



Chancengleichheit an der TU Braunschweig

Leitbild

Gleichstellung und Diversität bleiben weiterhin hoch relevante gesellschaftliche Herausforderungen – die TU Braunschweig begegnet diesen gezielt mit Strategien und Maßnahmen, um sie auf Leitungsebene und in allen wesentlichen Handlungsfeldern zu verankern. Die Universität unterstützt wichtige Initiativen und wurde für ihr nachhaltiges Engagement in verschiedenen Bereichen bereits mehrfach ausgezeichnet:

- 2024 wurde die TU Braunschweig bereits zum sechsten Mal mit dem **Total E-Quality Award** für eine chancengleichheitsorientierte Personal- und Organisationspolitik ausgezeichnet.
- Mit der Unterzeichnung der **HRK (Hochschulrektorenkonferenz)-Selbstverpflichtung** im Juni 2024 bekräftigt die TU Braunschweig ihr Bemühen für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen hin zu einem nachhaltigen Kultur- und Strukturwandel, der von allen Hochschulgremien getragen wird.
- 2022 wurde das Zertifikat **audit familiengerechte hochschule** zum sechsten Mal für weitere drei Jahre verliehen und macht auf die konsequente Unterstützung von Studierenden und Beschäftigte mit Familienaufgaben aufmerksam. Ergänzend engagiert sich die Universität seit Jahren aktiv im Verein „Familie in der Hochschule“.
- 2022 ist die Universität der **Charta der Vielfalt** beigetreten und unterstreicht damit ihr Engagement für eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist.
- Seit 2019 ist sie Partnerin der **Initiative Klischeefrei**. Die Mitgliedsinstitutionen unterstützen Studieninteressierte dabei, unabhängig von Geschlechterklischees eine Studienwahl zu treffen.
- 2016 wurden die **TU-Leitlinien für familienfreundliches Führen** etabliert. Sie richten sich an alle Professor*innen sowie Führungskräfte an der TU Braunschweig, um ihr Führungsverhalten im Hinblick auf Arbeits- und Studienbedingungen familienfreundlich gestalten zu können.

Für Forschende ist der **Gender Equality Plan (GEP)** der TU Braunschweig, der die Gleichstellungsarbeit an der Universität zusammenfasst, auf der Webseite veröffentlicht.

Im Rahmen der **Hochschulentwicklung 2030** hat sich die TU Braunschweig dafür entschieden, neben Gleichstellung auch Diversität als Querschnittsthema der vier Leistungsdimensionen Forschung, Studium & Lehre, Transfer sowie Governance & Administration zu integrieren, um eine ganzheitliche Entwicklung und nachhaltige Wirksamkeit zu erreichen. Die Stabsstelle Strategische Hochschulentwicklung (Diversity Policies) hat jüngst die Entwicklung einer **Diversitätsstrategie** begleitet, die den strategischen Ansatz diversitätsbewusster Organisationsentwicklung betont. Für das Gelingen der Mission „Vielfalt leben – Universität gestalten“ wurden im Verlauf der

Strategieentwicklung vier Handlungsfelder identifiziert, die den Weg der TU Braunschweig beschreiben: „Diversitätskompetenz, Gestaltung und Partizipation“, „Kommunikation und Sichtbarkeit von Vielfalt“, „Diversitätsbewusste Hochschulentwicklung“ sowie „Diskriminierungskritische Universität“. Diese sind universitätsweit relevant und bilden die Grundlage für spezifische Leitlinien in den vier Leistungsdimensionen.

Mit dem **Diversity Impact Assessment (DIA)** entwickelt die TU Braunschweig ein innovatives Instrument des Diversity Managements: Alle Abteilungen lernen Implikationen von Diversität anhand ihres Arbeitsbereichs kennen und entwerfen eigene Handlungsoptionen zur diversitätsbewussten Gestaltung von Strukturen, Prozessen und Entscheidungen auf allen Ebenen der Universität.

Monitoring

Geschlechtsspezifische Datenerhebungen sind ein wichtiges Instrument für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule. Sie werden sowohl für die Darstellung von Entwicklungstrends als auch für Maßnahmen speziell im MINT-Bereich sowie für die Entwicklung von Programmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs genutzt. Im Rahmen des Hochschulcontrollings ist an der TU Braunschweig eine geschlechtsspezifische Personaldatenerhebung nach Fächern, Qualifikationsstufen und im MTV-Bereich etabliert. Der **Gender Equality Ticker** auf der TU-Homepage informiert über den jeweiligen Stand der Frauenanteile auf Leitungsebene und nach wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (Studium, Promotionen, Professuren). Auf zentraler Ebene liegt der Frauenanteil bei den Promotionen aktuell bei 27%, der Frauenanteil bei den Professuren bei 25% und bei den Neuberufungen bei 38%¹.

