



Gleichstellungszukunftskonzept der Technischen Universität Braunschweig

Neu im Gleichstellungszukunftskonzept:

- Zielvorgaben: Durchgängig 45 % Frauenanteil
- Vorrang für Wissenschaftlerinnen bei Vertretungsprofessuren
- Vorrang für Frauen bei der Vergabe von Lehraufträgen in den Ingenieurwissenschaften
- Persönliche Karriere- und Vereinbarkeitsprofile
- Programm für planbare Auslandsaufenthalte „TUBS^{goes} abroad“

Antrag zur Bewilligung von Fördergeldern des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen: Professorinnenprogramm III

Der Antrag zur Bewilligung von Fördergeldern im Rahmen des Professorinnenprogramms III wurde beschlossen:

- vom Präsidium am 09.05.2018
- von der Kommission für Gleichstellung am 15.05.2018
- vom Senat am 16.05.2018



Inhalt

1. Einleitung	S. 1
2. Wirkungen der Professorinnenprogramme I und II an der TU Braunschweig	S. 1
3. Situations- und Defizitanalyse sowie eigene Zielvorgaben	S. 2
3.1 Aktueller Stand: Kontinuierliche Steigerungen – weiteres Engagement notwendig	S. 2
3.2 Ziel: Durchgängig 45 % Frauenanteil	S. 4
4. Strukturelle Verankerung	S. 6
4.1 Aktueller Stand: Verankerung als Führungs- und Querschnittsaufgaben auf zentraler und dezentraler Ebene	S. 6
4.2 Ziel: Verbesserung des Datenmanagements	S. 7
5. Personalentwicklung und -gewinnung	S. 8
5.1 Aktueller Stand: Personalgewinnung – Personalentwicklung – familienfreundliche Rahmenbedingungen	S. 8
5.2 Ziele: Höhere Attraktivität – weniger Drop-out – mehr Planbarkeit	S. 9
6. Anteil von Frauen in Organen und Gremien	S. 11
6.1 Aktueller Stand: „PROfessorin“	S. 11
6.2 Ziel: Mehr Perspektivenvielfalt in der Selbstverwaltung	S. 12
7. Familiengerechte Hochschule	S. 13
7.1 Aktueller Stand: Familienfreundlichkeit als gesamtuniversitärer Konsens	S. 13
7.2 Ziel: Weiterer Ausbau der Familienfreundlichkeit	S. 14
8. Qualitätsmanagement	S. 15
8.1 Aktueller Stand: Regelmäßige interne und externe Evaluationen	S. 15
8.2 Ziel: Analyse und Optimierung der Gleichstellungspolitik	S. 15
9. Fazit und Ausblick: „Chancen 2025“	S. 16

Mitglieder der AG Professorinnenprogramm III

Literaturangaben

Verzeichnisse

ANHANG

1. Einleitung

An der TU Braunschweig sind die Themen „Gleichstellung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf“ strukturell verankert. Die Wahrnehmung dieser Themen in der Hochschulöffentlichkeit ist auch durch das Professorinnenprogramm erheblich gestärkt worden. Gleichstellung und Vereinbarkeit sind in der Grundordnung und im Leitbild der TU Braunschweig festgeschrieben. Die Ressortverantwortung für „Gleichstellung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf“ liegt direkt bei der Präsidentin. Die Präsidialstabsstelle „Chancengleichheit“ koordiniert in der TU Braunschweig Strukturen und Programme, die für die verschiedenen Aspekte von Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität etabliert wurden. Die bisher im Gleichstellungskonzept zum Professorinnenprogramm 2008 sowie in der Dokumentation 2013 geplanten Maßnahmen zur Verbesserung von Gleichstellung und Vereinbarkeit wurden nahezu vollständig umgesetzt. Sie bilden heute wichtige Bestandteile der Gesamtstruktur zur Verbesserung der Chancengleichheit.

Die Fortführung des Professorinnenprogramms in einer dritten Runde wird von der TU Braunschweig ausdrücklich begrüßt, eröffnet sich doch damit die Möglichkeit, begonnene Prozesse zu festigen und in eine geplante Zielstruktur zu überführen. Die Erstellung dieses Gleichstellungszukunftskonzepts wurde an der TU Braunschweig von einer Arbeitsgruppe bestehend aus der Präsidentin, Dekanen, Mitgliedern des Senats, Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und einer Studentin begleitet (Mitglieder der AG namentlich auf S.17). Alle Fakultäten der TU Braunschweig haben hier beigetragen und auf der Basis der bestehenden Gleichstellungsstruktur und vor dem Hintergrund der Erfahrungen ihrer Mitglieder in Wissenschaft und Hochschulpolitik Ziele und Maßnahmen erarbeitet sowie eine zukünftige Perspektive für die Chancengleichheit an der TU Braunschweig entwickelt. Im Fokus steht dabei die Steigerung und Kommunikation der Attraktivität der TU Braunschweig für Wissenschaftlerinnen. Die wichtigsten Instrumente dazu kommen aus den Bereichen „Personalentwicklung und -gewinnung“ sowie „familiengerechte Hochschule“.

Im Folgenden werden in Kapitel 2 die bisherigen Wirkungen der Professorinnenprogramme an der TU Braunschweig dargestellt. Auf dieser Grundlage werden in den Kapiteln 3 bis 8 jeweils der aktuelle Stand der verschiedenen Dimensionen der Gleichstellung an der TU Braunschweig aufgezeigt und die bestehenden Stärken und Schwächen bewertet. Darauf aufbauend werden in den einzelnen Kapiteln die konkreten Ziele und entsprechende Maßnahmen für die Zukunft benannt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf Kapitel 5 „Personalentwicklung und -gewinnung“. Abschließend werden die verschiedenen Stränge in Kapitel 9 zu einer Gesamtperspektive „Chancen 2025“ zusammengeführt.

2. Wirkungen der Professorinnenprogramme I und II an der TU Braunschweig

Die Professorinnenprogramme I und II haben zusammen mit den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG eine große Wirkung auf die Akzeptanz der Weiterentwicklung und die adäquate Ausgestaltung der Gleichstellungsmaßnahmen an der TU Braunschweig entfaltet. Mit den Professorinnenprogrammen hat nicht nur ein Ausbau von Strukturen und Programmen stattgefunden, auch der Frauenanteil in der Wissenschaft hat sich kontinuierlich erhöht. Die DFG hat die TU Braunschweig bei den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ in Stadium 3 eingeordnet.

Durch die Professorinnenprogramme I und II (PP I und PP II) konnten insgesamt drei Professuren an der TU Braunschweig gefördert werden. In der ersten Runde wurde eine W2-Vorgriffprofessur realisiert, in der zweiten Runde wurden zwei W2-Regelprofessuren gefördert. Entsprechend konnten im PP II eine Reihe von gleichstellungsfördernden Maßnahmen umgesetzt werden, die stark zur Profilbildung der Gleichstellung beigetragen haben. Schwerpunkte sind an der TU Braunschweig dabei die Bereiche „Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ und „Vereinbarkeit“. Damit stimmen die Prioritäten der TU Braunschweig mit

denen der Mehrheit der Hochschulen überein, die durch die Professorinnenprogramme gefördert wurden (Löther/Glanz 2017: 43). Vor allem die beiden Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen „Promotionsabschlussförderungen“ und „Mentoring für Postdoktorandinnen“ sowie das Kompensationsprogramm „PROfessorin“ für Professorinnen, die sich überdurchschnittlich in der akademischen Selbstverwaltung engagieren, sind sehr erfolgreich. Die Programme „MINT for Girls“, „Gruppencoaching für Studentinnen“ und „fiMINT“ speziell für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern werden ebenfalls sehr gut nachgefragt. Darüber hinaus konnte das Familienbüro mit einer halben Stelle aufgestockt werden, um der sehr hohen Beratungsnachfrage gerecht werden zu können. Zusammen mit den im Gleichstellungskonzept 2008 und in der Dokumentation 2013 geplanten und nahezu vollständig umgesetzten Maßnahmen ergänzen die durch das PP II finanzierten Maßnahmen wesentlich die Gleichstellungsaktivitäten der TU Braunschweig.

Von den 29 Maßnahmen, die die TU Braunschweig im Gleichstellungskonzept zum PP I (2008) geplant hat, sind heute 28 umgesetzt. Von den 86 in der Dokumentation zum PP II (2013) zusätzlichen Maßnahmen sind heute 81 umgesetzt. Insgesamt konnten aus PP I und PP II nur 6 Maßnahmen (noch) nicht realisiert werden. 3 Maßnahmen haben sich als nicht zielführend oder realisierbar erwiesen: Die Maßnahme „Mentoring für Schülerinnen“ wurde zunächst wie geplant fortgeführt. Es hat sich aber gezeigt, dass sich die Schülerinnen zu einem Großteil in den naturwissenschaftlichen Disziplinen angemeldet haben, in denen keine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Die Nachfrage nach technischen Fächern war deutlich geringer. Das Mentoring wurde deshalb nicht weitergeführt. Die TU Braunschweig setzt mittlerweile auf die Studienwahlprojekte „MINT for Girls“ und „Niedersachsen-Technikum“, die jeweils einen sehr starken technischen Fokus haben. Bei den 2 Maßnahmen „Einführung eines TU9-weiten Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ und „Anpassung der Strukturen und Inhalte der MINT-Studiengänge in Hinblick auf ihre Attraktivität für Studentinnen“ hat sich herausgestellt, dass sie aufgrund von strukturellen Hindernissen nicht realisierbar sind. Die 3 Maßnahmen „Einführung einer psychologischen Beratungsstelle für von sexueller Belästigung Betroffene“, „Einführung eines Gender-Zertifikats“ sowie „Implementierung eines Diversity-Netzwerks“ sind nach wie vor aktuell und ihre Umsetzung ist in Planung.

3. Situations- und Defizitanalyse sowie eigene Zielvorgaben

Die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen ist an der TU Braunschweig in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Dennoch ist die Situation noch nicht zufriedenstellend, so dass hier auch weiterhin Engagement notwendig ist.

3.1 Aktueller Stand: Kontinuierliche Steigerungen – weiteres Engagement notwendig

Seit 2009 hat sich der Anteil an Professorinnen von 16,1 % (2009-2011) über 19 % (2012-2014) auf 20,2 % (2015-2017) erhöht. Im gleichen Zeitraum ist der Frauenanteil bei den C4/W3-Professuren von 11 % auf 15,1 % gestiegen. Die Werte liegen im Vergleich zu den neusten Zahlen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (2017: 2/Tabellenteil) leicht unter dem Durchschnitt aller deutschen Hochschulen und aller Disziplinen (Professuren gesamt: 22,7 %, C4/W3: 18,4 %), im Vergleich zu den gesamtdeutschen Durchschnittswerten in den MINT-Fächern (Professuren gesamt: 13,6 %, C4/W3: 11,1 %) liegen sie deutlich höher (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2017: 14/Tabellenteil). Als Technische Universität besteht die TU Braunschweig zwar nicht ausschließlich aus MINT-Fächern, aber sie bilden mit fünf von sechs Fakultäten den mit Abstand größten Teil der Universität. Vor diesem Hintergrund ist der aktuelle Frauenanteil bei den Professuren an der TU Braunschweig als mindestens durchschnittlich zu betrachten. Bei den Promotionen lässt sich ein ähnlicher Trend feststellen: Der Frauenanteil an den Promotionen hat sich an der TU Braunschweig von 33,6 % (2009-2011) auf 36,3 % (2015-2017) entwickelt. Dieser Wert liegt unter dem gesamtdeutschen Durchschnittswert von 44,7 %, aber über dem Wert für die MINT-Fächer von 33,6 % (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2017: 2 und 14/Tabellenteil).

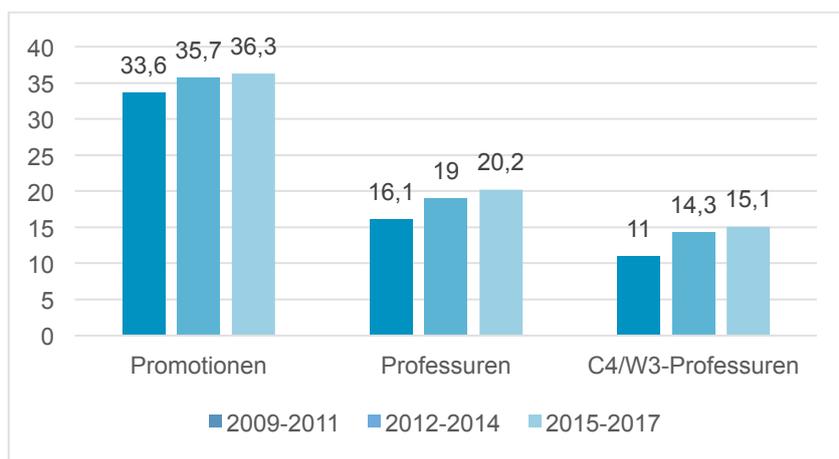


Abbildung 1: Entwicklung der Frauenanteile bei Promotionen und Professuren in %

Der Prozentsatz der Habilitationen von Frauen unterliegt an der TU Braunschweig großen Schwankungen, da die absoluten Zahlen bei den Habilitationen sehr gering sind. In den Ingenieurwissenschaften ist eine Habilitation unüblich und in den anderen Disziplinen ist sie keine notwendige Voraussetzung für eine Berufung mehr. So lag der Frauenanteil bei den Habilitationen 2014 zum Beispiel bei 67 %, da 2 von insgesamt 3 Habilitationen von Frauen waren. Im Durchschnitt der Jahre 2015-2017 belief sich der Frauenanteil bei den Habilitationen auf 22 %. Aufgrund der nach wie vor sehr geringen absoluten Zahlen hat dieser Wert nur eine sehr begrenzte Aussagekraft. Bei den Juniorprofessuren liegt der Frauenanteil bei 25 % und somit niedriger als im gesamtdeutschen Durchschnitt, auch in den MINT-Fächern. Zu beachten ist hierbei, dass die absoluten Zahlen zwar höher als bei den Habilitationen, aber mit insgesamt 16 Juniorprofessuren vergleichsweise gering sind.

Im Bereich des Studiums liegen die Frauenanteile betrachtet über alle Studiengänge der TU Braunschweig in den verschiedenen Phasen jeweils um 40 %. Einen Ausnahmewert bildet der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen der Jahre 2009-2011. Dieser Wert von 52,1 % kann als Artefakt der Wirkungen des Hochschulpakts bezeichnet werden. Während die Studienplatzkapazitäten in der Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften traditionell hoch waren und hier eine sehr hohe Anzahl von Frauen studiert, wurden durch den Hochschulpakt vor allem die Kapazitäten der ingenieurwissenschaftlichen Fächer aufgestockt, in denen der Anteil an Studentinnen gering ist. Mit der steigenden Anzahl von Studierenden an der TU Braunschweig ist der Frauenanteil unter den Studierenden gesunken, weil der Zuwachs vor allem in den klassisch männerdominierten Disziplinen stattgefunden hat.

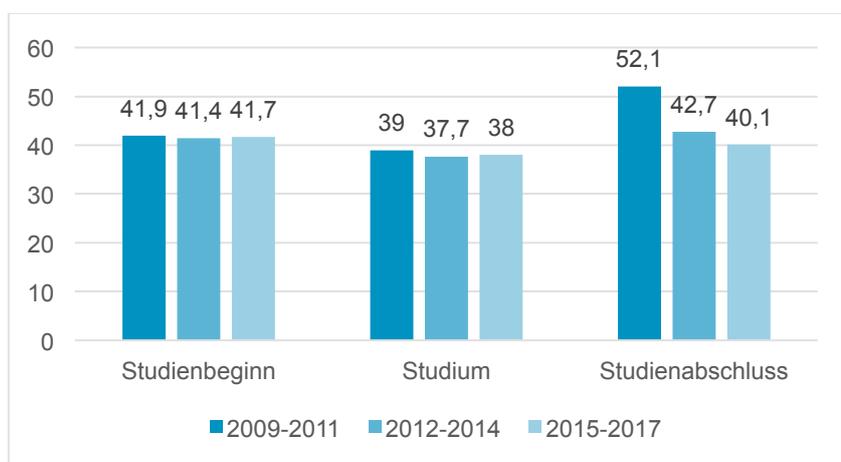


Abbildung 2: Entwicklung der Frauenanteile während des Studiums in %

Vor diesem Hintergrund sind die **Stärken** der TU Braunschweig in der Gleichstellung im Bereich des wissenschaftlichen Personals insbesondere in der **kontinuierlichen Erhöhung der Frau-**

enanteile bei Promotionen und Professuren in den letzten Jahren zu sehen. Da die bisher erreichten Werte aber noch nicht als zufriedenstellend bezeichnet werden können, ist weiterhin ein hohes Engagement bei der Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und bei der Gewinnung von Professorinnen notwendig. Dies gilt auch für den Bereich der Juniorprofessuren. Der relativ geringe Frauenanteil unter den Studierenden ist vor allem auf das Fächerspektrum einer Technischen Universität zurückzuführen. Auch wenn einzelnen Disziplinen wie dem **Maschinenbau** in den letzten Jahren ein **Anstieg der Anteile von Studentinnen von 12 % auf 15 % gelungen** ist, sind die **Gesamtzahlen noch nicht ausreichend** und können als **Schwäche** der TU Braunschweig gesehen werden. Die TU Braunschweig wird sich deshalb weiterhin dafür einsetzen, dass mehr junge Frauen den Weg in das Studium eines MINT-Faches, vor allem eines technischen Faches, finden.

3.2 Ziel: Durchgängig 45 % Frauenanteil

Die TU Braunschweig hat sich 2012 Zielzahlen für den Frauenanteil auf unterschiedlichen Karrierestufen für 2020 gesetzt. Für den Studienbeginn und das Studium sollten 45 % und für den Studienabschluss 50 % erreicht werden. Die Promotionen sollten bei 45 %, die Habilitationen bei 35 %, die Professuren bei 25 % und die C4/W3-Professuren bei 20 % liegen. 2018 hat sich die TU Braunschweig im Zuge der Exzellenzcluster-Anträge neue Zielzahlen für 2025 gesetzt. Der Frauenanteil bei den Studierenden sollte auf 48 %, der bei den Promotionen auf 50 %, der bei den Professuren auf 30 % und der bei den C4/W3-Professuren auf 25 % steigen. Die Entwicklung der Frauenanteile im Studium zeigt, dass das Niveau der letzten Jahre eher gleichbleibend ist. Bei den Promotionen hat eine Steigerung der Frauenanteile stattgefunden, die aber bisher weniger ausgeprägt ist als angenommen. Der Bereich der Habilitationen ist an der TU Braunschweig aufgrund der geringen absoluten Zahlen nicht aussagekräftig. **Auf der Basis einer kritischen Auseinandersetzung mit dieser Situation hat die TU Braunschweig sich aktualisierte Zielvorgaben für das Jahr 2025 gegeben, die als ambitioniert und – unter Berücksichtigung zukünftiger Maßnahmen in den verschiedenen Bereichen – auch als realistisch einzuschätzen sind.**

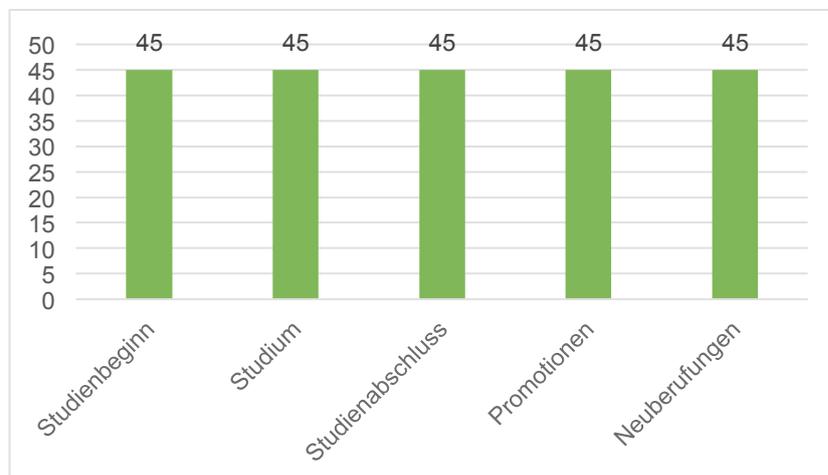


Abbildung 3: Zielvorgaben Frauenanteile in % 2025

Um die damit definierten Ziele zu erreichen, hat die TU Braunschweig Maßnahmen identifiziert. Die Maßnahmen für den Bereich Studium werden direkt im Anschluss in diesem Kapitel, und die Maßnahmen für den Bereich der wissenschaftlichen Karriere detailliert in Kapitel 5 dargestellt.

Eine Erhöhung der Frauenanteile in den verschiedenen Phasen des Studiums auf durchgängig 45 % in den nächsten Jahren wäre ein großer Erfolg, da die Einflussmöglichkeiten der Universität hier besonders durch gesamtgesellschaftliche Faktoren, wie die nur langsame Veränderung von geschlechtsspezifischen Stereotypen, begrenzt sind (Schwarze 2015: 22 f.). Die bewährten Studienorientierungsprogramme „**MINT for Girls**“ und „**Niedersachsen-Technikum**“ sollen

zukünftig weitergeführt werden, um Schülerinnen für MINT-Fächer zu gewinnen und Lehrende in Schule und Hochschule weiterhin zu sensibilisieren. Darüber hinaus soll das **Marketing technischer Studiengänge** im Hinblick auf die angemessene Ansprache der Schülerinnen überprüft werden (Viehoff 2015: 80 ff.). Zu diesem Zweck wird eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der Fakultäten, der Studienberatung sowie der Stabsstelle Chancengleichheit eingerichtet. Zudem werden die **Unterstützungsleistungen während des Studiums** intensiviert, um mögliche Abbrüche zu verhindern (z. B. bei Problemen im Studium, bei der Suche nach geeigneten Praktika in Unternehmen oder bei der Karriereplanung).

Die Gestaltungsmöglichkeiten der Universität im Bereich der Promotionen sind höher, weshalb eine Steigerung von 36,3 % auf 45 % in 2025 realisierbar erscheint. Wichtig sind dazu Maßnahmen zur Unterstützung von Studentinnen in den MINT-Fächern. Neben den bestehenden Programmen setzt die TU Braunschweig als zukünftige Maßnahme auf die Einführung eines **Hiwi-Programms „Start Science“** für Master-Studentinnen in Fächern, in denen Promovendinnen unterrepräsentiert sind, um bereits im Studium den Pool an potenziellen Promovendinnen zu vergrößern. Im Zentrum steht die fachliche Betreuung der Studentinnen, die ggf. auf die Anfertigung der Masterarbeit hinausläuft. Begleitet wird das Programm durch **Gruppen-coaching-Elemente**, die der Karrierereflexion und gegenseitigen Unterstützung der Studentinnen dienen.

Zur Förderung der Doktorandinnen und Postdoktorandinnen wird ein Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs erstellt. Auf eine Zielvorgabe für den Frauenanteil bei den Habilitationen wurde aus den genannten Gründen verzichtet. Ein Verringern des Drop-outs auf dem Weg zur Professur soll mit Hilfe der ausführlich in Kapitel 5 dargestellten Maßnahmen aus dem Personalentwicklungskonzept verwirklicht werden. Bei den Professuren setzt die TU Braunschweig auf eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils bei den Neuberufungen, da dieser Wert der aktiv beeinflussbare Part ist. Diese Zielvorgabe von 45 % gilt für alle Professuren – auch für die Juniorprofessuren. Für die Gesamtzahl der Professuren bleiben die Zielwerte 30 % insgesamt und 25 % bei C4/W3-Professuren bestehen. Eine sukzessive Steigerung der Neuberufungsquote von Frauen von durchschnittlich 25 % in den letzten Jahren auf 45 % im Jahr 2025 ist notwendig, um die angestrebten Steigerungen im Gesamtbestand der Professuren zu realisieren. Dieses Ziel soll mit den **Maßnahmen zur Personalgewinnung von Professorinnen** erreicht werden (s. Kapitel 5).

Tabelle 1: Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Ziel
Erhöhung des Frauenanteils während der verschiedenen Phasen des Studiums auf 45 %
Maßnahmen
→ Weiterführung des Studienorientierungsprogramms „MINT for Girls“
→ Weiterführung des Studienorientierungsprogramms „Niedersachsen-Technikum“
→ Überprüfung des Marketings technischer Studiengänge im Hinblick auf die Ansprache von Schülerinnen, Formulierungen von Empfehlungen und Umsetzung
→ Ausbau der Beratung von Studentinnen in technischen Fächern
Ziele
Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen auf 45 % und Verringerung des Drop-outs von Frauen auf dem Weg zur Professur
Maßnahmen
→ Einführung von „Start Science“: Hiwi-Programm für Studentinnen in Master-Studiengängen zur Erhöhung des Pools von potenziellen Promovendinnen
→ Maßnahmen aus dem Bereich Personalentwicklung (Kap. 5)
Ziel
Erhöhung des Frauenanteils bei der Neuberufungsquote auf 45 %
Maßnahmen
→ Maßnahmen aus dem Bereich Personalgewinnung (Kap. 5)

4. Strukturelle Verankerung

Gleichstellung ist an der TU Braunschweig in alle relevanten Dokumente und Prozesse integriert. Dies gilt sowohl für die zentrale Governance der Universität als auch für die Fakultäten.

4.1 Aktueller Stand: Verankerung als Führungs- und Querschnittsaufgaben auf zentraler und dezentraler Ebene

Die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist in der Grundordnung der TU Braunschweig in § 2 Abs. 2 verankert. Das Leitbild postuliert eine konsequente Familienfreundlichkeit und Geschlechtergerechtigkeit an der Universität. Der Zentrale Gleichstellungsplan enthält Bestimmungen für die verschiedenen Aspekte der Gleichstellung und findet Eingang in die Regelprozesse der Universität. In den Zielvereinbarungen mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur hat die TU Braunschweig unter anderem zugesichert, sich für die Erhöhung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen einzusetzen, die Beteiligung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung zu fördern und Wissenschaft im Sinne der besseren Planbarkeit als Beruf attraktiver zu gestalten. Zudem nimmt die TU Braunschweig regelmäßig an der Dialoginitiative zwischen dem Ministerium, der Landeshochschulkonferenz und der Landeskonferenz der niedersächsischen Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten teil und setzt die Empfehlungen um.

Chancengleichheit ist an der TU Braunschweig eine zentrale Führungsaufgabe. Das Commitment der Hochschulleitung ist hoch. Das Thema liegt im Ressort der Präsidentin und die Stabsstelle Chancengleichheit ist ihr direkt zugeordnet. Die Stabsstelle wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet und bestand zudem aus zwei unbefristeten Stellen für eine Referentin und eine Verwaltungsmitarbeiterin. Seit dem Start des Professorinnenprogramms konnten weitere zwei Stellen für Referentinnen verstetigt werden – eine im Bereich der chancengerechten Personalentwicklung und eine im Familienbüro. Sechs Projektmitarbeiterinnen verstärken aktuell die Stabsstelle. Darüber hinaus ist das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies mit aktuell fünf Mitarbeiterinnen an der Stabsstelle angesiedelt. Die Stabsstelle Chancengleichheit koordiniert mittlerweile die Themen Gleichstellung, Familie und Diversität. Die TU Braunschweig plant, den Bereich der Diversität auf der Basis der Intersektionalität in den nächsten Jahren weiter auszubauen. In diesem Konzept bleibt diese Entwicklung aber unberücksichtigt, da die Zielgruppen des Programms im Fokus stehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an sämtlichen Senats- und Präsidiumssitzungen teil, was deutlich über die Regelungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes hinausgeht. In der „AG Gleichstellung und Familie“ treffen sich die Dekaninnen und Dekane aller Fakultäten, die Geschäftsbereichsleitungen aus der Verwaltung und verschiedene Gleichstellungsakteurinnen, um verschiedene Themen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit zu koordinieren und Synergieeffekte zu nutzen. Im „Jour fixe Gleichstellung und Familie“ trifft sich die AG mit der Präsidentin. Dieses Verfahren stärkt Gleichstellung als Führungs- und Querschnittsaufgabe auf zentraler und dezentraler Ebene.

Jede Fakultät hat einen eigenen Gleichstellungsplan mit spezifischen Maßnahmen und Zielvorgaben auf Fakultätsebene. Die Fakultätsgleichstellungspläne inklusive Zielvorgaben werden regelmäßig evaluiert und im Sinne einer nachhaltigen strukturellen Verankerung fortgeführt. Im Rahmen des Professorinnenprogramms wurde im Gleichstellungskonzept von 2008 die Integration von Gleichstellung in die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten geplant. Es hat sich herausgestellt, dass die Steuerung über die eigenen Gleichstellungspläne dezentral besser umsetzbar ist, so dass die Maßnahme in die Fakultätsgleichstellungspläne überführt wurde. Die Fakultäten engagieren sich auch darüber hinaus: In der Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften hat sich seitdem ein Beirat für Diversity, Familie und Gleichstellung etabliert. Zudem vergibt die Fakultät gemeinsam mit der Matthäi-Stiftung Stipendien für Chancengleichheit an Studentinnen mit Familienverantwortung. An der Fakultät für Maschinenbau wurde der Arbeitskreis Gender eingerichtet. Die Fakultät engagiert sich außerdem mit den eigenen Programmen „Pinut“ und „Coffee & MINT“ bei der Förderung des weiblichen wissen-

schaftlichen Nachwuchses. In der Fakultät ist darüber hinaus die gemeinsam von der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften und der TU Braunschweig getragene Professur „Gender, Technik und Mobilität“ (Prof. Dr.-Ing. Corinna Bath) angesiedelt, die wiederum eng mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies kooperiert. Das Zentrum arbeitet überfakultativ und ist eine gemeinsame Einrichtung der drei Braunschweiger Hochschulen TU Braunschweig, Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften und Hochschule für Bildende Künste Braunschweig mit Sitz an der TU Braunschweig.

Gleichstellung ist an der TU Braunschweig in alle relevanten Prozesse der Personalgewinnung integriert. Die Richtlinie zur Durchführung von Berufungsverfahren enthält Regelungen zur aktiven Suche und Ansprache von geeigneten Wissenschaftlerinnen auf die jeweilige Ausschreibung, Regelungen zur Berücksichtigung von Kindern und Erziehungszeiten bei der Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen sowie zur Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten. An der TU Braunschweig engagieren sich neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten weitere 30 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten und Einrichtungen. Sie begleiten sämtliche Berufs- und Stellenbesetzungsverfahren. Die Richtlinie zu Stellenbesetzungsverfahren der Personalabteilung verdeutlicht die Notwendigkeit der Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten und sensibilisiert für Gleichstellungsbelange in Stellenbesetzungsverfahren. In die Organisation hinein wirken zudem die „Empfehlungen für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache“ (2016), die „Leitlinien für familienfreundliches Führen“ (2016) und die „Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung“ (2018). Darüber hinaus wurde 2018 beschlossen, Gleichstellungs-, Familien- und Diversitätsthemen im Sinne der Führungskräfte sensibilisierung in das Begrüßungsprogramm für neuberufene Professorinnen und Professoren an der TU Braunschweig (Prof.-Programm) zu integrieren. Die Umsetzung erfolgt ab dem Wintersemester 2018/19. Im Bereich der Personalentwicklung gibt es darüber hinaus neben den spezifischen Programmen der Stabsstelle Chancengleichheit enge Kooperationen mit der Personalentwicklung, der Graduiertenakademie Grad.^{TUBS} dem Post-Doc-Förderprogramm Early Career sowie den koordinierten Programmen der DFG. Im Qualitätsmanagement der TU Braunschweig wird Gleichstellung durchgehend berücksichtigt. Es zeigt sich jedoch, dass im Bereich des Controlling eine bessere Grundlage zur Überprüfung und Steuerung der Entwicklungen geschaffen werden könnte.

4.2 Ziel: Verbesserung des Datenmanagements

Die **Stärken der TU Braunschweig** liegen in der **Verankerung der Gleichstellung auf zentraler Leitungsebene** bei der Präsidentin, in der **Verankerung als Führungs- und Querschnittsaufgabe** mit der AG und dem „Jour fixe Gleichstellung und Familie“, in dem **Engagement der Fakultäten** sowie in der guten **Einbindung in die Regelstrukturen und -prozesse** vor allem im Hinblick auf Berufungsverfahren. Als **Schwäche** kann die Ausbaufähigkeit des **Qualitätsmanagements in Bezug auf ein differenziertes Controlling und die Steuerungsfähigkeit** betrachtet werden. Zur Verbesserung der Steuerungsfähigkeit im Sinne der geeigneten **Messbarkeit von Gleichstellung** (Pimminger/Wroblewski 2017), werden deshalb in Zukunft Indikatoren und Prozesse in Abstimmung mit den relevanten Beteiligten auch vor dem Hintergrund der neu festgesetzten Zielvorgaben formuliert und umgesetzt (s. Kapitel 3).

Tabelle 2: Ziel und Maßnahme zur Verbesserung des Datenmanagements

Ziel
Definition und Umsetzung der Messbarkeit von Gleichstellung
Maßnahme
→ Einrichtung einer Arbeitsgruppe (Fakultäten, Hochschulcontrolling, Stabsstelle Chancengleichheit) zur Festlegung geeigneter Indikatoren und Prozesse

5. Personalentwicklung und -gewinnung

Das Gewinnen von Professorinnen und die Verringerung des Ausscheidens von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur bilden Schwerpunkte der Gleichstellungsgovernance an der TU Braunschweig. Im Rahmen der Zielperspektive „Chancen 2025“ wird das Engagement in diesen Bereichen weiter intensiviert und mit dem Personalentwicklungskonzept im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses abgestimmt, in dessen 2. Förderphase die TU Braunschweig ihre Beteiligung plant.

5.1 Aktueller Stand: Personalgewinnung – Personalentwicklung – familienfreundliche Rahmenbedingungen

Berufungsverfahren: Aktivitäten zum Gewinnen von Professorinnen für die TU Braunschweig sind in der „Richtlinie zur Durchführung von Berufungsverfahren“ festgelegt. Bereits vor der Ausschreibung sollen auf die Aufgabe passende Wissenschaftlerinnen recherchiert werden, die folgend im Sinne aktiver Rekrutierung auf die Ausschreibung angesprochen werden. In der Regel entspricht der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf eine Professur prozentual mindestens dem Frauenanteil bei der Einladung zu Berufungsvorträgen sowie über alle Professuren in einem Jahr auch dem der Berufung von Frauen. Trotzdem ist die Entwicklung der Frauenanteile bei den Professuren noch nicht zufriedenstellend (s. Kapitel 3). Nicht zuletzt deshalb unternimmt die TU Braunschweig ganz besondere Anstrengungen bei Professorinnen, die Rufe von anderen Universitäten erhalten haben.



Abbildung 4: fiMINT Forum 2016



Abbildung 5: fiMINT Forum 2017

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur: Auch bereits auf dem Weg zur Professur sind die Frauenanteile noch nicht ausreichend. Nach wie vor verlassen deutlich mehr Frauen als Männer das Wissenschaftssystem, besonders nach der Promotion (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2017: 46 f.). Aber auch schon während der Promotion ist der Abbruch bei Frauen wahrscheinlicher als bei Männern (Korff 2015: 28). Die Reduzierung des Drop-outs auf dem Weg zur Professur ist ein wesentlicher Meilenstein auf dem Weg zur Chancengleichheit. An der TU Braunschweig existiert hierfür ein System aufeinander aufbauender Programme: Das Projekt „fiMINT“ bietet Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den MINT-Fächern karriererelevante Zusatzqualifikationen, Coaching und Netzwerkveranstaltungen und kooperiert mit der Graduiertenakademie Grad.^{TUBS} und den koordinierten Programmen der DFG an der TU Braunschweig. Bei dem Programm „Promotionsabschlussförderungen“ können sich Promovendinnen bewerben, deren Promotion sich aus familiären Gründen oder Gründen besonderer Härte verzögert hat und deren Betreuerinnen oder Betreuer ihnen keine andere Finanzierung ermöglichen können. Dies ist oft bei Drittmittelprojekten der Bundesministerien oder der Industrie der Fall, da hier keine Anschlussfinanzierungen nach Elternzeiten vorgesehen sind. Die Nachfrage nach den Abschlussförderungen ist hoch: Seit dem Beginn des Programms 2015 gab es 34 Bewerbungen, von denen 16 bewilligt werden konnten (Begutachtung und Bewilligung durch die Kommission für Gleichstellung sowie den Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs). Das Programm „Mentoring für Postdoktorandinnen“ vermittelt Professorinnen und Professoren von verschiedenen Hochschulen als Mentorinnen und Mentoren, mit denen die Mentees Karriereschritte reflektieren und planen sowie ihr Netzwerk erweitern. Begleitend werden die Postdoktorandinnen im Bereich der Drittmittelakquise geschult sowie auf Berufungsverfahren und Verhandlungssituationen vorbereitet. Das Mentoring kooperiert mit dem Nachwuchsförderprogramm „Early Career“. Bisher haben



Abbildung 6 und 7: Mentoring Gruppenarbeit, Mentoring für Postdoktorandinnen, Auftakt 2017

drei Durchgänge über jeweils zwei Semester mit 26 Teilnehmerinnen stattgefunden. Das Programm wird durch den Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie (Prof. Dr. Simone Kauffeld) wissenschaftlich evaluiert. Die Ergebnisse zeigen, dass das Programm sehr gut bewertet wird und sich der Arbeitsalltag sowie die Karriereoptionen der Wissenschaftlerinnen verbessern. Eine Sensibilisierung der Personalverantwortlichen für diese Themen wird ab dem Wintersemester 2018/19 im Rahmen des Begrüßungsprogramms für neuberufene Professorinnen und Professoren stattfinden (s. Kapitel 4).

Neben diesen Personalentwicklungsmaßnahmen bildet die Verbesserung der Planbarkeit und Verlässlichkeit der Karrierewege an der Universität eine wichtige Voraussetzung für die Verringerung des Ausscheidens von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Der unsichere und risikoreiche Weg zur Professur stellt eine Hürde für viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler dar. Für Frauen ist diese Hürde in der Regel noch höher, vor allem, wenn sie bereits Familienverantwortung haben oder eine Familie planen (Metz-Göckel 2017: 52). Die TU Braunschweig hat sich in den Zielvereinbarungen mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2013 dazu verpflichtet, die durchschnittliche Laufzeit der Arbeitsverträge von befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von durchschnittlich 9,4 auf 13 Monate zu erhöhen. 2016 liegt die durchschnittliche Vertragsdauer bereits bei 16,3 Monaten. Differenziert nach Geschlechtern zeigt sich, dass die durchschnittliche Vertragslaufzeit für Männer 16,3 und für Frauen sogar 16,4 Monate beträgt. Somit befindet sich die TU Braunschweig auf einem guten Weg Richtung bessere Planbarkeit der wissenschaftlichen Qualifikationsphase. Eine weitere wichtige Erhöhung der Verlässlichkeit bieten die verschiedenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (s. Kapitel 7).

Die **Stärken** der TU Braunschweig liegen in den **vorhandenen Regelungen** der „Richtlinie zur Durchführung von **Berufungsverfahren**“, den vorhandenen **Personalentwicklungsprogrammen** zur Verringerung des Ausscheidens von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur, in den **familienfreundlichen Rahmenbedingungen**, die die Verlässlichkeit steigern, sowie auch in besonderen **Anstrengungen bei der Gewinnung und dem Halten von Professorinnen**. Als **Schwächen** sind zu sehen, dass das Gewinnen von Professorinnen noch nicht zufriedenstellend ist und der **Drop-out** der Wissenschaftlerinnen noch zu hoch ist. Deshalb etabliert die TU Braunschweig in Zukunft ein **Maßnahmenpaket zur Gewinnung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, Maßnahmen zur weiteren Verringerung des Drop-outs und zur Steigerung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren**.

5.2 Ziele: Höhere Attraktivität – weniger Drop-out – mehr Planbarkeit

Das Maßnahmenpaket mit dem Ziel der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Gewinnung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen beinhaltet im Einzelnen eine **systematische Befragung von berufenen und nicht berufenen Kandidatinnen** aus Berufungsverfahren nach ihren Einschätzungen zu Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und Attraktivität der TU Braunschweig. Die Ergebnisse sollen aufzeigen, an welchen Stellen die TU Braunschweig bereits positiv wahrgenommen wird und wo noch Handlungsbedarf besteht. Aus den Ergebnissen werden maßgeschneiderte Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Die Wahrscheinlichkeit der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen soll zudem durch eine Überprüfung und **Optimierung der Ausschreibungen** von Professuren und Stellen erhöht werden. Zum einen

sollen die Ausschreibungen auf ihre Wirkung in der Ansprache von Frauen durch den Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie (Prof. Dr. Simone Kauffeld) wissenschaftlich untersucht und angepasst werden (Hentschel/Horvath 2015). Zum anderen soll die **Familienfreundlichkeit** der TU Braunschweig klarer kommuniziert und bereits in den Ausschreibungen hervorgehoben werden. Parallel sollen die familienfreundlichen Rahmenbedingungen weiter ausgebaut werden (s. Kapitel 7). Zur Steigerung der Attraktivität der Juniorprofessuren sollen verstärkt Tenure-Track-Modelle genutzt werden.

Um das Ziel der Verringerung des Drop-outs von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zu erreichen, sollen die Programme „**Promotionsabschlussförderungen**“ sowie „**Mentoring für Postdoktorandinnen**“ in Zukunft weitergeführt werden. Das Mentoring soll zudem um die Zielgruppe der Doktorandinnen erweitert werden. Darüber hinaus wird eine neue Policy an der TU Braunschweig etabliert: Wenn **Professuren vakant sind und verwaltet werden müssen, sollen vorrangig Nachwuchswissenschaftlerinnen** von der TU Braunschweig oder anderen Universitäten die Möglichkeit bekommen, die Vertretung als „Sprungbrett“ für ihre Karriere zu nutzen. Sollten Nachwuchswissenschaftler eingestellt werden, geht dies mit einer höheren Begründungspflicht einher. Zudem sollen **Frauen aus der Industrie Vorrang bei der Vergabe von Lehraufträgen** in den Ingenieurwissenschaften erhalten. Auf diesem Weg wird die Bindung der Frauen an die Wissenschaft gestärkt, so dass sie ggf. später für Professuren zur Verfügung stehen. Außerdem wird die Anzahl der weiblichen Lehrenden in den Ingenieurwissenschaften erhöht, die wiederum „Role Models“ für die Studentinnen sind.

Das Ziel der besseren Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere soll erstens über die flächendeckende Einführung von **persönlichen Karriereprofilen** in Kombination mit persönlichen Vereinbarkeitsprofilen erreicht werden. Eine individuelle Planung der Karriere existiert an der TU Braunschweig bereits im „Strukturierten Doktorat“ der Fakultät für Maschinenbau. Dieses Instrument soll allen Promovendinnen zur Verfügung gestellt werden, um das Erreichen der fachlichen Qualifikation und der Ergänzung mit überfachlichen Karrierekompetenzen zu erleichtern. Zudem soll frühzeitig eine Transparenz über unterschiedliche Karrierewege von der klassischen Universitätskarriere über die Außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften bis zur Wirtschaft und Existenzgründung mit ihren verschiedenen Voraussetzungen eröffnet werden. Regelmäßige Gespräche mit den fachlich Betreuenden sollen auch die frühzeitige Bearbeitung von Problemen ermöglichen, so dass ein eventuell vorzeitiges Ausscheiden verhindert werden kann. Das persönliche Karriereprofil soll im Fall von Familienverantwortung um ein **persönliches Vereinbarkeitsprofil** ergänzt werden, in dem jeweils eine passgenaue Kombination von unterstützenden Maßnahmen festgelegt wird. Diese Maßnahmen reichen von der Kinderbetreuung über die Nutzung von Eltern-Kind-Büros und der Ausstattung des Home Office bis zu finanziellen Unterstützungen bei Auslandsaufenthalten und haushaltsnahen Dienstleistungen. An der Schnittstelle der Verringerung des Drop-outs und der besseren Planbarkeit soll das Programm „**TUBS^{goes} abroad**“ für Auslandsaufenthalte für Postdoktorandinnen mit anschließender garantierter Rückkehr an das „Heimatinstitut“ etabliert werden. Die Wissenschaftlerinnen sind am jeweiligen Institut beschäftigt und forschen anschließend an einer Universität im Ausland – in dem Wissen, dass sie danach an ihr Institut zurückkehren. Die Hemmschwelle der unsicheren Anschlussbeschäftigung nach einem Auslandsaufenthalt wird so umgangen und die Planbarkeit der eigenen Karriere deutlich erhöht. Hierzu soll ein geeignetes Verfahren inklusive eines **Fonds für Ausfallfinanzierungen** eingerichtet werden. Darüber hinaus soll das geschlechtsspezifische **Monitoring** der Befristungen und des Umfangs der Arbeitsverträge von wissenschaftlich Mitarbeitenden in die Datenerhebung integriert werden.

Tabelle 3: Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Personalentwicklung und -gewinnung

Ziel
Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Gewinnung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
Maßnahmen
→ Systematische Befragung von Kandidatinnen aus Berufungsvorträgen nach ihren Einschätzungen zu Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und Attraktivität der TU Braunschweig
→ Überprüfung und Optimierung der Ausschreibungen von Professuren und Stellen im Hinblick auf die Ansprache von Wissenschaftlerinnen und die Kommunikation der Familienfreundlichkeit
→ Weiterer Ausbau der Familienfreundlichkeit (Kap. 7)
Ziel
Verringerung des Drop-outs von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur
Maßnahmen
→ Weiterführung der „Promotionsabschlussförderungen“
→ Weiterführung des „Mentoring für Postdoktorandinnen“, Ausweitung auf Doktorandinnen
→ Vorrang für Wissenschaftlerinnen bei Vertretungsprofessuren
→ Vorrang für Frauen bei der Vergabe von Lehraufträgen in den Ingenieurwissenschaften
Ziel
Verbesserung der Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere
Maßnahmen
→ Einführung von persönlichen Karriereprofilen
→ Einführung von persönlichen Vereinbarkeitsprofilen sowie weitere Maßnahmen Familienfreundlichkeit (Kap. 7)
→ Einführung des Programms „TUBS ^{goes} abroad“ für Auslandsaufenthalte von Postdoktorandinnen mit anschließender Rückkehr an das „Heimatinstitut“
→ Einrichtung eines Fonds für planbare Karrieren bei Finanzierungsausfällen
→ Integration des geschlechtsspezifischen Monitorings der Befristungen und des Umfangs der Arbeitsverträge von wissenschaftlich Mitarbeitenden in die Datenerhebung

6. Anteil von Frauen in Organen und Gremien

Seit 2017 wird die TU Braunschweig von einer Präsidentin geführt – als erste und bisher einzige der TU9-Universitäten. Die angemessene Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Gremien ist an einer Technischen Universität aber teilweise schwer zu realisieren und kann zu Lasten der wenigen Professorinnen in einzelnen Fächern gehen. Die TU Braunschweig hat deshalb ein Entlastungsprogramm für Professorinnen aufgelegt, die sich in der akademischen Selbstverwaltung überdurchschnittlich engagieren.

6.1 Aktueller Stand: „PROfessorin“

Mit der Präsidentin, einer Vizepräsidentin und vier Vizepräsidenten beträgt der Frauenanteil im Präsidium insgesamt 33 %. Im Hochschulrat der TU Braunschweig engagieren sich drei Frauen von insgesamt sieben Mitgliedern. Damit entspricht der Frauenanteil der Vorgabe des Niedersächsischen Hochschulgesetzes für Hochschulräte. In den Senat wurden zwei Frauen gewählt, damit beträgt ihr Anteil 15 %. Aktuell sind die Dekane aller sechs Fakultäten männlich. Und auch in der Strategiekommision, in der grundlegende Richtungsentscheidungen getroffen werden, befindet sich zurzeit keine Frau. Hier sieht die TU Braunschweig Bedarf, denn eine Stärkung der Diversität und somit Perspektivenvielfalt in der akademischen Selbstverwaltung wird als vorteilhaft eingeschätzt.

Bei der Besetzung von Kommissionen sollen nach Niedersächsischem Hochschulgesetz Frauen zu 40 % – auch auf der professoralen Ebene – vertreten sein. Ausnahmegenehmigungen dürfen erteilt werden. In einigen Fächern an der TU Braunschweig erweist sich diese Landesvorgabe als sehr hoch. Professorinnen werden in Fächern, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, häufig gebeten, sich an Berufungskommissionen und anderen Gremien zu beteiligen. Ihr Engagement ist vor diesem Hintergrund oft überproportional. Die TU Braunschweig hat deshalb das Kompensationsprogramm „PROfessorin“ eingeführt. Stark in der Selbstverwaltung engagierte Professorinnen aus Fächern, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, können Sach- und Hiwi-Mittel beantragen. Damit soll zum einen ein Beitrag zum Ausgleich ihrer Anstrengungen geleistet und zum anderen die Wertschätzung ihrer Arbeit zum Ausdruck gebracht werden. Für Professorinnen sind derartige Entlastungsmechanismen signifikant wichtiger als für Professoren, wie eine niedersachsenweite Studie zeigt (Johannsen/Barlösius 2017: 65). Im Programm „PROfessorin“ konnten seit 2015 insgesamt 72 Anträge in vier Runden bewilligt werden. Die Professorinnen wurden insgesamt mit 241.000 Euro entlastet. Die Anzahl der Ausnahmegenehmigungen für Berufungskommissionen, die nicht den Frauenanteil von 40 % erfüllen, ist von 14 im Jahr 2014 auf 7 im Jahr 2017 gesunken.

Die Stärken der TU Braunschweig liegen in der Führung durch eine Präsidentin als einzige der TU9-Universitäten, im Frauenanteil im Hochschulrat und im Programm „PROfessorin“. Schwächen sind in den Frauenanteilen im **Senat**, bei den **Dekanen** sowie in der **Strategiekommission** zu sehen.

6.2 Ziel: Mehr Perspektivenvielfalt in der Selbstverwaltung

Die TU Braunschweig setzt sich zum Ziel, die Frauenanteile im Senat, unter den Dekanen sowie in der Strategiekommission zu erhöhen und auf diesem Weg die Perspektivenvielfalt in den Gremien zu stärken. Hierzu sollen **Dekane und zukünftig auch Dekaninnen im Vorfeld von Wahlen und Besetzungen gezielt Professorinnen**, aber auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen ansprechen. Das Programm „PROfessorin“ soll weitergeführt werden und die Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zur **Gewinnung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen** (s. Kapitel 5) sollen dazu führen, dass es insgesamt mehr Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt, die für Gremienarbeit zur Verfügung stehen.

Tabelle 4: Ziel und Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile

Ziel
Erhöhung der Frauenanteile im Senat, unter den Dekaninnen und Dekanen sowie in der Strategiekommission
Maßnahmen
→ Aktive Ansprache von Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen durch Dekaninnen und Dekane
→ Weiterführung des Programms „PROfessorin“
→ Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Gewinnung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen (Kap. 5)

7. Familiengerechte Hochschule

Familienfreundlichkeit hat an der TU Braunschweig einen sehr hohen Stellenwert. Die Strukturen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sind sehr gut ausgebaut und die TU Braunschweig arbeitet kontinuierlich an der weiteren Verbesserung der familiengerechten Rahmenbedingungen.

7.1 Aktueller Stand: Familienfreundlichkeit als gesamtuniversitärer Konsens

In ihrem Leitbild verpflichtet sich die TU Braunschweig zu einer konsequenten Familienfreundlichkeit. Das Commitment der Hochschulleitung ist dabei sehr hoch und der Wert der Familienfreundlichkeit Konsens an der gesamten Universität. Die TU Braunschweig ist seit 2007 als „familiengerechte hochschule“ auditiert. 2017 hat sie die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet und ist dem gleichnamigen Best-Practice-Club beigetreten. Die TU Braunschweig strebt danach, familiengerechte Rahmenbedingungen für alle Mitglieder der Universität zu verwirklichen. Das schließt ausdrücklich Männer ein. Die Einbeziehung der Väter ist auch vor dem Hintergrund der Chancengleichheit von Frauen und Männern ein wichtiges Instrument, da auf diesem Weg Stereotypen abgebaut und Frauen von der Selbstverständlichkeit ihrer prioritären Verantwortung für die Familie entlastet werden (Allmendinger 2018: 30 f.). Die folgenden Darstellungen beziehen deshalb Männer und Frauen ein. Die anschließend definierten Ziele und Maßnahmen werden – der Zielgruppe dieses Programms entsprechend – auf die Wissenschaftlerinnen zugeschnitten.



Abbildung 8: Baby Bag: Löwe



Abbildung 9: Baby Bag Übergabe: Willkommensgespräch 2017

Im Familienbüro stehen Beratungsleistungen für unterschiedliche Situationen von der Schwangerschaft über die Organisation von Kinderbetreuung bis zur Pflege von Angehörigen zur Verfügung. Der Dual Career Service unterstützt die berufliche Entwicklung der Partnerinnen und Partner von neuberufenen Professorinnen und Professoren sowie – in Kooperation mit dem Familienbüro – die Organisation von Kinderbetreuung und schulischer Versorgung. Die TU Braunschweig verfügt über ein eigenes Kinderbetreuungsangebot von 75 Krippenplätzen. Gerade hat der Ausbau um weitere 30 Plätze am Standort Campus Nord begonnen. Trotz des Ausbaus besteht immer noch eine sehr hohe Nachfrage nach Kinderbetreuungsangeboten. Es gibt zudem flexible Kinderbetreuung für Notfallsituationen, Ferienbetreuungsangebote und Eltern-Kind-Räume an den verschiedenen Standorten des Campus. 2015 wurde eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten beschlossen, die es den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglicht, Arbeitszeit und Arbeitsort flexibel zu handhaben. Es können zudem Telearbeitsplätze eingerichtet werden. Bereits 2013 wurde eine groß angelegte Befragung zur Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig vom Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie (Prof. Dr. Simone Kauffeld) durchgeführt („Hand in Hand für Familienfreundlichkeit“). Als wichtigste Ergebnisse stellte sich heraus, dass die Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig als gut eingeschätzt wird, Verbesserungen aber vor allem hinsichtlich der Sensibilisierung der Führungskräfte gewünscht werden. Daraufhin hat eine repräsentative Arbeitsgruppe „Leitlinien für familienfreundliches Führen“ formuliert, die 2016 verabschiedet wurden. Um jungen Familien Wertschätzung entgegenzubringen, gibt es an der TU Braunschweig die sogenannten „Willkommensgespräche“. Einmal im Semester werden alle Studierenden und Beschäftigten, die gerade Eltern geworden sind, von der Präsidentin eingeladen. Sie bekommen eine „Baby Bag“ mit vielen Informationen zur Vereinbarkeit an der TU Braunschweig und einen „TUBS-Kuschel-Löwen“ als Geschenk für das Kind. Bei diesen „Willkommensgesprä-

chen“ erkundigt sich die Präsidentin nach den bisherigen Erfahrungen der jungen Eltern zur Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig. Die Gespräche geben Auskunft darüber, wie familienfreundlich die verschiedenen Einrichtungen bereits sind und an welchen Stellen ggf. nachgebessert werden muss. Schwierigkeiten zeigen sich zum Teil bei Anschlussfinanzierungen nach Elternzeiten bei Drittmittelprojekten der Bundesministerien und der Industrie (s. Kapitel 5). Zudem besteht bei einigen der Wunsch, die Möglichkeit zu haben, sich während der Elternzeit aktiv in das Institut einbringen zu können.

Die „**Willkommensgespräche**“ zählen neben den verschiedenen **Kinderbetreuungsangeboten**, den Regelungen zum **flexiblen Arbeiten** und zum **familienfreundlichen Führen** sowie den Beratungsleistungen des **Familienbüros** und des **Dual Career Service** zu den **Stärken** der TU Braunschweig. **Schwächen** sind die trotz des begonnenen Ausbaus **immer noch sehr hohe Nachfrage nach Kinderbetreuung**, die zum Teil schwierigen **Anschlussfinanzierungen nach Elternzeiten** sowie die noch nicht ausreichend mögliche **Aktivität am Institut während der Elternzeit**.

7.2 Ziel: Weiterer Ausbau der Familienfreundlichkeit

Die TU Braunschweig setzt sich deshalb das Ziel, die **Kinderbetreuung auszubauen** und am Standort Campus Forschungsflughafen eine weitere Kindertagesstätte zu eröffnen. Ein weiteres Ziel ist die Unterstützung von Kontakt und Aktivität während der Elternzeit. Dazu sollen **Patenmodelle während der Elternzeit** etabliert werden. Die **Anbindung in Forschung und Lehre während der Elternzeit** soll über eine zeitlich geringfügige Beschäftigung und somit rechtliche Absicherung ermöglicht werden. Das Ziel, Anschlussfinanzierungen nach Elternzeiten zu ermöglichen, soll über die Weiterführung der „**Promotionsabschlussförderungen**“ (s. Kapitel 5) erreicht werden. Schließlich ist es ein Ziel, die Unterstützung bei der Vereinbarkeit weiterhin sukzessive zu verbessern. Dazu sollen zum einen die Maßnahmen zur Verbesserung der **Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere** beitragen (s. Kapitel 5). Vor dem Hintergrund des zukünftig weiter steigenden Koordinierungs- und Beratungsbedarfs in der familiengerechten Hochschule ist es zum anderen notwendig, die personelle Aufstockung im **Familienbüro** weiterzuführen.

Tabelle 5: Ziele und Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der familiengerechten Hochschule

Ziel Erhöhung der Kapazität der Kinderbetreuung
Maßnahme → Ausbau der Kinderbetreuung (Campus Forschungsflughafen)
Ziel Unterstützung von Kontakt und Aktivität während der Elternzeit
Maßnahme → Einführung von Patenmodellen während der Elternzeit → Ermöglichung der Anbindung in Forschung und Lehre während der Elternzeit
Ziel Unterstützung bei Anschluss nach der Elternzeit
Maßnahme → Weiterführung der Promotionsabschlussförderungen (Kap. 5)
Ziel Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere
Maßnahme → Maßnahmen zur Verbesserung der Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere (Kap. 5) → Weiterführung der personellen Aufstockung im Familienbüro

8. Qualitätsmanagement

Die Gleichstellung wird regelmäßig intern und extern evaluiert. Zudem hält die TU Braunschweig sämtliche gängige Prädikate und Audits aus den Bereichen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

8.1 Aktueller Stand: Regelmäßige interne und externe Evaluationen

Die Programme der Stabsstelle Chancengleichheit werden durch den Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie (Prof. Dr. Simone Kauffeld) wissenschaftlich evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluationen führen regelmäßig zu entsprechenden Anpassungen und Weiterentwicklungen der Programme. Im Fall des „Mentoring für Schülerinnen“ wurde das Programm sogar eingestellt, weil deutlich wurde, dass die Zielgruppe nicht erreicht werden konnte (s. S. 2). Zum Qualitätsmanagement zählen auch die Gleichstellungspläne auf zentraler und dezentraler Ebene, die jeweils einer turnusmäßigen Evaluation unterzogen werden. Zudem wird in jedem Jahr der „Gender Equality Ticker“ veröffentlicht, der über die aktuellen Frauenanteile in den verschiedenen Qualifikationsstufen, Fakultäten und Gremien informiert. Ein verbessertes Datenmanagement mit geeigneten Indikatoren würde eine wichtige Grundlage für die Steuerung der Gleichstellung darstellen (s. Kapitel 4).

Die TU Braunschweig unterzieht sich regelmäßig externen Begutachtungen und (Selbst-)Evaluationen der Gleichstellungsprozesse und -ergebnisse. Sie trägt seit 2009 das „Total-Equality-Prädikat“, ist seit 2007 als „familiengerechte hochschule“ auditiert und hat 2017 die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet. Bei den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ist sie in Stadium 3 eingeordnet. Beim „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des Center of Excellence Women and Science (CEWS) hat sich die TU Braunschweig allerdings verschlechtert und befindet sich 2017 nur noch in Ranggruppe 9 (Löther 2017: 11).

Die **Stärken** der TU Braunschweig liegen in den **wissenschaftlichen Evaluationen** der einzelnen Programme und in den **regelmäßigen Auditierungen** und **externen Begutachtungen**. Eine klare **Schwäche** ist das Ergebnis des **Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten** von 2017.

8.2 Ziel: Analyse und Optimierung der Gleichstellungspolitik

Um die Gründe für das Abschneiden beim „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017“ zu analysieren und geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen zu können, lässt die TU Braunschweig seit April 2018 eine **Evaluation der Gleichstellungspolitik durch das CEWS** durchführen. Die Ergebnisse und Empfehlungen aus der Evaluation werden für die Optimierung der Gleichstellungsstrukturen und -prozesse genutzt. Parallel sollen die **Verbesserungen des Datenmanagements** wie in Kapitel 4 beschrieben die Effektivität der Steuerung erhöhen.

Tabelle 6: Ziel und Maßnahmen zur Verbesserung der Strukturen und Prozesse

Ziel
Optimierung der Gleichstellungsstrukturen und -prozesse
Maßnahmen
→ Evaluation der Gleichstellungspolitik der TU Braunschweig durch das Center of Excellence Women and Science (Start 04/2018) sowie Umsetzung der Empfehlungen
→ Einrichtung einer Arbeitsgruppe (Fakultäten, Hochschulcontrolling, Stabsstelle Chancengleichheit) zur Festlegung geeigneter Indikatoren und Prozesse (Kap. 4)

9. Fazit und Ausblick: „Chancen 2025“

Aus den einzelnen dargestellten Entwicklungen und Zielen entsteht eine Gesamtperspektive für die Chancengleichheit an der TU Braunschweig im Jahr 2025. Diese übergeordnete Zielperspektive lässt sich als die Steigerung und Kommunikation der Attraktivität der TU Braunschweig für Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zusammenfassen. Ziel ist es, die TU Braunschweig 2025 so attraktiv gestaltet zu haben, dass es der Universität gut gelingt, Professorinnen zu gewinnen und den Drop-out bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen gering zu halten. Schwerpunkte bilden dabei die Maßnahmen zur Vergrößerung des Pools an potenziellen Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Verringerung ihres Ausscheidens, die Verbesserung der Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere sowie der weitere Ausbau und die verstärkte Kommunikation der Familienfreundlichkeit der TU Braunschweig. Begleitet werden sollen diese Maßnahmen von einem verbesserten Daten- und Qualitätsmanagement, das eine effektive Steuerung der Gleichstellung ermöglicht.

„Chancen 2025“

Steigerung und Kommunikation der Attraktivität der TU Braunschweig für Wissenschaftlerinnen

- Verringerung des Drop-outs auf dem Weg zur Professur
- Steigerung der Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren
- Weiterer Ausbau der familiengerechten Rahmenbedingungen

Die TU Braunschweig geht davon aus, dass die Evaluation durch das CEWS weitere hilfreiche Vorschläge zur Optimierung der Strukturen und Prozesse zum Ergebnis haben wird, die die angestrebte Gesamtentwicklung unterstützen. Im Fall der Förderung von Regelprofessuren an der TU Braunschweig sollen die definierten Maßnahmen auch mit Mitteln des Professorinnenprogramms realisiert werden. Die TU Braunschweig beabsichtigt, die notwendigen Kapazitäten zur Koordinierung der Maßnahmen in den Bereichen Personalentwicklung und Familienfreundlichkeit nach dem Professorinnenprogramm III – genauso wie die bis dahin etablierten Regelungen und Prozesse – zu verstetigen.

Mitglieder der AG Professorinnenprogramm III

- **Prof. Dr.-Ing. Anke Kaysser-Pyzalla**, Präsidentin
- **Prof. Dr.-Ing. Michael Kurrat**, Dekan Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik
- **Prof. Dr. Rainer Müller**, Dekan Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften
- **Prof. Dr. Martin Korte**, Senatsmitglied, Fakultät für Lebenswissenschaften
- **Prof. Dr. Petra Mischnick**, stellvertretendes Senatsmitglied, Fakultät für Lebenswissenschaften
- **Apl. Prof. Dr.-Ing. Ursula Kowalsky**, Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften
- **Dr.-Ing. Shanna Schönhals**, Geschäftsführerin des Niedersächsischen Forschungszentrums für Luftfahrt & Postdoktorandin, Fakultät für Maschinenbau
- **Kim Victoria Bräuer-Zeltner**, Mitglied der Kommission für Gleichstellung & Doktorandin, Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät für Mathematik, Informatik, Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften
- **Carolin Müller**, Studentin Biotechnologie, Fakultät für Lebenswissenschaften
- **Dr. Sandra Dittmann**, Gleichstellungsbeauftragte & Leiterin Stabsstelle Chancengleichheit
- **Nadine Schnelle**, Referentin Stabsstelle Chancengleichheit

Literaturangaben

- **Allmendinger, Jutta, 2018:** Wissenschaft als Berufung, in: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Hrsg.): Gender 2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur, 28-31.
- **Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2017:** Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen, Bonn.
- **Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2017:** Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/16) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn.
- **Hentschel, Tanja/Horvath, Lisa K., 2015:** Passende Talente ansprechen - Rekrutierung und Gestaltung von Stellenanzeigen., in: Peus, Claudia/ Braun, Susanne/Hentschel, Tanja/ Frey, Dieter (Hrsg.): Personalauswahl in der Wissenschaft - Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis, Heidelberg, 65-82.
- **Johannsen, Johanna/Barlösius, Eva, 2017:** Professorinnen entscheiden mit. Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen – Zugänge, Motivationen und Beteiligungen, Hannover.
- **Korff, Svea, 2015:** Lost in Structure. Abbruchgedanken bei NachwuchswissenschaftlerInnen, Wiesbaden.
- **Löther, Andrea, 2017:** Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017, Köln.
- **Löther, Andrea/Glanz, Sabrina, 2017:** Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht, Köln.
- **Metz-Göckel, Sigrid, 2017:** Faszinierende Wissenschaft. Risiken des wissenschaftlichen Karriereverlaufs und die Folgen der Integration von Frauen, in: Knaut, Annette/Heidler, Julia (Hrsg.): Spitzenfrauen. Zur Relevanz von Geschlecht in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Sport, Wiesbaden, 47-63.

- **Pimminger, Irene/Wroblewski, Angela, 2017:** Von geschlechtsdifferenzierten Daten zu Gender- und Gleichstellungsindikatoren, in: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.): Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren, Wiesbaden, 61-79.
- **Schwarze, Barbara, 2015:** Berufs- und Studienorientierung als komplexer Prozess mit diversen Wirkungen. Ursachen und Konsequenzen von Berufsorientierungsprojekten, in: Augustin-Dittmann, Sandra/Gotzmann, Helga (Hrsg.): MINT gewinnt Schülerinnen. Erfolgsfaktoren von Schülerinnen in MINT, Wiesbaden, 17-52.
- **Viehoff, Eva, 2015:** MINT-Image und Studien- und Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Mädchen, in: Augustin-Dittmann, Sandra/Gotzmann, Helga (Hrsg.): MINT gewinnt Schülerinnen. Erfolgsfaktoren von Schülerinnen in MINT, Wiesbaden, 79-91.

Verzeichnisse

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Frauenanteile bei Promotionen und Professuren in %	S. 3
Abbildung 2: Entwicklung der Frauenanteile während des Studiums in %	S. 3
Abbildung 3: Zielvorgaben Frauenanteile in % 2025	S. 4
Abbildung 4: fiMINT Forum 2016	S. 8
Abbildung 5: fiMINT Forum 2017	S. 8
Abbildung 6: Mentoring Gruppenarbeit, Mentoring für Postdoktorandinnen, Auftakt 2017	S. 9
Abbildung 7: Mentoring Gruppenarbeit, Mentoring für Postdoktorandinnen, Auftakt 2017	S. 9
Abbildung 8: Baby Bag: Löwe	S. 13
Abbildung 9: Baby Bag Übergabe: Willkommensgespräch 2017	S. 13

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	S. 5
Tabelle 2: Ziel und Maßnahme zur Verbesserung des Datenmanagements	S. 7
Tabelle 3: Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Personalentwicklung und -gewinnung	S. 11
Tabelle 4: Ziel und Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile	S. 12
Tabelle 5: Ziele und Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der familiengerechten Hochschule	S. 14
Tabelle 6: Ziel und Maßnahmen zur Verbesserung der Strukturen und Prozesse	S. 15

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgemeinschaft
bzw.	beziehungsweise
CEWS	Center of Excellence – Women and Science
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
f.	folgende
ff.	fortfolgende
fgh	(Audit) familiengerechte hochschule
fiMINT	Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
ggf.	gegebenenfalls
Hiwi	Hilfswissenschaftler/in (studentische Hilfskraft)
Kap.	Kapitel
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
MWK	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
PiNuT	Praktika in Naturwissenschaften und Technik (für Schülerinnen)
PP	Professorinnenprogramm
s.	siehe
S.	Seite
TU	Technische Universität
TU BS	Technische Universität Braunschweig
TU9	German Institutes of Technology

ANHANG (Links und Dokumente)

2. Wirkungen des Professorinnenprogramms an der TU Braunschweig

Promotionsabschlussförderungen	S. 2, S. 8f.
Mentoring Postdocs	S. 2, S. 8f.
PROfessorin	S. 2, S. 11f.
MINT for Girls	S. 2, S. 4f.
Gruppencoaching für Studentinnen in MINT	S. 2
fiMINT	S. 2, S. 8
Familienbüro	S. 2, S. 13f.
Gleichstellungskonzept Dokumentation PPII 2013	S. 2
Niedersachsen Technikum	S. 2, S. 4f.

4. Strukturelle Verankerung

Grundordnung TU Braunschweig	S. 6
Leitbild TU Braunschweig	S. 6, S. 13
Zentraler Gleichstellungsplan	S. 6
Zielvereinbarungen MWK und TU Braunschweig	S. 6, S. 9
Stabsstelle Chancengleichheit	S. 6f.
AG und Jour fixe Gleichstellung und Familie	S. 6
Fakultätsgleichstellungspläne	S. 6, S. 15
Beirat für Diversity, Familie und Gleichstellung (Fakultät für Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften)	S. 6
Arbeitskreis Gender (Fakultät für Maschinenbau)	S. 6
Pinut (Fakultät für Maschinenbau)	S. 6f.
Coffee & MINT (Fakultät für Maschinenbau)	S. 6f.
Professur Gender, Technik und Mobilität	S. 7
Braunschweiger Zentrum für Gender Studies	S. 7
Richtlinie zur Durchführung von Berufungsverfahren	S. 7ff.
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	S. 7
Richtlinie (Leitfaden) zu Stellenbesetzungsverfahren	S. 7
Empfehlungen für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache	S. 7
Leitlinien für familienfreundliches Führen	S. 7, S. 13
Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung	S. 7

5. Personalentwicklung und –gewinnung

fiMINT Kooperationen	S. 8
Promotionsabschlussförderungen	S. 2, 8ff.
Mentoring Postdocs	S. 2, S. 8ff.
Strukturiertes Doktorat, Fakultät für Maschinenbau	S. 10

6. Anteil von Frauen in Organen und Gremien

PROfessorin	S. 2, S. 11f.
-----------------------------	---------------

7. Familiengerechte Hochschule

Audit fgh	S. 13, S. 15
Charta Familie in der Hochschule	S. 13, S. 15
Familienbüro	S. 2, S. 13f.
Dual Career Couples Service	S. 13
Kinderbetreuung	S. 13
Dienstvereinbarungen mobiles Arbeiten, Telearbeitsplätze	S. 13
Hand in Hand für Familienfreundlichkeit	S. 13
Leitlinien für familienfreundliches Führen	S. 7, S. 13
Baby Bag (Willkommensgespräche)	S. 13f.

