



## **Chancengleichheit an der TU Braunschweig**

Die TU Braunschweig befindet sich im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG in Stadium 3 und hat somit ein überzeugendes Gleichstellungskonzept überwiegend implementiert. Die TU Braunschweig hat sich Zielzahlen für die Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen auf zentraler sowie auf Fakultätssebene gegeben. Auf zentraler Ebene liegt der Frauenanteil bei den Promotionen aktuell bei 35 % und der Frauenanteil bei den Professuren bei 26 %.

Die TU Braunschweig hat das Ziel, Chancengleichheit für alle Geschlechter gleichermaßen im Hochschulbereich zu fördern und strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Frauen und Männer sollen in allen Qualifikations- und Beschäftigungsgruppen zu gleichen Teilen vertreten sein.

Die Stabsstelle Chancengleichheit – Gleichstellung Diversität Familie ist bei der Präsidentin angesiedelt. Um Chancengleichheit als Leitungs- und Querschnittsaufgabe zu stärken, gibt es den Lenkungskreis Strategische Chancengleichheit unter dem Vorsitz der Präsidentin. Hier kommen die Verantwortlichen aus Hochschulleitung, Fakultäten und Verwaltung sowie Vertreter\*innen des wissenschaftlichen Nachwuchses regelmäßig zusammen, um die Themen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität kooperativ weiterzuentwickeln. Darüber hinaus ist Gleichstellung in das Controlling und das Qualitätsmanagement an der TU Braunschweig integriert.

2021 wurde die TU Braunschweig zum fünften Mal mit dem „Total E-Quality Award“ für gleichstellungsorientierte Personalpolitik (plus Diversity) ausgezeichnet. Aktuell werden drei Professuren aus dem „Professorinnenprogramm III“ gefördert. Das „Gleichstellungszukunftskonzept“, das die TU Braunschweig 2018 im Rahmen des „Professorinnenprogramms III“ eingereicht hat, wurde positiv begutachtet. Der „Gender Equality Plan“ (GEP) der TU

Braunschweig wurde von der Stabsstelle Chancengleichheit an zentraler Stelle auf der Website publiziert. Im Juni 2022 ist die Hochschule der „Charta der Vielfalt“ beigetreten.

## **Gleichstellung**

Um die Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen kontinuierlich zu erhöhen, existiert an der TU Braunschweig neben der gleichstellungssensiblen Berufsrichtlinie und Handreichungen zur aktiven Rekrutierung eine Reihe aufeinander aufbauender Programme zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft mit dem Schwerpunkt MINT-Fächer: Angebote für Schülerinnen und Abiturientinnen in den MINT-Fächern (step in MINT, Niedersachsen-Technikum), verbesserte Ansprache und gendersensible Lehrgestaltung zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Studiengängen (fiMINT-Kultur), Karriereförderung für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen (Karriere nach Maß, FEMnet), ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen (FEMentoring). Seit 2022 beteiligt sich die TU Braunschweig wieder an dem Career-Building Programm Femtec zur Vernetzung und Unterstützung von MINT-Studentinnen in Wirtschaft und Wissenschaft. Fortgeführt werden auch die Promotionsabschlussstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen, bei denen sich der Abschluss der Promotion aus familiären Gründen oder aus Gründen besonderer Härten verzögert hat. Zudem können besonders stark in die akademische Selbstverwaltung eingebundene Professorinnen Kompensationsmittel im Programm PROfessorin beantragen. Damit möchte die TU Braunschweig nicht nur die Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung fördern, sondern auch überproportionales Engagement wertschätzen.

Im Besonderen die Coaching- und Mentoring-Programme unterstützen die Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg. In dem Programm „Karriere nach Maß - Gruppen-Coaching für Studentinnen in MINT“ erarbeiten Studentinnen gemeinsam in einer Gruppe und mit Unterstützung durch eine\*n Coach wichtige Handlungskompetenzen für ihre berufliche Entwicklung und Karriereplanung. Parallel zum Coaching trainieren die Studentinnen wichtige berufsrelevante Schlüsselkompetenzen und kommen mit Fach- und Führungskräften aus Wissenschaft und Wirtschaft ins Gespräch. Das „Mentoring für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen“ richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die ihre Promotion bereits abgeschlossen haben oder sich in der Endphase ihrer Promotion befinden. Ziel des Programms ist es, die Wissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zu unterstützen, ihr Netzwerk zu erweitern und auf den akademischen Auswahlprozess vorzubereiten. Erfahrene Professor\*innen der TU Braunschweig sowie anderer Hochschulen und Forschungseinrichtungen stehen den Mentees dabei zwei Semester lang beratend zur Seite.

