



Gleichstellungsplan der Fakultät für Maschinenbau

### **„Chancengleichheit 2020“**

Zugleich: Stellungnahme der Fakultät für Maschinenbau (Fakultät 4) zum Abschlussbericht der TU Braunschweig zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2013

### **Vorbemerkungen**

Die Fakultät für Maschinenbau 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 Maschinenbau 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 vergleichsweise 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 Maschinenbau 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	10 %	15 %
Studentinnen	12 %	15 %
Absolventinnen	16,5 %	18 %
Promotionen von Frauen	11 %	15 %
Habilitationen von Frauen	0	k. A.*
Juniorprofessorinnen	0	25 %
Professorinnen gesamt	6,6 %	13,3 %
C4/W3-Professorinnen	4,16 %	8,3 %
Frauenanteil Leitungspositionen der Fakultät	0	25 %

\*Aufgrund der äußerst geringen Anzahl an Habilitationen (in 2011 und 2012 schlossen weder Frauen noch Männer ein Habilitationsverfahren ab) können hier keine Angaben gemacht werden.

## 2. Maßnahmenkatalog

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

### 2.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

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

#### 2.1.1 Verantwortung der Leitungsebene

Chancengleichheit soll als Wert von sämtlichen Mitgliedern der Fakultät für Maschinenbau 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 Maschinenbau 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 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 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 Fakultät für Maschinenbau sind an sämtlichen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren der Fakultät beteiligt. Die Fakultät für Maschinenbau stellt den Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Kompensationsmittel entsprechend der Empfehlungen des Präsidenten der TU Braunschweig vom 30.07.2008 zur Verfügung.

### 2.1.4 Gender Controlling

Die Fakultät für Maschinenbau weist die Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen regelmäßig in ihren Statistiken aus und betreibt Gender Controlling.

## 2.2 Abbau von Unterrepräsentanz

An der Fakultät für Maschinenbau sind Frauen auf sämtlichen Qualifikationsstufen unterrepräsentiert. Aus diesem Grund ergreift die Fakultät besondere Maßnahmen, um diese Unterrepräsentanz abzubauen und die Frauenanteile durchgängig und nachhaltig zu erhöhen.

### 2.2.1 Unterstützung und Rekrutierung von Schülerinnen

Um Schülerinnen für die Ingenieurwissenschaften zu begeistern und sie für ein technisches Studium möglichst an der TU Braunschweig zu gewinnen, unterstützt die Fakultät für Maschinenbau mehrere Projekte. „ $\pi$  nut (Praktika in Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen)“ ist ein fakultätseigenes Projekt, bei dem Schülerinnen die Möglichkeit haben, ihr reguläres Schulpraktikum oder ein Praktikum während der Ferien an einem von 19 teilnehmenden Instituten der Fakultät für Maschinenbau zu absolvieren. Ferner ist geplant, Frühstudentinnen an der Fakultät 4 besonders zu fördern.

Die Fakultät für Maschinenbau beteiligt sich darüber hinaus an den Schülerinnen-Projekten des Gleichstellungsbüros. Beim „Mentoring für Schülerinnen“ bekommen Schülerinnen der Klassen 10-13 für ein Semester eine Mentorin oder einen Mentor aus einem MINT-Fach und erhalten Einblicke in das Fach sowie in den Universitätsalltag. Im „Technikum“ absolvieren Abiturientinnen ein sechsmonatiges Praktikum bei einem Unternehmen der Region und verbringen einen Tag in der Woche an der Hochschule. Sie besuchen eine reguläre Vorlesung und können Creditpoints erwerben, die sie in ein späteres Studium einbringen können. Im Jahr 2012 wählten 13 von 14 Teilnehmerinnen den Schwerpunkt Maschinenbau. Zudem engagieren sich die Institute der Fakultät beim alljährlich stattfindenden „Zukunftstag“ und seit 2012 im Format „Schülerinnen treffen Ingenieurinnen“ des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI).

### 2.2.2 Unterstützung von Studentinnen

An der Fakultät für Maschinenbau sind Angebote mit explizitem Charakter der Frauenförderung in der Vergangenheit oft schlecht angenommen worden. Um dieser besonderen Situation gerecht zu werden, präferiert die Fakultät 4 die Zusammenarbeit mit Projekten des Gleichstellungsbüros, statt eigene geschlechtsspezifische Angebote zu entwickeln. Die Fakultät beteiligt sich an den Projekten „fiMINT“, „Femtec“ und „Mentoring für Studentinnen“. Das fakultätseigene Programm „Mentor.ING“ vermittelt Studierenden berufserfahrende Mentorinnen und Mentoren in Wissenschaft und Wirtschaft und ist für beide Geschlechter geöff-

net. Das Matching der weiblichen Mentees wird von der Koordinatorin des Programms mit besonders Sorgfalt betreut, um diskriminierende Mechanismen nicht zu verstärken oder zu unterstützen. Neben dem Kontakt zu Personalverantwortlichen regionaler Unternehmen werden daher auch die Netzwerke zu den Gleichstellungsbeauftragten und Frauenförderabteilungen zum Beispiel der Volkswagen-Standorte Wolfsburg, Salzgitter und Braunschweig oder der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt gepflegt.