8. Aktueller Stand: regelmäßige interne und externe Evaluationen

Evaluationen Beispiele: Mentoring Postdocs, Technikum	S. 15
Gleichstellungspläne	S. 6, S. 15
Gender Equality Ticker	S. 15

2. Wirkungen des Professorinnenprogramms an der TU Braunschweig



Technische
Universität
Braunschweig

Gleichstellungskonzept der Technischen Universität Braunschweig

Dokumentation der Umsetzung des im Professorinnenprogramm I
erfolgreichen Gleichstellungskonzepts

Antrag zur Bewilligung von Fördergeldern des Professorinnen-Programms
des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen
und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen:
Professorinnenprogramm II

Der Antrag zur Bewilligung von Fördergeldern im Rahmen des
Professorinnenprogramms II wurde beschlossen:

- von der Kommission für Gleichstellung am 12.03.2013
- vom Senat am 13.03.2013
- vom Präsidium am 19.03.2013



Inhalt

1. Einleitung	S. 1
2. Wirkung des „Professorinnenprogramms“ an der TU Braunschweig	S. 1
3. Entwicklung der Frauenanteile an der TU Braunschweig	S. 2
3.1 Analyse der Ist-Werte 2012	S. 2
3.2 Zielzahlen 2020	S. 4
4. Fortschritte bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen an der TU Braunschweig seit 2008	S. 5
4.1 Organisations- und Qualitätskultur	S. 5
4.2 Institutionelle und strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik	S. 7
4.2.1 Hochschulintern	S. 7
4.2.2 Auf Landesebene	S. 9
4.3 Akademisches Personalmanagement	S. 10
4.4 Förderung von Studentinnen in den MINT-Fächern	S. 11
4.5 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere mit Familie und Privatleben	S. 12
4.6 Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies in Forschung und Lehre	S. 13
4.7 Qualitätsmanagement	S. 14
5. Fazit und Ausblick auf zukünftige Handlungsfelder	S. 14

ANHANG

1. Einleitung

Die TU Braunschweig bekennt sich ausdrücklich zu dem Ziel, Chancengleichheit in der Wissenschaft zu verwirklichen und begrüßt die Fortsetzung des „Professorinnenprogramms“ sowie das niedersächsische Begleitprogramm „Professorinnen für Niedersachsen“.

Im Folgenden dokumentiert die TU Braunschweig die Umsetzung des 2008 im Rahmen des ersten „Professorinnenprogramms“ eingereichten Gleichstellungskonzepts. Nachdem zunächst in Kapitel 2 die Wirkungen des Programms an der TU Braunschweig aufgezeigt werden, geht es in Kapitel 3 um die Entwicklung der Frauenanteile sowie den Status beim Erreichen der Zielwerte von 2008. In Kapitel 4 wird verdeutlicht, welche der 2008 formulierten Maßnahmen umgesetzt werden konnten und welche zusätzlichen Maßnahmen realisiert oder geplant sind. Schließlich werden die verschiedenen Entwicklungen in Kapitel 5 mit einer Stärken-Schwächen-Analyse der TU Braunschweig zusammengefasst. Hiervon werden die zukünftigen Handlungsfelder abgeleitet.

2. Wirkungen des „Professorinnenprogramms“ an der TU Braunschweig

Das erste „Professorinnenprogramm“ hatte an der TU Braunschweig Wirkungen in drei Bereichen zur Folge. Erstens wurde mit dem 2008 eingereichten Gleichstellungskonzept ein strukturiertes Maßnahmenpaket beschlossen, das heute zum Großteil umgesetzt ist. Zweitens konnte die TU Braunschweig eine Vorgriffprofessur in der Psychologie realisieren und den Lehrstuhl Entwicklungs-, Persönlichkeits- und Forensische Psychologie mit Prof. Dr. Daniela Hosser besetzen. Drittens wurde die Position des Themas Gleichstellung an der TU Braunschweig mit dem „Professorinnenprogramm“ im Zusammenspiel mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, dem Audit Familiengerechte Hochschule, dem Total-E-Quality-Prädikat sowie dem CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten gestärkt.

Im Besonderen die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben an der TU Braunschweig zu einer Neukonturierung der Gleichstellungsstrukturen geführt: Mit dem Zwischenbericht von 2011 wurde die TU Braunschweig von der DFG von Stadium 3 in Stadium 2 zurückgestuft. Nach einer ausführlichen Analyse der Gründe für die Rückstufung hat ein Prozess der Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen stattgefunden. Dieser Prozess war geprägt von hochschulweiter Transparenz und breiter Beteiligung verschiedener Akteurinnen und Akteure aus Wissenschaft und Verwaltung. Die Hochschulleitung hat diesen Prozess verantwortlich begleitet. Sämtliche hochschulpolitische Gremien waren in die Beratung einbezogen.

Inhaltlich standen eine weitere Stärkung der Verankerung von Gleichstellung auf Leitungsebene, eine stärkere Verzahnung der zentralen und dezentralen Ebenen sowie die Schaffung eines integrativen Gleichstellungskonzepts für die gesamte Universität im Mittelpunkt. Die Schwerpunktsetzung der TU Braunschweig auf Gleichstellung in den MINT-Fächern bei gleichzeitiger Berücksichtigung der unterschiedlichen Logik der gesellschaftswissenschaftlichen Fächergruppe wurde beibehalten. Entstanden ist das TU-weite Gleichstellungskonzept „Chancengleichheit 2020“, das sowohl konstitutiv für den 2012 fortgeführten zentralen Gleichstellungsplan als auch für die 2012 neu geschaffenen Fakultätsgleichstellungspläne war. Der Titel „Chancengleichheit 2020“ bezieht sich auf die zur Steigerung der Frauenanteile formulierten Zielvorgaben, die 2020 verwirklicht sein sollen. Das Jahr 2020 wurde gewählt, um nennenswerte Veränderungen im Bereich der Professuren zu ermöglichen: In den Jah-

ren 2013 bis 2016 finden vergleichsweise wenige reguläre Neubesetzungen statt, erst ab 2017 werden Professuren wieder in größerer Zahl neu besetzt. Das TU-weite Gleichstellungskonzept „Chancengleichheit 2020“ setzt auf die weitere Stärkung der strukturellen Verankerung von Gleichstellung auf allen Ebenen der Universität. Als strategische Ziele wurden drei Dimensionen identifiziert:

- Durchgängiger Abbau von Unterrepräsentanz
- Verwirklichung der familiengerechten Hochschule
- Nachhaltige Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms II“ strebt die TU Braunschweig die Förderung von einer Vorgriffprofessur sowie von zwei Regelprofessuren an. Die freiwerdenden Mittel bei den Regelprofessuren sowie die zusätzlichen Mittel in angemessener Höhe sollen im Sinne der drei strategischen Ziele, vor allem für den durchgängigen Abbau von Unterrepräsentanz, eingesetzt werden. Die konkreten Maßnahmen werden nach der Dokumentation der erreichten Frauenanteile seit 2008 und des Umsetzungsstands der 2008 angekündigten Maßnahmen aufgezeigt.

3. Entwicklung der Frauenanteile an der TU Braunschweig

Insgesamt haben sich die Frauenanteile an der TU Braunschweig vor allem bei den Promotionen, Habilitationen und Professuren positiv entwickelt. Die sehr ambitionierten Zielzahlen, die 2008 im Gleichstellungskonzept zum „Professorinnenprogramm“ formuliert wurden, konnten nicht durchgängig erreicht werden. Die ambitionierten Zielwerte resultierten aus dem 2007 vom Wissenschaftsrat empfohlenen Kaskadenmodell¹, an dem sich als festes Modell orientiert wurde. Mittlerweile ist die TU Braunschweig zu einer Anwendung von am Kaskadenmodell orientierten flexiblen Zielquoten übergegangen. Die in diesem Sinne in der ersten Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an die DFG formulierten Zielzahlen konnte die TU Braunschweig 2012 durchgängig erreichen und übertreffen.

3.1 Analyse der Ist-Werte 2012

Im CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten von 2009 lag die TU Braunschweig mit Platz 31 von 65 teilnehmenden Hochschulen im guten Mittelfeld. Im Ranking von 2011 konnte sie sich auf Platz 17 von 67 teilnehmenden Hochschulen steigern. Beim Frauenanteil bei Studierenden, Promotionen und Habilitationen liegt die TU Braunschweig dabei jeweils im Spitzen- oder im guten Mittelfeld. Bei den Professuren ist der Trend rückläufig: 2009 bekleidete die TU Braunschweig Rang 38 und 2011 Rang 45.

Das 2008 im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ eingereichte Gleichstellungskonzept enthielt – ausgehend von den Ist-Werten 2007 – Zielzahlen für 2012. Diese am starren Kaskadenmodell orientierten und insofern sehr ambitionierten Zielzahlen konnten nicht durchgängig erreicht werden. Bei den Studierenden und den Promotionen wurde zum Teil beabsichtigt, den Frauenanteil von über 50 % auf 50 % zu reduzieren. Vor dem Hintergrund, dass das Gewinnen von mehr Professorinnen umso wahrscheinlicher wird, je mehr Frauen studieren und promovieren, wird im Folgenden das Nicht-Erreichen einer Reduktion auf 50 % als

¹ Wissenschaftsrat, 2007: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, einsehbar auf: http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/empfehlungen_wissenschaftsrat.

nicht kritisch verstanden. Unter dieser Bedingung lässt sich insgesamt festhalten, dass die Frauenanteile bei den Studierenden in 13 der 20 Fächer gestiegen sind oder zumindest immer noch über 50 % liegen. Bei 7 Fächern konnte keine ausreichende Steigerung erzielt werden. Bei den Promotionen konnte in 11 Fächern der Zielwert erreicht oder eine Quote von 50 % beibehalten werden. In 9 Fächern konnte der Zielwert nicht erreicht werden. Bei den Professuren konnte der Zielwert oder ein Anteil von über 50 % in 3 Fächern erreicht werden. In den anderen 18 Fächern haben zum Teil deutliche Steigerungen stattgefunden, die Zielzahlen wurden aber nicht erreicht.

Ist- und Zielwerte von 2008 sowie Ist-Werte von 2012

Fächergruppe I Geistes- u. Sozialwissen- schaften	Studierende			Promotionen			Professuren		
	2007	2012 Ziel	2012 Ist	2007	2012 Ziel	2012 Ist	2007	2012 Ziel	2012 Ist
Erziehungswissenschaften	84,7	50,0	80,2	66,7	50,0	100	53,8	50,0	60,0
Philosophie	44,8	50,0	66,2	33,3*	44,8	0,0	0,0	44,8	50,0
Geschichte	45,0	50,0	59,0	50,0	50,0	50,0	25,0	50,0	33,3
Germanistik	71,1	50,0	79,5	50,0	50,0	33,3	16,7	50,0	25,0
Anglistik	72,7	50,0	73,3	66,7**	50,0	0,0	33,3	50,0	33,3
Wirtschaftswissenschaften	36,7	50,0	21,0	30,0	36,7	33,0	11,1	30,0	9,0
Psychologie	82,6	50,0	82,7	87,5	50,0	80,0	14,3	50,0	42,9
Sozialwissenschaften	59,9	50,0	61,0	-	50,0	100	0,0	50,0	0,0
Fächergruppe II Naturwissenschaften									
Informatik	15,5	Verdoppl.	14,0	0,0	15,5	22,0	10,0	Verdoppl.	17,0
Mathematik	55,0	50,0	57,9	33,3*	50,0	16,6	30,8	33,3	20,0
Biologie	61,1	50,0	62,7	47,4	50,0	55,0	7,7*	47,4	8,3
Pharmazie	80,7	50,0	77,5	57,9	50,0	62,5	40,0	50,0	40,0
Chemie	37,6	50,0	41,3	32,3	37,6	48,4	18,8	32,3	8,3
Lebensmittelchemie	75,3	50,0	76,4	57,1	50,0	50,0	k. A.	50,0	50,0
Geoökologie	57,8	50,0	62,9	83,3	50,0	50,0	20,0	50,0	20,0
Physik	19,1	Verdoppl.	23,7	20,0	20,0	18,0	6,7	20,0	9,1
Fächergruppe III Ingenieurwissenschaften									
Architektur	56,0	50,0	56,5	50,0*	50,0	60,0	26,7	50,0	30,8
Bauingenieurwesen	36,6	50,0	32,4	23,1	36,6	21,1	0,0	23,1	6,3
Maschinenbau/Verkehrstech.	15,1	Verdoppl.	12,0	12,5	15,1	12,5	4,2	12,5	8,0
Elektrotechnik	11,4	Verdoppl.	12,5	7,7*	11,4	8,0	4,8	7,7	5,5

*2006

**2005

Bei den Studierenden sind die Frauenanteile in den meisten Fächern in der gleichen Größenordnung wie 2008 angesiedelt. In der Fächergruppe I (Geistes- und Sozialwissenschaften) sind die Frauenanteile leicht steigend. Der 2008 durchgängig angegebene Zielwert von 50 % wurde durchgängig überschritten. Eine Ausnahme bilden die Wirtschaftswissenschaften. Hier sind die Studentinnen-Anteile gesunken. An der TU Braunschweig werden die Wirtschaftswissenschaften nicht grundständig, sondern als Teil von technischen Kombinationsstudiengängen angeboten. In der Fächergruppe II (Naturwissenschaften) sind die Frauenanteile bei den Studierenden leicht steigend, während sie in der Fächergruppe III (Ingenieurwissenschaften) leicht sinken. Die absolute Zahl der Studentinnen in den MINT-Fächern ist in den letzten Jahren gestiegen, die absolute Zahl der Männer ist jedoch noch stärker gestiegen, so dass die prozentualen Steigerungen bei den Männern größer ausfallen als bei den Frauen. Diese Entwicklung entspricht einem bundesweiten Trend, bei dem die absolute Zahl der Studentinnen in den MINT-Fächern wächst, ihr prozentualer Anteil aber sinkt. Viel-

fach wird der Wegfall der Wehrpflicht zur Begründung dieses Phänomens herangezogen². In Niedersachsen kann dies auch ein Effekt des doppelten Abiturjahrgangs sein. Unabhängig von diesen Erklärungen sieht sich die TU Braunschweig in der Verantwortung, die Aktivitäten auf dem Gebiet der Gewinnung von Studentinnen für die MINT-Fächer (inklusive der wirtschaftswissenschaftlichen Kombinationsstudiengänge) fortzuführen und zu verstärken.

Bei den Promotionen ist der Frauenanteil insgesamt gestiegen. Die Zielzahlen von 2008 oder Werte von über 50 % wurden in 11 Fächern erreicht und in 9 Fächern nicht erreicht. In der Fächergruppe I sind die Fallzahlen relativ klein, so dass geringe Veränderungen eine große Wirkung erzielen können. Im Vergleich zu 2008 kann der Frauenanteil bei Promotionen in der Fächergruppe I deshalb insgesamt als gleichbleibend beschrieben werden. Bis auf zwei Ausnahmen bewegen sich die Anteile von 33 % bis 100 %. In der Fächergruppe II konnten die Zielzahlen von 2008 bei den Frauenanteilen bei Promotionen mit Ausnahme der Mathematik und Physik erreicht werden. In den Fächern Biologie, Pharmazie und Chemie sind die Anteile leicht steigend, in den Fächern Lebensmittelchemie und Geoökologie leicht sinkend, aber bei 50 %, während sie in der Mathematik und Physik gesunken ist. In der Fächergruppe III konnten die 2008 formulierten Steigerungen mit Ausnahme der Architektur nicht erreicht werden. Als Konsequenz sieht die TU Braunschweig weiterhin einen Handlungsbedarf beim Gewinnen und Fördern von Promovendinnen vor allem in den MINT-Fächern.

Obwohl die Zahl der weiblich besetzten Professuren insgesamt gestiegen ist, konnten die Zielzahlen von 2008 oder Werte von über 50 % – bis auf drei Ausnahmen – nicht erreicht werden. In der Fächergruppe I ist der Frauenanteil bei den Professuren gestiegen. Er bewegt sich außer in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften auf einem Niveau von 25 % bis 60 %. In der Fächergruppe II ist der Anteil von Professorinnen insgesamt eher gleichbleibend. In der Fächergruppe III ist die Zahl der mit Frauen besetzten Professuren klar steigend, aber auf einem immer noch relativ geringen Niveau. Als Konsequenz erachtet es die TU Braunschweig als notwendig, ihre Bemühungen im Bereich der Rekrutierung von Professorinnen vor allem in den MINT-Fächern sowie in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weiterhin zu verstärken.

Ausgehend von den flexiblen Zielquoten, die im Zuge der ersten Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG formuliert wurden, ist die Entwicklung der Frauenanteile an der TU Braunschweig sehr positiv. So konnte bei den Professuren eine Steigerung von 13 % in 2009 auf 17,7 % in 2012 erreicht werden. Flexible und realistische Zielquoten bilden auch die Grundlage für die Zielzahlen 2020.

3.2 Zielzahlen 2020

Im Rahmen des universitätsweiten Gleichstellungskonzepts „Chancengleichheit 2020“ haben sämtliche Fakultäten sowie die Gesamtuniversität Zielwerte für 2020 aufgestellt (Zentraler Gleichstellungsplan sowie Fakultätsgleichstellungspläne). Die Basis bildeten dabei die Analyse der Entwicklung der Frauenanteile auf sämtlichen Qualifikationsstufen sowie eine Prognose der zukünftig zu besetzenden Stellen. Ausgehend von den Ist-Werten 2012 wurden folgende bis 2020 zu verwirklichende Zielzahlen für die TU Braunschweig festgeschrieben.

² Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen, 2013: Für eine Trendwende: Kontinuierliche Steigerung des weiblichen MINT-Nachwuchses nutzen und gezielte Maßnahmen jetzt umsetzen, einsehbar auf: <http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/Steigerung-des-weiblichen-MINT-Nachwuchses>.

Ist-Werte 2012 und Zielwerte 2020



4. Fortschritte bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen an der TU Braunschweig seit 2008

Auf der Grundlage der Gender Equality Scorecard³ wurden 2008 sieben für die TU Braunschweig besonders relevante Handlungsbereiche identifiziert, denen konkrete Maßnahmen zugeordnet wurden, die es bis 2012 umzusetzen galt. In der Logik der sieben Handlungsbereiche werden im Folgenden die in ihrer Struktur leicht reduzierten Tabellen aus dem Konzept von 2008 übernommen. Es wird dargestellt, ob und wann die jeweilige Maßnahme umgesetzt werden konnte, und ob in diesem Bereich zusätzliche Maßnahmen realisiert oder geplant sind. Insgesamt konnten beinahe sämtliche 2008 geplanten Maßnahmen umgesetzt werden. Zudem konnten zahlreiche zusätzliche Maßnahmen realisiert werden. In Planung sind vor allem Maßnahmen, die mit den drei strategischen Gleichstellungszielen der TU Braunschweig korrespondieren.

4.1 Organisations- und Qualitätskultur

An der TU Braunschweig hat 2012 ein breit angelegter Leitbild- und Strategieprozess begonnen, in den die gesamte Universität einbezogen ist. Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind bereits als Kernbestandteile eines zu formulierenden Leitbilds und einer dahinterliegenden Strategie identifiziert. Konkrete Ergebnisse werden im Frühjahr 2013 erwartet. Aktive Thematisierung von Gleichstellung und gezielte Öffentlichkeitsarbeit zählen zu den Daueraufgaben des Gleichstellungsbüros. Vor dem Hintergrund der Rückstufung durch die DFG fand 2012 an der TU Braunschweig im Rahmen der Niedersächsischen Technischen Hochschule (TU Braunschweig, Leibniz Universität Hannover, TU Clausthal) eine prominent

³ Doblhofer, Doris/Küng, Zita, 2008: Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch, Heidelberg.

besetzte Veranstaltung zum Thema „Qualität durch Chancengleichheit“ statt. Die gleichstellungsorientierte Organisations- und Qualitätskultur zeigt sich auch daran, dass die TU Braunschweig zurzeit zum zweiten Mal im Rahmen des „Audits familiengerechte Hochschule“ re-akkreditiert wird (Konsolidierung) sowie 2012 das Prädikat „Total E-Quality“ zum zweiten Mal verliehen bekam. Im Bereich der Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt haben in den letzten Jahren zahlreiche Aktivitäten stattgefunden. Weitere sind geplant.

Ziel: Integration von Gleichstellungsaspekten und Familienfreundlichkeit in Hochschulentwicklungsplanung sowie Leitbilder	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Gleichstellung und Familienfreundlichkeit im Leitbild für die gesamte Universität	In Umsetzung seit 2012
Gleichstellung und Familienfreundlichkeit im Leitbild für die Forschung	
Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in das Leitbild der Universitätsverwaltung	Umgesetzt 2011: Familienfreundlichkeit
	Geplant: Gleichstellung

Ziel: Aktive Thematisierung von Gleichstellung und gezielter Öffentlichkeitsarbeit	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Veröffentlichung zur Ausstellung: Doetsch, Brigitte/Lesemann, Silke, 2008: Technik im Korsett, Bielefeld.	Umgesetzt 2008
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Veranstaltung: „Qualität durch Chancengleichheit“ mit Prof. Dr. Ada Pellert, Prof. Dr. Ferdi Schüth und Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Jürgen Hesselbach im Rahmen der Niedersächsischen Hochschule an der TU Braunschweig	Umgesetzt 2012

Ziel: Geschlechtergerechte Sprache	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Handreichung: Geschlechtergerechte Sprache	Umgesetzt 2010
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Flyer: 1 2 3: In drei Schritten zur geschlechtergerechten Sprache	Umgesetzt 2012

Ziel: Stärkung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als feste Pfeiler der Hochschulkultur	
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Audit familiengerechte Hochschule	Umgesetzt seit 2007
Total-E-Quality-Prädikat	Umgesetzt seit 2009

Ziel: Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt	
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungstand
Sensibilisierende Maßnahmen (Selbstbehauptungstrainings , Flyer , Befragungen der Studierenden und Beschäftigten)	Umgesetzt seit 2009
Projekt „ Sexismus und sexualisierte Gewalt : Ausmaß, Auswirkungen und Handlungsstrategien mit besonderer Berücksichtigung technischer Hochschulen“ (Wahrig)	Umgesetzt seit 2012
Einführung einer Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt	Geplant
Schaffung einer einheitlichen Beratungsstelle in Kooperation von beratenden Abteilungen sowie des Lehrstuhls für Entwicklungs-, Persönlichkeits- und Forensische Psychologie (Hosser)	Geplant

4.2 Institutionelle und strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik

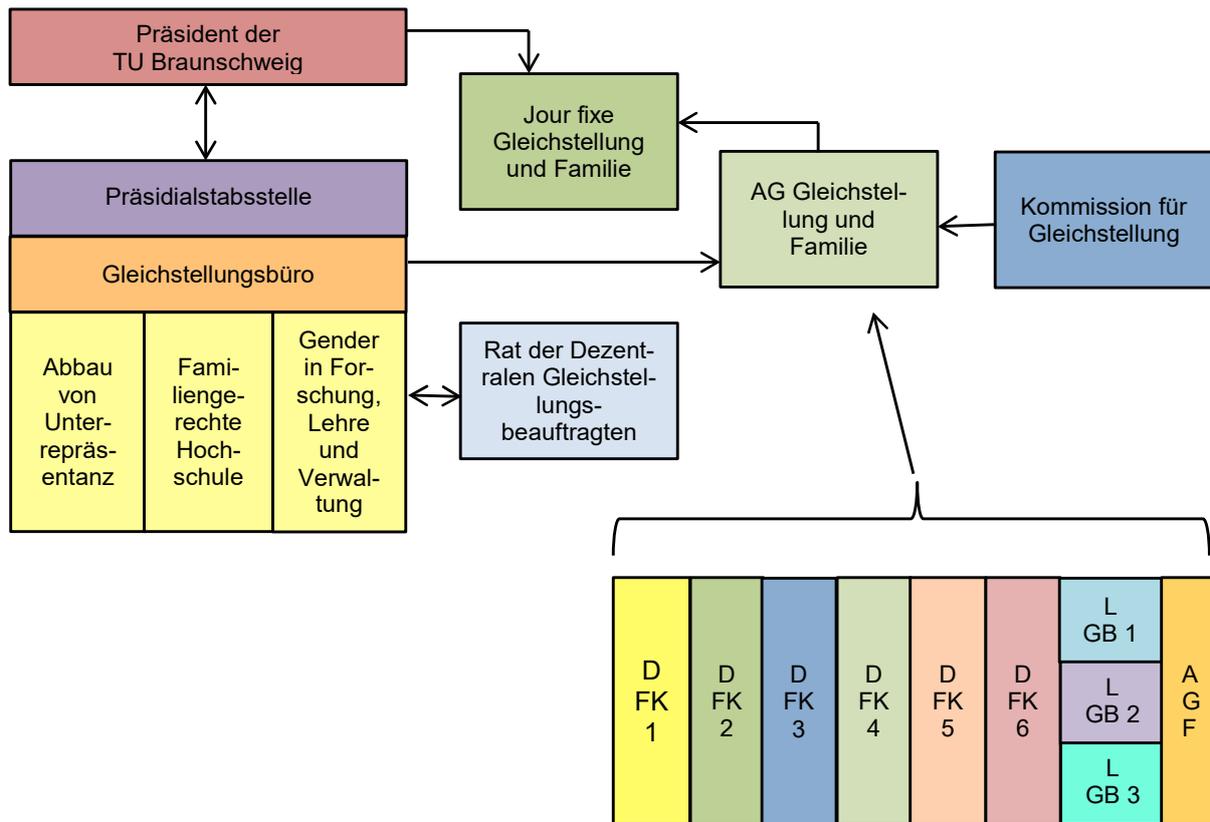
Die institutionelle und strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der TU Braunschweig wurde 2012 ausgebaut. Im Besonderen wurden die Gleichstellungsstrukturen sowie das gleichstellungsorientierte Finanzmanagement verstärkt.

4.2.1 Hochschulintern

Gleichstellung wird an der TU Braunschweig als eine zentrale Führungsaufgabe betrachtet. So sind Gleichstellung und Familienfreundlichkeit im Ressort des Präsidenten angesiedelt. Das Gleichstellungsbüro ist eine Präsidialstabsstelle. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt als Beraterin an sämtlichen Sitzungen des Präsidiums der TU Braunschweig teil. Diese Regelung geht weit über die Bestimmungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 42, 3 NHG) hinaus. Zudem agiert sie als reguläre Beraterin in allen zentralen Gremien. In den Fakultätsräten sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Beraterinnen vertreten.

Seit der Rückstufung durch die DFG 2011 hat eine weitere Stärkung der Verankerung von Gleichstellung auf Leitungsebene stattgefunden. Die AG und der Jour fixe Gleichstellung und Familie wurden im Herbst 2012 mit dem Ziel eingeführt, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit noch stärker als Querschnitts- und Leitungsaufgabe in der Hochschule zu verankern, die Aktivitäten in diesen Bereichen besser zu koordinieren und Synergie-Effekte zu nutzen. Die AG Gleichstellung und Familie besteht aus den Dekaninnen und Dekanen, den Leiterinnen und Leitern der Geschäftsbereiche, der Vorsitzenden des Vereins „TUBSundFamilie e. V.“, der zur Förderung und Unterstützung der Familiengerechtigkeit seit 2007 besteht, der Referentin aus dem Familienbüro, der Referentin für Dual Career Couples Service, der Vorsitzenden der Kommission für Gleichstellung sowie der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Der Jour fixe Gleichstellung und Familie ist ein regelmäßiges Treffen der AG Gleichstellung und Familie mit dem Präsidenten der TU Braunschweig. Die Beteiligung der Fakultäten und Abteilungen wurde mit der Einführung der AG und des Jour fixe Gleichstellung und Familie intensiviert. An der Fakultät für Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften wird ein Beirat zur Forschungsorientierten Gleichstellung eingerichtet, dem ein Budget von 5000 € p. A. für die Realisierung von Gendermaßnahmen zur Verfügung steht. Die Einrichtung eines Beirats wird von der AG Gleichstellung und Familie sowie dem Präsidenten als Best-Practice-Maßnahme betrachtet. Eine universitätsweite Umsetzung wird erwogen.

Struktur Gleichstellung an der TU Braunschweig



D FK: Dekanin oder Dekan der Fakultät, L GB: Leiterin oder Leiter des Geschäftsbereichs, A GF: Aktivistinnen Gleichstellung und Familie

Darüber hinaus wurden 2012 den Professorinnen der Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei überproportionaler Beanspruchung in der Gremienarbeit Kompensationsmittel in Höhe von 50.000 € p. A. zur Verfügung gestellt. Für die Basisaufgaben in den Bereichen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit wurde dem Gleichstellungsbüro 2012 ein Budget in Höhe von 240.000 p. A. zusätzlich zur Grundausstattung (176.000 € p. A.) zur Verfügung gestellt. Das Gleichstellungsbüro ist seitdem mit unbefristeten Mitteln in Höhe von 416.000 € p. A. ausgestattet. Zusätzlich wird das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies ab 2014 mit ca. 64.000 € auf unbestimmte Zeit finanziert. Darüber hinaus erhält das Gleichstellungsbüro zurzeit Projekt- und Studienbeitragsmittel in Höhe von ca. 332.000 € p. A. Gleichstellung wurde zudem als monetäres Steuerungsinstrument gestärkt. Auf der Basis der leistungsorientierten Mittelvergabe durch das Land werden die 4 % für Gleichstellung an die Fakultäten weitergegeben. Den Fakultäten wird vom Hochschulcontrolling eine Grenzwertbeurteilung der Genderparameter inklusive möglicher Formelgewinne bei Erhöhung der Frauenanteile als Anreiz zur Verfügung gestellt. Zukünftig ist eine Integration von Gleichstellung in die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten geplant.

Ziel: Beteiligung von Frauen in Gremien	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Anreiz und Kompensation für überproportionale Beanspruchung von Frauen in Gremien (15.000 €)	Umgesetzt 2012: 50.000 € p. A. für zunächst 2013 und 2014

Ziel: Strukturen für die professionalisierte Gleichstellungsarbeit	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Zusätzliche Serviceeinheit Familienbüro (25.000 €)	Umgesetzt seit 2008
Zusätzliche Serviceeinheit Gender Consulting (20.000 €)	Umgesetzt seit 2010
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Unbefristete Implementierung Serviceeinheit Familienbüro (56.500 €)	Umgesetzt seit 2012
Unbefristete Finanzierung Kinderbetreuungsstrukturen (114.000 €)	Umgesetzt seit 2012
Unbefristete Implementierung Serviceeinheit für Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz (67.500 €)	Umgesetzt seit 2012
Unbefristete Finanzierung „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ (2000 €)	Umgesetzt seit 2012
Langfristige Finanzierung Braunschweiger Zentrum für Gender Studies (64.000 €)	Umgesetzt 2012

Ziel: Integration von Gleichstellung in Mittelvergabesystem	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Parameter Gleichstellung mit einer Steuerungsgröße bis 4 % in interne monetäre Steuerungsinstrumente	Umgesetzt seit 2012
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Grenzwertbetrachtung der Genderparameter der Landesformel vom Hochschulcontrolling als Information für die Fakultäten	Umgesetzt seit 2012

Ziel: Integration von Gleichstellung in andere Steuerungsinstrumente	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Interne Zielvereinbarungen mit den Fakultäten	Geplant

Ziel: Institutionalisierung und Stärkung der Gleichstellungsstrukturen	
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
AG Gleichstellung und Familie	Umgesetzt seit 2012
Jour fixe Gleichstellung und Familie	Umgesetzt seit 2012
Chancengleichheit 2020 als universitätsweites Gleichstellungskonzept im Zentralen Gleichstellungsplan sowie in den Fakultätsgleichstellungsplänen	Umgesetzt 2013
Einführung von Fakultätsgleichstellungsplänen	Umgesetzt 2013
Beirat zur forschungsorientierten Gleichstellung in Fakultät 3 (Best Practice)	Umgesetzt seit 2012
Verlängerung der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten auf 6 bzw. 8 Jahre (Grundordnung)	Umgesetzt 2012

4.2.2 Auf Landesebene

Auf Landesebene wurde der Dialog zwischen Wissenschaftsministerium (MWK), der LandesHochschulKonferenz (LHK) sowie der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LNHF) zwischen 2008 und 2012 intensiv geführt. Zwei Benchmarks sind entstanden. Eine Weiterführung der erfolgreichen Kooperation ist geplant.

Ziel: Dialog sowie aktive Mitgestaltung der Gleichstellungspolitik durch MWK, LHK, LNHF	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Benchmarking-Verbund Chancengleichheit	Umgesetzt 2008
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Benchmark Berufungsverfahren	Umgesetzt 2011
Benchmark Gender in der Lehre	In Umsetzung seit 2011
Weiterführung der Kooperation zwischen MWK, LHK und LNHF	Geplant

4.3 Akademisches Personalmanagement

Der Bereich des akademischen Personalmanagements zeichnet sich an der TU Braunschweig durch die durchgängige Anwendung von Leitlinien für transparente und gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren aus. Zudem besteht ein aufeinander aufbauendes und zielgruppenspezifisches Qualifizierungsangebot für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen, das zukünftig fortgeführt und ausgebaut werden soll. Den Kern bildet das seit 2011 von der Niedersächsischen Technischen Hochschule getragene Projekt fiMINT. Die Fortführung über 2013 hinaus ist beabsichtigt. Zudem ist in Planung, die bestehenden Gender-Diversity-Kompetenz-Angebote zusammenzuführen, auszubauen und nachhaltig an der TU Braunschweig zu implementieren.

Ziel: Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen - Professuren	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Fortschreibung des Berufungsleitfadens zur zügigen, transparenten Durchführung von Berufungsverfahren	Umgesetzt 2010
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Referentin für Berufsangelegenheiten	Umgesetzt seit 2009
Leitlinien zum Ausschluss von Befangenheiten	Umgesetzt 2010
Broschüre zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen	Umgesetzt 2010
Angebote zur Durchführung von und Genderkompetenz in Berufungsverfahren	Umgesetzt seit 2011
Profilpapier für Professuren inklusive der Angabe der zu erwartenden Bewerbungen von Frauen	Umgesetzt 2012
Beteiligung am BMBF-geförderten Projekt „ Karriere und Führung: Frauen im deutschen Wissenschaftssystem in Forschungseinrichtungen und Universitäten “ (Leicht-Scholten)	Umgesetzt 2012

Ziel: Erhöhung der Frauenanteile bei (Junior-) Professuren, Habilitationen, Promotionen	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Förderung durch zielgruppenspezifische Angebote überfachlicher Qualifizierung, Beratung, Coaching, Netzwerkarbeit im Rahmen des Projekts fiMINT (Frauen in MINT)	Umgesetzt seit 2008
Begleitevaluationen aller Maßnahmen (Beispiel)	Umgesetzt seit 2008
Jährliche Wissenschaftsforen im Rahmen von fiMINT	Umgesetzt seit 2008
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Verbleibstudien der fiMINT-Teilnehmerinnen	Umgesetzt seit 2011
„ International Female Program “ zur Erhöhung der Anzahl von Forscherinnen am SFB 880	Umgesetzt seit 2012
Fortführung des Projektes fiMINT über 2013 hinaus	Geplant
Promotionsabschlussförderung für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs	Geplant
Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses: Post-Doc	Geplant
Förderung von TU9-Nachwuchswissenschaftlerinnen in Kooperation der TU9-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	Geplant

Ziel: Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Zielgruppenspezifische Maßnahmen in Form von Workshops, Trainings, Seminaren, Beratung und Coaching durch fiMINT orientiert an den Ergebnissen einer Bedarfserhebung	Umgesetzt seit 2008
Kompetenzstelle Mentoring zur Konzepterstellung, Beratung, Begleitung bei der Durchführung von Mentoringprojekten in den Fakultäten sowie deren Evaluationen (25.000 €)	Umgesetzt seit 2010: Kompetenzstelle „ Mentoring für Schülerinnen “
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Durchführung des BMBF-gefördertes Projektes „ProNet⁺ - mit Networking an die Spitze “ (Kauffeld)	Umgesetzt seit 2012

Ziel: Überfachliche Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Zielgruppenspezifische Maßnahmen in Form von Workshops, Trainings, Seminaren, Beratung und Coaching im Rahmen des Projektes fiMINT	Umgesetzt seit 2008
Begleitevaluationen aller o. g. fiMINT-Maßnahmen (Beispiel)	Umgesetzt seit 2008

Ziel: Qualifizierung zu Gender&Diversity-Kompetenz und Unterstützung von Führungskräften zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Angebote wie Workshops und Trainings zu Wissen über Geschlechterdifferenzen in Wissenschaft und Hochschule, gendersensibles Forschen und Lehren , Kommunikation zwischen Frauen und Männern , familiengerechte Hochschule , Gender&Diversity (10.000 €)	In Umsetzung seit 2011
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Workshop: Führungskräfte von morgen?! Gender-Diversity-Workshop für Studierende	Umgesetzt 2011
Schulungsangebot: Genderkompetenz in Berufungsverfahren	Umgesetzt seit 2011
Programmlinie: Gender & Diversity als Kommunikations- und Führungskompetenz am SFB 880	In Umsetzung seit 2012
Genderangebote an Graduiertenschulen der TU Braunschweig (Beispiel)	Umgesetzt 2012
Two-in-One-Training : Kommunikations- und Genderkompetenz für Studierenden-de	Umgesetzt seit 2012
Implementierung von Gender-Diversity-Kompetenz-Angeboten	Geplant

Ziel: Qualifizierungsangebote für Professorinnen	
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Coaching für Professorinnen	Umgesetzt seit 2011
Qualifizierungsangebote für Professorinnen im Rahmen von Teach4TU	Umgesetzt seit 2012

4.4 Förderung von Studentinnen in den MINT-Fächern

An der TU Braunschweig gibt es einige stark nachgefragte Formate für Schülerinnen in den MINT-Fächern: den „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“, das „Mentoring für Schülerinnen“ sowie das „Niedersachsen-Technikum“. Es hat aber keine durchgängige Erhöhung der Studentinnenanteile stattgefunden. In den technischen Fächern ist der Studentinnenanteil sogar leicht rückläufig. Deshalb ist es geplant, die Aktivitäten fortzusetzen und zu erweitern. Es ist zudem geplant, die Strukturen und Inhalte der MINT-Studiengänge auf ihre Attraktivität für Studentinnen entsprechend der Empfehlungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von 2011⁴ zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Ziel: Motivierung von Schülerinnen für technische Fächer/ein technisches Studium	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Schülerinnenprojekt (15.000 €)	Umgesetzt seit 2010
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Niedersachsen-Technikum	Umgesetzt seit 2012
Veranstaltung „MINT gewinnt Schülerinnen“ im Rahmen der NTH sowie Publikation der Ergebnisse	In Umsetzung seit 2012
Gewinnen von Studentinnen im Rahmen der „Offenen Hochschule“	In Umsetzung seit 2012
Fortführung und Erweiterung des „Mentoring für Schülerinnen“ (Verstärkte Berücksichtigung von Migrationshintergrund und sozialer Herkunft)	Geplant
Überprüfung und Anpassung der Strukturen und Inhalte der MINT-Studiengänge auf ihre Attraktivität für Studentinnen (GWK-Empfehlungen)	Geplant

⁴ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2011: Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich, Bonn.

Ziel: Begleitung von Studentinnen	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Programm: Nichtfachliche Qualifikationen für Studentinnen fächer- und fakultätsübergreifend als auch fachspezifisch, Beratung, Coaching von Studentinnen (30.000 € aus Studienbeiträgen – 4 % Genderzweckbindung)	Umgesetzt seit 2008
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Stipendien der Firma Intel für Studentinnen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik	Umgesetzt seit 2009
Beteiligung der NTH an Femtec	Umgesetzt seit 2010
Mentoring für Studentinnen (Wissenschaft und Wirtschaft)	Umgesetzt seit 2012
„ Soroptimist International Preis Braunschweig für engagierte Studentinnen“	Umgesetzt seit 2012

4.5 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere mit Familie und Privatleben

Im Bereich der familiengerechten Hochschule konnte ein Angebot von insgesamt 70 Plätzen zur Betreuung von Kindern unter drei Jahren aufgebaut werden. Aufgrund langer Wartelisten ist ein weiterer Ausbau geplant. Ergänzt wird die Regelbetreuung durch flexible Kinderbetreuung und Ferienbetreuung. Wie in Kapitel 4.2 bereits dargestellt wurde, wird das Familienbüro sowie die Kinderbetreuung mittlerweile unbefristet finanziert. Seit 2012 werden Maßnahmen für die neuen Zielgruppen Väter und pflegende Angehörige umgesetzt. Darüber hinaus wurde die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere gestärkt. Weitere Vereinbarkeitsmaßnahmen in den Bereichen Studium und wissenschaftlicher Karriere sind geplant. Neben der Weiterführung der alternierenden Telearbeit ist darüber hinaus die Einführung von Vertrauensarbeitszeit in der Wissenschaft geplant.

Ziel: Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Einführung alternierender Telearbeit	Umgesetzt seit 2011
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Vertrauensarbeitszeit in der Wissenschaft	Geplant

Ziel: Bedarfsgerechter Service für Familien	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Schaffung eines zusätzlichen Betreuungsangebotes für Kleinkinder (Platzsharing, flexible Hol- und Bringzeiten) durch Neubau einer zweiten Kindertagesstätte (900.000 €)	Umgesetzt seit 2009
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Flexible Betreuung am Nachmittag	Umgesetzt seit 2008
Einkauf von 10 Belegplätzen in überbetrieblicher Krippe	Umgesetzt seit 2010
Ferienbetreuung für Schulkinder (Sommer- und Herbstferien)	Umgesetzt seit 2009/2010
Flexible Betreuung am Vormittag	Umgesetzt seit 2011
Flexible Betreuung in der Familie im SFB 880 (Best-Practice)	Umgesetzt seit 2012
Ferienbetreuung für Schulkinder (Osterferien)	Umgesetzt 2013
Weiterer Ausbau des Betreuungsangebotes für Kleinkinder	Geplant

Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Studium	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Entwicklung und Durchführung von Workshops zum Thema Studieren mit Kind/Teilzeitstudium für alle Studienberatenden , Formulierung von Empfehlungen für ein Teilzeitstudium an der TU Braunschweig , Überprüfung/ Anpassung von Studien- und Prüfungsplänen auf ein Teilzeitstudium	Umgesetzt seit 2010
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Stipendien für Studierende mit Kind an der Fakultät 3	In Umsetzung seit 2012
Universitätsweite Stipendien für Studierende mit Familienverantwortung	Geplant

Ziel: Einbindung neuer Zielgruppen	
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Zielgruppenorientierte Maßnahmen für Väter	Umgesetzt seit 2012
Informationsveranstaltungen sowie Stammtisch für pflegende Angehörige	Umgesetzt seit 2012

Ziel: Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere	
Zusätzliche Maßnahmen	Umgesetzt
Service für Dual Career Couples (DCC)	Umgesetzt seit 2008
Hauptberufliche Geschäftsführung des DCC-Netzwerk Südostniedersachsen	Umgesetzt seit 2012
Mobility Grant zur Unterstützung von Forschenden mit Familienverantwortung bei Auslandsaufenthalten (Mitnahme von Kinder und Betreuungspersonen)	Umgesetzt seit 2012
Promotionsabschlussförderung für Personen mit Familienverantwortung	Geplant

4.6 Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies in Forschung und Lehre

Im Bereich der Gender Studies zeigt ein Bericht der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen zur Geschlechterforschung von 2012⁵, dass die TU Braunschweig eine sehr gute Leistungsbilanz vorzuweisen hat. Diese Bilanz speist sich zum einen aus den TU-internen Forschungsaktivitäten und Weiterentwicklungen in Richtung Gender und Technik, die zum anderen durch das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies gebündelt und angereichert werden. Zudem wurde die Einrichtung der Maria-Goeppert-Mayer-Professur „Gender, Technik und Mobilität“ für zunächst vier Jahre an der Fakultät für Maschinenbau in Kooperation mit der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften als sehr positiv gewertet. Eine Regelprofessur mit Gender (Teil-) Denomination existiert derzeit nicht. Das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies wird, wie bereits in Kapitel 4.2 dargestellt, ab 2014 auf unbestimmte Zeit weiterfinanziert. Der Service Gender Consulting wird integriert. Es ist geplant, Genderaspekte verstärkt in die gesamte Lehramtsausbildung einzuarbeiten sowie ein Gender-Zertifikat für die verschiedenen Fächergruppen einzuführen.

Ziel: Integration von Gender Studies in Forschung und Lehre	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
2. Braunschweiger Gender Forum (2000 €)	Umgesetzt 2009
Gastprofessur und Symposium Interdisziplinierung, Wissenstransfer, Übersetzungspolitik und Gender in einer neuen Technowissenschaftskultur (45.000 € Landesprogramm Chancengleichheit plus 25%ige Kofinanzierung aus TU-Mitteln)	Umgesetzt 2008-2009
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessuren an verschiedenen Instituten	Umgesetzt 2008-2010
Gastprofessur „Technik, Kultur & Gender Studies“	Umgesetzt 2010-2011
Interdisziplinärer Niedersächsischer DoktorandInnentag Gender der LAGEN in Braunschweig	Umgesetzt 2011
Gender Researcher in Residence : 2 Gastaufenthalte	Umgesetzt 2012
Besetzung der Maria-Goeppert-Mayer-Professur „Gender, Technik und Mobilität“ mit Prof. Dr.-Ing. Corinna Bath	Umgesetzt seit 2012
Veranstaltung und Publikation „Teaching Gender?“	In Umsetzung seit 2012
Veranstaltung „Gender in Research as a Mark of Excellence“	Umgesetzt 2012
Stärkung der curricularen Verankerung von Genderangeboten	Umgesetzt 2012
Sozialwissenschaftliches Seminar „Gender & Diversity“ (offen für alle Studierenden im Bereich der überfachlichen Qualifikationen)	Umgesetzt seit 2012
Systematische Integration von Gender in die Lehramtsausbildung	Geplant
Einführung eines Gender-Zertifikats	Geplant

⁵ Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen, 2013: Geschlechterforschung. Bericht und Empfehlungen, einsehbar auf http://www.wk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=19781&article_id=72393&psmand=155

Ziel: Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Serviceleistungen zur Unterstützung der Gender Studies: Newsletter	Umgesetzt seit 2008
Serviceleistung zur Finanzierung von studentischen Hilfskräften, Gastvorträgen und Lehraufträgen im Bereich Gender Studies, s. hier und hier	Umgesetzt seit 2008
Sicherung der Finanzierung des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies ab 2011 hinaus	Umgesetzt 2010
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Stelle zur Koordination der Lehre der Gender Studies, s. hier und hier	Umgesetzt seit 2009
Langfristige Finanzierung Braunschweiger Zentrum für Gender Studies ab 2014	Umgesetzt 2012

4.7 Qualitätsmanagement

Die durchgängige Erhebung der geschlechtsspezifischen Daten wurde 2012 etabliert. Zudem informiert der „Gender Equality Ticker“ die Hochschule und die Öffentlichkeit über die aktuellen Frauenanteile an der TU Braunschweig. Sämtliche Gleichstellungsmaßnahmen werden evaluiert, ein Großteil regelmäßig wissenschaftlichen Evaluationen unterzogen. Die Formulierung von Genderanalysen für die Fakultäten sowie für sämtliche Projekte und Maßnahmen befindet sich seit 2011 in der Umsetzung. Ausgehend von dem Bedarf international besetzter SFBs oder der „Offenen Hochschule“, Diversity-Aspekte stärker zu thematisieren, soll ein Diversity-Netzwerk an der TU Braunschweig aufgebaut werden.

Ziel: Geschlechterbezogene Datenanalyse	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Entwicklung eines umfassenden Datenerfassungskonzeptes (Data Warehouse SAP BW) unter Berücksichtigung aller geschlechtsspezifischen Daten unterschieden nach Fächern und Qualifikationsstufen	Umgesetzt 2012
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Evaluation der Berufungsverfahren 2009-2012 (auch geschlechtsspezifisch)	Umgesetzt 2012
Gender Equality Ticker	Umgesetzt 2012

Ziel: Qualitätsmanagement der gleichstellungspolitischen Maßnahmen	
Maßnahmen 2008	Umsetzungsstand
Gender Controlling : Genderanalyse, Auswertung der Entwicklung der Frauenanteile, Berichtssystem an Hochschul- und Fakultätsleitung, Wirkungsanalyse gleichstellungspolitischer Maßnahmen mittels Equality Score Card, Umsetzungs- und Wirkungsbericht des ZFFP , Überprüfung der Fakultätszielvereinbarungen (20.000 €)	In Umsetzung seit 2011
Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand
Evaluation sämtlicher Gleichstellungsmaßnahmen, Großteil wissenschaftliche Evaluation (Beispiel)	Umgesetzt seit 2008

Ziel: Kooperation der mit Diversity beschäftigten Abteilungen	
Zusätzliche Maßnahme	Umsetzungsstand
Aufbau eines Diversity-Netzwerks	Geplant

5. Fazit und Ausblick auf zukünftige Handlungsfelder

Auf der Basis der Entwicklung der Frauenanteile sowie der Dokumentation der Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen seit 2008 ergeben sich zusammenfassend die folgenden Stärken und Schwächen an der TU Braunschweig.

Stärken-Schwächen-Analyse

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung und Commitment der Hochschulleitung • Integrative Gleichstellungsstrukturen unter verstärkter Beteiligung der Fakultäten und der Verwaltung • Ausbau des Gender Monitoring und Controlling • Angemessene finanzielle Ausstattung • Steigerung der Frauenanteile ab Promotion seit 2008 sowie realistische Zielzahlen 2020 • Regeln für transparente und gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren • Aufeinander aufbauende Programme zur Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen • Programm zur Stärkung der Beteiligung von Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung • Nachgefragte Programme für Schülerinnen in MINT-Fächern • Ausbau der familiengerechten Strukturen • Qualität und Passgenauigkeit der vorhandenen Aktivitäten im Bereich Gender Studies 	<ul style="list-style-type: none"> • Leicht rückläufige Frauenanteile bei den Studierenden der MINT-Fächer • Noch zu geringer Frauenanteil bei den Promotionen vor allem in den MINT-Fächern • Noch zu geringer Frauenanteil bei den Habilitationen • Noch zu geringe Zahl von Professorinnen vor allem in den MINT-Fächern sowie in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften • Lange Wartelisten auf Kinderbetreuungsplätze • Zurzeit noch keine integrativen Gender-Diversity-Kompetenz-Programme

Die noch bestehenden Schwächen sollen sukzessive abgebaut werden. Sie zeigen die zukünftigen Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit an der TU Braunschweig auf. Die noch nicht zufrieden stellenden Frauenanteile auf sämtlichen Qualifikationsstufen verweisen auf das erste strategische Ziel, den durchgängigen Abbau von Unterrepräsentanz, des Gleichstellungskonzepts „Chancengleichheit 2020“ der TU Braunschweig. Die langen Wartelisten auf Kinderbetreuungsplätze zeigen die Notwendigkeit, weiterhin das zweite strategische Ziel, die Verwirklichung der familiengerechten Hochschule, voranzutreiben. Dass es zurzeit noch keine integrativen Gender-Kompetenz-Programme gibt, verweist auf das dritte strategische Ziel, die nachhaltige Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung. Folgende Maßnahmen werden deshalb als prioritäre Gleichstellungsaufgaben an der TU Braunschweig betrachtet und sollen im Fall einer Förderung von Regelprofessuren auch mit Mitteln des „Professorinnenprogramms“ realisiert werden.

Strategisches Ziel	Maßnahmen
Durchgängiger Abbau von Unterrepräsentanz	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung und Ausbau der Projekte zur Gewinnung von Schülerinnen für MINT-Fächer (Erweiterung des „Mentoring für Schülerinnen“ in Richtung Migrationshintergrund und soziale Herkunft, Überprüfung der Studiengänge nach GWK-Empfehlungen) • Promotionsabschlussförderungen für Frauen • Stärkung der Karriereförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Postdoc-Bereich • Weiterführung und Ausbau der Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen für die TU Braunschweig sowie für die Gremienarbeit
Verwirklichung der familiengerechten Hochschule	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Kinderbetreuung • Promotionsabschlussförderung für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienverantwortung
Nachhaltige Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung eines Gender-Zertifikats an der TU Braunschweig • Systemtische Integration von Gender-Diversity-Kompetenz-Angeboten

4. Strukturelle Verankerung



Nr. 1151 a

TU Verteiler 3

Aushang

Herausgegeben vom
Präsidenten der
Technische Universität
Braunschweig

Redaktion:
Geschäftsbereich 1
Pockelsstraße 14
38106 Braunschweig
Tel. +49 (0) 531 391-4306
Fax +49 (0) 531 391-4340

Datum: 20.02.2017

**Grundordnung
der Technischen Universität Braunschweig**

- Nichtamtliche Lesefassung -

Hiermit wird eine nichtamtliche Lesefassung der Grundordnung der Technischen Universität Braunschweig bekannt gemacht.

Diese Gesamtversion besteht aus der Grundordnung nebst den drei dazu ergangenen Änderungsordnungen.

Nichtamtliche Lesefassung

Grundordnung der Technischen Universität Braunschweig

Die nachstehende Lesefassung der Grundordnung beinhaltet als Gesamtversion :

- die **Grundordnung** in der Fassung der Bekanntmachung vom 11.06.2012
- *Hochschulöffentliche Bekanntmachung Nr. 822* -
- die **Erste Änderungsordnung**
in der Fassung der Bekanntmachung vom 31.03.2014
- *Hochschulöffentliche Bekanntmachung Nr. 959* -
- die **Zweite Änderungsordnung**
in der Fassung der Bekanntmachung vom 13.07.2015
- *Hochschulöffentliche Bekanntmachung Nr. 1060* -
- die **Dritte Änderungsordnung**
in der Fassung der Bekanntmachung vom 31.01.2017
- *Hochschulöffentliche Bekanntmachung Nr. 1151* -

Rechtlich verbindlich ist weiterhin nur der in der jeweiligen Hochschulöffentlichen Bekanntmachung veröffentlichte Text.

Inhaltsverzeichnis

		Seite
I	Grundlagen	
§ 1	Name, Rechtsstellung und Siegel	5
§ 2	Aufgaben und Selbstverständnis	5
§ 3	Studierendenschaft	6
§ 4	Organisationseinheiten und Organe	6
II	Mitglieder und Angehörige	
§ 5	Mitglieder	7
§ 6	Mitwirkung in der Selbstverwaltung	7
§ 6 a	Studierendeninitiative	8
§ 6 b	Vertretung der Promovierenden	8
§ 7	Angehörige	9
III	Zentrale Organe	
§ 8	Präsidium	10
§ 9	Senat	12
§ 10	Hochschulrat	12
IV	Dezentrale Organisationseinheiten und Organe	
§ 11	Fakultäten	13
§ 12	Dekanat	13
§ 13	Fakultätsrat	14
§ 14	Departments	15
§ 15	Institute, Seminare und deren Organe	15
§ 16	Zentrale und wissenschaftliche Einrichtungen	17
§ 17	Zentren	18
§ 18	Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und Graduierten- akademie	18
§ 19	An-Institute	18
V	Kommissionen und besondere Gremien	
§ 20	Kommissionen und Ausschüsse	19
§ 21	Studienkommissionen, Studiendekanin oder Studiendekan	20
§ 21 a	Studienqualitätskommission	21
§ 22	Kommission für Gleichstellung	21
§ 23	Kommission zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis	22
§ 24	Dekane- und Studiendekanerrunde	22

	Seite
VI Gleichstellungsbeauftragte und andere Beauftragte	
§ 25 Gleichstellungsbeauftragte	23
§ 26 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsversammlung, Rat der Gleichstellungsbeauftragten	23
§ 27 Datenschutzbeauftragte	24
§ 27 a Beauftragte oder Beauftragter für die Belange behinderter und chronisch erkrankter Studierender	24
§ 28 Weitere Beauftragte	25
VII Berufungen von Professorinnen und Professoren	
§ 29 Einrichtung und Besetzung von Professuren	25
§ 30 Gemeinsame Berufungsverfahren	27
§ 31 Bestellung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	28
VIII Wahlen und Beschlüsse	
§ 32 Wahlen	28
§ 33 Beschlussfähigkeit und Beschlüsse	29
IX Honorarprofessorinnen, Honorarprofessoren, Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler	
§ 34 Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren	30
§ 35 Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler	30
X Ehrentitel und sonstige Ehrungen	
§ 36 Ehrendoktorinnen und Ehrendoktoren	31
§ 37 Ehrensenatorinnen und Ehrensenatoren	31
§ 38 Agnes-Pockels-Medaille	31
XI Bekanntmachungen, Inkrafttreten	
§ 39 Hochschulöffentliche Bekanntmachungen	31
§ 40 Inkrafttreten der Grundordnung	32
Anlage	33

I Grundlagen

§ 1 Name, Rechtsstellung und Siegel

1. Die Universität trägt den Namen „Technische Universität Braunschweig“ (nachfolgend „TU Braunschweig“ genannt). Sie kann ihren Namen um die historische Bezeichnung „Carolo-Wilhelmina“ wie folgt ergänzen: „Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig“. Sie ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit dem Recht zur Selbstverwaltung und erfüllt als Hochschule in Trägerschaft des Staates auch staatliche Angelegenheiten als Einrichtung des Landes Niedersachsen. Die TU Braunschweig ist ein Landesbetrieb gemäß § 26 Landeshaushaltsordnung (LHO). Sie führt das Landessiegel.
2. Die TU Braunschweig hat das Recht zur Promotion, zur Habilitation und das Recht, akademische Grade und Ehrentitel zu verleihen.
3. Die TU Braunschweig führt in Selbstverwaltungsangelegenheiten ein eigenes Siegel mit folgendem Emblem: Senkrechtes geteiltes Oval mit zwei übereinander angeordneten schreitenden Leoparden im linken Feld und einem aufrecht stehenden Löwen im rechten Feld, das mit sechs Herzen verziert ist. Die Umschrift des Siegels lautet: „Carolo-Wilhelmina Braunschweig“ (siehe Anlage).

§ 2 Aufgaben und Selbstverständnis

1. Aufgaben der TU Braunschweig sind die Pflege und Entwicklung der Wissenschaften und Künste durch Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat. Die TU Braunschweig setzt sich bei ihrer Aufgabenerfüllung und universitären Arbeit für eine Gesellschaft ein, die frei ist von Diskriminierung, Rassismus, Volksverhetzung und Sexismus. Sie achtet darauf, dass die Grundsätze zur guten wissenschaftlichen Praxis eingehalten werden. Sie fördert die Weiterbildung ihrer Mitglieder.
2. Die TU Braunschweig fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin und erfüllt damit den Gleichstellungsauftrag. Sie trägt zur Förderung der Geschlechter- und Minderheitenforschung bei.
3. Die weiteren Aufgaben der TU Braunschweig ergeben sich insbesondere aus § 3 Abs. 1, 2, 4 und 7 NHG.

§ 3 Studierendenschaft

1. Die Studierenden der TU Braunschweig bilden die Studierendenschaft. Die Studierendenschaft ist eine rechtsfähige Teilkörperschaft der Hochschule mit dem Recht der Selbstverwaltung. Sie hat insbesondere die hochschulpolitischen, sozialen und kulturellen Belange der Studierenden in Hochschule und Gesellschaft wahrzunehmen. Sie hat die Aufgabe, die politische Bildung der Studierenden und die Verwirklichung der Aufgaben der Hochschule zu fördern. In diesem Sinne nimmt sie für ihre Mitglieder ein politisches Mandat wahr. Näheres zu ihren Aufgaben, zur Zuständigkeit und Zusammensetzung der Organe der Studierendenschaft und ihrer Gliederungen regelt die Organisationssatzung der Studierendenschaft.
2. Die Studierenden wirken an der Selbstverwaltung der TU Braunschweig, insbesondere in den Ständigen Kommissionen für Studium und Lehre (Studienkommissionen) mit. Sie sind an dem Verfahren zur Anerkennung studentischer Vereinigungen der TU Braunschweig zu beteiligen.
3. Die Studierendenschaft untersteht der Rechtsaufsicht des Präsidiums der TU Braunschweig. Ordnungen der Studierendenschaft sind dem Präsidium zur Genehmigung vorzulegen.
4. Näheres zur Studierendenschaft ergibt sich aus § 20 NHG.

§ 4 Organisationseinheiten und Organe

1. Die TU Braunschweig wird von einem Präsidium geleitet. Weitere zentrale Organe sind der Senat und der Hochschulrat.
2. Die TU Braunschweig gliedert sich in Fakultäten. Organe einer Fakultät sind das sie leitende Dekanat und der Fakultätsrat. Die Fakultäten untergliedern sich in Institute oder Seminare als wissenschaftliche Einrichtungen, deren Organe die jeweiligen Vorstände sind. In einigen Fakultäten sind Institute zu Departments zusammengeschlossen.
3. An der TU Braunschweig sind weitere wissenschaftliche Einrichtungen wie z. B. Zentren, Sonderforschungsbereiche, Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs und zentrale Einrichtungen, wie z. B. die Universitätsbibliothek, das Gauß-IT-Zentrum, das Sportzentrum und das Sprachenzentrum eingerichtet.
4. Die regelmäßige Amtszeit der Mitglieder in den Organen und wissenschaftlichen Einrichtungen beträgt zwei Jahre bzw. für studentische Mitglieder ein Jahr, sofern nicht das NHG oder diese Grundordnung etwas anderes bestimmen. Die zweijährige Amtszeit beginnt jeweils zum 1. April. Näheres zu den Organisationseinheiten und Organen der TU Braunschweig ist in den Abschnitten III und IV geregelt.

II Mitglieder und Angehörige

§ 5 Mitglieder

1. Mitglieder der TU Braunschweig sind:
 - a) die an der TU Braunschweig nicht nur vorübergehend oder gastweise hauptberuflich Tätigen gemäß § 16 Abs. 1 NHG,
 - b) die eingeschriebenen Studierenden,
 - c) die Doktorandinnen und Doktoranden,
 - d) die Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die nach einer gemeinsamen Berufung mit einer wissenschaftlichen Einrichtung außerhalb des Hochschulbereichs oder im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen dienstliche Aufgaben an der TU Braunschweig wahrnehmen.

2. Die Mitglieder der TU Braunschweig haben das Recht, Einrichtungen der TU Braunschweig im Rahmen der Benutzungsordnungen oder anderer Ordnungen zu nutzen.

§ 6 Mitwirkung in der Selbstverwaltung

1. Die Mitglieder der TU Braunschweig haben das Recht und die Pflicht, an der Selbstverwaltung und der Erfüllung der Aufgaben der TU Braunschweig in Organen, beratenden Gremien und Kommissionen mit besonderen Aufgaben mitzuwirken. Mitglieder, die als solche in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, erfüllen diese Pflicht zugleich als eine ihnen dienstlich obliegende Aufgabe. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit in der Selbstverwaltung weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Die Hochschulmitglieder sind bei der Ausübung ihres Stimmrechts an Weisungen und Aufträge der von ihnen vertretenen Gruppen nicht gebunden. Wer einem Gremium mit beratender Stimme angehört, hat mit Ausnahme des Stimmrechts alle Rechte eines Mitglieds.

2. Die Übernahme einer Funktion in der Selbstverwaltung darf nur aus wichtigem Grund abgelehnt werden (z.B. mehrmalige Wahrnehmung vergleichbarer Funktionen in der Selbstverwaltung, außergewöhnliche Belastung durch laufende Forschungsvorhaben oder ggf. auch im persönlichen Bereich). Für den Rücktritt gilt Satz 1 entsprechend.

3. Während der Amtszeit kann auf Antrag eine angemessene Entlastung von den übrigen Dienstaufgaben erfolgen. Nach Ablauf einer Amtszeit sind die Geschäfte bis zum Beginn einer neuen Amtszeit fortzuführen. Erlischt oder ruht das einer Wahl oder einer Funktionsübertragung zugrundeliegende Rechts-

verhältnis, so erlöschen oder ruhen das Mandat und die Funktionsübertragung. Eine Abwahl ist nur in den gesetzlich geregelten Fällen zulässig.

4. Mitglieder der Hochschullehrergruppe, der Mitarbeitergruppe und der MTV-Gruppe können sich zur Regelung ihrer Mitwirkung in den Selbstverwaltungsgremien der TU Braunschweig und zur Vertretung ihrer hochschulbezogenen Interessen organisieren. Beschlüsse dieser Organisationen haben keinen Bindungscharakter für Mitglieder von Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Wird von den jeweiligen Gruppen eine Geschäftsordnung beschlossen, so ist diese der Präsidentin oder dem Präsidenten zur Kenntnis zu geben. Für die Mitglieder der Studierendengruppe gilt § 3.

§ 6 a Studierendeninitiative

Die Studierenden der TU Braunschweig können verlangen, dass ein Organ der Universität über eine bestimmte Angelegenheit, für die es nach dem NHG zuständig ist, berät und entscheidet (Studierendeninitiative), wenn die Studierendeninitiative mindestens von drei vom Hundert der Studierenden unterzeichnet worden ist. Maßgeblich ist die Anzahl der immatrikulierten Studierenden zu Beginn eines Semesters. Der Antrag ist schriftlich unter Benennung einer Sprecherin oder eines Sprechers der Initiative bei dem für die betreffende Angelegenheit zuständigen Organ - unter Beachtung der jeweiligen Geschäftsordnung - einzureichen und muss ein bestimmtes Begehren und eine entsprechende Begründung enthalten. In der zeitnah anzuberaumenden Sitzung des angerufenen Organs wird die Studierendeninitiative von der jeweiligen Sprecherin oder dem jeweiligen Sprecher vorgetragen oder vertreten. Hat ein Antrag nach Satz 1 einen Gegenstand zum Inhalt, für den der Senat oder der Fakultätsrat zuständig ist, soll die Beratung und Beschlussfassung dieses Organs hochschulöffentlich erfolgen. Die Entscheidung des Organs ist der Sprecherin oder dem Sprecher binnen einer Woche nach Beschlussfassung schriftlich oder in Textform mitzuteilen. Ein Antrag, der das gesetzlich vorgeschriebene Quorum nicht erreicht oder nicht hinreichend erkennen lässt, welche Entscheidung im Rahmen der Studierendeninitiative erwartet wird, ist unzulässig.

§ 6 b Vertretung der Promovierenden

1. Die angenommenen Doktorandinnen und Doktoranden wählen die Mitglieder einer Promovierendenvertretung. Zur Bildung einer Promovierendenvertretung wird in jeder Fakultät eine Doktorandin oder ein Doktorand und deren Stellvertretung gewählt. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre; eine Wiederwahl ist zulässig. Die Einzelheiten des Wahlverfahrens werden in der Wahlordnung geregelt; die Wahl der Promovierendenvertretung soll zeitgleich mit den allgemeinen Hochschulwahlen durchgeführt werden.

2. Die nach Ziffer 1 gewählten Personen bilden den Rat der Promovierenden der TU Braunschweig. Der Rat der Promovierenden gibt sich eine Geschäftsordnung. Die Mitglieder des Rats wählen aus ihrer Mitte eine Person als beratendes Mitglied des Senats nach § 9 Ziffer 2 der Grundordnung sowie deren Stellvertretung. Das für den Bereich einer Fakultät gewählte Mitglied der Promovierendenvertretung nimmt an den Sitzungen des Fakultätsrats in der Regel beratend teil.
3. Die Promovierendenvertretung berät über die die Doktorandinnen und Doktoranden betreffenden Fragen und gibt hierzu gegenüber den Organen der TU Braunschweig Empfehlungen ab. Der Fakultätsrat hat der Promovierendenvertretung Gelegenheit zu geben, zu den Entwürfen von Promotionsordnungen Stellung zu nehmen.

§ 7 Angehörige

1. Angehörige der TU Braunschweig sind an ihr tätige Personen, die – ohne Mitglied zu sein – regelmäßig in nicht nur unerheblichem Umfang Aufgaben der Universität wahrnehmen sowie die durch das NHG oder diese Grundordnung wie nachstehend bestimmte Personen.
Angehörige sind insbesondere:
 - a) die Mitglieder des Hochschulrates nach § 52 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 NHG,
 - b) die im Ruhestand befindlichen sowie die entpflichteten Professorinnen und Professoren,
 - c) die hauptberuflich, jedoch innerhalb eines Jahres weniger als sechs Monate an der Hochschule Tätigen,
 - d) die nebenamtlich oder nebenberuflich an der Hochschule Tätigen,
 - e) die Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren,
 - f) die Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler,
 - g) die Lehrbeauftragten,
 - h) die Privatdozentinnen und Privatdozenten,
 - i) die außerplanmäßigen Professorinnen und Professoren,
 - j) die Habilitandinnen und Habilitanden,
 - k) die Ehrensensatorinnen und Ehrensensatoren,
 - l) die Gasthörerinnen und Gasthörer,
 - m) sonstige mit Zustimmung des Präsidiums in der TU Braunschweig tätige Personen.
2. Die Organe der TU Braunschweig können für ihren Zuständigkeitsbereich Angehörigen in begründeten Einzelfällen das Recht zur Mitwirkung an der Selbstverwaltung und der Erfüllung von Hochschulaufgaben einräumen, soweit die Bereitschaft besteht, damit verbundene Verpflichtungen zu übernehmen. Im Falle der Mitwirkung gelten für Angehörige die Rechte und Pflichten der Mitglieder entsprechend.

3. Angehörige haben das Recht, Einrichtungen der TU Braunschweig zu nutzen, soweit dieses insbesondere zur Erfüllung ihrer Aufgaben an der TU Braunschweig notwendig ist und sie als Nutzungsberechtigte in den jeweiligen Benutzungsordnungen oder anderen Ordnungen aufgeführt sind.
4. Im Ruhestand befindliche ehemalige Mitglieder der TU Braunschweig können nach Maßgabe der jeweiligen Benutzungsordnungen zur Nutzung von Einrichtungen und Ressourcen zugelassen werden. Eine Zulassung setzt jeweils voraus, dass hierfür freie Kapazitäten unter Berücksichtigung vorrangiger Interessen der Mitglieder und Angehörigen verfügbar sind und eine entsprechende Nutzung mit den haushaltsrechtlichen Grundsätzen sowie mit eventuell bestehenden rechtlichen Vorgaben bzw. vertraglichen Verpflichtungen vereinbar ist. Auf der Grundlage von Kooperationsverträgen, die auch der Aufgabenerfüllung der TU Braunschweig dienen, kann externen Personen ebenfalls eine Nutzung der Einrichtungen der TU Braunschweig nach näherer Maßgabe der Nutzungsordnung ermöglicht werden.

