



Technische
Universität
Braunschweig

Abschlussbericht der Technischen Universität Braunschweig zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Folgender Abschlussbericht der Technischen Universität Braunschweig zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde beschlossen:

- von der Kommission für Gleichstellung am 22.01.2013
- vom Senat am 23.01.2013
- vom Präsidium am 30.01.2013



Abschlussbericht der TU Braunschweig zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Einleitung	S. 1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	S. 3
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	S. 3
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	S. 3
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten und Abteilungen	S. 4
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und Kompetenzträgern	S. 6
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	S. 6
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	S. 7
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	S. 8
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	S. 8
3.2 Kinderbetreuungsangebote	S. 9
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	S. 9
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	S. 10
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	S. 10
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	S. 10
B) Personelle Gleichstellungsstandards	S. 11
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	S. 11
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	S. 11
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	S. 12
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	S. 14
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	S. 15
Anlagen	S. 16
Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/Gesamtübersicht TU Braunschweig	
Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/Fakultäten	

Einleitung

Die TU Braunschweig bekennt sich ausdrücklich zu dem Ziel, Chancengleichheit in der Wissenschaft zu verwirklichen und unterstützt die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Um Gleichstellung von Männern und Frauen an der TU Braunschweig zu erreichen, hat seit dem Zwischenbericht 2011 – nach einer ausführlichen Analyse der Gründe für die Rückstufung der TU Braunschweig durch die DFG – ein Prozess der Weiterentwicklung und Neukonturierung 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 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 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 Entwicklung der Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen ist von der ersten Stellungnahme 2009 bis jetzt sehr positiv. Die Zielzahlen, zu deren Umsetzung bis 2013 sich die TU Braunschweig 2009 verpflichtet hat, waren im Zwischenbericht 2011 bereits erreicht und konnten weiterhin verbessert werden: Bei den Promotionen gab sich die TU Braunschweig 2009 einen Zielwert für den Frauenanteil von 35-38 %. Im Zwischenbericht

2011 lag der Wert bei 37,4 %. Aktuell beträgt der Frauenanteil bei den Promotionen 39,6 % und liegt somit über der Zielvorgabe.

