zu unterschiedlichen Themen. Einen besonderen Stellenwert nehmen die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen und Schwerpunktprogramme ein. Das Forschungsprofil der Hochschule ist geprägt durch fächer- und fakultätsübergreifende Forschungverbände. Strategische Forschungsfelder sind: Mobilität, Infektionen und Wirkstoffe, Metrologie und Stadt der Zukunft, die mit zahlreichen Querschnittsthemen verknüpft sind. In der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder 2018 war die TU Braunschweig mit zwei Anträgen erfolgreich: Die beiden Forschungsprojekte SE²A und QuantumFrontiers werden seit 2019 für sieben Jahre gefördert.

Als älteste Technische Universität Deutschlands gehört die TU Braunschweig zur TU9 German Universities of Technologie, der Allianz führender Technischer Universitäten in Deutschland. Die TU Braunschweig ist hier nach wie vor am TU9-Gleichstellungsnetzwerk beteiligt, das auf Besonderheiten von Chancengleichstellungsmaßnahmen in den technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen fokussiert.

In ihrer Grundordnung (GO § 2, 2) vertritt die TU Braunschweig die aktive Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit aller Geschlechter, sie verpflichtet sich zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und bekennt sich zu den positiven Aspekten von Diversität in Forschung und Lehre. Im Leitbild der Hochschule wurden Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit als Ziele verankert. Chancengleichheit wird an der TU Braunschweig als eine zentrale Führungsaufgabe betrachtet. Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit sind im Ressort der Präsidentin angesiedelt. Die Stabsstelle Chancengleichheit ist eine Präsidialstabsstelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt als Beraterin an sämtlichen Sitzungen des Präsidiums der Hochschule teil. Diese Regelung geht über die Bestimmungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 42, 3 NHG) hinaus. Als reguläre Beraterin mit Rede- und Antragsrecht ist die Gleichstellungsbeauftragte zudem in allen zentralen Gremien und Kommissionen vertreten. An den Fakultätsratssitzungen nehmen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten teil.

Seit der Bewerbung um das Total-Equality-Prädikat 2018 konnten die Gleichstellungsstrukturen und Programme an der TU Braunschweig konsolidiert und ausgebaut werden. Die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm I-III (PP I-III) und an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (FOGS) – seit 2018 mit neuen Berichtsformen – sowie die positive Bewertung von Chancengleichheit im Exzellenzantrag der TU Braunschweig wirkten sich auch positiv auf die Akzeptanz von Chancengleichheit und die Weiterentwicklung und Ausgestaltung der Gleichstellungsmaßnahmen aus. So wird sich die AG und der Jour fixe Gleichstellung und Familie zur Verankerung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als Querschnitts- und Leitungsaufgabe unter Beteiligung der Präsidentin, der Fakultäten und Verwaltung künftig auch vermehrt mit dem Thema Diversität befassen. In den neuen Personalentwicklungskonzepten für den wissenschaftlichen und den MTV-Bereich (Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung) ist Chancengleichheit in die Hochschulpersonalentwicklungsplanung integriert.

Zur Verbesserung von Qualität und Wirksamkeit der Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen wurde die Gleichstellungspolitik der TU Braunschweig durch das Center of Excellence Women in Science (CEWS) evaluiert. Die Analyse zentraler und dezentraler Aktivitäten im Bereich Chancengleichheit kam zu einem für die Optimierung von Gleichstellungsstrukturen wichtigen Ergebnis: Künftig wird der Fokus bei der Organisation von Maßnahmen aus dem Bereich Chancengleichheit auf eine verstärkte Einbindung der dezentralen Ebene (Fakultäten) gelegt.

Das Gesamtkonzept zur Stärkung der strukturellen Verankerung von Chancengleichheit auf allen Ebenen der Universität, bestehend aus aufeinander abgestimmten Gleichstellungsplänen (zentral und dezentral), die mit den FOGS sowie dem Gleichstellungszukunftskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms III korrespondieren, wurde erweitert durch MINT 4 TU, ein Strategiekonzept der TU Braunschweig in Bezug auf Gleichstellungs- und Genderaspekte in den MINT-Fächern. MINT 4 TU spannt einen interdisziplinären Rahmen mit Angeboten und Maßnahmen aus neun Handlungsfeldern und ist eine gemeinsame Aufgabe der Hochschule.

Eine Voraussetzung für innovative Projekte ist die im Berichtszeitraum erfolgte Verankerung von Chancengleichheit in den strategischen Prozess der TU Braunschweig. Namentlich im Hinblick auf die Exzellenzstrategie legt die TU Braunschweig großen Wert auf die Einbindung von Chancengleichheit in wesentliche strategische Handlungsfelder und in die Gesamtstrategie.

Bei den Professuren ist im Berichtszeitraum ein signifikanter Anstieg von Frauen zu verzeichnen. Es hat eine Steigerung von 20,8 auf 26,2 Prozent stattgefunden. Der Frauenanteil an

Habilitationen betrug 60 Prozent. Da die absolute Anzahl der Habilitationen an der TU Braunschweig klein ist, ergeben sich große statistische Schwankungen bei den prozentualen Frauenanteilen. Im Jahr 2020 gab es insgesamt 5 Habilitationen, davon 3 von Frauen. Im Bereich der Promotionen ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum von 35 auf 28,4 Prozent gesunken. Frauenanteile im Studium sind auf 41,1 Prozent gestiegen, ebenso wie die Anteile der Studienanfängerinnen auf 45,8 Prozent. Die Anzahl der Absolventinnen liegt auf einem ähnlichen Niveau wie das der Studienanfängerinnen. Im wissenschaftlichen Bereich sind die Frauenanteile bei A16, A15, E15, E11 und E9 konstant geblieben, bei E14, E13, E12 und E10 gestiegen und bei A14 und A13 leicht gesunken. Im nichtwissenschaftlichen Bereich sind die Frauenanteile bei A16 und A15 gesunken (Schwankungen aufgrund geringer absoluter Zahlen), bei A14, A13, A12 und A9 haben Steigerungen stattgefunden, darunter sind die Frauenanteile fast konstant geblieben. Im TV-L Bereich der oberen Eingruppierungen ist der Frauenanteil bei E14 und E11 gestiegen, bei E13 und E12 gesunken und bei E15 gleichgeblieben.

Aus den Daten ergeben sich Schwerpunkte für die Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und neue Zielzahlen, um den Anteil von Frauen bis 2025 auf allen Karrierestufen zu erhöhen: 30 Prozent Frauenanteil bei Professuren, 25 Prozent bei W3-Professuren, 45 Prozent Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen und neuberufene Professorinnen.

Zu den neuen bzw. bedarfsgerecht weiterentwickelten Programmen zum Abbau von Unterrepräsentanz gehören Angebote für Schülerinnen im Übergang in ein MINT-Studium (step in MINT), die gezielte Karriereförderung und Networking für Studentinnen in MINT und für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Karriere nach Maß, FEMnet) sowie die Erweiterung des FEMentoring für Postdoktorandinnen um die Zielgruppe Doktorandinnen. In Anbetracht der aktuell rückläufigen Promotionen von Frauen sind Karriereoptionen in der Wissenschaft ein Schwerpunkt der Programme für Studentinnen und Doktorandinnen. Das Projekt fiMINT Kultur befasst sich mit den Fachkulturen in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik aus Gleichstellungs- und Genderperspektive und zielt darauf ab, mehr junge Frauen für diese Studiengänge zu gewinnen und – z. B. durch eine gendersensible Ansprache – einen Kulturwandel in männlich dominierten Fachkulturen anzustoßen.

Ein wesentliches Instrument im Bereich der familiengerechten Hochschule (fgh) ist nach wie vor der gleichnamige Auditierungsprozess. Das Familienbüro wurde 2020 erneut personell aufgestockt, um die umfangreichen Beratungs- und Serviceleistungen zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Studium bzw. Beruf und der Pflege von Angehörigen sowie reguläre und flexible Kinderbetreuungsangebote und Ferienbetreuungen zu gewährleisten. Pandemiebedingt ist der Bedarf an Informationen und Beratungsangeboten zu Vereinbarkeitsthemen wie z. B. Homeoffice und Kinderbetreuung noch gestiegen, was eine Anpassung der Angebote des Familienbüros zur Folge hatte.

Für das Braunschweiger Netzwerk für Gender und Diversity Studies, eine hochschulübergreifende Einrichtung der TU Braunschweig, Ostfalia und HBK Braunschweig und Nachfolgeeinrichtung des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies, wurde 2020 ein Kooperationsvertrag geschlossen. Die damit verbundene Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies unterstützt universitätsweit Forschende, Lehrende und Studierende u. a. durch inhaltlich-konzeptionelle Beratung zur Integration von Gender und Diversity Aspekten, Vermittlung von Expert*innen und Lehraufträgen. Thematische Schwerpunkte sind Gender in MINT-Fächer und die Lehramtsausbildung sowie digitalisierte Lehre.

Der Service Gender Consulting der Stabsstelle Chancengleichheit berät Antragsstellende bei der Integration von Gleichstellungskonzepten und Genderaspekten in Forschungsprojekte. Ein wesentlicher Schwerpunkt im Berichtszeitraum war die Positionierung von Chancengleichheit und Diversity im Rahmen der Exzellenzstrategie.

Der Ausbau diversitätsgerechter Strukturen und Angebote wird in der Bewerbung der TU Braunschweig für das Zusatzprädikat Diversity behandelt.

Anmerkung: Letzte Kontrolle der Links Anfang Juni 2021

Aktionsfeld 1: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Die Rahmenbedingungen der institutionellen Verankerung von Chancengleichheit zur Sicherung gleichstellungspolitischer Fortschritte an der TU Braunschweig sind nach wie vor hervorragend: Die Stabsstelle Chancengleichheit ist - auch nach Leitungswechseln im Präsidium 2017/2021 - eine Stabsstelle der Präsidentin, darüber hinaus wird die Verankerung von Chancengleichheit als Leitungs- und Querschnittsaufgabe durch die AG und den Jour fixe Gleichstellung und Familie gewährleistet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist sehr gut in die Hochschulstrukturen eingebunden und eng vernetzt mit der Kommission für Gleichstellung (KfG). In den Fakultäten wird Gleichstellungspolitik durch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte repräsentiert: Sie sind in den Fakultätsgremien vertreten und begleiten Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Darüber hinaus wird Gleichstellungspolitik auf Fakultätsebene durch den „Beirat für Diversity, Familie und Gleichstellung“ der Fakultät für Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften gestaltet.

Erfolgreich umgesetzt wurde die Integration von Chancengleichheit und Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen in Personalentwicklungskonzepten der TU Braunschweig. Im Rahmen regelmäßig stattfindender Evaluationen der Gleichstellungskonzepte bzw. Zielzahlen haben Fakultäten die Möglichkeit, Zielangaben zu Frauenanteilen weiter zu entwickeln.

Das in der Zusammenfassung erwähnte integrative Gleichstellungskonzept der TU Braunschweig mit abgestimmten Gleichstellungsplänen und Gleichstellungskonzepten und dem Ziel, durch ein System aufeinander aufbauender Programme und Zielzahlen die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen an der Hochschule zu erhöhen, wurde im Berichtszeitraum erweitert und es wurden neue Akzente gesetzt: MINT 4 TU bezieht alle relevanten Akteur*innen der TU mit ein mit dem Ziel, Frauenanteile in den MINT-Fächern zu erhöhen, neue Zielgruppen zu erreichen und Ansprache, Fachinhalte und Lehre diversitätsoffen und gendersensibel zu gestalten.

In den Strategieprozess der TU Braunschweig ist Chancengleichheit auf verschiedenen Ebenen eingebunden: im Risikomanagement Hochschulcontrolling und im strategischen Prozess zur Entwicklung von Leitbild, Mission und Werten, in einzelnen strategischen Handlungsfeldern sowie in der Gesamtstrategie der Hochschule im Hinblick auf die Exzellenzstrategie.

Auf Landesebene kooperiert die TU Braunschweig mit sämtlichen Hochschulen im Rahmen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Ia-kog) und wird sich auch künftig in der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ engagieren.

Aktionsfeld 1: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik		
Anlage Nr.	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Beleg
1.1-I	<p>Institutionelle Verankerung von Gleichstellung stabilisiert (Leitungsebene):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Chancengleichheit (SCG) seit Ende 2018 mit erweiterten Aufgaben (Gleichstellung – Familie – Diversität – Gender und Diversity Studies) im Verantwortungsbereich der Präsidentin (Präsidialstabsstelle). • Kommission für Gleichstellung (KfG): Erarbeitet in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten (GB) Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik an der Hochschule. • Die AG und der Jour fixe Gleichstellung und Familie (seit 2013) ist ein Instrument zur Verankerung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sowie Diversität auf Leitungsebene mit Beteiligung der Fakultäten und der Verwaltung. In der AG beraten Dekan*innen und Geschäftsführungen der Verwaltung zusammen mit Akteur*innen der Gleichstellung über die Weiterentwicklung von Themen und Programmen. Beim Jour fixe trifft sich die AG mit der Präsidentin. <p>Geplant: Weiterhin konstruktive inhaltliche Zusammenarbeit und regelmäßiger Austausch zwischen Präsidium und zentraler Gleichstellungsbeauftragter mit neuer Präsidentin ab 2021. Die Umbenennung der AG Gleichstellung und Familie in AG Gleichstellung, Familie, Diversität wurde wegen des Leitungswechsels 2019 zurückgestellt und wird unter der neuen Präsidentschaft nachgeholt werden.</p>	<p>Link Stabsstellen Präsidentin</p> <p>Link Kommission für Gleichstellung</p> <p>Link AG und Jour fixe Gleichstellung und Familie</p>
1.1-II	<p>Konsolidierung des Erreichten auf dezentraler Ebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • An der TU sind seit 2021 über 40 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen (seit 2016 auch in der Zentralverwaltung) nebenamtlich tätig. <p>Geplant ist die vermehrte Einbindung der Fakultäten bei der Amtsbesetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.</p>	<p>Link Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Geschäftsordnung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten</p>
1.1-III	<p>Stabsstelle, Abteilungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben der Stabsstelle Chancengleichheit: Beteiligung an Hochschul- und Personalentwicklung, Gremienarbeit, Information und Beratung, Projektleitung, Strategieentwicklung u. a. 	<p>Aufgaben und Abteilungen SCG, Organigramm</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Verdichtung der Amt- und Gremienbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (Stabsstelle) im Berichtszeitraum: Ladung zu allen Organen, Gremien und Kommissionen (Antrags- und Rederecht), Vortragsrecht im Präsidium, Berichtspflicht im Senat. Wichtige Gremien, an denen die Gleichstellungsbeauftragte der TU regelmäßig teilnimmt: Präsidium, Senat, Strategiekommission, Hochschulrat. Seit 2019 Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten am Jour fixe der Präsidentin mit ihren Stabsstellen. • Verlängerte Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten von vier auf sechs Jahre seit 2011. 	<p>Link Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007, gültig ab: 01.01.2019, § 42 (3)</p> <p>Grundordnung (GO) 2019 § 25, 26</p> <p>NHG § 42 (1)</p>
1.1-IV	<ul style="list-style-type: none"> • Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Präsidiumssitzungen geht über Maßgaben des NHG hinaus. 	NHG § 42 (3): 1.1-III
1.1-V	<p>Ressourcenausstattung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basisetat 13.700 Euro, Gleichstellungsetat für Gleichstellungs- und Familienservice 240.000 Euro. Projektetat aus Mitteln des Professorinnenprogramms II 2018/19. Die geplante Beteiligung am Professorinnenprogramm III wurde umgesetzt: Großer Projektetat für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen 2019/20 – 2024/25. 2 Prozent Studienqualitätsmittel für den Bereich Gender. Zur Ausstattung zählen auch die Räume und Technik der Stabsstelle Chancengleichheit. • Zeitliche Freistellung und weitere Kompensationsmöglichkeiten für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (seit 2008). 	<p>Link Finanzvolumen der TU Braunschweig</p> <p>Antragsbewilligungen: 2.1-IV</p> <p>Kompensationen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte</p>
1.1-VI	<p>Vernetzung von Akteur*innen im Bereich Gleichstellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seit 2019 findet der kollegiale Austausch im Rat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im 8 Wochenturnus statt und nach wie vor im Rahmen von Weiterbildungen. Hinzu kommen regelmäßig individuelle Beratungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die Stabsstelle Chancengleichheit. • Der Rat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die KfG vernetzen sich zu ausgewählten Themen: z. B. Diskussionen zur Zusammensetzung der KfG, 2019/20. 	<p>Beispiel: Tagesordnung der Ratssitzung vom 06.10.2020</p> <p>Weiterbildung 15.11.2018 „Strukturen der Zusammenarbeit von Gleichstellungsbeauftragten“</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Auf dezentraler Ebene: An der Fakultät für Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften existiert seit 2016 der Beirat für Diversity, Familie und Gleichstellung, zusammengesetzt aus allen Statusgruppen und gut vernetzt an der Fakultät. Aufgaben: Information und Beratung des Fakultätsrates, Unterstützung bei Erfüllung des Gleichstellungsplans, Überprüfung von Programmen u. a. • Externe Vernetzungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten: Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Lakog), Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), TU9 Gleichstellungsnetzwerk, seit 2020 Mitglied im Cesaer-Netzwerk <p>Geplant: Erweiterung des Weiterbildungsangebotes für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte.</p>	<p>Link Beirat Diversity, Familie und Gleichstellung</p> <p>Link Mitglieder lakog Link Mitgliederversammlung bukof</p> <p>TU9: keine Angabe (k. A.), Kalender Einträge GB Screenshot Cesaer</p>
1.2-I	<p>Chancengleichheit im Leitbild:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Die TU ist auf allen Ebenen konsequent familienfreundlich. Sie unterstützt Frauen und Männer für eine erfolgreiche (wissenschaftliche) Karriere und fördert dabei Geschlechtergerechtigkeit.“ 	<p>„Unsere Ziele – unsere Werte“ 2013</p>
1.2-II	<p>Chancengleichheit in übergreifenden Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesetzliche Rahmenbedingungen im NGH (Gleichstellungsbeauftragte) • Zielvereinbarungen der TU Braunschweig mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) 2019ff. mit jährlicher Berichterstattung. • Grundordnung (GO) der TU Braunschweig: Rahmenbedingungen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten. • Neu konzipierter Berufsleitfaden (erscheint 2021): Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, Chancengleichheit wurde u. a. in die bibliometrische Analyse der Publikationstätigkeit von Kandidat*innen integriert (2019ff.). • Dienstvereinbarungen (DV) 31, 36, 37): flexible Arbeitszeiten, Homeoffice u. a. • Audit familiengerechte hochschule (fgh): Teilnahme der TU seit 2007, die Zertifizierung 	<p>NHG: 1.1-III</p> <p>Zielvereinbarungen TU/MWK Chancengleichheit 2019</p> <p>GO: 1.1-III</p> <p>Berufsleitfaden: 3.1-II</p> <p>DV: 5.2-I</p>