III Zentrale Organe

§ 8 Präsidium

1. Die TU Braunschweig wird von einem Präsidium in eigener Verantwortung geleitet. Dem Präsidium gehören neben einer Präsidentin oder einem Präsidenten eine hauptberufliche Vizepräsidentin oder ein hauptberuflicher Vizepräsident sowie vier nebenberufliche Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten an. Insgesamt dürfen nicht mehr als fünf Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten bestellt werden. Im Falle einer Neubesetzung des Präsidentenamtes entscheidet der Senat durch Beschluss mit einer Zweidrittelmehrheit seiner Mitglieder über den Vorschlag des Präsidenten oder der Präsidentin über die Zusammensetzung des Präsidiums.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der 3. Änderungsordnung zur Grundordnung der TU Braunschweig besteht das Präsidium aus:

- einem Präsidenten
- einem hauptberuflichen Vizepräsidenten für die Personal- und Finanzverwaltung
- einer nebenberuflichen Vizepräsidentin für Lehre und Diversity
- einer nebenberuflichen Vizepräsidentin für Studium und Kooperation
- einem nebenberuflichen Vizepräsidenten für strategische Entwicklung und Technologietransfer
- einem nebenberuflichen Vizepräsidenten für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Internationales.

Die Mitglieder des Präsidiums treffen regelmäßig zu Sitzungen zusammen. Der Senat ist in geeigneter Weise zeitnah über die Beschlüsse des Präsidiums zu informieren.

2. Die Präsidentin oder der Präsident vertritt die TU Braunschweig nach außen, führt den Vorsitz im Präsidium und legt die Richtlinien für das Präsidium fest. Die Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten nehmen ihre Aufgaben in ihren Ressorts selbstständig wahr. Die hauptberufliche Vizepräsidentin oder der hauptberufliche Vizepräsident für die Personal- und Finanzverwaltung ist Beauftragte oder Beauftragter für den Haushalt nach § 9 LHO. Das Nähere regelt das Präsidium in einer Geschäftsordnung.
3. Die Präsidentin oder der Präsident wird von den Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten nach Vorgabe der Geschäftsordnung vertreten. Während der Dauer der Stellvertretung haben die Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten mit Ausnahme von hauptberuflich wahrzunehmenden Aufgaben die gleichen Rechte und Pflichten wie die Präsidentin oder der Präsident. Soweit Aufgaben nicht hauptberuflich wahrzunehmen sind, wird die Präsidentin oder der Präsident, falls auch die übrigen Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten verhindert sind, von der dienstältesten Dekanin oder dem dienstältesten Dekan einer Fakultät vertreten.
4. Die Präsidentin oder der Präsident wird auf Vorschlag des Senats ernannt oder bestellt. Der Senat und der Hochschulrat richten zur Vorbereitung des Vorschlages eine gemeinsame Findungskommission ein, die eine Empfehlung abgibt. Die Findungskommission besteht aus je drei vom Hochschulrat und vom Senat aus ihrer Mitte bestellten stimmberechtigten Mitgliedern sowie einem vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur bestellten Mitglied mit beratender Stimme; den Vorsitz führt ein stimmberechtigtes Mitglied des Hochschulrats. Die Aufgaben der Findungskommission und das Nähere zum Verfahren werden durch eine Ordnung geregelt. Die Amtsdauer der Präsidentin oder des Präsidenten beträgt bei der erstmaligen Ernennung oder erstmaligen Bestellung sechs Jahre und bei Wiederwahl acht Jahre.
5. Die Regelungen in Ziffer 4 gelten entsprechend für die Ernennung oder Bestellung von hauptberuflichen Vizepräsidentinnen oder hauptberuflichen Vizepräsidenten mit der Maßgabe, dass die Empfehlung der Findungskommission im Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten zu erfolgen hat. Die Amtsdauer hauptberuflicher Vizepräsidentinnen oder hauptberuflicher Vizepräsidenten beträgt sechs und bei Wiederwahl acht Jahre. Die Amtszeit der nebenberuflichen Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten beträgt zwei Jahre; erneute Ernennungen oder Bestellungen sind möglich. Im Falle einer erneuten Ernennung oder Bestellung kann die Amtszeit dieser Vizepräsidentin oder dieses Vizepräsidenten auf Vorschlag der Präsidentin oder des Präsidenten vom Senat auf vier oder sechs Jahre festgelegt werden.

§ 9 Senat

1. Der Senat besteht aus 13 stimmberechtigten Mitgliedern, die nach Gruppen direkt gewählt werden, und zwar sieben Vertreterinnen oder Vertreter aus der Hochschullehrergruppe und je zwei Vertreterinnen oder Vertreter aus der Mitarbeitergruppe, der Studierendengruppe und der MTV-Gruppe.
2. Dem Senat gehören die Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten, die Dekaninnen oder Dekane der Fakultäten sowie die Gleichstellungsbeauftragte und ein Mitglied der Personalvertretung als Mitglieder mit beratender Stimme an. Ein Mitglied der Promovierendenvertretung nimmt in der Regel an den Senatssitzungen beratend teil.
3. Die Aufgaben des Senats ergeben sich insbesondere aus dem Niedersächsischen Hochschulgesetz und dieser Grundordnung.
4. Die Präsidentin oder der Präsident beruft die Senatssitzungen ein und führt ohne Stimmrecht den Vorsitz. Näheres regelt die Geschäftsordnung des Senats.

§ 10 Hochschulrat

1. Der Hochschulrat hat die Aufgabe, das Präsidium und den Senat zu beraten und nimmt des Weiteren insbesondere die Aufgaben gem. § 52 Abs. 1 NHG wahr. Der Hochschulrat besteht gemäß § 52 Abs. 2 Satz 1 NHG aus sieben Mitgliedern, von denen mindestens drei Frauen sein sollen. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt vier Jahre. Mitglieder gemäß § 52 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 NHG können einmalig wiederbestellt werden.
2. Der Beschluss zur Herstellung des Einvernehmens gemäß § 52 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 NHG bedarf der Mehrheit der Mitglieder des Senats. Für die Wahl des Hochschulmitglieds gemäß § 52 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 NHG ist die Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder des Senats erforderlich. Sollte diese Mehrheit im ersten Wahlgang nicht erreicht werden, so ist in einem zweiten Wahlgang gewählt, wer die meisten Stimmen auf sich vereinigt.
3. Das Präsidium nimmt an den Sitzungen des Hochschulrats mit beratender Stimme teil; eine Vertreterin oder ein Vertreter der Studierendenschaft, ein Mitglied der Personalvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte nehmen in der Regel an den Sitzungen des Hochschulrates teil. Das Nähere regelt eine Geschäftsordnung.

IV Dezentrale Organisationseinheiten und Organe

§ 11 Fakultäten

1. Die Fakultät ist die organisatorische Grundeinheit der TU Braunschweig. Eine Fakultät soll verwandte und benachbarte Fachgebiete umfassen.
2. Die TU Braunschweig gliedert sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Grundordnung in die folgenden sechs Fakultäten:
 - Fakultät 1: Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät
 - Fakultät 2: Fakultät für Lebenswissenschaften
 - Fakultät 3: Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften
 - Fakultät 4: Fakultät für Maschinenbau
 - Fakultät 5: Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik
 - Fakultät 6: Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften.
3. Die Fakultäten bilden rechtsfähige Teilkörperschaften der TU Braunschweig, sie werden jeweils durch ein Dekanat geleitet.
4. Über die Errichtung (einschließlich Namensgebung), Änderung und Aufhebung von Fakultäten entscheidet das Präsidium nach Anhörung der betroffenen Fakultät und Stellungnahme des Senats.

§ 12 Dekanat

1. Das Dekanat leitet die Fakultät und nimmt insbesondere die Aufgaben gem. § 43 NHG wahr. Ihm gehören neben der Dekanin oder dem Dekan mindestens eine Studiendekanin oder ein Studiendekan an. Dem Dekanat können weitere Mitglieder aus allen Statusgruppen angehören; die Mehrheit der Hochschul-lehrergruppe ist zu gewährleisten. Der zuständige Fakultätsrat bestimmt die Anzahl der Mitglieder des Dekanats und wählt dessen Mitglieder mit einfacher Mehrheit. Die Wahl der Mitglieder des Dekanats bedarf der Bestätigung des Präsidiums. Die Amtszeit der Mitglieder des Dekanats beträgt zwei Jahre. Bei Beschlüssen, die den Verantwortungsbereich einer Studiendekanin oder eines Studiendekans betreffen, gibt ihre oder seine Stimme bei Stimmengleichheit den Ausschlag, in allen übrigen Angelegenheiten die der Dekanin oder des Dekans.

2. Die Dekanin oder der Dekan sitzt dem Dekanat vor, vertritt die Fakultät innerhalb der Hochschule und legt die Richtlinien für das Dekanat fest. Sie oder er vertritt die Fakultät nach außen; die Rechte der Präsidentin oder des Präsidenten bleiben unberührt. Als Dekanin oder als Dekan ist eine Professorin oder ein Professor der Fakultät wählbar. Die Dekanin oder der Dekan kann auf Antrag und mit Zustimmung des Fakultätsrats vom Präsidium für die Dauer der Amtszeit von den dienstlichen Aufgaben als Professorin oder als Professor ganz oder teilweise freigestellt werden. Die Freistellung kann im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan auf die Mitglieder des Dekanats verteilt werden; der Gesamtumfang der Freistellungen der Dekanin oder des Dekans und der weiteren Mitglieder nach Ziff. 1 Satz 3 darf den Umfang der Dienstaufgaben einer Person nicht übersteigen.
3. Die Dekanin oder der Dekan der Fakultät wird von den Amtsvorgängerinnen oder Amtsvorgängern in rücklaufender Reihenfolge vertreten, sofern diese dem Dekanat angehören. Gehört keine der Amtsvorgängerinnen oder der Amtsvorgänger dem Dekanat an, so wird die Vertretung von derjenigen Professorin oder demjenigen Professor des Dekanats wahrgenommen, die oder der am längsten an der TU Braunschweig ein Professorenamt ausübt; für die Vertretung dieser Person gilt Satz 2 entsprechend.
4. Im Übrigen gilt § 43 NHG.

§ 13 Fakultätsrat

1. Der Fakultätsrat entscheidet in Angelegenheiten der Forschung und Lehre von grundsätzlicher Bedeutung. Er beschließt die durch das Präsidium zu genehmigenden Ordnungen der Fakultät, insbesondere die Prüfungsordnungen und Institutsordnungen. Er nimmt zur Einführung, wesentlichen Änderungen und Schließungen von Studiengängen gegenüber dem Präsidium und dem Senat Stellung.
2. Dem Fakultätsrat gehören 13 Mitglieder mit Stimmrecht an. Sie werden nach Gruppen unter Wahrung der Mehrheit der Hochschullehrergruppe im Verhältnis 7 : 2 : 2 : 2 direkt gewählt. Die Dekanin oder der Dekan führt ohne Stimmrecht den Vorsitz. Mitglieder des Dekanats können dem Fakultätsrat nicht zugleich als gewählte Mitglieder angehören. Ein Mitglied der Promovierendenvertretung nimmt in der Regel an den Sitzungen des Fakultätsrats beratend teil.
3. Im Übrigen gilt § 44 NHG.

§ 14 Departments

1. Innerhalb einer Fakultät können Institute oder Seminare auf Antrag des Dekanats durch Beschluss des Präsidiums zu Departments zusammengeschlossen werden. Ein Department soll verwandte oder benachbarte Fachgebiete umfassen.
2. Folgende Departments sind zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Grundordnung eingerichtet:
 - a) Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät:
 - Department Mathematik
 - Department Informatik
 - Department Sozialwissenschaften
 - Department Wirtschaftswissenschaften
 - b) Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften:
 - Department Architektur
 - Department Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften.
3. Die Fakultät kann eine Ordnung für das Department erlassen, in der insbesondere die Organisationsstruktur und die Leitung geregelt werden.

§ 15 Institute, Seminare und deren Organe

1. Unter der Verantwortung einer Fakultät können Institute oder Seminare als wissenschaftliche Einrichtungen errichtet und betrieben werden, soweit und solange für die Durchführung einer Aufgabe in größerem Umfang Personal- und Sachmittel der Fakultät ständig bereitgestellt werden müssen. Die Errichtung neuer Institute oder Seminare oder deren Zusammenlegung erfolgt auf Vorschlag des Dekanats durch Beschluss des Präsidiums, in dem auch die Aufgaben der wissenschaftlichen Einrichtung und deren Ausstattung festzulegen sind. Für die Auflösung von Instituten und Seminaren gilt Satz 2 entsprechend.
2. Die Leitung eines Instituts oder eines Seminars obliegt einem Vorstand, der in der Regel aus drei Mitgliedern der Hochschullehrergruppe besteht. Dem Vorstand können zusätzlich je ein Mitglied der Mitarbeitergruppe und der MTV-Gruppe mit Stimmrecht angehören, sofern dem Vorstand mehr als zwei Mitglieder der Hochschullehrergruppe angehören und die betreffende Instituts- oder Seminarordnung dies vorsieht. Besteht der Vorstand aus zwei Mitgliedern der Hochschullehrergruppe kann entweder einem Mitglied der Mitarbeitergruppe oder einem Mitglied der MTV-Gruppe nach Maßgabe der Instituts- oder Seminarordnung dem Vorstand mit Stimmrecht angehören. Das Stimmrecht eines zusätzlichen Mitglieds bzw. beider zusätzlicher Mitglieder

ruht, sofern dem Vorstand nur noch zwei bzw. ein Mitglied der Hochschullehrergruppe angehören. Näheres regelt die Geschäftsordnung des Instituts oder Seminars. Die Geschäftsführung obliegt einem Mitglied der Hochschullehrergruppe. Die Vorstandsmitglieder werden von den Vertreterinnen und Vertretern der an der wissenschaftlichen Einrichtung tätigen Angehörigen ihrer Gruppe gewählt. Die übrigen Angehörigen der Hochschullehrergruppe können an den Sitzungen des Vorstandes beratend teilnehmen.

3. Die an der wissenschaftlichen Einrichtung tätigen Angehörigen der Hochschullehrergruppe wählen aus der Mitte der stimmberechtigten Mitglieder des Vorstands die geschäftsführende Leitung. Eine Wiederwahl in unmittelbarer Folge bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen gültigen Stimmen. Die Vertretung obliegt den übrigen stimmberechtigten Angehörigen der Hochschullehrergruppe in der Reihenfolge des Dienstalters.
4. Gehören einer wissenschaftlichen Einrichtung nicht mehr als drei Angehörige der Hochschullehrergruppe an, so bilden diese den Vorstand. Besteht der Vorstand aus zwei Angehörigen der Hochschullehrergruppe, so obliegt diesen das Amt der geschäftsführenden Leitung jeweils im Wechsel für eine Amtszeit von zwei Jahren, es sei denn, sie einigen sich auf eine weitere Amtszeit der bisherigen geschäftsführenden Leitung. Bei Beschlüssen des Vorstands gibt im Fall der Stimmengleichheit die Stimme der geschäftsführenden Leitung den Ausschlag. Gehört einer wissenschaftlichen Einrichtung nur ein Mitglied der Hochschullehrergruppe an, so obliegt dieser Person die geschäftsführende Leitung.
5. Der Vorstand stimmt die Durchführung der Vorhaben in der wissenschaftlichen Einrichtung ab und erstellt einen Arbeits- sowie einen Kosten- und Finanzierungsplan für die Vorhaben, soweit dies aus Gründen des wirtschaftlichen Einsatzes der zur Verfügung stehenden personellen, sächlichen und finanziellen Mittel geboten ist. Er entscheidet über die Verwaltung der Ausstattungsgegenstände, insbesondere der Arbeitsräume, Werkstätten, Geräte und Sammlungen, und über die Verwendung der Planstellen, anderen Stellen, Ausgabemittel für Personal sowie der Sachmittel, die der wissenschaftlichen Einrichtung zugeordnet oder zugewiesen sind. Er trägt dafür Sorge, dass jedem Mitglied der Hochschullehrergruppe im Rahmen der verfügbaren Mitteln eine angemessene Ausstattung für ihre Lehr- und Forschungstätigkeit zur Verfügung steht. Der Vorstand beschließt über Vorschläge zur Einstellung und Entlassung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und leitet die Vorschläge der Leitung der Hochschule zu. Der Vorstand trägt für die Beachtung der Bestimmungen über Arbeitssicherheit und Umweltschutz Sorge, soweit nicht die Zuständigkeit einer anderen Stelle begründet ist.
6. Professorinnen bzw. Professoren im Ruhestand und entpflichteten Professorinnen und Professoren soll im Rahmen der von ihnen übernommenen Lehraufgaben der Einsatz von Personal sowie die Nutzung von Räumen, gemeinsamen Einrichtungen und Geräten gestattet werden. Über den Umfang einer angemessenen Beteiligung an der Nutzung entscheidet der Vorstand nach

Anhörung der betreffenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nach pflichtgemäßem Ermessen, wobei der Bedarf aktiv Tätiger vorrangig zu berücksichtigen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, sofern in Absprache mit dem Instituts- bzw. Seminarvorstand Forschungsarbeiten durchgeführt werden, insbesondere Forschungsprojekte der TU Braunschweig zum Abschluss gebracht werden sollen.

7. Die näheren Bestimmungen, insbesondere über die Zusammensetzung des Vorstands sowie eine Untergliederung der wissenschaftlichen Einrichtung (Abteilungen, Arbeitsgruppen) trifft eine vom zuständigen Fakultätsrat zu erlassende Instituts- bzw. Seminarordnung.
8. Unter dem Vorsitz der geschäftsführenden Leitung beraten die in der wissenschaftlichen Einrichtung Tätigen mindestens einmal im Semester über den Arbeitsplan und dessen Durchführung.
9. In den Fakultäten können auf Vorschlag des jeweiligen Dekanats durch Beschluss des Präsidiums auch andere Organisationseinheiten gebildet werden, auf die die für Institute, Seminare oder Departments geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden sind, soweit nicht vom Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Präsidium anderweitige Regelungen getroffen werden.

§ 16

Zentrale und wissenschaftliche Einrichtungen

1. Wissenschaftliche Einrichtungen und Betriebseinheiten, die der gesamten Hochschule oder mehreren Fakultäten dienen, können vom Präsidium als zentrale Einrichtungen errichtet werden. Die Aufgaben, die Organisation und die Benutzung der zentralen Einrichtungen werden durch eine Ordnung des Senats geregelt.
2. Die TU Braunschweig kann mit anderen Hochschulen gemeinsame zentrale Einrichtungen errichten, ändern oder auflösen. Über die Zuordnung der Einrichtung zu einer oder mehreren Hochschulen entscheidet das Präsidium im Einvernehmen mit den beteiligten Hochschulen.
3. Die TU Braunschweig kann mit anderen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen außerhalb einer Hochschule nichtrechtsfähige gemeinsame wissenschaftliche Einrichtungen bilden. Das Nähere regelt § 36a NHG.

§ 17 Zentren

1. Die TU Braunschweig kann durch Beschluss des Präsidiums nach Stellungnahme der beteiligten Fakultäten Zentren bilden, die fakultätsübergreifende und interdisziplinäre Aufgaben in Forschung und Lehre, Studium und Weiterbildung, insbesondere zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses oder zur Förderung der Zusammenarbeit mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen oder mit der beruflichen Praxis, wahrnehmen. Die Mitwirkung Externer von anderen Hochschulen, Forschungseinrichtungen oder sonstigen Institutionen oder Unternehmen, insbesondere in interdisziplinären Zentren ist durch Kooperationsverträge zu regeln.
2. Das Nähere regelt eine vom Senat zu beschließende Ordnung.

§ 18 Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und Graduiertenakademie

1. Die an der TU Braunschweig eingerichteten Sonderforschungsbereiche sind der Fakultät zugeordnet, der auch der Sprecher angehört. Sonderforschungsbereiche werden von einem kollegialen auf Zeit gewählten Vorstand geleitet. Das Nähere über die Zusammensetzung des Vorstandes und die Organisation des Sonderforschungsbereichs regelt eine Ordnung, die auf Vorschlag von allen in dem Sonderforschungsbereich tätigen Mitgliedern der Hochschullehrergruppe sowie der Mitarbeitergruppe vom Senat beschlossen wird.
2. Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen nehmen in der Regel fakultätsübergreifend interdisziplinäre Aufgaben in Forschung und Lehre, Studium und Weiterbildung, insbesondere zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses oder zur Förderung der Zusammenarbeit mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen oder mit der beruflichen Praxis wahr. Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen werden auf Antrag der beteiligten Fakultäten auf Beschluss des Präsidiums eingerichtet und der jeweils federführenden Fakultät zugeordnet. Das Nähere regelt eine vom Senat zu beschließende Ordnung.
3. Auf Antrag der Fakultäten kann das Präsidium eine Graduiertenakademie der TU Braunschweig (Grad^{TUBS}) einrichten. Grad^{TUBS} fördert unter Einbeziehung der Fakultäten fach- und fakultätsübergreifend die Qualität von Promotionen als wichtigen Teil der Forschungsaktivitäten an der TU Braunschweig. Das Nähere regelt eine vom Senat zu beschließende Ordnung.

§ 19 An-Institute

1. Das Präsidium der TU Braunschweig kann auf Antrag der Fakultät nach Anhörung des Senats eine wissenschaftlich tätige Einrichtung außerhalb der Hochschule als Institut an der TU Braunschweig (An-Institut) befristet anerkennen,

wenn diese Einrichtung wissenschaftlichen Einrichtungen der TU Braunschweig gleichwertig ist und die Wahrnehmung der Aufgaben der TU Braunschweig fördert.

2. Die Anerkennung als An-Institut führt zur funktionalen Eingliederung in die TU Braunschweig. Näheres ist in einem Kooperationsvertrag zwischen der TU Braunschweig und dem Träger des An-Instituts zu regeln.
3. Die Anerkennung als An-Institut ist hochschulöffentlich bekanntzugeben.

VI Kommissionen und besondere Gremien

§ 20 Kommissionen und Ausschüsse

1. An der TU Braunschweig können neben den gesetzlich vorgeschriebenen Kommissionen (Berufungskommission, Auswahlkommission, Findungskommission, Gleichstellungskommission, Studienqualitätskommission und Studienkommissionen) weitere Kommissionen und Ausschüsse vom Senat, vom Präsidium oder gemeinsam von Senat und Präsidium eingesetzt werden. Kommissionen und Ausschüsse haben die Aufgabe, Entscheidungen oder Stellungnahmen vorzubereiten, ihnen können auch Entscheidungskompetenzen übertragen werden.
2. Kommissionen und Ausschüsse sind in der Regel nach Mitgliedergruppen wie folgt zusammengesetzt:
 - vier Mitglieder der Hochschullehrergruppe,
 - ein Mitglied der Studierendengruppe,
 - ein Mitglied der Mitarbeitergruppe und
 - ein Mitglied der MTV-Gruppe.

Über Abweichungen bei der Zusammensetzung entscheidet das die Kommission oder den Ausschuss einsetzende Organ.

Die einzelnen Kommissions- und Ausschussmitglieder werden von den jeweiligen Gruppen benannt. Bei gemeinsam von Senat und Präsidium eingesetzten Kommissionen oder Ausschüssen werden die Mitglieder auf Vorschlag der jeweiligen Gruppe vom Präsidium bestellt. Die oder der Vorsitzende des Senats – und bei gemeinsamen Kommissionen das Präsidium – achten bei der Besetzung bzw. bei der Bestellung darauf, dass Frauen unter Berücksichtigung der Vorgaben des NHG bzw. des § 32 Ziffer 2 dieser Grundordnung angemessen vertreten sind.

3. Die Amtszeit der Mitglieder der Kommissionen und Ausschüsse beträgt zwei Jahre, die der Vertretung der Studierenden ein Jahr. Die Amtsdauer der gemeinsamen Kommissionen und Ausschüsse beträgt grundsätzlich vier Jahre, die der Studierenden ein Jahr. Im Hinblick auf die zweijährige Amtsperiode eines Senats bedarf die weitere Zugehörigkeit zu gemeinsamen Kommissionen und Ausschüssen der Bestätigung durch den neu gewählten Senat.
4. Kommissionen und Ausschüsse tagen mindestens einmal im Semester. Sie haben dem Senat bzw. bei gemeinsamen Kommissionen auch dem Präsidium regelmäßig zu berichten und Empfehlungen zeitnah vorzutragen.

§ 21

Studienkommissionen, Studiendekanin oder Studiendekan

1. Die TU Braunschweig bildet in jeder Fakultät eine oder mehrere Studienkommissionen, deren stimmberechtigte Mitglieder mindestens zur Hälfte Studierende sind. Die Hochschullehrergruppe und die Mitarbeitergruppe müssen jeweils mit mindestens einem Mitglied vertreten sein; Mitglieder der MTV-Gruppe können der Studienkommission als beratende Mitglieder angehören. Das Präsidium bestimmt die Zahl und Größe der Studienkommissionen, ihre Zuständigkeit für einzelne Studiengänge und ihre Zuordnung zu einer oder mehreren Fakultäten. Den Vorsitz einer Studienkommission führt die jeweils zuständige Studiendekanin oder der jeweils zuständige Studiendekan ohne Stimmrecht. Bei fakultätsübergreifenden Studienkommissionen bestimmt das für die Lehre zuständige Präsidiumsmitglied über den Vorsitz. Die Studienkommissionen sind vor Entscheidungen des Fakultätsrats in allen Angelegenheiten der Lehre des Studiums und der Prüfungen zu hören.
2. Die Mitglieder der Studienkommission werden von den jeweiligen Mitgliedergruppen des Fakultätsrats benannt. Bei fakultätsübergreifenden Studienkommissionen wird die Anzahl der von der jeweiligen Fakultät zu benennenden Mitglieder der jeweiligen Gruppen durch Vereinbarungen zwischen den betroffenen Fakultäten geregelt.
3. Die Studiendekanin oder der Studiendekan ist verantwortlich für die Sicherstellung des Lehrangebotes und der Studienberatung sowie für die Durchführung der Prüfungen. Sie oder er führt ohne Stimmrecht den Vorsitz einer Studienkommission. Die Studiendekanin oder der Studiendekan sowie mindestens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter werden auf Vorschlag der Studienkommission von dem betreffenden Fakultätsrat gewählt. Als Studiendekanin oder als Studiendekan bzw. als deren Stellvertreterin oder dessen Stellvertreter sind Mitglieder der Hochschullehrergruppe oder in Ausnahmefällen ein lehrendes Mitglied der Mitarbeitergruppe wählbar. Auf Antrag einer Studiendekanin oder eines Studiendekans kann sie oder er von den dienstlichen Aufgaben als Professorin oder Professor mit Zustimmung der Fakultät vom Präsidium ganz oder teilweise freigestellt werden. Sofern eine Studiendekanin oder ein Studiendekan dem Dekanat angehört, gilt § 12 Ziffer 2 Satz 5.

4. Die Studienkommission und die Studiendekanin oder der Studiendekan nehmen ihre Aufgaben gemäß § 45 NHG wahr.

§ 21 a Studienqualitätskommission

1. An der TU Braunschweig wird eine Studienqualitätskommission gebildet. Der Kommission gehören vier Mitglieder der Hochschullehrergruppe, zwei Mitglieder der Mitarbeitergruppe und sechs Mitglieder der Studierendengruppe an. Die Kommissionsmitglieder werden von ihren jeweiligen Gruppen im Senat bestellt.
2. Die Aufgaben der Studienqualitätskommission ergeben sich insbesondere aus § 14 b Abs. 2 NHG.
3. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt gemäß § 20 Ziff. 3 zwei Jahre; die der Studierenden ein Jahr. Die erste Amtsperiode endet jedoch bereits am 31.03.2015.
4. Die Studienqualitätskommission wird von der oder dem für den Bereich Studium und Lehre zuständigen Vizepräsidentin oder Vizepräsidenten ohne Stimmrecht geleitet.

§ 22 Kommission für Gleichstellung

1. Die Kommission für Gleichstellung (KfG) achtet auf die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern an der Technischen Universität Braunschweig.
2. Die KfG setzt sich aus je zwei weiblichen Vertreterinnen der einzelnen Mitgliedergruppen zusammen. Die Mitglieder werden nach den für die Organe und Gremien geltenden Grundsätzen unmittelbar von allen Hochschulmitgliedern gewählt und anschließend vom Senat eingesetzt.
3. Die Wahl wird mit den Wahlen zum Senat und den Fakultätsräten verbunden. Der Hochschulwahlausschuss ist gleichzeitig Wahlausschuss für die Wahl der KfG. Die Amtszeit der studentischen Mitglieder der KfG beträgt ein Jahr, die Amtszeit der übrigen Mitglieder beträgt zwei Jahre.
4. Die KfG gibt sich eine Geschäftsordnung.
5. Die KfG erarbeitet insbesondere für die Leitung der Hochschule und den Senat Vorschläge für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 3 Abs. 3 NHG. Zu den Aufgaben der KfG gehören die Auswahl der zentralen Gleichstellungsbefragten, die Beratung und Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbe-

auftragten sowie die Entgegennahme ihres jährlichen Tätigkeitsberichts. Die KfG achtet auf die ordnungsgemäße Durchführung der Wahlverfahren für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die KfG entwirft in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten den Gleichstellungsplan. Der Gleichstellungsplan umfasst Struktur-, Personal- und Entwicklungsplanung in Bezug auf die Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags nach § 3 Abs. 3 NHG für die TU Braunschweig. Der Gleichstellungsplan wird vom Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium beschlossen.

§ 23

Kommission zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

1. Die Kommission zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis besteht aus vier Mitgliedern der Hochschullehrergruppe, einem Mitglied der Mitarbeitergruppe und einem Mitglied der MTV-Gruppe, das die Befähigung zum Richteramt besitzt. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt vier Jahre mit der Möglichkeit der Wiederbestellung; § 20 Ziffer 2 Satz 2 gilt entsprechend. Bereits anhängige Verfahren sollen von den Kommissionsmitgliedern auch nach Ablauf der Amtszeit zu Ende geführt werden.
2. Die Präsidentin oder der Präsident bestellt zwei Professorinnen oder Professoren als Ansprechpersonen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Fragen zu wissenschaftlichem Fehlverhalten sowie in Konfliktfällen. Diese Vertrauenspersonen gehören der Kommission zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis mit beratender Stimme an. Die Amtszeit der Vertrauenspersonen beträgt drei Jahre.
3. Der Senat regelt in einer Ordnung die Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der TU Braunschweig und legt darin die Aufgaben der Kommission und das von ihr durchzuführende Verfahren fest.

§ 24

Dekanerunde und Studiendekanerunde

1. An der TU Braunschweig sind eine Dekane- und eine Studiendekanerunde eingerichtet.
2. Die Dekanerunde setzt sich zusammen aus den Dekaninnen und Dekanen sowie den Mitgliedern des Präsidiums. Die Präsidentin oder der Präsident beruft die Dekanerunde ein und leitet die Sitzungen.
3. Die Studiendekanerunde setzt sich zusammen aus den Studiendekaninnen und Studiendekanen und dem für die Lehre zuständigen Mitglied des Präsidiums, das die Studiendekanerunde einberuft und die Sitzungen leitet.

4. Die Dekanerunde und Studiendekanerunde dienen der gegenseitigen Unterrichtung und der Koordination in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere der einheitlichen Handhabung von fakultätsübergreifenden Angelegenheiten.

VII

Gleichstellungsbeauftragte und andere Beauftragte

§ 25

Gleichstellungsbeauftragte

1. Der Senat wählt auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte. Das Präsidium schreibt im Einvernehmen mit der Kommission für Gleichstellung die Stelle öffentlich aus. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt sechs Jahre und bei Wiederwahl acht Jahre. Mit Zustimmung des Senats kann die Bestellung für jeweils eine weitere Amtszeit ohne Ausschreibung erfolgen. § 38 Absatz 6 Sätze 1 bis 3 NHG gilt entsprechend. Die Aufgaben sowie die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus § 42 NHG. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin dürfen der Personalvertretung nicht angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder als deren Vertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein. Zur Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben steht der Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungsbüro zur Verfügung, das von ihr geleitet wird.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen mit Rede- und Antragsrecht teilnehmen. Sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren und insbesondere bei Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen. Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 26

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsversammlung, Rat der Gleichstellungsbeauftragten

1. Alle Mitglieder einer Fakultät, einer zentralen Einrichtung und der Zentralverwaltung bilden jeweils für ihren Bereich die Gleichstellungsversammlung.
2. An den Fakultäten können nebenamtliche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis ihrer weiblichen Mitglieder auf Grund eines in einer Gleichstellungsversammlung erarbeiteten Vorschlags vom Fakultätsrat ge-

wählt werden. Für zentrale Einrichtungen und die Zentralverwaltung können dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis ihrer weiblichen Mitglieder in einer Gleichstellungsversammlung gewählt und durch den Senat bestellt werden. § 25 Ziffer 1 Satz 7 gilt entsprechend. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sollen auf Antrag angemessen entlastet werden. Die Amtszeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beträgt zwei Jahre, für Studentinnen ein Jahr. Zu den Aufgaben und Befugnissen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gehören die Beratung und Unterstützung der Fakultätsmitglieder, der Mitglieder zentraler Einrichtungen oder der Zentralverwaltung in allen Gleichstellungsbelangen. Sie sind bei bevorstehenden Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte können an den Fakultätsratssitzungen teilnehmen. Sie haben Antrags- und Rederecht und sind wie ein Mitglied zu laden. Zu allen Entscheidungen im Aufgabenbereich der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten kann von ihr eine Stellungnahme abgegeben werden. Auf der Grundlage einer negativen Stellungnahme kann die zentrale Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zwei Wochen nach der Entscheidung von ihrem Widerspruchsrecht gemäß § 42 Abs. 4 NHG Gebrauch machen.

3. Die Gleichstellungsbeauftragten der TU Braunschweig bilden zur Koordinierung ihrer Arbeit den Rat der Gleichstellungsbeauftragten. Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte können sich bei Personalmaßnahmen gegenseitig vertreten. Näheres regelt eine Geschäftsordnung.

§ 27

Datenschutzbeauftragte oder Datenschutzbeauftragter

Die Präsidentin oder der Präsident bestellt nach Zustimmung des Senats und des Personalrats gemäß § 8 a Niedersächsischen Datenschutzgesetz eine Beauftragte oder einen Beauftragten für den Datenschutz (Datenschutzbeauftragte oder Datenschutzbeauftragter). Alle Mitglieder und Angehörigen der TU Braunschweig können sich in Fragen oder Angelegenheiten des Datenschutzes an die Datenschutzbeauftragte oder den Datenschutzbeauftragten wenden. Sie oder er hat das Recht, in dringenden Fällen dem Präsidium oder dem Senat zu berichten. In zweijährigen Abständen hat sie oder er einen Tätigkeitsbericht zu fertigen.

§ 27 a

Beauftragte oder Beauftragter für die Belange behinderter und chronisch erkrankter Studierender

1. Zur Wahrnehmung der Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen bestellt das Präsidium eine Beauftragte oder einen Beauftragten und deren Stellvertretung. Die Mitglieder der Gruppe der Studierenden im Senat sollen Vorschläge dazu unterbreiten. Die Bestellung erfolgt in

der Regel für maximal zwei Jahre. Eine Wiederbestellung ist möglich. Die beauftragte Person kann, sofern sie in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zur TU Braunschweig steht, in einem angemessenen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt werden. Falls erforderlich, können auch mehrere Beauftragte bestellt werden.

2. Der oder die Hochschul-Beauftragte berät Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen und wirkt darauf hin, dass ihren besonderen Bedürfnissen im Studienalltag Rechnung getragen wird. Sie oder er wirkt zur Wahrnehmung der besonderen Belange behinderter und chronisch erkrankter Studierender insbesondere bei der Planung und Organisation der Lehr- und Studienbedingungen (einschließlich Baumaßnahmen) sowie beim Nachteilsausgleich hinsichtlich des Zugangs und der Zulassung zum Studium sowie bei Prüfungen mit und ist über entsprechende Maßnahmen rechtzeitig zu informieren. Sie oder er erstattet dem Präsidium und dem Senat einmal im Jahr einen Bericht.

§ 28 Weitere Beauftragte

Das Präsidium und der Senat können weitere Beauftragte unter Berücksichtigung der ggf. vorhandenen einschlägigen rechtlichen Bestimmungen einsetzen. Beauftragte haben den sie einsetzenden Organen gegenüber regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten.

VII Berufung von Professorinnen und Professoren

§ 29 Einrichtung und Besetzung von Professuren

1. Das Berufungsverfahren ist gem. § 26 NHG sowie unter Berücksichtigung der Richtlinie „Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren“ durchzuführen.
2. Professuren sind nach den gesetzlichen Bestimmungen öffentlich und in der Regel international auszuschreiben. Bei Verzicht auf eine Ausschreibung richtet sich das Berufungsverfahren nach der „Ordnung gemäß § 26 Abs. 1 Satz 4 NHG für das Verfahren bei Absehen von einer Ausschreibung an der Technischen Universität Braunschweig“.
3. Die geforderten Einstellungsvoraussetzungen sind in § 25 NHG festgelegt.

4. Der Fakultätsrat ist zuständig für die Erstellung des Berufungsvorschlags und richtet dafür im Einvernehmen mit dem Präsidium eine Berufungskommission ein. Berufungskommissionen bestehen aus drei stimmberechtigten Mitgliedern der Hochschullehrergruppe, je einem stimmberechtigten Mitglied der Mitarbeitergruppe und der Studierendengruppe sowie einem Mitglied der MTV-Gruppe mit beratender Stimme. Der Fakultätsrat kann beschließen, dass die Zahl der Mitglieder gemäß Satz 2 verdoppelt wird (große Berufungskommission). Das Präsidium kann zusätzlich eine "fachferne" Berufsbeauftragte oder einen "fachfernen" Berufsbeauftragten zum beratenden Mitglied der Kommission benennen, die oder der bei Bedarf im Senat und Präsidium über den Verfahrensverlauf berichtet.
5. Es ist zu gewährleisten, dass jeder Berufungskommission mindestens zwei externe stimmberechtigte Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer angehören.
6. Die oder der Vorsitzende einer Berufungskommission wird vom Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Präsidenten bestimmt. Die Amtszeit der Kommissionsmitglieder einer Berufungskommission wird durch das Ende der Amtszeit der Mitglieder des Fakultätsrats nicht berührt.
7. Niemand darf an Beratungen und Entscheidungen über die eigene Nachfolge mitwirken.
8. Die Begutachtung in den Berufungsverfahren richtet sich nach § 26 Abs. 5 NHG. Die Gutachterinnen und Gutachter können zu den Vorträgen der Bewerberinnen und Bewerber eingeladen werden und an der anschließenden öffentlichen Aussprache teilnehmen. An der Beratung der Berufungskommission wirken sie nicht mit. Näheres regelt die Ordnung zur Durchführung von Berufungsverfahren.
9. Der Berufungsvorschlag wird dem Fakultätsrat vorgelegt und nach dessen zustimmender Beschlussfassung dem Senat zur Stellungnahme zugeleitet. Der Berufungsvorschlag kann vom Senat zur erneuten Beschlussfassung an die Fakultät zurückverwiesen werden. Die Zurückverweisung ist zu begründen. Die Zurückverweisung eines Berufungsvorschlags ist nur einmal möglich.
10. Das Präsidium entscheidet abschließend über den Berufungsvorschlag und leitet ihn mit den vorliegenden Stellungnahmen und einer eigenen Stellungnahme bei Übertragung des Berufsrechts auf die TU Braunschweig an den Hochschulrat, sonst an das Ministerium weiter oder verweist ihn an die Fakultät zur erneuten Beratung zurück.
11. An jedem Berufungsverfahren ist eine Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Sie hat das Recht, am gesamten Verfahren zur Erstellung von Berufungsvorschlägen mitzuwirken. Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine Stellungnahme zu dem Berufungsvorschlag abzugeben. Der Berufungsvorschlag soll vom Präsidium zurückverwiesen werden, wenn die Gleichstellungsbe-

auftragte eine Verletzung des Gleichstellungsauftrags geltend macht. In derselben Berufungsangelegenheit kann eine Verletzung des Gleichstellungsauftrags nur einmal geltend gemacht werden.

12. Jede neu ernannte Professorin oder jeder neu ernannte Professor ist verpflichtet, möglichst innerhalb eines Jahres nach der Ernennung eine öffentliche Antrittsvorlesung zu halten.

§ 30 Gemeinsame Berufungsverfahren

1. Zur Besetzung von Professuren können gemeinsame Berufungsverfahren mit wissenschaftlichen Einrichtungen, die keiner Hochschule angehören unter Berücksichtigung der Regelungen des § 29 durchgeführt werden. Die wissenschaftliche Einrichtung kann in den Berufungskommissionen vertreten sein; dabei muss gewährleistet werden, dass die Mitglieder der Hochschullehrergruppe zusammen mit den ihnen nach Funktion und Qualifikation gleichgestellten Angehörigen der wissenschaftlichen Einrichtungen über die Mehrheit der Sitze verfügen. Der Berufungsvorschlag kann weniger als drei Namen enthalten. Die gemeinsam berufenen Personen haben an der TU Braunschweig im Umfang von mindestens 2 LVS zu lehren.
2. Gemeinsame Berufungsverfahren können auch in der Weise durchgeführt werden, dass ein Beamten- oder Arbeitsverhältnis nur zwischen der wissenschaftlichen Einrichtung und der berufenen Person begründet wird (sog. Thüringer Modell). Die berufenen Personen haben für die Dauer des ausschließlichen Beamten- oder Arbeitsverhältnisses bei der wissenschaftlichen Einrichtung einen Status als Mitglied nach § 5 Ziffer 1 Buchstabe d). Sie haben das Recht, für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses an der wissenschaftlichen Einrichtung den Titel „Professorin“ oder „Professor“ zu führen.
3. Hat die wissenschaftliche Einrichtung eigene zwingende Vorschriften zur Durchführung von Berufungsverfahren, kann von den Vorschriften dieser Grundordnung unter Wahrung ihrer und der im NHG enthaltenen Grundsätze abgewichen werden. Dabei dürfen die Rechte der Gremien der TU Braunschweig im Verfahren nicht beeinträchtigt werden.
4. Die Einzelheiten der Durchführung von gemeinsamen Berufungsverfahren sowie die Lehrverpflichtung für die gemeinsam berufenen Personen sind in Vereinbarungen zwischen der wissenschaftlichen Einrichtung und der TU Braunschweig unter Zustimmung der Fakultäten zu regeln.

§ 31

Bestellung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

1. Das Verfahren zur Bestellung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren regelt eine Ordnung, die vom Senat zu beschließen ist.
2. In der Ordnung ist auch zu regeln, unter welchen Voraussetzungen eine Professur auf Lebenszeit im Tenure-Track-Verfahren gewährt werden kann.
3. Im Verfahren zur Besetzung einer Juniorprofessur und bei der Besetzung von Professorenstellen sollen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nur im Falle der erfolgreichen Zwischenevaluation als Mitglied der Hochschullehrergruppe in einer Auswahlkommission mitwirken.
4. Für gemeinsame Bestellungsverfahren gilt § 30 sinngemäß.

VIII

Wahlen und Beschlüsse

§ 32

Wahlen

1. Wahlen erfolgen in freier, gleicher und geheimer Wahl und in der Regel nach den Grundsätzen der personalisierten Verhältniswahl. Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 vom Hundert berücksichtigt werden. Näheres regelt die Wahlordnung.
2. Mitglieder des Präsidiums oder des Dekanats können nicht zu Mitgliedern des Senats oder eines Fakultätsrats gewählt werden. Wer einem Gremium kraft Amtes als beratendes Mitglied angehört, kann diesem Gremium nicht zugleich als gewähltes Mitglied angehören.
3. Bei Besetzungen von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein.

§ 33

Beschlussfähigkeit und Beschlüsse

1. Gremien sind beschlussfähig, wenn die Sitzung ordnungsgemäß einberufen wurde und die Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Die Sitzungsleitung stellt die Beschlussfähigkeit zu Beginn der Sitzung fest. Das Gremium gilt sodann, auch wenn sich die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder im Laufe der Sitzung verringert, als beschlussfähig, solange nicht ein Mitglied Beschlussunfähigkeit geltend macht; dieses Mitglied zählt bei der Feststellung, ob das Gremium noch beschlussfähig ist, zu den anwesenden Mitgliedern.
2. Stellt die Sitzungsleitung eines Gremiums dessen Beschlussunfähigkeit fest, so beruft sie zur Behandlung der nicht erledigten Tagesordnungspunkte eine zweite Sitzung ein. Diese ist ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Mitglieder beschlussfähig; hierauf ist bei der Einladung hinzuweisen.
3. Beschlüsse werden mit der Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst, soweit durch das NHG oder die Grundordnung nichts anderes bestimmt ist. Stimmenthaltungen gelten als nicht abgegebene Stimmen. Ein Beschluss kommt nicht zustande, wenn mehr als die Hälfte der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder eine ungültige Stimme abgegeben oder sich der Stimme enthalten hat. Auf Antrag ist das Votum einer Minderheit dem Beschluss beizufügen.
4. Zu Beschlüssen über die Errichtung, Änderung, Zusammenlegung und Aufhebung von Fakultäten, wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten ist die Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder des zuständigen Gremiums erforderlich.
5. In nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Gremien und Organen muss die Hochschullehrergruppe über die Mehrheit der Stimmen verfügen. Alle Mitglieder eines Gremiums haben grundsätzlich das gleiche Stimmrecht. In Angelegenheiten, die den Bereich der Forschung oder ein Berufungsverfahren unmittelbar betreffen, bedürfen Beschlüsse neben der Mehrheit des Gremiums oder Organs auch der Mehrheit der dem Gremium oder Organ angehörenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe; in Berufungsverfahren haben die Mitglieder der MTV-Gruppe kein Stimmrecht. Kommt in den Fällen des Satzes 2 ein Beschluss auch im zweiten Abstimmungsgang nicht zustande, so entscheiden die dem Gremium oder Organ angehörenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe abschließend. In Berufungsverfahren ist die von der Hochschullehrergruppe überstimmte Mehrheit des Gremiums oder Organs berechtigt, ihren Vorschlag als weiteren Berufungsvorschlag mit Begründung dem Vorgang beizufügen.
6. Wird die Wahl eines Gremiums oder einzelner Mitglieder von Gremien für ungültig erklärt oder ändert sich die Zusammensetzung auf Grund einer Nachwahl, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der vorher gefassten Beschlüsse und vorgenommenen Amtshandlungen dieser Gremien.

7. An der Beratung und Entscheidung von Angelegenheiten nehmen die Mitglieder eines Gremiums nicht teil, wenn diese ihnen selbst, ihren Ehegatten, ihren Verwandten bis zum dritten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad oder von ihnen kraft Gesetzes oder kraft Vollmacht vertretenen Personen einen besonderen persönlichen Vorteil oder Nachteil bringen können. Soweit Beschlüsse gefasst werden, die den Arbeitsbereich eines Gremienmitglieds unmittelbar betreffen, ist eine besondere Gewichtung seiner Stimme ausgeschlossen. Zur Vermeidung einer auf der Anwendung der Sätze eins und zwei beruhenden Stimmgleichheit bestellt das Präsidium kommissarisch ein weiteres Mitglied der betreffenden Gruppe für dieses Gremium.
8. Die Ordnungen der Technischen Universität Braunschweig (zum Beispiel Habilitations-, Promotions- oder Prüfungsordnungen, Geschäftsordnungen) können qualifizierte Mehrheitsentscheidungen vorsehen. Beschlüsse können im Ausnahmefall auch im Umlaufverfahren gefasst werden; Näheres regeln die jeweiligen Geschäftsordnungen der Gremien.

IX

Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler

§ 34

Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren

An der Technischen Universität Braunschweig können Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren gemäß § 35 Abs. 1 NHG vom Präsidium auf Vorschlag der Fakultät und nach Stellungnahme des Senats bestellt werden. Das Nähere regelt eine Ordnung.

§ 35

Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler

Auf Vorschlag einer Fakultät kann das Präsidium geeignete Personen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Gastwissenschaftlerin oder Gastwissenschaftler mit der befristeten Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre, Forschung und Weiterbildung beauftragen. Ihnen kann eine Vergütung gewährt und nach Maßgabe einer Ordnung des Senats gestattet werden, während der Dauer des Dienstverhältnisses den Titel „Professorin“ oder „Professor“ zu führen.

X **Ehrentitel und sonstige Ehrungen**

§ 36 **Ehrendoktorinnen und Ehrendoktoren**

Die Ehrendoktorwürde wird von den Fakultäten mit Zustimmung des Senats verliehen. Näheres regeln die Promotionsordnungen der Fakultäten.

§ 37 **Ehrensensatorinnen und Ehrensensatoren**

Der Senat bestimmt durch eine Ehrungsordnung die Voraussetzungen für die Verleihung der Würde einer Ehrensensatorin oder eines Ehrensensators und regelt das Verfahren und die Mitwirkung der Fakultäten.

§ 38 **Agnes-Pockels-Medaille**

1. Der Senat kann die Agnes-Pockels-Medaille an Personen verleihen, die sich um die TU Braunschweig besonders verdient gemacht haben. Näheres regelt eine Ordnung.
2. Der Senat kann weitere Ehrungen auf der Grundlage einschlägiger Ordnungen vornehmen.

XI **Bekanntmachungen, Inkrafttreten**

§ 39 **Hochschulöffentliche Bekanntmachungen**

Die hochschulöffentliche Bekanntmachung der von den Organen der TU Braunschweig einschließlich der Organe der Studierendenschaft oder des Studentenwerks Ost-Niedersachsens erlassenen Satzungen und Ordnungen erfolgt mittels der „Amtlichen Bekanntmachungen der TU Braunschweig“ durch öffentlichen Aushang im Forumsgebäude und in elektronischer Form auf den Internetseiten der TU Braunschweig. Die Ordnungen und Satzungen treten am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft, sofern das Inkrafttreten im Einzelfall nicht ausdrücklich anders angegeben ist.

§ 40
Inkrafttreten der Grundordnung

Diese Grundordnung tritt nach Genehmigung durch das Ministerium für Wissenschaft und Kultur am Tage nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung in Kraft. Gleichzeitig tritt die zuletzt gültige Grundordnung außer Kraft.

WERTE UNSER SELBSTVERSTÄNDNIS

- „Nec aspera terrent“. Auch **schwierige** Aufgaben und Widrigkeiten schrecken uns nicht – dieses Motto der Gründer unserer Universität gilt auch für uns.
- Wir wollen zu den **Besten** gehören und arbeiten leistungs- und lösungsorientiert auf höchstem Qualitätsniveau.
- Wir bearbeiten unsere Aufgaben in Verantwortung für unsere Universität **eigenverantwortlich**.
- Wir stehen zu den Prinzipien **guter wissenschaftlicher Praxis**.
- Als **Technische** Universität suchen wir den Austausch mit Wirtschaft und Gesellschaft, wahren dabei aber unsere **Unabhängigkeit**.
- Wir fühlen uns dem öffentlichen wissenschaftlichen und ethischen Diskurs über unsere Tätigkeit, insbesondere über unsere Lehr- und Forschungsaktivitäten, verpflichtet.
- Als **akademisches Zentrum** ist unsere Universität ein wichtiger Motor der Region Braunschweig und erfüllt hier auch einen kulturellen und gesellschaftlichen Auftrag.

WERTE UNSER UMGANG MITEINANDER UND MIT DRITTEN

- Wir behandeln einander mit **Respekt** und **Wertschätzung**.
- Wir fühlen uns der **Zusammenarbeit** (Kooperativität) innerhalb der Universität und mit unseren Partnern verpflichtet.
- Wir fordern und fördern die **Kreativität** der Studierenden und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Gemeinsam sind wir auf unsere akademischen Leistungen stolz.
- Wir legen Wert auf unser vielfältiges **Campusleben**.



WERTE GOVERNANCE UND FÜHRUNG

- „Das **Präsidium** leitet die Hochschule in eigener Verantwortung. Es hat die Entwicklung der Hochschule zu gestalten und dafür Sorge zu tragen, dass die Hochschule ihre Aufgaben erfüllt...“³
- Bei dieser Aufgabe arbeitet das Präsidium mit den Gremien und den Fakultäten, Instituten und Zentren zusammen.
- Menschen in leitenden Positionen sehen sich einer **partizipativen Führung** verpflichtet. Sie fördern Selbstbestimmung, Eigenverantwortung und die Entfaltung der individuellen Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Partizipative Führung erfordert die Übernahme von Verantwortung von **allen** Beteiligten.
- Entscheidungen, Prozesse und Strukturen in der Technischen Universität Braunschweig unterliegen den Prinzipien der **Transparenz** und **Begründetheit**.

³ Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG), § 37 (1)



UNSERE ZIELE
UNSERE WERTE
Technische Universität Braunschweig

ZIELE FORSCHUNG

Die Technische Universität Braunschweig ist eine traditionsreiche **Technische** Universität mit einem klaren Profil in Forschung und Lehre. Sie verfügt über:

- Ein **vollständiges Ingenieurwesen**, also Architektur, Bau- und Umweltingenieurwesen, Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau
- starke, in die TU fachlich vernetzte, Naturwissenschaften, in die TU integrierte Wirtschafts-, Sozial- und Geisteswissenschaften sowie Erziehungswissenschaften und die Fachdidaktiken.
- Alle Fächer tragen zu einer **kooperativen Schwerpunktbildung** bei.

Sie gehört zu der Gruppierung **TU9** und in ihren ingenieurwissenschaftlichen Kernfächern zu den **TOP 9-Universitäten** in Deutschland.

Die strategisch relevanten **Forschungsfelder der TU** sind:

- Mobilität¹
- Infektionen und Wirkstoffe
- Stadt der Zukunft (in Gründung)

Diese werden ergänzt und verknüpft durch diverse **Querschnittsthemen**.

¹ KFZ, Luft- und Raumfahrttechnik, Bahn, Intermodalität, Verkehrsreduzierung

ZIELE FORSCHUNG

- Die Schwerpunkte werden durch die sich etablierenden Disziplin-übergreifenden **Forschungszentren** in Kooperation mit außeruniversitären Institutionen und der Industrie umgesetzt.
- Die Fächer der TU sollen sich generell in ihrer Forschungsausrichtung an den drei Schwerpunkten orientieren. Spitzenforschung auch außerhalb dieser Felder wird ausdrücklich gewünscht.
- Die TU will damit wesentliche Beiträge zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in den Schwerpunkten leisten und gehört dort zur **Spitzengruppe** der (deutschen) Technischen Universitäten.
- Als Technische **Universität** legt sie ihren Schwerpunkt auf die **Wissenschaften** und deren Weiterentwicklung und unterscheidet sich dadurch von Hochschulen, die ausschließlich angewandte Wissenschaft betreiben.
- Die TU Braunschweig leistet **Wissens-Transfer** im Bereich Technologietransfer, Gründungsförderung, Weiterbildung.
- Die TU Braunschweig stellt Innovationen **umsetzungsfähig** bereit (durch Patente etc.).

ZIELE LEHRE

- Die TU Braunschweig bietet ihren Studierenden eine exzellente (**Persönlichkeits-**) **Bildung** und Ausbildung und damit hervorragende Berufsaussichten, vor allem in **Wirtschaft, Wissenschaft und Bildungsinstitutionen**.
- Eine **exzellente** Lehre und attraktive Studienbedingungen gehören damit zum Selbstverständnis der TU Braunschweig.
- Unsere Studiengänge orientieren sich **an unserer Forschung**, vermitteln breite und vertiefte Grundlagen und bieten vielfältige individuelle Spezialisierungen. Auch über forschungsorientierte Weiterbildung leisten wir Wissenstransfer.
- Wir entwickeln die **Qualität** unserer Lehre unter Beteiligung der Studierenden weiter und treiben **Lehrinnovationen** voran.
- Dabei arbeiten wir im **Team** und in vielfältigen Kooperationen innerhalb der TU und mit anderen Hochschulen sowie Forschungseinrichtungen, auch international, sowie Schulen und Unternehmen zusammen.
- Spezielle Studiengänge entwickeln wir mit unseren **Kooperationspartnern**.
- Wir sorgen in Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Einrichtungen für kontinuierliche Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre und reibungslose Studienabläufe. Wir bieten Studierenden und Studieninteressierten **Service und Beratung**.

ZIELE PERSONALGEWINNUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Wesentliche Voraussetzung für den Erfolg unserer Universität sind kompetente und motivierte **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** in Wissenschaft, Technik und Verwaltung:

- Die TU setzt vor allem auf **fach-, sozial- und führungs-kompetente** Vorgesetzte in Wissenschaft (ProfessorInnen) sowie in Technik und Verwaltung. Unsere Führungskräfte zeichnet u. a. Durchhaltevermögen, der respektvolle Umgang mit Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Studierenden sowie die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen aus.
- Die TU bietet ihren **Nachwuchskräften** attraktive und verlässliche Rahmenbedingung für die Weiterqualifizierung (strukturiertes Doktorat).
- Die TU ist auf allen Ebenen **konsequent familienfreundlich**. Sie unterstützt Frauen und Männer für eine erfolgreiche (wissenschaftliche) Karriere und fördert dabei Geschlechter-**Gerechtigkeit**.
- Sie bietet **Karrieremodelle** für den wissenschaftlichen Nachwuchs und berücksichtigt dabei unterschiedliche Biografien.
- Sie fühlt sich der Weiterentwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet.
- Die TU bekennt sich zur **betrieblichen** Ausbildung mit den besonderen Chancen einer Universität (u. a. Grüne Lernfabrik).

ZIELE STRATEGIEFÄHIGKEIT/ GOVERNANCE

- Die TU verfügt über geeignete **Governance-Strukturen** und effiziente **Prozesse** mit denen institutionelle Innovationen vorangebracht werden können.
- Dies gilt für **alle Ebenen** (Hochschule, Fakultäten, Institute, Zentren, Verwaltung).
- Die Governance-Strukturen orientieren sich am Prinzip der **Subsidiarität**².
- Die TU Braunschweig entwickelt ihre Governance-Strukturen weiter und gewährleistet so ihre Strategiefähigkeit.

² Nur wenn Herausforderungen auf einer Entscheidungsebene nicht begegnet werden kann, werden sie an die nächst höhere Ebene heran getragen.





Zentraler Gleichstellungsplan

3. Fortschreibung des zentralen Frauenförderplans

**Der Zentrale Gleichstellungsplan wurde in folgenden
Gremien behandelt und beschlossen:**

Kommission für Gleichstellung am 22.01.2013

Senat am 23.01.2013

Präsidium am 30.01.2013

Inhalt

Vorbemerkungen	S. 1
A Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen sowie Zielvorgaben	S. 2
Tabelle 1: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	S. 2
Tabelle 2: Frauen- und Männeranteile im wissenschaftsstützenden Bereich	S. 3
B Maßnahmenkatalog	S. 4
1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung	S. 4
1.1 Gleichstellungsstrukturen und Verantwortlichkeiten	S. 4
1.1.1 Verantwortung der Leitungsebenen	S. 4
1.1.2 AG und Jour fixe Gleichstellung und Familie	S. 4
1.1.3 Kommission für Gleichstellung	S. 4
1.1.4 Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte	S. 5
1.1.5 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	S. 5
1.1.6 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe	S. 5
1.2 Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement	S. 5
1.2.1 Stellenbesetzungsverfahren	S. 6
1.2.2 Berufungsverfahren	S. 7
1.2.3 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	S. 7
1.2.4 Beurteilung von Qualifikationen und Diskriminierungsverbot	S. 7
1.2.5 Wahl und Besetzung von Gremien	S. 8
1.2.6 Weiterbildung	S. 8
1.3 Gender Controlling	S. 9
1.3.1 Reporting	S. 9
1.3.2 Monitoring	S. 9
1.3.3 Gender Equality Ticker	S. 9
1.3.4 Grenzwertbetrachtung der Genderparameter	S. 9
1.3.5 Evaluation	S. 9
1.3.6 Zertifizierung	S. 10

1.4	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	S. 10
1.4.1	Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe	S. 10
1.4.2	Finanzielle Ausstattung der Bereiche Gleichstellung und Familie	S. 10
1.5	Sexuelle Belästigung	S. 11
1.6	Gleichstellungsorientierte Sprachregelungen	S. 11
2.	Abbau von Unterrepräsentanz	S. 12
2.1	Angebote für Schülerinnen	S. 12
2.2	Angebote für Studierende	S. 12
2.3	Angebote für Promovendinnen und Habilitandinnen	S. 14
2.4	Angebote für Professorinnen	S. 15
2.5	Angebote für den wissenschaftsstützenden Bereich	S. 16
3.	Familiengerechte Hochschule	S. 17
3.1	Arbeitszeit	S. 17
3.2	Arbeitsverhältnisse	S. 18
3.3	Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung	S. 18
3.4	Wissenschaftliche Qualifikationsstufen	S. 18
3.4.1	Studienbedingungen	S. 19
3.4.2	Promotionen	S. 19
3.4.3	Habilitationen	S. 19
3.4.4	Mobility Grant	S. 19
3.4.5	Dual Career Service	S. 20
3.5	Service für Familien	S. 20
3.5.1	Kinderbetreuung	S. 20
3.5.2	Familienbüro	S. 20
3.5.3	Eltern-Kind-Räume	S. 20
3.5.4	Veranstaltungen und Workshops	S. 20
3.5.5	Wissenschaftsstützender Bereich	S. 21

4. Integration von Gender in Forschung und Lehre	S. 21
4.1 Forschung	S. 21
4.2 Lehre	S. 22
4.3 Verwaltung	S. 23
4.4 Genderkompetenz-Angebote	S. 23
4.5 Bibliothek des Gleichstellungsbüros	S. 23
C Geltungsdauer und Fortschreibung	S. 23
D Inkrafttreten	S. 24

Vorbemerkungen

Die TU Braunschweig bekennt sich zu dem Ziel, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu fördern, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und alle vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen von Frauen und Männern zu nutzen. Dabei wird angestrebt, dass Frauen und Männer in allen Qualifikations- und Beschäftigungsgruppen zu gleichen Teilen vertreten sind. Die Bestimmungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. 2007, 69), des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. 2010, 558) sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 in ihrer jeweils gültigen Fassung werden dabei angewandt. Im Sinne des NHG § 42 Abs. 2, des NGG § 9 Abs. 5 und § 16 Abs. 2 sowie des AGG § 5 (Positive Maßnahmen) wird der Gleichstellungsplan der TU Braunschweig fortgeschrieben.

Die Gleichstellungsförderung an der Hochschule bezieht im Sinne einer Gesamtstrategie alle Qualifikations- und Beschäftigtengruppen ein. Das Gleichstellungskonzept „Chancengleichheit 2020“ ist hierbei konstitutiv für den vorliegenden Gleichstellungsplan sowie für die 2012 neu geschaffenen Fakultätsgleichstellungspläne. Der Titel „Chancengleichheit 2020“ bezieht sich auf die zur Steigerung der Frauenanteile formulierten Zielvorgaben, die 2020 verwirklicht sein sollen. Das Jahr 2020 wurde gewählt, um nennenswerte Veränderungen im Bereich der Professuren zu ermöglichen: In den Jahren 2013 bis 2016 finden vergleichsweise wenige reguläre Neubesetzungen statt, erst ab 2017 werden Professuren wieder in größerer Zahl neu besetzt. Das TU-weite Gleichstellungskonzept „Chancengleichheit 2020“ setzt auf die weitere Stärkung der strukturellen Verankerung von Gleichstellung auf allen Ebenen der Universität. Als strategische Ziele wurden drei Dimensionen identifiziert:

- Durchgängiger Abbau von Unterrepräsentanz
- Verwirklichung der familiengerechten Hochschule
- Nachhaltige Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung

Aus diesen drei Dimensionen resultieren drei Programmlinien, die zentral im Gleichstellungsbüro koordiniert werden und ihre Entsprechung in fakultätsspezifischen Ergänzungen finden. Die Verwaltung ist in alle drei Bereiche eingebunden, so dass die Integration von Gleichstellung in das gesamte Organisationshandeln weiterhin gestärkt wurde.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist als Querschnittsaufgabe integraler Bestandteil aller Handlungsfelder der Hochschule. Daraus folgt in Anlehnung an NGG § 1 Abs. 3, dass alle Personen und Organisationseinheiten, insbesondere jene, die an der Planung und Umsetzung organisatorischer und personeller Maßnahmen beteiligt sind, in der Pflicht stehen, die Zielsetzung des Gleichstellungsplans zu verwirklichen.

Mit der 3. Fortschreibung des Zentralen Frauenförderplans als Gleichstellungsplan erfolgt zugleich die Einführung dezentraler Gleichstellungspläne für die einzelnen Fakultäten der TU Braunschweig. In diesen Fakultätsgleichstellungsplänen werden Zielvorgaben hinsichtlich der Frauen- und Männeranteile sowie chancengleichheitsfördernde Maßnahmen festgehalten, die auf die fakultätsspezifische Situation zugeschnitten sind

und von den Fakultäten als Selbstverpflichtungen verabschiedet werden. Der zentrale Gleichstellungsplan schreibt neben den gesamtuniversitären Zielvorgaben auch das künftige Gleichstellungskonzept der TU Braunschweig fest. Seine Bestimmungen und die sich hieraus ableitenden Rechte und Pflichten gelten daher für die gesamte Hochschule und alle ihre Angehörigen und Mitglieder. Der Gesamtpersonalrat wird bei der Umsetzung der strategischen Ziele rechtzeitig und umfassend eingebunden.

A Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen sowie Zielvorgaben

Tabelle 1: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

Wissenschaftliche Karrierestufen	Aktuelle Situation 2012				Zielvorgabe für 2020	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/ Innen	2239	1621	58	42	55	45
Studierende	10207	6090	62,5	37,5	55	45
Absolvierende						
gesamt	767	664	53,6	46,4	50	50
ohne BA, Lehramt, Architektur	669	380	63,8	36,2		
Anzahl der Promo- tionen im Jahr	180	118	60,4	39,6	55	45
Anzahl der Habilita- tionen im Jahr	7	3	70	30	65	35
Juniorprofessuren	10	0	100	0	k. A	k. A.
Professuren ge- samt	172	37	82,3	17,7	75	25
Professuren C4/W3	113	19	85,6	14,4	80	20
Leistungspositionen mittlere u. höchste Ebene						
Dekan/Innen	5	1	83,3	16,7	66,7	33,3
Fakultätsgeschäfts- führungen	3	3	50	50	50	50
Präsident/In, Vize- präsident/Innen	4	1	80	20	60	40

Tabelle 2: Frauen- und Männeranteile im wissenschaftsstützenden Bereich

Wissenschafts- stützendes Personal	Aktuelle Situation 2012				Zielvorgabe für 2020	
	Anzahl		%		%	
Beamte	m	w	m	w	m	w
W 3	2	0	100	0	50	50
A 16	1	1	50	50	50	50
A 15	4	1	80	20	60	40
A 14	4	1	80	20	60	40
A 13	7	1	87,5	12,5	75	25
A 12	3	1	75	25	50	50
A 11	2	5	28,6	71,4	42,9	57,1
A 10	4	11	26,7	73,3	32	68
A 9	2	5	28,6	71,4	34	66
A 8	1	0	100	0	95	5
A 7	0	2	0	100	5	95
A 6	1	0	100	0	95	5
A 5	–	–	–	–	–	–
A 4	–	–	–	–	–	–
A 3	–	–	–	–	–	–
A 2	–	–	–	–	–	–
TV-L	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
AT	–	–	–	–	–	–
E 15	8	3	72,7	27,3	54,5	45,5
E 14	12	5	70,6	29,4	58,8	41,2
E 13	30	76	28,3	71,7	34	66
E 12	8	3	72,7	27,3	63,6	36,4
E 11	50	25	66,7	33,3	60	40
E 10	31	12	72,1	27,9	66	34
E 9	132	167	44,2	55,8	50	50
E 8	74	156	32,2	67,8	40	60
E 7	38	3	92,7	7,3	86	14
E 6	33	186	15,1	84,9	20	80
E 5	19	58	24,7	75,3	30	70
E 4	5	1	83,3	16,7	78	22
E 3	24	19	55,8	44,2	50	50
E 2	6	86	6,5	93,5	12	88
Azubis	63	60	51,2	48,8	50	50

B Maßnahmenkatalog

1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Im Mittelpunkt stehen die weitere Stärkung der Verankerung von Gleichstellung auf Leitungsebene, eine stärkere Verzahnung der zentralen und dezentralen Ebenen sowie die Stärkung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an der gesamten Universität.

1.1 Gleichstellungsstrukturen und Verantwortlichkeiten

1.1.1 Verantwortung der Leitungsebenen

Die Verantwortlichkeit für die aktive Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist an der TU Braunschweig auf Leitungsebene institutionalisiert: Für die gesamte Hochschule und insbesondere den zentralen Bereich liegt sie bei der Präsidentin bzw. dem Präsidenten; für die einzelnen Fakultäten tragen die Dekaninnen und Dekane die Verantwortung.

Zudem wird Gleichstellung in die internen Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten aufgenommen. Als Grundlage hierfür dienen die fakultätsspezifischen Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile aus den dezentralen Gleichstellungsplänen.

1.1.2 AG und Jour fixe Gleichstellung und Familie

Der Vernetzung, dem Austausch und der Nutzung von Synergie-Effekten dient die Einrichtung einer dauerhaften Arbeitsgruppe (AG Gleichstellung und Familie), deren Mitglieder¹ sich einmal jährlich treffen. Zur engeren Verzahnung zentraler und dezentraler Gleichstellungsaktivitäten an der TU Braunschweig findet darüber hinaus einmal im Jahr ein Jour fixe der AG Gleichstellung und Familie mit der Präsidentin bzw. dem Präsidenten der Hochschule statt.

1.1.3 Kommission für Gleichstellung

Die Kommission für Gleichstellung (KfG), die sich aus je zwei Vertreterinnen der einzelnen Mitgliedergruppen der TU Braunschweig zusammensetzt, achtet auf die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie vertritt alle weiblichen Mitglieder und Angehörigen der Hochschule und ist insbesondere verantwortlich für die Auswahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, deren Beratung und Unterstützung sowie die Entgegennahme ihres jährlichen Tätigkeitsberichts. Die KfG ist zudem für die ordnungsgemäße Durchführung der Wahlverfahren für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zuständig. Die Mitglieder der KfG werden von allen Hochschulmitgliedern gewählt.