Um Sichtbarkeit, Austausch und gegenseitige Unterstützung zu stärken, finden seit 2021 (digitale) Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen an der TU Braunschweig mit der Präsidentin statt.

## **Diversität**

Zusammen mit Gleichstellung ist Diversität ein Querschnittsthema, das alle Bereiche und alle Mitglieder der TU Braunschweig betrifft. Als Bestandteil sämtlicher Handlungsfelder<sup>1</sup> der Hochschule gehört es zu den strategischen Leitungsaufgaben und ist in die Strategie-, Organisations- und Qualitätsentwicklung der TU Braunschweig integriert: z. B. kooperative, projektorientierte Studienformate, interkultureller Austausch, Ausbau einer barrierefreien (digitalen) Lehre.

Grundlage für die Entwicklung einer Diversitätsstrategie ist die Einführung eines Diversity Impact Assessment (DIA), eine enge Verzahnung von Diversität mit der strategischen Hochschulentwicklung sowie die Einbindung des Lenkungskreises Strategische Chancengleichheit – Gleichstellung Diversität Familie.

Die Koordinierungsstelle Diversity fördert studentische Vielfalt und berät Studierende, die in ihrem Studium Herausforderungen und Barrieren begegnen. Die Schwerpunkte variieren: Studierende mit psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen, internationale Studierende, First Generation Students (Fokusjahr 2022), Anti-Sexismus (KNOW MORE campaign). Dabei liegt der Fokus auch auf Überschneidungen von Diversitätskategorien (Intersektionalität): Geschlecht, Alter, Ethnizität, Religion, soziale Herkunft, physische und psychische Beeinträchtigungen, sexuelle Identität. Die Koordinierungsstelle Diversity bietet Beratungs-, Informations- und Vernetzungsangebote für verschiedene Zielgruppen an und organisiert für Studierende aller Diversitätsdimensionen ein Diversity-Mentoring zur besseren Orientierung im Studium und Unterstützung im Hochschulalltag. (Beratungen für Studierende werden auch vom AStA und International House der TU Braunschweig angeboten. TU-Angebote für internationale Studierende: z. B. SCOUT - Programm zur Begleitung und Vernetzung internationaler Studierender, Sprachtandems, Bridges4Refugees u. a.)

Das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies fördert die Gender- und Diversity Kompetenz der Studierenden und Lehrenden und unterstützt die Integration von Gender und Diversity in Studium und Lehre.

---

<sup>1</sup> Forschung, Studium und Lehre, Transfer, Verwaltung, Hochschul- und Personalentwicklung, Hochschulmanagement

TU-Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung wenden sich in Fällen von Diskriminierung an die AGG-Beschwerdestelle, das Schwerbehindertenbüro, die Stabsstelle Chancengleichheit oder an Ombudspersonen für Fälle sexualisierter Gewalt. Das wissenschaftliche Personal der TU Braunschweig profitiert von den Angeboten des International House und von Sensibilisierungsmaßnahmen wie interkulturelle Kompetenzentwicklung. Leitziele der Personalentwicklung umfassen Querschnittsthemen wie Internationalisierung<sup>2</sup> und Chancengleichheit sowie zielgruppenspezifische Angebote, die Anforderungen der verschiedenen Geschlechter und Personen mit Familienaufgaben berücksichtigen und einen Beitrag leisten zur Integration von Menschen mit Erkrankungen und Beeinträchtigungen.

## **Familie**

Die TU Braunschweig wurde 2019 zum fünften Mal als „familiengerechte Hochschule“ zertifiziert und verpflichtet sich dadurch, permanent Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Wissenschaft zu entwickeln und durchzuführen. 2017 hat die TU Braunschweig die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet und ist dem Best-Practice-Club beigetreten. Damit unterstreicht die TU Braunschweig ihr Engagement für die Verwirklichung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen.

Das Familienbüro der TU Braunschweig ist für alle Studierenden und Beschäftigten die zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für Fragen zur Vereinbarkeit. Dabei hat das Familienbüro neben den Angeboten für Eltern auch einen Service für pflegende Angehörige.