	<p>wurde zum fünften Mal wie geplant umgesetzt (2019).</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Charta Familie in der Hochschule (seit 2017)</i> <p><i>Audit Vielfalt gestalten (Stifterverband): Begründung für den noch nicht erfolgten Beitritt der Hochschule im Anlagenverzeichnis Diversity.</i></p> <p><i>Geplant: Die TU Braunschweig integriert Chancengleichheit/ Diversität in ihre Gesamtstrategie 2030 (Potentialanalyse des niedersächsischen Wissenschaftssystems durch die WKN) im Rahmen der TU-Exzellenzplanung (2021ff.); audit fgh (2022), Zielvereinbarungen MWK 2021ff.</i></p>	<p><i>Audit fgh: 5.1-I</i></p> <p><i>Charta: 5.1-I</i></p>
1.2-III	<p>Eigene Konzepte zu Gleichstellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gleichstellungspläne (GP), zentral und dezentral): Zielvereinbarungen der Fakultäten wurden 2018 wie geplant evaluiert.</i> • <i>Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (FOGS): Gleichstellungskonzept FOGS 2013 (mit Gleichstellungsplänen abgestimmt). Teilnahme der TU an Berichtsrunde (2018 – 2020): Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen, Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit. 2. Berichtsrunde (2020 – 2022): Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase, Umgang der Hochschule mit dem Thema Diversität.</i> • <i>Im Rahmen des Professorinnenprogramms III wurde 2018 ein Gleichstellungszukunftskonzept erstellt.</i> • <i>Integratives Gleichstellungskonzept (Gleichstellungspläne, FOGS und Gleichstellungszukunftskonzept) wurde ausgebaut: Das 2019/20 entwickelte Konzept MINT4TU ist ein Strategiekonzept in Bezug auf Gleichstellungs- und Genderaspekte in den MINT-Fächern. Es bezieht alle relevanten Akteur*innen der TU ein und spannt einen interdisziplinären Rahmen, in denen Angebote aus neuen Handlungsfeldern eingebettet sind.</i> <p><i>Geplant ist die Umsetzung des Konzepts MINT4TU; die Evaluierung der Gleichstellungspläne (2021) sowie die Teilnahme an den FOGS-Berichten (2023).</i></p>	<p><i>Evaluation Gleichstellungspläne 2018</i></p> <p><i>FOGS 2013</i></p> <p><i>Berichte der TU Braunschweig an die DFG</i></p> <p><i>Gleichstellungszukunftskonzept 2018</i></p> <p><i>MINT4TU</i></p>
1.2-IV	<p>Personalentwicklungskonzepte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Neues Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich (2018/19) inte-</i> 	<p><i>Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich, S. 5</i></p>

	<p><i>griert Chancengleichheit, insbesondere planbare Karrieren für Nachwuchswissenschaftlerinnen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Das Personalentwicklungskonzept (2019/20) für den MTV-Bereich wurde wie geplant erstellt. (Bei diesen Qualifikations- und Beschäftigungsgruppen handelt es sich überwiegend um Frauen, für die der Ausbau von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für eine passgenaue fachliche und persönliche Entwicklung sowie das Ermöglichen von TU-internen Karrierewegen besonders relevant ist.)</i> 	<p><i>Personalentwicklungskonzept MTV: 4.4-I</i></p>
<p>1.3</p>	<p>Sonstige Aktivitäten - Chancengleichheit im Strategieprozess:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Die Kategorie Gleichstellung wurde 2018/19 in das Risikomanagement des Hochschulcontrolling aufgenommen sowie in den strategischen Prozess der TU Braunschweig zur Entwicklung von Leitbild, Mission, Werten (Objectives und Key results).</i> • <i>Strategische Handlungsfelder der TU Braunschweig: Das Querschnittsthema Chancengleichheit ist in ressortübergreifende Handlungsfelder bzw. Schwerpunkte des strategischen Handelns integriert.</i> • <i>Einbindung von Chancengleichheit in die TU-Gesamtstrategie mit Blick auf die nächste Exzellenzinitiative: „Gesamtstrategie 2030 - Potentialanalyse des niedersächsischen Wissenschaftssystems durch die Wissenschaftskommission Niedersachsen (WKN)“, ein internes Dokument der TU Braunschweig. Beigefügte Textauszüge sind Zitate zu den Bereichen Chancengleichheit, familienfreundliche Hochschule und Diversität.</i> 	<p><i>Handlungsfelder, S. 64</i></p> <p><i>OKR Vision Mission Selbstbild Werte SCG 2020</i></p> <p><i>Handlungsfelder, S. 30ff., S. 42, S. 47, S. 50.</i></p> <p><i>Auszug aus TU-Gesamtstrategie</i></p>

Aktionsfeld 2: Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung

Die Integration von Chancengleichheit in monetäre und strukturelle Steuerungsinstrumente erfolgt auf Landesebene über die Leistungsorientierte Mittelvergabe durch das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) mit einem Gleichstellungsanteil von 4 Prozent. Die Landesformel wird an der TU Braunschweig im Rahmen der hochschulinternen Mittelvergabe inklusive 4 Prozent für Gleichstellung an die dezentrale Ebene weitergegeben. Darüber hinaus wird Chancengleichheit bei den Zielvereinbarungen zwischen dem Land Niedersachsen (MWK) und der TU Braunschweig berücksichtigt.

Zusätzlich zum Basis- und Gleichstellungsetat der Stabsstelle Chancengleichheit fließen aus Studienqualitätsmitteln jährlich 2 Prozent in den Bereich Gender. Für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen konnten im Berichtszeitraum Mittel aus dem Professorinnenprogramm III eingeworben werden. Die Teilnahme am Professorinnenprogramm ist ein Anreiz für die Hochschule, innovative Gleichstellungsstrukturen und -konzepte zu entwickeln und umzusetzen und den Anteil von Professorinnen zu erhöhen.

Im Hochschulcontrolling sind Gleichstellungsaspekte integriert: Personaldaten werden durchgängig geschlechtsspezifisch erhoben. Das geschlechtsspezifische Datenmanagement wird regelmäßig für die Erstellung und Evaluation interner Gleichstellungskonzepte sowie für externe Anfragen genutzt. Evaluierung und Aktualisierung von Zielzahlen sind wesentliche Instrumente zur Erhöhung der Frauenanteile in den Statusgruppen.

Geschlechtsspezifische Erhebungen gibt es auch im Bereich von Mitarbeiterinnenbefragungen. Sie fließen ein in Weiterbildungsangebote, darunter auch das Führungskräfteentwicklungsprogramm.

Die wissenschaftlich basierte Evaluation der Gleichstellungspolitik an der TU Braunschweig (CEWS) ist ein neuer Ansatz zur Qualitätssicherung mit neuen Akzenten für Gleichstellungsaktivitäten auf zentraler und dezentraler Ebene. So wird die Rolle der dezentralen Ebene bei eigenverantwortlicher Planung und Durchführung von Maßnahmen aus dem Bereich Chancengleichheit künftig gestärkt und die Fakultäten werden, sowohl bei Gleichstellungsmaßnahmen als auch bei der Aufstellung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter, mehr eingebunden.

Aktionsfeld 2: Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung		
Anlage Nr.	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Beleg
2.1-I	<p>Integration Gleichstellung in den Haushalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung von Gleichstellung mit 4 Prozent in der Landesformel sowie bei der Berechnung der Leistungsorientierten Mittelvergabe mit 4 Prozent in der internen Budgetierung (seit 2006). Basis-, Gleichstellungs- und Projektetat der Stabsstelle Chancengleichheit (darunter auch 2 Prozent Studienqualitätsmittel) 	<p>Leistungsbezogene Mittelvergabe</p> <p>Etats: 1.1-V</p>
2.1-II	<p>Zielvereinbarungen zwischen Land und Organisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zielvereinbarungen (ZV) mit dem MWK sowie Zielerreichungsberichte an das MWK „Gesamtstrategie 2030 - Potentialanalyse des niedersächsischen Wissenschaftssystems durch die Wissenschaftskommission Niedersachsen (WKN)“ Dialoginitiative MWK, Teilnahme an der Tagung Hannover 7.11.2019: Bewertungs-, Entscheidungs- und Verteilungsprozesse im aktuellen Wissenschaftssystem: Chancen einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur. <p>Geplant: Mitwirkung der TU Braunschweig an der Dialoginitiative des MWK (2021ff.).</p>	<p>ZV TU/MWK: 1.2-II</p> <p>Auszug aus TU-Gesamtstrategie: 1.3</p>
2.1-III	<p>... zwischen Leitung und dezentralen Einheiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zielvereinbarungen mit den Fakultäten: Evaluation der Gleichstellungspläne mit aktualisierten Zielzahlen 2018 umgesetzt. Die Fakultät für Maschinenbau hat 2019 mit 20 Prozent Frauenanteil an Professorinnen ihre Zielzahlen von 18 Prozent für 2025 übertroffen. <p>Geplant: Vereinbarung neuer Zielzahlen mit allen Fakultäten.</p>	<p>Evaluation GPs: 1.2-III</p> <p>Gender Equality Ticker: 2.2-I</p>
2.1-IV	<p>Anreizsysteme und Zielzahlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Teilnahme der TU Braunschweig am Professorinnenprogramm I – III (PPI-III) 2008 – 2025: Einstellung von insgesamt fünf Professorinnen (eine vorgezogene Professur, vier 	<p>Antragsbewilligungen BMBF</p>

	<p><i>Regelprofessuren), daraus Gegenfinanzierung zusätzlicher Gleichstellungsmaßnahmen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Programm PROfessorin (Kompensationsmittel für Professorinnen mit überproportionaler Gremienbelastung), seit 2012.</i> • <i>Zielvorgaben für Frauenanteile in den Fakultäten und der gesamten TU bis 2025 werden überprüft und angepasst: FOGS (2013ff.), Gleichstellungszukunftskonzept PPIII (2018), Gleichstellungspläne (2013ff.).</i> <p><i>Im Rahmen der FOGS werden Frauenanteile in den Statusgruppen seit 2017/18 nicht mehr abgefragt. Abfragen wurden und werden weiter geführt für den Gender Equality Ticker, Evaluationen der Gleichstellungspläne, Total E-Quality, PPIII, CEWS-Evaluation u. a.</i></p> <p><i>Geplant: Eine weitere Regelprofessur im Rahmen von PPIII ab Sommer 2021.</i></p>	<p><i>PROfessorin: 4.5-I</i></p> <p><i>Konzepte: 1.2-III</i></p>
<p>2.2-I</p>	<p>Personaldatenerhebung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Im Rahmen des Hochschulcontrollings werden Daten geschlechterdifferenziert erhoben: Eine geschlechtsspezifische Personaldatenerhebung nach Fächern, Qualifikationsstufen und im MTV-Bereich u. a. ist vorhanden. Der Gender Equality Ticker auf der TU-Homepage fasst seit 2012/13 den jeweiligen Stand der Frauenanteile auf Leitungsebene und nach Qualifikationsstufen zusammen.</i> • <i>Seit 2012 werden Frauenanteile in Berufungsverfahren erfasst und jährlich an das MWK weitergeleitet: Ernennungen, Ruferteilungen und Bewerbungen von Professorinnen und Professoren mit Zusatzabfrage zu Listenplatzierung.</i> • <i>In den Mitarbeite*innenbefragungen der Personalabteilung (2016, 2020) werden Daten geschlechtsspezifisch erhoben. Diese Erhebungen und Auswertungen dürfen nur intern verwendet werden. Die Befragung 2020 wurde noch nicht publiziert, erste Ergebnisse zu den Handlungsbedarfen wurden intern präsentiert.</i> • <i>Personaldatenerhebung der Hochschule in Gleichstellungsrankings des CEWS.</i> <p><i>Geplant: Publikation der Mitarbeiter*innenbefragung 2020.</i></p>	<p><i>Wie in FOGS, Total E-Quality u. a. abgebildet: 1.2-III</i></p> <p><i>Link Gender Equality Ticker</i></p> <p><i>Beispiel 2020: GWK Pilotabfrage 2020 Listenplätze und GWK Umfrage 2020 MWK</i></p> <p><i>Mitarbeiter*innenbefragung 2016</i></p> <p><i>Bedarfe MTV: 4.4-I</i></p> <p><i>Link Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019</i></p>

2.2-II	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdifferenzierte Studierendenstatistiken sind an der TU vorhanden. 	Link: TU in Zahlen
2.2-III	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung der TU Braunschweig am CHE-Ranking, CEWS-Ranking. • Einstufung der TU in den FOGS (Stufe 3). 	Link CHE-Hochschulranking CEWS: 2.2-I Link DFG FOGS
2.3-I	<p>Evaluation von Gleichstellungs- Vereinbarkeitsmaßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die geplante CEWS-Evaluation der Gleichstellungspolitik der TU Braunschweig wurde 2018 umgesetzt. • Evaluation der TU-Gleichstellungspläne (zentral und dezentral) 2018 • Audit fgh 2019 • Total E-Quality (seit 2009) • fiMINT Befragung zu den Bedarfen von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich Karriereentwicklung. <p>Geplant: Weiterführung der Evaluationen (Gleichstellungspläne, fgh, Total E-Quality) 2021ff.</p>	CEWS Evaluation 2018 Evaluation GPs: 1.2-III Audit fgh: 5.1-I fiMINT Bedarfsstudie 2019
2.3-II	<p>Gleichstellungsrelevante Kriterien in Evaluationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsrelevante Kriterien werden umgesetzt im Rahmen von Evaluationen der TU-Gleichstellungspläne sowie dem Audit fgh. Frauenanteile in Berufungsverfahren werden jährlich an das MWK übermittelt. • Gleichstellungskriterien sind enthalten in Evaluationen der monoedukativen Veranstaltungen aus dem Bereich Chancengleichheit. • Gleichstellungskriterien sind nach wie vor enthalten in Studienprogrammen und Studiengängen mit Genderaspekten (interdisziplinäres Ringseminar) sowie bei der MGM-Professur „Gender, Technik und Mobilität“ (Fakultät für Maschinenbau). • Mit dem Gender-Controlling setzt das Hochschulcontrolling gleichstellungsrelevante Kriterien um. <p>Geplant: Aktualisierung der Gender Controlling Konzepte, Kriterienliste.</p>	1.2-III, 5.1-I Abfrage MWK: 2.2-I Beispiele Evaluationen (Karriere nach Maß, FEMnet, fiMINT u. a.) Link Ringseminar Link MGM-Professur 2.2-I

2.3-III	<p>Geschlechterdifferenzierte Auswertung von Evaluationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter*innenbefragungen Personalentwicklung 	2.2-I
2.4-I	<p>Chancengleichheit als Führungsaufgabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zur Unterstützung eines familienbewussten Führungsverhaltens hat die TU Leitlinien für familienfreundliches Führen (2016) entwickelt. Im Kontext von Personalgewinnung und -entwicklung werden Gleichstellung und Familienfreundlichkeit im TU-Leitbild abgebildet (Ziele und Werte) und im Rahmen des audits fgh seit 2007 regelmäßig überprüft. <p>Für 2021f. ist die Erstellung einer Konzeption „Führungskräfteentwicklungsprogramm“ geplant, in die Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit als Führungsaufgabe integriert sind. Geplant ist ferner die Aktualisierung der Leitlinien für familienfreundliches Führen.</p>	<p>Leitlinien familienfreundliches Führen (dt., eng.)</p> <p>Leitbild TU: 1.2-I</p> <p>Audit fgh: 5.1-I</p>
2.4-II	<p>Chancengleichheit in Führungskräftefortbildungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aus den Mitarbeiter*innenbefragungen (2016, 2020) werden u. a. Maßnahmen zum Thema Führungskultur abgeleitet, zum Beispiel Weiterbildungsangebote zu belastungsärmerem Arbeiten (2019), Flexibilisierung der Arbeit (2019/20) oder Kommunikation (2020). • Chancengleichheit als Kriterium bei der Beurteilung von Führungskräften in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren: Auf Kompetenzen im Hinblick auf eine familienbewusste Personalführung und Chancengleichheit achten Gleichstellungsbeauftragte in Einstellungsverfahren von Führungskräften. • Im Prof.-Programm (Weiterbildung) für neu-berufene Professor*innen präsentierte die zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum das Modul Gleichstellung und Diversität. • Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Thema im Leitfaden zur Durchführung von Kooperations- und Entwicklungsgesprächen. <p>Auf Basis der aktuellen Mitarbeiter*innenbefragung ist eine weitere Anpassung von Maßnahmen zum Thema Führungskultur geplant (z. B. Wertschätzung der Arbeit, berufliche Perspektiven).</p>	<p>Befragungen: 2.2-I</p> <p>Auszüge Broschüren Weiterbildung</p> <p>Familienbewusste Führungskultur auch Audit fgh, S. 13f.: 5.1-I</p> <p>Berufungsverfahren: 1.2-II, 3.1-II</p> <p>SCG Modul ProfProgramm 2021</p> <p>Leitfaden Kooperations- und Entwicklungsgespräche, S. 11</p>

	<i>In der Vorbewerbung wurden im Aktionsfeld „Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung“ die Punkte Gremienbeteiligung von Frauen, Personalentwicklungskonzepte und Chancengleichheit in der Personalgewinnung abgefragt. Zur Gremienbeteiligung siehe 4.5-I (PROfessorin u. a.), Personalentwicklungskonzepte 1.2-IV und 4.4-I, Personalgewinnung 3.1-III.</i>	
--	---	--

Aktionsfeld 3: Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Die Erhöhung der Frauenanteile auf allen relevanten Qualifikationsstufen ist nach wie vor erklärtes Ziel der TU Braunschweig. Die Strategie zur Erhöhung der Frauenanteile: die Aufstellung von Zielzahlen für die gesamte Universität und die Fakultäten, lässt sich durch regelmäßige Anpassungen bzw. Aktualisierungen gut umsetzen (s. o. Zusammenfassung).

Bewährt hat sich auch die Standardisierung der Abläufe bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren im Sinne einer Qualitätssicherung und -entwicklung.

Die für Chancengleichheit relevante Transparenz der Prozesse in Berufungsverfahren wurde bei der Fortschreibung und Weiterentwicklung der Berufungsleitlinien u. a. durch die Entwicklung strukturierter Bewerbungsgespräche berücksichtigt. Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Berufungsverfahren wurde Gleichstellung explizit in die neuen Leitlinien integriert: Die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen ist festgeschrieben im Profilpapier und wird von den Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren regelmäßig abgefragt. Bei der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen werden im Rahmen neu entwickelter bibliometrischer Analysen akademisches Alter und Erziehungszeiten der Kandidat*innen in Rechnung gestellt.

Für eine Verbesserung der gezielten Ansprache potenzieller Kandidatinnen in Berufungsverfahren wurden Interviews mit Professorinnen der TU Braunschweig zu deren Erfahrungen als Kandidatinnen geführt. Darüber hinaus erfolgt eine kontinuierliche Sensibilisierung von Personalverantwortlichen für das Thema Chancengleichheit durch Gleichstellungsbeauftragte in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren.

In Stellenbesetzungsverfahren ist Chancengleichheit in die Abläufe integriert: vom Stellenmarkt auf der TU-Homepage und Ausschreibungstexten bis zum TU-Leitfaden zur Besetzung von Stellen mit Informationen zu sämtlichen Gleichstellungskriterien, die in einem Verfahren zu erfüllen sind.

Aktionsfeld 3: Personalbeschaffung und Stellenbesetzung		
Anlage Nr.	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Beleg
3.1-I	<p>Ausschreibung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Ausschreibungstexte: seit 2019/20 mit der Kategorie divers: m/w/d; ferner Aufforderung von Frauen zur Bewerbung (Abbau von Unterrepräsentanz im Sinne des NHG).</i> <i>Mitwirkungsrechte und Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungen basieren auf Regelungen im NHG (§ 42) sowie Vorgaben im zentralen Gleichstellungsplan (GP): Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben und sollen bei Unterrepräsentanz von Frauen überregional ausgeschrieben werden.</i> <i>Flankierende Maßnahmen für die interne Kommunikation: Formular Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungen (2020 aktualisiert), TU-Leitfaden zur Besetzung von Stellen (2017), Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungen (2012)</i> <i>Stellenmarkt der TU Braunschweig mit Gleichstellungs- und Familienservice (Was wir bieten): Imagewerbung</i> <p><i>Geplante Maßnahmen zu Rekrutierung und Sensibilisierung s. u. 3.1-II.</i></p>	<p><i>Ausschreibungstexte Beispiel 2020</i></p> <p><i>NHG: 1.1-III</i></p> <p><i>Zentraler GP, S. 6: 1.2-III</i></p> <p><i>Formular Zustimmung TU-Leitfaden (2017)</i></p> <p><i>Leitfaden zur Beteiligung der GB</i></p> <p><i>Link Was wir bieten</i></p>
3.1-II	<p>Chancengleichheit in Auswahl- und Berufungsverfahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Die Fortschreibung der Berufungsleitlinien wurde und wird 2020/21 – mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten – umgesetzt. Berücksichtigung von Gleichstellung und fgh in den neuen Leitlinien: Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, akademisches Alter, Erziehungszeiten. Die neue Bewerbungssoftware erfasst Erziehungs- und Pflegezeiten, im Rahmen der bibliometrischen Analyse werden „Lücken“ durch Erziehungs- und Pflegezeiten bei der Publikationstätigkeit berücksichtigt.</i> <i>Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen (unterrepräsentiertes Geschlecht) in Berufungsverfahren ist im Profilverfahren verbindlich festgeschrieben.</i> <i>Strukturierte Bewerbungsgespräche in Berufungsverfahren zur Qualitätsverbesserung</i> 	<p><i>AG Berufungsverfahren, Integration Chancengleichheit</i></p> <p><i>Bewerbungsportal Professuren Elternzeit (mit Foto öffnen)</i></p> <p><i>Profilverfahren, S. 7</i></p>

	<p><i>auch in Bezug auf Gleichstellung wurden umgesetzt: Allgemeiner Fragenkatalog zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit und Gleichbehandlung (zur Professur und Berufserfahrung, Forschung, Personal und Investition, Führungsstil, Lehre, Studierende, Persönliches).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Zwischen der Beauftragten für Berufungsangelegenheiten (seit 2009) und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten findet ein regelmäßiger Austausch über die Themen Chancengleichheit und familienfreundliche Hochschule statt.</i> • <i>Handreichungen zur Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren (2017)</i> • <i>Evaluation der Frauenanteile in Berufungsverfahren: Jährliche Übersicht an das MWK</i> <p><i>Im Rahmen des Postdoc-Programms der Wissenschaftlichen Personalentwicklung ist eine Schulung zum Thema Karrieren in der Wissenschaft geplant mit explizit positiver Besetzung von Elternzeiten, die im Hinblick auf akademisches Alter angegeben werden sollten. Geplant ist weiter die Einfügung einer Klausel für künftige Berufungskommissionen, die die Corona-Care-Situation bei den Publikationen berücksichtigt (Gender Publication Gap betrifft vor allem Wissenschaftlerinnen). Der neue Leitfaden für Berufungsverfahren wird 2021 fertig gestellt.</i></p> <p>Aktive Rekrutierung und Sensibilisierung zur Erhöhung des Frauenanteils in Berufungsverfahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Die Mitarbeit und Nutzung von Datenbanken für die Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen im Rahmen des TU9-Gleichstellernetzwerkes (vertrauliche Unterlagen) wurde im Berichtszeitraum umgesetzt.</i> • <i>Kontinuierliche Abfragen zum Stand der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren wurden durch an den Berufungsverfahren beteiligte Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum umgesetzt.</i> • <i>Die Sensibilisierung von Entscheidungsträger*innen für das Thema wurde durch Beteili-</i> 	<p><i>AG Bewerberinnenauswahl, S. 13ff.</i></p> <p><i>Merkblatt zur Beteiligung Auf die Köpfe kommt es an</i></p> <p><i>2.2-I</i></p> <p><i>Berufungsverfahren Stellungnahme Muster</i></p> <p><i>1.1-VI</i></p>
--	---	--

	<p>gung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Berufungsverfahren im Berichtszeitraum umgesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragten tauschen sich regelmäßig in ihren Sitzungen zu diesem Thema aus.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Beauftragte für Berufsangelegenheiten führt Weiterbildungen über Berufungsprozesse für neuberufene Professor*innen durch, in denen das Thema Chancengleichheit integriert ist. <p>Die geplante Ansprache und Förderung qualifizierter Wissenschaftlerinnen wurde im Rahmen des Exzellenz-Clusters SE²A (Programm Gleichstellung) im Berichtszeitraum umgesetzt.</p> <p>Exzellenzcluster QuantumFrontiers (LUH): Equal Opportunity and Diversity Board noch nicht besetzt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Um die Ansprache für Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren zu verbessern, wurden Interviews mit Professorinnen zu ihren Erfahrungen als Kandidatinnen in TU-Berufungsverfahren geführt. <p>Geplant ist die Entwicklung von Maßnahmen für eine verbesserte Ansprache basierend auf den Interviews mit Wissenschaftlerinnen sowie eine Weiterbildung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Berufungsverfahren.</p>	<p>Link Prof-Programm: erfolgreich Berufungsverfahren durchführen</p> <p>Link SE²A Gleichstellung und SE²A Programm Gleichstellung: 4.1-II</p> <p>Link Quantumfrontiers: eodb</p> <p>Interviews mit Professorinnen</p>
3.1-III	<p>Rekrutierungsmaßnahmen Personalmarketing (fgh):</p> <ul style="list-style-type: none"> Dual Career Couples Service (2009): Service für Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften - Information, Beratung, Kontakte. Die TU ist Mitglied im Dual Career Service Netzwerk SüdOstNiedersachsen und im Dual Career Netzwerk Deutschland. Um die Attraktivität der Hochschule für künftige Mitarbeiter*innen zu steigern, wirbt die TU Braunschweig in Stellenanzeigen und Vorstellungsgesprächen für ihre familienfreundlichen Rahmenbedingungen (flexible Arbeitszeiten, Vereinbarkeit). Leitlinien familienfreundliches Führen 2016 (Sensibilisierung von Führungskräften), im Zuge der Internationalisierungsstrategie auch auf Englisch verfügbar. 	<p>Link Dual Career Service</p> <p>Link Dual Career Service Netzwerk SüdOstNiedersachsen und Dual Career Netzwerk Deutschland</p> <p>Anzeige: 3.1-I</p> <p>Leitlinien: 2.4-I</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zum Personalmarketing gehört das Weiterbildungsangebot der TU mit den nach wie vor sehr gut nachgefragten Angeboten zu den Themen „Gleichstellung und Familie“.</i> <p><i>Geplante Maßnahmen zur Rekrutierung und Sensibilisierung wurden umgesetzt, s. o. 3.1-II.</i></p> <p><i>Geplant ist der weitere Ausbau von Tenure Track Professuren unter besonderer Berücksichtigung von Frauen.</i></p>	<p><i>Auszug Broschüren Weiterbildung</i></p>
<p>3.2</p>	<p>Sonstige Aktivitäten:</p> <p><i>In der vorherigen Bewerbung wurden an dieser Stelle Rekrutierungsprogramme zur Gewinnung von Schülerinnen und Studentinnen im Bereich Technik und Naturwissenschaften aufgeführt.</i></p> <p><i>Der geplante Ausbau bzw. die Konsolidierung von Diversität sowie des Gruppencoachings (Karriere nach Maß) wurden umgesetzt.</i></p> <p><i>Zu den Programmen Niedersächsischer Zukunftstag, Niedersachsen Technikum, MINT for girls, step in MINT, Technikpraktika für Schülerinnen (PiNut) der Fakultät für Maschinenbau, Karriere nach Maß, sowie Diversity siehe Aktionsfeld 4 und das Anlagenverzeichnis Diversity.</i></p>	

Aktionsfeld 4: Studienwahl, Karriere- und Personalentwicklung

Als Teil des Strategieprozesses der TU Braunschweig spielen Karriere- und Personalentwicklung sowohl für den wissenschaftlichen Bereich als auch für den MTV-Bereich der Hochschule eine wichtige Rolle. In den Angeboten der Personalentwicklung ist das Thema Chancengleichheit für beide Bereiche gut integriert.

Die aufeinander aufbauenden zielgruppenspezifischen Angebote zur Förderung von Frauen an der TU Braunschweig wurden modifiziert und ausgebaut mit dem Schwerpunkt im MINT-Bereich.

Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen in MINT konzentrieren sich nach wie vor auf Rekrutierung und Karriereplanung. Hervorzuheben ist die sehr gute Vernetzung der TU Braunschweig mit Schulen der Region, Kontakte, die für die Gewinnung von Schülerinnen für eine Studienwahl im Bereich Technik und Naturwissenschaften förderlich sind. Die Angebote für Schülerinnen wurden ausgebaut. Für Oberstufenjahrgänge gibt es zwei neue Programme: das praxisnahe step in MINT sowie ein innovatives „Forschungsangebot“ des Exzellenzclusters SE²A, das den Schülerinnen Einblicke in aktuelle Forschungsbereiche des Clusters bietet. Die Karriereangebote für Studentinnen in MINT wurden ebenfalls erweitert mit dem Fokus auf Networking (FEMnet).

Die sehr gut angenommenen Angebote für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wurden bedarfsgerecht erweitert: Am Mentoring für Postdoktorandinnen können jetzt auch Doktorandinnen teilnehmen. Das Exzellenzcluster SE²A bietet seinem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs eigene Karriereprogramme an, zum Teil in Kooperation mit der Stabsstelle Chancengleichheit.

Die Personalentwicklung für Professorinnen fokussiert auf die Gewinnung von Professorinnen für die Gremienarbeit durch das Programm PROfessorin, das sehr gut nachgefragt wird. Juniorprofessorinnen können auch an Programmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs teilnehmen. Die MGM-Professur „Gender, Technik und Mobilität“ wurde im Berichtszeitraum fortgeführt, z. Z. wird die Verstetigung der Professur verhandelt.

Die TU Braunschweig fördert die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (in der Mehrheit Frauen) durch Weiterbildungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote. Karriereplanung umfasst hier das Aufzeigen von Karrierewegen innerhalb und außerhalb der Universität und die Bereitstellung von Informationen zu relevanten Aspekten der Karrierethematik. Individuelle Karrierewege werden durch Angebote zur Weiterentwicklung fachlicher und persönlicher Kompetenzen sowie durch Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen unterstützt.

Aktionsfeld 4: Karriere- und Personalentwicklung		
Anlage Nr.	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Beleg
4.1-I	<p>Gewinnung von Schülerinnen für eine Studienwahl im Bereich Technik und Naturwissenschaften (zentral und dezentral):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Programm <i>step in MINT</i> wurde 2020 eingeführt: Schülerinnen der Jahrgänge 12 und 13 erhalten ein Semester lang praxisnahe Einblicke in MINT-Studiengänge. Es handelt sich um ein überarbeitetes Nachfolgeprogramm des Projektes <i>MINT for girls</i>. • Die TU beteiligt sich seit 2006 am Niedersächsischen Zukunftstag für Mädchen und Jungen: Mädchen besuchen technisch-naturwissenschaftliche, Jungen geistes- und erziehungswissenschaftliche Institute. • Das Niedersachsen Technikum (2010) richtet sich an Abiturientinnen, die als Technikantinnen ein halbjähriges Betriebspraktikum absolvieren und Hochschulerfahrungen an der TU Braunschweig sammeln. • Seit 2015 veranstaltet die TU (bis 2018 in Kooperation mit der Stabsstelle Chancengleichheit) Weihnachtsvorlesungen für Schüler*innen sowie Student*innen der ersten Semester, um Einblicke in aktuelle wissenschaftliche Forschungsthemen zu gewähren. 2018 fand eine Weihnachtsvorlesung in Kooperation mit der Stabsstelle Chancengleichheit statt. • Schule-Uni Projekte, z. B. <i>Agnes Pockels Labor</i> (seit 2002): Unterstützung des Schulunterrichts im Fach Chemie durch Experimentierangebote. Für alle Schultypen und Schulklassen. • Auf dezentraler Ebene wurde das Programm <i>PiNut</i> der Fakultät für Maschinenbau weitergeführt: Technik Praktika für Schülerinnen an Instituten der Fakultät. Die Teilnehmerzahl hat sich im Berichtszeitraum verdoppelt auf 30 pro Durchgang. • Der Forschungsclub <i>changING</i> ist ein Angebot des Exzellenzclusters <i>Se²A</i> für Schüler*innen ab Klasse 10 und bietet Einblicke in aktuelle Forschungsbereiche des Exzellenzclusters. 	<p>Link step in MINT</p> <p><i>MINT for girls: Druckerzeugnisse ausgewählter Projekte: 6.1-II</i></p> <p>Link Zukunftstag und Material</p> <p>Link Niedersachsen Technikum</p> <p>Link Weihnachtsvorlesung Reporting 2017/18</p> <p>Link Agnes Pockels Labor</p> <p>Link PiNut</p> <p>Link changING</p>

	<p><i>Im Rahmen des Ringseminars (Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies) wurde die Erarbeitung von „Maschibüchern“ für Kinder als Projektarbeit angeboten. Sowohl die Zusammenarbeit mit den Studierenden als auch mit der Illustratorin verlief jedoch äußerst schleppend, so dass das Projekt 2020 eingestellt wurde.</i></p> <p><i>SFB 880: Da der SFB 2019 sein finales Jahr hatte, wurde die wissenschaftliche Abschlussphase priorisiert. Ein Wissenschaftstag des SFB 880 fand nicht mehr statt.</i></p> <p><i>Geplant ist die Vernetzung der vorhandenen Programme und Akteur*innen zur Sichtbarmachung und Werbung für die Angebote sowie die Weiterführung und bedarfsgerechte Anpassung der Programme für Schülerinnen (Evaluationen).</i></p>	<p>Link Maschibücher</p>
<p>4.1-II</p>	<p>Karriereangebote für Studentinnen, Schwerpunkt überfachliche Qualifizierung (zentral und dezentral):</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aus dem Projekt fiMINT bzw. der im Berichtszeitraum durchgeführten fiMINT Bedarfsstudie wurde 2019 ein optimiertes bedarfsorientiertes Programm mit dem Fokus auf Networking entwickelt: FEMnet zur Förderung der Karrieren von Studentinnen in MINT-Fächern und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit karriereunterstützenden Netzwerkveranstaltungen und zusätzlichen Qualifikations- und Informationsangeboten.</i> • <i>Karriere nach Maß, das Programm zur Qualifizierung und Beratung von Studentinnen aller Fachrichtungen (seit 2009/10), fokussierte im Berichtszeitraum auf den geplanten Ausbau der Gruppencoachings für Studentinnen in MINT zur Erlangung von Handlungskompetenzen für die berufliche Entwicklung.</i> • <i>Auf dezentraler Ebene existiert seit 2007 das Mentoringprogramm der Fakultät für Maschinenbau Mentor.ING, das offen ist für alle Geschlechter und von dessen zielgruppenspezifischen Angeboten im Bereich berufliche Karrierechancen auch Maschinenbaustudentinnen profitieren.</i> <p><i>Geplant: Start science – Weibliche studentische Hilfskräfte beteiligen sich im Rahmen ihrer Masterarbeit an der Forschung des Exzellenzclusters SE²A. International Female programme für internationale Studentinnen – Durchführung von Masterarbeiten im Cluster und HiWi-Verträge (SE²A).</i></p>	<p>fiMINT Bedarfsstudie: 2.3-I</p> <p>Link FEMnet</p> <p>Link Gruppencoachings.</p> <p>Link Mentor.ING</p>

4.2-I	<p>Angebote für Promovendinnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>FEMentoring (seit 2014/15) unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn und bereitet sie auf den akademischen Auswahlprozess vor. 2020 wurde das Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Postdoktorandinnen) um die Zielgruppe Doktorandinnen erweitert.</i> • <i>FEMnet unterstützt Doktorandinnen und Postdoktorandinnen bei der Orientierung und Entscheidungsfindung über Karrierewege nach der Promotion.</i> • <i>Promotionsabschlussförderungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, bei denen sich der Abschluss der Promotion aus familiären Gründen oder Gründen besonderer Härte verzögert hat (2015 bis 2020).</i> • <i>Graduiertenakademie GradTUBS für alle Doktorand*innen der TU (fach- und fakultätsübergreifende Angebote): Berücksichtigung von Gleichstellung und Vereinbarkeit, z. B. „Professionelle Eigen-PR für Doktorandinnen“ (20.11.2018), „Gehaltsverhandlungen für Frauen“ (15./16.10.2018), „Familie und Beruf vereinbaren – Quadratur des Kreises? Workshop für Männer“ (11./12.09.2019).</i> • <i>International Female Programme – research internships, Exzellenzcluster SE²A: Junge Akademikerinnen außerhalb Deutschlands erhalten einen Vertrag für 6 Monate, der ihnen im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung die Forschung in einem der Clusterbereiche ermöglicht. Seit 2020 bietet auch die Forschungsgruppe 3022 ein International female programme an.</i> • <i>Vernetzungsangebot: Niedersächsische Doktorand*innentage für Gender Studies</i> <p><i>Geplant: Weiterführung der Promotionsabschlussförderungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (2021 bis 2025), finanziert aus PPIII.</i></p>	<p>Link FEMentoring</p> <p>FEMnet: 4.1-II</p> <p>Promotionsabschlussförderungen</p> <p>GradTUBS Ordnung, S. 2 Links (Archiv): Gradtubs Programm-Flyer 2hj2018.pdf Gradtubs Programm-Flyer 2.HJ2019.pdf</p> <p>Link International Female Programme SE2A Promovierende</p> <p>Link Forschungsgruppe-3022 International Female Program</p> <p>Link Nds. Doktorandinnentag</p>
4.2-II	<p>Angebote für Postdoktorandinnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Das Programm FEMmentoring wurde weitergeführt und ausgebaut.</i> 	4.2-I

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Postdoc Programm der TU Braunschweig integriert das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Coaching-Angebote.</i> • <i>Forschungsverbünde: In Kooperation mit der Stabsstelle Chancengleichheit und dem SFB 880 fanden im Juni, September und November 2018 drei Netzwerkabende für Frauen in Informatik und Technik statt (der SFB kooperierte dabei mit der DFG-Forscherguppe 1800 „Controlling Concurrent Change“).</i> • <i>Nach Auflösung des SFB 880 2019 wurden Gleichstellungsmaßnahmen z. T. vom Exzellenzcluster SE²A übernommen, z. B. SE²A Junior Research Groups.</i> • <i>Die Stabsstelle Chancengleichheit kooperiert mit dem Exzellenzcluster SE²A im Rahmen von Gleichstellungsmaßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (Entwicklung und Durchführung des Programms). Im Fokus steht die internationale Zusammensetzung der Forschungsgruppe, Durchführungssprache der Workshops und Coaching-Angebote ist u. a. Englisch.</i> • <i>Der Wissenschaftliche Nachwuchs im SFB Transregio Roseobacter (TRR 51) nimmt bei Bedarf an (Gleichstellungs)Maßnahmen von GradTUBS und der Stabsstelle Chancengleichheit teil.</i> • <i>International female programme: seit 2020 auch ein Angebot der Forschungsgruppe 3022.</i> <p><i>Geplant: Abroad and back – Auslandsprogramm mit Forschungsaufhalten für Postdoktorandinnen im Exzellenzcluster SE²A. Im Exzellenzcluster QuantumFrontiers ist geplant: Recruiting von und Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Unterstützung im Bereich Dual Career und Kinderbetreuung.</i></p>	<p><i>Link Postdocs Programm Coaching</i></p> <p><i>Reporting 2017/18: 4.1-I</i></p> <p><i>Link Junior Research Groups</i></p> <p><i>Gleichstellungsprogramm SE²A 2020</i></p> <p><i>4.2-I</i></p>
<p>4.2-III</p>	<p>Angebote für Professorinnen (zentral und dezentral):</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aus der Bedarfsstudie fiMINT wurden auch Rückschlüsse auf Bedarfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen gezogen sowie Angebote für FEMnet und FEMmentoring abgeleitet, beide Programme richten sich u. a. an Juniorprofessorinnen.</i> 	<p><i>Bedarfsstudie fiMINT: 2.3-I</i></p> <p><i>Programme: 4.1-II, 4.2-I</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Programm PROfessorin (2012): Kompensationsmöglichkeiten für Professorinnen in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz, die überproportional in der akademischen Selbstverwaltung aktiv sind.</i> • <i>Die MGM-Professur „Gender, Technik und Mobilität“ (Fakultät Maschinenbau), die Geschlechterforschung mit ingenieurwissenschaftlicher Forschung verbindet, wurde im Berichtszeitraum fortgeführt.</i> • <i>Modul Gleichstellung, Diversity, fgh integriert in das Programm für neuberufene Professor*innen (Prof.-Programm)</i> • <i>Im Berichtszeitraum drei Berufungen von Frauen im Rahmen von PPIII (zwei Regelprofessuren, eine dritte steht noch aus)</i> <p><i>Geplant: Fortführung und ggf. bedarfsgerechte Anpassung der Programme sowie Verstetigung der MGM-Professur.</i></p>	<p><i>PROfessorin: 4.5-I</i></p> <p><i>MGM: 2.3-II</i></p> <p><i>2.4-II</i></p> <p><i>2.1-IV</i></p>
<p>4.3-I</p>	<p>Förderung Frauenkarrieren im Wissenschaftsmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Durch Soft Skills Angebote und Unterstützung beim Ausbau von Hochschulnetzwerken fördern die Programme Karriere nach Maß und FEMnet Frauen im Bereich Wissenschaftsmanagement.</i> 	<p><i>4.1-II</i></p>
<p>4.3-II</p>	<p>Förderung Frauenkarrieren in der Wirtschaft (zentral und dezentral):</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ausbau des Gründungsthemas für Frauen: Angesichts der eher geringen Gründungsquote von Frauen ist die Teilnahme von TU-Frauen an Exist-geförderten Gründungsteams und an Gründungen aus einer Technischen Hochschule erwähnenswert.</i> • <i>Entrepreneurship hub - Exist program international: Aus Gründen der besseren Akzeptanz werden Frauen in diesem Programm eher indirekt angesprochen, d. h. ohne den Fokus auf das Thema „Gründung von Frauen“ zu legen. Da das Thema Vereinbarkeit eine wichtige Rolle für Gründerinnen spielt, werden weibliche Rollenmodelle präferiert.</i> • <i>Kooperationen mit Unternehmen, Firmenexkursionen: Karriere nach Maß bietet im Rahmen von Gruppencoachings einen Austausch</i> 	<p><u>Team OKAPI Orbits (2018)</u> <u>Team TAXEL (2019)</u> <u>Team TILOL laufend</u> <u>Team PhySens laufend</u></p> <p><i>Link <u>Entrepreneurship-hub</u></i></p> <p><i>Auszug aus dem Basisantrag (bis heute aktuell)</i></p> <p><i>Karriere nach Maß: 4.1-II</i></p>