¹ Mitglieder der AG Gleichstellung und Familie sind die Dekaninnen und Dekane, die Leiterinnen und Leiter der Geschäftsbereiche, die Vorsitzenden der Kommission für Gleichstellung und des „TUBS und Familie e.V.“, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Referentin des Familienbüros und die Referentin für Dual Career Service.

1.1.4 Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte der TU Braunschweig wird gemäß NHG § 42 Abs. 1 sowie § 25 der Grundordnung der TU Braunschweig auf Vorschlag der KfG vom Senat für eine Amtszeit von sechs Jahren (bei Wiederwahl acht Jahre) gewählt und steht der Präsidialstabsstelle Gleichstellungsbüro sowie allen angegliederten Projekten und dem Familienbüro vor. Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags gemäß NHG § 3 Abs. 3 hin. Dies umfasst ihre Mitwirkung an der Entwicklungsplanung sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen der Hochschule. Sie nimmt als reguläre Beraterin an allen Gremien und Kommissionen, inklusive des Präsidiums, mit Rede- und Antragsrecht teil und wird insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden. Sie vernetzt sich landesweit in der Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), deren stellvertretende Vorsitzende sie seit 2012 für eine Amtszeit von 2 Jahren ist, sowie bundesweit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) und gehört dem sich in Gründung befindenden Netzwerk der TU9-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an.

1.1.5 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Neben der hauptberuflichen (zentralen) Gleichstellungsbeauftragten setzt die TU Braunschweig dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für eine Amtszeit von zwei Jahren (bei Studentinnen ein Jahr) ein. Ihre Wahl erfolgt aus dem Kreis der weiblichen Mitglieder einer Fakultät oder zentralen Einrichtung auf Vorschlag der Gleichstellungsversammlung, also aller Fakultäts- oder Einrichtungsmitglieder, durch den Fakultätsrat bzw. den Senat. Eine Wiederwahl ist möglich. Für ihr Engagement werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten angemessen von den Fakultäten entlastet. Ihrer Vernetzung dient der Rat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, der auf Einladung und unter Vorsitz der zentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zusammenkommt. Zur Einführung in ihr Amt erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein Handbuch, das in regelmäßigen Abständen vom Gleichstellungsbüro aktualisiert wird. Darüber hinaus bietet das Gleichstellungsbüro ihnen kontinuierlich Weiterbildungen an, für die alle Interessentinnen max. 2 Mal im Jahr durch ihre Arbeitgeber von sonstigen Aufgaben freizustellen sind.

1.1.6 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe

Gleichstellung ist Teil des Leitbild- und Strategieprozesses und wird durchgängig in das Qualitätsmanagement integriert.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement

Bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Beförderungen und Höhergruppierungen, Stipendien- und Preisvergaben sowie der Nominierung von Personen für Wettbewerbe und Förderung legt die TU Braunschweig ein besonderes Augenmerk auf die

Transparenz der Verfahren und die Beachtung der Kriterien zur Förderung der Chancengleichheit.

1.2.1 Stellenbesetzungsverfahren

Bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten werden Frauen gemäß NHG § 21 Abs. 3 S. 2 sowie NGG § 13 Abs. 5 i. V. m. § 3 Abs. 3 bei gleichwertiger Qualifikation und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange vorrangig berücksichtigt, bis sie in der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind. Entsprechende Regelungen gelten für Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Bei der Vergabe von Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und von anderen Mittelbaustellen sowie von Stipendien gilt: „In den Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, sollen grundsätzlich alle Bewerberinnen, deren Arbeitsgebiet und Qualifikation der Stellenbeschreibung entsprechen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden; mindestens sollen aber die Hälfte der Eingeladenen Frauen sein. Diese Regelung kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten modifiziert werden.“² Zudem werden Frauen bei Nominierungen für Wettbewerbe und Preise aktiv berücksichtigt.

Alle Stellen, auch aus Drittmitteln finanzierte, werden an der TU Braunschweig öffentlich ausgeschrieben, wobei neben überregionalen Printmedien auch das Internet sowie fachbezogene E-Mail-Verteiler und Newsgruppen genutzt werden. Auf die Vergabe von Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ist fach- bzw. fakultätsöffentlich hinzuweisen, um allen Studierenden die Möglichkeit der Bewerbung zu geben. Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht, wie sie sich aus NHG § 26 Abs. 1 ergeben, sind von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu genehmigen. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden:

- bei wissenschaftlichen Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen-Stellen, wenn die Besetzung ad personam im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren vereinbart wurde,
- sofern der Personalrat (gemäß § 65 Nds. PersVG) und die Gleichstellungsbeauftragte einem Verzicht auf Ausschreibung zustimmen sowie
- bei Drittmittelstellen, wenn die Mittel ad personam eingeworben wurden.

Auch im Falle des Verzichts auf Ausschreibung ist die Gleichstellungsbeauftragte umfassend zu informieren und einzubeziehen. Die Bewerbungsfrist für Stellenangebote der TU Braunschweig beträgt mindestens drei Wochen, mit Ausnahme der Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Der Gleichstellungsbeauftragten wird rechtzeitig Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Ausschreibungstext gegeben. In der Stellenausschreibung ist ausdrücklich das Geschlecht anzusprechen, das in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert ist. Außerdem ist auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle hinzuweisen.

² Empfehlungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren. Ministerium für Wissenschaft und Kultur 407-38282/5 vom 18.10.1996, II. 3.4.

1.2.2 Berufungsverfahren

An der TU Braunschweig existiert seit 2005 ein Berufungsleitfaden, der durchgängig angewendet wird. Die Referentin für Berufsangelegenheiten betreut die Verfahren von der Erstellung des Profildokuments bis zur Ruferteilung. Im durchgängig zur Anwendung kommenden Profildokument werden die Rahmendaten der zu besetzenden Professur vor der Ausschreibung festgelegt. Hier müssen ebenfalls die erwarteten Bewerbungen von Frauen angegeben und Bemühungen zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen nachgewiesen werden. Qualifizierte Kandidatinnen werden gezielt zur Bewerbung aufgefordert. Bei der Suche nach qualifizierten Frauen wird u. a. auf Expertinnendatenbanken wie FemConsult zurückgegriffen. Das Gleichstellungsbüro unterstützt alle an aktiver Rekrutierung Beteiligten durch einen Leitfaden, der 2012/13 in überarbeiteter Fassung erscheint. Darüber hinaus gelten seit 2010 die Leitlinien zum Ausschluss von Befangenheiten an der TU Braunschweig.

Auch in Berufungsverfahren ist eine frühzeitige und durchgängige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (auch bei Verzicht auf Ausschreibung gemäß NHG § 26 Abs. 1) zu gewährleisten. Die Gleichstellungsbeauftragte wird von Anfang an, also schon bei der Beratung über den Freigabeantrag und die Denomination der Stelle, einbezogen. Informationsangebote des Gleichstellungsbüros, wie die Verteilung einer LNHF-Broschüre zu Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren oder die Durchführung von Genderkompetenz-Schulungen für Berufungskommissionen, sorgen dafür, dass die an Berufungsverfahren Beteiligten über Möglichkeiten zur Förderung der Chancengleichheit informiert sind. Auswahlverfahren für Juniorprofessuren werden an der TU Braunschweig wie ein Berufungsverfahren durchgeführt.

1.2.3 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an sämtlichen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren von der Ausschreibung bis zum Abschluss des Verfahrens zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Vorauswahl und von Einstellungsgesprächen so rechtzeitig zu informieren, dass sie an dem festgesetzten Termin teilnehmen kann. Auch sind Anträge auf Personalmaßnahmen von ihr gegenzuzeichnen.

Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung gegen das Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. Dieser besondere Einigungsversuch wird in einer Schlichtungskommission vorbereitet, der die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, ein von der Personalvertretung benanntes Mitglied, die/der Einstellende und eine von der Fakultät oder zentralen Einrichtung bestimmte, neutrale Person angehören. Der Auftrag der Schlichtungskommission besteht in einem Einigungsversuch.

1.2.4 Beurteilung von Qualifikationen und Diskriminierungsverbot

Bei der Beurteilung der Qualifikation sind alle Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung eingehend zu würdigen. Dabei sind auch Sozialkompetenzen, Erfah-

rungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u. a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerber/innen verwandt werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- Lebensalter, sofern es nicht dem Stellenprofil entgegensteht,
- Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin oder des Partners,
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

1.2.5 Wahl und Besetzung von Gremien

Im Sinne des NHG § 16 Abs. 5 und 6 sowie der Grundordnung der TU Braunschweig § 32 Abs. 1 und 3 haben alle universitären Mitgliedergruppen schon bei der Aufstellung der Wahlvorschläge für Gremien dafür Sorge zu tragen, dass Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 % berücksichtigt werden. Bei der Besetzung von Gremien, Ausschüssen und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, müssen mindestens 40 % der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein. Während es mittlerweile gelungen ist, den Frauenanteil im Hochschulrat auf 43 % zu erhöhen, besteht bei vielen anderen Organen, Gremien und Kommissionen weiterhin Handlungsbedarf. Ziel ist eine Beteiligung von Frauen in sämtlichen Gremien und Organen von mindestens 40 %.

1.2.6 Weiterbildung

Neben der Personalgewinnung ist die Fort- und Weiterbildung der Hochschulmitglieder ein wichtiger Aspekt des akademischen und nichtakademischen Personalmanagements. An der TU Braunschweig wurden in diesem Bereich in den letzten Jahren große Anstrengungen unternommen, zu denen nicht zuletzt der Ausbau der Personalentwicklung sowie die Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (BEM) zählen. Zur Förderung der Chancengleichheit werden geschlechtsspezifische Sichtweisen in alle Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen integriert (z.B. männliche/weibliche Formen des Ausdrucks und des Sprachgebrauchs). Zudem werden Fort- und Weiterbildungen angeboten, deren Inhalt, Zielsetzung sowie methodischer und organisatorischer Aufbau Frauen ausdrücklich als Zielgruppe ansprechen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und die auf die Übernahme hochwertiger bzw. bei Umstrukturierungen andersgearteter Stellen vorbereiten. Ein besonderes Augenmerk liegt auf speziell für Frauen konzipierten Angeboten in den neuen Informations- und Kommunika-

tionstechniken. Bei der Konzeption der Fort- und Weiterbildungsangebote wird auf die besonderen Bedürfnisse Teilzeitbeschäftigter Rücksicht genommen.

1.3 Gender Controlling

Mit der Re-Organisation und Neuschaffung des Hochschulcontrollings an der TU Braunschweig geht die umfassende Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Datenerhebung und -bewertung einher.

1.3.1 Reporting

Für sämtliche Bereiche der Hochschule werden Daten, die (un)mittelbar Personen betreffen, sowohl vom Hochschulcontrolling als auch von den Fakultäten geschlechtsspezifisch erhoben. Die Daten werden dem Gleichstellungsbüro mind. einmal jährlich unaufgefordert zur Verfügung gestellt.

1.3.2 Monitoring

Mithilfe der Daten des Hochschulcontrollings und der Fakultäten findet von Seiten des Gleichstellungsbüros ein Monitoring der Gleichstellungsaktivitäten an der Hochschule statt, das ein steuerndes Eingreifen in die laufenden Prozesse ermöglicht. Über eine Anpassung der Gesamtstrategie Gleichstellung entscheiden Senat und Präsidium auf Vorschlag der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und unter Einbeziehung der AG Gleichstellung und Familie.

1.3.3 Gender Equality Ticker

Neben dem Gender Controlling wurde auf zentraler Ebene zudem der „Gender Equality Ticker“ eingerichtet, der auf der Homepage der TU Braunschweig auf einen Blick über die aktuellen Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen, in den Leitungsebenen sowie über die Zahl der Professorinnen in Bezug auf die Zahl der Studentinnen in den verschiedenen Fakultäten informiert.

1.3.4 Grenzwertbetrachtung der Genderparameter

Im Hochschulcontrolling wurde das Instrument der „Grenzwertbetrachtung der Genderparameter der Leistungsorientierten Mittelvergabe der Landes Niedersachsen“ entwickelt. Dieses Instrument zeigt die tatsächlichen und vorausberechneten Formelgewinne bei Erhöhung der Frauenanteile auf den unterschiedlichen Ebenen in den verschiedenen Fächergruppen. Die Grenzwertbetrachtung wurde den Fakultäten als Anreiz zur Verfügung gestellt.

1.3.5 Evaluation

Maßnahmen, die der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern dienen, werden an der TU Braunschweig i. d. R. alle zwei Jahre (bei einer Laufzeit von weniger als zwei Jahren mit deren Auslaufen) auf positive wie negative Effekte hin überprüft. Auf Grundlage der Evaluation wird über die Fortführung, Anpassung oder die Ein-

führung alternativer Maßnahmen entschieden. Die Verantwortung für die Evaluation zentraler Maßnahmen liegt beim Gleichstellungsbüro; dezentrale Maßnahmen werden von den Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen evaluiert, die sie anbieten. Auf Wunsch erfolgt eine Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro, dem die Evaluationsergebnisse zur Verfügung gestellt werden.

1.3.6 Zertifizierung

Auch externe Zertifizierungsprozesse im Bereich Chancengleichheit, denen sich die TU Braunschweig regelmäßig unterzieht, werden im Sinne eines Gender Controlling genutzt. Zuletzt geschah dies durch den Bewerbungsprozess um das TOTAL E-QUALITY Prädikat, das der Hochschule am 24. September 2012 zum zweiten Mal in Folge verliehen wurde. Für 2013 sind die erneute Zertifizierung im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* sowie das Einreichen eines Gleichstellungskonzepts beim Professorinnenprogramm vorgesehen.

1.4 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Der Oberbegriff „Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement“ bezieht sich sowohl auf finanzielle Anreizsysteme als auch auf eine nachhaltige Ausstattung der Gleichstellungsstrukturen.

1.4.1 Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe

Die in der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) des Landes Niedersachsen festgeschriebene Steuerungsgröße von 4 % für den Bereich Gleichstellung wird auch innerhalb der Hochschule berücksichtigt und an die einzelnen Fakultäten weitergegeben.

1.4.2 Finanzielle Ausstattung der Bereiche Gleichstellung und Familie

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben steht der Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungsbüro zu, das von ihr geleitet wird. Das Büro umfasst eine Stelle zur wissenschaftlichen Mitarbeit (TV-L E 13, 66 %) und eine Verwaltungsstelle (TV-L E 6, 100 %) sowie ein Basisbudget. Darüber hinaus erhält das Gleichstellungsbüro zentrale Mittel für die Erfüllung der Basisaufgaben in den Bereichen Familiengerechte Hochschule und Abbau von Unterrepräsentanz (je eine Referentin TV-L E 13, 70 %, Mittel für Kinderbetreuung sowie Sachmittel). Zudem wird das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies auf unbestimmte Zeit finanziert.

Bisher wurden dem Bereich Gender Anträge in der Höhe von 2 % der zentral eingesetzten Studienbeitragsmittel bewilligt. Sollte es in Niedersachsen nach 2013 noch Studienbeitragsmittel geben oder Kompensationsmittel des Landes bereitgestellt werden, würden dem Bereich Gender ggf. entsprechende Mittel zur Verfügung stehen.

1.5 Sexuelle Belästigung

Die TU Braunschweig setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern ein. Sie legt Wert auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden.

Die TU Braunschweig macht es sich zur Aufgabe, ihre Angehörigen sensibler für die Problematik sexueller Belästigung und Gewalt zu machen und darauf hinzuwirken, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Eine Sensibilisierung erfolgt u. a. durch das Gleichstellungsbüro und die KfG (z. B. Rundschreiben, Flyer zu den Themen „Sexuelle Belästigung“ und „Sexistische Werbung“) sowie durch Informationsangebote der Stabsstelle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge in Kooperation mit der Polizei. Befragungen verschiedener Mitgliedergruppen der TU Braunschweig helfen dabei, bestehende Probleme in diesem Bereich aufzudecken und zu beheben. Seit dem Überfall auf eine TU-Mitarbeiterin werden Sicherheits- und Selbstbehauptungstrainings zur Steigerung des Sicherheitsgefühls weiblicher Hochschulangehöriger angeboten, die regelmäßig großen Zuspruch erfahren.

Sexuelle Belästigung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen; sind Männer davon betroffen, ist ihnen der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist. Angehörige der Universität mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben sind gemäß AGG § 12 verpflichtet, allen konkreten Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Rahmen ihrer Zuständigkeit nachzugehen. Zur Beratung und Abstimmung des weiteren Vorgehens ist dabei frühzeitig das Gleichstellungsbüro bzw. die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte einzuschalten. Der Gesamtpersonalrat ist bei notwendigen Maßnahmen zu beteiligen. Von sexueller Belästigung oder Gewalt Betroffene können sich zur Beratung an das Gleichstellungsbüro, die Personalabteilung, die Personalräte, die Sozial- und Suchtberatungsstelle, das Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie die Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studentenwerks OstNiedersachsen wenden.

Für 2013 ist die Einführung einer Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt sowie die Schaffung einer Beratungsstelle bei Fragen zu sexueller Belästigung und Gewalt in Kooperation des Lehrstuhls Entwicklungs-, Persönlichkeits- und Forensische Psychologie, der Psychotherapeutischen Beratungsstelle, des Gleichstellungsbüros, der Sozialberatung und der Personalräte geplant.

1.6 Gleichstellungsorientierte Sprachregelungen

Grundsätzlich gilt, dass alle an der TU Braunschweig verfassten bzw. ausgestellten Schriftstücke (wie Formulare, Richtlinien, Ausweise, Studien- und Prüfungsordnungen, Homepage, etc.) so formuliert werden, dass entweder sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet werden. Bei Stellenausschreibungen ist die zu besetzende Stelle zuerst in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Form zu benennen.

2. Abbau von Unterrepräsentanz

Das erste strategische Ziel des Gleichstellungskonzepts der TU Braunschweig bezieht sich auf den Abbau von Unterrepräsentanz. In den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen Maßnahmen ergriffen werden, um Unterrepräsentanz abzubauen.

2.1. Angebote für Schüler/innen

Zur Gewinnung von mehr Frauen für den MINT-Bereich und mehr Männern für die erziehungswissenschaftlichen Studiengänge werden von Seiten der Fakultäten – insbesondere in Studiengängen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist – Informationsveranstaltungen über Studienmöglichkeiten angeboten, bei denen der Gleichstellungsauftrag Berücksichtigung findet. Entsprechend werden bei Veranstaltungen in Schulen Wissenschaftlerinnen und Studentinnen als Rollenvorbilder für die Schülerinnen sichtbar gemacht. Entsprechendes gilt für Männer in den erziehungswissenschaftlichen Fächern. Darüber hinaus findet eine Beteiligung aller Fakultäten am jährlichen „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ statt und es werden gezielte Maßnahmen ergriffen, die eine intensivere Begegnung der Schüler/innen des unterrepräsentierten Geschlechts mit dem Fach bzw. Berufsfeld ermöglichen (z. B. Labore, Praktika, Mentoring).

Von zentraler Seite werden fächer- und fakultätsübergreifende Angebote für Schüler/innen durchgeführt. Dazu zählen der vom Gleichstellungsbüro koordinierte „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“, an dem sich neben den Fakultäten auch sämtliche zentralen Einrichtungen der TU Braunschweig beteiligen, sowie die Programme „Mentoring für Schülerinnen“ und „Niedersachsen-Technikum“ des Gleichstellungsbüros. Das Mentoring für Schülerinnen richtet sich an junge Frauen der Klassen 8 bis 10 (Gymnasien und Gesamtschulen) und insbesondere der Sekundarstufe II und vermittelt einen praxisnahen Einblick in Studiengänge aus dem MINT-Bereich. Das vom Land Niedersachsen unterstützte Niedersachsen-Technikum bietet in der Studienwahl unentschlossenen Abiturientinnen die Möglichkeit, ein sechsmonatiges, vergütetes Praktikum in einem regionalen Technikunternehmen mit einem Schnupperstudium an der Hochschule zu verbinden. Im Bereich der Lehramtsausbildung sind eine Kooperation mit dem Projekt „Männer und Grundschullehramt“ der Stiftung Universität Hildesheim sowie weitere Aktivitäten zur Erhöhung der Männeranteile in den Lehramtsstudiengängen geplant.

2.2 Angebote für Studierende

In den MINT-Bereichen der TU Braunschweig zeigt sich nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von weiblichen Studierenden. Um das Studium für Frauen attraktiver zu gestalten und ihre Berufschancen zu erhöhen, setzt sich die TU Braunschweig durch individuelle Beratung, spezifische Tutorien, Seminargruppen oder kleine Übungen dafür ein, die Belange von Frauen nachhaltig zu fördern. Gleichstellungswirksame Maßnahmen und Projekte, die zur Verbesserung der Chancengleichheit im Studium und zur Förderung der Lehre der Frauen- und Geschlechterforschung beitragen, werden aus zentralen und dezentralen Mitteln sowie aus Studienbeitragsmitteln nach den Richtlinien des Vergabeverfahrens der Kommission für Studium und Weiterbildung (KSW) finanziert. So werden Studentinnen gezielt bei der Studienfach- und Schwerpunktwahl unter-

stützt und während des Studiums begleitet. Die Studienfachberatungen an der TU Braunschweig bieten hierzu neben der üblichen Beratung eine speziell auf die Situation von Studentinnen bezogene Studienberatung an, für die von den Fakultäten spezielle Konzepte erarbeitet werden. Auch werden Studentinnen bei der Planung und Durchführung von Auslandsaufenthalten, der Teilnahme an Tagungen und Kongressen sowie der Beteiligung an Forschungsprojekten durch gezielte Ansprache besonders unterstützt. Begabte Studentinnen werden im Rahmen ihres Studienabschlusses von den sie begleitenden Lehrenden über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn informiert, zu einer solchen ermutigt und über die damit verbundenen beruflichen Möglichkeiten beraten. Alle Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden hochschulöffentlich (einschließlich der TU-Stellenbörse im Internet) ausgeschrieben. Studentinnen werden gezielt aufgefordert, sich zu bewerben und bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. In Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, soll der Anteil an weiblichen wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften mindestens dem Anteil der Studentinnen des jeweiligen Faches entsprechen, in allen anderen Fächern mindestens 50 %. Studentinnen stehen folgende Angebote zur Verfügung:

- **Karriere nach Maß:** Die Förderung von Frauenkarrieren in Wissenschaft und Wirtschaft steht bei „Karriere nach Maß – Qualifizierung & Beratung für Studentinnen“ im Vordergrund. Neben berufsqualifizierenden Weiterbildungsangeboten für Studentinnen aller Fachrichtungen bietet das Programm des Gleichstellungsbüros der TU Braunschweig individuelle Karriereberatung sowie seit 2012 ein „Mentoring für Studentinnen“ an. Das hochschulweite Mentoring-Programm dient der Förderung des weiblichen Fachkräftenachwuchses in Wissenschaft und Wirtschaft und stellt eine von zahlreichen Kooperationen mit regionalen Unternehmen dar. Zudem werden Veranstaltungen und Workshops zum Themenbereich Gender-Diversity für sämtliche Studentinnen und Studenten angeboten.
- **Femtec:** Das Mentoring-Programm für Karrieren in der Wirtschaft unterstützt Studentinnen technischer und naturwissenschaftlicher Fächer der Niedersächsischen Technischen Hochschule (NTH) – einer Allianz der TU Braunschweig, der TU Clausthal und der LU Hannover – beim erfolgreichen Start ins Berufsleben. In Zusammenarbeit mit hochkarätigen Partnerinnen und Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft bietet es den Teilnehmerinnen direkte Einblicke in Unternehmen, vermittelt überfachliche Qualifikationen (Führungs- und Managementkompetenz/Softskills, unternehmerisches Denken und Handeln), unterstützt bei der gezielten Karriereplanung und fördert die Vernetzung der jungen Frauen.
- **fiMINT:** Das vom Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig koordinierte NTH-Projekt richtet sich an Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich, die durch individuelle Beratung, Coaching, Workshops zur überfachlichen Qualifizierung, jährliche Foren und weitere Vernetzungsmöglichkeiten unterstützt werden. Darüber hinaus finden regelmäßig Veranstaltungen mit Kooperationspartnerinnen und -partnern der TU Braunschweig sowie aus regionalen Unternehmen statt.

Studentinnen der TU Braunschweig werden über in- und externe Stipendien, Wettbewerbe und Preise informiert und persönlich zur Bewerbung ermutigt bzw. dabei unter-

stützt. Wo keine Eigenbewerbung möglich ist, werden sie bei in- wie externen Preisen und Stipendien mindestens ihrem Anteil an den Studierenden im Fach entsprechend als Kandidatinnen vorgeschlagen. Die TU Braunschweig plant ab 2013 ein Studienabschlussstipendium für Studentinnen und unterstützt die Auslobung von Preisen für Studentinnen durch Fakultäten, Vereine und Unternehmen. So wird in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro ab 2013 der Soroptimist International Preis Braunschweig für engagierte Studentinnen verliehen.

Nach Möglichkeit sollen in Prüfungsausschüssen Frauen vertreten sein. So lange nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen als Prüferinnen oder Beisitzerinnen bei mündlichen Prüfungen zur Verfügung stehen, können Studentinnen beim Prüfungsamt die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten oder einer Vertreterin beantragen. Auf diese Möglichkeiten ist von den Studiengangskoordinatorinnen und –koordinatoren aktiv hinzuweisen.

2.3 Angebote für Promovendinnen und Habilitandinnen

Qualifizierte Absolventinnen, Doktorandinnen und Doktorinnen werden gezielt und persönlich dazu ermutigt, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, sich um eine entsprechende Qualifikationsstelle zu bewerben und sich an der Einwerbung von Drittmitteln zu beteiligen. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden bei der Planung und Durchführung von Auslandsaufenthalten, bei der Teilnahme an Tagungen und Kongressen sowie bei Publikationsvorhaben durch gezielte Ansprache besonders unterstützt. Promovendinnen und andere Nachwuchswissenschaftlerinnen werden gezielt weiter gefördert, in Forschungsprojekte eingebunden und ausdrücklich ermutigt, sich auf Juniorprofessuren bzw. auf ein Habilitationsstipendium oder eine Qualifikationsstelle zu bewerben. Die Fakultäten setzen sich für die Bereitstellung von tenure tracks für Juniorprofessorinnen ein. Um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu steigern, ist ferner ihre Berücksichtigung bei der Besetzung von Gastprofessuren zu nutzen, ohne dass dies jedoch die generelle Zielvorgabe der Erhöhung des Frauenanteils auf Planstellen beeinträchtigt. Promovendinnen und Habilitandinnen werden über die Vermittlung von karriererelevanten Soft Skills unterstützt, z. B. in den verschiedenen Graduiertenschulen, die auch gendersensible Maßnahmen anbieten. Darüber hinaus stehen den Nachwuchswissenschaftlerinnen folgende Angebote zur Verfügung:

- **fiMINT:** Das vom Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig koordinierte NTH-Projekt unterstützt MINT-Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promovendinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen) durch individuelle Beratung, Coaching, Workshops zur überfachlichen Qualifizierung, jährliche Foren und weitere Vernetzungsmöglichkeiten. Ein neues Angebot ist das Kompetenzteam, das Coaching und Peer-Mentoring verbindet: Eine Gruppe von Nachwuchswissenschaftlerinnen wird ein halbes Jahr lang durch eine/n Coach in der beruflichen und persönlichen Entwicklung begleitet; im Vordergrund stehen der regelmäßige Austausch und die gegenseitige Unterstützung. Darüber hinaus finden regelmäßig Veranstaltungen in Kooperation mit regionalen Unternehmen statt. Auch übernimmt fiMINT für Forschungsverbünde auf Wunsch die Organisation maßgeschneiderter Qualifizierungsangebote im Bereich weiblicher Nach-

wuchsförderung sowie Gender- und Diversity-Kompetenz von Nachwuchsführungskräften.

- **Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen:** Die TU Braunschweig plant im Rahmen von TU9 ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen anzubieten.

Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Braunschweig werden über in- und externe Stipendien, Wettbewerbe und Preise informiert und persönlich zur Bewerbung ermutigt bzw. dabei unterstützt. Wo keine Eigenbewerbung möglich ist, werden sie mindestens ihrem Anteil an den Personen ihrer Qualifikationsstufe im Fach entsprechend als Kandidatinnen vorgeschlagen. Die TU Braunschweig plant die Einführung eines Promotionsabschlussstipendiums für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Sie unterstützt zudem die Auslobung von Preisen für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Fakultäten, Vereine und Unternehmen.

2.4 Angebote für Professorinnen

Zur zentralen Steuerung des Qualitätsmanagements in Berufungsverfahren gibt es in der Geschäftsstelle des Präsidiums eine Referentin für Berufungsangelegenheiten. Zu den Aufgaben der Referentin zählen u. a. die stetige Fortschreibung des Berufungsleitfadens, die abschließende Prüfung aller Berufungsverfahren, die Dokumentation zum Verfahrensstand aller laufenden und zukünftigen Berufungsverfahren sowie die Organisation und Durchführung von Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für Fakultäten und Berufungskommissionen. Im Sinne der Förderung der Chancengleichheit setzt die TU Braunschweig ferner verstärkt auf aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren und nimmt eine Prüfung der Bewerberinnenanzahl durch das Präsidium vor.

Im Bemühen um einen Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen vor allem im MINT-Bereich sowie in Leitungs- und Führungspositionen setzt die TU Braunschweig bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren auf aktive Rekrutierung. Durch die aktive Suche nach und die persönliche Ansprache von potenziellen Bewerberinnen wird der Kandidatinnen-Pool vergrößert und somit dem Prinzip der Bestenauslese Rechnung getragen. Den Aufbau einer solchen Datenbank planen die TU9, zu deren Mitgliedern die TU Braunschweig zählt. Aktive Rekrutierung umfasst auch die Dokumentation des Vorgehens, insbesondere der Such- und Kontaktaufnahmeaktivitäten, der Berücksichtigung der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und der ergriffenen bzw. für die Zukunft geplanten Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen. Diese Begründung ist der Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten. Das Gleichstellungsbüro unterstützt alle an aktiver Rekrutierung Beteiligten durch einen Leitfaden, der 2013 in überarbeiteter Fassung erscheint.

Das Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig bietet in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik für Niedersachsen (KHN) und der Personalentwicklung Gruppencoachings für Professorinnen zu den Themen Führung, Konflikte und Mobbing an. Zudem besteht die Möglichkeit, in Einzelcoachings zusätzliche Themen zu besprechen.

Zur Gewährleistung einer angemessenen Beteiligung von Frauen an Entscheidungen sowie in Gremien und Funktionen innerhalb der Hochschule sehen das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG § 16 Abs. 5 und 6, § 26 Abs. 2) und die Grundordnung der TU Braunschweig (§ 32 Abs. 1 und 3) Frauenanteile von mindestens 50 % bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sowie von mindestens 40 % bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen vor. In Bereichen, in denen Frauen auf Professuren-Ebene unterrepräsentiert sind, können diese Vorschriften zu einer überproportionalen Belastung in der akademischen Selbstverwaltung führen. Aus diesem Grund bietet die TU Braunschweig stark engagierten Professorinnen aus Bereichen, in den sie unterrepräsentiert sind, in dem Programm PRO-fessorin Kompensationsmöglichkeiten an. Hierfür stehen 50.000 € p. a. für zunächst die Jahre 2013 und 2014 zur Verfügung.

2.5 Angebote für den wissenschaftsstützenden Bereich

Anders als der wissenschaftliche ist der wissenschaftsstützende Bereich der TU Braunschweig von weiblicher Überrepräsentanz geprägt: 61% der Mitarbeiter/innen sind Frauen. Der MTV-Bereich der TU Braunschweig zeichnet sich durch vertikale Segregation aus, also durch einen Mangel an Frauen in höheren Statusgruppen, Führungs- und Leitungspositionen. Maßnahmen zur Steigerung der Chancengleichheit müssen daher vor allem bei der Personalentwicklung, der Sensibilisierung der Personalverantwortlichen und der Förderung von Vereinbarkeit ansetzen, um weiblichen MTV-Kräften die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg zu geben und um zur Schaffung guter Arbeitsbedingungen für alle im wissenschaftsstützenden Bereich Tätigen beizutragen. Folgende Maßnahmen wurden bereits bzw. werden noch umgesetzt:

- **Leitungspositionen:** Weibliche MTV-Kräfte werden zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wie z. B. dem Angestelltenlehrgang I bzw. II, Fachschulungen oder dem Weiterbildungsstudium ermutigt sowie dafür freigestellt und nach erfolgreichem Abschluss bei Höhergruppierungen und Stellenneubesetzungen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Auch setzt sich die TU Braunschweig dafür ein, ihnen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Aufstiegschancen durch Zuweisung höherwertiger Aufgaben zu eröffnen. Insbesondere werden Maßnahmen – auch der aktiven Rekrutierung (also der gezielten Suche nach und persönlichen Ansprache von potenziellen Kandidatinnen) – entwickelt, um Frauen gezielt für Leitungspositionen zu gewinnen.
- **Peer-Mentoring für MTV-Kräfte:** Ähnlich dem Jour fixe der zentralen und dezentralen Verwaltung der TU Braunschweig bietet das geplante Peer-Mentoring des Gleichstellungsbüros (neuen) weiblichen MTV-Kräften die Möglichkeit zum Austausch mit (erfahreneren) Kolleginnen. Anders als beim Jour fixe findet dieser Austausch in kleinerem, vertraulichem Rahmen, also ohne die Beteiligung von Vorgesetzten, statt. Peer-Mentoring ist ein Instrument der „Hilfe zur Selbsthilfe“, das es den Teilnehmerinnen ermöglicht, auf schnelle und unkomplizierte Weise Hilfe und Unterstützung bei arbeitsbezogenen Problemen zu finden.
- **Personalentwicklung:** Die umfassende Einbeziehung der Bedürfnisse weiblicher MTV-Kräfte in die Inhalte und Zielsetzungen sowie den methodischen und organisatorischen Aufbau von Fort- und Weiterbildungsangeboten ist ein vorrangiges Ziel so-

wohl der Personalentwicklung an der TU Braunschweig (vgl. hierzu Kapitel 1.2.6) als auch der ergänzenden Angebote der Hochschulübergreifenden Weiterbildung (HüW) in Niedersachsen, die allen MTV-Kräften der TU Braunschweig offenstehen.

- **Sensibilisierung:** Im Leitbild der Zentralverwaltung der TU Braunschweig ist die Förderung eines familienfreundlichen, gesundheitsorientierten und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds festgeschrieben. Um ein solches Umfeld zu schaffen, braucht es Stellen und Personen, die über Expertise in diesen Bereichen verfügen, sich aktiv für Chancengleichheit einsetzen und durch ihre Arbeit zur Sensibilisierung der Hochschulmitglieder beitragen. Dazu zählen an der TU Braunschweig u. a. das Gleichstellungsbüro und die angegliederten Projekte, die KfG und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die Betriebliche Gesundheitsförderung, die Referentinnen für Berufsangelegenheiten und Dual Career Couples Service, die Sozial- und Suchtberatungsstelle sowie die Vertrauensperson der schwerbehinderten Bediensteten. Zudem ist es wichtig, entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen für sämtliche Mitglieder der Universität anzubieten, die für Gender- bzw. Gender-Diversity-Aspekte sensibilisieren (s. hierzu auch Kapitel 4).

3. Familiengerechte Hochschule

Um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, wissenschaftlicher Karriere und Familie zu fördern, wird der Auditierungsprozess Familiengerechte Hochschule mit allen in der jeweils aktuellen Zielvereinbarung beschriebenen Maßnahmen konsequent weitergeführt. Im Rahmen des Auditierungsprozesses definiert die TU Braunschweig Familie als ein soziales Netzwerk, in dem langfristig soziale Verantwortung für andere übernommen wird. Zur Familie werden neben der klassischen Kernfamilie auch allein erziehende Mütter und Väter, nichteheliche und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, Patchwork- und Pflegefamilien sowie Großeltern, die regelmäßig ihre Enkel betreuen, gezählt.

3.1 Arbeitszeit

Die TU Braunschweig informiert die Beschäftigten schriftlich und auf Anfrage zusätzlich in persönlichen Gesprächen über die gesetzlichen Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten und über die sich hieraus ergebenden beamten-, besoldungsrechtlichen und tarifvertraglichen sowie versorgungsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere für die Altersversorgung. Sie motiviert männliche Beschäftigte, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen. Die TU Braunschweig sorgt dafür, dass ihren Beschäftigten genügend Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Stellen von Beschäftigten in Leitungspositionen sollen hiervon nicht ausgeschlossen werden.

Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen wird auf Antrag Männern und Frauen eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht. Dieses soll insbesondere für Frauen und Männer mit Familienaufgaben gelten. Es werden zusätzlich zum bestehenden Angebot der Alternieren-

den Telearbeit bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle/ -formen (z. B. Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Sabbatjahre, Job-Sharing) unter Beteiligung des Gesamtpersonalrates entwickelt und erprobt, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen bzw. erleichtern. Für den wissenschaftlichen Bereich wird ein Projekt zur Einführung von Vertrauensarbeitszeit nach Zustimmung des Gesamtpersonalrates durchgeführt. Auch Teilzeit-Arbeitenden ist die berufliche Weiterqualifizierung zu ermöglichen.

Alle Personalverantwortlichen und Leitungen von Einrichtungen und Instituten werden über bestehende bedarfsgerechte Arbeitszeitformen informiert und dahingehend motiviert, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexible Arbeitszeitformen bei Bedarf in Anspruch nehmen zu lassen.

Bei Krankheit eines Kindes besteht für Frauen und Männer die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen, falls die tariflich und gesetzlich verankerte Zahl von Abwesenheitstagen bereits überschritten wurde. Die Gremien der akademischen Selbstverwaltung sollen nicht länger als bis 18.00 Uhr tagen. Fort- und Weiterbildungen finden grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass sie mit familiären Verpflichtungen vereinbart werden können.

3.2 Arbeitsverhältnisse

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen um die Dauer der Elternzeit zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, sofern haushaltsrechtliche und dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Dieses gilt auch für studentische Beschäftigte. Bei Beschäftigten aus Mitteln Dritter ist dies nur mit Zustimmung des Drittmittelgebers zulässig.

Hat eine Arbeitskraft von der Möglichkeit einer befristeten Arbeitszeitverkürzung aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen Gebrauch gemacht, so ist ihr bzw. ihm nach Ablauf dieser Zeit ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.

3.3 Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung

Sich in Elternzeit bzw. Pflegezeit befindliche oder beurlaubte Beschäftigte sind über Fortbildungsangebote und geeignete Stellenausschreibungen regelmäßig zu unterrichten. Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Lehraufträge sind vorrangig entsprechend qualifizierten Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben. Die Personalabteilung informiert beurlaubte Beschäftigte regelmäßig über entsprechende Angebote.

3.4 Wissenschaftliche Qualifikationsstufen

Die TU Braunschweig unterstützt Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung zielgerichtet auf allen Qualifikationsstufen.

3.4.1 Studienbedingungen

Studien- und Prüfungsordnungen sollen so gestaltet werden, dass familiäre Belastungen, z. B. durch Schwangerschaft, Elternschaft sowie durch Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger keine Nachteile hinsichtlich des Studiums und des Studienabschlusses nach sich ziehen. Auf begründeten Antrag ist eine Abweichung vom zeitlichen und formal festgesetzten Studien- und Prüfungsablauf zu gewähren. Bei Lehrveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkungen sollen Schwangere und studierende Eltern bevorzugt berücksichtigt werden, sofern sie die Voraussetzungen in gleicher Weise wie andere erfüllen. Bei Parallelveranstaltungen werden Schwangere und studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt.

Das Lehrangebot an der TU Braunschweig soll so organisiert werden, dass das Studium auch als Teilzeitstudium gemäß der Immatrikulationsordnung der Technischen Universität Braunschweig i. d. F. vom 08.07.2009, § 11 und Anlage IV absolviert werden kann, um z. B. auch Studierenden mit Familientätigkeiten (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen.

Zudem ist die Einführung von Stipendien zum Wiedereinstieg nach der Familienphase für Studierende geplant.

3.4.2 Promotionen

Promovierende, die durch Erziehungs- und/ oder Betreuungspflichten teilweise familiär gebunden sind, sollten mit ihrer Lebenssituation angemessen berücksichtigt werden. Die TU Braunschweig schöpft alle Möglichkeiten und Handlungsspielräume aus um Promovierende bei der Vereinbarung von Beruf und Familie zu unterstützen. Die Fakultäten setzen entsprechende Maßnahmen des Audit Familiengerechte Hochschule um. Zudem ist die Einführung von Stipendien zum Wiedereinstieg nach der Familienphase für wissenschaftliche Beschäftigte geplant.

3.4.3 Habilitationen

Juniorprofessorinnen und -professoren und Habilitandinnen bzw. Habilitanden mit Familienaufgaben sind über Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders zu informieren und konkret in ihrer jeweiligen Arbeitseinheit zu unterstützen, z. B. bei der Terminplanung von Lehrveranstaltungen.

3.4.4 Mobility Grant

Der „Mobility Grant“ wurde in Kooperation des Familienbüros und des Braunschweigischen Hochschulbunds für wissenschaftliches Personal mit Familienverantwortung eingeführt. Im Fall von Auslandsaufenthalten können hier Mittel beantragt werden, mit denen die Finanzierung der Mitnahme von Kindern sowie betreuenden Familienangehörigen unterstützt wird.

3.4.5 Dual Career Service

Mit dem Aufbau eines Dual Career Service für die Partnerinnen und Partner neuberufener Professorinnen und Professoren begann die TU Braunschweig bereits 2007. Nun soll das angeschlossene Dual Career Netzwerk Südostniedersachsen durch Einbettung in ein Gemeinschaftsprojekt der projekt REGION BRAUNSCHWEIG GMBH und der Haus der Wissenschaft Braunschweig GmbH sowie mithilfe der neuen hauptberuflichen Geschäftsführung ein professionelles Netzwerkmanagement erhalten, die Zahl der Mitglieder soll erhöht und die Zusammenarbeit mit den Netzwerkmitgliedern optimiert und konkretisiert werden.

3.5 Service für Familien

Folgende Serviceleistungen werden im Rahmen der familiengerechten Hochschule angeboten:

3.5.1 Kinderbetreuung

Dem Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen für Studierende und Beschäftigte begegnet die TU Braunschweig mit den bereits bestehenden Einrichtungen und prüft regelmäßig weitere Möglichkeiten des Ausbaus der Kinderbetreuung für Kinder von 0-6 Jahren. Die bestehenden flexiblen Betreuungsangebote sowie die Ferienbetreuungsangebote werden evaluiert und dem Bedarf entsprechend in Kooperation mit dem Studentenwerk Braunschweig und anderen Institutionen angepasst und ggf. erweitert.

3.5.2 Familienbüro

Das Familienbüro der TU Braunschweig ist für alle Studierenden und Beschäftigten die zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Ausführliche Informationen für studierende und beschäftigte Eltern sind auf den Internetseiten des Familienbüros und themenspezifischen Flyern zu finden und werden über einen Newsletter regelmäßig verschickt. Die Beratungen und Angebote werden evaluiert.

3.5.3 Eltern- Kind-Räume

In den Instituten und zentralen Einrichtungen wird zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei temporären Betreuungsengpässen der Bedarf an Eltern-Kind-Büros geprüft und ggf. werden entsprechende Räumlichkeiten nach Möglichkeit eingerichtet. Eine Nutzung des zentralen Eltern-Kind-Raumes ist für alle TU-Angehörige weiterhin möglich.

3.5.4 Veranstaltungen und Workshops

Es werden auch zukünftig an der TU Braunschweig zielgruppenspezifische Workshops (z. B. für Väter) und Informationsveranstaltungen (z. B. für pflegende Angehörige) ange-

boten. Die Vernetzung von studierenden und beschäftigten Eltern wird auf verschiedenen Ebenen (Treffen, Online-Beratung etc.) unterstützt.

- Patensystem (zum Kontakthalten während der Familienphase) und Info-Paket der PE
- Konzept und Veranstaltung Pflege von Angehörigen
- Konzept, Beratung und weitere Angebote für die Zielgruppe Väter (Väterprogramm)
- Verein TUBSundFamilie e.V.
- Abschlussbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG: Fonds für Wiedereinstiegsstipendien
- Studien- und Promotionsabschlussstipendien für studierende Eltern

3.5.5 Wissenschaftsstützender Bereich

Im wissenschaftsstützenden Bereich wird dem begründeten Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubung durch Einrichtung von Springerstellen Rechnung getragen.

Die Vertretung für Kolleginnen im Mutterschutz wird im Rahmen der haushaltsrechtlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten zu 100 % aus zentralen Mitteln finanziert werden.

4. Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung

Genderaspekte werden sukzessive in sämtliche Hochschulbereiche integriert: in die Forschung, die Lehre und die Verwaltung.

4.1 Forschung

Das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies hat gemeinsam mit der TU Braunschweig und der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften beim Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) einen Antrag für die MGM-Professur „Gender, Technik und Mobilität“ gestellt, der positiv beschieden wurde. Die zunächst auf vier Jahre befristete W2-Professur wird vom MWK mit einer Kofinanzierung der beiden Hochschulen an der Fakultät für Maschinenbau der TU Braunschweig eingerichtet und ist mit einer 3/4-WiMi-Stelle ausgestattet. Ziel sind Forschungen, die (1) eine theoretische Fundierung des Verhältnisses von Gender & Diversity, (2) eine geschlechtersensible Mobilitätsforschung und (3) eine interdisziplinäre Technikreflexion vorantreiben und zum Ausbau der Kooperation der technischen Institute und Fakultäten der beiden Hochschulen beitragen. Von der Professur werden handlungsleitende Impulse für die Lehre ausgehen. Möglichkeiten der Entfristung der Professur werden von beiden Hochschulen geprüft.

Zur Sicherstellung der Integration von Gender in Forschung und Lehre hat die TU Braunschweig 2012 beschlossen, das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies, dessen Finanzierung Ende 2013 ausläuft, ab 2014 auf unbestimmte Zeit mit einem Betrag von 63.400,00 € p. A. weiter zu finanzieren (70 % TV-L E 13 wissenschaftliche Mitarbeit sowie Sachmittel, auch für Veranstaltungen).

Das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies fördert und stärkt als Kooperationseinrichtung der TU Braunschweig, der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften und der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig durch (Gast-) Professuren, Lehrveranstaltungen, Forschung und Forschungsunterstützung, Tagungen, Gastvorträge und andere Veranstaltungen, Beratung, Kooperationsprojekte, Vernetzung sowie diverse Serviceleistungen aktiv die hochschulübergreifende Zusammenarbeit im Bereich der Gender Studies und die interdisziplinäre Vernetzung von Natur-, Technik-, Ingenieur-, Geistes-, Sozial-, Kultur-, Medien- und Kunstwissenschaften. Überregionale Akzente setzte das Zentrum zuletzt durch Mitgründung der Fachgesellschaft GeschlechterStudien/ Gender Studies Association e.V. und die Einführung des Interdisziplinären Niedersächsischen DoktorandInnentages Gender Studies in Kooperation mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN). Wichtige hochschulinterne Impulse entstanden u. a. durch ein 2010/11 angebotenes Gender-Kolloquium, durch Gender-Foren in den Jahren 2009 und 2012, durch den Ausbau der Forschungsschwerpunkte Gender and TechnoScience (MGM-Proessur für Gender, Technik und Mobilität) sowie Gender und Schule und durch die Realisierung eines „Gender-Researcher in Residence“-Programms. Für 2013 ist ein Lehrbuch zur Integration von Gender in die Schule und den Fachunterricht geplant, das auf der genannten Tagung und Beiträgen im Rahmen eines Ringseminars aufbaut.

Als weitere wichtige Aktivität im Bereich Forschung ist die Einführung des Beratungsservices Gender Consulting durch das Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig zu nennen. Im Rahmen dieses Projektes konnte 2012 ein EU-gefördertes Gender in Research Training für Forschende durchgeführt werden, das von allen Teilnehmenden sehr gut bewertet wurde.

4.2 Lehre

Am Braunschweiger Zentrum für Gender Studies wurde 2009 eine Stelle zur Koordination der Lehre im Bereich der Gender Studies am Zentrum eingerichtet, deren Fortführung über den Herbst 2013 hinaus geplant ist. Das Zentrum organisiert jährlich ein interdisziplinäres Ringseminar unter aktiver Beteiligung von Hochschullehrenden verschiedener Fächer und vermittelt Gender-Lehraufträge, die es an der TU Braunschweig zuletzt an den Fakultäten 2, 3 und 6 gab.

Erfolgreich in die Wege geleitet ist der für 2013 vorgesehene weitere Ausbau und die Verstetigung der curricularen und modularen Verankerung der Gender Studies an der TU Braunschweig: Im BA-Studiengang Integrierte Sozialwissenschaften konnte bereits das Wahlpflichtmodul „Think Gender“ implementiert werden und seit dem WiSe 2012/13 findet das Wahlpflichtangebot „Gender & Diversity“ statt, das allen interessierten Studierenden im Bereich der überfachlichen Qualifikationen offensteht. Zudem soll ab 2013 ein regelmäßiges Angebot in der Lehramtsausbildung den Studierenden ermöglichen, sich mit dem „Doing Gender in der Schule“ zu beschäftigen und die eigene Praxis kritisch zu reflektieren. Allgemein prüfen die Fakultäten, inwieweit Erkenntnisse der Gender Studies als Lehr- und Prüfungsinhalte in den Studien- und Prüfungsordnungen verankert werden können, damit deren Methoden und Inhalte selbstverständliche Bestandteile von Lehre und Forschung werden. Zudem unterstützen die Fakultäten interdisziplinäre Kooperatio-

nen im Bereich der Gender Studies, die sie einer breiteren Öffentlichkeit bekannt machen, und fördern diesen Bereich durch die Bewilligung entsprechender Lehraufträge und Vertretungsprofessuren sowie die Einrichtung von Gastprofessuren mit Schwerpunkt Gender Studies.

Ab 2013 ist darüber hinaus geplant, die Strukturen und Inhalte der MINT-Studiengänge entsprechend der Empfehlungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von 2011 auf ihre Attraktivität für Studentinnen zu überprüfen³.

4.3 Verwaltung

Bei der Integration von Gender in die Verwaltung kommt Personen in Führungs- und Leitungspositionen sowie den mit Personalentscheidungen Betrauten eine besondere Verantwortung zu, die sich zum einen aus NGG § 1 Abs. 3 herleitet und zum anderen auf der Überzeugung der TU Braunschweig fußt, dass die Förderung der Chancengleichheit eine Querschnittsaufgabe ist, an der alle Hochschulangehörigen und -mitglieder beteiligt sind. Wie bereits in Kapitel 2.5 angeführt, werden diesen Personengruppen daher spezielle Angebote zur Gender-Sensibilisierung gemacht. Selbstverständlich ist zudem die Anwendung geschlechtergerechter Sprache (vgl. Kapitel 1.6) und die Beachtung der Regelungen zum gleichstellungsorientierten Personalmanagement (vgl. Kapitel 1.2.6) sowie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt (vgl. Kapitel 1.5).

4.4 Genderkompetenz-Angebote

Genderkompetenzangebote werden ausgebaut. Sie sollen sämtlichen Studierenden, Personalverantwortlichen und (zukünftigen) Führungskräften zur Verfügung stehen. In die Genderkompetenzangebote können Diversity-Aspekte integriert werden.

4.5 Bibliothek des Gleichstellungsbüros

Der Literaturbestand zu Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik konnte durch die Einwerbung von Studienbeitragsmitteln in den letzten Jahren stark erweitert werden, sodass mittlerweile mehr als 1.000 Medien vorhanden und der Hochschulöffentlichkeit zugänglich sind. Sämtliche Bücher haben Aufnahme in den Zentralkatalog der Universitätsbibliothek gefunden. Für die Zukunft ist der weitere Ausbau des Literaturbestands geplant.

C Geltungsdauer und Fortschreibung

Gleichstellungspläne sind gemäß NGG §§ 15f. alle drei Jahre zu evaluieren und fortzuschreiben. Aufgrund struktureller Gegebenheiten muss die TU Braunschweig bei den jetzigen Gleichstellungsplänen in Teilen von dieser Vorgabe abweichen und schreibt

³ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2011: Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich, Bonn.

personelle Zielvorgaben nicht für einen Zeitraum von drei Jahren (also bis 2015), sondern für 2020 fest. Entsprechend finden 2015 und 2018 Evaluationen der Gleichstellungspläne statt. Die erste komplette Evaluation der Gleichstellungspläne erfolgt 2020 und wird von da an im dreijährigen Turnus wiederholt. Wird bei der Evaluation festgestellt, dass eine oder mehrere der Zielvorgaben verfehlt wurden, ist dies zu begründen.

D Inkrafttreten

Der vorliegende Gleichstellungsplan tritt nach der Verabschiedung durch den Senat und der Zustimmung des Gesamtpersonalrates in Kraft.



Technische Universität Braunschweig



**Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur**

ZIELVEREINBARUNG 2014-2018

gemäß § 1 Abs. 3 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes

zwischen

dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur,

- im Folgenden: MWK -

und

der Technischen Universität Braunschweig,
vertreten durch den Präsidenten

- im Folgenden: Hochschule -

Inhalt

Präambel	3
Ziele und Werte der TU Braunschweig	3
I. Strukturelle Entwicklungsziele der Hochschule	4
1. Dauerhafte Umsetzung der Formelergebnisse für den Bereich Lehre	4
2. Ausschöpfung der Studienanfängerplätze	4
3. Finanzierung von Studienkapazitäten in GHR-Masterstudiengängen	5
4. Hochschulweite Struktur zur Qualitätssicherung der Doktorandenausbildung	5
5. Strukturelle Verankerung der Forschungszentren und inneruniversitäre Anbindung (Governance), besonders beim Thema Mobilität	6
II. Strategische Zielsetzungen der Hochschule	6
1. Schwerpunkte profilieren, Kooperationen ausbauen	6
2. Qualität des Studiums verbessern	8
3. Teilhabe ermöglichen und Bildungspotenziale mobilisieren	10
4. Die offene Hochschule zum Erfolg führen und Fachkräftenachwuchs sichern	10
5. Wissenschaft für nachhaltige Entwicklung etablieren	11
6. Forschung und Innovation stärken	11
7. Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen realisieren	12
8. Internationalisierung intensivieren	15
9. Wissenschaft als Beruf attraktiv machen	15
10. Übergänge in die Berufstätigkeit gestalten	17
11. Lehrerbildung stärken	18
12. Transparenz in der Forschung gewährleisten	18
III. Berichtspflichten	19

Präambel

Die erfolgreiche Entwicklung der niedersächsischen Hochschulen ist gemeinsames Anliegen der Landesregierung und der Hochschulen. Die zukünftige Entwicklung der Hochschulen wird vor allem bestimmt von der Dynamik des wissenschaftlichen Wettbewerbs und dem Engagement der Akteurinnen und Akteure. Mit dem *Hochschulentwicklungsvertrag* vom 12.11.2013 haben das Land und die niedersächsischen Hochschulen einen längerfristig verlässlichen Rahmen für eben diese Entwicklung geschaffen und sich auf Leitlinien der Hochschulentwicklung in Niedersachsen verständigt. Mit der vorliegenden mehrjährigen Zielvereinbarung spezifizieren Hochschule und MWK die angestrebten strukturellen und strategischen Entwicklungsziele der Hochschule entlang dieser Leitlinien der Hochschulentwicklung in Niedersachsen.

Die Hochschule erhält zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Sinne dieser Zielsetzungen jährliche Zuführungen bzw. Finanzhilfen auf Grundlage des am 12.11.2013 geschlossenen *Hochschulentwicklungsvertrages*. Die jährliche Zuführung bzw. Finanzhilfe ergibt sich aus dem Ansatz des Hochschulkapitels für das jeweilige Haushaltsjahr unter Berücksichtigung der Veränderungen durch den Hochschulentwicklungsvertrag und der aus dieser Zielvereinbarung resultierenden Anpassungen.

Ziele und Werte der TU Braunschweig

Die Hochschule hat sich selbst in einem hochschulübergreifenden Prozess ein Leitbild gegeben und dabei Ziele und Werte definiert, die neben dem Hochschulentwicklungsplan Grundlage auch für diese Zielvereinbarung sind.

I. Strukturelle Entwicklungsziele der Hochschule

Die Vertragsparteien vereinbaren nachfolgende strukturelle Entwicklungsziele und finanzielle Folgewirkungen bei Nichterreichung der Zielsetzungen. Der ggf. bei Nichterreichung der Zielsetzungen zu reduzierende Anteil des Globalbudgets wird durch Verlagerung zu anderen Hochschulen zum Abbau von Unterfinanzierungen eingesetzt.

1. Dauerhafte Umsetzung der Formelergebnisse für den Bereich Lehre

Gem. § 4 Abs. 1 Hochschulentwicklungsvertrag haben sich die Hochschulen und das Land darauf verständigt, jeweils ein Drittel der Ergebnisse der Leistungsbezogenen Mittelzuweisung 2014, 2015 und 2016 aus dem Bereich Lehre als Umverteilung zwischen den Hochschulen dauerhaft umzusetzen. Zudem werden die Hochschulen, bei denen sich dabei eine Erhöhung der Zuwendung ergibt, einen Solidarbeitrag für die künstlerischen Hochschulen leisten. Hieraus ergibt sich für die Hochschule eine dauerhafte Veränderung der Zuschüsse für laufende Zwecke ab dem Haushaltsjahr 2015. Die dauerhaften Veränderungen ab den Jahren 2016 bzw. 2017 werden berechnet, sobald die Ergebnisse der Leistungsbezogenen Mittelzuweisungen der Jahre 2015 und 2016 vorliegen.

2. Ausschöpfung der Studienanfängerplätze

Die Hochschule wird ihre Studienstruktur und die Verteilung ihrer Ressourcen so anpassen, dass für alle Studiengänge, die von einer Lehreinheit verantwortet werden, der Quotient von Studienanfängern zu Studienplätzen bis zum Studienjahr 2015/16 bei 0,7 oder höher und bis zum Studienjahr 2017/18 bei 0,8 oder höher liegt.

Es werden die folgenden Ausnahmen vereinbart:

- Für die Studiengänge der Lehreinheiten Anglistik, Geschichte, Musik, Physik Didaktik und Chemie Didaktik setzt sich die Hochschule das Ziel, bis zum Studienjahr 2015/2016 einen Quotienten von 0,6 oder höher und bis zum Studienjahr 2017/2018 einen Quotienten von 0,7 oder höher zu erreichen.
- Für die Lehreinheit Maschinenbau werden für die im WS 2014/2015 neu eingerichteten Masterstudiengänge Pharmaingenieurwesen und Messtechnik und Analytik bis zum Studienjahr 2015/2016 ein Quotient von 0,6 und bis zum Studienjahr 2017/2018 ein Quotient von 0,7 vereinbart.

- Für die Lehreinheit Elektrotechnik werden für die im WS 2014/2015 neu eingerichteten Masterstudiengänge Elektromobilität und Elektronische Systeme der Fahrzeug-, Luft- und Raumfahrttechnik bis zum Studienjahr 2015/2016 ein Quotient von 0,6 und bis zum Studienjahr 2017/2018 ein Quotient von 0,7 vereinbart.
- Für den ab WS 2015/2016 neu eingerichteten Zwei-Fächer-Bachelor-Teilstudiengang Philosophie wird für das Studienjahr 2017/2018 ein Quotient von 0,5 vereinbart.

Bei Nichterreichen dieses Ziels erfolgt eine Reduzierung des Globalbudgets entsprechend der Clusterpreise im Hochschulpakt 2020 (bei Masterstudiengängen liegen die Clusterpreise bei 50 %), wenn und soweit die Lehreinheit insgesamt die vereinbarten Quotienten nicht erreicht.

3. Finanzierung von Studienkapazitäten in GHR-Masterstudiengängen

Die Hochschule setzt sich zum Ziel, die neu strukturierten viersemestrigen Masterstudiengänge für das Lehramt an Grundschulen sowie das Lehramt an Haupt- und Realschulen entsprechend des im Niedersächsischen Verbund zur Lehrerbildung abgestimmten Konzepts ab dem Wintersemester 2014/15 zu implementieren und weiterhin die im Studienjahr 2013/14 vorhandenen Studienplatzkapazitäten von insgesamt 180 Studienplätzen (VZÄ) anzubieten. Sofern sie dieses Ziel erreicht, stellt das Land hierfür vorbehaltlich der Zustimmung des Haushaltsgesetzgebers pro Kohorte 895.000 Euro bereit.

4. Hochschulweite Struktur zur Qualitätssicherung der Doktorandenausbildung

Die Doktoranden an der TU Braunschweig werden zurzeit sehr fächerspezifisch ausgebildet und betreut. Es existieren in einzelnen Fakultäten und Fächern strukturierte Angebote, ein hochschulübergreifendes Angebot fehlt jedoch bis jetzt.

Zielsetzung:

Die Hochschule wird die bewährten Aktivitäten in der Doktorandenausbildung der EFRE-geförderten Graduiertenschulen „GradLife“ in den Lebenswissenschaften und „Strukturiertes Doktorat „GradIng“ im Maschinenbau unter dem Dach einer übergreifenden Graduiertenschule der TU, „GradTU“ zusammenführen und für Doktorandinnen und Doktoranden aller Fakultäten ausbauen.

Für die Finanzierung der Graduiertenschule wird die Hochschule 100.000 € zur Verfügung stellen.

➔ Das Ziel ist erreicht, wenn die Graduiertenschule ihre Arbeit bis zum 31.12.2015 aufgenommen hat.

5. Strukturelle Verankerung der Forschungszentren und inneruniversitäre Anbindung (Governance), besonders beim Thema Mobilität

Die Hochschule hat als Förderinstrument die Carolo-Wilhelmina-Forschungszentren eingeführt. Die Hochschule stellt den fünf als Carolo-Wilhelmina-Forschungszentren anerkannten Zentren Braunschweig Integrated Center of Systems Biology (BRICS), Niedersächsisches Forschungszentrum für Fahrzeugtechnik (NFF), Niedersächsisches Forschungszentrum für Luftfahrt (NFL), Laboratory for Emerging Nanometrology (LENA) und Zentrum für Pharmaverfahrenstechnik (PVZ) die Mittel für eine Geschäftsführung, eine halbe Sekretariatskraft und ein Sachmittelbudget zur Verfügung. Die Hochschule verpflichtet sich, diese Mittel jährlich zunächst für 5 Jahre bereit zustellen.

- Die Hochschule schließt mit den Zentren bis Mitte 2015 Zielvereinbarungen (ZV) mit einer jährlichen Berichtspflicht an das Präsidium und den Senat.
- Die Zentren werden in den ZV dazu verpflichtet, eine von Landesmitteln weitgehend unabhängige Finanzierung der Geschäftsstellen aus Drittmittel-Overheads bis 2017 vorzulegen. Bei Nichterreichen des Ziels durch einzelne Zentren werden deren Drittmittel-Overheads, gegebenenfalls auch andere Zuweisungen, automatisch zur Finanzierung rekrutiert. (Das Ziel steht unter dem Vorbehalt der weiteren Verfügbarkeit der BMBF-Projektpauschale und DFG Programmpauschale über 2015 hinaus.)
- Die Organisationsstrukturen von NFF und Open Hybrid LabFactory (OHLF) werden so aufgebaut, dass maximale Synergieeffekte erzielt werden können.

II. Strategische Zielsetzungen der Hochschule

Zur Umsetzung der Entwicklungsplanung der Hochschule entlang der Leitlinien des Landes haben nachfolgende strategische Zielsetzungen in der Hochschule besondere Priorität:

1. Schwerpunkte profilieren, Kooperationen ausbauen

1.1 Die Hochschule verpflichtet sich, gemeinsam mit der Leibniz Universität Hannover/ einen Masterplan zur Förderung vorhandener und Entwicklung zu erwartender wissenschaftlicher Exzellenz sowie wissenschaftlicher wie gesellschaftlicher Relevanz im Rahmen wissenschaftlicher Kooperation zu entwickeln. Der mit externer Begleitung und unter Beteiligung des MWK zu

entwickelnde Masterplan identifiziert gemeinsame strategische Entwicklungsziele, die insbesondere unter Bündelung komplementärer wissenschaftlicher Stärken im nationalen wie internationalen Wettbewerb Erfolg versprechend sind und bezieht dabei auch mögliche weitere Kooperationspartner ein, die den Verbund in seiner nationalen wie internationalen Sichtbarkeit maßgeblich stärken oder ergänzen können. Der Masterplan definiert konkrete inhaltliche und organisatorische Umsetzungsschritte unter Angabe zeitlicher Perspektiven und entwickelt ein geeignetes Monitoringsystem.

Das Ziel ist erreicht, wenn der Masterplan, zumindest aber der Entwurf eines Masterplans, dem MWK bis zum 30.09.2015 vorgelegt wurde und dieser zumindest zwei Forschungsk Kooperationen (wie insbesondere in den Lebenswissenschaften sowie zum Thema Mobilität) umfasst. Die beteiligten Universitäten und möglichen weiteren Partner verpflichten sich zur Kooperation in den betreffenden Forschungsverbänden und fokussieren insofern auch ihre Aktivitäten mit Blick auf die dritte Runde der Exzellenzinitiative des Bundes. Die Hochschule erhält für den Prozess der Masterplanung aus den vorhandenen Mitteln der NTH einen Zuschuss in Höhe von 250.000 €. Das MWK sichert zu, dass es die im Rahmen der Masterplanung vereinbarten Forschungsverbände vorrangig fördern wird.

1.2 In ihrem bottom up Strategieprozess des Jahres 2013/2014 hat die TU Braunschweig drei Schwerpunkte für Lehre und Forschung gemeinsam formuliert:

1. Mobilität
2. Infektion und Therapeutika/Wirkstoffe
3. Stadt der Zukunft (neu aufzubauen)

Die Hochschule setzt sich das Ziel, ihre Schwerpunkte Mobilität und Infektion & Therapeutika/Wirkstoffe und stark vertretene Querschnittsthemen wie die Metrologie zu stärken. Das Ziel ist erreicht, wenn interdisziplinäre Zentren etabliert und diese extern evaluiert wurden:

- BRICS in Kooperation mit dem Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI)
- LENA in Kooperation mit der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt (PTB)
- NFF in Kooperation mit der Volkswagen-AG
- NFL in Kooperation mit dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)
- OHLF als privat public partnership u. a mit Volkswagen-AG, BASF, Fraunhofer-Gesellschaft (s. gesonderter Punkt)
- PVZ mit dem Alleinstellungsmerkmal der interdisziplinären Zusammenarbeit von Ingenieuren und Pharmazeuten

Die Zentren sind angehalten, in ihren Bereichen besonders DFG-Projekte zu beantragen.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn in den Schwerpunkten „Mobilität“, „Infektion&Wirkstoffe/Therapeutika“ und „Stadt der Zukunft“ bis Ende 2018 jeweils ein Verbundantrag bei der DFG gestellt wurde. In diese Anträge werden außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sinnvoll eingebunden.

Darüber hinaus sind weitere Co-Berufungen mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Braunschweig geplant.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn innerhalb der Laufzeit der Zielvereinbarung drei weitere Co-Berufungen erfolgt sind.

1.3 Open Hybrid LabFactory

Die Hochschule hat sich im kompetitiven Verfahren des BMBF zum neu eingerichteten Förderinstrument „Forschungscampus“ als einer von zehn geförderten Bewerbern durchsetzen können. Die Open Hybrid LabFactory wird in Form einer public privat partnership das Thema des Leichtbaus für die Fahrzeugherstellung aufgreifen und in Konzepte für eine massentaugliche Produktion überführen.

Aufgrund der zahlreichen Partner mit unterschiedlichen Finanzierungen und den damit verbundenen rechtlichen Auflagen, ist der Aufbau einer Struktur für die OHLF zugleich eine große organisatorische Herausforderung.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn das Gebäude errichtet und bezogen wurde, die Forschungsprozesskette in Betrieb genommen wurde und die Umsatzziele des Businessplans zu mind. 80% erreicht wurden. Die Umsatzziele der TU lauten für die einzelnen Jahre wie folgt:

2014: 0,5 Mio. Euro

2015: 0,7 Mio. Euro

2016: 1,3 Mio. Euro

2017: 2,6 Mio. Euro

2018: 4,1 Mio. Euro

2. Qualität des Studiums verbessern

2.1 Die Hochschule setzt sich das Ziel, die Zahl der Studienabbrecher zu senken und die Studienbedingungen zu verbessern.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn

- pro Fakultät bis Ende 2016 mindestens zwei aktuelle Herausforderungen in Studium und Lehre bearbeitet, dokumentiert und entsprechende Innovationsprojekte implementiert wurden.
- bis Ende 2016 insgesamt 15% der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und 15% der ProfessorInnen an den teach4TU Programmen zur hochschuldidaktischen Qualifizierung teilgenommen haben.
- bis Ende 2016 eine umfassende Best-Practice-Sammlung zu guter Lehre entstanden ist.
- bis Ende 2016 für alle Studieninteressierten ein Self Assessment in 14 Fächern eingeführt wurde.
- ein Folgeantrag „teach4TU – Lehren lernen im Team“ im Qualitätspakt Lehre eingereicht ist.

2.2 Die Hochschule setzt sich das Ziel, die Erneuerung der Campusmanagement-IT zur verbesserten Organisation des Student-Life-Cycles für Studierende und Mitarbeiter(innen) in drei Phasen zu erreichen. Die erste Phase bildet die Reorganisation der Bewerbung und Zulassung und die Anbindung an das zentrale Vergabesystem der Stiftung für Hochschulzulassung.

→ Die Ziele der Phase 1 sind erreicht mit der Einführung und Etablierung des Moduls Bewerbung und Zulassung bis WS 2016/2017 und der Einführung und Etablierung des Dialogorientierten Service Verfahrens bis WS 2017/2018.

Diese Ziele stehen in Abhängigkeit zur Verfügbarkeit von Beraterkapazitäten der HIS e. G. und der Stiftung für Hochschulzulassung und unter dem Vorbehalt der technischen Realisierbarkeit.

2.3 Die Hochschule setzt sich das Ziel, ihr Profil im Bereich der weiterbildenden und berufsbegleitenden Studienangebote zu stärken.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn bis Ende 2016 ein übergreifendes Konzept zum Angebot und der Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung erarbeitet und hochschulweit veröffentlicht wurde sowie die angestrebte Organisationsstruktur implementieren und auf dieser Basis ein erstes Weiterbildungsangebot eingerichtet wurde.

2.4 Die Hochschule setzt sich zum Ziel, den Einsatz von E-Learning Formaten und Blended-Learning auszubauen.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn die Koordinationsstelle etabliert, eine E-Learning-Strategie erarbeitet, die entsprechende technische Ausstattung verbessert ist und Lehrende sich über E-Learning-Best-Practice regelmäßig austauschen.

2.5 Die TU Braunschweig wird die ihr zustehenden Mittel aus den Langzeitstudiengebühren zu mindestens 40% einsetzen, um den Studierenden, die die Regelstudienzeit überschritten haben, Angebote zu unterbreiten, die einen zügigen Studienabschluss unterstützen.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn der Anteil der Langzeitstudierenden, die einen erfolgreichen Studienabschluss erreichen, von 13,4 % (Ausgangswert WS 13/14) auf mindestens 16% erhöht wurde und gleichzeitig auch der Anteil der Langzeitstudierenden an den Studierenden insgesamt von 8,2% (Ausgangswert WS 13/14) auf maximal 7% verringert wurde.

3. Teilhabe ermöglichen und Bildungspotenziale mobilisieren

Keine hochschulspezifische Zielsetzung im Zielvereinbarungszeitraum bzw. in andere Themenfelder integriert.

4. Die offene Hochschule zum Erfolg führen und Fachkräftenachwuchs sichern

4.1 Die Hochschule setzt sich zum Ziel:

- a) die Anzahl der Pilotmodule im Teilprojekt "Weiterbildungspool Ingenieurwissenschaften – excellent mobil" für ein berufsbegleitendes Weiterbildungsstudium zum WiSe 2014/15 auszuweiten und zu evaluieren, insbesondere mit Fokus auf zukünftige weiterbildende Masterstudiengänge.
- b) nach erfolgter positiver Evaluierung die Fortführung des Verbundprojektes "Mobilitätswirtschaft".

4.2 Das Land Niedersachsen fördert das Projekt "Verfahren zur formalen Anrechnung hochschulisch erworbener Kompetenzen auf die berufliche Bildung - Förderung der beruflichen Integration von Studienabbrechern" seit April 2014.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn bis zum Jahresende 2016

- a) das Modell einer Betreuungs- und Vermittlungsstelle von (potenziellen) Studienabbrechern mit beteiligten Kooperationspartnern, sowie ein Finanzierungskonzept entwickelt wurde,
- b) das Teilprojekt "Neustart IT" im IT-Bereich systematisch weiterentwickelt und die Übertragung dieses Anrechnungs- und Verkürzungsmodells auf weitere MINT- Aus- und Fortbildungsbereiche geprüft wurde sowie
- c) ein Beratungs- und Vermittlungsnetzwerk auf- bzw. ausgebaut wurde.

5. Wissenschaft für nachhaltige Entwicklung etablieren

Die Definition der drei Forschungsschwerpunkte Mobilität, Infektion & Wirkstoffe/Therapeutika, Stadt der Zukunft sowie wichtige Projekte dokumentieren, dass an der TU Braunschweig Wissenschaft für nachhaltige Entwicklung in vielfältiger Weise betrieben wird. Beispielhaft seien genannt:

Einrichtung der W3-Professur „Nachhaltige Produktion & Life Cycle Engineering“, Aufbau des Batterielabors Braunschweig (BLB) und der Open Hybrid LabFactory, Projekte wie „Bürgernahes Flugzeug“, Transregio „Roseobacter“, „Grüne Lernfabrik“, „EnEff Campus: blueMAP TU Braunschweig und das Folgeprojekt „EnEff Campus 2020“ sowie das Projekt zur Energiebudgetierung, das übergreifend infrastrukturelle Maßnahmen zur Energieeinsparung und Maßnahmen zum bewussten Umgang mit Energie verbindet und von Forschungsprojekten begleitet wird.

Die TU Braunschweig verpflichtet sich, die Forschung im Bereich Wissenschaft für die nachhaltige Entwicklung weiter zu stärken und wird 4 Forschungsanträge in diesem Themenfeld stellen.

6. Forschung und Innovation stärken

6.1. Die Zentren sind angehalten, in ihren Bereichen besonders DFG-Projekte zu beantragen. Zu diesem Zweck hat die TU Braunschweig die Beratungsleistung im EU-Hochschulbüro erweitert und finanziert eine Stelle, die professionelle Beratung für die Antragstellung bei nationalen Fördermittelgebern anbietet. Die TU BS verpflichtet sich, diese Stelle längerfristig zu finanzieren.

→ Zusätzlich zu den in den Schwerpunkten geplanten SFB-Anträgen strebt die TU Braunschweig an, unter Berücksichtigung der grundgesetzlich geschützten Forschungsfreiheit, pro Schwerpunkt zwei kleinere Anträge unabhängig von den großen Verbundanträgen einzureichen.

6.2 Mit dem Forschungscampus OpenHybrid LabFactory wird die TU den Schwerpunkt Mobilität stärken und dabei auch Beiträge zu den Themen Energie und Produktionstechnik liefern

→ Am Ende der Laufzeit der Zielvereinbarungen wird nachgewiesen, dass die Finanzallokation im Bereich Mobilität gegenüber der Ausgangslage deutlich gesteigert wurde und der Schwerpunkt „Mobilität“ dadurch deutlich unterstützt wurde.

6.3 Wichtige Ziele der Technologietransferstelle der TU Braunschweig im Existenzgründungsbereich sind:

a) die Sicherstellung der Nachhaltigkeit von Gründungen. Im Kern geht es darum, dass Start-Ups aus der Hochschule lückenlos unterstützt werden. Zur Unterstützung hierfür sollen externe Partner

der Region, wie z. B. Wirtschaftsförderer, N-Bank und Kammern stärker in den Gründungsprozess eingebunden werden.

→ Das Ziel ist die Durchführung mindestens einer gemeinsamen Aktivität zur Unterstützung von Gründungen mit mindestens drei verschiedenen externen Partnern.

b) Die Steigerung der Anzahl an Unternehmensgründungen zusammen mit der Ostfalia HaW

→ Das Ziel ist es, die Zahl der Gründungen innerhalb der nächsten drei Jahre (bis 2018) auf von 12 (im Zeitraum 2010-2012) auf 15 Gründungen bis 2018 zu steigern.

c) Unternehmen Zugang zu Wissens- und Technologietransfer zu verschaffen. Dies bedeutet, dass eine bedeutende Zahl von Unternehmen angesprochen werden muss (aktives Marketing).

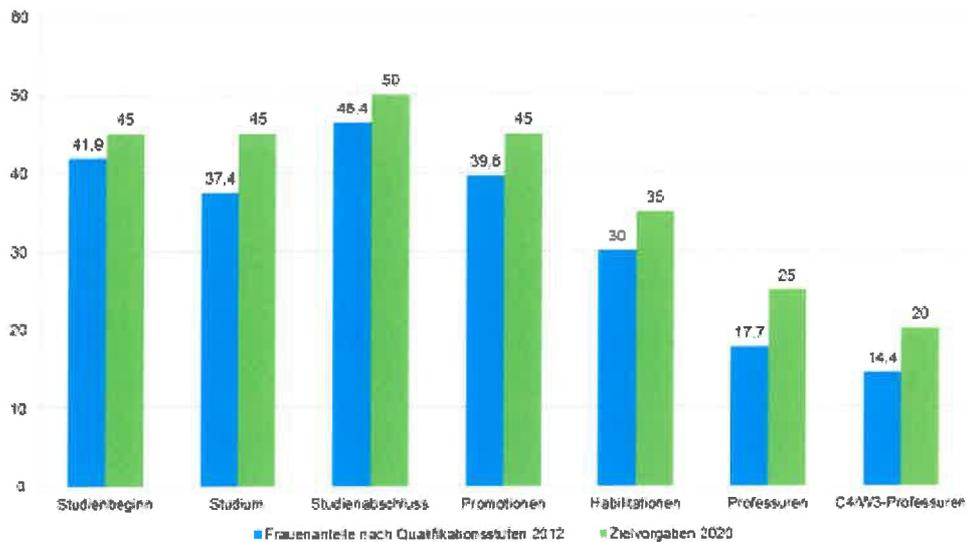
→ Ziel ist es daher jährlich mindestens 20 Unternehmensbesuche bzw. -ansprachen durchzuführen.

6.4 Die Hochschule setzt sich zum Ziel, die Informations- und die IT-Infrastruktur für alle Bereiche der Hochschule auf Basis eines Medien und IT-Entwicklungsplan, der das "Landes-IT-Konzept für Hochschulen in Niedersachsen 2014 bis 2020", die strategischen Überlegungen der Universitätsbibliothek und das E-Learning-Konzept der Universität berücksichtigt, zu stärken.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn bis Ende 2015 ein Medien- und IT-Entwicklungsplan erstellt und veröffentlicht, sowie dessen jährliche Fortschreibung gewährleistet ist

7. Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen realisieren

Die Hochschule hat sich 2013 für die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und im zentralen Gleichstellungsplan zur Erreichung von Zielzahlen bis 2020 verpflichtet. (s. Grafik: Frauenanteile nach Qualifikationsstufen 2012 sowie Zielvorgaben 2020)



7.1 Teilnahme an der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ mit dem Ziel, strukturelle und habituelle Barrieren für eine ausgewogene Beteiligung und Teilhabe von Frauen und Männern in Lehre, Forschung und Management abzubauen. Die Hochschule beteiligt sich aktiv an der Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur mit dem Ziel, strukturelle und habituelle Barrieren für eine ausgewogene Beteiligung und Teilhabe von Frauen und Männern in Lehre, Forschung und Management abzubauen. In der Gleichstellungskommission und im Senat wird über die in diesem Rahmen zu treffenden Maßnahmen und Aktivitäten regelmäßig berichtet.

7.2 Die Hochschule ist sich bewusst, dass es u. a. einer frühen Förderung des Interesses an ingenieur- und naturwissenschaftlichen Zusammenhängen bedarf, um den Anteil an Frauen in diesen Studienfächern langfristig zu erhöhen. Aus diesem Grund gibt es an der TU Braunschweig eine Vielzahl an Uni-Schule-Projekten, die sich mit diesem Thema befassen. Beispielhaft seien das Agnes-Pockels-SchülerInnen-Labor, und pi-Nut: Praktika in Naturwissenschaft und Technik genannt. Das Agnes-Pockels-SchülerInnen-Labor besteht seit 2002 und bietet Angebote für Kinder ab dem KiTa-Alter bis zum Abitur an. Dabei ist es ein besonderes Anliegen, die Selbstkonzepte von Mädchen hinsichtlich ihrer naturwissenschaftlichen Fähigkeiten zu stärken. Mit dem Programm pi-nut können Mädchen im Alter zwischen 15 und 18 Jahren ein Praktikum an der Fakultät für Maschinenbau absolvieren. Durch aktives Experimentieren unter Anleitung erhalten die Teilnehmerinnen einen Einblick in die Möglichkeiten, die ein Maschinenbaustudium eröffnet.

Die Hochschule beteiligt sich weiterhin am Niedersachsen-Technikum.

Mit der Beteiligung am Zentrum für Genderstudies wird die hochschulinterne Verankerung verstärkt, sowie die hochschulübergreifende Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Geschlechterforschung und -lehre (Gender Studies) durch Lehrveranstaltungen, Gastprofessuren, Tagungen, Projekte/Maßnahmen, Beratung und Unterstützung der WissenschaftlerInnen und Studierenden sowie verschiedene Serviceleistungen.

Das *Zentrum* ist ein Kooperationsprojekt der drei Braunschweiger Hochschulen: Technische Universität Braunschweig, Ostfalia – Hochschule für angewandte Wissenschaften und Hochschule für Bildende Künste Braunschweig

→ Das Ziel ist erreicht, wenn Schülerinnen im Rahmen eines Mentoring-Programms für das Studium eines MINT-Faches an der TU Braunschweig motiviert werden und der Anteil weiblicher Studierender von 29,9 % (WS 2013/14) auf 35 % steigt.

7.3 Um Chancengerechtigkeit und Perspektivenvielfalt zu gewährleisten, setzt sich die TU Braunschweig für die Erhöhung des Frauenanteils in der akademischen Selbstverwaltung ein.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn a) Professorinnen aus Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, Kompensationsmittel im Fall von überproportional starkem Engagement in der Gremienarbeit beantragen, b) die Zahl der Ausnahmegenehmigungen gem. § 26 Abs. 2 Satz 5 (40 % Frauenanteil in Berufungskommissionen) von 8 in 2013 auf 4 sinkt und c) der Frauenanteil im Senat von aktuell 7,7 % (1/13) auf mindestens 23,1 % (3/13) steigt.

7.4 Gleichstellung wird an der TU Braunschweig als ein Instrument der Qualitätsentwicklung verstanden.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn Gleichstellungsaspekte im Qualitäts- und Datenmanagement der TU Braunschweig durchgängig berücksichtigt und sämtliche Gender-Maßnahmen evaluiert werden.

7.5 Im Rahmen der Genderforschung hat die TU Braunschweig in Kooperation mit der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften eine Professur im Maria Goeppert-Mayer-Programm seit Dezember 2012 besetzt und diese in der Fakultät für Maschinenbau angesiedelt. Die Arbeitsgruppe befasst sich mit dem Thema „Gender, Technik und Mobilität“ und zielt darauf ab, die Ergebnisse von sozial- und kulturwissenschaftlichen Analysen in die Technik- und Infrastrukturgestaltung einzubringen, insbesondere bei Mobilitätstechnologien.

Die Arbeitsgruppe erarbeitet in Kooperation mit der Ostfalia und der Hochschule für Bildende Künste in Braunschweig einen Antrag für ein niedersächsisches Graduiertenkolleg zum Thema „Konfiguration von Mensch, Maschine und Geschlecht“.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn der Antrag für das Graduiertenkolleg beim Land Niedersachsen zur Förderung eingereicht wurde.

8. Internationalisierung intensivieren

8.1 Die Hochschule setzt sich das Ziel, eine Internationalisierungsstrategie zu etablieren. Die TU gewann bei der kompetitiven Ausschreibung der HRK ein Audit „Internationalisierung der Hochschulen“. Nach der Erstellung eines Selbstberichts und nach einem Vorort-Audits im März 2014 steht der abschließende Bericht der Auditoren noch aus. Auf der Grundlage der Empfehlungen wird die TU im letzten Schritt des von der HRK begleiteten Prozesses in einer Zukunftswerkstatt Ziele definieren und Umsetzungsstrategien für die definierten Ziele erarbeiten.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn die in der Zukunftswerkstatt erarbeitete Umsetzungsstrategie bis Ende 2015 von den Gremien bewertet und ein Maßnahmenplan entworfen wurde.

8.2 Die Hochschule setzt sich zum Ziel, sich in zunehmendem Maße an gemeinsamen Studiengängen mit ausländischen Hochschulen zu beteiligen, bestehende Dual Degree Programme (z. B. mit der Université de Technologie de Compiègne, der University of Nebraska at Omaha, der University of Rhode Island) zu konsolidieren und weitere Dual Degree Programme, z. B. mit der St. Petersburg State University of Economics, der Technischen Universität Sofia und der Vilnius Gediminos Technical University (Litauen) sowie einen Joint Degree Studiengang zu etablieren.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn der erste internationale Studiengang mit Joint Degree nach Abstimmung mit dem MWK hinsichtlich der Vereinbarkeit mit der Landeshochschulplanung an der TU Braunschweig eingerichtet wurde.

9. Wissenschaft als Beruf attraktiv machen

9.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienverantwortung

- a) Laufzeit von Arbeitsverträgen
- b) Familienfreundlichkeit
- c) Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Juniorprofessorinnen und -professoren

a) Die Hochschule hat sich mit dem Präsidiumsbeschluss vom 26.06.2013 ausdrücklich zu einer Beschäftigungspolitik bekannt, die unnötig kurze Beschäftigungen insbesondere auch im wissenschaftlichen Bereich vermeidet. Damit soll eine bessere Planungssicherheit auch für eventuelle Familiengründungen oder –erweiterungen gewährleistet werden. Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die zur Qualifikation gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG beschäftigt werden, sollen – unter der Voraussetzung der Verfügbarkeit der Mittel – möglichst längerfristig, d. h. für einen Zeitraum von 2 Jahren oder länger, abgeschlossen werden. Im Rahmen von Drittmittelprojekten gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG werden Verträge mit wissenschaftliche

Mitarbeiter/innen – unter der Voraussetzung der Verfügbarkeit der Mittel – möglichst für die vorgesehene Gesamtdauer des jeweiligen Projekts oder Teilprojekts abgeschlossen. Die durchschnittliche Laufzeit der Arbeitsverträge von befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beträgt derzeit **9,35** Monate.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn der Beschluss in die gesamte Hochschule kommuniziert wurde, die Befristungszeiten regelmäßig erhoben und kommuniziert werden und die durchschnittliche Laufzeit der Arbeitsverträge von befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens **13** Monate beträgt.

b) Es wurde eine Umfrage zum Thema "familienfreundliche Hochschule" mit 1525 Teilnehmenden durchgeführt.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn die Ergebnisse in den Gremien diskutiert wurden und Best-Practice-Kataloge zum familienfreundlichen Umgang mit Studierenden und Mitarbeiter/innen erarbeitet und durchgängig kommuniziert und entsprechende Sensibilisierungen innerhalb der Weiterbildungsangebote für Professorinnen und Professoren sowie Führungskräfte integriert sind.

c) Die Hochschule strebt die Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Juniorprofessorinnen und -professoren an. Zu diesem Zweck soll die Zahl der Stellen für Juniorprofessuren, die mit einer Aussicht auf Tenure Track ausgeschrieben wird, über die Anzahl derjenigen Stellen hinaus, für die bereits die Tenure-Anschlussstelle vorhanden ist, erhöht werden. Dies wird ermöglicht, indem W1-Juniorprofessuren mit einer Option auf Tenure Track ausgeschrieben werden. Um Stellen für derartige W1-Juniorprofessuren mit Option können sich die Fakultäten erstmals 2015 bewerben. Die Realisierung der Option auf Tenure wird abhängig von der Zahl der zum gegebenen Zeitpunkt verfügbaren W1 Tenure Track-Stellen sein. Die ersten derartigen Stellen werden spätestens 6 Jahre (2 x 3) nach Besetzung der ersten Options-Stellen benötigt. Um diese Stellen werden die Juniorprofessor/inn/en hochschulintern konkurrieren.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn das hochkompetitive Verfahren etabliert wurde und innerhalb der Laufzeit der Zielvereinbarung 7 Juniorprofessuren besetzt werden konnten (aktuell sind drei Juniorprofessuren besetzt).

9.2 Die Hochschule ist sich der Verantwortung für die Qualität in der Wissenschaft und der besonderen Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie der verfassungsrechtlich geschützten Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre unter Wahrung des Rechts der akademischen Selbstverwaltung im Rahmen der landesrechtlichen Regelungen für die Promotion bewusst. Sie bekennt sich zu den gemeinsamen Leitlinien der LHK und des MWK „zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren“ und trägt in Erfüllung dieser Position zur Gewährung und Förderung der Qualität von Promotionsverfahren bei.

9.3 Die Hochschule kooperiert mit Fachhochschulen und außeruniversitären

Forschungseinrichtungen bei der Graduiertenausbildung. Sie setzt sich zum Ziel, die Kooperation mit Fachhochschulen bei Promotionen zu stärken.

Am 22. November 2013 wurde eine Rahmenvereinbarung mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Braunschweig/ Wolfenbüttel getroffen, die das Verfahren kooperativer Promotionen regelt, u. a. auch, dass Zusatzleistungen promotionsbegleitend erbracht werden können. Die Fakultäten sind dabei, ihre jeweilige Promotionsordnung an die Regelungen anzupassen und so den Rahmenvertrag auf der Arbeitsebene umzusetzen.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn die Rahmenvereinbarung in mindestens drei Fakultätspromotionsordnungen berücksichtigt wurde.

10. Übergänge in die Berufstätigkeit gestalten

10.1 Die Hochschule setzt sich zum Ziel, die Studierenden durch die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, durch spezielle Beratungsangebote und aktuelle Arbeitsmarktinformationen sowie durch Kontakte zu potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf den Berufseinstieg vorzubereiten.

Die Hochschule hält für alle Studierenden, die über die Studieneingangsphase hinaus sind, sowie Promovierende ein professionell betriebenes, differenziertes und auf unterschiedliche individuelle Bedürfnisse und Lebenssituationen abgestelltes Beratungsangebot vor. Dieses Angebot schärft den Blick für persönliche, vor allem auch überfachliche Kompetenzen, fördert Neugierde auf unterschiedliche Tätigkeitsfelder und Formen des Berufseinstiegs und ermutigt zur Formulierung einer Erwartungshaltung gegenüber einer späteren Berufstätigkeit. Ein professioneller Career Service fungiert als Kontaktstelle für Arbeitgeber in Employer Branding- und Recruitment-Fragen.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn:

- das Angebot an individueller Bewerbungsberatung, Gründungsberatung und Potentialanalysen die Nachfrage abgedeckt hat und die Interessenten/innen nicht länger als 7 Tage auf einen Beratungstermin gewartet haben.
- pro akademisches Jahr 70 Trainings für „Handlungsbezogene Kompetenzen“ für 900 Teilnehmende angeboten wurden.
- pro Semester mindestens 20 bedarfsgerechte Angebote wie z.B. Unternehmensexkursionen, Berufsfeldvorstellungen und Workshops mit Arbeitgeberbeteiligung vorgehalten wurden.

- Studierende regelmäßig und über verschiedene Kanäle wie Printmaterialien, Email-Verteiler und Webseiten über die aktuellen Beratungsangebote zur Berufsorientierung informiert wurden.

11. Lehrerbildung stärken

11.1 Die Hochschule setzt sich zum Ziel, die Lehrerbildung zu einem Profilelement der Hochschule zu entwickeln.

Das Ziel ist erreicht, wenn folgende im Rahmen des Antrags zur Qualitätsoffensive Lehrerbildung ausgearbeitete Projekte umgesetzt worden sind.

- TU^(Plus): Strukturelle und konzeptionelle Vernetzung der an der Lehrerbildung beteiligten Akteure
- TU^(Plus)GYM: Stärkung der fachlichen Kompetenz in der gymnasialen Lehrerbildung
- TU^(Plus)Quer: Stärkung der professionellen Kompetenz durch die Implementation von Querschnittsthemen
- TU^(Plus)GHR300: Stärkung der diagnostischen Kompetenz im Projektband

12. Transparenz in der Forschung gewährleisten

12.1 Die Hochschule wird - entsprechend den Leitlinien zur Transparenz in der Forschung -

- ein über Internet zugängliches Verzeichnis über drittmittelfinanzierte Forschungsvorhaben einstellen, das Informationen zum Forschungsgegenstand, zur Laufzeit des Projektes, zur Höhe sowie Herkunft der Fördermittel enthält,
- Projektergebnisse entsprechend der Praxis der DFG (GEPRIS) zur Verfügung stellen,
- unter Beteiligung aller Mitgliedergruppen der Hochschule eine Plattform für den wissenschaftlichen und ethischen Diskurs über ihre Forschungsaktivitäten schaffen bzw. nutzen.

→ Das Ziel ist erreicht, wenn

- Die Daten eingestellt werden,
- Projektergebnisse veröffentlicht werden, und eine Plattform geschaffen bzw. genutzt wurde.

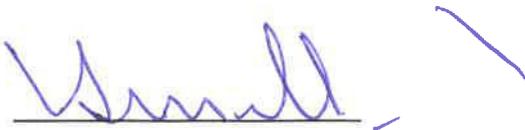
12.2 Einführung der elektronischen Drittmittelakte (SAP Foldermanagement)

Um die Basis für die Drittmittelerfassung aus Forschungsvorhaben zu schaffen, wird die TU Braunschweig durch Einführung des SAP-FoldersManagements eine zentrale IT-basierte Form der Aktenarchivierung mit gleichzeitiger Zugriffsmöglichkeit verschiedener Einrichtungen auf Datenbestände der Drittmittelverwaltung ermöglichen. Diese ganzheitliche Form der Aktenführung ermöglicht eine verbesserte und vereinfachte und auch transparentere Auswertungsmöglichkeit der bisher in verschiedenen Akten (bspw. Drittmittelverwaltung, Personalverwaltung, Controlling, Buchhaltung, etc.) und damit an verschiedenen Orten archivierten Datenbestände. Darüber hinaus ermöglicht diese Form der Aktenführung eine auf die aktuellen Anforderungen der modernen Arbeitswelt (z.B. alternierende Telearbeit) abgestimmte Form der Sachbearbeitung.
 → Das Ziel ist erreicht wenn die elektronische Drittmittelakte vollständig eingeführt wurde und in den operativen Betrieb gegangen ist.

III. Berichtspflichten

Die Hochschule wird MWK jährlich spätestens zum 30. Juni über den Stand der Zielerreichung zum 31. Dezember des Vorjahres berichten.

Braunschweig, den 9.12.2014
 Technische Universität Braunschweig
 Der Präsident



Hannover, den 12.12.2014
 Niedersächsisches Ministerium
 für Wissenschaft und Kultur





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.



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.



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.



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. „ π 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 geöffnet.

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.



Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik

Gleichstellungsplan der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik

„Chancengleichheit 2020“

Zugleich: Stellungnahme der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik (Fakultät 5) zum Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2013

Vorbemerkungen

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik 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 Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik diesen 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 Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik 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	12,16 %	17 %
Studentinnen	11,48 %	14 %
Absolventinnen	12,12 %	18 %
Promotionen von Frauen	11,76 %	18 %
Habilitationen von Frauen	k. A.	k. A. *
Juniorprofessorinnen	k. A.	k. A. **
Professorinnen gesamt	7,1 %	10,7 %
C4/W3-Professorinnen	5,88 %	5,88 %
Frauenanteil Leitungspositionen der Fakultät	14 %	28,57 %

* Absolute Zahl der Habilitationen zu gering

** Keine neue Besetzung von Juniorprofessuren geplant

2. Maßnahmenkatalog

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

2.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Um die Verwirklichung der Chancengleichheit voranzubringen, wird Gleichstellung in der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik strukturell verankert.

2.1.1 Verantwortung der Leitungsebene

Chancengleichheit soll als Wert von sämtlichen Mitgliedern der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik 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 Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik beteiligt sich an der AG und an dem Jour fixe Gleichstellung und Familie. Diese 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 Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik sind an sämtlichen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren der Fakultät beteiligt. Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik stellt den Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Kompensationsmittel entsprechend der Empfehlungen des Präsidenten der TU Braunschweig vom 06.11.2012 zur Verfügung.

2.1.4 Gender Controlling

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik weist die Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen regelmäßig in ihren Statistiken aus und betreibt Gender Controlling.

2.2 Abbau von Unterrepräsentanz

An der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik sind Frauen auf sämtlichen Qualifikationsstufen unterrepräsentiert. Aus diesem Grund ergreift die Fakultät besondere Maßnahmen für Schülerinnen, Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Professorinnen, um diese Unterrepräsentanz abzubauen und die Frauenanteile durchgängig und nachhaltig zu erhöhen.

2.2.1 Unterstützung und Rekrutierung von Schülerinnen

Um Schülerinnen für die Fächer Elektrotechnik, Informationstechnik und Physik zu begeistern und sie für ein technisch-naturwissenschaftliches Studium möglichst an der TU Braunschweig zu gewinnen, beteiligt sich die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik an verschiedenen Werbe- und Informationsformaten. Die Angebote richten sich entweder speziell an Schülerinnen wie zum Beispiel das Projekt „MuT“, oder es fließt ein gendersensibler Umgang in die Formate ein wie zum Beispiel im „Schülerlabor Physik“ der Physik und der Physikdidaktik. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen übernehmen als Betreuerinnen auch eine Vorbildrolle für Studentinnen. In den an der Fakultät 5 gedrehten Berufsinformationfilmen der Bundesagentur für Arbeit („Berufe TV“) zu den Studiengängen Wirtschaftsingenieurwesen Elektrotechnik sowie Elektro- und Informationstechnik wurden Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als Role Models eingesetzt.

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik beteiligt sich darüber hinaus an Angeboten des Gleichstellungsbüros, dem „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“, dem „Mentoring für Schülerinnen“ sowie dem „Niedersachsen-Technikum“.

2.2.2 Unterstützung von Studentinnen

Um Studentinnen zu unterstützen, sucht die Fakultät 5 die Zusammenarbeit mit Projekten des Gleichstellungsbüros. Die Fakultät beteiligt sich an den Projekten „Karriere nach Maß“ (Schlüsselqualifikationen und Mentoring für Studentinnen), „Femtec“ sowie „fiMINT“ (Qualifizierungsangebote für Frauen in MINT).

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät 5 ermutigen geeignete Studentinnen und Absolventinnen regelmäßig zur Aufnahme eines Masterstudiengangs, zur Promotion und/oder zur Bewerbung auf Qualifizierungsstellen. Darüber hinaus werden Studentinnen und Absolventinnen regelmäßig für Preise vorgeschlagen.

2.2.3 Unterstützung von Promovendinnen

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät 5 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 Raum zu bewerben. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden in Forschungsverbünde integriert. Geeignete Kandidatinnen werden zudem regelmäßig für Wettbewerbe und Preise vorgeschlagen.

Darüber hinaus beteiligt sich die Fakultät 5 an den Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten von fiMINT.

2.2.4 Unterstützung von Habilitandinnen

Die Anzahl der Habilitationsverfahren ist an der Fakultät 5 sehr gering. Wenn Wissenschaftlerinnen habilitieren, wird das Verfahren intensiv begleitet und die Habilitandinnen werden individuell unterstützt. Zudem beteiligt sich die Fakultät 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 setzt sich für die aktive Rekrutierung von Professorinnen ein und wird den entsprechenden Leitfaden des Gleichstellungsbüros nutzen.

2.3 Familiengerechte Hochschule

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik 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 für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik werden Studierende mit Familienverantwortung besonders unterstützt.

2.3.2 Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit Familienverantwortung

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit Familienverantwortung werden besonders gefördert. Die Betreuung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen erfolgt durch regelmäßigen Kontakt sowie durch das Einbeziehen der Mitarbeiter/innen in Elternzeit in die zukünftigen 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 Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik unterstützt aktiv den Ausbau der flexiblen Kinderbetreuung an der TU Braunschweig und beteiligt sich – zusammen mit den Fakultäten 1,3 und 4 sowie der Zentralverwaltung – an der Finanzierung.

2.3.4 Audit *familiengerechte hochschule*

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik 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 Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik strebt an, die Integration von Genderaspekten in Forschung, Lehre und Verwaltung zu stärken.

2.4.1 Gender in Forschung und Lehre

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik unterstützt die Integration von genderorientierten Themen in Forschung und Lehre.

2.4.2 Gender & Diversity als Kommunikations- und Führungskompetenz

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik unterstützt den Aufbau eines Angebots zur Sensibilisierung von (zukünftigen) Führungskräften und Personalverantwortlichen für Gender- und Diversity-Aspekte, u. a. auch Familienfreundlichkeit. Diese sollen für Studierende und Nachwuchswissenschaftler/innen sowie für Personalverantwortliche und Mitglieder von Berufungskommissionen angeboten werden.

2.4.3 Geschlechtergerechte Sprache

Die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik plant die durchgängige Anwendung einer gendergerechten Sprache.



Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften

Gleichstellungsplan der Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften

„Chancengleichheit 2020“

Zugleich: Stellungnahme der Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften (Fakultät 6) zum Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2013

Vorbemerkungen

Die Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften 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 Geistes- und Erziehungswissenschaften 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 Geistes- und Erziehungswissenschaften verpflichtet sich 1. zu den folgenden Zielvorgaben sowie 2. zu den folgenden Maßnahmen in den Bereichen 2.1 Strukturelle Ver-

ankerung 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 WS 12/13	75,2%	k. A.*
Studentinnen WS 12/13	73,1%	k. A.*
Absolventinnen Studienjahr 2012	78,7%	k. A.*
Promotionen von Frauen Studienjahr 2011-2012	61,9%	k. A.*
Habilitationen von Frauen Jahr 2011	0,0%	k. A.*
Juniorprofessorinnen	0,0%	k. A.**
Professorinnen gesamt	50,0%	50 %
C4/W3-Professorinnen	30,7%	35 %
Frauenanteil Leitungs- positionen der Fakultät	50,0%	50 %

* Zielvorgaben sind nicht notwendig, da die Frauenanteile bereits über 50 % liegen.

** Die Besetzung von weiteren Juniorprofessuren ist zurzeit nicht geplant.

2. Maßnahmenkatalog

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

2.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Um die Verwirklichung der Chancengleichheit voranzubringen, wird Gleichstellung in der Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften strukturell verankert.

2.1.1 Verantwortung der Leitungsebene

Chancengleichheit soll als Wert von sämtlichen Mitgliedern der Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften 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 Geistes- und Erziehungswissenschaften 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 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 Geistes- und Erziehungswissenschaften sind an sämtlichen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren der Fakultät beteiligt. Die Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften stellt den Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Kompensationsmittel entsprechend der Empfehlungen des Präsidenten der TU Braunschweig vom 06.11.2012 zur Verfügung.

2.1.4 Gender Controlling

Die Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften weist die Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen regelmäßig in ihren Statistiken aus und betreibt Gender Controlling. Die geschlechtsspezifische Erfassung des Studienerfolges wurde implementiert.

2.2 Abbau von Unterrepräsentanz

An der Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften ist der Frauenanteil traditionell auf verschiedenen Karrierestufen (Studierende, Studienabschluss, Promotionen, Habilitationen) hoch. Im Bereich der Studierenden ist es ein Anliegen der Fakultät, den Männeranteil bei den Studierenden im Besonderen in der Lehramtsausbildung für die Grund-, Haupt- und Realschulen zu steigern. Eine geschlechterspezifische Hierarchie zugunsten der Männer ist bei den Dauerstellen im Mittelbau und bei den Professuren festzustellen. Aus diesen Gründen ergreift die Fakultät besondere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Dauerstellen im Mittelbau, zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mit dem Ziel, die Frauenanteile bei den Professuren nachhaltig zu erhöhen, sowie bei der Rekrutierung von Professorinnen.

2.2.1 Gewinnen von männlichen Studenten

Um Schüler für das Fächerspektrum der Fakultät 6 zu gewinnen, beteiligt sich die Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften an dem jährlich statt findenden und vom Gleichstellungsbüro organisierten „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ an der TU Braunschweig. Die Fakultät bietet Plätze für Schüler an. Um Schüler verstärkt für ein Lehramtsstudium für Grund-, Haupt- und Realschulen zu motivieren, kooperiert die Fakultät 6 mit dem Projekt „Männer und Grundschullehramt“ der Stiftung Universität Hildesheim und plant ein stärkeres Engagement in diesem Bereich.

2.2.2 Unterstützung von Absolventinnen

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät 6 ermutigen geeignete Studentinnen und Absolventinnen regelmäßig zur Aufnahme eines Master-Studiums, zur Promotion und/oder zur Bewerbung auf Qualifizierungsstellen. Darüber hinaus werden regelmäßig Kandidatinnen für Studienpreise benannt.

2.2.3 Unterstützung von Habilitandinnen

Die Professorinnen und Professoren der Fakultät 6 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. Habilitandinnen werden eng begleitet und betreut.

Nachwuchswissenschaftlerinnen werden in Forschungsverbände integriert. Geeignete Kandidatinnen werden zudem regelmäßig für Wettbewerbe und Preise vorgeschlagen.

2.2.4 Rekrutierung von Professorinnen

Die Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften fordert geeignete Frauen direkt zur Bewerbung auf Professuren auf. Darüber hinaus werden Bewerberinnen in Berufungsverfahren individuell begleitet und unterstützt.

2.3 Familiengerechte Hochschule

Die Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften 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 für Geistes- und Erziehungswissenschaften werden Studierende mit Familienverantwortung besonders unterstützt. Sie werden bei der Stundenplan- und Prüfungsgestaltung individuell beraten.

2.3.2 Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit Familienverantwortung

Die Betreuung von Mitarbeiter/innen in Elternzeit erfolgt an der Fakultät 6 durch regelmäßigen Kontakt, Information über aktuelle Forschungsthemen 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. An der Fakultät gelten familienfreundliche Sitzungstermine.

2.3.3 Familiengerechte Infrastruktur

An der Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften wurde ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, das von sämtlichen Mitgliedern der Fakultät genutzt werden kann.

2.3.4 Audit *familiengerechte hochschule*

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

2.4.1 Gendersensible Angebote im Strukturierten Doktorat

Die Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften integriert gendersensible Angebote in das Strukturierte Doktorat.

2.4.2 Gender & Diversity als Kommunikations- und Führungskompetenz

Die Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften unterstützt die Durchführung von Angeboten, die Personalverantwortliche und Berufungskommissionen für Gender & Diversity, u. a. auch Familienfreundlichkeit, sensibilisieren.

2.4.3 Gendergerechte Sprache

Die Fakultät 6 wendet durchgängig eine geschlechtergerechte Sprache an.



Richtlinie zur Durchführung von Berufungsverfahren

2016 (Beschluss des Senats am 09.03.2016)

Universitätsprofessuren sind herausragende Positionen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement. Ihre Auswahl hat eine außerordentliche Bedeutung für die Entwicklungsperspektiven und Wettbewerbsfähigkeit und damit für die Erfolgsmöglichkeit einer Hochschule. Zu besetzende Professuren eröffnen einen großen Gestaltungsspielraum zur Profilbildung der Fakultäten und der gesamten Universität. Vor diesem Hintergrund sind Berufungsverfahren ein zentrales Instrument der strategischen Steuerung und Qualitätssicherung. Die Nichtbesetzung einer Professur ist im Zweifelsfall dienlicher, als eine Fehlbesetzung. Zur Profilbildung sind die Personalentscheidungen bei Professuren in die strategische Gesamtplanung der TU Braunschweig zu integrieren.

Als Grundsatz für die Durchführung von Berufungsverfahren gilt:

Jedes Berufungsverfahren ist grundsätzlich bis zum Ende des Verfahrens, d. h. bis zur Ruferteilung strikt vertraulich zu halten, um die „Beschädigung“ potentieller Bewerberinnen und Bewerber und vorliegender Bewerbungen durch eine öffentliche Debatte auszuschließen, wie dies für Findungsverfahren selbstverständlich ist.

Alle Daten und Informationen der nicht berufenen Bewerberinnen und Bewerber werden uneingeschränkt vertraulich behandelt.

▪ Qualitätssicherung

Zur Sicherung der Verfahrensqualität sind folgende Punkte zu beachten.

Das gesamte Berufungsverfahren ist entsprechend dieser Richtlinie durchzuführen. Zur Unterstützung der optimalen Durchführung der Berufungsverfahren steht eine Handreichung in Print- und elektronischer Version zur Verfügung: **Handreichung für die Durchführung von Berufungsverfahren an der TU Braunschweig**. Die Printversion der Handreichung wird vom jeweiligen Dekanat an die mit dem Freigabeantrag befassten Personen sowie den weiteren Akteuren zur Vorbereitung des Berufungsverfahrens ausgehändigt oder zugesandt. Es sollte ein Beratungsgespräch zwischen dem /der designierten Berufungskommissionsvorsitzenden mit der Referentin /dem Referenten für Berufsangelegenheiten stattfinden.

Des Weiteren empfiehlt es sich, die Referentin / den Referenten für Berufungsangelegenheiten regelmäßig über den Stand des Verfahrens zu informieren, zumindest vor der Weitergabe des Freigabeantrages an die Strategiekommission und nach Eingang der Bewerbungen sowie vor der Beauftragung von Gutachten. Für Beratungen und Hinweise kann sie jederzeit angesprochen, bei Bedarf an den Kommissionssitzungen beteiligt werden. Wichtige Informationen finden sich auch unter: www.tu-braunschweig.de/gdp/aufgaben/berufungsangelegenheiten

Das Präsidium behält sich vor, Berufungsverfahren durch die Referentin / den Referenten für Berufungsangelegenheiten begleiten zu lassen (siehe auch den Punkt „Zusammensetzung und Wahl der Berufungskommission“). Bei nicht zu heilenden Mängeln kann das Präsidium nach vorheriger Beratung mit dem Berufungskommissionsvorsitzenden und dem Dekan oder der Dekanin das Verfahren abbrechen.

▪ **Erstellung des Profilpapiers als Grundlage für die Freigabe und Ausschreibung einer Professur**

Im Sinne der Regelung, dass ein Hochschullehrer oder eine Hochschullehrerin, dessen oder deren Nachfolge behandelt wird, weder Mitglied in der Berufungskommission sein kann, noch in einem Gremium an der Beratung oder Beschlussfassung mitwirken darf, kann das Profilpapier nicht von dem Professor oder der Professorin erstellt werden, dessen/deren Nachfolge ausgeschrieben werden soll.

Grundlage aller Verfahren ist die **Hochschulentwicklungsplanung** bzw. **die Entwicklungsplanung, Struktur- und Profilverplanung** der einzelnen Fakultäten bzw. Fächer.

In der Regel wird **zwei Jahre vor planmäßigem Ausscheiden** aus einer Professur (Regelfall) ein **Profilpapier**, das insbesondere die Einbindung in die o.g. Entwicklungsplanung darlegt, von der jeweiligen Fakultät erstellt.

Anhand von Kriterien wird der Erfolg der bisherigen Professur bei Fortführung derselben oder einer ähnlichen Denomination im betreffenden Fach analysiert u. a. zu:

- Drittmitteln
- Kooperationsoptionen
 - o innerhalb der Universität
 - o mit Forschungseinrichtungen (PTB, HZI, DLR u. a.)
 - o mit der Industrie
 - o ggf. weitere
- BA- und MA-Arbeiten
- Auslastung: im Rahmen der Lehreinheit und der LVVO
- Promotionen und Habilitationen
- Publikationen
- Preise.

Für die erfolgreiche Besetzung einer Professur ist eine konkrete „Marktanalyse“ hilfreich, in der vor der Ausschreibung einer Professur geprüft wird, inwieweit für die be-

absichtigte, i.d.R. in der Entwicklungsplanung vorgegebenen Denomination, überhaupt qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind.

Dafür werden zu folgenden Fragen Recherchen vorgenommen:

- Wie haben andere Universitäten/die Spitzenuniversitäten - auch international - in diesem Bereich ausgeschrieben?
- Wie soll im Hinblick auf andere Universitäten ausgeschrieben werden: konkurrierend oder alternativ?
- Wo werden zurzeit vergleichbare Professuren ausgeschrieben?
- Wo können die exzellenten potentiellen Bewerber/innen, auch international, gewonnen werden? (Wo/Wer sind die High Potentials?)
- Welche potentiellen Bewerberinnen können angesprochen werden?

Auch im Hinblick auf diese Rechercheergebnisse sind die Entwicklungsmöglichkeiten der Denomination zu prüfen.

Die Beratung des Profilpapiers erfolgt ausschließlich in nichtöffentlicher Sitzung.

Für die **sächliche, räumliche und personelle Ausstattung** werden sowohl die Ist-Situation als auch die geplante Arbeitssituation dargestellt und Sach- und Personalmittel sowie die Raum- und (Um-) Baubedarfe quantifiziert.

Hierfür ist das entsprechende Datenblatt im Profilpapier auszufüllen.

Soll eine Professur vorzeitig vor dem Ausscheiden des Stelleninhabers besetzt werden (d.h. die Professur zeitweise doppelt besetzt werden), muss eine „Stellenhülle“ bereitgestellt werden. Die Finanzierung ohne Stellenhülle kann nicht aus Rücklagen oder Drittmittel erfolgen; ggf. können Hochschulpaktmittel genutzt werden. In jedem Fall ist für eine vorzeitige Berufung das Hochschulcontrolling zur Erstellung des Profilpapiers einzubeziehen.

Zur Vorbereitung des Freigabeverfahrens sollen die Freigabeunterlagen vor der Behandlung in den Gremien mit der Referentin / dem Referenten für Berufungsangelegenheiten besprochen werden.

Bei Abweichung von der Entwicklungsplanung kann ein Planungsgespräch mit dem Präsidenten/der Präsidentin/dem Präsidium zum inhaltlichen Profil und der Ressourcenausstattung stattfinden.

▪ **Zusammensetzung und Wahl der Berufungskommission**

Ein Hochschullehrer oder eine Hochschullehrerin, dessen oder deren Nachfolge behandelt wird, kann **weder** Mitglied in der Berufungskommission sein, **noch** in einem Gremium an der Beratung oder Beschlussfassung **mitwirken**.

Für die Zusammensetzung der Berufungskommission sind die Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten in Berufungsverfahren an der TU Braunschweig zu beachten.

(siehe: www.tu-braunschweig.de/gdp/aufgaben/berufungsangelegenheiten)

Die Berufungskommission soll sich aus Mitgliedern mehrerer Seminare bzw. Institute und Externen zusammensetzen.

Die Zusammensetzung der Berufungskommission berücksichtigt die NHG-Vorgaben in § 26 Abs. 2 Satz 2 ff und die Grundordnung der TU Braunschweig vom 11.06.2012. Gem. NHG § 26 Abs. 2 Satz 5 sollen mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein und die Hälfte davon soll der Hochschullehrergruppe angehören. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Jeder Berufungskommission gehören gem. NHG § 26 Abs. 2 Satz 3 mind. zwei externe Kommissionsmitglieder mit Stimmrecht an. Wird auf Gutachten verzichtet sind mind. drei Externe mit Stimmrecht zu beteiligen. Die externen Berufungskommissionsmitglieder müssen an allen Kommissionsitzungen und den Vorträgen teilnehmen.

Für die zu besetzenden Professuren im Rahmen der Forschungslinien des sog. Masterplans ist gemäß Kooperationsvertrag zur Wissenschaftsallianz zu beachten: **Die jeweils andere Universität benennt zumindest ein stimmberechtigtes Mitglied in Kommissionen zur Ausrichtung bzw. Besetzung von nach Entscheidung des Vorstands für die Forschungslinien relevanten Professuren.**

Folgende Punkte sollen dringend beachtet werden:

- Bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen soll vorab geklärt werden, ob mögliche externe Mitglieder (gemäß NHG § 26 Abs. 2 Satz 3 und § 26 Abs.5 Satz 3) bereit und in der Lage sind, an allen Kommissionssitzungen teilzunehmen.
- Bei der Organisation und Terminkoordinierung der Berufungsverfahren ist das ausdrückliche Ziel zu verfolgen, dass alle Kommissionsmitglieder v.a. die externen an allen Berufungsvorträgen und allen Kommissionssitzungen teilnehmen können.
- Die Anwesenheit aller Kommissionsmitglieder sowohl in Kommissionssitzungen als auch in Berufungsvorträgen ist zu protokollieren, so dass die Teilnahme bzw. entschuldigte Nichtteilnahme von Kommissionsmitgliedern transparent und deutlich dargestellt ist.
- Bei Bedarf können auch technische Möglichkeiten zur Beteiligung nicht anwesender Kommissionsmitglieder z.B. Videoaufnahmen der Berufungsvorträge nach vorher eingeholtem Einverständnis der Kandidatinnen/Kandidaten, die den Abwesenden zur Ansicht zugestellt werden können, sowie Telefon- und Videokonferenzen usw. - ausgenommen unverschlüsselte oder nicht-Datenschutz-konforme Messenger, wie z.B. Skype - genutzt werden.
- Die Beteiligung v.a. der Externen an Berufungsverfahren ist so zu gestalten, dass am Ende eines Verfahrens im Berufsbericht bestätigt werden kann: Es wurde alles getan, um der Vorgabe des NHG zur Beteiligung der Externen am gesamten Berufungsverfahren gerecht zu werden.

Gem. Grundordnung ist die Kommission wie folgt zusammengesetzt:

„Kleine“ Berufungskommissionen setzen sich aus sechs, „große“ Berufungskommissionen aus 12 Mitgliedern wie folgt zusammen:

- a) 3 bzw. 6 stimmberechtigte Mitglieder der Hochschullehrergruppe
- b) 1 bzw. 2 stimmberechtigte Mitglieder der Mitarbeitergruppe
- c) 1 bzw. 2 stimmberechtigte Mitglieder der Studierendengruppe
- d) 1 bzw. 2 Mitglieder der MTV-Gruppe mit beratender Stimme.

Weitere beratende Mitglieder können benannt werden.

Gem. NHG § 26 Abs. 2 Satz 5 sollen in „kleinen“ Kommissionen mit fünf stimmberechtigten Mitgliedern mind. zwei Frauen davon eine aus der Professorengruppe und in „großen“ Berufungskommissionen mit zehn stimmberechtigten Mitgliedern mind. vier Frauen davon zwei aus der Professorengruppe als Kommissionsmitglieder beteiligt werden.

Der Vorschlag für die Zusammensetzung der Berufungskommission und den Kommissionsvorsitz sowie die Benennung von Beratern und Beraterinnen erfolgt durch Wahl im Fakultätsrat. Nach Behandlung in der Strategiekommission und dem Senat ist im Präsidium das Einvernehmen gem. NHG § 26 Abs. 2 Satz 2 herzustellen.

Das **Präsidium** kann zusätzlich beschließen, dass die Referentin / der Referent für Berufsangelegenheiten am gesamten Verfahren und an allen Sitzungen zu beteiligen ist. Berufungskommissionen können selbst auch um deren / dessen Teilnahme am gesamten Verfahren bitten.

Allen nominierten und gewählten Mitgliedern der Berufungskommission werden die „Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten in Berufungsverfahren an der TU Braunschweig“ sowie diese Richtlinie von der Fakultätsgeschäftsstelle ausgehändigt oder zugesandt.

Die Berufungskommission arbeitet in Anlehnung an die Geschäftsordnung des Präsidiums und berücksichtigt § 16 Abs. 3 NHG¹. Die Beschlussfähigkeit muss mit der Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder gegeben sein. Beschlüsse erfordern die Mehrheit der stimmberechtigten Kommissionsmitglieder und die Mehrheit der der Kommission angehörenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe: z.B. in einer „kleinen“ Kommission mit fünf stimmberechtigten Mitgliedern 3 Ja-Stimmen der Kommission und 2 Ja-Stimmen seitens der Hochschullehrergruppe. Die Kommissionsmitglieder sind zur Teilnahme an den Sitzungen verpflichtet, Vertretungen sind nicht möglich.

¹ „In nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Gremien und Organen muss die Hochschullehrergruppe über die Mehrheit der Stimmen verfügen. In Angelegenheiten, die den Bereich der Forschung oder ein Berufungsverfahren unmittelbar betreffen, bedürfen Beschlüsse neben der Mehrheit des Gremiums oder Organs auch der Mehrheit der dem Gremium oder Organ angehörenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe; in Berufungsverfahren haben die Mitglieder der MTV-Gruppe kein Stimmrecht. Kommt in den Fällen des Satzes 2 ein Beschluss auch im zweiten Abstimmungsgang nicht zustande, so entscheiden die dem Gremium oder Organ angehörenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe abschließend.“

Zusammensetzung „kleiner“ Berufungskommissionen gem. § 26 Abs. 2 NHG

		Name, Institut, Hochschule
stimmberechtigt		
a)	3 stimmberechtigte Mitglieder der Hochschullehrergruppe davon mind. 2 externe Mitglieder; bei Professuren der Forschungslinien im Masterplan² davon mind. 1 stimmberechtigtes Mitglied der LUH	
b)	1 stimmberechtigtes Mitglied der Wiss. Mitarbeiter/innengruppe	
c)	1 stimmberechtigtes Mitglied der Studierendengruppe	
beratend		
d)	1 Mitglied der MTV-Gruppe mit beratender Stimme	
e)	Gleichstellungsbeauftragte	
	Weitere beratende Mitglieder können benannt werden.	
<p>Gem. NHG § 26 Abs. 2 Satz 5 sollen in kleinen Kommissionen mit 5 stimmberechtigten Mitgliedern mind. 2 stimmberechtigte Frauen davon eine aus der Professorengruppe sein, andernfalls ist eine Ausnahmegenehmigung der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.</p> <p>Auch in kleinen Kommissionen müssen die externen Mitglieder gem. NHG § 26 Abs. 2 Satz 3 und die Vertretung der LUH (Forschungslinien Masterplan) stimmberechtigt sein. Dafür wird allerdings die Anzahl in der Hochschullehrergruppe <u>nicht</u> erhöht. Das Verhältnis Hochschullehrer/innen : Wiss. MA : Studierenden muss 3 : 1 : 1 plus 1 beratende MTV-Vertretung sein. Soll mehr als ein Vertreter oder eine Vertreterin aus der Gruppe der hochschulinternen Hochschullehrer/innen Stimmrecht erhalten, muss eine „große“ Kommission gebildet werden. Dies gilt auch für Verfahren zur Besetzung von Professuren der Forschungslinien im Masterplan.</p> <p>Bei Anwendung von NHG § 26 Abs. 5 Satz 3 (Verzicht auf Gutachten) sind mindestens 3 Externe <u>mit Stimmrecht</u> zu beteiligen. Dafür wird allerdings die Anzahl in der Hochschullehrergruppe <u>nicht</u> erhöht. Das Verhältnis Hochschullehrer/innen : Wiss. MA : Studierenden muss immer 3 : 1 : 1 plus 1 beratende MTV-Vertretung sein. Sollen Vertreter oder Vertreterinnen aus der Gruppe der hochschulinternen Hochschullehrer/innen Stimmrecht erhalten, muss eine „große“ Kommission gebildet werden.</p> <p>Die Beteiligung der externen Kommissionsmitglieder an allen Vorträgen ist sicher zu stellen.</p> <p>Bei der Zusammensetzung der gesamten Kommission sind die Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten zu beachten.</p>		

² MWK 10.05.2016: „Das stimmberechtigte Mitglied der jeweils anderen Universität der Wissenschaftsallianz ist - sowohl formal als auch im Interesse der Wissenschaftsallianz - als externes Mitglied anzusehen.“

Zusammensetzung „großer“ Berufungskommissionen gem. § 26 Abs. 2 NHG

stimmberechtigt		Name, Institut, Hochschule
a)	<p>6 stimmberechtigte Mitglieder der Hochschullehrergruppe (Professor/innen), davon 2 externe stimmberechtigte Mitglieder gem. NHG § 26 Abs. 2 Satz 3; bei Professuren der Forschungslinien im Masterplan³ davon mind. 1 stimmberechtigtes Mitglied der LUH</p> <p>Bei Anwendung von NHG § 26 Abs. 5 Satz 3 (Verzicht auf Gutachten) sind mindestens 3 Externe stimmberechtigt zu beteiligen.</p>	
b)	2 stimmberechtigte Mitglieder der Wiss. Mitarbeiter/innengruppe	
c)	2 stimmberechtigte Mitglieder der Studierendengruppe	
beratend		
d)	2 Mitglieder der MTV-Gruppe mit beratender Stimme	
e)	Gleichstellungsbeauftragte	
f)	Weitere beratende Mitglieder können benannt werden.	
<p>Gem. NHG § 26 Abs. 2 Satz 5 sollen in großen Kommissionen mit 10 stimmberechtigten Mitgliedern mind. 4 stimmberechtigte Frauen davon 2 aus der Professorengruppe sein, andernfalls ist eine Ausnahmegenehmigung der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.</p> <p>Externe Hochschullehrer/innen gem. NHG § 26 Abs. 2 Satz 3 und gem. NHG § 26 Abs. 5 Satz 3 sowie die Vertretung der LUH (Forschungslinien Masterplan) müssen als stimmberechtigte Mitglieder in der Kommission mitwirken. Das Verhältnis Hochschullehrer/innen : Wiss. MA : Studierenden muss 6 : 2 : 2 plus 2 beratende MTV-Vertretungen sein.</p> <p>Bei Anwendung von NHG § 26 Abs. 5 Satz 3 (Verzicht auf Gutachten) sind mindestens 3 Externe mit Stimmrecht zu beteiligen. Dafür wird allerdings die Anzahl in der Hochschullehrergruppe <u>nicht</u> erhöht. Das Verhältnis Hochschullehrer/innen : Wiss. MA : Studierenden muss 6 : 2 : 2 plus 2 beratende MTV-Vertretungen sein.</p> <p>Die Beteiligung der externen Kommissionsmitglieder an allen Vorträgen ist sicher zu stellen.</p> <p>Bei der Zusammensetzung der gesamten Kommission sind die Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten zu beachten.</p>		

³ MWK 10.05.2016: „Das stimmberechtigte Mitglied der jeweils anderen Universität der Wissenschaftsallianz ist - sowohl formal als auch im Interesse der Wissenschaftsallianz - als externes Mitglied anzusehen.“

▪ **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Gemäß NHG § 42 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 sowie gem. Grundordnung § 29 Abs. 11 ist die Beteiligung einer Gleichstellungsbeauftragten am gesamten Berufungsverfahren zu gewährleisten.

▪ **Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung**

Liegt die Bewerbung von Menschen mit Schwerbehinderung vor, ist unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung der TU Braunschweig - in Gemeinsamen Berufungsverfahren auch die Schwerbehindertenvertretung der kooperierenden Forschungseinrichtung - zu informieren und zu beteiligen.

▪ **Freigabe der Professur**

Den Antrag auf Freigabe der Professur beschließt der Fakultätsrat. Die Freigabe beantragt die/der jeweilige Dekanin/Dekan formlos beim Präsidium mit folgenden Unterlagen:

- formloser Freigabeantrag
- Profilpapier: Das aktuelle Profilpapiermuster ist zu nutzen.
- Ausschreibungstext: Der aktuelle Mustertext ist zu nutzen.
- Vorschlag zur Zusammensetzung der Berufungskommission: Die entsprechende Matrix ist auszufüllen.

Diese **vollständigen und korrigierten** Freigabeunterlagen sind 7 Arbeitstage vor der Sitzung der Strategiekommission, in der sie behandelt werden sollen, der Geschäftsstelle des Präsidiums vorzulegen.

Die Freigabe der Professur erfolgt in folgenden Schritten:

- Beschlussfassung des Fakultätsrats
- Beantragung der Freigabe beim Präsidium
- Beratung und Empfehlung der Strategiekommission
- Beratung und Stellungnahme des Senats
- Beschlussfassung der Freigabe und Einvernehmen mit der Berufungskommission durch das Präsidium

Dann erfolgt die unmittelbare Weitergabe durch die Verwaltung (Abt.12) an das MWK. Die Freigabe erfolgt trotz Übertragung des Berufsrechts durch das MWK.

Erst nach schriftlicher Freigabe an die Fakultät kann ausgeschrieben werden.

▪ Gewinnung von exzellenten Bewerberinnen und Bewerbern

Verfahrensplanung

Unmittelbar nach Erhalt der Freigabe durch das MWK über Abt. 12 und das Dekanat erstellt der Kommissionsvorsitz einen Verfahrensablaufplan und koordiniert Termine für die Sitzungen der Berufungskommission und die Termine für Berufungsvorträge mit allen stimmberechtigten und beratenden Mitgliedern der Berufungskommission.

Ausschreibung

Die Ausschreibung berücksichtigt die jeweilige Fachkultur. Alle Ausschreibungen sind auch in Englischer Sprache und je nach Fach auch in internationalen Fachzeitschriften und/oder Medien zu veröffentlichen. Eine internationale Wahrnehmung und Zugänglichkeit muss gewährleistet werden. Ausnahmen bedürfen einer schriftlichen Begründung im Profilpapier im Rahmen des Freigabeanspruchs. „Das Kriterium der Internationalität kann allerdings noch nicht als erfüllt gelten, wenn eine Stelle auf der jeweiligen Homepage der Hochschule veröffentlicht wird ...“⁴ Ausschreibungen müssen suchmaschinengerecht geschrieben werden. Eine Ausschreibung gilt nicht als öffentlich im Sinne des NHG § 26 Abs. 1 Satz 1, wenn sie nur in Mailing-Listen verbreitet wird.

Für Ausschreibungen ist folgendes Muster zu verwenden:

In der **Fakultät für [Fakultät]** ist zum [Datum] eine

**Universitätsprofessur (BesGr. W) für
„[Denomination]“**

zu besetzen.

[individueller Text]

Die Einstellungs Voraussetzungen ergeben sich aus § 25 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes⁵.

An der Technischen Universität Braunschweig (gegründet 1745) bilden 19.500 Studierende sowie 3.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine akademische Gemeinschaft. Ingenieur- und Naturwissenschaften sind eng vernetzt mit den Wirtschafts- und Sozial-, Geistes- und Erziehungswissenschaften. Wir stehen für strategisches und leistungsorientiertes Denken, engagierte Lehre, vielschichtige Vernetzung mit unseren Partnern in Wirtschaft und Gesellschaft und für intensive internationale Kooperationen. Mit über 20 renommierten Forschungseinrichtungen ist Braunschweig eine der forschungsintensivsten Regionen Europas mit Flair für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie ihre Familien.

Die Technische Universität Braunschweig ist bestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen und fordert daher Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Auf Wunsch kann eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden. Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland sind ausdrücklich erwünscht.

Bewerberinnen oder Bewerber, die zum Zeitpunkt der beabsichtigten Ernennung das 50. Lebensjahr schon vollendet haben und nicht bereits im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit stehen, werden grundsätzlich im Angestelltenverhältnis eingestellt. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt.

Weitere Auskünfte erteilt die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Berufungskommission, [Herr/ Frau] [Titel] [Vor- und Nachname], Tel. +49 (0) [xxxx] [xxxx]-[xxxx]. Schriftliche Bewerbungen richten Sie bitte bis zum [Datum] an den **Dekan / die Dekanin der Fakultät für [Text]**, [Herr/ Frau] [Titel] [Vor- und Nachname], [Adresse].

⁴ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Köln 2005. S. 52.

⁵ für Juniorprofessuren aus § 30

Die Ausschreibung in den Printmedien (Zeit, Forschung&Lehre) wird abschließend von Abt. 12 veranlasst. Die Platzierung der Ausschreibung in elektronischen Foren und Mailing-Listen erfolgt dezentral.

Die Ausschreibungsdauer ist mindestens 6 Wochen.

Aktive Suche

Vor allem für W3-Professuren (und sog. Eck-Professuren) sollen exzellente Bewerberinnen und Bewerber von der Berufungskommission und ihrem Vorsitzenden selbst oder direkt vom Präsidium (Präsident/Präsidentin, Vize-Präsident/-Präsidentin Forschung) bzw. dem Dekan oder der Dekanin aktiv gesucht werden. Die Bemühungen und ihre Ergebnisse sind im Berufsberichtsbericht des Kommissionsvorsitzes zu dokumentieren.

Personen, die sich nicht beworben haben, können gem. NHG § 26 Abs. 4 Satz 4 mit ihrem Einverständnis auch berücksichtigt werden.

Es ist eine gezielte Gewinnung von qualifizierten Personen unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten anzustreben

▪ Voraussetzungen und Anforderungen für Bewerberinnen und Bewerber

Die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren sind in NHG § 25 Abs. 1 wie folgt beschrieben:

Ein abgeschlossenes Hochschulstudium, durch praktische Erfahrungen bestätigte pädagogisch-didaktische Eignung sowie die besondere Befähigung zu vertiefter selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit; eine Habilitation ist nicht Voraussetzung.

In der Regel wird die besondere Befähigung zu vertiefter selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit durch eine überdurchschnittliche Promotion nachgewiesen und durch zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, die in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur oder einer Habilitation, im Übrigen auch im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer anderen wissenschaftlichen Tätigkeit, die im In- oder Ausland erbracht worden sind oder durch besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der i.d.R. mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.

Für Professuren, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben vorsieht, ist gemäß § 26 Abs. 2 Satz 1 zusätzlich eine dreijährige schulpraktische oder geeignete pädagogische Erfahrung oder eine den Aufgaben entsprechende Erfahrung in der empirischen Forschung nachzuweisen.

Die Anforderungen lassen sich zusammenfassen auf:

- Exzellenz in Forschung und ggf. Praxis
- durch praktische Erfahrungen bestätigte pädagogisch-didaktische Eignung
- Führungskompetenz wie u. a. die Leitung wissenschaftlicher Arbeitsgruppen, Team- und Kooperationsfähigkeit
- Drittmittel- und internationale Erfahrungen
- Kompetenzen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Erfahrungen und Bereitschaft für die Akademische Selbstverwaltung.

Die Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen wie Publikationen, Drittmittel etc. wird immer im Kontext des akademischen Alters vorgenommen.

Des Weiteren werden Kinder und Erziehungszeiten bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen berücksichtigt.

▪ **Ausschluss von Befangenheiten**

Die „Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten in Berufungsverfahren der TU Braunschweig“ sind zu beachten, die konkrete Vorgehensweise im Falle von vorhandenen Befangenheitsaspekten ist anzuwenden. Drei Befangenheitsprüfungen sind durchzuführen.

Erste Befangenheitsprüfung nach Sichtung aller Bewerbungen vor der Aufnahme der Beratungen über die Bewerbungen:

Mitglieder einer Berufungskommission, die nach Eingang aller Bewerbungen feststellen, dass eine Befangenheit gemäß der Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten in Berufungsverfahren vorliegt, müssen dies spätestens zu Beginn der ersten Sitzung der Berufungskommission zu Protokoll geben. Liegen Befangenheitsaspekte vor, so dürfen die betreffenden Kommissionsmitglieder während der Vorauswahl mitwirken. Sie dürfen sich aber zu den Bewerberinnen und Bewerbern, die Anlass zur Besorgnis der Befangenheit gegeben haben, nicht äußern. Außerdem haben sie während der Erörterung und Abstimmung über diese Bewerberinnen und Bewerber den Sitzungsraum zu verlassen und dürfen erst nach erfolgter Abstimmung wieder an der Sitzung teilnehmen.

Zweite Befangenheitsprüfung zur Beratung über die engere Auswahl von Bewerbungen für die Einladung zum Berufungsvortrag:

Liegt eine Befangenheit im Hinblick auf Bewerberinnen und Bewerber vor, die in die engere Wahl gezogen werden, ist die Mitgliedschaft in der Kommission niederzulegen.

Der Fakultätsrat benennt im Einvernehmen mit dem Präsidium eine Person, die sofort als neues Mitglied in der Berufungskommission mitwirkt.

Ggf. kann die Berufungskommission in begründeten Ausnahmefällen beschließen, dass ein Kommissionsmitglied trotz eines Befangenheitsaspektes in der Kommission weiter mitarbeitet.

Dritte Befangenheitsprüfung bei der Auswahl der Gutachtenden:

Bei der Beratung zur Auswahl von Gutachtenden sind die Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten anzuwenden. Die Kriterien werden den Gutachtenden zugesandt und sie werden gebeten, am Anfang des Gutachtens ihre Unbefangenheit zu den Bewerberinnen und Bewerbern schriftlich zu erklären.

Grundsätzlich gilt: Berufungskommissionsmitglieder sowie Gutachter und Gutachterinnen müssen die für eine objektive Bewertung notwendige Distanz zu den Bewerberinnen und Bewerbern haben. Sie dürfen weder mit dem beruflichen Werdegang der Bewerberinnen und Bewerbern noch privat in naher Verbindung stehen.

▪ **Reisekostenerstattung**

Reisekosten der zum Berufungsvortrag eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber können **nur eingeschränkt** erstattet werden. Darauf ist in der Einladung hinzuweisen.

Entsprechende Hinweise finden sich unter:

www.tu-braunschweig.de/gdp/aufgaben/berufungsangelegenheiten.

Diese sind unbedingt zu beachten:

„[...] Die Erstattung [der Reisekosten zur Vorstellung/zum Vortrag] setzt voraus, dass vorab die Kostenübernahme durch die Abt. 12 genehmigt wurde.

Anträge auf Kostenübernahme bei der Besetzung von Professorenstellen sind zweifach einzureichen. Die entsprechenden Vordrucke sind in der Abt. 12 erhältlich bzw. im Verwaltungsportal abrufbar. [...].“

Die Reisekosten externer Berufungskommissionsmitglieder können wie bei Dienstreisen von Hochschulangehörigen nach dem Bundesreisekostengesetz abgerechnet werden.

▪ **Bewerbungen und Berufungsvortrag**

Nach Bewerbungsfristende werden alle Bewerbungen gesichtet. Der Kommissionsvorsitz erstellt eine Synopse (Mustersynopse als Anlage) in alphabetischer Reihenfolge an Hand der Daten aller Bewerbungen **ohne eine Bewertung vorzunehmen** und stellt diese den Berufungskommissionsmitgliedern zur Verfügung. Gleichzeitig werden die Bewerbungsunterlagen allen Berufungskommissionsmitgliedern zugänglich gemacht. Alle Berufungskommissionsmitglieder sind verpflichtet alle Bewerbungsunterlagen einzusehen.

Befinden sich unter den eingegangenen Bewerbungen von Personen mit einer Schwerbehinderung, ist die Schwerbehindertenvertretung zu informieren und zu den Kommissionssitzungen einzuladen.

Auf Grundlage der Bewerbungen und der Bewerbungssynopse beurteilt die Berufungskommission die Bewerbungslage.

An dieser Stelle ist die erste Befangenheitsprüfung durchzuführen.

In der weiteren Beratung berät die Kommission über Bewerbungen für die engere Auswahl und entscheidet über die Einladung zu Berufungsvorträgen.

An dieser Stelle ist die zweite Befangenheitsprüfung durchzuführen.

Zu den Berufungsvorträgen werden die von der Berufungskommission bestimmten Bewerber und Bewerberinnen schriftlich mit einer Frist von mindestens drei Wochen unter Angabe von Zeit und Ort eingeladen.

Die Vorstellung eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber beinhaltet einen wissenschaftlichen Vortrag und eine Lehrprobe.

Mit der Einladung zum Vortrag werden die Bewerber/innen aufgefordert, ein Konzept vorzulegen mit ihren Vorstellungen und Zielen in der Lehre und in der Forschung, zu Kooperationsoptionen mit anderen Instituten und Fakultäten, mit Forschungseinrichtungen sowie Industrieunternehmen, zu Drittmittelprojektvorhaben und ihren Ausstattungswünschen/-bedarfen.

Die Berufungsvorträge und eine anschließende Diskussion werden hochschulöffentlich durchgeführt. Die Beratung der Eingeladenen mit der Berufungskommission erfolgt nichtöffentlich und vertraulich.

▪ **Begutachtung**

Über die Erfüllung der Einstellungs Voraussetzungen gem. NHG § 25 und zu den Leistungen in Forschung und Lehre der in die engere Wahl gezogenen Bewerberinnen und Bewerber sind in der Regel vergleichende Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen einzuholen – siehe dazu NHG § 26 Abs. 4 Satz 2.

Die Begutachtung kann in folgender Form erfolgen:

A) Laut NHG § 26 Abs. 5 Satz 3 kann auf Gutachten verzichtet werden, wenn **mind. drei externe Mitglieder mit Stimmrecht** der Berufungskommission angehören.

Es wird empfohlen für diese Vorgehensweise **vier externe Berufungskommissionsmitglieder** zu benennen, damit auch im Krankheitsfall o. ä. die gesetzliche Vorgabe von drei externen stimmberechtigten Mitgliedern erfüllt wird.

Diese externen Mitglieder müssen an allen Sitzungen der Berufungskommission und den Vorträgen teilnehmen.

Sie geben unmittelbar ein gemeinsames separates Votum ab, das eine begründete Reihung enthält. **Den externen Mitgliedern wird dafür keine Reihung der Berufungskommission vorgegeben.**

Daran anschließend berät die Berufungskommission über eine Reihung und beschließt abschließend eine Berufsliste.

oder

B 1.) Es werden mindestens zwei vergleichende Gutachten eingeholt.

