



Fakultät für Lebenswissenschaften

Gleichstellungsplan der Fakultät für Lebenswissenschaften

„Chancengleichheit 2020“

Zugleich: Stellungnahme der Fakultät für Lebenswissenschaften (Fakultät 2) zum Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2013

Vorbemerkungen

Die Fakultät für Lebenswissenschaften 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 Fakultät für Lebenswissenschaften 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 Fakultät für Lebenswissenschaften 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

Qualifikationsstufe	Ist-Wert 2012	Zielvorgabe 2020
Studienanfängerinnen	Stichtag 15.12.2012: 61%	61%
Studentinnen	Stichtag 15.12.2012: 66%	66%
Absolventinnen***	SoSe 2012: 58%	58%
Promotionen von Frauen	Kalenderjahr 2011: 57%	57%
Habilitationen von Frauen	Kalenderjahr 2011: 29%	keine Angabe*
Juniorprofessorinnen	zum 01.12.2012: -	keine Angabe*
Professorinnen gesamt	zum 01.12.2012: 20%	25%**
C4/W3-Professorinnen	zum 01.12.2012: 20%	25%**
Frauenanteil Leitungspositionen der Fakultät****	29%	29%

* aufgrund zu kleiner Fallzahlen

** inklusive Berufungen bis einschließlich 31.12.2020

*** ohne Staatsexamen (diese Zahlen liegen der Fakultät nicht vor)

**** Dekanat und Geschäftsführung der Fakultät

2. Maßnahmenkatalog

Die folgenden Maßnahmen dienen der Integration von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in die Organisationskultur der Fakultät für Lebenswissenschaften sowie der Erreichung der festgelegten Zielvorgaben.

2.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Um die Verwirklichung der Chancengleichheit voranzubringen, wird Gleichstellung in der Fakultät für Lebenswissenschaften strukturell verankert.

2.1.1 Verantwortung der Leitungsebene

Chancengleichheit soll als Wert von sämtlichen Mitgliedern der Fakultät für Lebenswissenschaften 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 Fakultät für Lebenswissenschaften beteiligt sich an der AG und an dem Jour fixe Gleichstellung und Familie. Diese besteht aus den Dekaninnen und Dekanen, den Leiterinnen und Leitern der Geschäftsbereiche, der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden des Vereins „TUBS und Familie e. V.“, der Referentin oder dem Referenten aus dem Familienbüro, der Referentin oder dem 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 Synergieeffekten. 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 Fakultät für Lebenswissenschaften sind an sämtlichen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren der Fakultät beteiligt. Die Institute der Fakultät für Lebenswissenschaften sorgen für eine adäquate Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

2.1.4 Gender Controlling

Die Fakultät für Lebenswissenschaften weist die Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen regelmäßig in ihren Statistiken aus und betreibt Gender Controlling. Der Studienerfolg wird geschlechtsspezifisch erfasst.

2.2 Abbau von Unterrepräsentanz

Die Fakultät für Lebenswissenschaften berücksichtigt beim Abbau von Unterrepräsentanz fachspezifische Unterschiede. Auf Ebene der Professorinnen besteht in der Fakultät in Summe eine Unterrepräsentanz. In den übrigen wissenschaftlichen Karrierestufen sind Frauen bereits jetzt überdurchschnittlich repräsentiert. Vor diesem Hintergrund ergreift die Fakultät die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen, um das Geschlechterverhältnis in den Karrierestufen StudienanfängerInnen, Studierende, Absolvierende und Promovierende auf derzeitigem Niveau zu erhalten sowie die Durchlässigkeit in die Ebene der Professuren zu erhöhen.

2.2.1 Unterstützung und Rekrutierung von Schülerinnen

Im Agnes-Pockels-SchülerInnen-Labor werden Kinder und Jugendliche an die Naturwissenschaften herangeführt, wobei ein besonderes Augenmerk auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gelegt werden soll. Dasselbe Ziel wird vom Biotechnologischen Schülerlabor BioS verfolgt, das gemeinsam von TUBS und HZI getragen wird.

Zudem beteiligt sich die Fakultät 2 an den Angeboten des Gleichstellungsbüros, dem „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ sowie dem „Mentoring für Schülerinnen“.

2.2.2 Unterstützung von Studentinnen

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät 2 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 2 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 2 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 2 an den Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten von fiMINT.

2.2.4 Unterstützung von Habilitandinnen

Habilitandinnen werden an der Fakultät 2 intensiv begleitet und individuell unterstützt. Zudem beteiligt sich die Fakultät an den Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen von fiMINT. Habilitandinnen werden zur Bewerbung auf Professuren aufgefordert. Diese Rekrutierungsbemühungen müssen von Maßnahmen im Rahmen der familiengerechten Hochschule flankiert werden, da die Habilitationsphase zeitlich vielfach mit der Familiengründung zusammenfällt.

2.2.5 Aktive Rekrutierung von Professorinnen

Die Fakultät für Lebenswissenschaften betreibt eine aktive Rekrutierung von Professorinnen. Dies gilt für die gesamte Fakultät und besonders in Fächern, in denen der Anteil von Frauen an Professuren unter 10 % liegt (Chemie und Biowissenschaften). Mitglieder von Berufungskommissionen werden regelmäßig sensibilisiert. Diese Rekrutierungsbemühungen müssen von Maßnahmen im Rahmen der familiengerechten Hochschule flankiert werden.

2.3 Familiengerechte Hochschule

Die Fakultät für Lebenswissenschaften 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 „familiengerecht“ umfasst insbesondere die Möglichkeit, Kinder angemessen betreuen und Angehörige adäquat pflegen zu können.

2.3.1 Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit Familienverantwortung

Die Betreuung von Mitarbeiter/innen in Elternzeit erfolgt an der Fakultät 2 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.

2.3.2 Audit *familiengerechte hochschule*

Die Fakultät für Lebenswissenschaften 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 Fakultät für Lebenswissenschaften strebt an, die Integration von Genderaspekten in Forschung, Lehre und Verwaltung weiterhin zu stärken.

2.4.1 Gender in Forschung und Lehre

Die Fakultät 2 unterstützt explizit die Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre wie sie in der Abteilung Pharmazie- und Wissenschaftsgeschichte geleistet wird. Weitere Auseinandersetzungen mit genderorientierten Fragestellungen an der Fakultät werden begrüßt.

2.4.2 Gender & Diversity als Kommunikations- und Führungskompetenz

Die Fakultät für Lebenswissenschaften unterstützt den Aufbau eines Angebots zur Sensibilisierung von (zukünftigen) Führungskräften und Personalverantwortlichen für Gender- und Diversity-Aspekte.

2.4.3 Geschlechtergerechte Sprache

Die Fakultät 2 verwendet weiterhin eine angemessene geschlechtergerechte Sprache.