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät 4 fordern geeignete Absolventinnen regelmäßig zur Promotion auf.

### 2.2.3 Unterstützung von Promovendinnen

Im Rahmen der Promovierendenausbildung der Fakultät 4 wird ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Frauen gelegt. Wichtigste Ansatzpunkte sind hier das fakultätseigene Weiterbildungsprogramm für Doktorandinnen und Doktoranden der Fakultät 4 (das „Strukturierte Doktorat“) und die Graduiertenschule „Graduierten-Forum Maschinenbau“.

Im Oktober 2010 wurde ein Kurs „Karriereplanung für Doktorandinnen“ angeboten.

Im März 2012 wurde anlässlich des Equal Pay Day in Kooperation des „Graduierten-Forums“ mit dem Projekt „fiMINT“ ein Workshop für Frauen sowie eine Podiumsdiskussion zum Thema Gehaltsverhandlungen angeboten, die auf sehr gute Resonanz bei den Doktorandinnen trafen. Darüber hinaus unterstützt die Fakultät das Projekt „proNet“ der Fakultät für Lebenswissenschaften, welches geschlechtsspezifische Unterschiede im Networking-Verhalten untersucht. Die Teilnahme ist anrechenbar im „Strukturierten Doktorat“.

Langfristig soll das Thema Gleichstellung im „Strukturierten Doktorat“ weiter vorangebracht werden: So ist für das Sommersemester 2013 die Durchführung eines Kurses „Führungskompetenz: Gender & Diversity managen“ im verbindlichen Weiterbildungsprogramm für Doktorandinnen und Doktoranden geplant. Ein ähnlicher Kurs wurde im September 2012 bereits in die Sommerschule des SFB 880 (Hochauftrieb künftiger Verkehrsflugzeuge) integriert. Weitere Angebote aus dem Bereich Gender & Diversity sind auch im SFB 880 in Planung.

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät 4 fordern geeignete Wissenschaftlerinnen mit abgeschlossener Promotion regelmäßig zur Habilitation auf.

## 2.2.4 Unterstützung von Habilitandinnen

In den Jahren 2011 und 2012 wurden keine Habilitationsverfahren an der Fakultät für Maschinenbau abgeschlossen. Verschiedene Maßnahmen werden daher umgesetzt, um den promovierenden Nachwuchs für die Aufnahme einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren. Für die Doktorandinnen wurde das Format „Kamingespräche“ eingeführt. Doktorandinnen können sich mit Professorinnen aus den Ingenieurwissenschaften über die Implikationen einer wissenschaftlichen Karriere austauschen.

## 2.3 Familiengerechte Hochschule

Die Fakultät für Maschinenbau 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. Als Personen mit Familienverantwortung werden sowohl Eltern als auch pflegende Angehörige verstanden.

### 2.3.1 Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in Elternzeit

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit werden besonders gefördert. Zur Unterstützung der Weiterführung ihrer Forschung können sie wahlweise studentische Hilfskraftstunden oder einen Zuschuss für ein Notebook bei der Fakultätsgeschäftsstelle beantragen.

### 2.3.2 Flexible Kinderbetreuung

Die Fakultät für Maschinenbau unterstützt aktiv den Ausbau der flexiblen Kinderbetreuung an der TU Braunschweig. Auf Initiative der Fakultät für Maschinenbau wurde die flexible Kinderbetreuung an der TU Braunschweig ausgebaut. Neben der Fakultät 4 beteiligen sich die Fakultäten 1, 3, 5 sowie die zentrale Verwaltung an der Finanzierung.

### 2.3.3 Familiengerechte Infrastruktur

Die Fakultät für Maschinenbau unterstützt die Schaffung einer familiengerechten Infrastruktur. Am Forschungsflughafen wurde bereits ein Eltern-Kind-Raum eingerichtet (Institut für Flugführung). Zudem läuft zurzeit eine Analyse der Betreuungssituation im Umfeld des For-

schungsflughafens. Die Ergebnisse münden anschließend in Forderungen für die zukünftige Infrastrukturplanung der TU Braunschweig.

#### 2.3.4 Audit *familiengerechte hochschule*

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

#### 2.4.1 MGM-Professur „Gender, Technik und Mobilität“

Zur Förderung der Genderforschung in den Ingenieurwissenschaften richtet die Fakultät für Maschinenbau eine MGM-Professur „Gender, Technik und Mobilität“ für zunächst vier Jahre ein. Möglichkeiten der Verstetigung werden geprüft.

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

Die Fakultät für Maschinenbau unterstützt die Durchführung von Angeboten aus dem Bereich von Gender & Diversity (wie im Graduierten-Forum und im SFB 880). Sie fördert Angebote für Personalverantwortliche und Berufungskommissionen, die für Gender & Diversity, u. a. auch Familienfreundlichkeit, sensibilisieren.