	<p><i>mit Fach- und Führungskräften an, Abiturientinnen absolvieren im Niedersachsen Technikum Betriebspraktika in Unternehmen der Region.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Das MentorING Programm der Fakultät für Maschinenbau stellt auf dezentraler Ebene Unternehmenskontakte her.</i> • <i>Workshops für Karrieren außerhalb der Wissenschaft (z. B. Personalführung, Business Knigge) werden im Rahmen des Weiterbildungsprogramms von GradTUBS angeboten.</i> • <i>Der Career Service der TU Braunschweig vermittelt Kontakte zu Unternehmen für Absolvent*innen. Pandemiebedingt sind diese Angebote zurzeit pandemiebedingt eingeschränkt.</i> 	<p><i>Niedersachsen Technikum: 4.1-I</i></p> <p><i>4.1-II</i></p> <p><i>Link Gradtubs Archiv 2019</i></p> <p><i>Link Career aktuelles Semesterprogramm</i></p>
<p>4.4-I</p>	<p>Berufs- und Karriereplanung MTV:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Das Personalentwicklungskonzept mit Karriere- und Berufsperspektiven für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung wurde 2020 wie geplant fertig gestellt. Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit werden bei der Konzeption und von Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt: Verbesserung der Rahmenbedingungen, familienfreundliche Arbeits- und Führungskultur.</i> • <i>Handlungsbedarfe für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wurden aktuell in der (noch nicht veröffentlichten) Mitarbeiter*innenbefragung 2020 eruiert: Besonderer Handlungsbedarf besteht bei den äußeren Rahmenbedingungen, Wertschätzung der Arbeit und Belastung durch Befristung. Positiv beurteilt wurden u. a. Handlungsspielräume, kollegiale Zusammenarbeit sowie gemeinsame Ziele/ Werte.</i> • <i>Angebote zum Thema Karriere- und Berufsperspektiven im Rahmen der Personalweiterbildung (flexibles Arbeiten, fachlich, Soft Skills) sowie der Hochschulübergreifenden Weiterbildung (HüW) mit integrierten Genderaspekten. Für das Arbeitsfeld Sekretariat besteht ein dauerhaftes Angebot (fachliche Themen sowie Softskills).</i> • <i>Initiative Hochschulsekretärinnen verdienen mehr (2012): setzt sich ein für die Verbesserung</i> 	<p><i>PE-Konzept MTV, S. 6, S. 26</i></p> <p><i>2.2-I</i></p> <p><i>TU-interne Präsentation 2021 (nicht für den externen Gebrauch)</i></p> <p><i>Broschüren Auszüge Weiterbildung (2018ff.) HüW, S. 79</i></p>

	<p>rung der Arbeitsbedingungen und eine gerechte Entlohnung von Hochschulsekretärinnen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kooperations- und Entwicklungsgespräche können auch für die Entwicklung beruflicher Perspektiven genutzt werden. • Karriereberatungen der Gleichstellungsbefragten können von allen Mitarbeiterinnen der Hochschule in Anspruch genommen werden. • Gleichstellung und Familienfreundlichkeit ist integriert in die Begrüßungsbroschüre der Personalentwicklung. <p>Geplant ist die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes MTV sowie der Handlungsbedarfe von MTV-Mitarbeiterinnen aus der Befragung 2020, z. B. in der Personalweiterbildung. Die TU-Initiative Hochschulsekretärinnen wird sich für bessere Einkommensregelungen für Hochschulsekretärinnen einsetzen. Im Arbeitsfeld Sekretariat ist ein Schwerpunkt zum Thema digitale Kompetenzen geplant.</p>	<p>Link Hochschulsekretärinneninitiative</p> <p>Kooperations- und Entwicklungsgespräche S. 7: 2.4-II</p> <p>Link Chancengleichheit Beratung</p> <p>Begrüßung neuer Beschäftigter</p> <p>Begrüßungsbroschüre</p>
4.5-I	<p>Entlastung von Frauen in Gremien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das NHG und die Grundordnung der TU Braunschweig sehen Frauenanteile von mindestens 50 von Hundert bei Aufstellung von Wahlvorschlägen und mindestens 40 von Hundert bei Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen vor. Dies kann in Bereichen, in denen Frauen auf Professoren-Ebene unterrepräsentiert sind, zu einer überproportionalen Belastung in der akademischen Selbstverwaltung führen. Das Programm PROfessorin bietet Kompensationsmöglichkeiten in Form von HiWi- und Sachmitteln an (jährlich). • Beteiligung von Frauen an Gremien 2020: Präsidium 16,7 Prozent, Senat 23,1 Prozent, Hochschulrat 57,1 Prozent <p>Geplant ist die Sensibilisierung von Fakultäten für das Thema im Kontext der Evaluation der dezentralen Gleichstellungspläne (2021) und die Weiterführung des Programms PROfessorin.</p>	<p>Link Programm PROfessorin</p>
4.6	<p>Sonstige Aktivitäten:</p> <p>Sensibilisierung für die Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit durch:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>AG und Jour fixe Gleichstellung und Familie</i> • <i>Gender Consulting</i> • <i>Gender Trainings</i> 	<p>1.1-I <i>Link Chancengleichheit Genderconsulting</i> 6.3-III</p>
	<p><i>Die in der Vorbewerbung abgefragten Strukturverbesserungen Nachteilsausgleich und Chancengleichheit in der Lehre werden in den Aktionsfeldern 5 und 7 abgehandelt.</i></p>	

Aktionsfeld 5: Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Die familienfreundliche Hochschule wird an der TU Braunschweig als zentrale Führungsaufgabe betrachtet. Die strukturelle Verankerung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben als Querschnitts- und Leitungsaufgabe wird durch die AG und den Jour fixe Gleichstellung und Familie sowie durch die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ gestärkt. Als zentrale Service- und Beratungsstelle der Hochschule hat das Familienbüro im Berichtszeitraum erneut eine Aufstockung erhalten.

Die TU Braunschweig unterstützt sowohl Studierende und Beschäftigte mit Kindern als auch TU-Mitglieder, die zu pflegende Angehörige betreuen. Informations- und Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige der Hochschule umfassen Möglichkeiten der Freistellung und Unterstützungsangebote in und außerhalb der Universität.

In der Pandemiezeit ist das Thema Vereinbarkeit auch für Angehörige der TU eine große Herausforderung: Besonders angespannt ist die Lage für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Care-Arbeit (z. B. Kinderbetreuung, Homeschooling, Pflege Angehöriger). Die Beeinträchtigung der Forschungstätigkeit durch die Corona-Krise ist bei diesen Wissenschaftlerinnen deutlich stärker ausgeprägt, wie Daten zu Publikationen, Forschungsanträgen und Review-Prozessen belegen. Um das Bewusstsein für das Problem zu schärfen, Problemfelder zu identifizieren und eine Grundlage für Lösungsstrategien zu schaffen, führt die TU Braunschweig eine Umfrage zur Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben durch.

Die TU Braunschweig hat im Berichtszeitraum den Auditierungsprozess „familiengerechte Hochschule“ zum fünften Mal durchlaufen. Familienfreundliche Maßnahmen für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen beinhalten Beratungs- und Informationsangebote sowie den Ausbau eines familienfreundlichen Studiums (z. B. Nachteilsausgleich). Hervorzuheben ist die pandemiebedingte innovative Digitalisierung von Beratungs- und Betreuungsangeboten sowie ein neues Projekt zum Thema Vereinbarkeit aus Sicht der Väter.

Der geplante Ausbau der Kinderbetreuung am Campus Nord ist aufgrund von baulichen Verzögerungen ins Stocken geraten, steht aber weiterhin auf der Agenda.

Aktionsfeld 5: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie		
Anlage Nr.	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Beleg
5.1-I	<p>Familienservice zur Beratung und Vermittlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familienbüro (seit 2008), dauerhafte Einrichtung, die Weiterfinanzierung der Aufstockung 50 % TV-L 13 wurde umgesetzt (2019 – 2024). • Neuer Informations-Service des Familienbüros zur Corona-Situation (2020/21) für Studierende und Beschäftigte: z. B. zu den Themen „erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld, Urlaubssonderregelungen“. • Unterstützungsangebot des Instituts für Psychologie für Familien und Paare im Kontext von Corona (2021): Hilfen unter Druck in Corona-Zeit, Online-Angebot zur Stärkung der Erziehungskompetenz, Hilfe bei häuslicher Gewalt u. a. • 2017 Beitritt der TU zur Charta „Familie in der Hochschule“: Umsetzung und Weiterentwicklung familienfreundlicher Standards und Maßnahmen im Austausch der TU Braunschweig mit anderen Hochschulen: eine Jahrestagung, ein Arbeitstreffen sowie Engagement in der AG Kommunikation mit monatlichen Treffen. • Mit dem Audit familiengerechte Hochschule (seit 2007) verfolgt die TU das Ziel, Studien- und Arbeitsbedingungen familiengerecht zu gestalten und der Vielfalt von Lebensentwürfen und Familienformen gerecht zu werden. Das Audit fgh wurde 2019 zum fünften Mal für drei Jahre bestätigt. <p>Der Ausbau der Kinderbetreuung am Campus Nord hat sich durch bauliche Probleme verzögert.</p> <p>Geplant: Ausbau der Kinderbetreuung „Kita Nordspatzen“ mit 30 Plätzen (Campus Nord)</p>	<p>Link Familienbüro</p> <p>Link Informationen vom Familienbüro zur Corona-Situation</p> <p>Hilfen für Familien, Hilfen für Paare</p> <p>Link Charta „Familie in der Hochschule“</p> <p>Audit fgh 2019</p>
5.1-II	<p>Gremien zur Weiterentwicklung des Angebots:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AG und Jour fixe Gleichstellung und Familie 	AG: 1.1-I

	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung mit niedersächsischen Familienbüros • Braunschweiger Bündnis für Familie 	<p>Bündnis Link: Über uns</p>
<p>5.2-I</p>	<p>Homeoffice-Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pandemiebedingte Homeoffice Regelungen mit erweiterten Flexibilisierungen (auch Videokonferenzen) für alle Mitarbeiter*innen seit 2020. • „Digitale Chancen? (Neue) Arbeitsmodelle und ihr gleichstellungsförderndes Potential an Hochschulen (2020)“. Der Projektbericht untersucht die Bedeutung der Digitalisierung von Arbeit für die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kontext Hochschule. • Die Dienstvereinbarungen 36, 37 (seit 2015) regeln flexible Arbeitszeiten für alle Statusgruppen. Dienstvereinbarung 36 bietet auch Beschäftigten im MTV-Bereich die Möglichkeit dezentral zu arbeiten, Dienstvereinbarung 37 regelt die selbstverantwortliche Arbeitszeit für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, teilweise außerhalb der Dienststelle. • Dienstvereinbarung 31 (seit 2010) regelt die alternierende Telearbeit und wird vor allem im MTV-Bereich sehr gut angenommen. <p>Geplant: Aktualisierung der Dienstvereinbarung 36 - Erweiterung des Homeoffice auf einen Tag pro Woche, Flexibilisierung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Vermeidung von Entgrenzungen (z. B. Problematik Kindererziehung im Homeoffice).</p>	<p>Stufenplan TU</p> <p>Bericht Digitalisierung</p> <p>Dienstvereinbarung 36, 37</p> <p>Dienstvereinbarung 31</p>
<p>5.2-II</p>	<p>Arbeitszeitregelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeitgestaltung durch Gleitzeitregelungen: Mo – Do 9.00 – 12.00 Uhr, 14.00 – 15.00 Uhr, Fr 9.00 – 12.00 Uhr • Familienfreundliche Sitzungskultur: Termine der meisten Gremien und Kommissionen finden zu Zeiten statt, in denen Kinderbetreuung möglich ist. 	<p>Link Arbeitszeit MTV</p> <p>Leitlinien familienfreundliches Führen S.9: 2.4-I</p>

<p>5.2-III</p>	<p>Flexibilisierung des Studiums:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Nachteilsausgleich (2020): Studierenden mit Kindern bzw. Pflegeaufgaben können Nachteile während ihres Studiums entstehen. Regelungen des Nachteilsausgleichs wurden in einem Leitfaden zusammengefasst.</i> • <i>Es besteht die Möglichkeit eines Urlaubssemesters (Bestimmung des Landes) aufgrund einer Schwangerschaft, Geburt oder Kindererziehung sowie besonderer familiärer Gründe.</i> • <i>Befreiung von Langzeitstudiengebühren (Bestimmung des Landes) für Studierende mit Kindern unter 14 Jahren.</i> <p><i>Geplant: Digitalisierung der Lehrangebote ermöglicht ein zeitlich und örtlich flexibles Studium und soll in hybride Semester überführt werden.</i></p>	<p>Link <u>Leitfaden Nachteilsausgleich</u></p> <p>Link <u>Antrag auf Beurlaubung</u></p> <p>Link <u>Antrag auf Erlass der Langzeitstudiengebühren</u></p>
<p>5.2-IV</p>	<p>Orte für Familien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>An der TU Braunschweig gibt es folgende Eltern-Kind-Räume (seit 2008), die sowohl von Mitarbeiter*innen als auch Student*innen genutzt werden: Eltern-Kind-Raum am Hauptcampus, am Campus Nord, am Forschungsflughafen, Familienzimmer am Campus Ost (Maschinenbau).</i> • <i>12 Wickelplätze (Zentralcampus, Campus Nord, Campus Ost), seit 2008</i> • <i>4 Stillplätze (Mensa 1 und 2, Campus Nord), seit 2019</i> • <i>Spiele-Insel für Kinder, Forumsgebäude, seit 2017</i> • <i>Spieltasche</i> <p><i>Geplant: Stillbar in der MENSA 1</i></p>	<p>Link <u>Eltern-Kind-Räume</u></p> <p>Link <u>Wickelplätze</u></p> <p>Link <u>Stillplätze</u></p> <p>Link <u>Spieleinsel</u></p> <p>Link <u>Spieltasche</u></p>
<p>5.3-I</p>	<p>Regelbetreuung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>In Kooperation mit dem Studentenwerk Ost-Niedersachsen betreibt die TU zwei Kindertagesstätten mit jeweils zwei Gruppen, die Krippenplätze auf dem Zentralcampus anbieten. In jeder Gruppe werden bis zu 15 Kinder im Alter von 0-3 Jahren betreut (Insgesamt 60 Plätze). Studierende Eltern werden bevorzugt berücksichtigt. (Erste Kitagruppe an der TU: Mai 1993)</i> 	<p>Link <u>Kita Zwerge</u> und <u>Kita Spatzennest</u></p>

	<ul style="list-style-type: none"> Für die Kinder von Beschäftigten werden 15 weitere Krippenplätze in der überbetrieblichen Kindertagesstätte Kinder-Werk angeboten. <p>Geplant: Ausbau der Kinderbetreuung s.o. 5.1-I</p>	<p>Link Kinderbetreuung</p>
5.3-II	<p>Flexible Betreuung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Das Studentenwerk OstNiedersachsen hat in Kooperation mit der TU und allen sechs Fakultäten eine flexible Betreuung für Kinder von Student*innen und Beschäftigten eingerichtet, die 2021 um weitere fünf Jahre verlängert wurde. Das dauerhafte Angebot ist auf zweimal pro Woche beschränkt. Für Schulkinder im Alter von 6 bis 12 Jahre führt das Studentenwerk in Zusammenarbeit mit der TU seit 2009 eine Sommerferien- und eine Herbstferienbetreuung durch. Flexible Tagesbetreuung im Exzellenzcluster SE²A (2019/20): flexible Tagespflege und individuelle Kinderbetreuung im Falle von Krankheit oder während Forschungsaufenthalten. Seit 2020 bietet das Familienbüro eine digitale Kinderbetreuung für Schulkinder von Mitarbeiter*innen und Studierenden der TU Braunschweig an. In der Prüfungsphase kann studierenden Eltern bei Bedarf ein Begleitschreiben des Familienbüros für den Antrag auf Notbetreuung ausgestellt werden. <p>Geplant: Weiterführung der digitalen Kinderbetreuung bei Bedarf.</p>	<p>Link Flexible Kinderbetreuung</p> <p>Link Ferienbetreuung</p> <p>Link Flexible Tagesbetreuung SE²A für Promovierende</p> <p>Digitale Ferienbetreuung</p> <p>Link Prüfungsphase Begleitschreiben</p>
5.4-I	<p>Vereinbarkeit – Information, Beratung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Beratungsservice des Familienbüros: Hier besteht nach wie vor eine große Nachfrage zum Thema Vereinbarkeit, v. a. von Studierenden und wissenschaftlichen Nachwuchskräften. Kurzfristige Termine jederzeit möglich. Offene (Online)Sprechstunde für beschäftigte und studierende Eltern: Kinderbetreuung, Studien- und Arbeitsorganisation, Unterstützungsmöglichkeiten, bis Frühjahr 2021. Das Format wurde geändert: Austausch „Eltern unter sich“ (noch online). 	<p>Link Familienbüro Informationen</p> <p>Link Familienbüro Aktuelles</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Die Broschüre „Studieren und Arbeiten mit Kind“ wurde 2019 gründlich überarbeitet. • Leitlinien familienfreundliches Führen (2016) • Weiterbildungsangebote zum Thema Vereinbarkeit wurden im Berichtszeitraum sehr gut nachgefragt. • „Baby Bag“: seit 2014 Willkommensgespräche für neugeborene Kinder studierender und beschäftigter Eltern mit Präsidentin (z. Z. finden die Gespräche pandemiebedingt nicht statt.) • Das Uni-Elternnetzwerk facebook wird für Informationen und den Austausch über Fragen zur Vereinbarkeit genutzt. Der Social media Auftritt des Familienbüros wurde im Berichtszeitraum ausgebaut: Instagram <p>In Folge der Priorisierung von Maßnahmen im Zeichen von Corona wurde die Notfallkarte nicht wie geplant aktualisiert.</p> <p>Geplant: Konsolidierung der Informationsangebote sowie Umfrage der AG Corona-Care zur Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Care Work während der Corona-Pandemie zur Identifizierung von Problemfeldern, um das Bewusstsein für die Problematik zu schärfen und eine Grundlage für die Erarbeitung von Lösungsstrategien zu bieten. Geplant ist ferner ein Workshop für Studierende zum Thema „Studieren mit Kindern – meine Ressourcen und Herausforderungen“ (Mai 2021).</p>	<p>Arbeiten und Studieren mit Kind</p> <p>2.4-I</p> <p>Auszug Broschüren Weiterbildung</p> <p>Link Baby Bag</p> <p>Profilname: familienbuero-tubs</p> <p>Link Instagram-Account</p>
5.4-II	<p>Freistellung bzw. Vereinbarkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine Arbeitsbefreiung für die Betreuung erkrankter Kinder unter Wegfall der Vergütung sowie unter Fortzahlung des Entgelts wird vereinbart mit Personalabteilung. • Alternierende Telearbeit (seit 2010) an festgesetzten Tagen kann an einem geprüften Arbeitsplatz von zuhause gearbeitet werden. • Dienstvereinbarungen 36 und 37 zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. • Sofern ein Kind unter 18 Jahren betreut wird, besteht Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung. • Nutzung der Eltern-Kind-Räume, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. 	<p>Link Familienbuero Informationen Beschäftigte</p> <p>Link Familienbuero Informationen Beschäftigte</p> <p>5.2-I</p> <p>Link Familienbuero Informationen Beschäftigte</p> <p>Link Familienbuero Informationen Beschäftigte</p>

	<i>Geplant: Sensibilisierung der Fakultäten für das Thema (auch Pflege von Angehörigen) im Rahmen der Evaluation der dezentralen Gleichstellungspläne.</i>	
5.4-III	<p>Kontakt halten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei längerer Abwesenheit soll ein Patensystem (seit 2016/17) den Kontakt zur Hochschule erhalten und zur sozialen Integration beitragen. Zielgruppen: Mütter, Väter in Elternzeit, beurlaubte Mitarbeiter*innen, die Angehörige pflegen oder wegen längerer Krankheit nicht an der TU vor Ort sind. • Alternierende Telearbeit und flexible Arbeitszeitmodelle erleichtern den Wiedereinstieg und Kontakt zur Hochschule. 	<p>Link Patensystem</p> <p>5.2.-I, 5.2-II</p>
5.4-IV	<p>Weiterbildung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • An Weiterbildungsangeboten können Mitarbeiter*innen in Abwesenheit (z. B. Mutterschutz) teilnehmen, solange Versicherungsschutz besteht. • Beratungsangebote des Familienbüros nutzen auch TU-Angehörige in Abwesenheit. 	5.4-I
5.5	<p>Sonstige Aktivitäten:</p> <p>„You don’t need to be Superheroes“</p> <p>Dieses Forschungsprojekt beschäftigt sich mit der Perspektive der Väter: Wie fühlen sie sich zwischen Arbeit und Familie, mit welchen Herausforderungen sehen sie sich konfrontiert? Nur wenige Studien befassen sich mit dem Thema Vereinbarkeit aus Sicht der Väter –, das TU-Projekt vergleicht Väter, die an der TU arbeiten mit Vätern aus anderen beruflichen Kontexten.</p>	<p>Link Familienbüro Väter</p>

Aktionsfeld 6: Organisationskultur

Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind wichtige Elemente des Profil- und Leitbildprozesses sowie der Personalentwicklung der TU Braunschweig. (Zur Integration von Gender- und Diversity Studies in das Forschungs- und Lehrprofil siehe Aktionsfeld 7.)

Dass das Thema Chancengleichheit 2019 im Rahmen der Exzellenzinitiative vom Wissenschaftsrat positiv begutachtet wurde (hervorgehoben wurden die zentrale Verankerung und Koordinierung der Chancengleichheit, Strategien zu Förderung von Gleichstellung und Diversität und die Steigerung des Professorinnenanteils), hat die Bedeutung von Chancengleichheit in Organisationszielen und -politik der Hochschule weiter bestärkt.

Im Rahmen der Neugestaltung des Webauftrittes wurden neue Formen der Sensibilisierung für Chancengleichheit entwickelt: Abgesehen von Druckerzeugnissen werden Video-Clips gezeigt sowie ein Podcast der Stabsstelle Chancengleichheit zum 8. März.

An der TU Braunschweig wird ein geschlechterbewusster Umgang mit Sprache praktiziert; zurzeit erarbeitet eine Senatskommission ergänzende Vorschläge zum Sprachgebrauch. Zur Sensibilisierung von Hochschulangehörigen und im Sinne einer offenen Diskussionskultur im universitären Leben publiziert die TU-Pressestelle eine Artikelserie zum Thema Sprache und Gender.

Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung von Führungskräften für das Thema Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit erfolgt durch Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sowie über Gremienpräsenz, durch Weiterbildungen und Publikationen. In der aktuellen Mitarbeiter*innenbefragung der Hochschule wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter der Kategorie „Führungskompetenz“ am besten bewertet.

Das übergeordnete Ziel, durch Sensibilisierung und ein Bewusstsein für Chancengleichheit sukzessive auch die Organisationskultur zu ändern, bleibt jedoch eine Herausforderung. Kulturveränderungen innerhalb von Organisationen sind schwierig umzusetzen und erfordern längerfristige Strategien. Das Projekt fiMINT Kultur setzt hier neue Akzente und nimmt männlich dominierte Fachkulturen in den Fokus mit dem Ziel, zur Gewinnung von Frauen und neuen sozialen Gruppen Veränderungen der Lehr- und Lernkultur (z. B. Habitus) anzustoßen.

Aktionsfeld 6: Organisationskultur		
Anlage Nr.	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Beleg
6.1-I	<p>Webauftritt Chancengleichheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neugestaltung des Webauftritts im Rahmen der Exzellenzinitiative 2019: Leser*innen- und benutzer*innenfreundlicher sowie lesefreundlicher für mobile Endgeräte. Die Struktur der Seite wurde zielgruppenspezifisch angepasst. • Hervorzuheben ist der serviceorientierte informative Webauftritt des Familienbüros. 	<p>Link Chancengleichheit</p> <p>Link Familienbüro</p>
6.1-II	<p>Druckerzeugnisse, Video-Clips und Podcast:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausgewählte Druckerzeugnisse der Stabsstelle Chancengleichheit im Berichtszeitraum • Druckerzeugnisse ausgewählter Projekte im Berichtszeitraum: MINT for girls, Niedersachsen Technikum, FEMentoring, Karriere nach Maß • Druckerzeugnisse Familienbüro • Video-Clips Niedersachsen Technikum • Podcast der Stabsstelle Chancengleichheit zum 8. März 2021 <p>Geplant: Flyer für Erstsemester zu den Angeboten der Stabsstelle Chancengleichheit.</p>	<p>Druckerzeugnisse Stabsstelle</p> <p>Druckerzeugnisse Projekte</p> <p>2.4-I, 5.4-I</p> <p>Zwei interne Video-Clips, ein öffentlicher Clip: Link Videoclip Technikum</p> <p>Link Podcast 8. März</p>
6.1-III	<p>Veranstaltungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen der Projekte (Workshops, Coachings, Einführungsveranstaltungen u. a.) auf der Homepage der Stabsstelle Chancengleichheit. • Präsentationen der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Chancengleichheit für die interne Kommunikation: z. B. im Senat (FOGS, MINT4TU). <p>Pandemiebedingt war die Durchführung von größeren Veranstaltungen im vergangenen Jahr eingeschränkt zugunsten einer Konzentration auf interne Projektveranstaltungen sowie die Lehre (online).</p> <p>Geplant: Weiterführung der Veranstaltungen der Projekte (nach wie vor online).</p>	<p>Links Schule Uni Karrierewege</p> <p>TU Braunschweig FOGS 2021 MINT4TU: 1.2-III</p>

<p>6.2-I</p>	<p>Chancengleichheit als Element der Profil- und Leitbildentwicklung ist integriert in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den neuen strategischen Leitbildprozeß • Leitbilder (Unsere Ziele und Werte, Leitbild und Verwaltung), Leitlinien (fgh) • Werbung für fgh in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren <p><i>Geplant: Der Leitbildprozess wird fortgeführt und semesterweise überprüft.</i></p>	<p>1.3 TU-Leitbild: 1.2-I Leitbild Verwaltung 2017 Leitlinien familienfreundliches Führen: 2.4-I 3.1-I</p>
<p>6.2-II</p>	<p>Geschlechtergerechte Sprache:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der Option „divers“ im Personenstandsrecht (sog. Dritte Option) 2019 an der TU Braunschweig. • Angelehnt an TU9-Empfehlungen wurde die Broschüre „Empfehlungen für einen geschlechtergerechten Umgang mit Sprache“ 2019 ergänzt um die Option des Gendersterns. • Vortrag der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Thema geschlechtergerechte Sprache an der TU Braunschweig im Rahmen des Jour fixe der Verwaltung: Dezember 2019. • Die AG gendergerechte Sprache (Senatskommission) erarbeitet bis zum Sommer 2021 ergänzende Vorschläge zum Sprachgebrauch. • Die Beratungen der Stabsstelle Chancengleichheit zum Thema geschlechtergerechte Sprache an der TU werden nachgefragt und sehr gut angenommen. Die Gespräche mit TU-Mitarbeiter*innen eignen sich für Sensibilisierungsprozesse. <p><i>Geplant ist die Aktualisierung der vorhandenen TU-Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache sowie eine Artikelreihe der Pressestelle „Sprache und Gender“ (mit Beiträgen des Systemlinguisten Prof. Neef, aus dem Justizariat, der Senatskommission, der Stabsstelle Chancengleichheit und aus queerer Perspektive u. a.).</i></p>	<p>3.1-I TU Empfehlungen geschlechtergerechte Sprache (2016) TU-9 Empfehlungen geschlechtersensible Sprache (2019) GenderStar Empfehlung Einladung Senatskommission Sprache</p>
<p>6.3-I</p>	<p>Sensibilisierung, Kompetenzentwicklung von Führungskräften:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Gremienpräsenz der Gleichstellungsbeauftragten wird kontinuierlich genutzt zur Sensibilisierung von Führungskräften für das 	<p>Präsentationen Beispiele: 6.1-III</p>

	<p><i>Thema Chancengleichheit, sowohl durch Präsentationen als auch in Einzelgesprächen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Eine Sensibilisierung für Chancengleichheit/ Genderkompetenz erfolgt in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren durch Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.</i> • <i>Die AG und der Jour fixe Gleichstellung und Familie (seit 2013) sind ein wichtiges Instrument zur Akzeptanzentwicklung und Sensibilisierung für die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig.</i> • <i>Gender- und Diversitykompetenz ist Bestandteil im Weiterbildungs-Programm für neuberufene Professor*innen.</i> • <i>Publikationen (Leitlinien familienfreundliches Führen, Empfehlungen für eine geschlechtergerechte, Arbeiten und Studieren mit Kind)</i> • <i>Beratungen: Familienbüro v. a.</i> • <i>Im Rahmen der Mitarbeiter*innenbefragungen 2020 wurde seitens der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung bei dem Punkt Führungskultur das Thema bzw. die Umsetzung der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ am besten bewertet.</i> <p><i>Die geplante Veranstaltung „Frauen an der TU Braunschweig“ 2018/19 zur Beteiligung von Frauen an Gremienarbeit wurde im Kontext der umfangreichen Vorbereitungen auf die Exzellenzinitiative sowie doppelter Führungswechsel aufgeschoben.</i></p> <p><i>Geplant ist die Realisierung oben genannter Veranstaltung sowie die Weiterführung der Sensibilisierung von Führungskräften.</i></p>	<p><i>AG: 1.1-I</i></p> <p><i>SCG Modul ProfProgramm: 2.4-II</i></p> <p><i>5.2-II, 5.4-I, 6.2-II</i></p> <p><i>5.4-I</i></p> <p><i>Mitarbeiter*innenbefragung 2020: 4.4-I</i></p>
<p>6.3-II</p>	<p>Sensibilisierung, Kompetenzentwicklung MTV:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Persönlichkeitsentwicklung und Konfliktmanagement in Weiterbildungsangeboten. Angebote der Personalentwicklung werden überwiegend von Frauen genutzt. (Beispiel Kommunikation)</i> • <i>Selbstbehauptungstrainings für Mitarbeiterinnen (seit 2009, ein bis zweimal jährlich)</i> 	<p><i>Auszug Broschüren Weiterbildung</i></p> <p><i>Broschüren Sicherheitstraining für Frauen</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen zum Thema sexuelle Belästigung • Anliegen von Eltern • Neues PE-Konzept MTV (Chancengleichheit) <p>Die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt wurde 2018 eingeführt. Weiteres (Ombudspersonen) siehe Aktionsfeld 8.</p> <p>Geplant: Ausbau digitaler Angebote, z. B. Selbstbehauptungstrainings für Frauen.</p>	<p>Aktionsfeld 8</p> <p>5.4-I: Broschüre und Beispiel Weiterbildung</p> <p>4.4-I</p>
6.3-III	<p>Sensibilisierung, Kompetenzentwicklung von Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikations- und Selbstbehauptungstrainings für Studentinnen (Karriere nach Maß, seit 2012/13) • Sensibilisierung im Rahmen der Lehre: Integration von Gender in das Forschungs- und Lehrprofil siehe Aktionsfeld 7. <p>Geplant: Digitalisierung der Angebote, wo möglich.</p>	<p>Link Karriere nach Maß, Veranstaltungen.</p>
6.4	<p>Sonstige Aktivitäten:</p> <p>fiMINT Kultur: Fachkulturen in Informatik und Ingenieurwissenschaften. Maßnahmen zum Wandel männlich dominierter Fachkulturen zugunsten gender- und diversity-orientierter Veränderungsprozesse. Bisherige Strategien für mehr Frauen in MINT zielen vor allem auf personenbezogene Förderprogramme, nehmen jedoch wenig Einfluss auf männlich dominierte Fachkulturen. fiMINT Kultur entwickelt Maßnahmen für die TU Braunschweig, die einen Kulturwandel in den technischen Fächern vorantreiben sollen, z. B. die Gewinnung von Lehrenden, die auf der Vermittlungsebene eine entscheidende Rolle spielen.</p>	<p>fiMINT Kultur</p>

Aktionsfeld 7: Forschung, Lehre und Studium

Die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung, Lehre und Studium wurde im Berichtszeitraum durch die Verstetigung der Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies und eine verbesserte Sichtbarmachung der Aktivitäten des Braunschweiger Netzwerks Gender und Diversity Studies gestärkt. Konstatiert wird eine zunehmende Verankerung von Gender Studies in Studiengänge, z. B. im Lehramt. Die interdisziplinär ausgerichtete Maria-Goeppert-Meyer (MGM-) Professur „Gender, Technik und Mobilität“ richtet sich vornehmlich an Student*innen der Ingenieur-, Natur- und Technikwissenschaften und des Masterstudiengangs „Kultur der technisch-wissenschaftlichen Welt“.