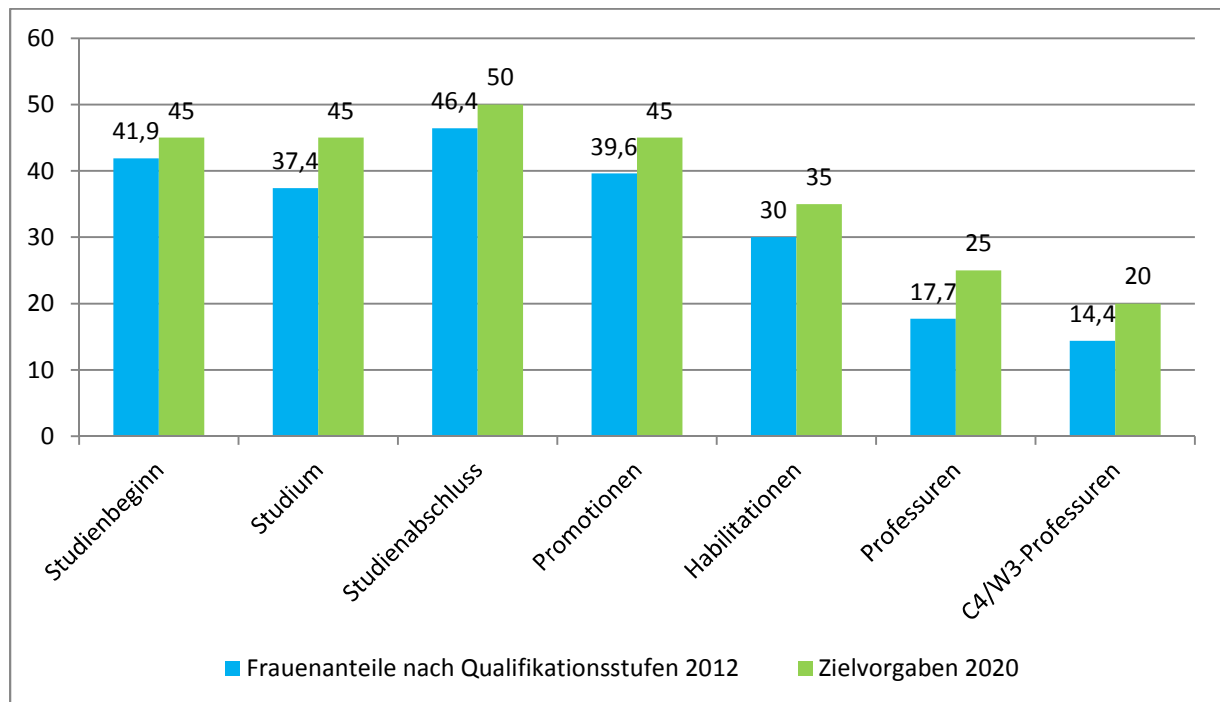
Bei den Professuren insgesamt verpflichtete sich die TU Braunschweig 2009 auf die Zielvorgabe von einem Frauenanteil von 15-17 %. Im Zwischenbericht 2011 lag der Wert mit 17,4 % bereits über der Zielvorgabe. Der Wert konnte noch gesteigert werden und beträgt aktuell 17,7 %. Bei den C4/W3-Professuren fand eine Erhöhung der Frauenanteile von 10 % in 2009 über 11,4 % in 2011 auf aktuell 14,4 % statt. Diese Entwicklung liegt auch darin begründet, dass die absolute Zahl der männlich besetzten Professuren kontinuierlich gesunken ist. Allerdings ist die absolute Zahl an mit Frauen besetzten W3-Professuren ebenfalls kontinuierlich gestiegen. Zudem kann für das zurückliegende Jahr festgehalten werden, dass W3-Professuren auch zunehmend in den technischen Fächern mit Frauen besetzt werden konnten (siehe tabellarische Übersichten der Fakultäten 1 und 4 im Anhang).

Bei den Habilitationen betrug der Frauenanteil im Zwischenbericht 2011 12,5 %. Dieser Wert konnte deutlich verbessert werden und liegt aktuell bei 30 %. Vor dem Hintergrund, dass der Frauenanteil bei den Habilitationen in der ersten Stellungnahme 2009 bei 27 % lag, kann davon ausgegangen werden, dass es sich 2011 um einen Ausnahmewert gehandelt hat.

Bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern, Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen zeigt sich im Vergleich ein leichter Rückgang der Frauenanteile. Die absolute Zahl der Frauen in den drei Kategorien ist dabei allerdings zum Teil deutlich angestiegen. Die absolute Zahl der Männer in allen drei Kategorien ist allerdings noch stärker angestiegen, so dass die prozentualen Steigerungen bei den Männern größer ausfallen als bei den Frauen. So liegt die prozentuale Steigerung bei den Studienanfängerinnen vom Zwischenbericht 2011 bis jetzt beispielsweise bei 13,8 %, während die der Studienanfänger bei 17,2 % liegt. Diese Entwicklung entspricht einem bundesweiten Trend, bei dem die absolute Zahl der Studentinnen in den MINT-Fächern wächst, ihr prozentualer Anteil aber sinkt. Vielfach wird der Wegfall der Wehrpflicht zur Begründung dieses Phänomens herangezogen¹. In Niedersachsen kann dies auch ein Effekt des doppelten Abiturjahrgangs sein. Unabhängig von den Gründen dieser Entwicklung ist es das erklärte Ziel der TU Braunschweig, die Frauenanteile zu Studienbeginn, im Studium und beim Studienabschluss vor allem in den MINT-Fächern zu erhöhen. Hierfür engagiert sich die TU Braunschweig mit entsprechenden Maßnahmen und Projekten (siehe B/1.1) und hat sich in ihrem Gleichstellungskonzept Zielvorgaben für das Jahr 2020 gegeben. Auch für die weiteren Qualifikationsstufen strebt die TU Braunschweig Zielwerte an, die im Zentralen Gleichstellungsplan verankert sind und im Folgenden – ausgehend von den aktuellen Frauenanteilen – dargestellt werden:

¹ 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>.

