



## Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät

Gleichstellungsplan der Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät

### „Chancengleichheit 2020“

Zugleich: Stellungnahme der Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät (Fakultät 1) zum Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2013

### Vorbemerkungen

Die Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät bekennt sich ausdrücklich zu dem Ziel, Chancengleichheit in der Wissenschaft zu verwirklichen und unterstützt die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags, wie er in § 3, Abs. 3 NHG postuliert ist. Aus diesem Grund gibt sich die Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät den vorliegenden Dezentralen Gleichstellungsplan, der zugleich die Stellungnahme der Fakultät zum Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG darstellt. Der Dezentrale Gleichstellungsplan versteht sich als fakultätsspezifische Ergänzung zum Zentralen Gleichstellungsplan. Er findet Eingang in den zentralen Abschlussbericht der TU Braunschweig zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Die in diesem Gleichstellungsplan – wie in sämtlichen Dezentralen Gleichstellungsplänen sowie im Zentralen Gleichstellungsplan – enthaltenen Zielvorgaben für die Frauenanteile sollen 2020 verwirklicht sein. Dieser Zeitpunkt wurde gewählt, um nennenswerte Veränderungen vor allem im Bereich der Professuren zu ermöglichen. In den Jahren 2013 bis 2016 finden nur wenige planmäßige Wiederbesetzungen von Professuren an der TU Braunschweig statt. Erst ab 2017 werden Professuren wieder in größerer Zahl an der TU Braunschweig neu besetzt.

Die Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät verpflichtet sich 1. zu den folgenden Zielvorgaben sowie 2. zu den folgenden Maßnahmen in den Bereichen 2.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung, 2.2 Abbau von Unterrepräsentanz, 2.3 Familiengerechte Hochschule und 2.4 Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung.

## 1. Zielvorgaben 2020

### Mathematik

Qualifikationsstufe	Ist-Wert 2012	Zielvorgabe 2020
Studienanfängerinnen	36%	45 %
Studentinnen	40%	45 %
Absolventinnen	25 %	50 %
Promotionen von Frauen	16 %	25 %
Habilitationen von Frauen	k. A.	k. A. *
Juniorprofessorinnen	0 %	k. A. **
Professorinnen gesamt	15,4 %	23,1 %
C4/W3-Professorinnen	14,3 %	28,6 %
Frauenanteil Leitungspositionen der Fakultät	50 %	50 %

\* Absolute Zahlen der Habilitationen zu gering

\*\* Keine neue Besetzung von Juniorprofessuren geplant

### Informatik

Qualifikationsstufe	Ist-Wert 2012	Zielvorgabe 2020
Studienanfängerinnen	17%	20 %
Studentinnen	14%	20 %
Absolventinnen	12 %	20 %
Promotionen von Frauen	22,2 %	25 %
Habilitationen von Frauen	100 %	k. A. *
Juniorprofessorinnen	0 %	k. A. **
Professorinnen gesamt	16,7 %	25 %
C4/W3-Professorinnen	20 %	30 %
Frauenanteil Leitungspositionen der Fakultät	50 %	50 %

\* Absolute Zahlen der Habilitationen zu gering

\*\* Keine neue Besetzung von Juniorprofessuren geplant

## Wirtschaftswissenschaften

Qualifikationsstufe	Ist-Wert 2012	Zielvorgabe 2020
Studienanfängerinnen	22%	25 %
Studentinnen	21%	25 %
Absolventinnen	22 %	25 %
Promotionen von Frauen	33 %	37,5 %
Habilitationen von Frauen	k. A.	k. A. *
Juniorprofessorinnen	k. A.	50 %
Professorinnen gesamt	9,1 %	20 %
C4/W3-Professorinnen	11,1 %	25 %
Frauenanteil Leitungspositionen der Fakultät	50 %	50 %

\* Absolute Zahlen der Habilitationen zu gering

## Sozialwissenschaften

Qualifikationsstufe	Ist-Wert 2012	Zielvorgabe 2020
Studienanfängerinnen	64%	50 %
Studentinnen	61%	50 %
Absolventinnen	57 %	50 %
Promotionen von Frauen	100%*	50 %
Habilitationen von Frauen	k. A.	k. A. **
Juniorprofessorinnen	k. A.	k. A. ***
Professorinnen gesamt	0 %	20 %
C4/W3-Professorinnen	0 %	33,3 %
Frauenanteil Leitungspositionen der Fakultät	50 %	50 %

\* Absolute Zahl im Betrachtungszeitraum sehr gering

\*\* Absolute Zahlen der Habilitationen zu gering

\*\*\* Keine Besetzung von Juniorprofessuren geplant

## **2. Maßnahmenkatalog**

Die folgenden Maßnahmen dienen der Integration von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in die Organisationskultur der Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät sowie der Erreichung der festgelegten Zielvorgaben.