Die TU Braunschweig verfügt über ein Krippenangebot von 75 Plätzen, über Schulferienbetreuung und ganztägige flexible Betreuung. Ergänzend stehen den Familien mehrere Eltern-Kind-Räume zur Verfügung und Rückzugsorte, sogenannte "Still- und Fütterplätze" wurden auf dem Campus eingerichtet.

Zudem gibt es einen Service für Dual Career Couples, Telearbeitsplätze sowie Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten und kurzfristigen Home-Office-Optionen. 2016 wurden in einem partizipativen Prozess unter Beteiligung aller Statusgruppen „Leitlinien zum familienfreundlichen Führen“ erarbeitet. Zur Erweiterung des Kinderbetreuungsangebotes ist der Bau einer neuen Kindertagesstätte mit zwei Krippengruppen (30 Plätze) im Gespräch.

---

<sup>2</sup> Neben Gleichstellung und Diversität ist Internationalisierung ein zentraler Baustein der Gesamtstrategie der Universität. Der Internationalisierungsprozess wird als Querschnittsaufgabe betrachtet, die von allen Mitgliedern der Hochschule getragen und vom Internationalisierungsrat der TU Braunschweig begleitet und gesteuert wird.

Bei der Ausrichtung und Umsetzung ihrer Internationalisierungsmaßnahmen lässt sich die TU Braunschweig von der HRK begleiten und durchläuft von 2022-2025 als erste deutsche Hochschule einen Re-Audit2-Prozess.



## Equal Opportunities at TU Braunschweig

TU Braunschweig is in stage 3 within DFG's Research-Oriented Standards on Gender Equality" framework, and has thus implemented a convincing equal opportunity concept for the most part. TU Braunschweig's concept defines target figures as to percentages across the various levels of qualification at both central and faculty level. Currently, the share of women with a doctorate is at 35%, and 26% of all professorships are held by women.

TU Braunschweig aims to promote equal opportunities for all genders in the university sector and to reduce structural disadvantages. Women and men should be equally represented in all stages of qualification and employment groups.

The Equal Opportunity Office—Equality Diversity Family—is affiliated with the President's Office. Regarding gender equality as a central task and a cross-sectional effort, the "Gender, Family Working and Diversity Group and Jour fixe", chaired by the President, has been established. The University's management, heads of the faculties and the administration as well as representatives of the group of junior researchers get together regularly to discuss topics such as gender equality, diversity and how to promote the compatibility of studies, career and family. In addition, gender equality is addressed as part of the University's internal audit and quality management.

In 2021, TU Braunschweig received the "Total E-Quality Award" for its equality and diversity-oriented human resource policy for the fifth time. Presently, the "Female Professors Programme III" promotes three professorships. TU Braunschweig's equality concept, which the University submitted in 2018 as part of the the "Female Professors Programme III", was assessed positively. The "Gender Equality Plan" (GEP) of TU Braunschweig was published by the Equal Opportunity Office on a prominent place on the University's website. In June 2022, our University signed the "Diversity Charter".

## **Equality**

To increase the proportion of women on all qualification levels, there are (beside gender-sensitive guidelines for appointment processes for professorships and information about active recruitment) consecutive programmes to support women in science, focusing on STEM subjects: programmes for female pupils and secondary school graduates (step in MINT, Niedersachsen-Technikum), an improved approach and gender-sensitive teaching methods to increase the proportion of women in engineering study programmes (fiMINT Culture), career programs for female students and young female scientists and researchers (Tailored Career, FEMnet), and a mentoring programme for female doctoral students, female postdocs and junior professors (FEMentoring). Since 2022, TU Braunschweig has again been participating in the Femtec Career-Building Programme to establish networks and support female STEM students in business and science. The doctoral scholarships for young female scientists whose completion of their doctorate has been delayed for family reasons or for reasons of particular hardship will also be continued. In addition, female professors who are strongly involved in academic self-government can apply for compensatory funds as part of the “PROfessorin” programme. In this way, TU Braunschweig would not only like to promote the participation of women in academic self-government but also value exceptional commitment.