Frauenanteile nach Qualifikationsstufen 2012 sowie Zielvorgaben 2020



Die folgenden Ausführungen zur Weiterentwicklung und Neukonturierung der Gleichstellungsstrukturen an der TU Braunschweig seit dem Zwischenbericht 2011 zeigen – orientiert an Mustervorgaben der DFG – wie die Zielvorgaben 2020 erreicht und wie Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und die Berücksichtigung von Genderaspekten als feste Pfeiler in der Hochschulkultur der TU Braunschweig verankert werden sollen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Der TU Braunschweig wurde im Juli 2012 zum zweiten Mal das „Total-E-Quality-Prädikat“ verliehen. In die Bewerbung floss bereits ein Großteil der neuen Gleichstellungsstrukturen und –maßnahmen ein. Neben dem insgesamt sehr positiven Gesamteindruck hob die Jury in ihrer Beurteilung den Bereich der Organisationskultur als besonders positiv hervor. Hier wurden der TU Braunschweig herausragende Aktivitäten mit nachhaltigem Erfolg attestiert. Das hiermit korrespondierende strategische Ziel der Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung wird im Besonderen hier sowie in den Kapiteln A/2. und B/3. deutlich.

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellung wird an der TU Braunschweig als eine zentrale Führungsaufgabe betrachtet. So sind Gleichstellung und Familienfreundlichkeit im Ressort des Präsidenten angesiedelt. Das Gleichstellungsbüro, zu dem seit 2012 auch wieder das Familienbüro gehört, 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 dem Zwischenbericht 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.

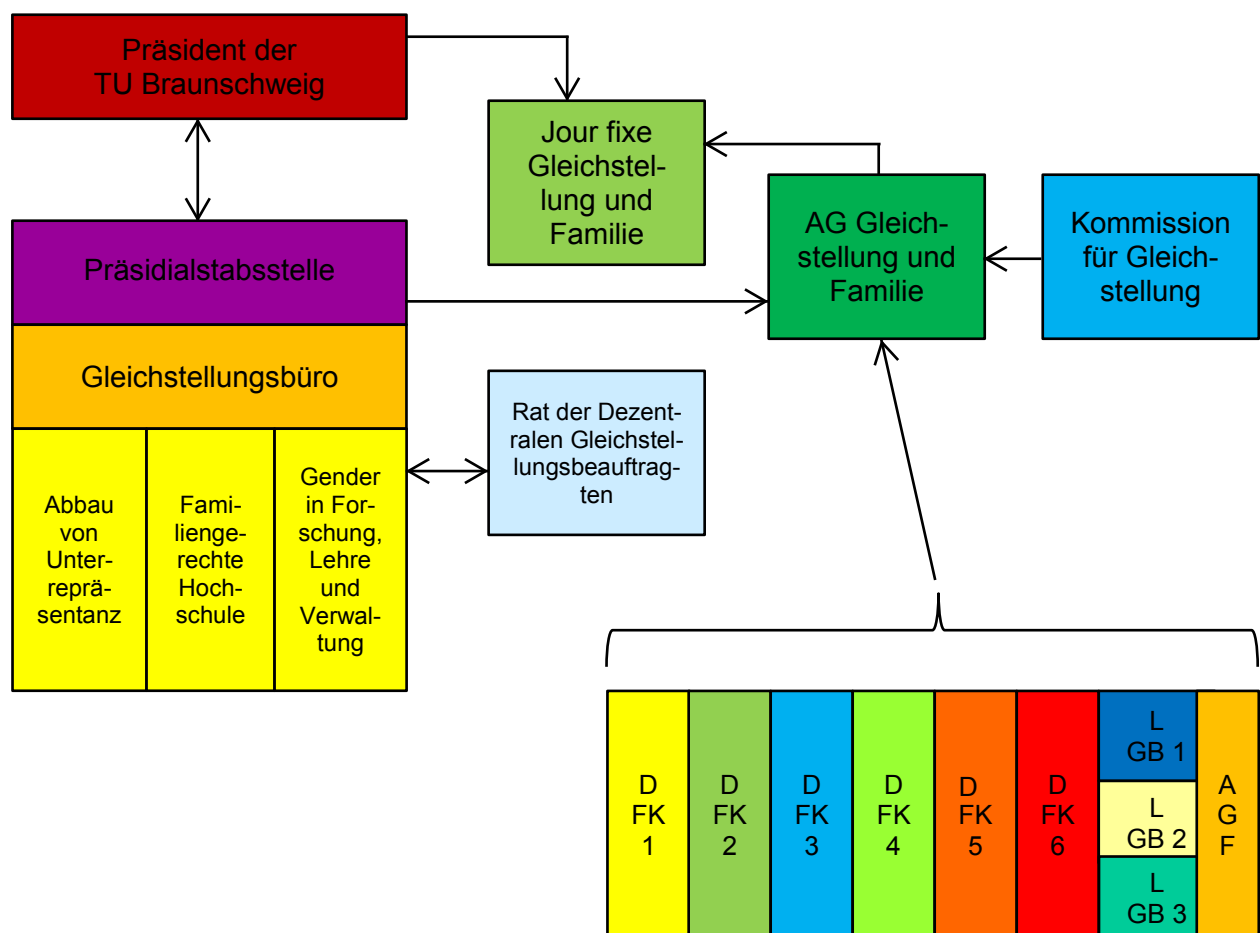
In ihrer Grundordnung bekennt sich die TU Braunschweig in § 2, 2 zu dem Ziel, die tatsächliche Chancengleichheit von Männern und Frauen zu fördern und verpflichtet sich zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags. 2012 hat ein breit angelegter Leitbild- und Strategieprozess begonnen, in den die gesamte 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.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten und Abteilungen