Die Auswahl der Gutachter und Gutachterinnen ist schriftlich zu begründen. Die Gutachterausswahl erfolgt per Beschluss der Berufungskommission. Bewerberinnen und Bewerber dürfen keine Vorschläge für Gutachter bzw. Gutachterinnen machen.

An dieser Stelle ist die dritte Befangenheitsprüfung durchzuführen.

Alle angeforderten Gutachten sind in das Verfahren einzubeziehen, d. h. werden mehr als zwei vergleichende Gutachten angefordert, die nicht alle gleichzeitig eingehen, sind trotzdem alle angeforderten Gutachten die Grundlage für Beratungen und Entscheidungen der Berufungskommission.

In dem Falle, dass sich nach Erhalt eines Gutachtens eine Befangenheit des Gutachters/der Gutachterin zeigt, bleibt dieses Gutachten in den Beratungen und Entscheidungen der Berufungskommission unberücksichtigt. Dies wird im Bericht über das Berufungsverfahren dokumentiert.

oder

B 2.) Direkte Begutachtung durch Beteiligung der Gutachter/innen an Vorträgen

Zur effizienteren (vergleichenden) Begutachtung können die Gutachter und Gutachterinnen direkt an den Vorträgen der eingeladenen Bewerber/innen und der anschließenden öffentlichen Aussprache – ähnlich einer SFB-Begutachtung – beteiligt werden. An den abschließenden Beratungen der Berufungskommission ohne die Bewerberinnen und Bewerber nehmen die Gutachter/innen nicht teil.

Die Gutachter oder Gutachterinnen geben ihre Begutachtung (per Diktat/ Protokoll) anschließend schriftlich ab.

Die gemäß NHG § 26 Abs. 2 Satz 3 zu beteiligenden zwei externen Berufungskommissionsmitglieder können nicht gleichzeitig die Funktion der Gutachten gem. NHG § 26 Abs. 5 Satz 2 wahrnehmen.

Bei Einholung von Gutachtern werden den Gutachtenden folgende Unterlagen mit der Bitte um Begutachtung zugesandt:

- Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten
- Ausschreibungstext

- Profilpapier
- Kriterien zur Einschätzung und Begutachtung der Bewerbungen, die von der Berufungskommission per Beschluss festgelegt wurden.

Den Gutachterinnen und Gutachtern wird keine Reihung der Berufungskommission vorgegeben.

▪ **Beschlussfassung der Berufsungsliste und Ruferteilung**

Es gilt das Prinzip „Exzellenz geht vor Passgenauigkeit mit dem Ausschreibungsprofil“.

Die Anwendung dieses Prinzips ist zumindest für die Listenplatzierten vom Kommissionsvorsitz zu dokumentieren und bei der mündlichen Vorstellung des Berufungsvorschlags zu erläutern.

Der Berufungsvorschlag soll gem. NHG § 26 Abs. 4 Satz 1 drei Personen umfassen. Hat die Berufungskommission nach Vorauswahl, Vorträgen und Begutachtung eine Berufsungsliste erstellt, wird diese von der Kommission beschlossen.

Bei der abschließenden Beratung und der Schlussabstimmung über die Liste muss mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Kommissionsmitglieder anwesend sein und die Hochschullehrergruppe über die Stimmenmehrheit verfügen. Für einen Beschluss ist die absolute Mehrheit der dem Gremium angehörenden stimmberechtigten Mitglieder erforderlich sowie die Mehrheit der dem Gremium angehörenden Hochschullehrenden/Professoren. Wenn durch Mitwirkung von mindestens drei stimmberechtigten auswärtigen Kommissionsmitgliedern auf das Einholen externer Gutachten verzichtet werden soll, müssen bei der Schlussberatung und -abstimmung alle externen Mitglieder anwesend sein.

Folgender Ablauf ist bei Verzicht auf Gutachten zu beachten:

- Auf Grundlage der Kriterien werden die Eindrücke aus dem Berufungsvortrag, der Lehrprobe und dem vertraulichen Gespräch in der Kommission sowie die Bewerbungsunterlagen erörtert und eine engste Wahl diskutiert.
- Die drei externen stimmberechtigten Kommissionsmitglieder beraten separat ihr gemeinsames Votum und tragen dieses der Berufungskommission unmittelbar in Form einer Reihung mit Begründung vor.
- Die Berufungskommission berät unter Einbeziehung des Votums der drei Externen abschließend und beschließt unter Beteiligung der stimmberechtigten Externen eine Berufsungsliste.

Der Berufungskommissionsvorsitzende erstellt den Berufsungsbericht; Gliederung siehe nächster Punkt: Dokumentation des Berufsungsverfahrens.

Der Berufungsvorschlag wird

- vom Berufungskommissionsvorsitzenden an die Fakultät zur Beschlussfassung gegeben,
- dann von der Fakultät über die Geschäftsstelle des Präsidiums an den Senat zur Stellungnahme weitergeleitet und

- schließlich dem Präsidium zur Beschlussfassung vorgelegt.

Zur Beschlussfassung in der Präsidiumssitzung muss eine abschließende Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vorliegen. Gem. NHG § 26 Abs. 2 Satz 8 soll der Berufungsvorschlag vom Präsidium zurückverwiesen werden, wenn die Gleichstellungsbeauftragte eine Verletzung des Gleichstellungsauftrags geltend macht; § 42 Abs. 4 Satz 3 gilt entsprechend.

Der vom Präsidium beschlossene Berufungsvorschlag wird zur Herstellung des Einvernehmens dem Hochschulrat vorgelegt. Dieser stellt gemäß § 52 Abs.1 Ziffer 4 NHG und gemäß der Anlage 1 zur Geschäftsordnung des Hochschulrats das Einvernehmen her. Die Berufung einer Professorin oder eines Professors wird von der TU Braunschweig - Abt. 12 - vorgenommen, solange das Berufsrecht gemäß § 48 Abs. 2 NHG vom MWK auf die TU Braunschweig übertragen ist.⁶

Nach Ruferteilung wird den nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern (ausgenommen die, die der Berufungsvorschlag enthält, d. h. die auf der Berufungsliste platziert wurden) durch die Fakultät eine Absage zugesandt.

Den nicht berücksichtigten Bewerbungen des Berufungsvorschlages (auf der Berufungsliste) wird erst nach der Rufannahme eines Bewerbers oder einer Bewerberin schriftlich abgesagt.

▪ **Dokumentation des Berufungsverfahrens**

Das gesamte Berufungsverfahren ist mindestens zu folgenden Punkten in einem Bericht mit Seitenzahlen zu dokumentieren:

1. Einführung:
 - Bedeutung und Profil der Professur
 - Planungsgespräch
 - kurze Beschreibung des Verfahrensablauf
2. Freigabeprozess in den Gremien unter Angabe des jew. Datums
3. Zusammensetzung der Berufungskommission
4. Ausschreibungstext und Datum und Ort der Veröffentlichung
5. aktive Bewerber- und Bewerberinnensuche
6. Bewerbungslage nach Ablauf der Ausschreibungsfrist: Anzahl der Bewerbungen (Männer, Frauen, Schwerbehinderte)
7. Synopse
8. Beschreibung und Festlegung der Auswahlkriterien durch die Berufungskommission auf Grundlage NHG § 25, des Ausschreibungstextes und der Angaben zu Forschung und Lehre im Profilvertrag
9. **Ergebnis der ersten Befangenheitsprüfung** gemäß den Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten

⁶ Das Berufsrecht wurde der TU Braunschweig am 01.04.2015 zunächst für drei Jahre übertragen.

10. Ergebnis der Beratungen über die Bewerbungen auf Grundlage der festgelegten Auswahlkriterien
11. Beschluss und Begründung für die Auswahl zu Berufungsvorträgen und Begründung für die Nichtberücksichtigung der anderen Bewerbungen
12. **Ergebnis der zweiten Befangenheitsprüfung** gemäß den Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten
13. Form und Inhalt des Berufungsvortrags, der Lehrprobe und des Gesprächs mit der Berufungskommission
14. Berufungsvorträge: Namen der Vortragenden, Datum, Ort
15. Eindrücke der Berufungskommission zu den Vorträgen
16. Ergebnis der Beratungen über die Bewerber/innen auf Grundlage der festgelegten Auswahlkriterien nach den Berufungsvorträgen
17. Beschluss und Begründung für die engere Auswahl zur Begutachtung
18. Beschluss für potentielle Gutachterinnen und Gutachter; Begründung der Gutachterausswahl und **Ergebnis der dritten Befangenheitsprüfung** gemäß den Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten

Bei anderen Formen der Begutachtung oder Verzicht auf Gutachten gem. NHG § 26 Abs. 5 Satz 3 Beschreibung der jeweiligen Vorgehensweise.

19. Bewertung des Lehr- und Forschungskonzeptes der Listenplatzierten durch die Berufungskommission
20. Ergebnis der Beratungen zu den eingegangenen Gutachten
21. Beschluss der Berufsungsliste
22. Begründung für die Reihung:
23. Darlegung der Habilitationsadäquanz gemäß NHG § 25 Abs. 1
24. vergleichende Würdigung der persönlichen Eignung und fachlichen Leistungen besonders in der Lehre
25. Ausführliche Vorstellung der Kandidaten/Kandidatinnen der Berufsungsliste: Platz 1, Platz 2, Platz 3

Diese Gliederung ist bei Durchführung modifizierter Berufsungsverfahren z.B. bei Verfahren gem. NHG § 26 Abs. 1 Satz 2 (Ausschreibungsverzicht) entsprechend anzupassen.

Die Protokollierung aller Kommissionssitzungen ist zeitnah (mindestens innerhalb zwei Wochen) vorzunehmen. Die Protokolle sind vom Berufungskommissionsvorsitz und dem/der Protokollant/in mit Datum und Unterschrift zu versehen. Protokolle sind unmittelbar nach Erstellung an die Kommissionsmitglieder zu senden.

Der Berufungsvorschlag (Berufungsakte) wird nach folgender Gliederung zweifach erstellt (Original und eine einseitige Kopie) und beinhaltet:

1. Inhaltsverzeichnis
2. Bericht des Berufungskommissionsvorsitzes über das gesamte Berufungsverfahren
3. Mitglieder der Berufungskommission gem. NHG § 26 Abs. 2 und gem. Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten
4. ggf. die Zustimmung zur Ausnahme gem. NHG § 26 Abs. 2 Satz 4 der Gleichstellungsbeauftragten
5. Protokolle aller Berufungskommissionssitzungen
6. Freigabeantrag der Fakultät und Datum des Freigabebeschlusses des Präsidiums
7. Freigabe des MWK
8. Profilpapier
9. Hinweis auf die Entsprechung der zu besetzenden Professur mit der Entwicklungsplanung
10. Ausschreibungstext und Datum der Veröffentlichungen
11. Übersicht über alle Bewerbungen - Synopse mit allen Bewerberinnen und Bewerbern
12. Liste mit Berufungsvorträgen: Datum, Thema, Namen der Vortragenden
13. komplette Bewerbungen der Listenplatzierten inklusive Diplom- und Promotionsurkunden etc.
14. Einverständniserklärung zur Bereitstellung der Unterlagen zu Berufungsvorschlägen in elektronischer Form der auf der Liste Platzierten
15. alle eingeholten Gutachten
16. Stellungnahme/Beschluss der Fakultät zum Berufungsvorschlag
17. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten
18. ggf. Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung

Alle Berichte und Schriftstücke z.B. Protokolle sind mit Seitenzahlen sowie mit Datum und Unterschrift zu versehen

Der Berufungsvorschlag ist vollständig und in korrigierter Form in zweifacher Ausfertigung - die Kopie nur einseitig erstellt - mindestens zwei Wochen vor der Behandlung im Senat in der Geschäftsstelle des Präsidiums vorzulegen.

▪ **Verfahrensdauer/Fristen**

Ziel aller Berufungsverfahren ist eine möglichst kurze Verfahrensdauer, da straffe Berufungsverfahren die Gewinnung der Besten fördert.

Aber: Qualitätssicherung geht vor Verfahrenskürze.

Z. B. sollte aufgrund fehlender exzellenter Bewerbungen ggf. eine modifizierte Neuausschreibung erfolgen.

Folgende Fristen sind in der Regel einzuhalten:

- Die Rufannahme soll max. ein Jahr nach der Ausschreibung erfolgen.
- Berufungsverfahren sollen universitätsintern ab Ausschreibungsfristende bis zur Listenweitergabe an den Hochschulrat max. sechs Monate dauern, dabei sind die Termine von Senat und Präsidium zu berücksichtigen.
- Das erste Berufsangebot soll max. vier Wochen nach Ruferteilung,
- das abschließende Berufsangebot soll max. zwei Monate nach Ruferteilung zugestellt werden.
- Das abschließende Berufsangebot gilt i. d. R. nur zwei Wochen ab Zustellung, **danach soll der Ruf zurückgenommen werden.**

Die Ergebnisse der Berufungsverhandlungen werden zeitnah, wenn möglich tagesaktuell von Seiten des Präsidiums an die Verhandelnden gegeben.

Bleibeverhandlungen sind abweichend davon individuell vorzunehmen. Hierfür wird nach dem Leitfaden für Bleibeverhandlungen verfahren.

▪ Betreuung von Bewerberinnen und Bewerbern

Generell sollen alle, auch abgelehnte Bewerberinnen und Bewerber einen positiven Eindruck der TU Braunschweig erhalten. Um dies zu erzielen sind zumindest folgende Punkte zu beachten:

- Das „Standard“-Berufungsverfahren ist mit der Berufsrichtlinie auf www.tu-braunschweig.de/gdp/aufgaben/berufungsangelegenheiten einsehbar.
- Die Berufungskommission kann für jeden eingeladenen Bewerber oder jede eingeladene Bewerberin einen **Mentor oder eine Mentorin** bestimmen. Seine bzw. ihre Bemühungen werden dokumentiert.
- Mentor oder Mentorin beantworten Fragen der Bewerber und Bewerberinnen z. B. zur Situation der TU Braunschweig, zum jeweiligen Institut und bietet Unterstützung für den Besuch an der TU BS anlässlich des Vorstellungsvortrages (Übernachtung, ÖPNV etc.) an.
- Der Mentor oder die Mentorin kann an Hand der Richtlinie auf Rückfrage der Bewerber oder Bewerberinnen den Stand des Verfahrens benennen. Den eingeladenen Bewerbern und Bewerberinnen, die abgelehnt wurden, kann der Mentor/die Mentorin nach Beendigung des Verfahrens und in Absprache mit dem Kommissionsvorsitz eine Rückmeldung geben - sie können ihrerseits Rückmeldungen zum Verfahrensablauf geben, aus denen für zukünftige Verfahren gelernt werden kann.

▪ **Berufungsverhandlungen**

Berufungsverhandlungen werden vom Präsidium im Einvernehmen mit der Fakultät/dem Dekan oder der Dekanin geführt.

- Zunächst erfolgt ein Gespräch zwischen dem Berufenen und der Fakultät vertreten durch Dekan / Dekanin und Fakultätsgeschäftsführung oder Institutsleitung, worauf eine Abstimmung zwischen Fakultät und dem Hauptberuflichen Vizepräsidenten vorgenommen wird.
- In einem weiteren Termin mit dem Präsidenten/der Präsidentin, dem Hauptberuflichen Vizepräsidenten und der Fakultätsvertretung sowie dem Berufenen erfolgt die eigentliche Berufungsverhandlung.

Die Berufungsverhandlungen sind zügig durchzuführen (siehe vorgeschlagene Fristen). Die Ergebnisse werden tagesaktuell und zeitnah weitergegeben.

▪ **Berufungszielvereinbarungen**

Im Rahmen der Berufungsverhandlung werden Berufungszielvereinbarungen geschlossen u. a. zu Forschung, Drittmittel, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung.

▪ **Betreuung der Berufenen**

Im Sinne eines Welcome-Supports werden Informationen und Unterstützung angeboten, um die Startbedingungen an der TU Braunschweig zu optimieren z. B. mit:

- Informationen zur W-Besoldung, Beihilfe und Nebentätigkeiten
- Informationen zur Stadt Braunschweig und Region, zu Immobilien- und Wohnungsmarktsituation
- Informationen für Partner oder Partnerin und Familie
- Informationen zu Schulen, zur Kinderbetreuung u. ä.
- Beratung zu Dual-Career-Möglichkeiten etc.
- beispielhaft für weitere Initiativen können z. B. Sprachkurse für Partner oder Partnerin angeboten bzw. entsprechende Kosten übernommen werden
- Die Berufenen können Fragen und Wünsche äußern - ggf. kann ein Vor-Ort-Programm angeboten werden.
- Den Berufenen wird die Teilnahme am ProfessorInnen-Programm angeboten.

Die Ruferteilung/-annahme soll nach Rücksprache und im Einvernehmen mit den Berufenen in DUZ und Forschung&Lehre bekannt gemacht werden.



Leitfaden zur Besetzung von Stellen

- Stand: März 2017 -

Inhaltsübersicht

1. Vorbemerkungen

- 1.1 Bedarfsfeststellung
- 1.2 Ausschreibungspflicht

2. Von der Personalanforderung zur Stellenausschreibung

- 2.1 Überblick über den Ablauf des Verfahrens
- 2.2 Personalanforderung und grundsätzliche Informationen zum Anforderungsprofil
- 2.3 Gremienbeteiligung – Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte
 - 2.3.1 *Gleichstellungsbeauftragte*
 - 2.3.2 *Schwerbehindertenvertretung*
 - 2.3.3 *Personalvertretung*
- 2.4 Von der Bewerbung zum Vorstellungsgespräch
 - 2.4.1 *Bewerbervorauswahl*
 - 2.4.2 *Festlegung eines Vorstellungstermins*
 - 2.4.3 *Vorbereitung des Auswahlgesprächs*
 - 2.4.4 *Führen von Vorstellungsgesprächen*
 - 2.4.5 *Nachbereitung und Auswahlentscheidung*
 - 2.4.6 *Absagen an nicht ausgewählte Bewerber/innen*

3. Befristung von Arbeitsverträgen

- 3.1 Befristungen ohne sachlichen Grund
 - 3.1.1 *wissenschaftliche Beschäftigte*
 - 3.1.2 *Beschäftigte in Technik und Verwaltung*
- 3.2 Befristungen mit sachlichem Grund
 - 3.2.1 *vorübergehender Bedarf*
 - 3.2.2 *Anschluss an eine Ausbildung*
 - 3.2.3 *Vertretung*
 - 3.2.4 *Drittmittelprojekt*

4. Einstellungsverfahren

- 4.1 Einstellungsantrag und zu beteiligende Einrichtungen
- 4.2 Notwendige Personalunterlagen
- 4.3 Abschluss von Arbeitsverträgen und Arbeitsaufnahme
- 4.4 Besonderheiten bei der Vorbereitung eines Einstellungsantrages für wiss. Personal

Anlagen

- 1) Anforderungskriterien
- 2) Textvorlagen Stellenausschreibungen wissenschaftliches Personal
- 3) Textmuster Eingangsbestätigung Bewerbung (wiss. Stellen)
- 4) Checkliste Sichtung Bewerbungsunterlagen
- 5) Textmuster Einladung zu einem Vorstellungsgespräch
- 6) Textmuster Absageschreiben an nicht ausgewählte Bewerber/innen (wiss. Stellen)
- 7) Häufige Fragen

2.3.1. Gleichstellungsbeauftragte

Gem. § 42 Abs. 2 NHG wirkt die zuständige Gleichstellungsbeauftragte u. a. bei Personalentscheidungen mit. Näheres regelt auch der zentrale Gleichstellungsplan der TU Braunschweig, den Sie unter folgendem Link abrufen können: <http://tinyurl.com/hel5s44>.

Eine frühzeitige Beteiligung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten ist dabei unabhängig von der Dauer der Einstellung und der Finanzierung der entsprechenden Stelle erforderlich.

Die zentrale bzw. dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig und umfassend zu informieren und ihr ist Gelegenheit zur Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen und zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen zu geben.

Für den Bereich der Zentralverwaltung ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte verantwortlich, deren Kontaktdaten Sie unter folgendem Link finden können:

<https://www.tu-braunschweig.de/gleichstellung/kontakt>.

Im Fakultätsbereich sind die **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** zu beteiligen. Unter folgendem Link finden Sie eine Übersicht der zuständigen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, sortiert nach Fakultäten:

<https://www.tu-braunschweig.de/gleichstellung/kontakt/dezentrale>.

Die Zustimmung der (zuständigen) Gleichstellungsbeauftragten ist insbesondere bei jeder Neueinstellung (auch bei der Einstellung von ehemaligen studentischen oder wissenschaftlichen Hiwis), und auch bei Wiedereintritten von Beschäftigten, erforderlich. Diese ist in der Regel auf Seite 2 des Einstellungsantrages oder auf dem im Informationsportal vorhandenen „Antrag auf Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren“ zu vermerken. Den Antrag auf Zustimmung finden Sie hier: <http://tinyurl.com/jtjon56>.

Um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, ist die zuständige Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig in den Vorgang einzubeziehen.

2.3.2. Schwerbehindertenvertretung

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten an der TU Braunschweig begleitet alle Auswahlverfahren, in denen sich schwerbehinderte Menschen oder diesen nach § 2 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) gleichgestellte Menschen beworben haben. Die Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung ist ebenso **vor** der Einstellung der bzw. des Beschäftigten von der auswählenden Einrichtung einzuholen. Diese ist in der Regel auf der Auswahlbegründung zu vermerken.

Unter folgendem Link finden Sie die Kontaktdaten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Bediensteten: <http://tinyurl.com/z7u7ny7>. Darüber hinaus verweise ich auf das RdSchr. Nr. 05/2016 zu den Schwerbehindertenrichtlinien des Landes Niedersachsen vom 15.03.2016. Dieses finden Sie unter folgendem Link im Informationsportal: <http://tinyurl.com/hcuma26>.

Als schwerbehindert gilt, wer einen Grad der Behinderung von mindestens 50 aufweist. Personen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 30 jedoch weniger als 50 aufweisen, können auf eigenen Antrag durch die Agentur für Arbeit schwerbehinderten Personen gleichgestellt werden.

Die Schwerbehindertenvertretung ist an allen Auswahlverfahren zwingend umfassend und frühzeitig zu beteiligen, sofern Bewerbungen von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Menschen vorliegen. Sie ist gleichermaßen zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Gem. § 81 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dürfen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden.

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt an der Technischen Universität Braunschweig

§ 1 - Präambel

(1) Die vorliegende Richtlinie hat das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz zu schärfen, Maßnahmen zur Prävention gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu implementieren sowie den Mitgliedern und Angehörigen der Technischen Universität Braunschweig Hilfe bei Übergriffen und Diskriminierung zu bieten.

(2) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind rechtswidrig. Durch die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze und Maßnahmen soll ihnen wirksam begegnet werden.

(3) Die Technische Universität Braunschweig fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern, Menschen jeglicher geschlechtlichen Identität und Orientierung, in Studium, Lehre, Forschung und Dienstleistung sowie auf allen Funktionsebenen. Alle Mitglieder und Angehörigen der Technischen Universität Braunschweig (im Sinne der Grundordnung) sind angehalten, auf der Grundlage der Ziele und Werte der Technischen Universität Braunschweig durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen Umgang am Studien- und Arbeitsplatz beizutragen, um ein von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt freies Studien- und Arbeitsklima zu schaffen.

(4) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Technischen Universität Braunschweig in Ausübung ihrer Tätigkeiten auch gegenüber Dritten.

§ 2 - Grundsätze

(1) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und psychische wie physische Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Lern- und Arbeitsumfeld, können gesundheitliche Risiken begründen und stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar.

(2) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und psychische wie physische Gewalt stellen eine Verletzung der Arbeits- bzw. Dienstpflichten dar und werden als solche verfolgt. Erfolgen sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden sie als besonders schwerwiegend bewertet.

(3) Die Universität sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der sexuellen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und ergreift hierfür geeignete Maßnahmen.

(4) Von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Betroffene sollen ermutigt werden, dies nicht hinzunehmen und sich aktiv dagegen zu wehren. Dabei werden sie von der Technischen Universität Braunschweig unterstützt.

(5) Die Richtlinie schränkt die Wahrnehmung persönlicher Rechte auf dem Rechtsweg nicht ein.

§ 3 - Begrifflichkeiten

(1) Sexuelle Belästigung am Studien- und Arbeitsplatz ist jedes sexuell motivierte Verhalten, das die Würde von Menschen verletzt, insbesondere, wenn ein von Einschüchterung,

Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Beispiele für sexuelle Belästigungen sind sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von Betroffenen als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden können, oder Stalking. Dazu gehören auch Bemerkungen sexuellen Inhalts, das unerwünschte Zeigen und Anbringen von pornografischen Darstellungen sowie das Kopieren, Anwenden oder Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender Inhalte auf den Internetseiten der Universität.

(2) Sexuelle Diskriminierung ist die Herabwürdigung einer Person oder einer Personengruppe aufgrund ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit, wie beispielsweise die pauschale Abwertung eines Menschen aufgrund des Geschlechts.

(3) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder ein die Würde von Personen verletzendes Verhalten kann verbal oder nonverbal erfolgen.

(4) Sexuelle Gewalt im Sinne dieser Richtlinie umfasst alle Formen von unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen und Körperkontakten, exhibitionistischen Handlungen sowie das Nötigen zu sexuellen Praktiken bis hin zur Vergewaltigung.

§ 4 - Prävention

Die Universität, ihre Mitglieder und Angehörigen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre, Verwaltung und Dienstleistung, ergreifen vorbeugende Maßnahmen, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz zu verhindern. Zu den vorbeugenden Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie durch die Hochschulleitung,
- die Pflicht aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere der Personen mit Leitungsfunktion, sich mit dem Inhalt vertraut zu machen,
- Informationsangebote für Personen mit Leitungs- und Ausbildungsaufgaben zur Thematik der sexuellen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz sowie über ein angemessenes Verhalten dieses Personenkreises,
- einschlägige Fortbildungsangebote für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität,
- die Berücksichtigung der Problematik bei infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen,
- ein Verhalten aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und die persönliche Integrität und Würde aller respektiert.

§ 5 – Organisationspflichten der Universität

(1) Die Universität unterstützt Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität. Sie ergreift die notwendigen Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen und Männer festzustellen, zu beseitigen bzw. zu reduzieren. Die Universität informiert über Weiterbildungsangebote und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an.

(2) Die Universität wirkt darauf hin, dass Nachrichten und Bilder mit sexistischem oder pornografischem Inhalt aus ihren Datennetzwerken entfernt werden.

(3) In die Nutzungsordnungen öffentlich zugänglicher Einrichtungen der Universität ist aufzunehmen, dass die Verbreitung sexistischer Inhalte und sexuelle Diskriminierung zu unterbleiben haben und dass Personen, die gegen diese Richtlinie verstoßen, entsprechend der Schwere des Verstoßes von der Nutzung der Einrichtung ausgeschlossen werden können.

(4) Die Universität trägt Sorge dafür, dass Personen mit Lehr- und Personalverantwortung, insbesondere aber die Ombudspersonen nach § 7, Schulungen zum sensiblen Umgang mit sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie zum adäquaten Umgang mit Betroffenen und Beschuldigten erhalten.

§ 6 Maßnahmen für betroffene Personen

(1) Von Handlungen nach § 3 betroffene Personen werden ermutigt, sich aktiv gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu wehren.

(2) Die betroffene Person hat das Recht, sich an eine zuständige Stelle der Universität zu wenden, um Hilfe zu erhalten oder sich zu beschweren, wenn sie sich im Sinne des § 3 belästigt und/oder diskriminiert fühlt und/oder Gewalt erfahren hat.

(3) Zentrale Anlaufstelle ist, bis zur Einrichtung einer universitären Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt, die Gleichstellungsbeauftragte. Die Anlaufstelle unternimmt nach Absprachen mit den Betroffenen geeignete Maßnahmen zur Unterstützung und zur Unterbindung des Verhaltens im Sinne des § 3 und bietet eine anonyme Beratung.

(4) Alternativ stehen für die erste Entgegennahme einer Beschwerde alle Leitungskräfte der Universität zur Verfügung.

(5) Die Universitätsleitung stellt sicher, dass Beschwerden über Vorfälle sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden. Sie hält bedarfsgerechte Beratungskapazitäten vor und ist für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen verantwortlich.

(6) Die Leitungen der Organisationseinheiten sind in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes und diskriminierendes Verhalten sowie Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

(7) Es ist dabei von der Universität Sorge zu tragen, dass der betroffenen Person keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Daher erfolgen alle Schritte im Einvernehmen mit der betroffenen Person und unter Wahrung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes.

§ 7 Weiterer Verfahrensweg: Bearbeitung von Beschwerden durch eine Ombudsperson

(1) Nach Inanspruchnahme einer Beratung nach § 6 (2) bis § 6 (4) steht der offizielle Verfahrensweg zur Bearbeitung der Beschwerden (offizielles Beschwerdeverfahren) offen.

(2) Die Universitätsleitung setzt auf Vorschlag des Senats Ombudspersonen ein, an die sich die betroffenen Personen wenden können. Diese führen ggf. eigene Erkundungen durch und leiten unter Einschaltung der Gleichstellungsbeauftragten und der Leitung des Geschäftsbereichs Personal, Recht und Studium (GB 1) weitere Schritte ein.

(3) In der Regel hört die Ombudsperson die beschwerdeführende Person an. Der beschuldigten Person wird unter Nennung der belastenden Tatsachen Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Der Name der betroffenen Person darf der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn berechnigte Interessen der/des Betroffenen offensichtlich nicht

entgegenstehen oder dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unerlässlich ist.

(4) Bei der Ermittlung des Sachverhalts sind die Interessen der/des Betroffenen zu berücksichtigen.

(5) Die Beratungsstelle nach § 6 Abs. 3 und die Gleichstellungsbeauftragte sollen während des gesamten Verfahrens einbezogen werden.

(6) Auf der Grundlage des ermittelten Sachverhalts und unter Würdigung der Beweislage, formuliert die Ombudsperson einen Entscheidungsvorschlag und übermittelt diesen an die Universitätsleitung.

(7) Vertraulichkeit und Datenschutz müssen während des gesamten Verfahrens gewährleistet sein.

§ 8 Vorgehen gegenüber der beschuldigten Person

(1) Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen einer sexuellen Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt, wird das Verfahren eingestellt. Wie in anderen Fällen gilt auch hier die Unschuldsvermutung. Anderenfalls entscheidet die Universitätsleitung in Absprache mit dem/der Vorgesetzten und in Abhängigkeit von der Schwere des Falls darüber, welche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen sind.

(2) Mögliche Maßnahmen sind:

- Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb und außerhalb der Universität,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Entzug eines Lehrauftrages,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- bei Belästigung über Datenverarbeitung: Account-Entzug,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Erstattung einer Strafanzeige.

(3) Soweit sich der Vorwurf der sexuellen Belästigung und/oder Gewalt nicht bestätigt, ist dafür Sorge zu tragen, dass der beschuldigten Person daraus keine weiteren Nachteile entstehen.

(4) Wenn im Zusammenhang mit der Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden sollen, insbesondere, wenn dabei Personal- und Versetzungsmaßnahmen in Erwägung gezogen werden, ist sicherzustellen, dass die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer keine Nachteile erfährt. Das Recht auf Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung sowohl der betroffenen als auch der beschuldigten Person durch den Personalrat ist hiervon unbenommen.

(5) Bei dringendem Verdacht auf sexuelle Diskriminierung und/oder Gewalt hat die Leitung der Organisationseinheit dafür Sorge zu tragen, dass durch die Universitätsleitung vorläufige Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen getroffen werden. Die Beratungsstelle nach § 6 Abs. 3 und die Gleichstellungsbeauftragte sollen unverzüglich unterrichtet und unterstützend hinzugezogen werden.

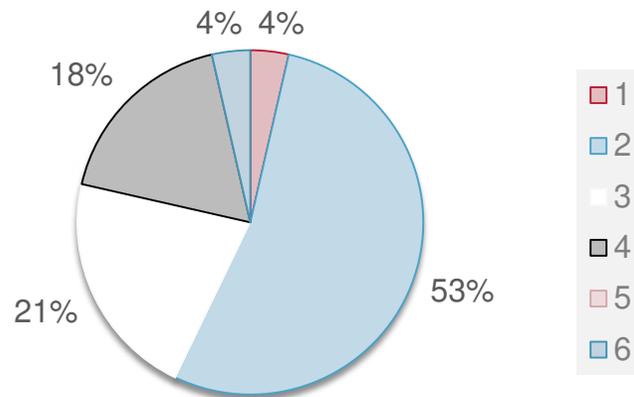
§ 9 - Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Braunschweig in Kraft.

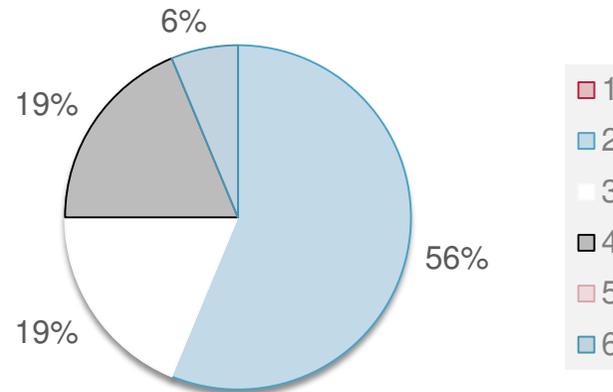
Die Richtlinie wird allen Mitgliedern und Angehörigen der Technischen Universität Braunschweig bekannt gegeben und bei Einstellungen ausgehändigt sowie an geeigneter Stelle im Informationsportal veröffentlicht. Die Fakultäten machen die Richtlinie zusätzlich durch Aushang bekannt. Aus dieser Richtlinie werden weiterführende handlungsorientierte Konzepte, Informationen und Maßnahmen von der Kommission für Gleichstellung entwickelt.

5. Personalentwicklung und -gewinnung

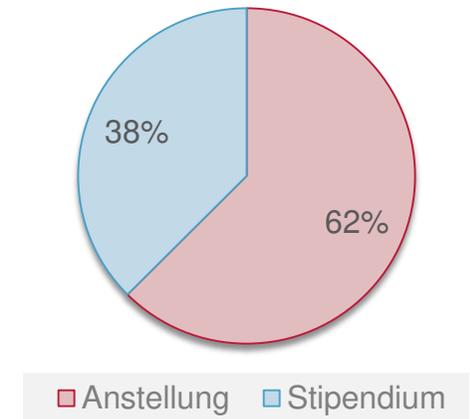
Fakultätszugehörigkeit der Bewerberinnen



Fakultätszugehörigkeit der Bewilligten



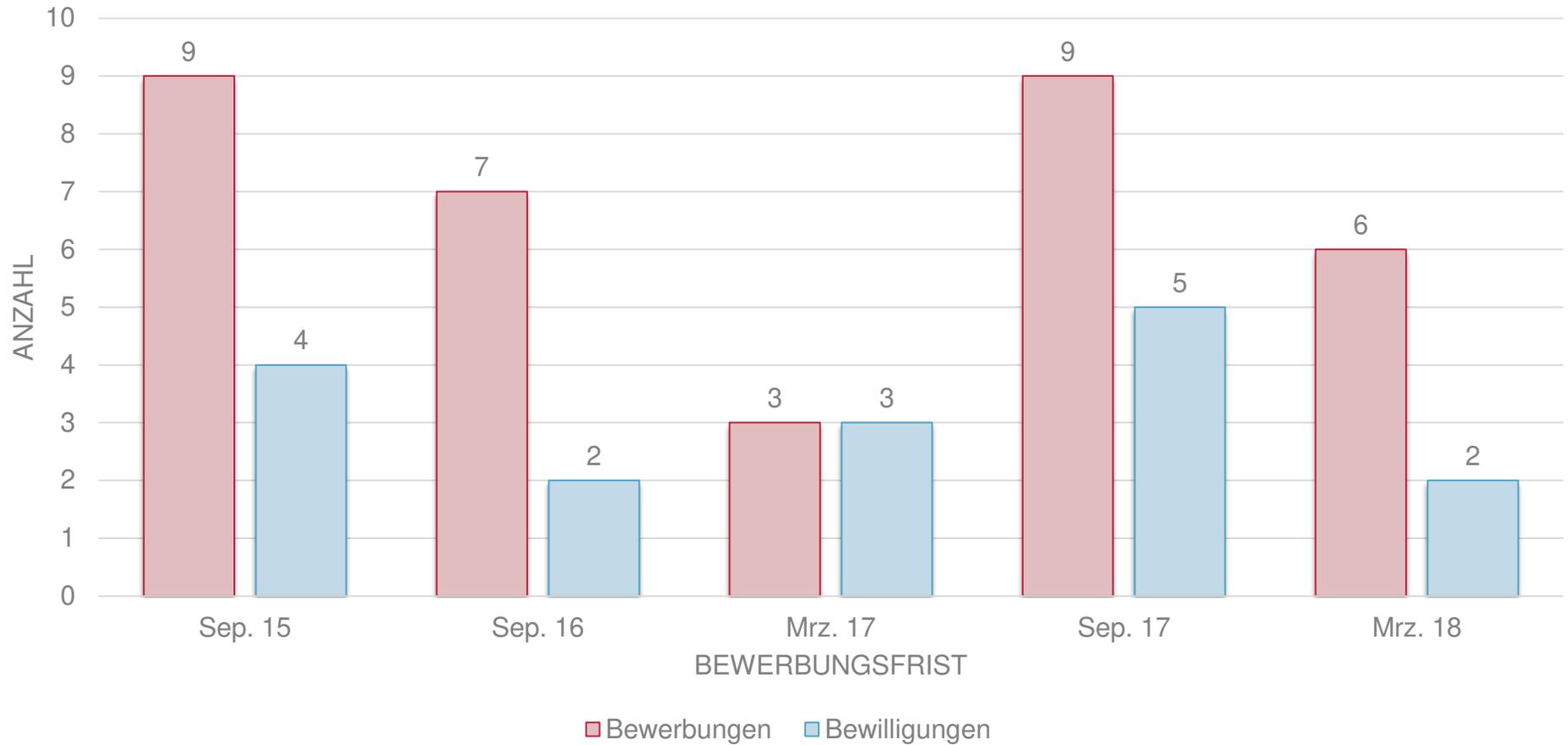
Form der Förderung



Übersicht der bisherigen Förderungen:

- 2 vollständig abgeschlossene Promotionsvorhaben (magna cum laude / summa cum laude)
- 2 eingereichte Dissertationen (Veröffentlichung/Disputation steht aus)
- 2 Rückmeldungen ausstehend (Stand der Promotion unklar)
- 1 Rückmeldung, dass noch etwas mehr Zeit benötigt wird, um ausstehende Arbeiten abzuschließen
- 9 Förderzeiträume laufen noch bzw. stehen noch an.

Bewerbungen und Bewilligungen





Technische
Universität
Braunschweig



Evaluation des Mentoring-Programms für Postdoktorandinnen vom Wintersemester 2015/16 bis Wintersemester 2016/17: Einschätzung der Mentees und Mentoren

M.Sc. Stephanie Aymans & Prof. Dr. Simone Kauffeld

Das Mentoring für Postdoktorandinnen

Zielgruppe Mentees:

- Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Braunschweig, die sich in der Endphase ihrer Promotion befinden und eine wissenschaftliche Karriere anstreben

Mentoren/innen:

- Erfahrene Professor/innen oder Leitungen wissenschaftlicher Einrichtungen

Aufbau:

- One-to-one Mentoring
- Mentor/in und Mentee vereinbaren selbstständig Termine und legen Inhalt, Ziele usw. fest
- Möglichkeit, im Rahmen des Pool-Models 2 CP zu erwerben: Voraussetzung: Teilnahme am Rahmenprogramm und Anfertigung eines Erfahrungsberichtes
- Rahmenprogramm: Auftakt- und Abschlussveranstaltung, 3-4 selbstorganisierte Treffen mit dem/der Mentor/in, Netzwerktreffen, ein 2-tägiger Workshop aus dem Programm von ‚Karriere nach Maß‘

Dauer:

- Zwei Semester (Beginn jeweils zum Wintersemester)

Das Mentoring für Postdoctorandinnen

Ziele:

- Unterstützung der Postdoctorandinnen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn
- Vorbereitung auf den akademischen Auswahlprozess

Befragung der Teilnehmerinnen

Aufbau:

- Prä- und Post-Messung (Online & Paper-Pencil)

Zeitpunkt:

- Prä-Messung bei der Auftaktveranstaltung (November 2015)
- Post-Messung bei der Abschlussveranstaltung (November 2016)
- Sollten Teilnehmerinnen bei den Veranstaltungen nicht anwesend sein, werden die Fragebögen per Post zugesandt

Auswertung:

- Daten der Teilnehmerinnen vom Wintersemester 2015/2016 bis Wintersemester 2016/17 ausgewertet



1 Bewertung des Programms aus der Sicht der Mentees

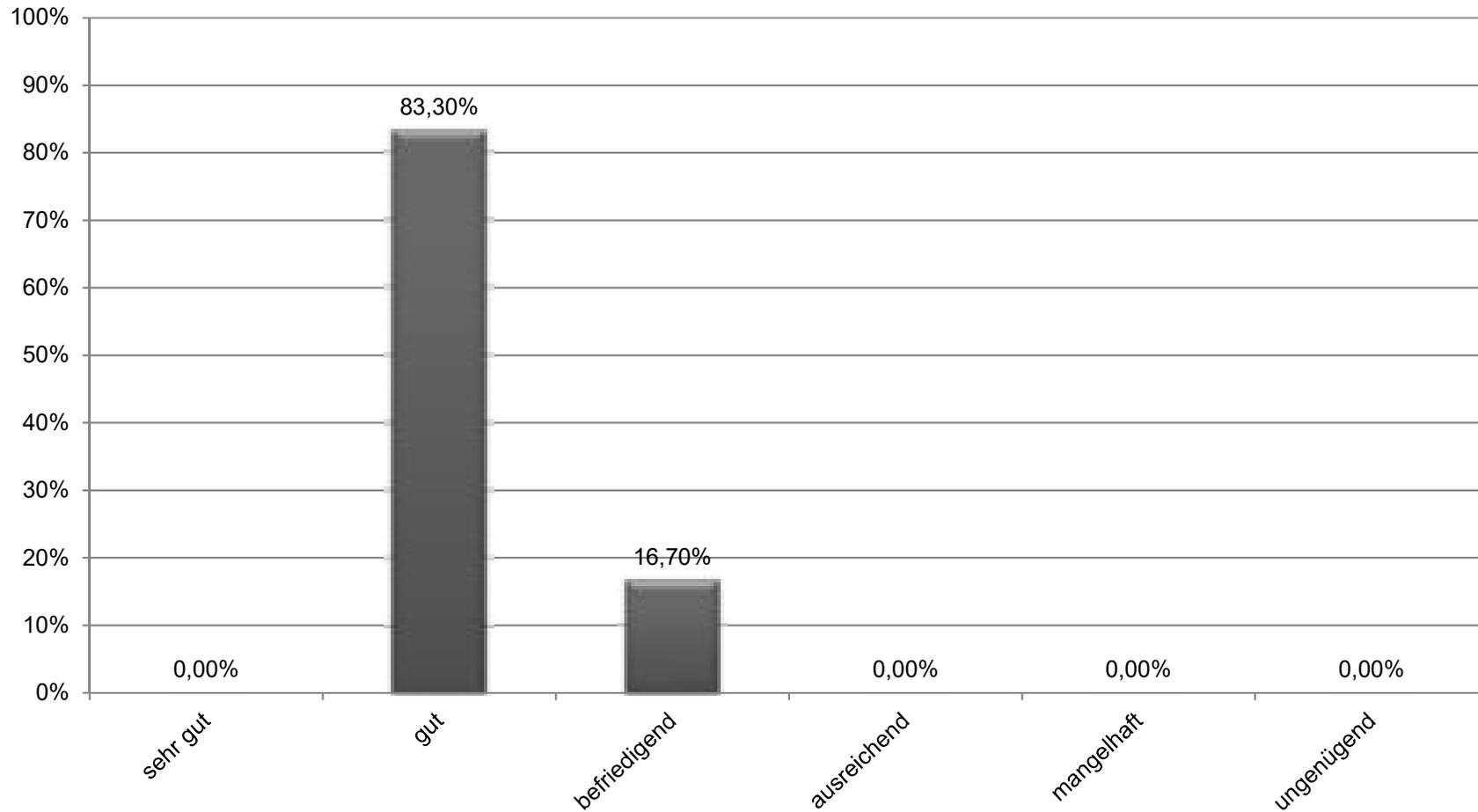
2 Bewertung des Mentors/der Mentorin aus der Sicht der Mentees

3 Bewertung aus der Sicht der Mentoren

4 Fazit

Einschätzung des Mentoring-Programms

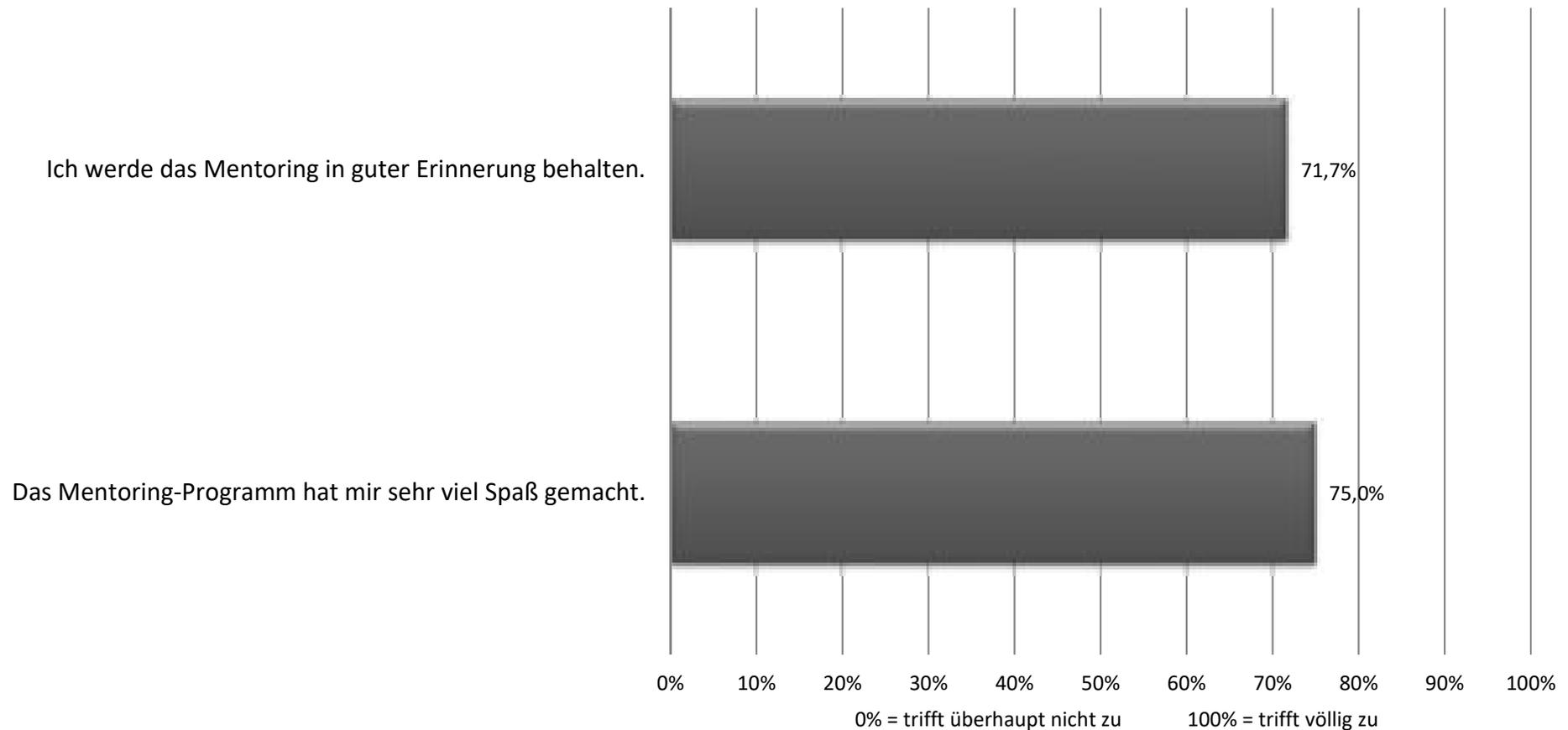
Note für das Mentoring-Programm (N=6; MW=2,17)



0%= trifft überhaupt nicht zu 100% = trifft völlig zu

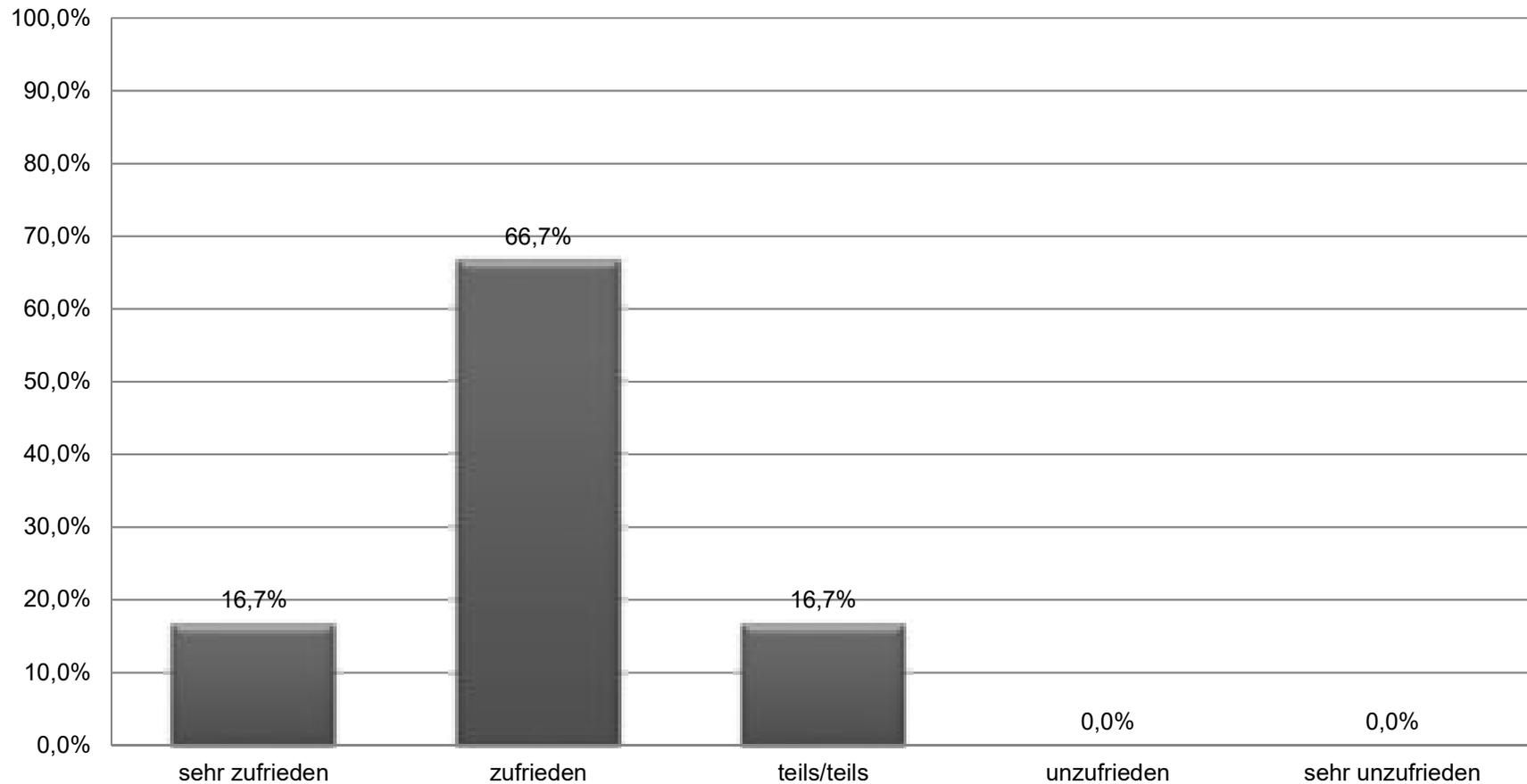
Einschätzung des Mentoring-Programms

Zufriedenheit mit dem Mentoring-Programm (N=6)



Einschätzung des Mentoring-Programms

Insgesamt war ich mit dem Programm... (N=6, MW=2,0)



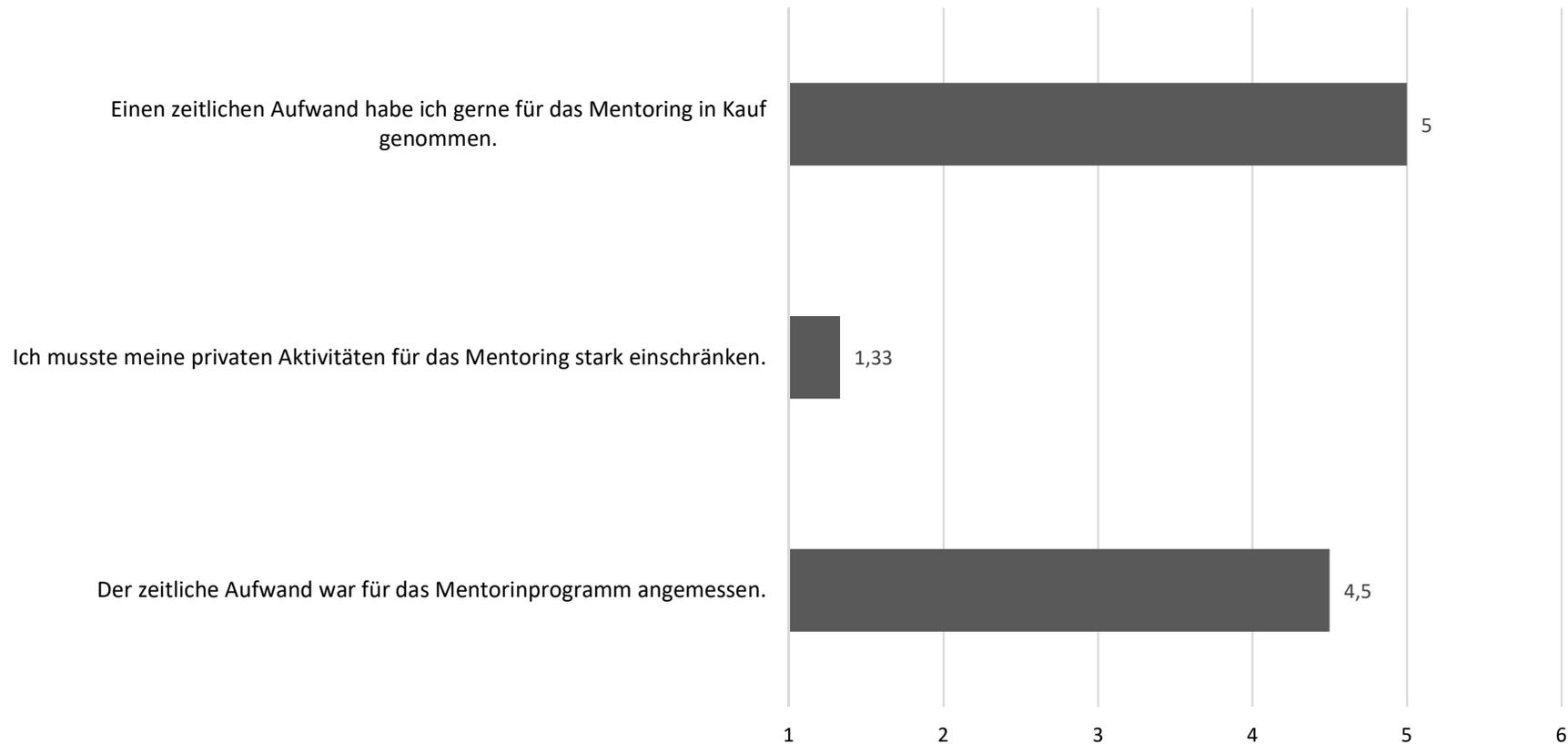
0% = trifft überhaupt nicht zu

100% = trifft völlig zu

Einschätzung des Mentoring-Programms

- 1 = trifft überhaupt nicht zu
- 2 = trifft überwiegend nicht zu
- 3 = trifft eher nicht zu
- 4 = trifft eher zu
- 5 = trifft überwiegend zu
- 6 = trifft völlig zu

Zeitlicher Aufwand (N=6)



Effektivität des Programms

Effektivität des Programms (M=50,25(SD=19,69))



0%= trifft überhaupt nicht zu 100% = trifft völlig zu

Einschätzung des Mentoring-Programms

Insgesamt hat mir am Mentoring-Programm gut gefallen:

- Austausch untereinander (z.B. mit der Mentorin (3x), anderen Teilnehmenden (2x), Stammtischtreffen (2x), Netzwerken (2x), Mittagstreffen (1x))
- Persönliches Coaching (2x)
- Berufungstraining (2x)
- Auswahl des Workshops (2x)
- Kollegialität (1x)
- Kurse (1x)
- Professionelle Organisation (1x)
- Offenheit und Bemühtheit der Mentoren (1x)

Einschätzung des Mentoring-Programms

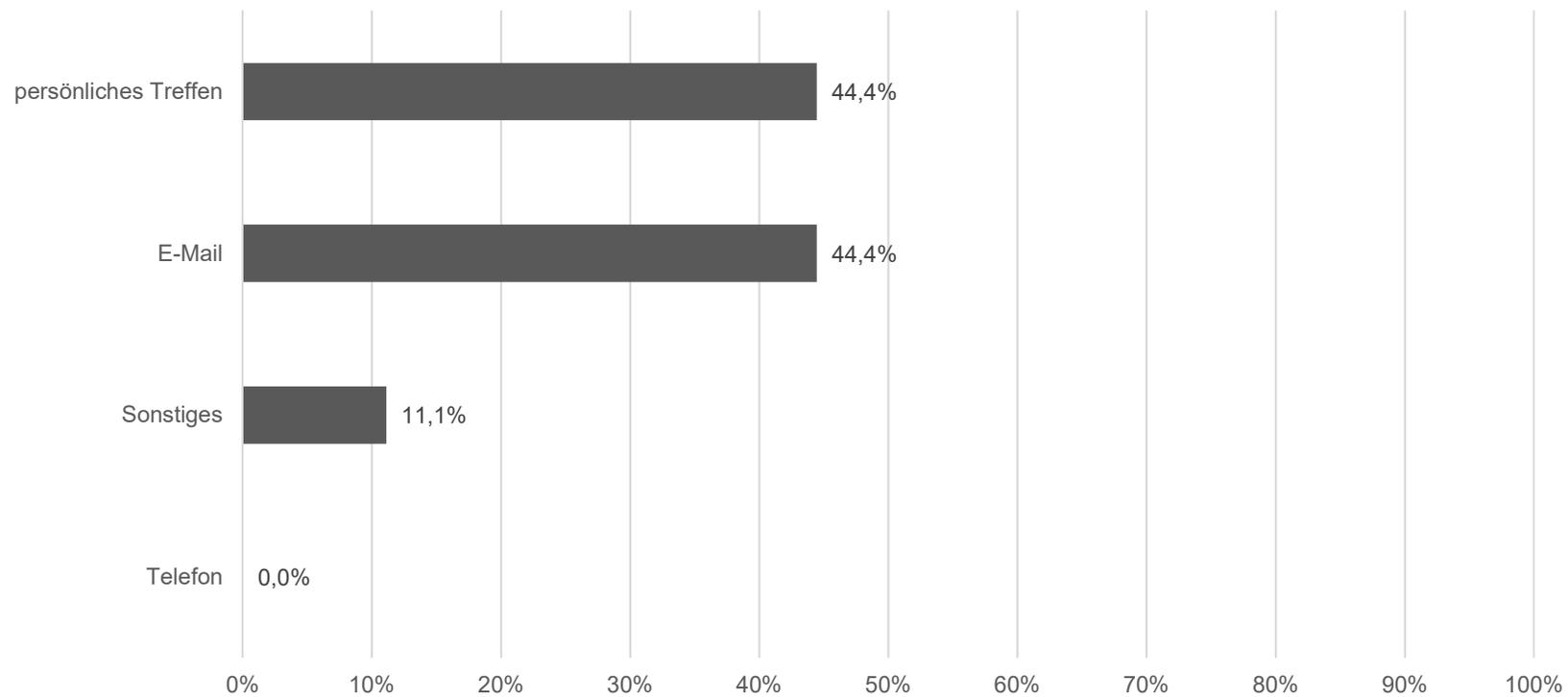
Insgesamt hat mir am Mentoring-Programm weniger gut gefallen:

- Verhandlungstraining (2x)
- Coaching war nicht für alle Teilnehmer verfügbar (1x)
- Erschwerte Teilnahme wegen wohnortsbedingter Entfernung (1x)
- Destrukturiertheit einzelner Teilnehmerinnen (1x)
- Nur ein vom Mentoring aus organisiertes Treffen mit dem Mentor (1x)
- Workshop zu lang (1x)

Kommunikation zwischen Mentor/in und Mentee

Häufigkeit: zwischen 2 und 10 Mal, durchschnittlich 4,67 Mal

Haupt-Kommunikationsmedium (N=6)

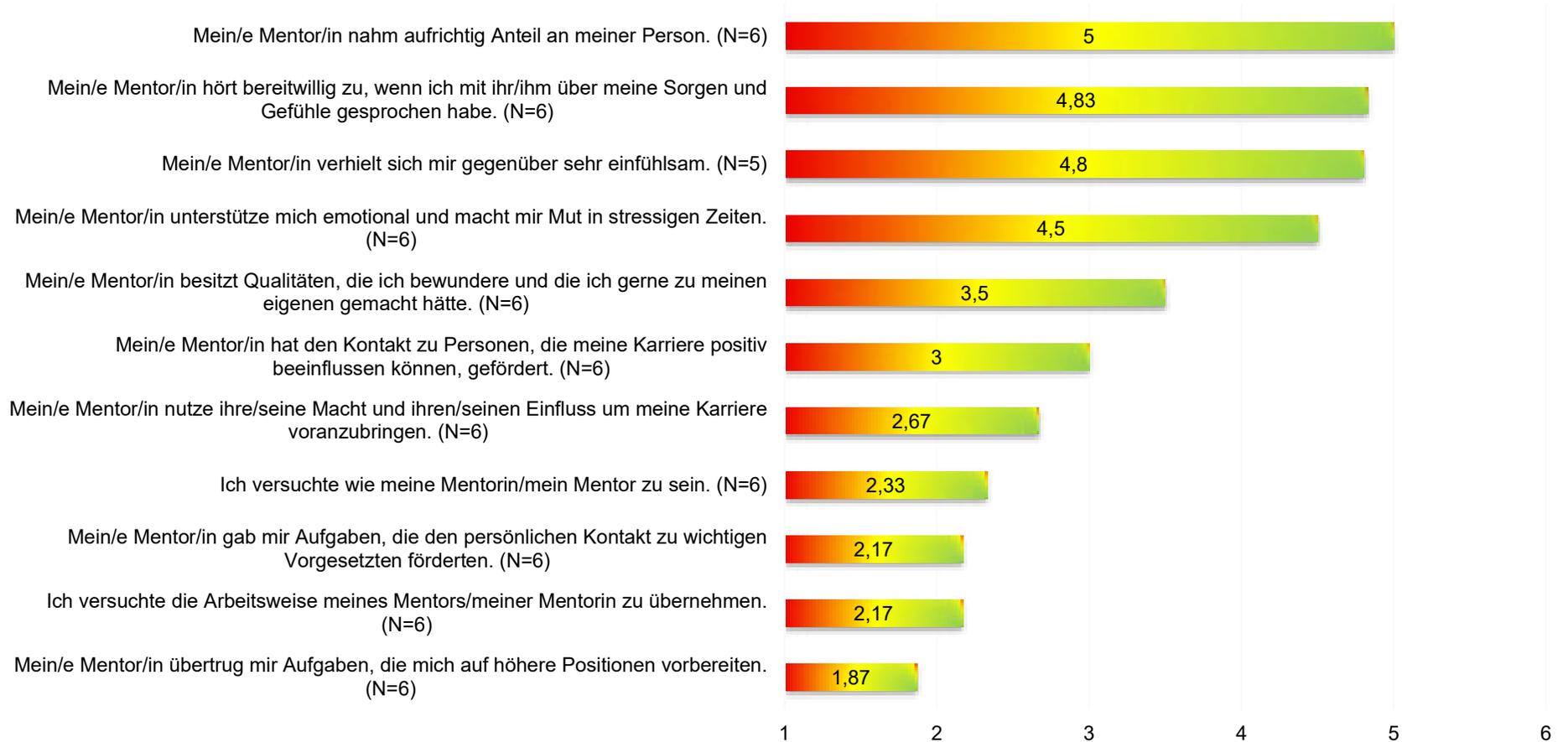


- 
- 1 Bewertung des Programms aus der Sicht der Mentees
 - 2 Bewertung des Mentors/der Mentorin aus der Sicht der Mentees
 - 3 Bewertung aus der Sicht der Mentoren
 - 4 Fazit

Einschätzung des Mentors/ der Mentorin

1 = trifft überhaupt nicht zu
 2 = trifft überwiegend nicht zu
 3 = trifft eher nicht zu
 4 = trifft eher zu
 5 = trifft überwiegend zu
 6 = trifft völlig zu

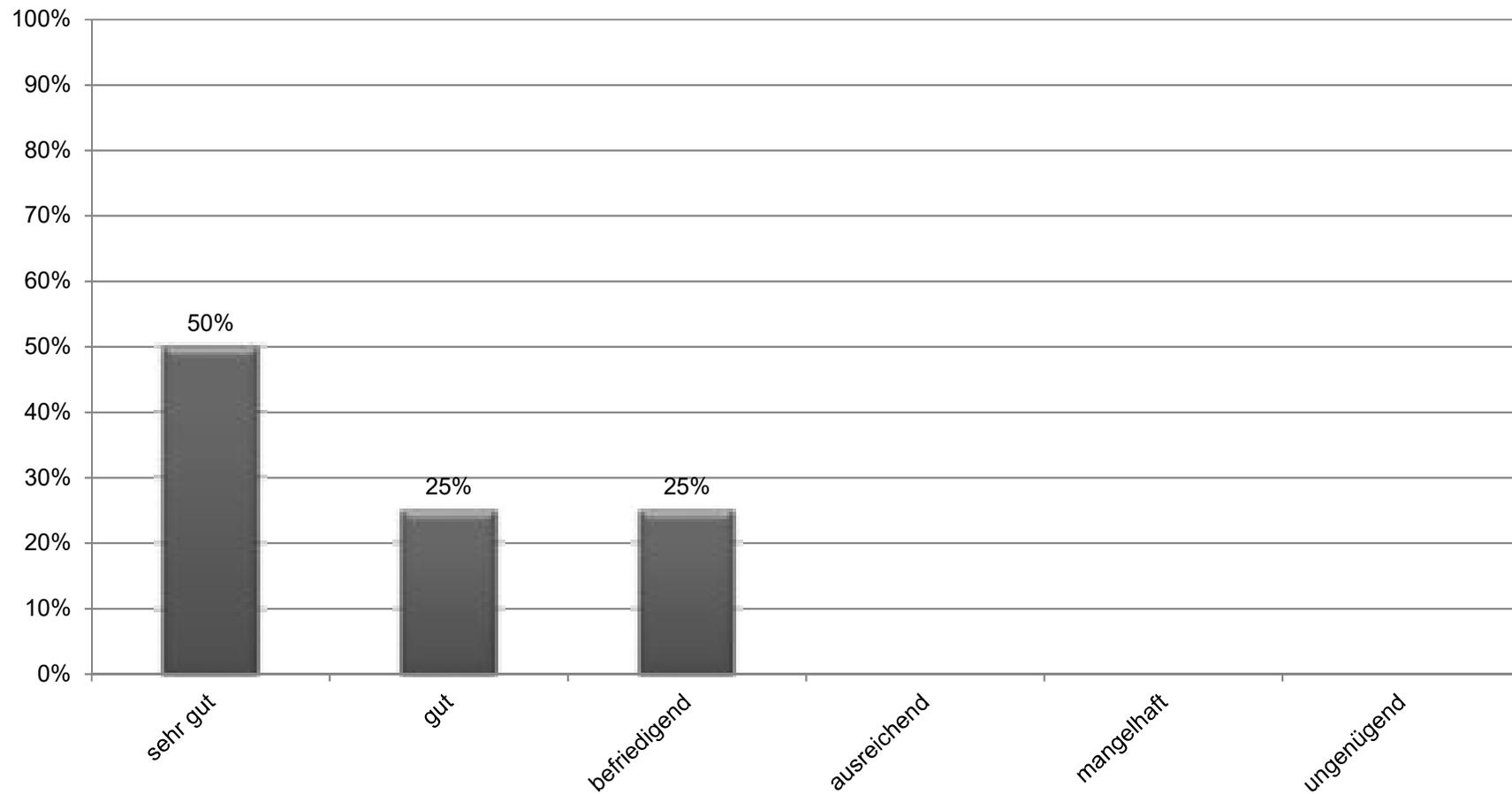
Effektivität des Mentors/ der Mentorin (M=3,8 (SD=0,52))



- 1 Bewertung des Programms aus der Sicht der Mentees
- 2 Bewertung des Mentors/der Mentorin aus der Sicht der Mentees
- ➔ 3 Bewertung aus der Sicht der Mentoren
- 4 Fazit

Einschätzung des Mentoring-Programms

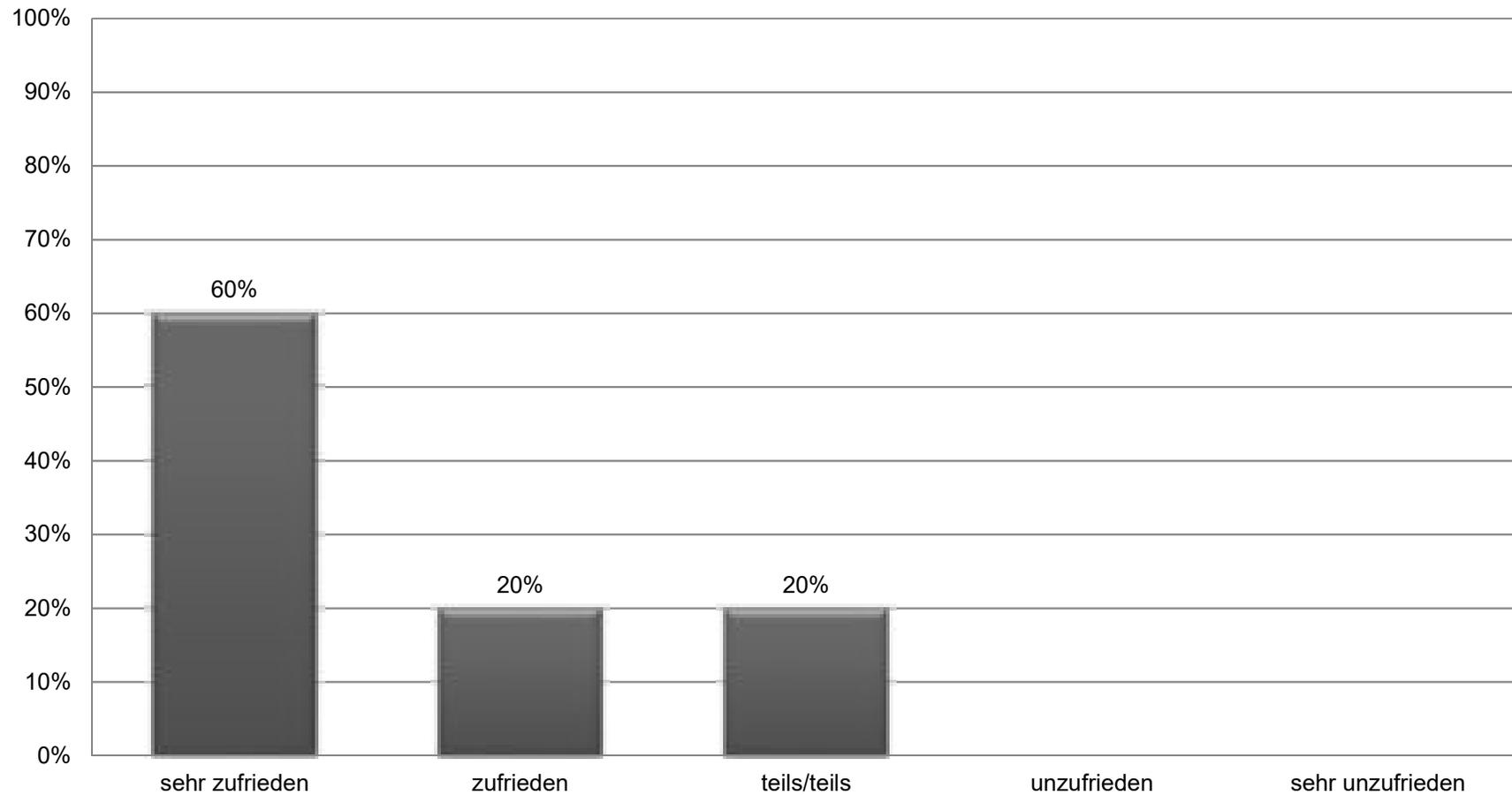
Note für das Mentoring-Programm (N=4; MW=1,75)



0% = trifft überhaupt nicht zu 100% = trifft völlig zu

Einschätzung des Mentoring-Programms

Insgesamt war ich mit dem Programm... (N=6, MW=2,0)



0% = trifft überhaupt nicht zu 100% = trifft völlig zu

Einschätzung des Mentoring-Programms

Insgesamt hat mir am Mentoring-Programm gut gefallen:

- Persönlicher Austausch/Treffen (4x)
- Gemeinsame Veranstaltungen (1x)
- Ansatz des Programms (1x)
- Chance Karriereplanung aus einem anderen Blickwinkel zu sehen, wird genutzt (1x)
- Gute Balance zwischen Austausch und Aufwand (1x)

Einschätzung des Mentoring-Programms

Insgesamt hat mir am Mentoring-Programm weniger gut gefallen:

- Nur für Frauen (1x)
- Unterschiedliche Ausgangssituationen auf Seite der Mentoren und Absolventen (1x)
- Zum Teil Terminchaos (1x)

Einschätzung der Zusammenarbeit mit dem Mentee

Was hat Ihnen an der Zusammenarbeit mit Ihrer Mentee gefallen?

