



Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften

Gleichstellungsplan der Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften

„Chancengleichheit 2020“

Zugleich: Stellungnahme der Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften (Fakultät 3) zum Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2013

Vorbemerkungen

Die Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften 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 Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften 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 Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften 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

Architektur

Qualifikationsstufe	Ist-Wert 2012	Zielvorgabe 2020
Studienanfängerinnen	56,93 %	55 %
Studentinnen	57,28 %	55 %
Absolventinnen	61,16 %	55 %
Promotionen von Frauen	33,33 %	50 %
Habilitationen von Frauen	k. A.	k. A.*
Juniorprofessorinnen	k. A.	k. A.**
Professorinnen gesamt	27 %	33 %
C4/W3-Professorinnen	30 %	30 %
Frauenanteil Leitungspositionen der Fakultät	50 %	50 %

* Habilitationen sind in der Architektur i. d. R. nicht relevant bzw. nicht vorgesehen.

** Juniorprofessuren sind in der Architektur nicht vorgesehen.

Bauingenieurwesen

Qualifikationsstufe	Ist-Wert 2012	Zielvorgabe 2020
Studienanfängerinnen	32,18 %	40 %
Studentinnen	32,91 %	40 %
Absolventinnen	28,41 %	35 %
Promotionen von Frauen	21,05 %	30 %
Habilitationen von Frauen	k. A. *	30 %
Juniorprofessorinnen	33,33 %	k. A.**
Professorinnen gesamt	6,25 %	12,5 %
C4/W3-Professorinnen	8,33 %	16,66 %
Frauenanteil Leitungspositionen der Fakultät	50 %	50 %

* Es gab insgesamt keine Habilitationen.

** Es ist keine neue Besetzung von Juniorprofessuren geplant.

Geoökologie

Qualifikationsstufe	Ist-Wert 2012	Zielvorgabe 2020
Studienanfängerinnen	66,67 %	60 %
Studentinnen	62,57 %	60 %
Absolventinnen	59,52 %	60 %
Promotionen von Frauen	33,33 %	55 %
Habilitationen von Frauen	0 % *	50 %
Juniorprofessorinnen	k. A.	k. A.**
Professorinnen gesamt	20 %	20 %***
C4/W3-Professorinnen	0 %	0 %***
Frauenanteil Leitungspositionen der Fakultät	50 %	50 %

* Es gab insgesamt keine Habilitationen.

** Es gibt keine Juniorprofessuren in der Geoökologie.

*** Bis 2020 findet keine reguläre Neubesetzung statt.

2. Maßnahmenkatalog

Die folgenden Maßnahmen dienen der Integration von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in die Organisationskultur der Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften sowie der Erreichung der festgelegten Zielvorgaben.

2.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Um die Verwirklichung der Chancengleichheit voranzubringen, wird Gleichstellung in der Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften strukturell verankert.

2.1.1 Verantwortung der Leitungsebene

Chancengleichheit soll als Wert von sämtlichen Mitgliedern der Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften 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 Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften 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 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 Gleichstel-

lung 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 Beirat zur forschungsorientierten Gleichstellung

Die Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften plant die Einrichtung eines Beirates zur forschungsorientierten Gleichstellung, dessen Aufgaben die Beratung des Fakultätsrates, die Überprüfung bestehender Programme und Prozesse sowie die Auswahl von Preisträgerinnen sind. Zudem wählt der Beirat die Studierenden aus, denen ein Stipendium für Studierende mit Kind in Kooperation mit der Matthäi-Stiftung zukommt. Der Beirat erhält jährlich Mittel in Höhe von 5.000,00 €, die er für Beiträge zur forschungsorientierten Gleichstellung ausgeben kann.

2.1.4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften sind an sämtlichen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren der Fakultät beteiligt. Die Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften stellt den Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Kompensationsmittel entsprechend den Empfehlungen des Präsidenten der TU Braunschweig vom 06.11.2012 zur Verfügung.