### **2.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung**

Um die Verwirklichung der Chancengleichheit voranzubringen, wird Gleichstellung in der Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät strukturell verankert.

#### **2.1.1 Verantwortung der Leitungsebene**

Chancengleichheit soll als Wert von sämtlichen Mitgliedern der Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät getragen werden, besondere Verantwortung für die Umsetzung kommt der Leitungsebene der Fakultät zu.

#### **2.1.2 AG und Jour fixe Gleichstellung und Familie**

Die Dekanin oder der Dekan der Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät beteiligt sich an der AG und an dem Jour fixe Gleichstellung und Familie. Die AG besteht aus den Dekaninnen und Dekanen, den Leiterinnen und Leitern der Geschäftsbereiche, der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden des Vereins „TUBS und Familie e. V.“, der Referentin oder des Referenten aus dem Familienbüro, der Referentin oder des Referenten für Dual-Career Couples Service, der Vorsitzenden der Kommission für Gleichstellung sowie der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die AG dient der Koordinierung der Aktivitäten aus dem Bereich Gleichstellung und Familienfreundlichkeit und auf diesem Weg der Schaffung von Synergie-Effekten. Sie trifft sich regelmäßig an einem Termin im Sommersemester. Der Jour fixe Gleichstellung und Familie ist ein regelmäßiges Treffen der AG Gleichstellung und Familie mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der TU Braunschweig. Der Jour fixe findet regelmäßig an einem Termin im Wintersemester statt.

#### **2.1.3 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**

Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät sind an sämtlichen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren der Fakultät beteiligt. Die Carl-Friedrich-

Gauß-Fakultät stellt in einzelnen Bereichen den Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Kompensationsmittel entsprechend der Empfehlungen des Präsidenten der TU Braunschweig vom 06.11.2012 zur Verfügung.

#### 2.1.4 Gender Controlling

Die Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät weist die Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen regelmäßig in ihren Statistiken aus und betreibt Gender Controlling.

## 2.2 Abbau von Unterrepräsentanz

An der Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät ist die Unterrepräsentanz von Frauen auf horizontaler Ebene aufgrund der fachspezifischen Besonderheiten sehr unterschiedlich. Auf horizontaler Ebene besteht in allen Fächern eine Unterrepräsentanz von Frauen. Unter Berücksichtigung der Unterschiede ergreift die Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät die folgenden Maßnahmen, um die Unterrepräsentanz abzubauen und die Frauenanteile durchgängig und nachhaltig zu erhöhen.

### 2.2.1 Unterstützung und Rekrutierung von Schülerinnen

Um Schülerinnen für Fächer Mathematik, Informatik und Wirtschaftsinformatik zu begeistern und für ein Studium an der TU Braunschweig zu gewinnen, beteiligt sich die Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät an verschiedenen Werbe- und Informationsformaten. Die Angebote richten sich entweder speziell an Schülerinnen wie zum Beispiel die „Robotik für Mädchen“ oder es fließt ein gendersensibler Umgang in die Formate ein. So werden beispielsweise beim „Tag der Informatik“ bewusst Studentinnen als Vortragende und Vorbilder eingesetzt. Ähnliches gilt für die „Mathe-Lok“, die „Mathe-AG“ sowie die Angebote der Wirtschaftswissenschaften.

Zudem beteiligt sich die Fakultät 1 an den Angeboten des Gleichstellungsbüros, dem „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“, dem „Mentoring für Schülerinnen“ sowie dem „Niedersachsen-Technikum“.

### 2.2.2 Unterstützung von Studentinnen

Im Studium werden in der Mathematik und in der Informatik Tutorinnen als Role Models eingesetzt. Studentinnen werden in der Regel durch Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bera-

ten. Zudem stellen sich die Professorinnen der Fakultät 1 als Role Models für verschiedene Veranstaltungen zur Verfügung.

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät 1 ermutigen geeignete Studentinnen und Absolventinnen regelmäßig zur Aufnahme eines Master-Studiums, zur Promotion und/oder zur Bewerbung auf Qualifizierungsstellen. Neue Hochschullehrende werden entsprechend sensibilisiert. Darüber hinaus werden regelmäßig Kandidatinnen für Studienpreise benannt.

Die Fakultät 1 beteiligt sich zudem an den Angeboten des Gleichstellungsbüros zur Unterstützung und Förderung von Studentinnen: „Karriere nach Maß“ (Schlüsselqualifikationen und Mentoring für Studentinnen) sowie fiMINT (Qualifizierungsangebote für Frauen in MINT).

### 2.2.3 Unterstützung von Promovendinnen

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät 1 motivieren geeignete Wissenschaftlerinnen regelmäßig zur Aufnahme und/oder Weiterverfolgung einer wissenschaftlichen Karriere. Wissenschaftlerinnen mit abgeschlossener Promotion werden regelmäßig aufgefordert, sich auf Habilitationsstellen, Juniorprofessuren oder Post-doc-Stellen im lokalen, nationalen und internationalen Kontext zu bewerben. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden in Forschungsverbünde integriert. Geeignete Kandidatinnen werden zudem regelmäßig für Wettbewerbe und Preise vorgeschlagen.

Darüber hinaus beteiligt sich die Fakultät 1 an den Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten von fiMINT.

### 2.2.4 Unterstützung von Habilitandinnen

Die absolute Zahl der Habilitationsverfahren ist an der Fakultät 1 sehr gering. Wenn Wissenschaftlerinnen habilitieren, wird das Verfahren intensiv begleitet und die Habilitandinnen werden individuell unterstützt. Zudem beteiligt sich die Fakultät 1 an den Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen von fiMINT. Habilitandinnen werden zur Bewerbung auf Professuren aufgefordert.

### 2.2.5 Unterstützung von Bewerberinnen in Berufungsverfahren

An der Fakultät 1 werden Bewerberinnen in Berufungsverfahren von Professorinnen begleitet und individuell unterstützt. Die Fakultät setzt sich zudem ein für die aktive Rekrutierung

von Professorinnen ein und wird den entsprechenden Leitfaden des Gleichstellungsbüros dafür nutzen.

## **2.3 Familiengerechte Hochschule**

Die Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät setzt sich ausdrücklich für die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf ein. Die Ermöglichung der Vereinbarkeit soll sowohl für Studierende, Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung sowie für das wissenschaftliche Personal gelten. Der Begriff Familie umfasst die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen.

### **2.3.1 Unterstützung von Studierenden mit Familienverantwortung**

An der Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät werden Studierende mit Kind besonders unterstützt. Es werden flexible Prüfungstermine für Studierende mit Kind angeboten.

### **2.3.2 Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit Familienverantwortung**

Die Betreuung von Mitarbeiter/innen in Elternzeit erfolgt an der Fakultät 1 durch regelmäßigen Kontakt sowie durch das Einbeziehen der Mitarbeiter/innen in Elternzeit in die Planungen der Fakultät. Mitarbeiter/innen mit Familienverantwortung werden flexible Arbeitszeiten (Home Office) ermöglicht. Nach Möglichkeit werden zudem Verlängerungen der Qualifizierungszeiten nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz realisiert.

### **2.3.3 Flexible Kinderbetreuung**

Die Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät unterstützt aktiv den Ausbau der flexiblen Kinderbetreuung an der TU Braunschweig. Die Fakultäten 1, 3, 4 und 5 sowie die zentrale Verwaltung beteiligen sich an der Finanzierung der flexiblen Kinderbetreuung

### **2.3.4 Audit *familiengerechte hochschule***

Die Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät setzt sich für die Weiterentwicklung der familiengerechten Hochschule ein. Aus diesem Grund beteiligt sie sich regelmäßig am Prozess zum Audit *familiengerechte hochschule*.

## **2.4 Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung**

Die Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät strebt an, die Integration von Genderaspekten in Forschung, Lehre und Verwaltung weiterhin zu verstärken.

#### 2.4.1 Gender in Forschung und Lehre

In der Forschung werden genderorientierte Themen in der Wirtschaftsinformatik, Abteilung Informationsmanagement, sowie in den Sozialwissenschaften integriert und gefördert. An weiteren Instituten ist die Integration von Genderaspekten in Planung. Doktorandinnen und Doktoranden werden bei der Auseinandersetzung mit genderorientierten Fragestellungen an der gesamten Fakultät unterstützt.

Am Institut für Wirtschaftsinformatik, Abteilung Informationsmanagement, sowie am Institut für Sozialwissenschaften werden regelmäßig genderspezifische Lehrveranstaltungen angeboten. Auch an weiteren Instituten sind genderspezifische Angebote in Planung.

#### 2.4.2 Gender & Diversity als Kommunikations- und Führungskompetenz

Die Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät beteiligt sich an dem Angebot „Genderkompetenz in Berufungsverfahren“, bei dem Berufungskommissionen für Genderaspekte sensibilisiert werden. Die Fakultät unterstützt zudem den Aufbau eines Angebots zur Sensibilisierung von (zukünftigen) Führungskräften und Personalverantwortlichen für Gender- und Diversity-Aspekte.

#### 2.4.3 Geschlechtergerechte Sprache

An einigen Instituten der Fakultät 1 wird eine geschlechtergerechte Sprache bereits angewendet. Die Fakultät plant die durchgängige Anwendung einer gendergerechten Sprache.