Förderung

Im Rahmen des erfolgreich beantragten **Professorinnenprogramms III** werden zurzeit drei Regelprofessuren gefördert. Die damit eingeworbenen Mittel für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen ergänzen die aktuelle Gleichstellungsarbeit der Hochschule. Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase (z. B. Stipendien und Workshops) und im Bereich der familiengerechten Hochschule erweitern das bestehende Angebot. Anfang 2024 wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 das **Gleichstellungskonzept für Parität an der TU Braunschweig** positiv begutachtet; es ermöglicht die Weiterentwicklung der erfolgreichen Gleichstellungsprogramme.

Weiterbildungsprogramme & Angebote

Gleichstellung und Diversität sind in das universitäre Weiterbildungsprogramm integriert. Für Beschäftigte wurden gender- und diversitätssensible Personalentwicklungskonzepte und entsprechende Weiterbildungsangebote entwickelt. Aktuell werden hier z. B. Weiterbildungen zum Thema unconscious bias bei der Personalauswahl angeboten. Gender- und Diversitätskompetenz ist darüber hinaus Bestandteil im Weiterbildungsprogramm für neuberufene Professor*innen.

Studium & Karriere mit Familie und Care-Aufgaben

Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben werden aktiv und konsequent unterstützt, um den Arbeits- und Studienort Hochschule mit ihrem Privatleben erfolgreich vereinbaren zu können. Regelungen zur **mobilen Arbeit bzw. Homeoffice, Telearbeit** und **flexibler Arbeitszeit** werden bedarfsgerecht weiterentwickelt.

Auf dem Campus werden verschiedene und flexible **Betreuungsangebote** für Kinder vom Krippen- bis zum Grundschulalter angeboten.

¹ Stand von 12/2023

Ergänzend steht Familien eine **familienfreundliche Infrastruktur** an mehreren Standorten der Universität zur Verfügung. Es gibt Rückzugsorte für Stillende, Eltern-Kind-Räume und Spielgelegenheiten.

Der **Dual Career Service** informiert und berät Partner*innen von neu berufenen Professor*innen bei der individuellen Strategie zur Stellensuche und Nutzung der Kontaktmöglichkeiten verschiedener Netzwerke.

Geschlechtergerechte Personalauswahl

Die TU Braunschweig bindet alle Beschäftigten und Statusgruppen in chancengerechte Personalkonzepte ein. Als Schwerpunkt gleichstellungs- und diversitätsgerechter Personalgewinnung ist insbesondere die **Aktive Rekrutierung** der Stabsstelle Strategische Hochschulentwicklung (SHSE) zu nennen. Die Gewinnung von Professorinnen und internationalen Wissenschaftler*innen ist fester Bestandteil aller Berufungsprozesse und wird durch die aktive Ansprache der genannten Zielgruppe unterstützt. Weiterhin werden alle Berufungskommissionen durch Schulungen in ihrer Kompetenz gestärkt, Verzerrungseffekte in der Beurteilung von Wissenschaftler*innen zu erkennen und diesen entgegenzuwirken.

Diversity Research

Das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies (BZG) entwickelt Maßnahmen für eine gender- und diversitätssensible Hochschuldidaktik wie z. B. das Projekt „Hochschule lehrt Vielfalt“, eine Datenbank gender- und diversitätssensibler Unterrichtsmaterialien sowie die Beratung von Hochschullehrenden in Bezug auf gender- und diversitätssensible Lehre. Unter der Leitung der Präsidentin startete 2022 das zweistufige BMBF-Projekt **Geschlechterdimensionen im Blick der MINT-Forschung**.

Mit der 2023 berufenen Juniorprofessorin für das Lehrgebiet **Gender.Ing** werden relevante Gender- und z.T. Diversity Perspektiven in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen verankert.