Die Beteiligung der Fakultäten und Abteilungen wurde mit der Einführung der AG und des Jour fixe Gleichstellung und Familie intensiviert. Zudem wurden 2012 mit dem TU-weiten Gleichstellungskonzept „Chancengleichheit 2020“ zum ersten Mal dezentrale Gleichstellungspläne in den Fakultäten verabschiedet. Hier finden sich neben den Zielvorgaben für die Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen für 2020 auch fakultätsspezifische Ergänzungen zu den zentralen Maßnahmen. Die Fakultäten bekennen sich in ihren Gleichstellungsplänen zu einer besonderen Verantwortung ihrer Leitungsebene für die Durchsetzung von Chancengleichheit. An der Fakultät für Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften wird ein Beirat zur Forschungsorientierten Gleichstellung eingerichtet, dem ein Budget von 5000,00 € 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.

Im Bereich der Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren nehmen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Rolle ein. Sie vertreten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen und können die Verfahren aufgrund ihrer Fachnähe professionell begleiten. Die Arbeit aller Gleichstellungsbeauftragten an der TU Braunschweig wird im Rat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten koordiniert. 2011 und 2012 fand ein Ausbau der Weiterbildungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Informations- und Kommunikationskultur statt. Der Rat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hat sich 2012 eine Geschäftsordnung gegeben. Die Fakultäten entlasten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten angemessen.