- Offener und zielgerichteter Austausch (4x)
- Angenehme und konstruktive Zusammenarbeit (1x)
- Persönlicher Kontakt (1x)
- Feedback zur Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen (1x)
- Flexibler und interessierter Mentee (1x)

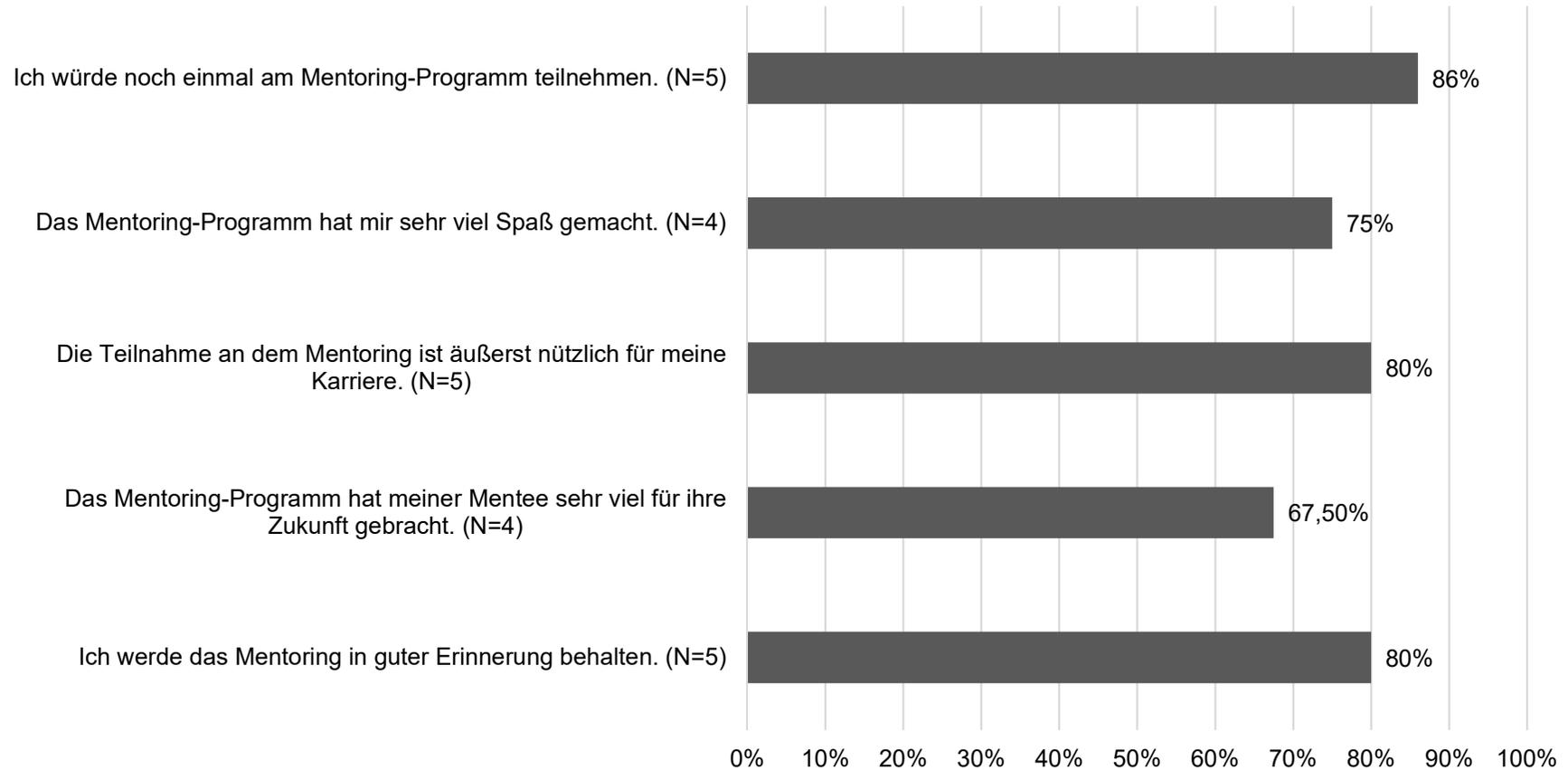
Einschätzung der Zusammenarbeit mit dem Mentee

Was hätte bei der Zusammenarbeit mit Ihrer Mentee besser laufen können?

- Zeitliche Abstimmung (1x)
- Zielgruppengenaue Angebote im Rahmenprogramm (1x)
- Häufigere Treffen (1x)
- Motivation der Mentee zum Ende, bedingt durch veränderte persönliche Situation (1x)
- Gar nichts (1x)

Einschätzung des Mentoring-Programms

Zeitlicher Aufwand



0%= trifft überhaupt nicht zu 100% = trifft völlig zu

Fazit

- Das Mentoring-Programm und die Mentoren/Mentorinnen wurden von den Mentees insgesamt positiv bewertet.
- Alle Mentees hatten Spaß am Mentoring-Programm, wobei die durchschnittliche Zustimmungsrage 75,0% beträgt.
- Alle Mentees werden das Mentoring-Programm in guter Erinnerung behalten, wobei die durchschnittliche Zustimmungsrage 71,1% beträgt.
- Die gute Beziehung zu den Mentor/innen und der Austausch mit den Mentor/innen wurden besonders lobend erwähnt.
- Darüber hinaus gaben die Mentees an, durch das Mentoring-Programm viel Neues gelernt zu haben, insbesondere über die Karrieremöglichkeiten eines Postdocs an der Universität (vgl. Folie 10).
- Auch die Mentor/innen bewerteten das Programm und die Mentees überwiegend positiv.
- Als besonders lobenswert bewerteten die Mentor/innen dabei den offenen und persönlichen Austausch (vgl. Folien 19 und 21).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Technische Universität Braunschweig
Institut für Psychologie
Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Spielmannstr. 19
38106 Braunschweig

www.tu-braunschweig.de/psychologie/abt/aos

Prof. Dr. Simone Kauffeld • s.kauffeld@tu-bs.de

Quellenverzeichnis

Die dem Bericht zugrunde liegenden Items wurden in Anlehnung an folgende Quellen (und darin aufgeführte Referenzen) formuliert:

- Grohmann, A. & Kauffeld, S. (2013). Evaluating training programs: Development and correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation. *International Journal of Training and Development*, 17, 135-155.
- Staufenbiel, T. (2000). Fragebogen zur Evaluation von universitären Lehrveranstaltungen durch Studierende und Lehrende. *Diagnostica*, 46, 169–181.

6. Anteil von Frauen in Organen und Gremien

PROfessorin

2015

57.000 Gesamtsumme

Antragsberechtigt: 23 Professorinnen

Anträge eingereicht und bewilligt: 18 Professorinnen

2016

57.000 Gesamtsumme

Antragsberechtigt: 24 Professorinnen

Anträge eingereicht und bewilligt: 18 Professorinnen

2017

57.000 Gesamtsumme

Antragsberechtigte: 24 Professorinnen

Anträge eingereicht und bewilligt: 17 Professorinnen

Stufe 1 (2.500): 2 X

Stufe 2 (3.165): 10 X

Stufe 3 (4.070): 5 X

2018

70.000 Gesamtsumme

Antragsberechtigte: 27 Professorinnen

Anträge eingereicht und bewilligt: 19 Professorinnen

Stufe 1 (2.500): 3 X

Stufe 2 (3.586): 11 X

Stufe 3 (4.611): 5 X

7. Familiengerechte Hochschule

Bericht

zum Erhalt des Zertifikats

zum audit familiengerechte hochschule

Technische Universität CAROLO-WILHELMINA zu Braunschweig

Auditor/Auditorin:

Frau Dr. Elisabeth Mantl

Datum:

19.07.2016

Dokumentation der Umsetzungsfortschritte

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in der Umsetzungsstruktur?

nein

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in Ihrer Organisation, die für die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen relevant waren?

nein

Welche Meilensteine bzw. Highlights wurden Ihrer Einschätzung nach im Berichtszeitraum erreicht?

Die Einführung der Dienstvereinbarungen Nr. 36 und Nr. 37 ermöglicht eine deutlich stärkere Flexibilität von Arbeitszeit und -ort an der Technischen Universität Braunschweig und trägt wesentlich dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern.

Die Ergebnisse der Akademischen Fachzirkel zum Thema "Familienfreundliche Universität" mit Studierenden und Beschäftigten der TU Braunschweig und deren Diskussion in den Gremien der Hochschule haben weitere Prozesse in Gang gesetzt, u.a. den Präsidiumsbeschluss zur Durchführung eines weiteren Fachzirkels zur Entwicklung von "Leitlinien zur Familienfreundlichen Führung" an der TU Braunschweig.

Die Willkommensgespräche für frischgebackene TU-Eltern, zu denen der Präsident einmal pro Semester einlädt, sind etabliert und werden sehr positiv von Teilnehmenden und in der Hochschulöffentlichkeit wahrgenommen.

Bei der von der Universität Göttingen und der TU Braunschweig im Rahmen der Dialoginitiative "Geschlechtergerechte Hochschulkultur" konzipierten Tagung "Verantwortlich handeln - Kultur wandeln" am 24. Juli 2015 in Göttingen diskutierten rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der niedersächsischen Hochschulen und des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur über das Handlungsfeld Führungskultur und Führungsverantwortung. Ihre Ergebnisse bilden die Grundlage für Handlungsempfehlungen, die im Rahmen der Dialoginitiative "Geschlechtergerechte Hochschulkultur" erarbeitet werden. TU-Präsident Prof. Hesselbach nahm aktiv am Grußwortpodium teil und die Vizepräsidentin für Lehre und Diversity, Prof. Kauffeld, hat in einem Workshop präsentiert zu "geschlechter- und familiengerechtes Handeln der Führungskräfte".

1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

1.1 Ziel: Die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter optimiert.

Messkriterium: *Die Rahmenregelungen wurden entsprechend angepasst.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *kann noch weiter flexibilisiert werden, Prüfung, ob noch weitere Flexibilisierung möglich sind*

1.1.1 Maßnahme:

Arbeitszeitmodelle an niedersächsischen Hochschulen werden verglichen. Es werden verschiedene Möglichkeiten für die TU Braunschweig diskutiert, so zum Beispiel eine Ausweitung der Gleitzeit hin zu einer Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit mit Servicezeiten für das wissenschaftsstützende Personal.

Verantwortlich: Präsidium, Personalrat, GB1, GB3, Projektleitung audit

Zielgruppe: *wissenschaftsstützendes Personal in der Zentralverwaltung, den Stabsstellen, den Zentralen Einrichtungen, in den Fakultäten und Instituten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

6-monatiges Projekt "Flexibilisierung der Arbeitszeit an der TU Braunschweig" (06/2014 - 12/2014): umfassende Recherche durch Projektmitarbeiterin, die Ergebnisse wurden in der neu gegründeten AG "Flexible Arbeitszeit" intensiv diskutiert und geprüft. Teilnehmende der AG sind Personalrat, Personalabteilung, Abteilungsleitung Abt. 31 (Dienstvereinbarungen/Arbeitszeitregelungen), Gleichstellungsbüro. Als Ergebnis liegen zwei Entwürfe für Dienstvereinbarungen vor.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Einführung der Dienstvereinbarungen Nr. 36 und Nr. 37

Anlage Bericht 2:

DV 36 und DV 37

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

1.1.2 Maßnahme:

Darüber hinaus wird geklärt, ob für die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen eine Regelung zur Vertrauensarbeitszeit vereinbart oder eher eine freiwillige Teilnahme an der Gleitzeit im obigen Sinne ermöglicht werden soll. Dem Diskussionsergebnis entsprechend wird die Maßnahme mit dem PR verhandelt und umgesetzt.

Verantwortlich: Präsidium, Personalrat, GB1, GB3, Projektleitung audit

Zielgruppe: *wissenschaftliche Mitarbeiter/innen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Nach einem intensiven Diskussionsprozess ist das Ergebnis, dass eine Vertrauensarbeitszeit unter Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes die beste Möglichkeit ist, den Bedingungen in der Wissenschaft gerecht zu werden. Ein Entwurf für eine DV "Selbstverantwortliche Arbeitszeit für den wissenschaftlichen Dienst" ist erstellt worden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Mit der Einführung der Dienstvereinbarung Nr. 37 ist die Selbstverantwortliche Arbeitszeit für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt worden.

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.3 Maßnahme:

Die Hochschule etabliert einen Familiennachmittag als Gestaltungsoption der persönlichen Arbeitszeit von Beschäftigten. Eine geeignete Vorlage zur verbindlichen Vereinbarung zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft wird erstellt.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Personalentwicklung

Zielgruppe: *Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen oder anderen familiären Aufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Ein Konzept für einen Familiennachmittag wurde bereits erarbeitet. Im Zuge der intensiven Diskussion zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde der Familiennachmittag jedoch nicht kommuniziert, da mit den angestrebten Arbeitszeitregelungen eine separate Regelung nicht mehr notwendig sein wird.

Anlage Bericht 1:

Entwurf Vereinbarung Familiennachmittag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Im Rahmen der Einführung der Dienstvereinbarungen 36 und 37, die ein hohes Maß an Arbeitszeitflexibilisierung ermöglichen, haben wir auf die Einführung eines Familiennachmittags verzichtet.

Stand: Maßnahme gestrichen

2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

2.1 Ziel: Die arbeitsorganisatorischen Grundlagen zur Realisierung einer flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung sowie der Vertretung bei familienbedingten Freistellungen und Arbeitszeitverkürzungen sind verbessert.

Messkriterium: *Die Führungskräfte bestätigen zum Ende des Umsetzungszeitraums, dass die Umsetzung der familienbewussten Maßnahmen arbeitsorganisatorisch besser abbildbar geworden ist.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Kommentar: *Ziel erreicht: Einführung der DV 36 und DV 37
Ziel in Umsetzung: Diskussion zum Umgang mit familienbedingten Freistellungen und Arbeitszeitverkürzungen im Rahmen des Leitlinienprozesses "familienfreundliche Führung"*

Zukunft / Potenzial: *Gerade in Bezug auf die Studienorganisation sollte es noch verbindlichere Standards geben*

2.1.1 Maßnahme:

Die arbeitsorganisatorischen Herausforderungen bei der Steuerung/Umsetzung einer flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung sowie der Vertretung bei familienbedingten Freistellungen und Arbeitszeitverkürzungen werden systematisch erfasst. Hierzu werden Leitungskräfte aller Bereiche der Universität eingebunden.

Verantwortlich: Präsidium, GB1, Leitungskräfte aller Bereiche der Universität, Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: *Leitungskräfte aller Bereiche der Universität*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Im Rahmen des Leitlinienprozesses "familienfreundliche Führung" diskutieren Führungskräfte auch den Umgang mit diesem Thema.

Stand: *Maßnahme teilweise umgesetzt*

2.1.2 Maßnahme:

Ausgehend von der Ist-Analyse werden entsprechende Verbesserungsvorschläge abgeleitet und mit dem Präsidium besprochen.

Verantwortlich: Präsidium, GB1, Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: *Präsidium*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

s. oben, eine Rückkopplung des Prozesses mit dem Präsidium ist bereits terminiert

Stand: *Maßnahme teilweise umgesetzt*

2.1.3 Maßnahme:

Mit der Umsetzung der mit dem Präsidium abgestimmten Verbesserungsvorschlägen wird begonnen.

Verantwortlich: Präsidium, GB1, Leitungskräfte aller Bereiche der Universität, Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: Themenverantwortliche

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Das Präsidium hat am 27.01.2016 beschlossen, Leitlinien für Führungskräfte und ProfessorInnen unter Berücksichtigung der familiären Belange in einem Akademischen Fachzirkel unter Einbezug aller wichtigen AkteurInnen aus Wissenschaft und Verwaltung zu entwickeln. Im Vorfeld wurde im Jour Fixe Gleichstellung und Familie das Thema "Harmonisierung der Ansprüche von Personen mit und ohne akute Familienverantwortung" diskutiert.

Im ersten Zusammentreffen des Fachzirkels "familienfreundliche Führung" wurde unter dem Punkt "Zusammenarbeit" dieser Punkt mit aufgegriffen und betont, dass die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne akute Familienaufgaben und ein damit verbundenes Erwartungsmanagement mit in die Leitlinien eingebracht werden muss.

Anlage Bericht 2:

Präsentationen 1. Sitzung Akademischer Fachzirkel Leitlinien Familienfreundliche Führung
Ergebnis Themen-Clusterung 1. Sitzung

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

2.1.4 Maßnahme:

Gleichzeitig werden die Grenzen des Machbaren eines familienbewussten Personalmanagements identifiziert und der Umgang mit diesen Grenzen wird festgelegt.

Verantwortlich: GB1, Leitungskräfte aller Bereiche der Universität, Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: Leitungskräfte aller Bereiche der Universität, Präsidium

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Maßnahme wird im Rahmen des "Leitlinien-Prozesses" umgesetzt.

Anlage Bericht 2:

Protokoll 1. Sitzung Akademischer Fachzirkel Leitlinien Familienfreundliche Führung (s. oben)

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

2.1.5 Maßnahme:

Die identifizierten Grenzen des Machbaren werden transparent gemacht.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die hochschulweite Veröffentlichung der Leitlinien "familienfreundliche Führung" ist geplant.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

2.2 Ziel: Das Anliegen einer familiengerechten Sitzungsorganisation wird umgesetzt.

Messkriterium: Die stichpunktartige Erfassung von Sitzungszeiten bestätigt eine weitreichende Umsetzung.

Status: Ziel erreicht

Kommentar: weitreichend umgesetzt, die meisten Gremien finden in Zeiten statt, in der eine Regelbetreuung üblich ist

Zukunft / Potenzial: verstetigen/Daueraufgabe

2.2.1 Maßnahme:

Es werden weitere Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung umgesetzt (Anschreiben, erneute Verteilung des Flyers in den Gremien, Thematisierung in Gesprächsrunden).

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: alle Mitglieder der TU Braunschweig

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In den Gesprächsrunden wird wiederholt darauf hingewiesen, dass auf eine familienfreundliche Sitzungskultur Wert gelegt wird. Die Termine der meisten Kommissionen finden innerhalb von Zeiten statt, in der auch eine Kinderbetreuung möglich ist.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Es wird weiterhin auf eine familienfreundliche Sitzungskultur Wert gelegt.

Anlage Bericht 2:

Terminplanung Gremien WS 15/16 bis Sose 2016

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.2 Maßnahme:

Die Umsetzung wird evaluiert, etwa über die stichpunktartige Erfassung von Sitzungszeiten.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: *alle Mitglieder der TU Braunschweig*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Präsidiumssitzungen enden in der Regel spätestens 12.00 Uhr, die Studiendekanerrunden sowie die Studienqualitätskommissionen durchschnittlich um 15.30 Uhr, die Kommission für Studium und Weiterbildung endet zwischen 15.00 und spätestens 16.30 Uhr. Die Strategiekommision und der Senat dauern bis 17.00 Uhr bzw. bis 18.00 Uhr. Im Senat weist der Präsident jedoch regelmäßig daraufhin, dass die Sitzung nicht länger als bis 18.00 Uhr andauern soll.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

2.3 Ziel: Die individuell zugeschnittene Förderung studierender Eltern oder Pflgender bei der Gestaltung und Bewältigung des Studiums wird als Daueraufgabe wahrgenommen.

Messkriterium: *Die Evaluation der Umsetzung bestätigt, dass an der TU Braunschweig studierende Eltern bzw. Pflgende bei der Gestaltung und Bewältigung des Studiums individuell beraten und unterstützt werden.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Daueraufgabe*

2.3.1 Maßnahme:

Die Möglichkeiten einer individuellen Studienverlaufsplanung und der Nutzung des Nachteilsausgleich für studierende Eltern bzw. Pflgende wird stärker bekannt gemacht. Ebenso wird die Möglichkeit einer diesbezüglichen Beratung stärker beworben.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: *Studierende mit Familie*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Studierende werden über den Newsletter des Familienbüros, die facebook-Präsenz des Familienbüros und seit November 2014 auch durch die "Baby Bag" über das Beratungsangebot des Familienbüros informiert. Im Jahr 2014 haben 60 Studierende mit Familienaufgaben das Beratungsangebot des Familienbüros in Anspruch genommen. Ergänzend hierzu wird zurzeit ein Flyer speziell für studierende Eltern erstellt, der nach Fertigstellung hochschulweit verteilt und auch Bestandteil der "Baby Bag" für studierende Eltern sein wird.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Studierende werden weiterhin über den Newsletter, die facebook-Seite und das Uni-Elternnetzwerk, die monatlich stattfindenden Eltern-Kind-Treffen und in den persönlichen Beratungen (2015 nahmen 48 Studierende mit Familienaufgaben Beratung in Anspruch) intensiv informiert. Durch die Arbeit in den Akademischen Fachzirkeln wurden weitere Möglichkeiten diskutiert und mit der Umsetzung begonnen: geplant ist entsprechende Werbung in den Erstsemesterwochen und die Bündelung aller relevanten Informationen im Rahmen eines neu

konzipierten Diversity-Projekts. Umgesetzt ist die prominentere Darstellung des Familienbüros auf den zentralen Webseiten der TU. Der Flyer für Studierende wurde mehrfach überarbeitet und wird nach Einbezug der neuesten inhaltlichen und optischen Änderungen (Neues Designkonzept des Gleichstellungsbüros) gedruckt und verteilt.

Anlage Bericht 2:

Präsentation Ergebnisse Fachzirkel Familienfreundliche Universität

Flyer-Entwurf für Studierende mit Familienverantwortung

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

2.3.2 Maßnahme:

Auch werden die Lehrbeauftragten entsprechend über die Unterstützungsmöglichkeiten an der TU Braunschweig aufgeklärt, damit auch sie entsprechend agieren können und auskunftsfähig sind.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: Lehrbeauftragte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Lehrbeauftragten werden über die hochschulweiten Bekanntmachungen ebenfalls über die aktuellen Entwicklungen und Angebote informiert.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.4 Ziel: Die fgh ist als Linienaufgabe etabliert und es erfolgt eine regelmäßige Qualitätssicherung der Umsetzung.

Messkriterium: Die Themenverankerung ist konsolidiert und es erfolgt eine kontinuierliche Qualitätssicherung.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial: Es müsste geprüft werden, ob eine personelle Verstärkung für das Familienbüro realisierbar ist.

2.4.1 Maßnahme:

Die Projektverantwortung liegt weiterhin im Präsidium, die Umsetzungssteuerung und -koordination im Familienbüro. Es werden auch weiterhin Haushaltsmittel zur Umsetzung der Maßnahmen bereitgestellt.

Verantwortlich: Präsidium, Projektleitung audit

Zielgruppe: Präsidium, Familienbüro

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Es werden weiterhin Haushaltsmittel für das verstetigte Familienbüro bereitgestellt. Die Projektleitung liegt weiterhin bei der Universitätsgleichstellungsbeauftragten, die Projektkoordination im Familienbüro.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Weiterhin Bereitstellung von Haushaltsmitteln für das Familienbüro, die Projektleitung liegt weiterhin bei der Universitätsgleichstellungsbeauftragten, die Projektkoordination im Familienbüro.

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.4.2 Maßnahme:

Der regelmäßige Austausch zwischen den unterschiedlichen Akteur/innen wird konsolidiert, etwa im Rahmen der Zusammenarbeit in der AG und im Jour Fixe „Gleichstellung und Familie“, im Steuerkreis „Telearbeit“, in der Zusammenarbeit mit dem Verein TUBSundFamilie und dem Studentenwerk OstNiedersachsen, dem Dual Career Service, den Mitarbeiter/innen des Studientcenters sowie den Studiengangskoordinator/innen und –berater/innen.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: die verschiedenen Akteur/innen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG bzw. der Jour Fixe "Gleichstellung und Familie" hat im Berichtszeitraum regelmäßig stattgefunden. Im Steuerkreis Alternierende Telearbeit sind jeweils eine Mitarbeiterin aus dem Gleichstellungs- und dem Familienbüro regelmäßig vertreten, dies gilt auch für die Vorstandstreffen des Vereins "TUBS und Familie". Die Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk OstNiedersachsen ist durch die Kooperation bei den verschiedenen Kinderbetreuungsangeboten sehr intensiv und mit dem Dual Career Service und den Studiengangskoordinator/innen wird bei Einzelfallbearbeitungen kooperiert.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die bereits beschriebene Zusammenarbeit hat sich weiter fortgesetzt und wurde durch die Akademischen Fachzirkel zur Familienfreundlichen Hochschule bzw. zur Familienfreundlichen Führung noch ausgeweitet und intensiviert.

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.4.3 Maßnahme:

Im Herbst 2013 wird eine offene Online-Umfrage zum Thema familiengerechte Hochschule im Rahmen einer Semesterarbeit durchgeführt ("Klimainventar familiengerechte Hochschule").

Verantwortlich: Verein TUBSundFamilie, Institut für Psychologie (Lehrstuhl Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie)

Zielgruppe: alle Hochschulangehörigen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Umfrage wurde Ende 2013 erfolgreich durchgeführt und lieferte ein umfassendes Meinungsbild der Studierenden sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Technischen Universität Braunschweig. Die Ergebnisse wurden in verschiedenen Gremien der Universität vorgestellt und diskutiert. Auf Basis der Ergebnisse wurde bereits mit der Vorbereitung von ersten Maßnahmen begonnen: weitere Intensivierung der Kommunikation zu Studierenden mit Familienaufgaben, Konzeptionierung einer Veranstaltung zu Führungskräfte-sensibilisierung und Prüfung von (zentraleren) Alternativen zum bisherigen Eltern-Kind-Raum.

Anlage Bericht 1:

Ergebnisbericht Umfrage

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.4.4 neue

Maßnahme:

Im Sinne der Qualitätssicherung erfolgt eine Weiterbildung im Bereich Beratung für die zuständige Referentin im Familienbüro.

Zielgruppe:

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Referentin im Familienbüro hat im Zeitraum vom 15.03.2014 bis zum 05.10.2014 eine berufsbegleitende Fortbildung in systemischer Beratung und lösungsorientierter Gesprächsführung in Berlin absolviert (Gesamtumfang: ca. 230 Zeitstunden aufgeteilt in Präsenz- und Selbststudium inkl. sechs Intensivwochenenden).

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort

3.1 Ziel: Das Instrument Telearbeit ist weiter entwickelt und erfreut sich einer hohen Akzeptanz.

Messkriterium: Die Rahmenregelungen zur Telearbeit wurden verbessert. Die Evaluation der Umsetzungsarbeit bestätigt eine hohe Akzeptanz des Instruments.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial: Daueraufgabe

3.1.1 Maßnahme:

Die Regelungen zur Telearbeit werden weiter optimiert, um eine flexiblere Handhabung zu ermöglichen.

Verantwortlich: Steuerkreis Telearbeit, GB1, Projektleitung audit

Zielgruppe: Mitarbeiter/innen in Telearbeit, Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Berichtszeitraum wurde ein Antrag außerhalb der einzuhaltenden Fristen aufgrund der Dringlichkeit wegen Vereinbarkeit von Familie und Beruf bearbeitet und bewilligt. Eine flexible Handhabung ist im Bedarfsfall möglich und umsetzbar.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Es werden weiterhin individuelle Bedarfe im Antragsverfahren berücksichtigt. Die DV Nr. 36, die auch für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung die Option bietet, dezentral zu arbeiten, ergänzt das bestehende Angebot der alternierenden Telearbeit.

Stand: Maßnahme umgesetzt

3.1.2 Maßnahme:

Speziell in den Fakultäten werden akzeptanzsteigernde Maßnahmen umgesetzt (Werbeflyer, Infoveranstaltungen, direkte Ansprache).

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Steuerkreis Telearbeit

Zielgruppe: Professor/innen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Rahmen der aktuellen Diskussion zu Arbeitszeit- und Arbeitsort mit ggf. erweiterten Möglichkeiten des "Home Office" für das wissenschaftliche Personal haben wir eine direkte Werbung für die Telearbeit in den Fakultäten zunächst einmal zurückgestellt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Mit der Einführung der Dienstvereinbarung Nr. 37 ist die selbstverantwortliche Arbeitszeit für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Option, einen Teil der Arbeit außerhalb der Dienststelle zu erledigen, häufig attraktiver als nach der DV 31 die alternierende Telearbeit zu beantragen. Es wird weiterhin für die alternierende Telearbeit geworben und in der aktuellen Antragsrunde liegen auch Anträge aus Instituten vor.

Stand: Maßnahme umgesetzt

3.2 Ziel: Die Möglichkeit zum niederschweligen dezentralen Arbeiten (mittels Notebooks) für den wissenschaftlichen Bereich ist geregelt und wird genutzt.

Messkriterium: Es liegt eine Regelung vor.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial: sollte weiter flexibilisiert und ausgebaut werden

3.2.1 Maßnahme:

Die technischen und rechtlichen Voraussetzungen werden geklärt. Zudem wird entschieden, wie viel Freiheit die TU Braunschweig beim dezentralen Arbeiten gewähren möchte. Aspekte der Entgrenzung von Leben und Arbeiten, der Fürsorgeverantwortung des Arbeitgebers, aber auch der notwendigen Stärkung von Vertrauensarbeitszeit und Ergebnisorientierung werden kritisch reflektiert und in der Entscheidung über das Ausmaß dezentralen Arbeitens berücksichtigt.

Verantwortlich: Präsidium, GB1, GB3, Projektleitung audit

Zielgruppe: alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Rahmen der Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen für den wissenschaftlichen Bereich wird die Möglichkeit der Arbeit außerhalb der Dienststelle integriert. Technische und rechtliche Fragen werden noch geklärt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

In der Dienstvereinbarung Nr. 37 ist die Möglichkeit des dezentralen Arbeitens außerhalb der Dienststelle integriert.

Stand: Maßnahme umgesetzt

3.2.2 Maßnahme:

An der TU Braunschweig wird eine entsprechende Regelung vereinbart.

Verantwortlich: Präsidium, Personalrat, GB1, GB3, Projektleitung audit

Zielgruppe: alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Entwurf für eine neue Dienstvereinbarung für den wissenschaftlichen Bereich liegt bereits vor.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die DV 37 ist am 8. Juni 2015 in Kraft getreten.

Stand: Maßnahme umgesetzt

3.2.3 Maßnahme:

Die Möglichkeiten des dezentralen Arbeitens werden einschließlich der Grenzen, die die TU Braunschweig in diesem Zusammenhang sieht, transparent gemacht.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Erfolgt durch die Einführung der Dienstvereinbarungen 36 und 37.

Stand: Maßnahme umgesetzt

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Die Maßnahmen zur internen und externen Kommunikation zum audit familiengerechte hochschule und zur FgH sind konsolidiert und werden als Daueraufgabe wahrgenommen.

Messkriterium: Die Angebote zur Unterstützung von Mitarbeiter/innen und Studierenden mit Familie sind bekannt.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial: Daueraufgabe

4.1.1 Maßnahme:

Die bewährten Maßnahmen werden weiterhin umgesetzt.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: Mitarbeiter/innen, Studierende

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die bewährten Maßnahmen wurden auch im Jahr 2014 weiter fortgeführt.

Anlage Bericht 1:

Verweis auf Homepage

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die bewährten Maßnahmen wurden auch im Jahr 2015 weiter fortgeführt.

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.2 Ziel: Die Informationsstrategie in Richtung Studierende ist optimiert.

Messkriterium: Die Angebote zur Unterstützung von Mitarbeiter/innen und Studierenden mit Familie sind bekannt.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial: Eine professionelle Kommunikationsberatung zur besten Strategie, studierende Eltern zu erreichen, sollte eingeholt werden.

4.2.1 Maßnahme:

Die Ansprache der Studierenden wird zielgruppenspezifischer ausgestaltet, etwa über die Erarbeitung und Verteilung eines eigenen Flyers zum Thema Vereinbarkeit von Studium und Familie/Pflege.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: Studierende mit Familie

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Studierende mit Kindern werden weiterhin gezielt angesprochen z.B. über das facebook-Uni-Eltern-Netzwerk, in dem auch Studierende miteinander diskutieren und sich Hilfestellung geben. Am 20. Februar 2015 hat ein Eltern-Kind-Treffen im zentralen Eltern-Kind-Raum stattgefunden. Die teilnehmenden studierenden Eltern waren so begeistert, dass bereits Termine für März und April 2015 festgelegt worden sind. Im Familienbüro arbeitet seit November 2014 eine studentische Mitarbeiterin, die selbst zwei Kinder hat und ihre Perspektive in neue Projekte mit einbringt. Ein vollständig neu konzipierter Flyer für Studierende ist kurz vor der Fertigstellung.

Anlage Bericht 1:

Entwurf Flyer, Einladung Eltern-Kind-Treffen, Screenshot Uni-Eltern-Netzwerk

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die studentischen Eltern-Kind-Treffen finden aktuell monatlich statt und werden sehr gut angenommen. Die registrierten Personen im Uni-Eltern-Netzwerk erhöhen sich kontinuierlich. Im Akademischen Fachzirkel "Familienfreundliche Universität" haben Studierende mit

Familienaufgaben konkrete Punkte herausgearbeitet, wie die Kommunikation noch verbessert werden kann.

Anlage Bericht 2:

Flyer Familienbüro

Präsentation Akademische Fachzirkel "Familienfreundliche Universität"

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.2.2 neue

Maßnahme:

Eine "Baby Bag" für neugeborene Kinder von Studierenden und Beschäftigten wird an alle seit dem 1.9.2014 geborenen Kinder verteilt als Zeichen der Wertschätzung und als frühzeitiges Informationsangebot zur familienfreundlichen Hochschule.

Zielgruppe: Studierende und Beschäftigte mit Neugeborenen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

TU-Präsident Prof. Jürgen Hesselbach und Ulrike Hesselbach, Vorsitzende des Vereins TUBS und Familie, überreichten am 4.11.2014 im Präsidenten-Büro die ersten Baby Bags an fünf „TU-Babys“. Anschließend hatten die frischgebackenen Eltern noch Gelegenheit im persönlichen Gespräch Anregungen und Wünsche zu äußern. Überzeugt von der positiven Gesprächsatmosphäre möchte der Präsident eine regelmäßige Veranstaltung (einmal pro Semester) dieser Art anbieten.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Das sogenannte "Willkommensgespräch", zu dem der Präsident einmal pro Semester einlädt, wird von den frischgebackenen TU-Eltern (Studierende und Beschäftigte) sehr gut angenommen. Aus den Rückmeldungen können teilweise konkrete Maßnahmen abgeleitet werden, z.B. ein akademischer Fachzirkel im Studiengang Pharmazie mit dem Ziel, den Studiengang im Rahmen seiner Möglichkeiten und spezifischen Fachanforderungen familienfreundlicher zu gestalten.

Anlage Bericht 2:

- Flyer Baby Bag und Einladungskarte Willkommensgespräch

- Bilder Willkommensgespräch

- Protokoll Fachzirkel Pharmazie

Stand: Maßnahme umgesetzt

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Es liegen Kernbotschaften zum familienbewussten Führen vor.

Messkriterium: Kernbotschaften zum familienbewussten Führen sind definiert.

Status: Ziel teilweise erreicht

Kommentar: Ein Präsidiumsbeschluss zur Entwicklung von Leitlinien für familienfreundliche Führung liegt vor. Der erste Arbeitstermin hat bereits stattgefunden.

Zukunft / Potenzial: kernbotschaften liegen durch Ergebnisse des Akad. Fachzirkels vor, diese müssen jetzt hochschulweit kommuniziert werden.

5.1.1 Maßnahme:

Im Sinne eines möglichst transparenten und einheitlichen Führungsverhaltens wird ein Vorschlag für Kernbotschaften zum familienbewussten Führen erarbeitet. Best Practice Beispiele anderer Universitäten/Hochschulen werden eingeholt.

Verantwortlich: Präsidium, Personalrat, GB1, Projektleitung audit, Familienbüro, Personalentwicklung

Zielgruppe: alle Hochschulangehörigen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Präsidiumsbeschluss liegt vor, Terminierung für die Entwicklung der Leitlinien und Diskussion der Ergebnisse steht, erstes Treffen hat bereits stattgefunden

Anlage Bericht 2:

- Präsidiumsbeschluss

- Protokoll des ersten Treffens des Fachzirkels zur Entwicklung der Leitlinien

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

5.1.2 Maßnahme:

Der Entwurf wird mit dem Präsidium abgestimmt und im Rahmen der Dezent/innen-, der Dekan/innenrunde sowie der Runde der ZE-Leitungen weiter diskutiert und ggf. anpasst.

Verantwortlich: Projektleitung audit

Zielgruppe: Präsidium, Dekan/innen, Dezent/innen, Leitungen ZE

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Entwurf in Bearbeitung

- Prozess zur Rückkopplung der Ergebnisse mit den Gremien der TU bereits terminiert

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

5.1.3 Maßnahme:

Der final mit dem Präsidium abgestimmte Entwurf wird veröffentlicht.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Presse und Kommunikation

Zielgruppe: *Präsidium, alle Hochschulmitglieder*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Nach Entwicklung der Leitlinien und Freigabe durch die Gremien und das Präsidium wird das Ergebnis hochschulweit veröffentlicht.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

5.1.4 Maßnahme:

Die Umsetzung wird stichprobenartig evaluiert.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: *ausgewählte Bereiche der TU Braunschweig*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

in Planung / Bearbeitung

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

5.2 Ziel: Die Förderung und Umsetzung eines familienbewussten Führungsverhaltens ist in allen Bereichen der TU Braunschweig als Daueraufgabe etabliert.

Messkriterium: *Die Evaluation des Durchdringungsgrads der Fakultäten im Rahmen des QMS zeigt, dass dieser in allen Bereichen der Universität in den letzten drei Jahren erhöht bzw. beibehalten werden konnte.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Daueraufgabe*

5.2.1 Maßnahme:

Umsetzungsstand, Herausforderungen und Möglichkeiten der Weiterentwicklung der FgH werden weiterhin und regelmäßig im Rahmen des Jour fixe Gleichstellung und Familie, den GS-Leitungs- und Abteilungsleitungstreffen sowie neuerdings auch im Rahmen der vierteljährlichen PE-Tagungen mit den Führungskräften der Verwaltung besprochen.

Verantwortlich: GB1, Personalentwicklung, Projektleitung audit

Zielgruppe: *alle Führungskräfte der nicht wissenschaftlichen Bereiche der Universität*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Regelmäßige Besprechungen finden in jedem Fall im Rahmen des Jour Fixe Gleichstellung und Familie statt. In Kooperation mit der Universität Göttingen wird im Rahmen der "Dialoginitiative geschlechtergerechte Hochschulkultur" eine größere Veranstaltung geplant, in der es u.a. auch um

familienfreundliches Führungsverhalten bzw. -handeln gehen wird.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Der Jour Fixe bzw. die AG Gleichstellung und Familie haben im Berichtszeitraum regelmäßig getagt.

Hochschulintern wurden die Ergebnisse der Umfrage "Hand in Hand für Familienfreundlichkeit", als auch die Ergebnisse der Akademischen Fachzirkel "Familienfreundliche Universität" durch die Vizepräsidentin für Lehre und Diversity, Prof. Kauffeld, in allen relevanten Gremien präsentiert und diskutiert. Aktuell arbeiten Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung an der Entwicklung von Leitlinien zur familienfreundlichen Führung.

Mit der Tagung "Verantwortlich handeln - Kultur wandeln" am 24. Juli 2015 in Göttingen wurde das zweite von drei Handlungsfeldern aufgegriffen, die innerhalb der Dialoginitiative

"Geschlechtergerechte Hochschulkultur" beleuchtet werden sollen. Bei der von der Universität Göttingen und der TU Braunschweig konzipierten Veranstaltung diskutierten rund 100

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der niedersächsischen Hochschulen und des Ministeriums für

Wissenschaft und Kultur über das Handlungsfeld Führungskultur und Führungsverantwortung. Die wichtigsten Programmpunkte von "Verantwortlich handeln - Kultur wandeln" am 24. Juli 2015:

- Geschlechter- und Familiengerechtigkeit in der Führung an niedersächsischen Hochschulen

- Verantwortung für Geschlechter- und Familiengerechtigkeit in der Organisation

- Geschlechter- und familiengerechtes Handeln der Führungskräfte

Die Tagung sollte Anstoß zu einem Kulturwandel geben. Ihre Ergebnisse bilden die Grundlage für

Handlungsempfehlungen, die im Rahmen der Dialoginitiative "Geschlechtergerechte

Hochschulkultur" erarbeitet werden. TU-Präsident Prof. Hesselbach nahm aktiv am

Grußwortpodium teil und die Vizepräsidentin für Lehre und Diversity hat in einem Workshop

präsentiert zu "geschlechter- und familiengerechtes Handeln der Führungskräfte". Einleitend

präsentierten die Gleichstellungsbeauftragten der Universität Göttingen und der TU Braunschweig

eine Umfrage bei Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten.

Anlage Bericht 2:

- Tagungsflyer "verantwortlich handeln - Kultur wandeln"

- Screenshots Dialoginitiative

- Handlungsfelder Dialoginitiative geschlechtergerechte Hochschulkultur

- Präsentation Kauffeld

- Präsentation Gleichstellungsbeauftragte

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.2.2 Maßnahme:

Die Einbindung der Fakultäten wird sichergestellt, etwa über die regelmäßige Ansprache des Themas in der AG und im Jour fixe Gleichstellung und Familie sowie in der Dekan/innenrunde und der regelmäßigen Berichterstattung und Reflexion zum Umsetzungsstand und den Herausforderungen in den Fachbereichen im Rahmen dieser Runden.

Verantwortlich: Projektleitung audit

Zielgruppe: Dekan/innen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In den regelmäßig stattfindenden Terminen der AG bzw. Jour Fixe Gleichstellung und Familie sind Vertretungen der Fakultäten eingeladen und vertreten. Besonders in der Studiendekanerrunde wurde das Thema intensiv diskutiert.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

fortlaufend

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.2.3 Maßnahme:

Darüber hinaus werden gezielte Maßnahmen umgesetzt, mittels derer auch die einzelnen Professor/innen zumindest aber die Leitungen von Drittmittelprojekten erreicht werden können (Informations-Flyer für Führungskräfte, Anschreiben durch Hochschulleitung).

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: Professor/innen, Leitungen von Drittmittelprojekten

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Dies wird in Folge des Leitlinienprozesses umgesetzt.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

5.2.4 Maßnahme:

Bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren wird weiterhin auf Kompetenzen im Hinblick auf eine familienbewusste Personalführung und Lehre geachtet und in den Auswahlprozess integriert.

Verantwortlich: Personalabteilung, Referentin für Berufsangelegenheiten, Berufungskommissionen, Institut- und Einrichtungsleitungen, Dekanate, Hochschulleitung

Zielgruppe: Neuzuberufende, Nachwuchsführungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Möglichkeiten der Umsetzung werden geprüft.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Möglichkeiten der Umsetzung werden weiterhin geprüft.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

6.1 Ziel: Die familiengerechte Hochschule hält gezielte Maßnahmen zur Unterstützung von befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen in Wissenschaft, Verwaltung und Zentralen Einrichtungen vor.

Messkriterium: *Es werden entsprechende Maßnahmen angeboten.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Es sollte geprüft werden, ob es möglich ist, das sehr gut angenommene Programm der Promotionsabschlussförderung auch nach Abschluss der Finanzierung aus dem Professorinnen-Programm II weiter zu finanzieren/zu verstetigen.*

6.1.1 Maßnahme:

Die besonderen Herausforderungen, die sich für die befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen, werden systematisch herausgearbeitet. Dabei wird zudem nach wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen differenziert. Ebenso wird die Art der Stellenfinanzierung berücksichtigt.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: *wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf befristeten Qualifizierungsstellen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

In den relevanten Gremien wurde nach der Ergebnispräsentation der Umfrage "Hand in Hand für Familienfreundlichkeit" auch die besondere Situation der befristet Beschäftigten diskutiert. Die Sensibilisierung für dieses Thema soll auch durch die zu entwickelnden Leitlinien "familienfreundliche Führung" weiter erfolgen, verbunden mit konkreten Handlungsempfehlungen.

Stand: *Maßnahme teilweise umgesetzt*

6.1.2 Maßnahme:

Ausgehend von den HRK-Empfehlungen findet die TU Braunschweig einen Umgang mit Mindestvertragslaufzeiten bei Befristungen. Es wird entschieden, ob eine Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren definiert werden soll, sofern keine gravierenden finanziellen Probleme entgegenstehen.

Verantwortlich: Präsidium, Personalrat, GB1, Projektleitung audit

Zielgruppe: *wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf befristeten Qualifizierungsstellen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Präsidium der TU Braunschweig hat bereits im Jahr 2013 beschlossen, befristete Arbeitsverträge mit möglichst langen Laufzeiten auszustellen. In der Praxis heißt dies, Arbeitsverträge für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel der Qualifikation sollen für einen Zeitraum von zwei Jahren oder länger abgeschlossen werden. Die Laufzeiten der Arbeitsverträge von Beschäftigten auf Drittmittelstellen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich sollen der Gesamtdauer des Projekts entsprechen. Voraussetzung

ist natürlich, dass die Mittel zur Finanzierung zur Verfügung stehen. Eine Prüfung, ob sich die neue Befristungspolitik durchgesetzt hat und der Anteil kurzer Befristungen zurückgegangen ist hat bereits stattgefunden, ist aber noch nicht herausgegeben. Ergebnis ist, dass sich die durchschnittliche Vertragslaufzeit verlängert hat.

Anlage Bericht 1:

Umsetzungsschritte Bericht 2:

In der Zielvereinbarung zwischen dem MWK und der TU wurde vereinbart, dass Arbeitsverträge möglichst für den Zeitraum von 2 Jahren oder länger abgeschlossen werden sollen.

Anlage Bericht 2:

Präsidiumsbeschluss 26.06.2013

Auszug Zielvereinbarung 2014-2018 zwischen dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) und der Technischen Universität Braunschweig

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.1.3 Maßnahme:

Ebenso thematisiert und kritisch reflektiert wird die weit verbreitete Anwesenheitskultur in der Wissenschaft sowie deren negative Auswirkungen auf die Möglichkeiten, wissenschaftliches Arbeiten und Familie zu vereinbaren. Gleiches gilt für die impliziten und expliziten Erwartungshaltungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitseinsatz bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, AG Gleichstellung und Familie

Zielgruppe: wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In der "AG Arbeitszeit" wurde das Thema "Anwesenheitskultur" diskutiert. In dem Entwurf der neuen Dienstvereinbarung für den wissenschaftlichen Bereich ist die Möglichkeit des Arbeitens außerhalb der Dienststelle integriert.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Dienstvereinbarung 37 ermöglicht zum einen dezentrales und flexibles Arbeiten, setzt zum anderen aber auch einen allgemein geltenden Rahmen von 6.00 bis 20.00 Uhr fest. Die Anwesenheitskultur ist weiterhin ein Punkt in den Diskussionen zur familienfreundlichen Hochschule.

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.1.4 neue

Maßnahme:

Promotionsabschlussförderung

Zielgruppe: wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Zum Herbst 2015 ist das Programm zur Promotionsabschlussförderung des Gleichstellungsbüros gestartet.

Ziel ist es, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, bei denen sich der Abschluss der Promotion aus familiären Gründen oder aus Gründen besonderer Härte verzögert hat, in der letzten Phase der Promotion zu unterstützen.

Zu den familiären Gründen zählen z. B. Schwangerschaft, Erziehungsaufgaben oder Pflege von Angehörigen.

Gründe der besonderen Härte können z. B. Krankheit, unverschuldete Kürzung der Promotionsfinanzierung oder unverschuldete Verzögerung der Forschungstätigkeit sein.

Antragsberechtigt sind Doktorandinnen der TU Braunschweig, die sich in der Endphase ihrer Promotion befinden.

Die Förderdauer beträgt je nach Voraussetzung und persönlicher Situation der Antragstellerin in der Regel 12 Monate. Auf Antrag ist auch eine geringere oder höhere Förderdauer möglich. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Professorinnenprogramms II und ist an die Projektlaufzeit gebunden (Ende 2019).

Anlage Bericht 2:

Merkblatt Promotionsabschlussförderung

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.2 Ziel: Berufungsverfahren sind gleichstellungs- und familiengerecht ausgestaltet.

Messkriterium: Der Berufungsleitfaden wurde in diesem Sinne weiterentwickelt und wird nach Rückmeldung der GBA und der Berufungsbeauftragten auch so umgesetzt.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial: Daueraufgabe

6.2.1 Maßnahme:

Die Anwendung der Kriterien zur wissenschaftlichen Leistung, wie Publikationen, Drittmittelinwerbung und Internationale Erfahrung, werden im Rahmen der Fortschreibung des Berufungsleitfadens hinsichtlich ihrer Chancenungleichheit stiftenden Wirkungsmöglichkeiten diskutiert. Die Diskussionsergebnisse werden bei der Fortschreibung des Berufungsleitfadens berücksichtigt.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Dekaninnen und Dekane, Referentin für Berufsangelegenheiten

Zielgruppe: *Nachwuchswissenschaftler/innen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Möglichkeit der Berücksichtigung einer geringeren Publikationsdichte über die Elternzeit hinaus bei neuen Berufungsverfahren wird geprüft.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen wird das akademische Alter, sowie Eltern- und Familienzeiten berücksichtigt.

Anlage Bericht 2:

Auszug Richtlinie zur Durchführung von Berufungsverfahren 2016

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.2.2 Maßnahme:

Geklärt wird des Weiteren, ob diese Diskussionsergebnisse in die Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK) eingebracht werden.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Referentin für Berufsangelegenheiten

Zielgruppe: *andere Hochschulen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

zurzeit nicht geplant

Stand: Maßnahme gestrichen

6.3 Ziel: Es werden weiterhin gezielte Maßnahmen für Väter angeboten.
Messkriterium: *Die bestehenden Maßnahmen wurden fortgeführt und bei Bedarf angepasst.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Daueraufgabe/integriert in das laufende Programm*

6.3.1 Maßnahme:

Die bestehenden Maßnahmen werden konsolidiert bzw. weiterentwickelt.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Personalentwicklung

Zielgruppe: *Väter*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Väter werden im bisherigen Umfang angesprochen.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

fortlaufend

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

6.3.2 Maßnahme:

Es wird weiterhin evaluiert, ob Väter besondere Unterstützungsbedarfe haben, die in neue Maßnahmen münden sollten.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Personalentwicklung

Zielgruppe: *Väter*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Im Rahmen der Baby-Bag-Übergaben (einzeln im Familienbüro und beim Willkommensgespräch), aber auch in den klassischen Beratungsterminen im Familienbüro werden die Bedarfe der Väter abgefragt und berücksichtigt. Die Veranstaltungen zu Erziehungs- und Pflgethemen im Rahmen der Personalweiterbildung werden auch von Männern bzw. Vätern gut angenommen.

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeiter/innen mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter sowie von studierenden Eltern sind konsolidiert und ausgebaut.

Messkriterium: *Die Angebote zur Unterstützung von Mitarbeiter/innen und Studierenden mit Kindern sind konsolidiert und ausgebaut.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Daueraufgabe*

8.1.1 Maßnahme:

Konsolidiert werden:

- 60 Krippenplätze (Träger: Studentenwerk OstNiedersachsen)
- 10 Krippenplätze (Träger: Kita Kinderwerk gGmbH)
- Flexible Kinderbetreuung vor- und nachmittags (Träger: Studentenwerk OstNiedersachsen)
- Schulferienbetreuung Sommer in Kooperation mit dem Studentenwerk OstNiedersachsen
- Schulferienbetreuung Herbst in Kooperation mit der Polizeidirektion Niedersachsen

Verantwortlich: Hochschulleitung, Projektleitung audit, Familienbüro

Zielgruppe: *Studierende und Mitarbeiter/innen mit Kindern im Vorschulalter bzw. Schulalter*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Alle in der Maßnahme aufgeführten Angebote wurden in 2014 durchgeführt und sind auch für 2015 in Planung / im Angebot

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Alle genannten Angebote wurden weiter durchgeführt. Im August 2015 wurde das Belegplatzkontingent in der "Kita Kinder-Werk" um weitere fünf Plätze auf insgesamt 15 Plätze erhöht.

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

8.1.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob ein Anbau am Kita-Gebäude Konstantin-Uhde-Straße 20 realisierbar ist, um das Kinderbetreuungsangebot um eine dritte Krippengruppe erweitern zu können.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Projektleitung audit, Familienbüro, Studentenwerk OstNiedersachsen

Zielgruppe: *Studierende und Mitarbeiter/innen mit Kindern im Krippenalter (0-3 Jahre)*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Überprüfung hat stattgefunden: Es wurde in mehreren intensiven Gesprächen mit allen Verantwortlichen der Universität, der Stadt Braunschweig und einem interessierten Träger (Johanniter) erörtert, in welchem Maße ein Ausbau der Betreuung unterstützt und finanziert werden kann, da ein Anbau an die bestehenden Räume zu kostspielig wäre. Die Realisierbarkeit ist

leider nicht gegeben, da die Stadt keinen Bedarf an Betreuungsplätzen mehr in dem Umfang sieht, der in den Planungen (mit Nutzung eines Gebäudes aus dem Altbestand) vorgegeben war.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.3 neue

Maßnahme:

Es werden "Lernsamstage" für studierende Eltern angeboten: Kinder von studierenden Eltern ab einem Jahr werden an fünf Lernsamstagen zwischen 8.00 und 12.00 Uhr kostenfrei in der Uni-Kita betreut, während ihre Eltern sich auf Prüfungen oder Seminare etc. vorbereiten können.

Zielgruppe: Studierende Eltern

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Es wurden vier der fünf Lernsamstage durchgeführt, für einen Termin lagen keine Anmeldungen vor. Trotz breiter und intensiver Werbung war die Resonanz insgesamt gering. Eine Wiederaufnahme des Angebots kann wegen der guten Kooperation mit dem Studentenwerk OstNiedersachsen zügig erfolgen.

Anlage Bericht 2:

Werbe-Postkarte und Werbe-Plakat Lernsamstage

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2 Ziel: Das Präsidium hat sich zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege positioniert und dieses in den Strategieentwicklungsprozess integriert.

Messkriterium: Es erfolgte eine entsprechende Positionierung.

Status: Ziel teilweise erreicht

Zukunft / Potenzial: Die Kommunikation der Leitlinien familienfreundliches Führen bietet eine gute Gelegenheit für das Präsidium, sich entsprechend in einem Vorwort zu positionieren.

8.2.1 Maßnahme:

Die Hochschulleitung positioniert sich intern zum Thema Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Pflege als ein wesentliches Element der familiengerechten Hochschule. Dabei stellt sie den Rahmen für die Nutzung des Familienpflegezeitgesetzes als verbindliche Option für Beschäftigte dar.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Hochschulleitung

Zielgruppe: Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Als Ergebnis des Strategieprozesses ist unter dem Titel "Ziele Personalgewinnung und Personalentwicklung" u.a. Folgendes festgelegt worden: "Die TU ist auf allen Ebenen konsequent familienfreundlich. Sie unterstützt Frauen und Männer für eine erfolgreiche (wissenschaftliche) Karriere und fördert dabei Geschlechter-Gerechtigkeit." Die Ergebnisse des Strategieprozesses wurden hochschulweit bekannt gemacht. Im Kurzportrait der TU Braunschweig wird ebenfalls darauf hingewiesen, dass familiengerechtes Arbeiten und Studieren an der TU Braunschweig gefördert wird.

Anlage Bericht 1:

Flyer "Unsere Ziele - Unsere Werte", Flyer "Kurzportrait Technische Universität Braunschweig"

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Im Rahmen der Entwicklung von Leitlinien zur familienfreundlichen Führung soll auch das Thema "Angehörigenpflege" mit einfließen.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

8.2.2 Maßnahme:

Im Rahmen des Strategieprozesses der Hochschule wird die Frage der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Pflege bei Maßnahmen zum Umgang mit dem demographischen Wandel thematisiert. Hier besteht eine sinnvolle Schnittstelle der Prozesse.

Verantwortlich: Projektleitung audit

Zielgruppe: Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Frage wurde im Strategieprozess thematisiert. Ergebnis ist u.a. die Aussage "Die TU ist auf allen Ebenen konsequent familienfreundlich. Sie unterstützt Frauen und Männer für eine erfolgreiche (wissenschaftliche) Karriere und fördert dabei Geschlechter-Gerechtigkeit." (siehe auch 8.2.1.)

Anlage Bericht 1:

Flyer "Unsere Ziele - Unsere Werte"

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2.3 Maßnahme:

Die Hochschulleitung und der Personalrat legen die wesentlichen verbindlichen Eckpunkte der Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in einer Dienstvereinbarung fest. Darin enthalten sind u.a. Regelungen zum Familiennachmittag oder zur Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Personalrat

Zielgruppe: Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Ergebnisse der Umfrage zur familienfreundlichen Hochschule weisen darauf hin, dass das Thema Angehörigenpflege zurzeit noch kein zentrales Thema ist. Im Zusammenhang auch mit den neuen gesetzlichen Regelungen u.a. zur Familienpflegezeit muss nun geprüft werden, wie eine Festlegung von Eckpunkten gestaltet werden könnte.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Mit den neuen gesetzlichen Regelungen sehen wir zurzeit noch keinen Bedarf an einer Dienstvereinbarung zum Bereich Angehörigenpflege.

Die gesetzlichen Neuerungen als auch die Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit ermöglichen auch pflegenden Angehörigen deutlich mehr Flexibilität als zuvor. Eine konkret benannte Ansprechperson in der Personalabteilung steht für alle Fragen zum Thema zur Verfügung.

Stand: Maßnahme gestrichen

8.3 Ziel: Die Beschäftigung mit dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte ist befördert und es besteht Sicherheit im Umgang mit dem Thema.

Messkriterium: Informationen zum Thema werden bereitgestellt und das Thema wurde in Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung integriert.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial: Daueraufgabe

8.3.1 Maßnahme:

Als Basisinformation für alle Beteiligten wird eine „Notfallkarte“ erarbeitet, die die ersten wesentlichen Schritte bei einem plötzlichen Pflegefall umfasst. So kann die Handlungssicherheit sowohl für betroffene Beschäftigte, Studierende, Führungskräfte, Lehrende und Verwaltungsbereiche erhöht werden.

Verantwortlich: Familienbüro, Personalentwicklung, Personalabteilung

Zielgruppe: Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In Zusammenarbeit und Rücksprache mit den involvierten Abteilungen hat das Familienbüro eine Notfallkarte für pflegende Angehörige erstellt, die universitätsweit mit einem Anschreiben des Präsidenten verschickt worden ist.

Anlage Bericht 1:

Notfallkarte, Anschreiben des Präsidenten

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Notfallkarte ist bekannt, wird demnächst überarbeitet und weiter verteilt.

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.2 Maßnahme:

Die vorhandenen Angebote und rechtlichen Rahmenbedingungen werden zusammengestellt und aufbereitet den Hochschulmitgliedern zugänglich gemacht. Dabei werden zentrale Begriffe ggf. in Form eines Glossars hinterlegt, Ansprechpartner/innen und Stellen für weiterführende Hilfen genannt sowie die internen Ansprechpartner/innen wie Personal und Familienbüro mit ihrem jeweiligen Angebot dargestellt. Auf den Seiten der internen Ansprechpartner/innen erfolgt eine passende Verlinkung.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro in Zusammenarbeit mit Personalentwicklung

Zielgruppe: Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen oder Interesse am Thema

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Die in dieser Maßnahme erwähnten Punkte werden bereits durch die Inhalte der Notfallkarte abgedeckt, die auch online abrufbar und somit für alle Beschäftigten zugänglich ist:
<https://www.tu-braunschweig.de/gleichstellung/angebote/familienbuero/informationen/pflege>*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.3 Maßnahme:

Die besonderen Bedingungen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege werden als Teil des Austausches und der Einarbeitung von Professor/innen und Führungskräften im verwaltungs- und technischen Bereich wiederholt auf die Tagesordnung gesetzt. Des Weiteren wird das Thema in Coaching- und Beratungsangebote für Führungskräfte integriert.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Hochschulleitung, Personalentwicklung,

Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik für Niedersachsen (KHN)

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

in Planung: In Kooperation mit dem Prof.-Programm ein Info-Paket für Neu-Berufene erstellen, in dem das Thema Angehörigenpflege Bestandteil ist

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

8.3.4 Maßnahme:

Die Personalentwicklung führt die Bildungsangebote zur Pflege thematik fort. Sie überprüft dabei, ob neue Formate wie E-Learning und die anonyme Möglichkeit Fragen zu stellen positive Effekte auf die Resonanz seitens der Beschäftigten nach sich ziehen.

Verantwortlich: Personalentwicklung, Projektleitung audit

Zielgruppe: Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigenen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Mit der Informationsveranstaltung „Beruf und Pflege – ein Spagat?“ am 26.03.2014, 09.00 – 12.30 Uhr, Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung, Inhoffenstraße 7, 38124 Braunschweig Kooperationsveranstaltung mit dem Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI) (Organisation: Familienbüros HZI/TU Braunschweig) wurde eine weitere Informationsveranstaltung über die Personalweiterbildung zum Thema angeboten.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Vortrag und Austausch zum Thema: „Plötzlich ein Pflegefall in der Familie...-was nun?“ am 8.12.2015 Inhalte:

- Auskunft und Information zu allen Pflegefragen
- Vernetzung und Koordination von Hilfs- und Unterstützungsangeboten
- Initiierung der erforderlichen Maßnahmen
- Wohnortnahe Beratung
- Fragen & Austausch

Studierende mit Pflegeaufgaben können im Diversity-Mentoring-Programm z.B. Unterstützung bei einer besseren Orientierung im Hochschulalltag und im Austausch mit Studierenden mit ähnlichen Erfahrungen bekommen.

Im Rahmen der neu eingeführten Kompetenz- und Entwicklungsgespräche kann die Pflege-Thematik vertraulich angesprochen werden.

Anlage Bericht 2:

Programm der Personalentwicklung

Plakat Diversity Mentoring

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

8.4 Ziel: Es bestehen Kooperationen mit Pflegestützpunkten und weiteren externen Partnern im Bereich Pflege.

Messkriterium: *Es wurden Kooperationen ausgebaut bzw. geschlossen.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Daueraufgabe*

8.4.1 Maßnahme:

Das Familienbüro baut die Kooperationen mit dem Pflegestützpunkt und weiteren externen Partnern im Bereich Pflege aus.

Verantwortlich: Familienbüro

Zielgruppe: *Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die unter Punkt 8.3.4. angegebene Informationsveranstaltung wurde in enger Kooperation mit dem Pflegestützpunkt in Braunschweig und verschiedenen Dienstleistern zum Thema vorbereitet und durchgeführt.

Anlage Bericht 1:

Flyer Veranstaltung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

In Kooperation mit dem Braunschweiger Pflegestützpunkt wurde über die Personalweiterbildung am 8.12.2015 ein Vortrag und Austausch zum Thema: „Plötzlich ein Pflegefall in der Familie...-was nun?“ angeboten.

Themen waren u.a.:

- *Auskunft und Information zu allen Pflegefragen*
- *Vernetzung und Koordination von Hilfs- und Unterstützungsangeboten*
- *Initiierung der erforderlichen Maßnahmen*
- *Wohnortnahe Beratung*
- *Fragen & Austausch*

Anlage Bericht 2:

Kopie Ankündigung Vortrag aus dem Programmheft der Personalweiterbildung

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

8.5 Ziel: Die Bedarfe von Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen sind bekannt und die Angebote bedarfsgerecht weiter entwickelt.

Messkriterium: *Die Bedarfe wurden evaluiert und die Maßnahmen wurden entsprechend bedarfsorientiert weiter entwickelt.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Kommentar: *Zurzeit scheint es noch keinen erhöhten Bedarf an einer Ausweitung der Angebote zum Thema "Angehörigenpflege" zu geben. Dies unterstreichen auch die Ergebnisse der Umfrage "Hand in Hand für Familienfreundlichkeit".*

Zukunft / Potenzial: *Daueraufgabe*

8.5.1 Maßnahme:

Interne Akteur/innen entwickeln in einer Arbeitsgruppe und ggf. in der AG Gleichstellung und Familie konkrete Angebote weiter. Die Möglichkeit zum Austausch zum Thema Pflegenden Angehörige bietet der "Runde Tisch zum Thema Pflege".

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Personalentwicklung, GB1

Zielgruppe: *Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Bisherige Formate wurden angeboten, im kommenden Berichtszeitraum werden neue Formate diskutiert und ggf. umgesetzt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Bisher noch keine neuen Formate eingesetzt, bewährtes Veranstaltungsformat weiter fortgesetzt.

Stand: *Maßnahme teilweise umgesetzt*

8.5.2 Maßnahme:

Die Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Pflege wird als wesentlicher Teil in die Befragung zur familiengerechten Hochschule durch TU BSund Familie e.V. integriert.

Verantwortlich: Projektleitung audit, TUBSundFamilie e.V.

Zielgruppe: *Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Thema "Pflege von Angehörigen" wurde mit in die Umfrage integriert.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

8.5.3 Maßnahme:

Die Hochschule arbeitet zur Weiterentwicklung mit Partner/innen aus dem wissenschaftlichen / universitären Bereich zusammen. Pflegewissenschaftler/innen könnten bspw. die Chance erhalten eine Studie an der TU Braunschweig durchzuführen. Weitere Optionen werden eruiert. Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Hochschulleitung

Zielgruppe: Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen, Kooperationspartner, wissenschaftliche Community

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Der Bedarf an einer Studie o.ä. ist an der TU Braunschweig bisher noch nicht erkennbar. Das Thema steht aber weiterhin auf der Agenda und es wird geprüft, inwiefern eine Weiterentwicklung in den kommenden Jahren ausgestaltet werden kann.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

8.5.4 Maßnahme:

Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen werden ermittelt und gezielt angesprochen. Ihr Bedarf und ihre Erfahrungen werden in die weitere Angebotsgestaltung einbezogen.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Immatrikulationsamt

Zielgruppe: Studierende mit zu pflegenden Angehörigen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Pflegende Studierende wurden durch die Umfrage "Hand in Hand für Familienfreundlichkeit" angesprochen und sind mit Zielgruppe des Diversity-Mentorings, angesiedelt am Gleichstellungsbüro.