Auf dezentraler Ebene finden an der TU Braunschweig diverse Forschungstätigkeiten von Wissenschaftler*innen statt. Ein innovativer Ansatz ist die Schnittstelle von Forschungsverbund- und Forschungslehrprojekten mit der MGM-Professur „Gender, Technik und Mobilität“. Hervorzuheben ist hier auch das interdisziplinäre Promotionsprogramm zur Technikentwicklung.

Neben den jeweiligen Schwerpunkten der Wissenschaftler*innen des Netzwerkes sind „Gender und Schule“ und „Gender und Technoscience“ die thematischen Schwerpunkte der Koordinierungsstelle, letzteres in Kooperation mit der MGM-Professur.

Die Koordinierungsstelle veranstaltet Gendertagungen und Vorträge, initiiert eigene und kooperative Projekte und vernetzt die Genderaktivitäten der TU Braunschweig, u. a. im niedersächsischen Verbund LAGEN.

Im Bereich Studium und Lehre ist die Entwicklung eines Gender-Zertifikats für Studierende hervorzuheben, zunächst für das Lehramt geplant. Die zweibändige erweiterte Auflage der Publikation „Schule lehrt/lernt Vielfalt“ mit einer umfangreichen Materialsammlung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulunterricht ist ein gelungenes Beispiel für eine gender- und diversitätsgerechte Hochschuldidaktik.

Das in Verbindung mit Gender bereits vorhandene Thema Diversität ist nun neu im Braunschweiger Netzwerk und der Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies sichtbar verankert. Beispiele sind das innovative und sowohl hochschulintern als auch -extern sehr gut angenommene Lehr-Lernspiel Identitätenlotto und das bereits erwähnte Projekt „Hochschule lehrt Vielfalt!“. Diese Entwicklung korrespondiert mit den Zielen der Hochschule, Vielfalt als Potential zu begreifen und eine Kultur der Antidiskriminierung zu verankern.

Aktionsfeld 7: Forschung, Lehre und Studium		
Anlage Nr.	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Beleg
7.1-I	<p>Strategien und Aktivitäten zur Integration der Frauen- und Geschlechterforschung</p> <p>Lehrstühle, Institute:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortführung Braunschweiger Zentrum für Gender Studies (BZG) 2020ff. Das BZG wurde unter veränderter Namensgebung als Braunschweiger Netzwerk für Gender und Diversity Studies mit einer Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies (KoGeDiS) für weitere 5 Jahre bis Ende 2024 wie geplant fortgeführt. Die 80 % Stelle der Projektleitung wurde zu 50 % entfristet und 30 % für 5 Jahre befristet. Der Schwerpunkt Diversity wurde ergänzt. • MGM Professur Gender, Technik und Mobilität (C. Bath) fortgeführt (2017-2022). <p>Geplant ist die Fortführung der Professur Gender, Technik und Mobilität (C. Bath) 2022ff. Die Fortführung der Professur wird aktuell verhandelt.</p>	<p>Link genderzentrum</p> <p>Link MGM</p>
7.1-II	<p>Integration Gender Studies in Forschungsprojekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Forschungsprojekt Gender in Schulbüchern wurde wie geplant umgesetzt. Ergebnisse im Beitrag Gustke/Wedl/Spahn 2018 in der Publikation „Schule lehrt/lernt Vielfalt Bd. 1: Praxisorientiertes Basiswissen und Tipps für Homo-, Bi-, Trans- und Inter*freundlichkeit in der Schule veröffentlicht. • Zusätzlich: Promotionsprogramm KoMMA.G mit 15 Promovend*innen in Kooperation mit dem BZG. Im Rahmen des Promotionsprogramms „Konfigurationen von Mensch, Maschine und Geschlecht. Interdisziplinäre Analysen zur Technikentwicklung (KoMMA.G)“ (2017-2020) fanden zahlreiche Aktivitäten statt. • Verbundprojekt „Materialität von Geschlecht und pädagogischer Autorität“ von Prof. Dr.-Ing. Corinna Bath mit Prof. Althans (Lüneburg) (2017-2020). Das Braunschweiger Teilprojekt untersuchte anhand von Lehr-Lern-Situationen, mit welchen Konstruktionen von 	<p>Link Akzeptanz für Vielfalt</p> <p>Link kommag</p> <p>Link Materialität</p> <p>Link Materialität Geschlecht Autorität</p>

	<p><i>Männlichkeit die Fachkultur des Maschinenbaus verbunden ist. Publikation im Erscheinen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Verbundprojekt „Geschlechterwissen in und zwischen den Disziplinen“ von Prof. Dr.-Ing. Corinna Bath mit dem ZfG Oldenburg (2015-2019). Das Braunschweiger Teilprojekt fokussiert die Geschlechterforschung in den Ingenieurwissenschaften am Beispiel der Informatik um zu beleuchten, welche Bedingungen mit der Anerkennung der Geschlechterforschung sowie von Wissenschaftlerinnen in technikkwissenschaftlichen Disziplinen verbunden sind. Die Ergebnisse sind veröffentlicht.</i> • <i>Junior Research Projekt „Sustainable Aviation. Human demands of sustainable aviation“ im Rahmen des Exzellenzcluster SE2A (EXC 2163/1) von Dr. Sandra Buchmüller (2019-2021). Das Projekt erforscht die tatsächlichen Wünsche und Bedürfnisse der Stakeholder in Bezug auf die zukünftige Luftfahrt, um die Ergebnisse in Technikentwicklungsprozesse einzubringen.</i> • <i>Lehrprojekt „Wissenschaft. Fakten. Kontext“ von Prof. Dr. André Fließner und Prof. Dr.-Ing. Corinna Bath (2017-2018). In dem Projekt wurde die grundständige Lehre der Biowissenschaften um die Perspektive der Science and Technology Studies und Gender Studies erweitert.</i> • <i>Interdisziplinärer Niedersächsische Doktorand*innentag Gender Studies sowie die Jahrestagung der LAGEN (jährlich). Beide Veranstaltungen finden jährlich an unterschiedlichen Einrichtungen in Niedersachsen unter Beteiligung aller Mitgliedseinrichtungen der LAGEN statt.</i> • <i>7. Braunschweiger Gender Forum "Gender Clips: EinSichten in 15 Jahre Braunschweiger Gender Studies" (2018). Die Tagung bot Einblicke in die vielfältigen Forschungs- und Lehrprojekte der Geschlechterforschung an den im BZG kooperierenden drei Hochschulen.</i> 	<p>Link Geschlechterwissen</p> <p>Link Geschlechterwissen in und zwischen den Disziplinen/</p> <p>Link Human demands of sustainableaviation</p> <p>Link Projekte Wissenschaft Fakten Kontext</p> <p>Link Nds-Lagen</p> <p>Link GenderClips</p>
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Projekt „let’s be true“ (2018): Die im Gender-Ringseminar entstandene Fotoserie zum Thema Sexismus wurde mit Unterstützung des BZG gedruckt und auf Instagram veröffentlicht.</i> • <i>Internationale Abschlusskonferenz des Promotionsprogramms „Konfigurationen von Mensch, Maschine und Geschlecht KoMMa.G“ (2019): Es wurden die interdisziplinären Promotionsprojekte vorgestellt und diese in einen internationalen Diskurs gestellt. Aus der Tagung ist die Publikation „Gendered Configurations of Humans and Machines“ hervorgegangen.</i> • <i>Publikation „Schule lehrt/lernt Vielfalt“ Bd. 1 und Bd. 2 (1. Aufl. 2019, 2. Aufl. 2020): Neben der Herausgabe der zweibändigen Publikationen „Schule lehrt/lernt Vielfalt“ wurden zahlreiche Basistexte für Homo-, Bi-, Trans- und Inter*freundlichkeit in der Schule sowie Texte zur Thematisierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Unterricht erstellt. Zudem wurden Beiträge zur Verankerung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in niedersächsischen Kerncurricula, umfangreiche Materialsammlungen für jeden Fachunterricht sowie konkrete Unterrichtsbausteine beigetragen.</i> • <i>Recherche zur Verankerung der Istanbul-Konvention in offiziellen Schul-Lehrplänen: Anhand der niedersächsischen Kerncurricula aller Fächer wurde recherchiert, inwieweit die in Artikel 14 der Istanbul-Konvention verbindlich festgeschriebenen Themen berücksichtigt werden und in Schule Eingang finden.</i> • <i>Dezentrale Forschungsaktivitäten der Wissenschaftler*innen: Es finden diverse Forschungsaktivitäten der Wissenschaftler*innen im Braunschweiger Netzwerk für Gender und Diversity Studies statt, exemplarisch zu nennen sind Prof. Dr. Regina Toepfer mit der Monografie „Kinderlosigkeit. Ersehnte, verweigerte und bereute Elternschaft im Mittelalter“ (2020), und Prof. Dr. Bettina Wahrig mit Forschung u. a. zu Gift, zu Reproduktionstechnologien und zu Naturwissenschaft, Gleichstellung und Gender Studies an der TU Braunschweig.</i> 	<p>Link <i>lets be true-postkarten gegen sexismus</i></p> <p>Link <i>Kommag Konferenz</i> Link <i>Gendered configurations of humans and machines</i></p> <p>Links <i>Akzeptanz für Vielfalt</i> und Schule lehrt lernt Vielfalt Band2 erweitert</p> <p>Link <i>Istanbul-Konvention</i></p> <p>Links <i>Kinderlosigkeit im Mittelalter</i> und <i>Pharmaziegeschichte Prof. Dr. Bettina Wahrig</i></p>
--	--	---

	<p><i>Weiter durchgängige Angebote der Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Vorträge, Tagungen, Workshops, Vernetzungen, Kooperationen</i> • <i>Unterstützung von Gender-Projekten und -Veranstaltungen</i> • <i>Beratungen, Unterstützung von Lehrenden und Gender Consulting</i> <p><i>Für das geplante Anschlussprojekt LAGEN-Verbundprojekt (2018ff.) gab es keine Förderlinie, durch die ein Anschlussprojekt hätte beantragt werden können. Die Restmittel wurden jedoch in eine kostenneutrale Projektverlängerung zum Thema Gender in die Lehre überführt (2018-2020).</i></p> <p><i>Mangels zeitlicher Ressourcen wurde die Publikation Materialität & Feminismus 2019 nicht realisiert.</i></p> <p><i>Anschlussprojekt KoMMa.G (2020ff.): Das Folgeprojekt „Perspektiven einer verantwortlichen digitalen Transformation“ (Prof. Bath/Prof. Gerndt, Ostfalia) wurde im Nds. Promotionsprogramm nicht bewilligt. Antrag wird ggf. wiederholt.</i></p> <p><i>Geplant:</i></p> <p><i>Beitrag zu Schule im Lehrbuch zu trans, inter und nicht-binären Geschlechtlichkeiten (2021)</i></p> <p><i>Netzwerk-Aktivitäten auf der Website der Koordinierungsstelle zentral sichtbar machen (2021)</i></p> <p><i>Kooperation im Rahmen des Projektes „Gender 3.0“ der Universität Flensburg (2021ff.)</i></p> <p><i>Forschungsprojekt von Prof. Dr.-Ing. Corinna Bath “Towards a Response-able Culture of Objectivity: Corona Discourses as Situated Knowledges?”, Volkswagenstiftung (3/2021-9/2022, bewilligt)</i></p> <p><i>Forschungsprojekt von Prof. Dr.-Ing. Corinna Bath “Sociotechnical practices of objectivation. An empirical examination of AI based health apps for diagnosis” in Kooperation mit Prof. Dr. Silja Samerski (HS Emden/Leer), Volkswagenstiftung/MWK (6/2021-5/2024, bewilligt)</i></p>	<p><i>Link Genderzentrum (Veranstaltungen, Projekte u. a.)</i></p> <p><i>Link Forschungsprojekte</i></p>
7.2	<p>Chancengleichheit in der drittmittelbezogenen Forschung:</p> <p><i>Beratungsangebote zur Umsetzung von gleichstellungsbezogenen Anforderungen bei Drittmittelprojekten (z. B. DFG, EU, Forschungsförderung) werden von der Stabsstelle Chancengleichheit angeboten: Gender Consulting</i></p>	4.6

<p>7.3-I</p>	<p>Strategien und Aktivitäten zur Integration von Frauen- und Genderforschung in Studium und Lehre</p> <p>Maßnahmen zur Integration von Gender-Aspekten in Akkreditierungsverfahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Integration von Gender in Lehramtstudiengänge wurde umgesetzt. Die Querschnittsthemen Gender und Diversität sind im MA Lehramt Grundschulen sowie Lehramt Haupt- und Realschulen im Modul P5 verankert. Hier werden auch Lehrveranstaltungen des BZG bzw. der KoGeDiS integriert. Auch Lehre auf der Basis der Materialsammlung aus dem Projekt „Hochschule lehrt Vielfalt!“ wurde hier integriert. • Zusätzlich: Modul "Think Gender" im BA Integrierte Sozialwissenschaften (2020): Das Modul konnte aufgrund der Zusage der KoGeDiS, durchgehend zwei Lehrveranstaltungen hierfür zu öffnen, in der Reakkreditierung beibehalten werden. • „GenderXPersonalityXCulture“ ist Teil des Moduls „Differentielle- und Persönlichkeitspsychologie“ BA Psychologie: Das gleichnamige BZG-Transferprojekt von 2017 bis 2018 in Kooperation mit Prof. Dr. Hosser (http://gender.rz.tu-bs.de/projekte/entwicklungsprojekte-bzg/) ist fester Bestandteil der Lehre geworden. • Transferprojekt „TENUR_E“ transferiert Ansätze aus „GenderXPersonalityXCulture“ der Psychologie in die Lehre des MA Kultur der technisch-wissenschaftlichen Welt (KTW, 2018ff.): Die um game-based-learning (Identitätenlotto) und genderbezogene E-Learning-Elemente erweiterte Lehrveranstaltung zu Wissenschafts- und Technikgeschichte ist jetzt ein Basisseminar eines KTW-Moduls. • Im KTW ist – das genannte Basisseminar eingeschlossen – in zwei Modulen Gender verankert. Dieses betrifft das Aufbaumodul 4: Against Method (Wahlpflicht), mit der Lehrveranstaltung „Philosophische Praxis: Gender, Medien Diskurse“ sowie das Aufbaumodul 7 (5): Science and Technology Studies (STS) (Wahlpflicht) mit dem oben genannten 	<p>Link Studierende Professionalisierungsbereich S. 36</p> <p>Link Modulhandbuch BA-Sowi S. 78</p> <p>Link Psychologie BA S. 10</p> <p>Link Modulübersicht S. 20 (Modul A4 Fachkulturen, Aufbaumodul 5)</p>
--------------	---	---