Coaching and mentoring programmes support the career of female students and junior scientists in particular. In the “Tailored Career” programme (group coaching for female STEM students), female students develop competencies for their professional development and career goals, guided by a coach. The students train important, job-relevant key competencies and participate in discussion groups with experts and leaders from academia and the industry. The mentoring programme for female doctoral students and post-doctoral female researchers addresses young female researchers who have either already completed or a close to finishing their doctorate. The objective of the programme is to support female scientists in their scientific career, to expand their network and to prepare them for academic selection processes. Experienced professors of TU Braunschweig and other universities as well as scientific institutions are on hand to advise the mentees for two semesters.

In order to facilitate exchange, visibility and mutual support, there have been regular network meetings of female scientists at TU Braunschweig with the President since 2021.

## **Diversity**

Together with equality, diversity is a cross-cutting issue that affects all areas and all members of TU Braunschweig. As a component of all fields of action<sup>1</sup> of the University, it is one of the strategic management tasks and is part of the development of strategies as well as organisational and quality goals at TU Braunschweig: e.g. cooperative, project-oriented study formats, intercultural exchange, establishing barrier-free (digital) teaching.

The basis for the development of a diversity strategy at TU Braunschweig is the introduction of a Diversity Impact Assessment (DIA), a close integration of diversity with strategic university development, and the involvement of the Gender, Family Working and Diversity Group and Jour fixe—Equality Diversity Family.

The Equal Opportunity Office promotes student diversity and advises students who face challenges and barriers in their studies. The focus areas vary: students with mental health problems or physical handicaps, international students, “First Generation Students” (focus of 2022), anti-sexism (KNOW MORE campaign). The emphasis is also on intersectionality of diversity: gender, age, ethnicity, religion, social background, physical and mental impairments, sexual identity. The Equal Opportunity Office offers counselling, information and networking services for various target groups and organises diversity mentoring for students of all diversity dimensions for better orientation in their studies and support in everyday university life. (Counselling for students is also offered by AStA (the General Student Committee) and the International House of TU Braunschweig. The University’s offers for international students: e.g. SCOUT—a programme to support and connect international students, language tandems, Bridges4Refugees, and many more.)

The Braunschweiger Centre of Gender Studies promotes gender and diversity competence among students and teaching staff and supports the integration of gender and diversity in studying and teaching.

In cases of discrimination, TU Braunschweig’s technical and administrative staff turn to the Complaints Office (pursuant to the AGG), the Office for Severely Disabled Persons, the Equal Opportunity Office or, in cases of sexualised violence, ombudspersons. Academic staff at TU Braunschweig benefit from the services offered by the International House and from awareness-raising measures such as intercultural competence development.

---

<sup>1</sup> Research, study and teaching, transfer, administration, university and personnel development, university management.

Guiding objectives of personnel development include cross-cutting issues such as internationalisation<sup>2</sup> and equal opportunities as well as target group-specific offers that take into account the requirements of different genders and people with family responsibilities and contribute to the integration of people with illnesses and impairments.

## **Family**

In 2019, TU Braunschweig obtained the certificate “Family-Friendly Higher Education audit” for the fifth time and therefore made a commitment to develop and implement permanent measures for balancing family and studies or academia, respectively. In 2017, TU Braunschweig signed the Charta “Families in higher education” and joined the associated Best-Practice-Club, showing its commitment towards the implementation of family-friendly study and working conditions.

When it comes to questions on balancing obligations, the Family Office is the central contact point. It offers counselling for all students and employees. In addition to offerings for parents of young children, the Family Office provides a service for nursing relatives.

TU Braunschweig offers 75 places in a day nursery holiday care and flexible child care all day. On top, several parent-child rooms are available to families and private places, so-called “breastfeeding and feeding stations”, have been set up on campus.

Furthermore, there is a “Dual Career Couples” service teleworking places as well as regulations regarding flexible working hours and short-term options for remote work. In 2016, “Guidelines for family-friendly management” were developed in a participatory process involving all status groups. The construction of a new day care facility with space for two groups of toddlers (30 places) is being discussed in order to expand childcare offers.

---

<sup>2</sup> Alongside equality and diversity, internationalisation is a central component of the University’s overall strategy. The internationalisation process is seen as a cross-sectional task that is supported by all members of the University and is monitored and governed by the Internationalisation Committee of TU Braunschweig.

In the alignment and implementation of its internationalisation measures, TU Braunschweig is accompanied by the HRK (the German Rectors’ Conference) and will be the first German university to undergo a re-audit<sup>2</sup> process from 2022 to 2025.