Anlage Bericht 2:

Flyer Diversity-Mentoring

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

8. Aktueller Stand: regelmäßige interne und externe Evaluationen



Technische
Universität
Braunschweig



Evaluation des Mentoring-Programms für Postdoktorandinnen vom Wintersemester 2015/16 bis Wintersemester 2016/17: Einschätzung der Mentees und Mentoren

M.Sc. Stephanie Aymans & Prof. Dr. Simone Kauffeld

Das Mentoring für Postdoktorandinnen

Zielgruppe Mentees:

- Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Braunschweig, die sich in der Endphase ihrer Promotion befinden und eine wissenschaftliche Karriere anstreben

Mentoren/innen:

- Erfahrene Professor/innen oder Leitungen wissenschaftlicher Einrichtungen

Aufbau:

- One-to-one Mentoring
- Mentor/in und Mentee vereinbaren selbstständig Termine und legen Inhalt, Ziele usw. fest
- Möglichkeit, im Rahmen des Pool-Models 2 CP zu erwerben: Voraussetzung: Teilnahme am Rahmenprogramm und Anfertigung eines Erfahrungsberichtes
- Rahmenprogramm: Auftakt- und Abschlussveranstaltung, 3-4 selbstorganisierte Treffen mit dem/der Mentor/in, Netzwerktreffen, ein 2-tägiger Workshop aus dem Programm von ‚Karriere nach Maß‘

Dauer:

- Zwei Semester (Beginn jeweils zum Wintersemester)

Das Mentoring für Postdoctorandinnen

Ziele:

- Unterstützung der Postdoctorandinnen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn
- Vorbereitung auf den akademischen Auswahlprozess

Befragung der Teilnehmerinnen

Aufbau:

- Prä- und Post-Messung (Online & Paper-Pencil)

Zeitpunkt:

- Prä-Messung bei der Auftaktveranstaltung (November 2015)
- Post-Messung bei der Abschlussveranstaltung (November 2016)
- Sollten Teilnehmerinnen bei den Veranstaltungen nicht anwesend sein, werden die Fragebögen per Post zugesandt

Auswertung:

- Daten der Teilnehmerinnen vom Wintersemester 2015/2016 bis Wintersemester 2016/17 ausgewertet



1 Bewertung des Programms aus der Sicht der Mentees

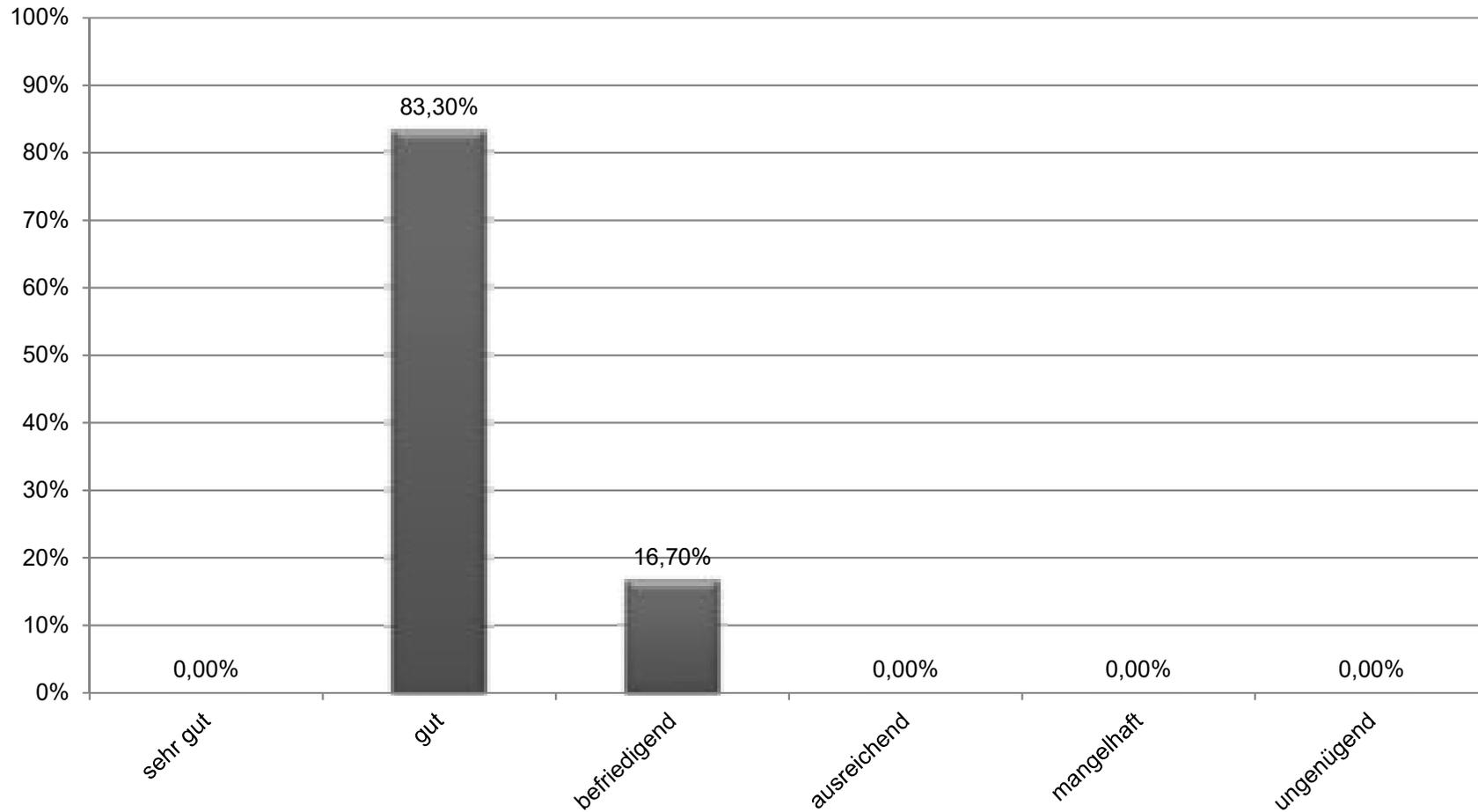
2 Bewertung des Mentors/der Mentorin aus der Sicht der Mentees

3 Bewertung aus der Sicht der Mentoren

4 Fazit

Einschätzung des Mentoring-Programms

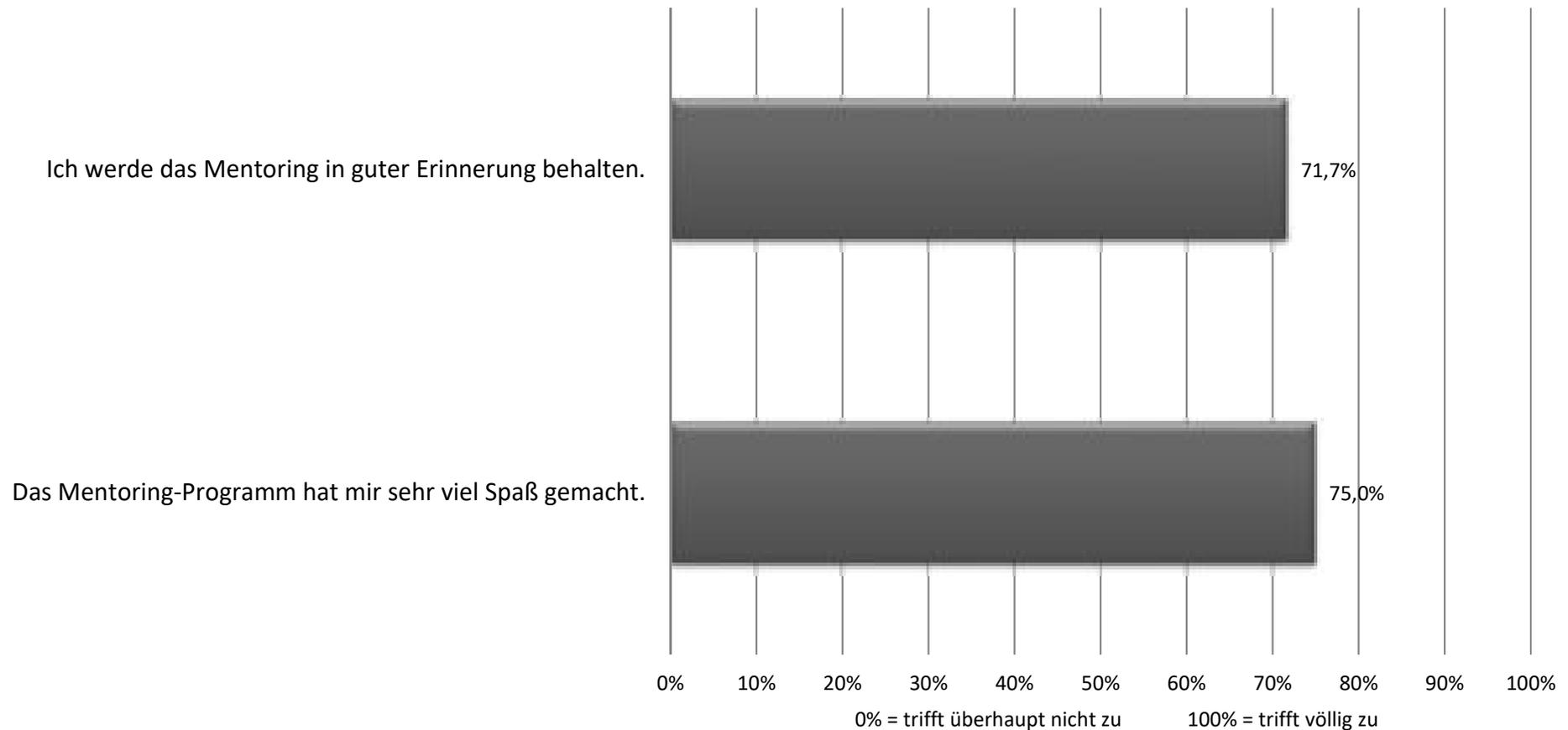
Note für das Mentoring-Programm (N=6; MW=2,17)



0%= trifft überhaupt nicht zu 100% = trifft völlig zu

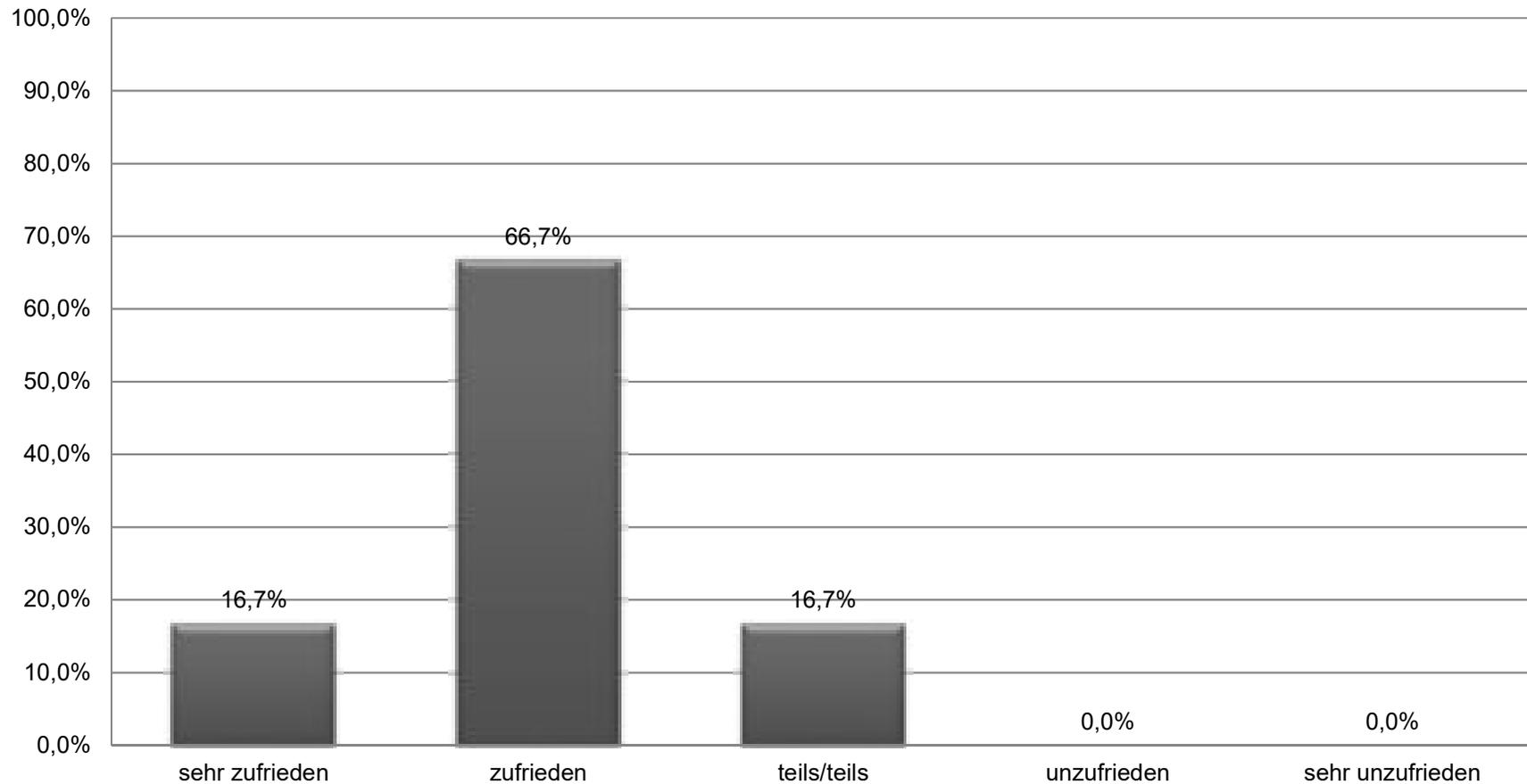
Einschätzung des Mentoring-Programms

Zufriedenheit mit dem Mentoring-Programm (N=6)



Einschätzung des Mentoring-Programms

Insgesamt war ich mit dem Programm... (N=6, MW=2,0)



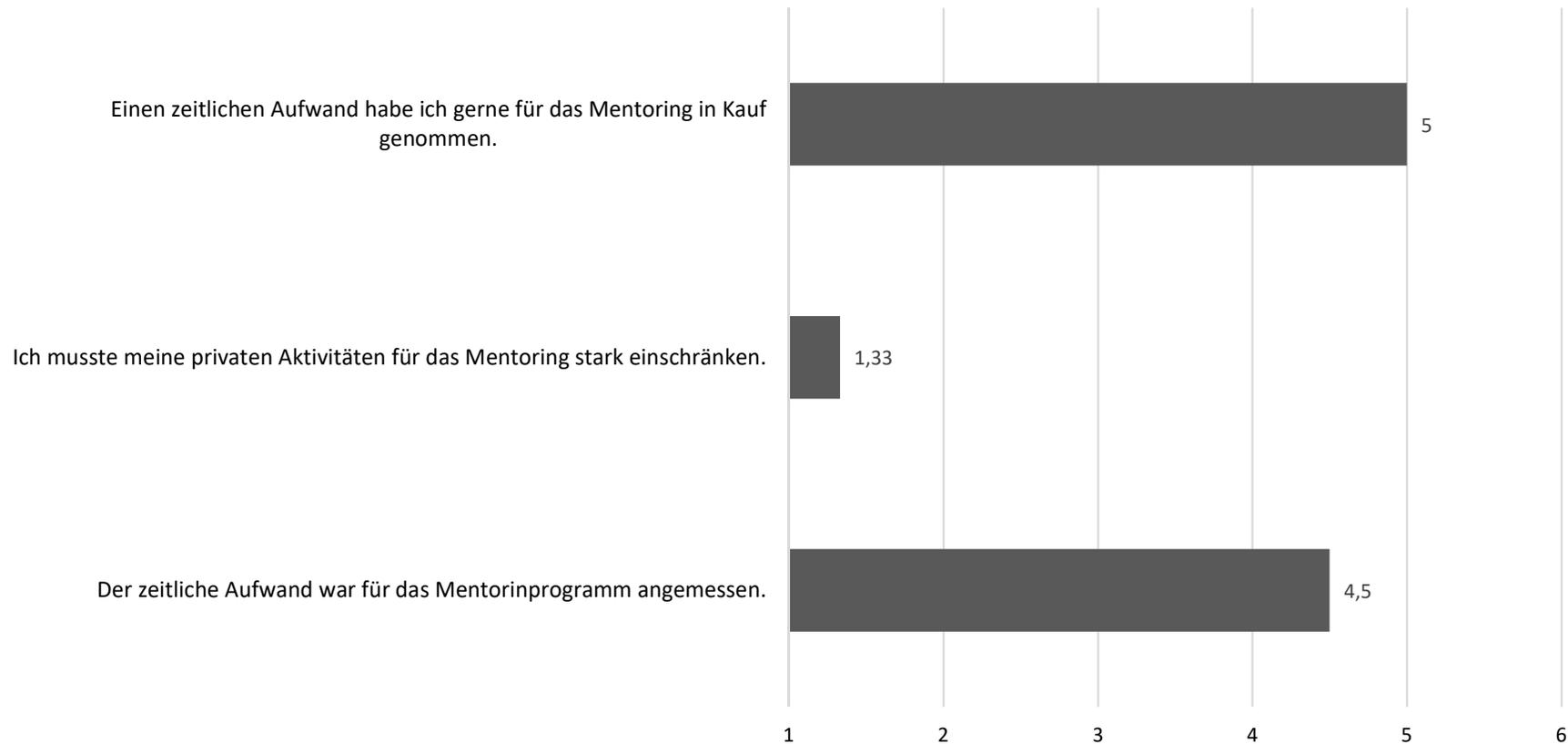
0% = trifft überhaupt nicht zu

100% = trifft völlig zu

Einschätzung des Mentoring-Programms

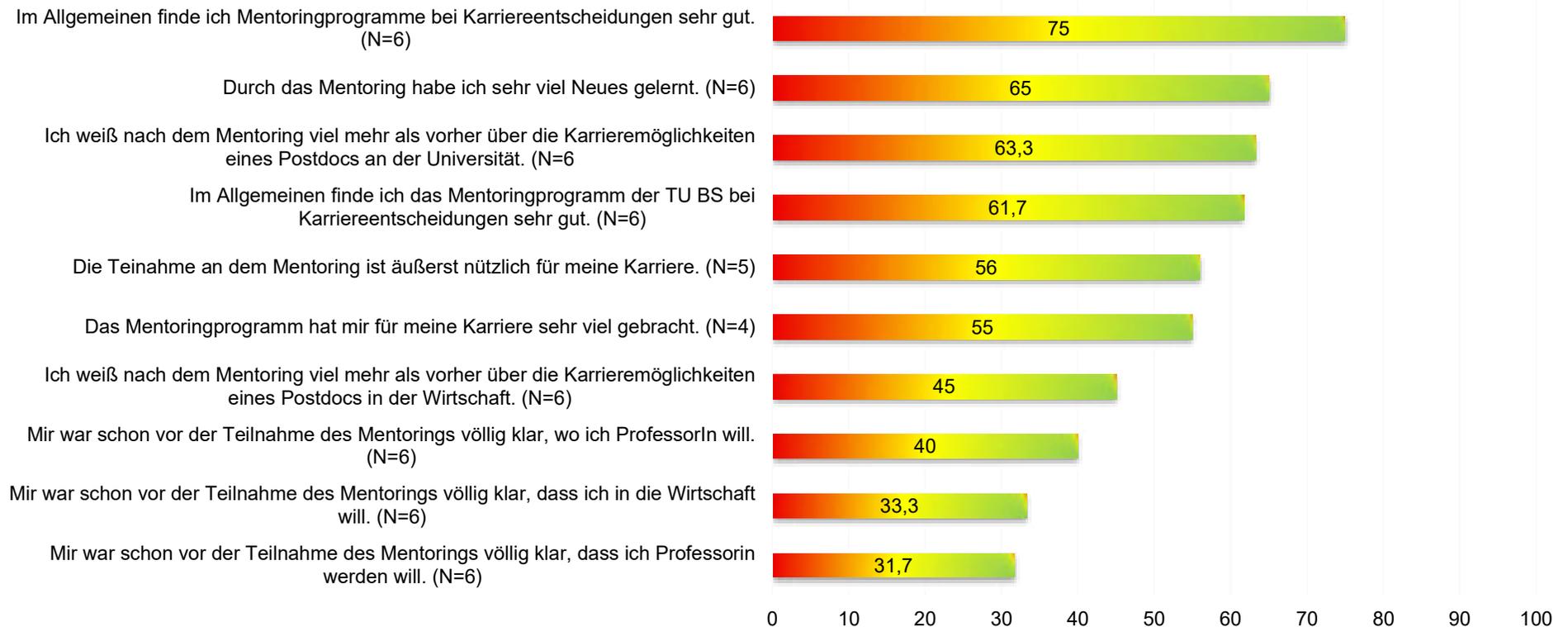
- 1 = trifft überhaupt nicht zu
- 2 = trifft überwiegend nicht zu
- 3 = trifft eher nicht zu
- 4 = trifft eher zu
- 5 = trifft überwiegend zu
- 6 = trifft völlig zu

Zeitlicher Aufwand (N=6)



Effektivität des Programms

Effektivität des Programms (M=50,25(SD=19,69))



0%= trifft überhaupt nicht zu 100% = trifft völlig zu

Einschätzung des Mentoring-Programms

Insgesamt hat mir am Mentoring-Programm gut gefallen:

- Austausch untereinander (z.B. mit der Mentorin (3x), anderen Teilnehmenden (2x), Stammtischtreffen (2x), Netzwerken (2x), Mittagstreffen (1x))
- Persönliches Coaching (2x)
- Berufungstraining (2x)
- Auswahl des Workshops (2x)
- Kollegialität (1x)
- Kurse (1x)
- Professionelle Organisation (1x)
- Offenheit und Bemühtheit der Mentoren (1x)

Einschätzung des Mentoring-Programms

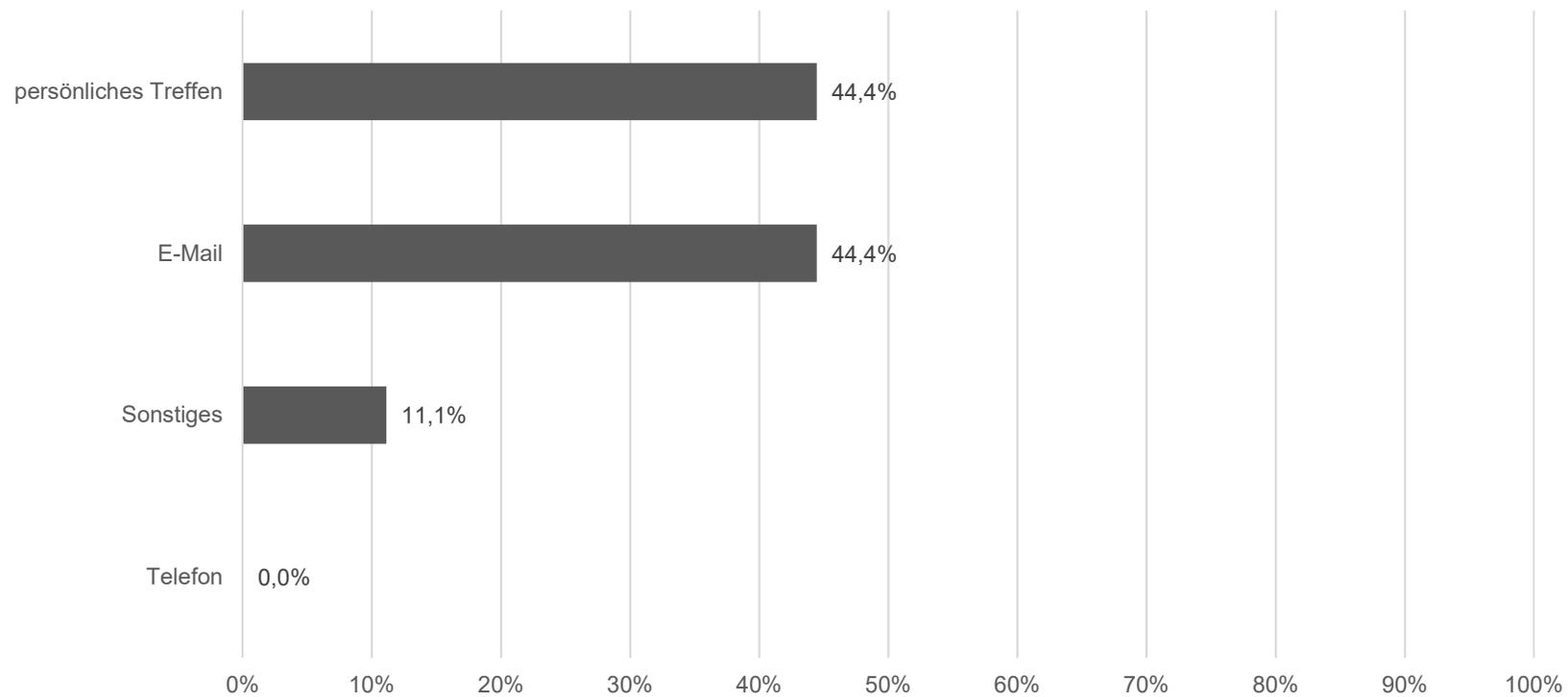
Insgesamt hat mir am Mentoring-Programm weniger gut gefallen:

- Verhandlungstraining (2x)
- Coaching war nicht für alle Teilnehmer verfügbar (1x)
- Erschwerte Teilnahme wegen wohnortsbedingter Entfernung (1x)
- Destrukturiertheit einzelner Teilnehmerinnen (1x)
- Nur ein vom Mentoring aus organisiertes Treffen mit dem Mentor (1x)
- Workshop zu lang (1x)

Kommunikation zwischen Mentor/in und Mentee

Häufigkeit: zwischen 2 und 10 Mal, durchschnittlich 4,67 Mal

Haupt-Kommunikationsmedium (N=6)

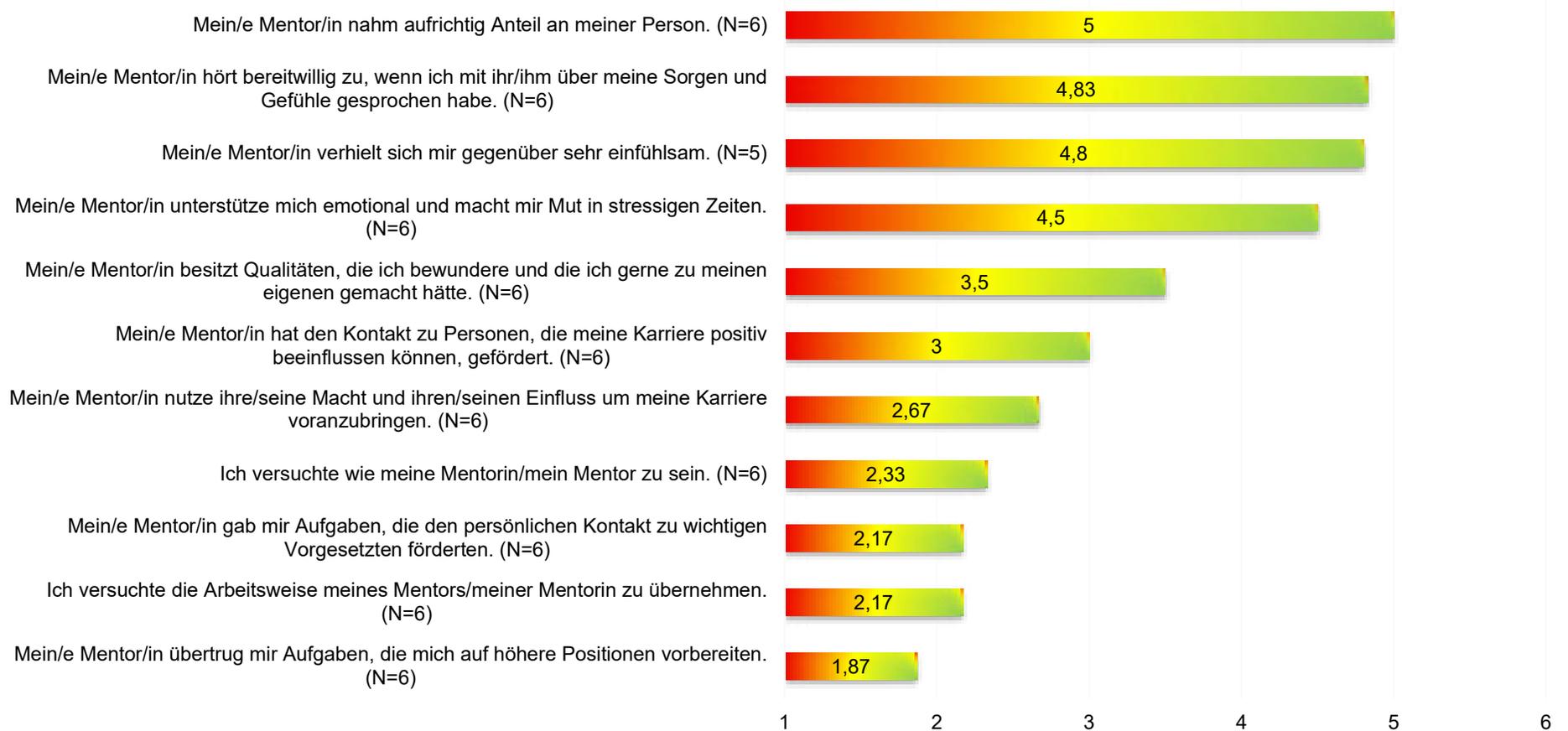


- 
- 1 Bewertung des Programms aus der Sicht der Mentees
 - 2 Bewertung des Mentors/der Mentorin aus der Sicht der Mentees
 - 3 Bewertung aus der Sicht der Mentoren
 - 4 Fazit

Einschätzung des Mentors/ der Mentorin

1 = trifft überhaupt nicht zu
 2 = trifft überwiegend nicht zu
 3 = trifft eher nicht zu
 4 = trifft eher zu
 5 = trifft überwiegend zu
 6 = trifft völlig zu

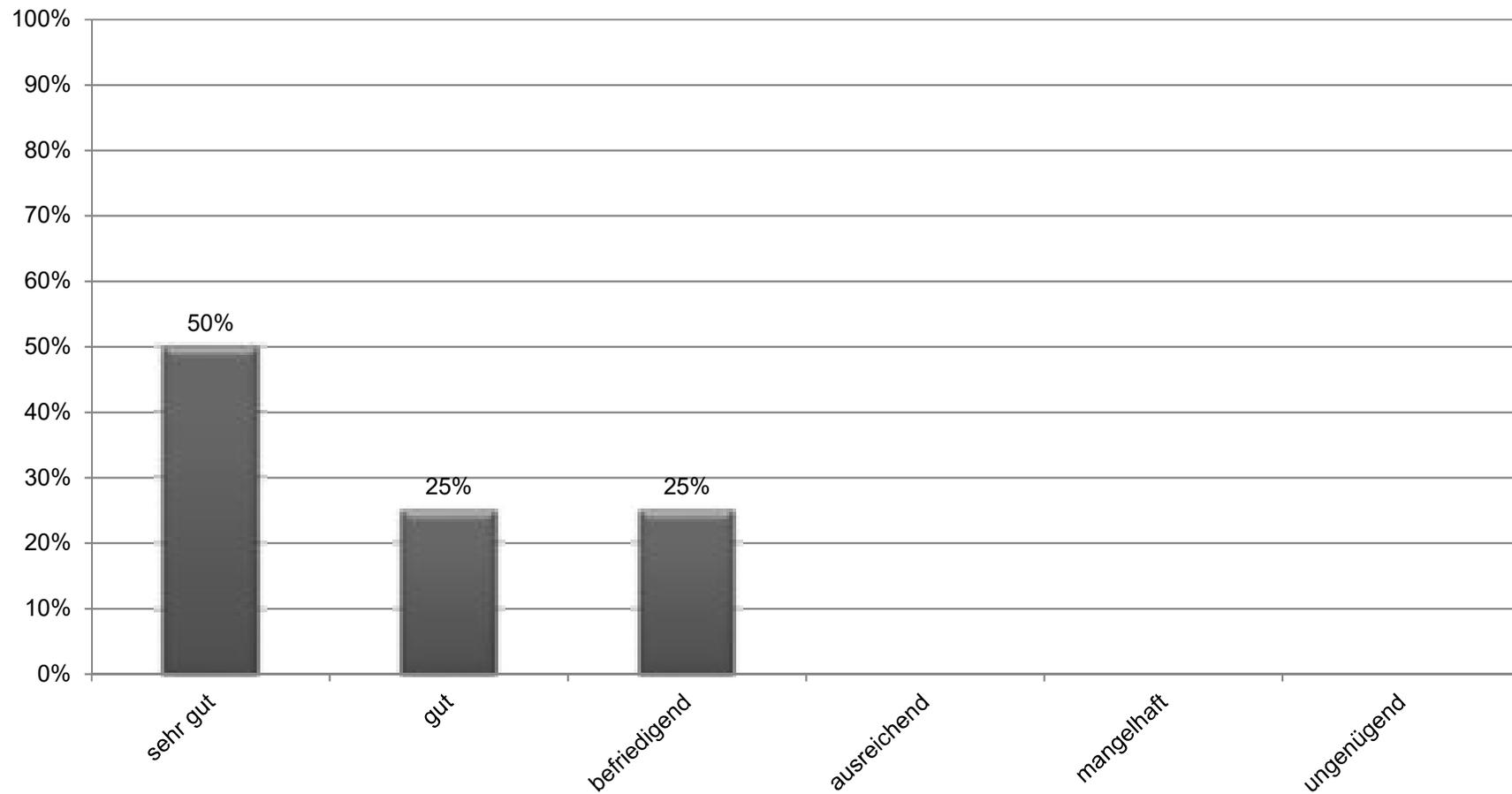
Effektivität des Mentors/ der Mentorin (M=3,8 (SD=0,52))



- 1 Bewertung des Programms aus der Sicht der Mentees
- 2 Bewertung des Mentors/der Mentorin aus der Sicht der Mentees
-  3 Bewertung aus der Sicht der Mentoren
- 4 Fazit

Einschätzung des Mentoring-Programms

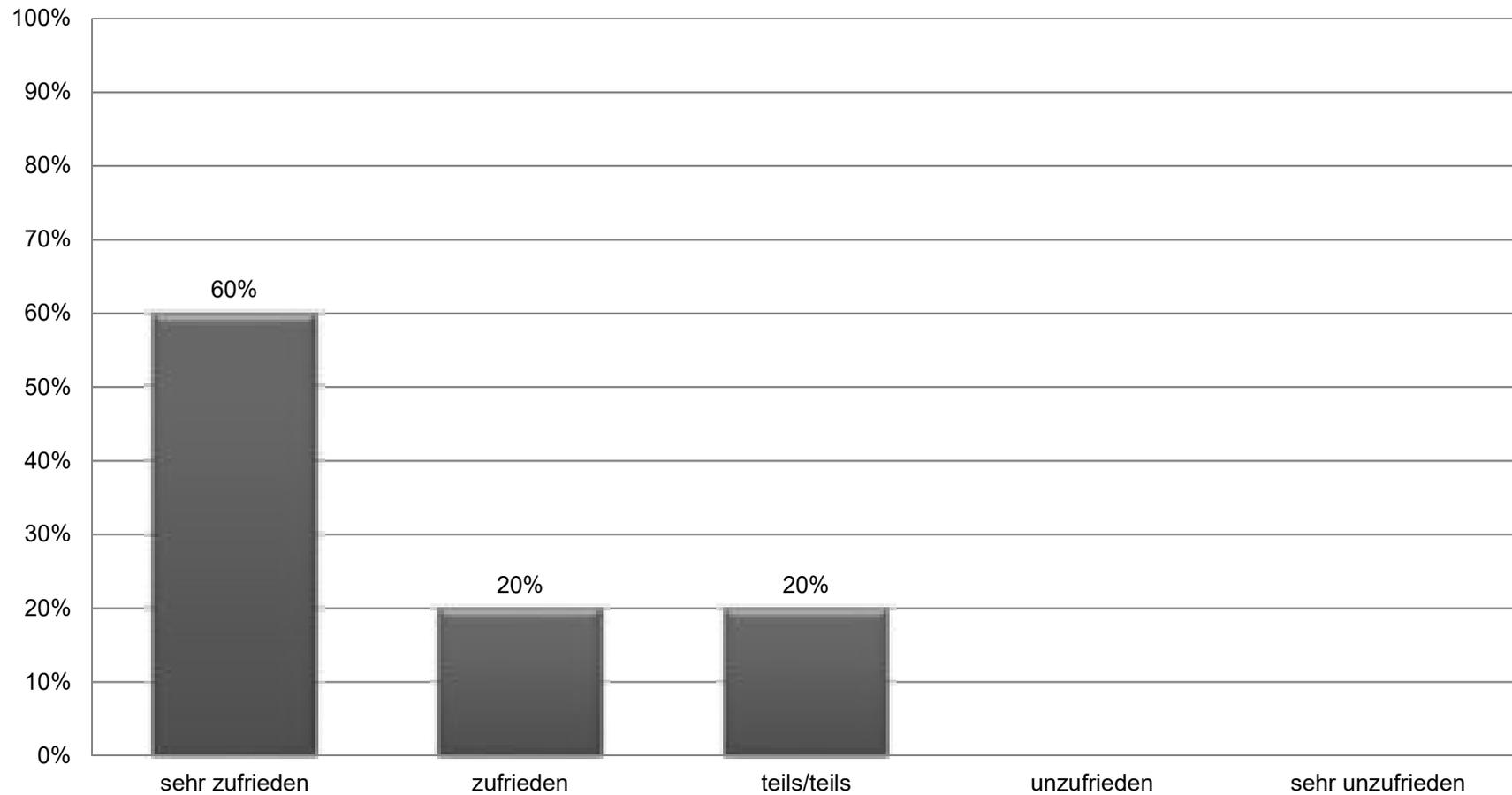
Note für das Mentoring-Programm (N=4; MW=1,75)



0% = trifft überhaupt nicht zu 100% = trifft völlig zu

Einschätzung des Mentoring-Programms

Insgesamt war ich mit dem Programm... (N=6, MW=2,0)



0% = trifft überhaupt nicht zu 100% = trifft völlig zu

Einschätzung des Mentoring-Programms

Insgesamt hat mir am Mentoring-Programm gut gefallen:

- Persönlicher Austausch/Treffen (4x)
- Gemeinsame Veranstaltungen (1x)
- Ansatz des Programms (1x)
- Chance Karriereplanung aus einem anderen Blickwinkel zu sehen, wird genutzt (1x)
- Gute Balance zwischen Austausch und Aufwand (1x)

Einschätzung des Mentoring-Programms

Insgesamt hat mir am Mentoring-Programm weniger gut gefallen:

- Nur für Frauen (1x)
- Unterschiedliche Ausgangssituationen auf Seite der Mentoren und Absolventen (1x)
- Zum Teil Terminchaos (1x)

Einschätzung der Zusammenarbeit mit dem Mentee

Was hat Ihnen an der Zusammenarbeit mit Ihrer Mentee gefallen?

- Offener und zielgerichteter Austausch (4x)
- Angenehme und konstruktive Zusammenarbeit (1x)
- Persönlicher Kontakt (1x)
- Feedback zur Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen (1x)
- Flexibler und interessierter Mentee (1x)

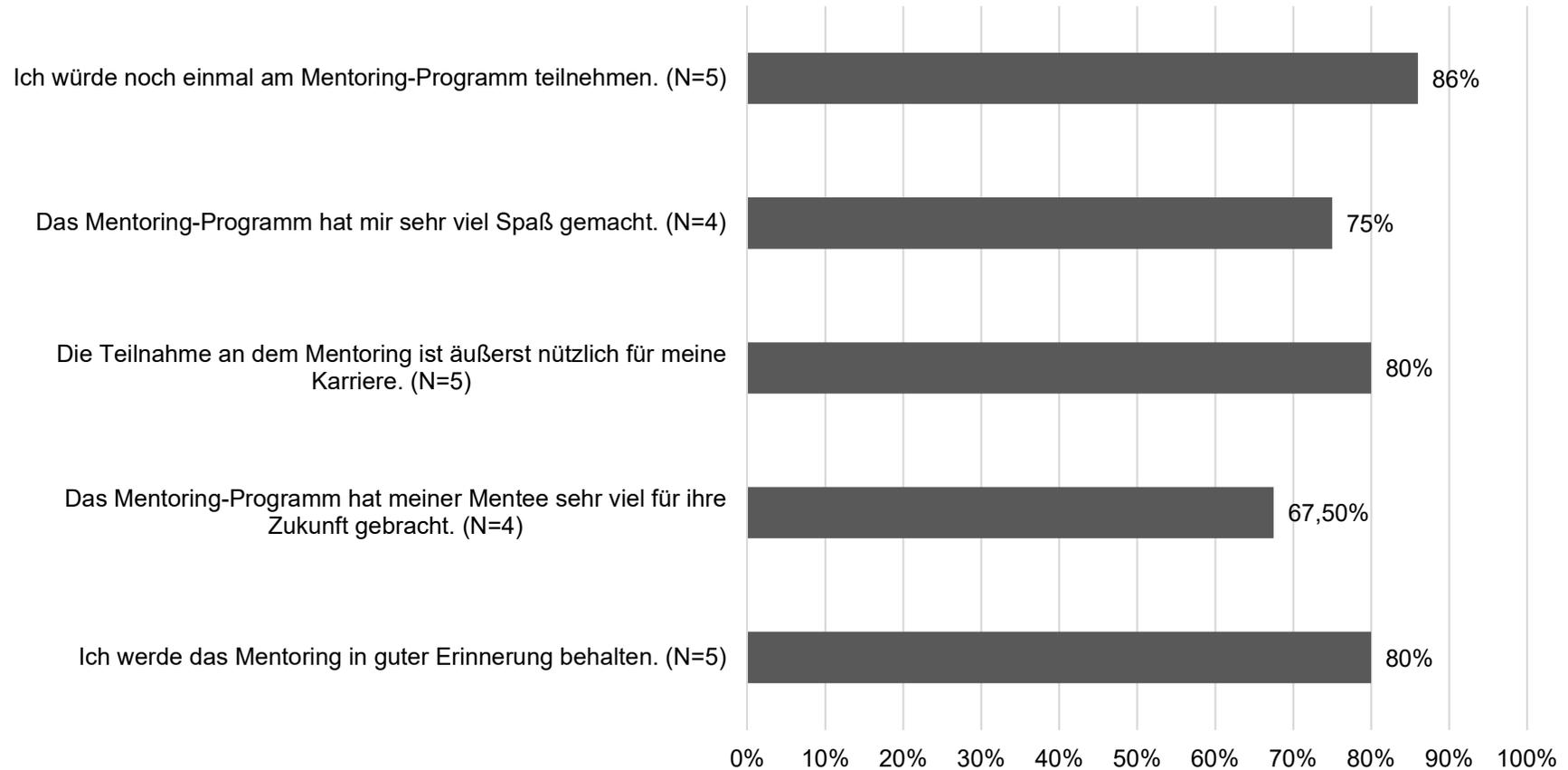
Einschätzung der Zusammenarbeit mit dem Mentee

Was hätte bei der Zusammenarbeit mit Ihrer Mentee besser laufen können?

- Zeitliche Abstimmung (1x)
- Zielgruppengenaue Angebote im Rahmenprogramm (1x)
- Häufigere Treffen (1x)
- Motivation der Mentee zum Ende, bedingt durch veränderte persönliche Situation (1x)
- Gar nichts (1x)

Einschätzung des Mentoring-Programms

Zeitlicher Aufwand



0%= trifft überhaupt nicht zu 100% = trifft völlig zu

Fazit

- Das Mentoring-Programm und die Mentoren/Mentorinnen wurden von den Mentees insgesamt positiv bewertet.
- Alle Mentees hatten Spaß am Mentoring-Programm, wobei die durchschnittliche Zustimmungsrage 75,0% beträgt.
- Alle Mentees werden das Mentoring-Programm in guter Erinnerung behalten, wobei die durchschnittliche Zustimmungsrage 71,1% beträgt.
- Die gute Beziehung zu den Mentor/innen und der Austausch mit den Mentor/innen wurden besonders lobend erwähnt.
- Darüber hinaus gaben die Mentees an, durch das Mentoring-Programm viel Neues gelernt zu haben, insbesondere über die Karrieremöglichkeiten eines Postdocs an der Universität (vgl. Folie 10).
- Auch die Mentor/innen bewerteten das Programm und die Mentees überwiegend positiv.
- Als besonders lobenswert bewerteten die Mentor/innen dabei den offenen und persönlichen Austausch (vgl. Folien 19 und 21).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Technische Universität Braunschweig
Institut für Psychologie
Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Spielmannstr. 19
38106 Braunschweig

www.tu-braunschweig.de/psychologie/abt/aos

Prof. Dr. Simone Kauffeld • s.kauffeld@tu-bs.de

Quellenverzeichnis

Die dem Bericht zugrunde liegenden Items wurden in Anlehnung an folgende Quellen (und darin aufgeführte Referenzen) formuliert:

- Grohmann, A. & Kauffeld, S. (2013). Evaluating training programs: Development and correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation. *International Journal of Training and Development*, 17, 135-155.
- Staufenbiel, T. (2000). Fragebogen zur Evaluation von universitären Lehrveranstaltungen durch Studierende und Lehrende. *Diagnostica*, 46, 169–181.



Technische
Universität
Braunschweig



Ergebnisse des Niedersachsen-Technikum 16/17

Stephanie Aymans & Prof. Dr. Simone Kauffeld | 16.06.2017

Befragung der Teilnehmerinnen

Aufbau:

- Prä- und Post-Messung per Online-Fragebogen

Zeitpunkt:

- Prä-Messung zu Beginn des Projekts (Anfang bis Mitte September)
- Post-Messung am Ende des Projektes (Ende Februar bis Mitte März)

Auswertung:

Daten der Teilnehmerinnen aus den Jahren 2016-2017 wurden zusammengefasst und ausgewertet (= 1 Durchgang)



1

Bewertung des Niedersachsen-Technikums

2

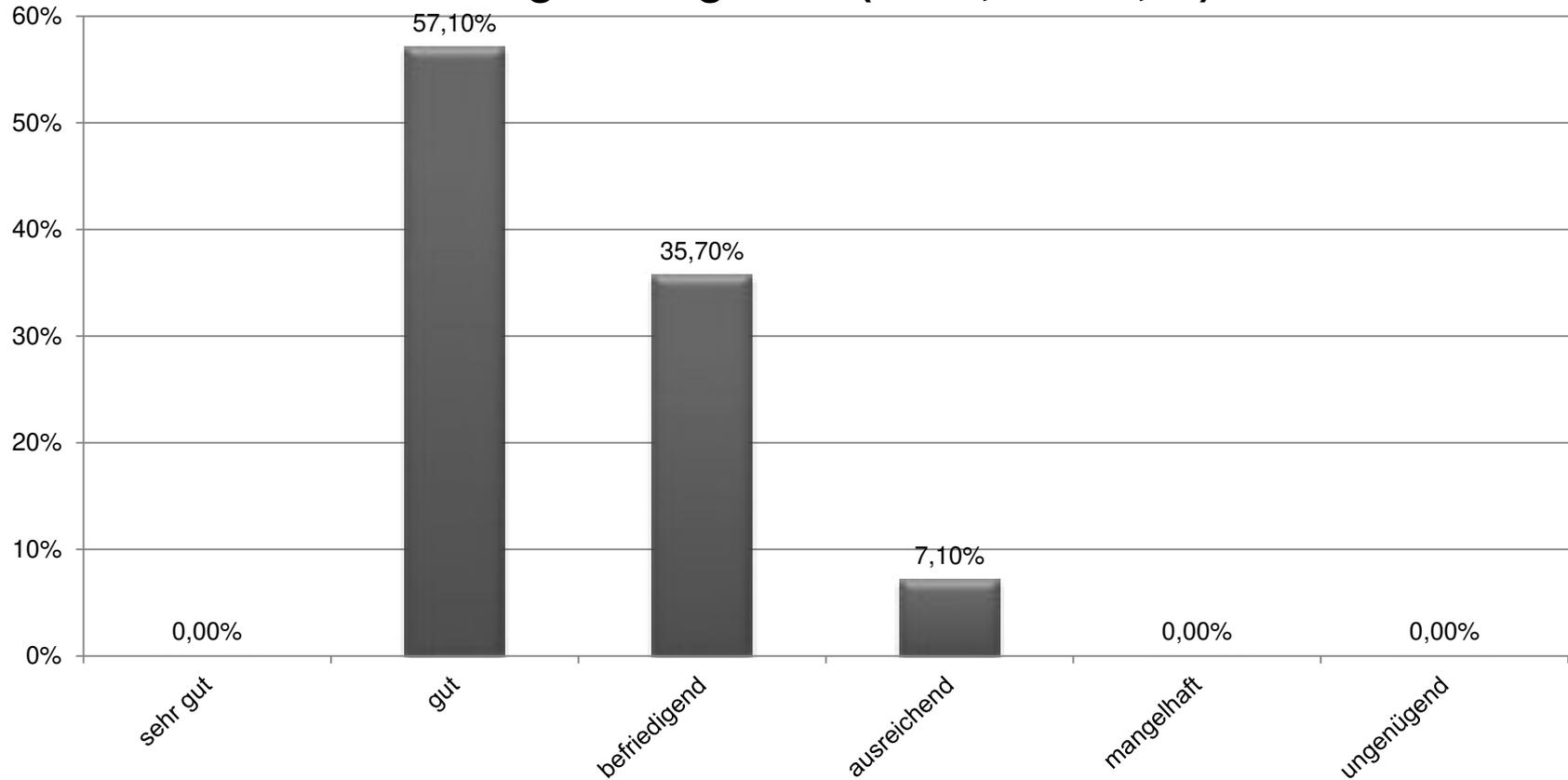
Analyse der Erfolgsmaße der Teilnehmerinnen

3

Fazit

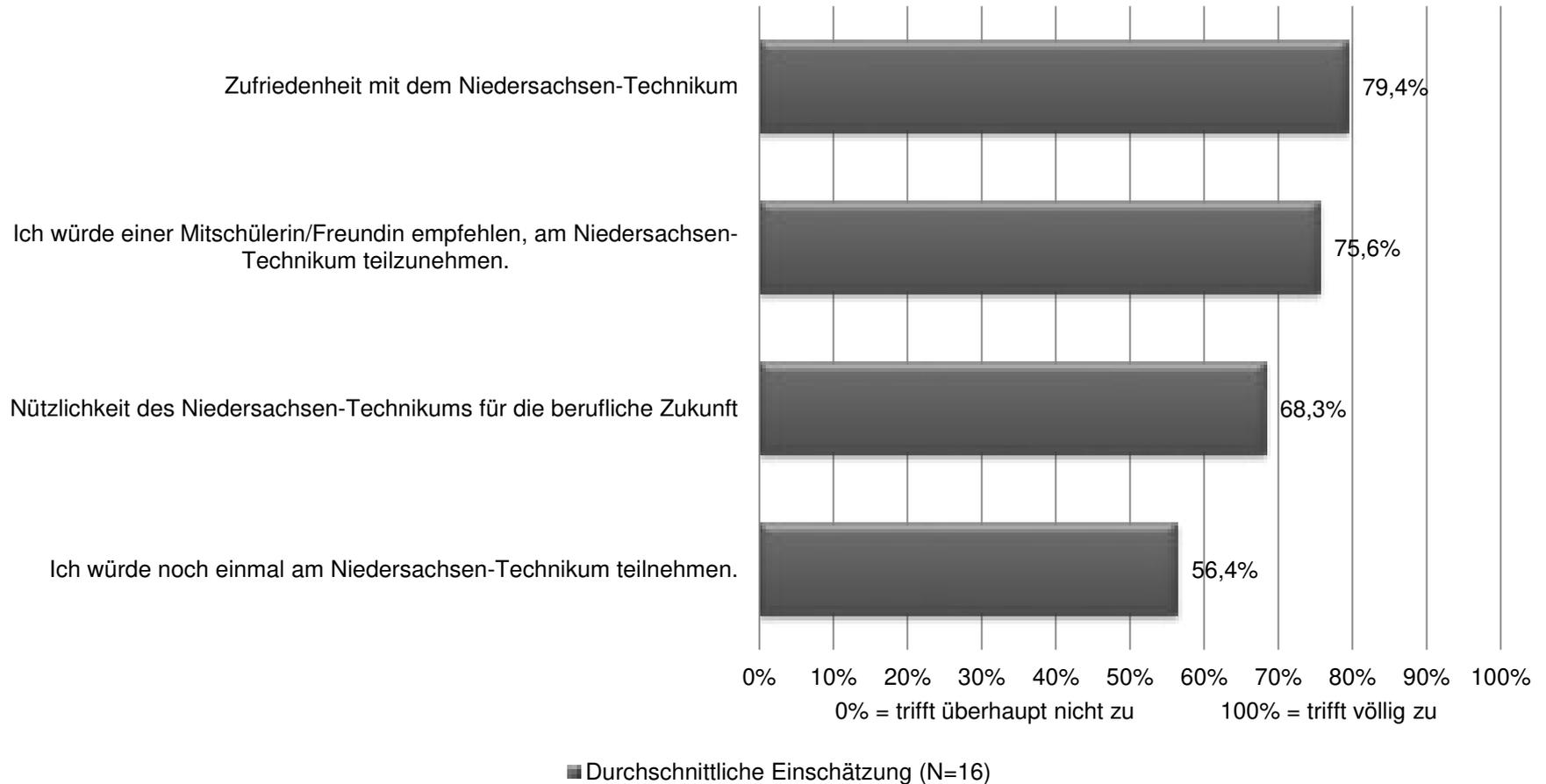
Einschätzung des Niedersachsen-Technikums

Welche Note würden Sie dem Niedersachsen-Technikum insgesamt geben?(N=16, MW=2,50)



Einschätzung des Niedersachsen-Technikums

Nützlichkeit und Zufriedenheit mit dem Mentoring-Programm



Einschätzung des Niedersachsen-Technikums

Was hat Dir am Niedersachsen-Technikum gut gefallen?

- Einblick in verschiedene Studiengänge und das Studentenleben (5x)
- Exkursionen und Ausflüge (5x)
- Kontakte knüpfen (beruflich und privat) (4x)
- Einblick in technische Berufe (2x), ins Berufsfeld des Ingenieurs (2x)
- Das Praktikum (2x)
- Einblick in verschiedene Institute an der Uni (2x)
- Individuelle/gute Betreuung (1x)
- Vielfältigkeit des Programms (1x)
- Gute Beratung zu den einzelnen Studiengängen (1x)
- anspruchsvolle Aufgaben (1x)

Einschätzung des Niedersachsen-Technikums

Was war Dein persönliches Highlight?

- Exkursionen und Ausflüge (6x) (Salzgitter AG (2x), BLF (2x), IST (2x))
- Austausch zwischen TU und Ostfalia (2x)
- das Kennenlernen anderer Technikantinnen (2x)
- Steuerung eines Roboters (2x)
- Stahlaktionstag (2x)
- Vorlesungen an der Uni (1x)
- Hilfe bei der Berufswahl (1x)
- VW Zukunftsmesse (1x)
- die entstandenen Freundschaften (1x)

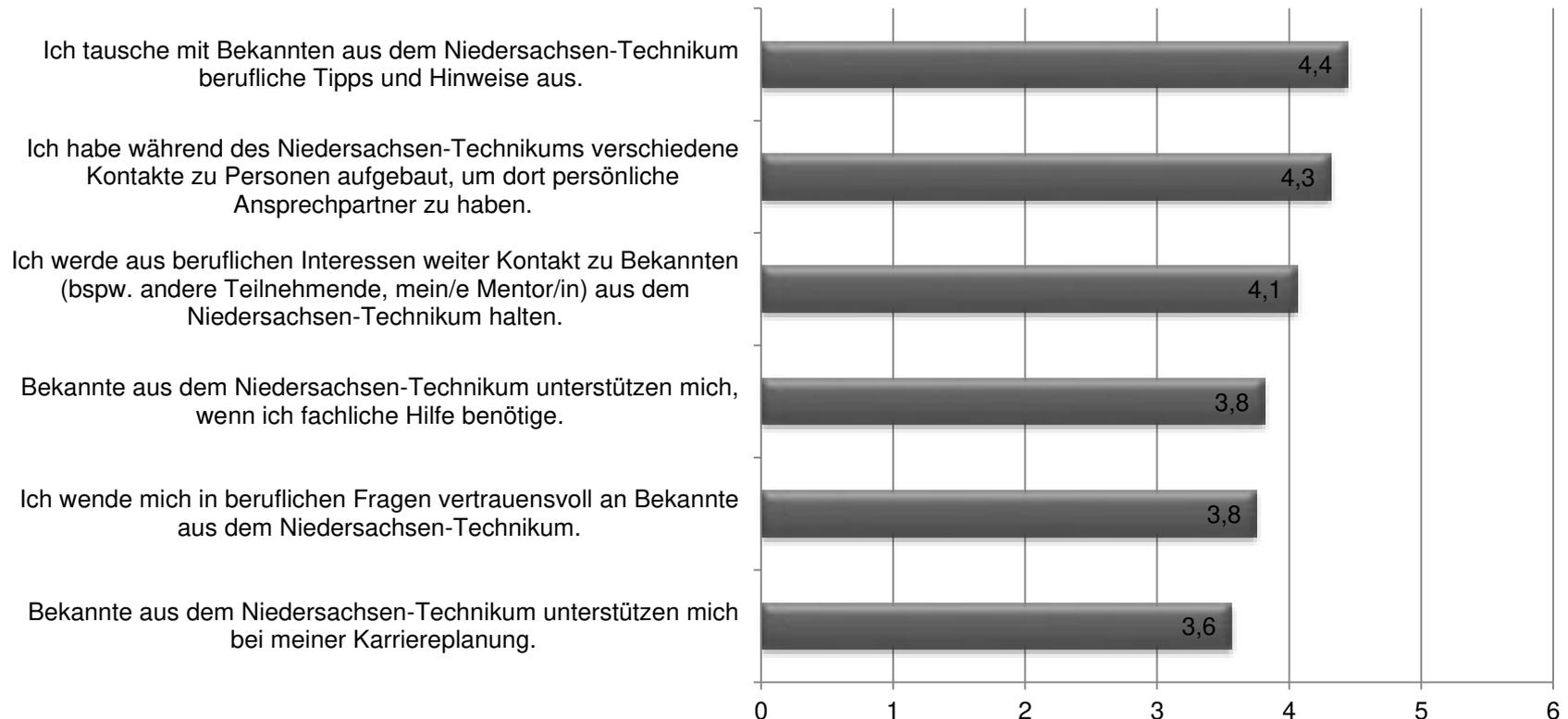
Einschätzung des Niedersachsen-Technikums

Wie könnte man das Niedersachsen-Technikum in Zukunft verbessern?

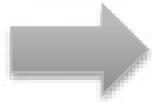
- Mehr Auswahl bei den Vorlesungen/freie Wahl der Vorlesung (8x)
- Erstsemester/Bachelorvorlesung besuchen (3x)
- mehr Auswahl bei Praktika (2x)
- Engerer Kontakt zwischen Unternehmen und Uni (1x)
- Festgelegte/r Lohn (1x), Urlaub (1x) für alle Teilnehmerinnen
- geringfügig zu langer Zeitrahmen (1x)
- Planung von Exkursionen zusammen erstellen (1x)

Netzwerk (N=16)

1 = trifft überhaupt nicht zu
2 = trifft überwiegend nicht zu
3 = trifft eher nicht zu
4 = trifft eher zu
5 = trifft überwiegend zu
6 = trifft völlig zu



1 Bewertung des Niedersachsen-Technikums



2 Analyse der Erfolgsmaße der Teilnehmerinnen

3 Fazit

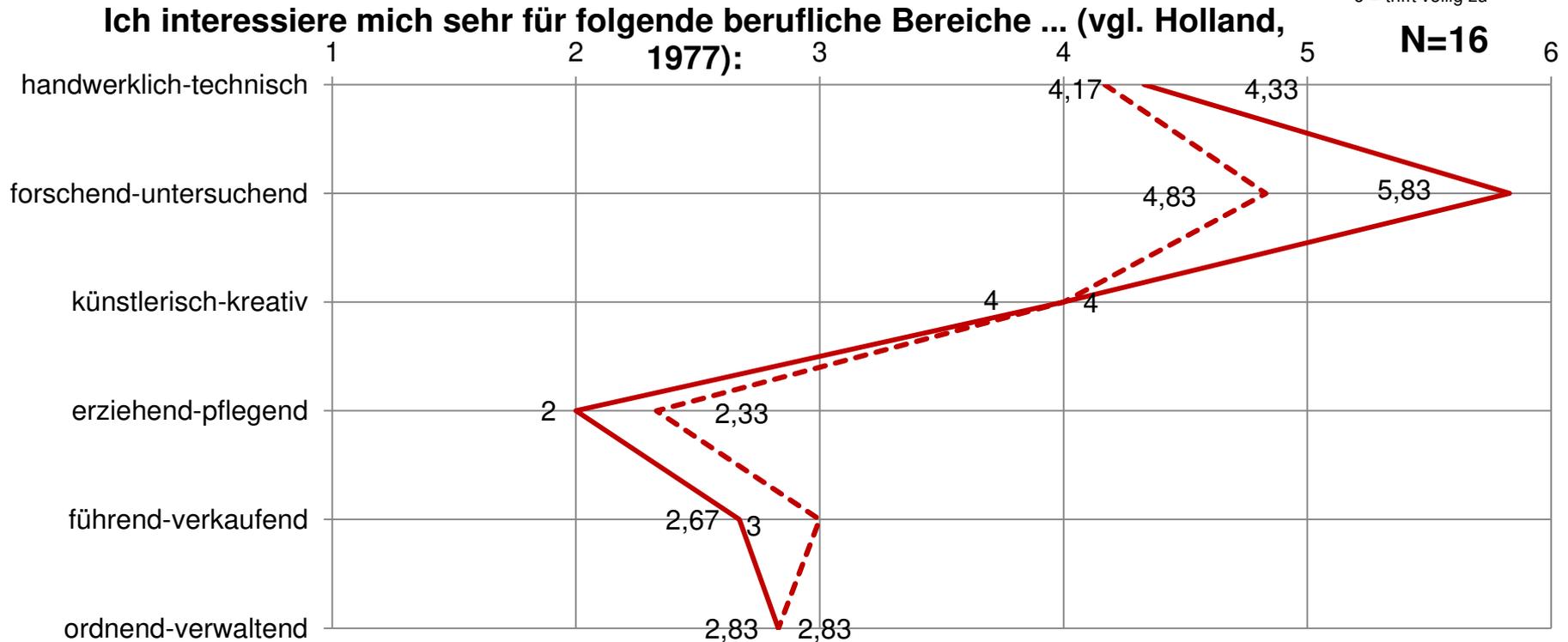
Demographische Beschreibung der Teilnehmerinnen mit Daten zur Vorher- und Nachher-Messung

- N=16 weibliche Teilnehmerinnen mit Daten zur Vorher- und Nachher-Messung.
- Durchschnittliches Alter der Teilnehmerinnen zum 1. Messzeitpunkt: 18,50 Jahre
- Durchschnittliche Abiturnote: 2,07

Analyse der Erfolgsmaße der Teilnehmerinnen

Die beruflichen Interessensvariablen unterscheiden sich nicht substantziell in der Vorher-Nachher-Messung.

- 1 = trifft überhaupt nicht zu
- 2 = trifft überwiegend nicht zu
- 3 = trifft eher nicht zu
- 4 = trifft eher zu
- 5 = trifft überwiegend zu
- 6 = trifft völlig zu



Hinweis:

--- Teilnehmerinnen (Vorher) — Teilnehmerinnen (Nachher)

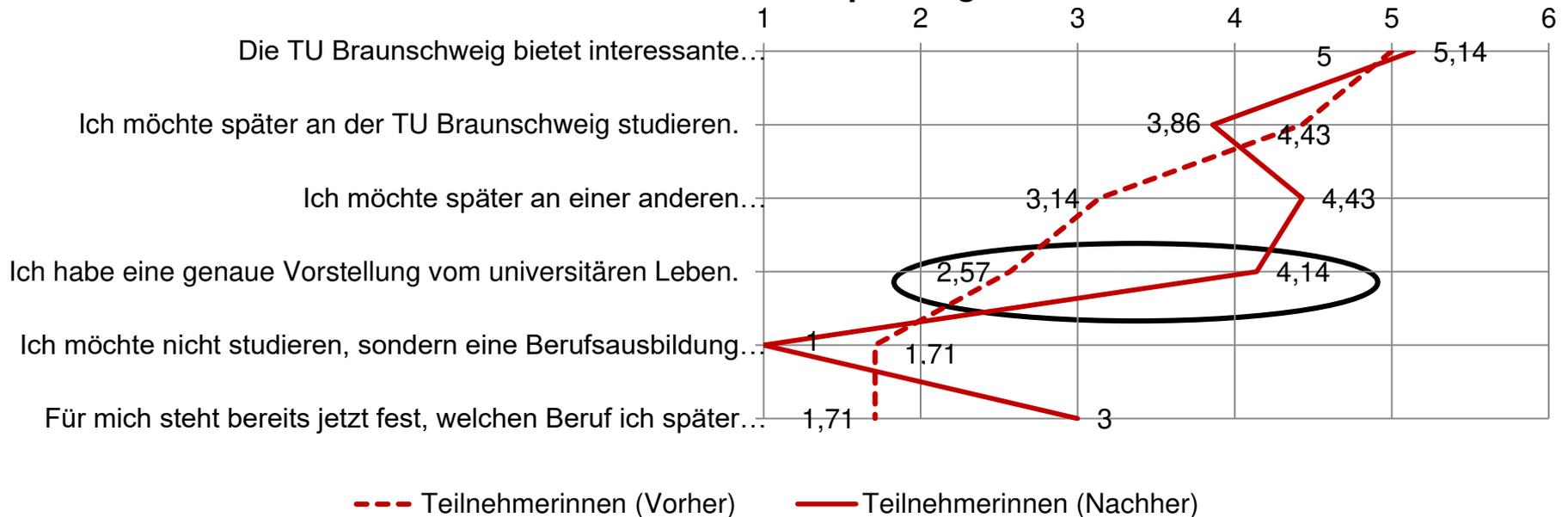
Die Mittelwertsunterschiede wurden mit dem Wilcoxon-Test für abhängige Stichproben analysiert. Signifikante Unterschiede (5%-Niveau) zwischen zwei Mittelwerten werden im Folgenden als substantielle Unterschiede bezeichnet.

Analyse der Erfolgsmaße der Teilnehmerinnen

Nah dem Niedersachsen-Technikum können sich die Teilnehmerinnen das universitäre Leben im Vergleich zur Prä-Messung besser vorstellen. Sie zeigen eine marginal signifikant geringere Sicherheit bei der Berufsfindung und bei der Berufswahl. Bei den übrigen Variablen zeigen sich keine substantziellen Unterschiede in der Vorher-Nachher-Messung.

- 1 = trifft überhaupt nicht zu
- 2 = trifft überwiegend nicht zu
- 3 = trifft eher nicht zu
- 4 = trifft eher zu
- 5 = trifft überwiegend zu
- 6 = trifft völlig zu

Studium- und Karriereplanung N=7



Hinweis:

Die Mittelwertsunterschiede wurden mit dem Wilcoxon-Test für abhängige Stichproben analysiert. Signifikante Unterschiede (5%-Niveau) zwischen zwei Mittelwerten werden im Folgenden als substantzielle Unterschiede bezeichnet.

Analyse der Erfolgsmaße der Teilnehmerinnen

Im Vergleich zur Vorher-Messung zeigen sich keine signifikanten Unterschiede bei der Einschätzung der geschlechtsspezifischen Voraussetzungen für Werdegänge im naturwissenschaftlichen oder technischen Bereich (Wilcoxon-Test, 2-seitig). In der Tendenz ist aber eine Abnahme der geschlechtsspezifischen Vorstellungen sichtbar.

- Item „Jungen haben mehr Wissen bzw. bessere Voraussetzungen als Mädchen für einen beruflichen Werdegang im Bereich der Naturwissenschaften.“
→ durchschnittlicher Prä-Wert: 1,86 vs. Post-Wert: 1,71 ($p = .564$)
- Item „Jungen haben mehr Wissen bzw. bessere Voraussetzungen als Mädchen für einen beruflichen Werdegang im Bereich der Technik.“
→ durchschnittlicher Prä-Wert: 2,71 vs. Post-Wert: 2,14 ($p = .336$)

Antwortskala 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 6 = „trifft völlig zu“

1 Bewertung des Niedersachsen-Technikums

2 Analyse der Erfolgsmaße der Teilnehmerinnen

3 Fazit



Fazit

- Das Niedersachsen-Technikum wurde von den Teilnehmerinnen überwiegend gut bewertet (vgl. F. 4).
- 75,6% der Teilnehmerinnen würden das Niedersachsen-Technikum einer Freundin empfehlen und 56,4% der Teilnehmerinnen würden erneut an dem Niedersachsen-Technikum teilnehmen (vgl. F. 5).
- Darüber hinaus wurde das Niedersachsen-Technikum als nützlich für die berufliche Zukunft eingeschätzt (vgl. F. 5).
- Die Einblicke in verschiedene Studiengänge, das Studentenleben, die Exkursionen sowie das Knüpfen von Kontakten wurde lobend erwähnt (F. 6).
- Als Optimierungspotential wurde die Wahl von mehr Vorlesungen bzw. eine freiere Wahl bei den Vorlesungen gewünscht (vgl. F.8).
- Bei den relevanten Erfolgsmaßen zeigte sich, dass sich die Teilnehmenden das universitäre Leben im Vergleich zur Prä-Messung besser vorstellen können (vgl. F.13).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Technische Universität Braunschweig
Institut für Psychologie
Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Spielmannstr.19
38106 Braunschweig

www.tu-braunschweig.de/psychologie/abt/aos

Prof. Dr. Simone Kauffeld • s.kauffeld@tu-bs.de

Literaturverzeichnis

- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E. & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégé: a meta-analysis. *The Journal of applied psychology*, 89, 127–136.
- Blickle, G. & Schneider, P. B. (2007). Mentoring. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie: Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie (Bd. 6, S. 395–402)*. Göttingen: Hogrefe.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Baranik, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S. et al. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin*, 139, 441–476.
- Ghosh, R. (2014). Antecedents of mentoring support: a meta-analysis of individual, relational, and structural or organizational factors. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 367–384.
- Kammeyer-Mueller, J. D. & Judge, T. A. (2008). A quantitative review of mentoring research: Test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 269–283.
- Kram, K. E. (1988). *Mentoring at work. Developmental relationships in organizational life*. Lanham , MD: University Press of America.
- Mitchell, M. E., Eby, L. T. & Ragins, B. R. (2015). My mentor,my self: Antecedents and outcomes of perceived similarity in mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 1–9.

Literaturverzeichnis

Die dem Bericht zugrunde liegenden Items wurden in Anlehnung an folgende Quellen (und darin aufgeführte Referenzen) formuliert:

- Grohmann, A. & Kauffeld, S. (2013). Evaluating training programs: Development and correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation. *International Journal of Training and Development*.
- Holland, J. L. (1977). *Occupations Finder*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Staufienbiel, T. (2000). Fragebogen zur Evaluation von universitären Lehrveranstaltungen durch Studierende und Lehrende. *Diagnostica*, 46, 169–181.
- Wolff, H.-G. & Moser, K. (2006). Entwicklung und Validierung einer Networkingskala. *Diagnostica*, 52, 161–180.

Bildquellen:

<https://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/tkschaubildneu.jpg>

Back-up



Die Präsidentin
der Technischen Universität Braunschweig
Universitätsplatz 2
38106 Braunschweig
www.tu-braunschweig.de