2.1.5 Gender Controlling

Die Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften weist die Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen regelmäßig in ihren Statistiken aus und betreibt Gender Controlling. Der Studienerfolg wird regelmäßig geschlechtsspezifisch erfasst.

2.2 Abbau von Unterrepräsentanz

An der Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften sind vor allem Professorinnen unterrepräsentiert. Aus diesem Grund ergreift die Fakultät besondere Maßnahmen zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen, um diese Unterrepräsentanz abzubauen und die Frauenanteile im Bereich der Professuren nachhaltig zu erhöhen.

2.2.1 Unterstützung und Rekrutierung von Schülerinnen

Studentinnen sind an der Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften im Bereich des Bauingenieurwesens unterrepräsentiert. Um Schülerinnen für diese Disziplin zu begeistern und sie für ein Studium möglichst an der TU Braunschweig zu gewinnen, beteiligt sich die Fakultät an dem jährlich statt findenden „Zukunftstag für Schülerinnen und Schüler“ an der TU Braunschweig und führt „Werbemaßnahmen“ durch wie Vorträge von Ingenieurinnen in Schulen.

Das Fach Bauingenieurwesen beteiligt sich darüber hinaus an dem Projekt „Mentoring für Schülerinnen“ des Gleichstellungsbüros.

2.2.2 Unterstützung von Studentinnen

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät 3 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 3 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 3 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 3 an den Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten von fiMINT.

2.2.4 Unterstützung von Habilitandinnen

Die absolute Zahl der Habilitationsverfahren ist an der Fakultät 3 sehr gering. Wenn Wissenschaftlerinnen habilitieren, wird das Verfahren intensiv begleitet und die Habilitandinnen werden individuell unterstützt. Zudem beteiligt sich die Fakultät 3 an den Qualifizierungs- und

Vernetzungsangeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen von fiMINT. Habilitandinnen werden zur Bewerbung auf Professuren aufgefordert.

2.2.5 Aktive Rekrutierung von Professorinnen

Die Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften setzt sich zudem für die aktive Rekrutierung von Professorinnen ein und wird den entsprechenden Leitfaden des Gleichstellungsbüros dafür nutzen.

2.3 Familiengerechte Hochschule

Die Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften 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 Fakultät 3 werden Studierende mit Kind besonders unterstützt. Es werden flexible Prüfungstermine für Studierende mit Kind angeboten.

Die Fakultät plant die Einführung von Stipendien für Studierende mit Kind in Kooperation mit der Matthäi-Stiftung. Das Verfahren wird vom Beirat zur forschungsorientierten Gleichstellung festgelegt.

2.3.2 Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit Familienverantwortung

Die Betreuung von Mitarbeiter/innen in Elternzeit erfolgt an der Fakultät 3 durch regelmäßigen Kontakt sowie durch das Einbeziehen der Mitarbeiter/innen in Elternzeit in die Planungen der Fakultät. Es wird ein übergangsloser Wiedereinstieg nach Ende der Elternzeit ermöglicht. 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 Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften unterstützt aktiv den Ausbau der flexiblen Kinderbetreuung an der TU Braunschweig. Sie beteiligt sich zusammen mit den Fakultäten 1, 4 und 5 sowie der Zentralverwaltung an der Finanzierung. Zudem stellt die Fakultät Eltern-Kind-Räume zur Verfügung.

2.3.4 Audit *familiengerechte hochschule*

Die Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften 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 Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften strebt an, die Integration von Genderaspekten in Forschung, Lehre und Verwaltung weiterhin zu stärken.

2.4.1 Gender in Forschung und Lehre

Die Fakultät 3 unterstützt die Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre. Doktorandinnen und Doktoranden werden bei der Auseinandersetzung mit genderorientierten Fragestellungen an der Fakultät unterstützt.

2.4.2 Gender & Diversity als Kommunikations- und Führungskompetenz

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

2.4.3 Geschlechtergerechte Sprache

Die Fakultät plant die durchgängige Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache.