



## Gender Equality Plan (GEP) TU Braunschweig

Beschlossen vom Präsidium am 08. Dezember 2021

Folgende Pläne sind Bestandteil des GEP:

- **Zentraler Gleichstellungsplan (2013)**
- **Gleichstellungszukunftskonzept der TU Braunschweig im Rahmen des Professorinnenprogramms III (2018)**

Verfügt die TU Braunschweig über einen Gleichstellungsplan, der folgende Bausteine abdeckt?

<b>Veröffentlichung:</b> formelles Dokument, das auf der Website der Einrichtung veröffentlicht und von der obersten Leitung unterzeichnet wird	✓
<b>Bereitstellung von Ressourcen:</b> Personelle Ressourcen und Gender Expertise zur Umsetzung	✓
<b>Datenerhebung und Monitoring:</b> Geschlechtsspezifische Datenerhebung (Personal und Studierende) und jährliche Berichterstattung	✓
<b>Trainings:</b> Sensibilisierung von Personal und Entscheidungsträger*innen für Gleichstellung der Geschlechter und unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile	✓*

Folgende Bereiche müssen abgedeckt und mit konkreten Maßnahmen und Zielen angegangen werden:

Work-life Balance und Organisationskultur	✓
Geschlechterausgewogenheit in Führung und Entscheidungsprozessen	✓
Gleichstellung der Geschlechter bei Stellenbesetzungen und beruflichem Aufstieg	✓
Integration von Gender in Forschung und Lehre	✓
Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung	✓

- Siehe geplante Angebote, S. 2.

### **Bereitstellung von Ressourcen:**

Chancengleichheit ist an der TU Braunschweig eine zentrale Führungsaufgabe. Die Stabsstelle Chancengleichheit (Gleichstellung – Familie – Diversität) ist direkt der Präsidentin zugeordnet. Die Stabsstelle wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet und besteht aus festen und befristeten Stellen für Referentinnen, Verwaltungs- und Projektmitarbeiterinnen. Darüber hinaus ist die Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies an der Stabsstelle Chancengleichheit angesiedelt.

Finanzielle Ausstattung: Basisbudget sowie zentrale Mittel zur Erfüllung der Aufgaben in den Bereichen Familiengerechte Hochschule und Abbau von Unterrepräsentanz, Studienkompensationsmittel und Drittmittel aus dem Professorinnenprogramm.

(Zentraler Gleichstellungsplan S. 4f. u. S. 10, Gleichstellungszukunftskonzept S. 6)

### **Datenerhebung und Monitoring**

Für sämtliche Bereiche der Hochschule werden personenbezogene Daten sowohl vom Hochschulcontrolling als auch von den Fakultäten geschlechtsspezifisch erhoben. Mithilfe dieser Daten findet seitens der Stabsstelle Chancengleichheit ein Monitoring der Gleichstellungsaktivitäten und Zielzahlen an der Hochschule statt, womit ein steuerndes Eingreifen in die laufenden Prozesse ermöglicht wird.

Neben dem Gender Controlling wurde auf zentraler Ebene zudem der Gender Equality Ticker eingerichtet, der auf der Homepage der TU Braunschweig über die aktuellen Frauenanteile auf allen Qualifizierungsstufen, in den Leitungsebenen sowie über die Zahl der Professorinnen in Bezug auf die Zahl der Studentinnen in den Fakultäten informiert.

(Zentraler Gleichstellungsplan S. 9, Gleichstellungszukunftskonzept S. 7)

### **Trainings**

An der TU Braunschweig wird einmal jährlich ein Modul zur Sensibilisierung von Führungskräften für die Themen Gleichstellung und Diversität im Rahmen einer [Führungskräftefortbildung für neuberufene Professor\\*innen](#) (Gleichstellungszukunftskonzept S. 9) angeboten. Für Studierende gibt es das [Kommunikationstraining Listen to me](#) zum Thema Stereotype. Diese Maßnahmen sollen für Mitarbeiter\*innen aus dem MTV-Bereich ausgebaut und angepasst werden, um für Chancengleichheit und geschlechtsspezifische Voreingenommenheiten zu sensibilisieren.

## Konkrete Maßnahmen und Ziele

### Work-life Balance und Organisationskultur

- Familiengerechte Hochschule mit Auditierungsprozess als gesamtuniversitärer Konsens
- Angebote z. B. Beratung, Nachteilsausgleich, Kinderbetreuung u. a.  
(Zentraler Gleichstellungsplan S.17ff., Gleichstellungszukunftskonzept S. 13f.)

### Geschlechterausgewogenheit in Führung und Entscheidungsprozessen

- Verankerung von Chancengleichheit als Führungs- und Querschnittsaufgaben
- auf zentraler und dezentraler Ebene  
(Zentraler Gleichstellungsplan S. 4f., Gleichstellungszukunftskonzept S. 6f.)

### Gleichstellung der Geschlechter bei Stellenbesetzungen und beruflichem Aufstieg

- Gleichstellung im Rahmen der Personalentwicklung- und -gewinnung und in Berufungsverfahren
- Karrieremaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen u. a.  
(Zentraler Gleichstellungsplan S. 5ff., Gleichstellungszukunftskonzept S. 8f.)

### Integration von Gender in Forschung und Lehre

- Braunschweiger Netzwerk Gender und Diversity Studies (vormals Braunschweiger Zentrum für Gender Studies)
- MGM-Professur  
(Zentraler Gleichstellungsplan S. 21ff., ausführlich: Total E-Quality 2021, [Anlagenverzeichnis Chancengleichheit](#) S. 42-51, [Anlagenverzeichnis Diversity](#) S. 15-18)

### Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

- Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt an der TU Braunschweig
- Einrichtung von Ombudspersonen  
(Zentraler Gleichstellungsplan S. 11, Gleichstellungszukunftskonzept S. 7)

Braunschweig,  
08.Dezember 2021  
Ort und Datum

  
Professorin Angela Ittel | Präsidentin der TU Braunschweig