Women´s Empowerment

Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen in MINT konzentrieren sich auf Rekrutierung und Karriereplanung: Schülerinnenprogramme (**step in MINT, Niedersachsen Technikum**) und bedarfsgerechte Karriereangebote für Studentinnen in MINT (**Femtec, Karriere nach Maß**). Als karrierefördernd haben sich speziell auf Frauen in der wissenschaftlichen Karriereplanung zugeschnittene Mentoring-Angebote etabliert.

Die auf wissenschaftlicher Basis durchgeführten Evaluationen belegen nicht nur eine hohe Akzeptanz dieser Programme, sondern zeigen auch die Wirksamkeit (z. B. bei der Rekrutierung von Schülerinnen in MINT). Qualifizierung, Information und Austausch in Netzwerken (**FEMnet, Netzwerk Professorin@TU**) bereiten ebenfalls auf Karrieren in der Wissenschaft vor bzw. bieten den an der TU Braunschweig tätigen Professorinnen ein Vernetzungs- und Austauschformat. Promotionsabschlussförderungen unterstützen qualifizierte Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase, bei denen sich der Abschluss der Promotion aus familiären Gründen oder aus Gründen besonderer Härte verzögert hat. Hervorzuheben ist schließlich die Gewinnung von Professorinnen für die Gremienarbeit durch das Entlastungsprogramm **PROfessorin**, das sehr gut nachgefragt wird.

Nach wie vor sind insbesondere Frauen von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen: Mit der **KNOW MORE Kampagne** gegen sexualisierte Gewalt an der TU Braunschweig macht sich die Hochschule stark für einen sicheren Campus. Neben Workshops für alle Mitglieder der Universität, ist der Prozess zur strukturellen Auseinandersetzung mit Machtmissbrauch angestoßen.

Beratungs- und Unterstützungsangebote

Die Stabsstelle Chancengleichheit bietet einen umfassenden und **individuellen Beratungsservice** an. Dieser ist leicht zugänglich und steht allen TU-Mitgliedern offen. Ausgebaut wurde in den letzten Jahren das **Equality & Diversity Consulting**, um Forschungsvorhaben bei der Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten zu unterstützen. Zu den Zielgruppen gehören insbesondere die Fakultäten und Institute sowie alle Wissenschaftler*innen der TU Braunschweig.

Das **Familienbüro** ist die zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für Fragen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium bzw. Beruf., z.B. für Eltern mit Betreuungsaufgaben ebenso wie pflegende Angehörige.

Die **Koordinierungsstelle Diversity** fördert studentische Vielfalt und berät Studierende, die in ihrem Studium Herausforderungen und Barrieren begegnen. Sie organisiert für Studierende aller Diversitätsdimensionen ein **Diversity-Mentoring** zur besseren Orientierung im Studium und Unterstützung im Hochschulalltag.

Hinweis: Alle DFG Standards sind einbezogen und abgebildet.

Mögliche Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit in Forschungsvorhaben

Erfolgreich erprobte Maßnahmen sind u.a.:

- Mentoring-Programme für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen
- Stipendien/ Promotionsabschlussförderungen für Promovendinnen, bei denen sich der Abschluss aus familiären Gründen oder aus Gründen besonderer Härte, verzögert, und deren Finanzierung ausläuft
- Individuelles Coaching und Workshops für Wissenschaftlerinnen der frühen Karrierephase sowie Postdoktorandinnen
- Vernetzungsangebote und Gruppencoaching für Studentinnen und Promovendinnen
- Angebote für Master-Absolventinnen in der Wissenschaft (start science)

Kontaktpersonen

- Ulrike Wrobel | Stabsstelle Chancengleichheit und Koordinierungsstelle Diversity: u.wrobel@tu-braunschweig.de
- Anne-Christin Eggers | Familienbüro: a-c.eggers@tu-braunschweig.de
- Anouk Almstedt | Strategische Hochschulentwicklung, Diversity Policies: anouk.almstedt@tu-braunschweig.de
- Juliette Wedl | Braunschweiger Zentrum für Gender Studies: j.wedl@tu-braunschweig.de

Wichtige TU-Webseiten

- Stabsstelle Chancengleichheit (SCG): www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit
- Koordinierungsstelle Diversity (SCG): www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/koordinierungsstellediversity
- Familienbüro (SCG): <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/familienbuero>
- Strategische Hochschulentwicklung (SHSE), Diversity Policies: www.tu-braunschweig.de/en/shse/diversity
- Braunschweiger Zentrum für Gender Studies: <http://genderzentrum.de/> <https://gender.rz.tu-bs.de/projekt-gedimint/>