	<p><i>Basisseminar.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Regelmäßig angebotene Gender-Lehrveranstaltungen, die nicht curricular verankert sind. Hier ist z. B. auf die Veranstaltungen seitens des Instituts für Pädagogische Psychologie (z.B. „Sex und Gender“ von Florian Henk) und die Lehre von Prof. Dr.-Ing. Corinna Bath zu verweisen.</i> • <i>Fortführung der Poetikdozentur für Gender in der literarischen Welt (2018ff.): Zu den Preisträger*innen der Poetikdozentur wurden Uljana Wolf (2018), Thomas Meinecke (2019), Sasha Salzmann (2020) gewählt. Die Poetikvorlesungen können in der Germanistik als auch im überfachlichen Professionalisierungsbereich anerkannt werden.</i> • <i>Beratung und Kooperationen zur Verankerung der Gender und Diversity Studies in der Lehre nach wie vor vorhanden.</i> <p><i>Geplant ist die Fortführung der Poetikdozentur für Gender in der literarischen Welt (2022ff.). Aus finanziellen Gründen mussten 2021 Kooperationspartner*innen aussteigen; es wird versucht, eine alternative Finanzierung zu finden.</i></p>	<p>Fakultaet 6/IPP/Kurz-WiSe19_20.pdf S. 3</p> <p>C. Bath</p> <p>Link Poetikdozentur</p>
7.3-II	<p>Studiengänge zu Frauen- und Geschlechterforschung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Die geplante Fortführung der Lehrkoordination der Gender Studies an der TU Braunschweig (2018-2024) wurde umgesetzt. Über die Maßnahme werden v. a. die Lehrveranstaltungen des BZG bzw. der KoGeDiS organisiert sowie Lehraufträge und Gender-Projekte finanziert. Sie trägt zu einer maßgeblichen Integration von Genderthemen in verschiedene Studiengänge bei.</i> • <i>Zusätzlich: Projekt Gender-Zertifikat 1.0 (2020-2024). Projekt zur Entwicklung und Umsetzung eines interdisziplinären Zertifikats für Studierende wurde eingeworben und begonnen.</i> • <i>Beratung, Unterstützung und enge Kooperation mit Lehrenden aus verschiedenen Instituten.</i> <p><i>Geplant ist der Aufbau eines Gender-Zertifikats für Lehramt-Studiengänge (2021ff.).</i></p>	<p>Link Koordinierungsstelle-Gender und Diversity Studies</p> <p>Link Gender Zertifikat</p>

<p>7.3-III</p>	<p>Maßnahmen zur gender- und diversitätsensiblen Hochschuldidaktik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Integration E-Learning in weitere Seminare der TU Braunschweig wurde wie geplant umgesetzt. In der Handreichung „E- & Blended-Learning Lehreinheiten aus den Gender Studies. Band 2“ (2019) wurden weitere Lehreinheiten veröffentlicht, die teils in Kooperation mit Lehrenden der TU Braunschweig entstanden sind und zu einer Verankerung von Gender in diesen Lehrveranstaltungen geführt hat. • Produktion, Verbreitung, Workshops und Transfer: Identitätenlotto (2018ff.) wurde wie geplant umgesetzt. Das Lehr-Lernspiel wurde 2019 in einem Spieleverlag veröffentlicht und seitdem in verschiedenen Hochschulkontexten vorgestellt und eingesetzt. Zudem wurden verschiedene Beiträge veröffentlicht, u. a. in Handbuch „Innovative Lehre“ (2019). Neben der dauerhaften Verankerung im Ringseminar des BZG bzw. KoGeDiS im Wintersemester und der Entwicklungspsychologie wurde das Lehr-Lernspiel auch in weiteren Seminaren angewendet, u. a. von Philipp Söchtig (Instructional Designer für LMS und Online-Lehre, Projektgruppe Lehre und Medienbildung). Zudem fand über einzelne Lehrkräfte ein Transfer in Schulen statt. • Die Fortführung des Projekts „Hochschule lehrt Vielfalt!“ (2019ff.) wurde umgesetzt: Das Projekt konnte um ein Jahr bis Ende 2019 verlängert werden. Die Materialsammlung wurde vervollständigt, eine zweite Publikation veröffentlicht und eine Abschlussveranstaltung durchgeführt. • Datenbank gendersensibler Unterrichtsmaterialien (2018ff.) umgesetzt: Es wurde eine umfangreiche Sammlung an Unterrichtsmaterialien und Methoden zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt erstellt. In den regenbogenfarbenen Ordnern sind rund 2.000 Materialien (Broschüren, Bücher, Unterrichtseinheiten, Spiele, Filme, ...), die in Citavi eingetragen sind. Die Überführung in ein Online-Recherchesystem steht noch aus. 	<p>Link Gender Studies in der Onlinelehre</p> <p>Links Identitätenlotto und Identitätenlotto. Das könnte ich den ganzen Tag spielen/</p> <p>Link Hochschule lehrt Vielfalt</p> <p>Link Unterrichtsmaterialien zum Ausleihen</p>
----------------	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zusätzlich: Vorlage zur Information über passende Pronomen: Das Formblatt der Koordinierungsstelle Diversity ermöglicht es Studierenden, Lehrende über das für sie passende Pronomen zu informieren, um ein misgendern zu vermeiden.</i> • <i>Beratung und Unterstützung von Hochschullehrenden in Bezug auf gender- und diversitätssensible Lehre nach wie vor vorhanden.</i> <p><i>Das geplante Anschlussprojekt diversitätssensible Lehre (2018ff.) wurde nicht umgesetzt. Stattdessen wurde dem Projekt zum Aufbau eines Gender-Zertifikats der Vorzug gegeben.</i></p> <p><i>Geplant ist der Workshop „Identitätenlotto: Vielfalt spielend reflektieren“ im Rahmen des Kompetenzzentrums Hochschuldidaktik in Niedersachsen kh:n (2021) sowie eine Sensibilisierung für Gender in MINT-Fächern (2021ff.).</i></p>	<p>Link Koordinierungsstelle Diversity downloads</p>
7.4	<p>Sonstige Aktivitäten</p> <p>Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Die Verankerung des Moduls „Vielfalt kurz erklärt“ in ein reguläres Lehrkräftefortbildungsangebot wurde umgesetzt: Das von der Akademie Waldschlösschen angebotene dezentrale Basismodul „Vielfalt kurz erklärt“ wurde 2020 als Veranstaltung vom Kompetenzzentrum Lehrerfortbildung der TU Braunschweig (KLBS) aufgenommen.</i> • <i>Workshop „Liebesglück für alle“, GEW Hannover (2018, 2019) wurde wie geplant durchgeführt. In Kooperation mit der AK Queer der GEW in Hannover führte das BZG den Workshop für die (Vertretungs-) Schüler*innen der Hannoveraner Schulen sowie für deren Lehrer*innen durch. Der Workshop integriert das Lehr-Lernspiel „Identitätenlotto“.</i> <p><i>Weitere außeruniversitäre Aktivitäten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Präsentation auf der Didacta (2018, 2019). Auf der Didacta wurden die Projekte „Identitätenlotto. Ein Lehr-Lernspiel quer durchs Leben“ (2018) und „Hochschule lehrt Vielfalt“ (2019) präsentiert</i> 	<p>Link KLBS news, newsletter</p> <p>Link Liebesglück für alle/ und Schülerinnen spielen ilo in Hannover</p> <p>Link Identitätenlotto-Didacta Hannover und Hochschule lehrt Vielfalt/Newsletter3.pdf</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Vortrag auf der Leipziger Buchmesse (2019): Der von der GEW angefragte Vortrag „Schulbücher und Geschlechterrollen“ richtete sich an (zukünftige) Lehrkräfte. • Workshop zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulalltag und Fachunterricht (2019). In der Veranstaltung ging es um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, pädagogische Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierungssituationen und Unterstützungen eines Coming Outs. • „Identitätenlotto“ im WordCafé beim Hannoverschen Diversity-Netzwerk (HaDi 2019). In dem Treffen mit Vertreter*innen der Wirtschaft, Politik und Verwaltung wurde das Spiel und seine Einsatzmöglichkeit als Instrument zur Sensibilisierung vorgestellt. Durch das Netzwerkthema „Männlichkeiten“ wurde das Potential des Spiels hier aufgezeigt. • Identitätenlotto auf dem Theaterfest und im Jungen Staatstheater (2019). Das Spiel wurde angesichts des Spielzeitmottos „Sex / Gender / Bodybilder“ auf dem alljährlichen Theaterfest und in einer Aufführung des Jungen Staatstheaters präsentiert. • Konsultierende Kooperation zum Theaterstück „Clever Girl“ des Jungen Staatstheaters (2020f.). Externe Beratung und Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten, u. a. Entwicklung eines Unterrichtsbausteins • Virtuelle Stadtrundgänge mit Genderbezug, entstanden im Seminar von Prof. Dr. Bettina Wahrig: Zur Physikerin Agnes Pockels (ersten Ehrendoktorin der TU Braunschweig) und zum Arzneipflanzengarten zu pflanzlichen Mitteln zur Beeinflussung der Fruchtbarkeit. <p>Der geplante Leitfaden geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in Schulbüchern (2018ff.) wurde nicht mehr erstellt, da zwei schon vorhandene Leitfäden verwendet werden können, die in Bd. 2 von „Schule lehrt/lernt Vielfalt“ veröffentlicht wurden.</p> <p>Geplant sind weitere virtuelle Stadtrundgänge mit Genderbezug für den Braunschweiger Raum (2021f.) in Kooperationen mit Akteur*innen der Stadt.</p>	<p>Link Gender in die Schulbücher</p> <p>Link Workshop 7. August 2019</p> <p>Link Identitätenlotto hadi</p> <p>Links Identitätenlotto-Braunschweiger Theaterfest/und Identitätenlotto junges Staatstheater</p> <p>Link Wie gendergerecht ist Clevergirl am Staatstheater</p> <p>Link Agnes Pockels Link Actionbound Pharmaziegeschichte</p> <p>Link Schule lehrt lernt Vielfalt Band 2 erweitert</p>
--	---	--

Aktionsfeld 8: Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Die TU Braunschweig setzt sich für ein familienfreundliches und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sowie für gegenseitige Wertschätzung und einen respektvollen Umgang ein.

Im Kontext der Organisationsstruktur und Organisationskultur ist der Schutz vor Diskriminierung in TU-Leitbildern integriert. Zur Vermeidung von sexualisierter Diskriminierung wurden zusätzlich Richtlinien entwickelt. Die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt wurde im Berichtszeitraum publiziert und allen TU-Angehörigen zugänglich gemacht (zweisprachig).

Als ein Angebot für Studierende, Beschäftigte und Lehrpersonal jeglicher geschlechtlichen Identität und Orientierung hat die TU Braunschweig darüber hinaus Ombudspersonen ernannt, an die sich Betroffene von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt mit Beschwerden und bei Beratungsbedarf wenden können.

Im Bereich Öffentlichkeitsarbeit wurden Informationen zum Thema sexuelle Belästigung universitätsintern ausgelegt und - zielgruppenspezifisch angepasst - jedes Jahr an alle Erstsemester verteilt. Auf der Homepage der Kommission für Gleichstellung (KfG) wird Material zum Thema sexistische Werbung und Sicherheit auf dem Campus angeboten.

Im Bereich der Prävention werden nach wie vor die sehr gut besuchten Selbstbehauptungstrainings für Mitarbeiterinnen und Studentinnen angeboten. Pandemiebedingt fanden diese Trainings 2020/21 nicht statt; sie werden, sobald es die Situation wieder erlaubt, nachgeholt.

Aktionsfeld 8: Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt		
Anlage Nr.	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Beleg
8.1-I	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Publikation der Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt 2018 (auch englisch). Verteilung an alle Mitarbeiter*innen und Student*innen der TU Braunschweig.</i> • <i>Leitbilder der TU Braunschweig (diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld)</i> 	<p><i>Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung</i></p> <p><i>TU-Leitbild: 1.2-I, Leitbild Verwaltung: 6.2-I</i></p>
8.1-II	<p>Beschwerdemanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Die Universität hat 2018 Ombudspersonen ernannt, an die sich Betroffene von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt mit Beschwerden und bei Beratungsbedarf wenden können.</i> • <i>Zentrale Anlaufstelle nach wie vor (seit 2009/10): Stabsstelle Chancengleichheit</i> • <i>Weitere Anlaufstellen in Fällen von sexueller Belästigung sind die AGG-Beschwerdestelle der TU, die Psychotherapeutische Beratungsstelle für Studierende des Studentenerwerks OstNiedersachsen und die Personalvertretung.</i> <p><i>Geplant: Vernetzung und Austausch der Ombudspersonen stärken.</i></p>	<p><i>Link Ombudspersonen</i> <i>Plakat Ombudspersonen</i></p> <p><i>Link Mobbing, Stalking, sex. Belästigung</i></p> <p><i>Links AGG Beschwerdestelle Beratung/pbs/ Personalrat</i></p>
8.2-I	<p>Spezifische Beratungsangebote:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Selbstbehauptungstrainings für Mitarbeiterinnen und Studentinnen (seit 2010)</i> <p><i>Geplant ist die Weiterführung der Selbstbehauptungstrainings für weibliche TU-Angehörige.</i></p>	<p><i>6.3-II, 6.3-III</i></p>
8.2-II	<p><i>Ausbildung der Beraterinnen: Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat eine Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Coaching und Personalentwicklung, die Koordinatorin im Familienbüro eine Ausbildung als systemische Beraterin (IFLW).</i></p>	
8.2-III	<p>Vernetzungen von Beratungsstellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ombudspersonen, AGG-Beschwerdestelle, Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragte stehen von Fall zu Fall in Austausch miteinander.</i> 	<p><i>8.1-I, 8.1-II</i></p>

8.3-I	<p>Öffentlichkeitsarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Homepage Chancengleichheit und Ombudspersonen • Publikationen (2017) zum Thema „Die häufigsten Formen sexueller Belästigung“ (Flyer und Karte sowie seit 2018 Plakat) • Der AStA der TU Braunschweig, zuständig für die Abnahme aller Print-Medien, die in der TU-Mensa ausgelegt werden, ist besonders sensibilisiert für das Thema sexistische Werbung und interveniert in derartigen Fällen. <p>Geplant: Weiterhin Sensibilisierung der TU-Angehörigen für das Thema.</p>	<p>8.1-II</p> <p>Flyer, Karte, Plakat sexuelle Belästigung</p>
8.3-II	<p>Infrastruktur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit auf dem Campus: Umfragen zum Thema Sicherheit unter Mitarbeiter*innen, Student*innen und Vorschläge für ein Präventivprogramm: Kommission für Gleichstellung(KfG) • Flyer sexistische Werbung KfG <p>Geplant: Sicherheitskonzept Campus Nord überprüfen und ggf. erweitern.</p>	<p>Link KfG Arbeitsschwerpunkte</p> <p>Flyer KfG</p>
8.3-III	<p>Trainings, Fortbildungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstbehauptungstrainings 	6.3-II, 6.3-III
8.4	Geplanter Ausbau Diversität siehe Bewerbung Diversity.	