Struktur Gleichstellung an der TU Braunschweig



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

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und Kompetenzträgern

Die TU Braunschweig hat sich nach der Rückstufung 2011 ausführlich von der DFG beraten lassen. Neben zahlreichen Gesprächen auf der Arbeitsebene hat ein Beratungsgespräch zwischen Prof. Dr. Ferdi Schüth, DFG-Vizepräsident und Vorsitzender der AG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, sowie Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Jürgen Hesselbach, Präsident der TU Braunschweig, am 28.09.2011 stattgefunden. Die Rückstufung wurde von der TU Braunschweig zum Anlass genommen, einen hochschulweiten Dialog über Gleichstellung zu starten. Neben hochschulinternen Beratungen bot die Veranstaltung „Qualität durch Chancengleichheit“ am 14.06.2012 in Braunschweig die Gelegenheit, Gleichstellung im Rahmen der Niedersächsischen Technischen Hochschule (Verbund der TU Braunschweig, der Leibniz-Universität Hannover und der TU Clausthal) mit Prof. Dr. Ada Pellert, Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin, Prof. Dr. Ferdi Schüth und Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Jürgen Hesselbach zu diskutieren.

An der TU Braunschweig ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Beraterin zu sämtlichen Themen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit für alle Angehörigen der Hochschule. Sie berät im Besonderen die Hochschulleitung, die Fakultäten und die zentralen Gremien. In der 2012 aktualisierten Grundordnung wurde die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten von 4 auf 6 Jahre, bei Wiederwahl auf 8 Jahre, verlängert. Eine Wiederwahl ist nun ohne Ausschreibung möglich. Die Hochschulleitung und der Senat werden zudem durch die Kommission für Gleichstellung beraten, die eng mit der Gleichstellungsbeauftragten kooperiert.

Die TU Braunschweig beteiligt sich seit 2012 an dem BMBF-geförderten Projekt „Karriere und Führung: Frauen im deutschen Wissenschaftssystem in Forschungseinrichtungen und Universitäten“ unter der Leitung von Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten, RWTH Aachen.

Der TU Braunschweig ist es gelungen, eine vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderte Maria-Goeppert-Mayer-Proessur mit der Denomination „Gender, Technik und Mobilität“ in Kooperation mit der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften einzuwerben. Die Professur wurde an der Fakultät für Maschinenbau der TU Braunschweig im Dezember 2012 mit Prof. Dr.-Ing. Corinna Bath besetzt. Von ihrer Arbeit werden innovative und handlungsleitende Impulse erwartet.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die TU Braunschweig hat die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung in den Jahren 2011 und 2012 vorangetrieben. Im Bereich der Forschung zeigt ein Bericht der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen zur Geschlechterforschung, 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, einer

Kooperationseinrichtung der TU Braunschweig, der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften und der Hochschule für Bildende Künste seit 2003, gebündelt und angereichert werden. Zudem wurde die Einrichtung der Professur „Gender, Technik und Mobilität“ an der Fakultät für Maschinenbau als sehr positiv gewertet. An der TU Braunschweig gibt es darüber hinaus den Service Gender Consulting, der Antragstellende zur Integration von Gleichstellungskonzepten und Genderaspekten in Forschungsvorhaben berät. In diesem Rahmen fand im April 2012 auch die EU-geförderte Weiterbildung „Gender in Research as a Mark of Excellence“ für Forschende der TU Braunschweig statt. Im Bereich der Lehre ist es 2012 gelungen, die curriculare Verankerung von Genderangeboten in den Lehramtsstudiengängen und in den Sozialwissenschaften auszubauen. Impulse in die ingenieurwissenschaftlichen Fächer werden ab 2013 von der Professur „Gender, Technik und Mobilität“ ausgehen. Für 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 überprüfen und ggf. anzupassen².

Im Bereich der strukturellen Organisationsentwicklung plant die TU Braunschweig über die bereits genannten Punkte wie die weitere Stärkung der Verankerung auf Leitungsebene oder die Intensivierung der Verzahnung von zentralen und dezentralen Ebenen hinaus die Berücksichtigung der Kriterien Gleichstellung und Gender Studies in den Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten ab 2013. Für die Organisationsentwicklung sind zudem der Bereich Gender Controlling (siehe A/2.) sowie der Ausbau der Genderkompetenzangebote für Berufungskommissionen, Sonderforschungsbereiche, Graduiertenschulen und Studierende (siehe B/3.) relevant.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Im Zuge der Neustrukturierung des Hochschulcontrollings hat die TU Braunschweig beschlossen, dass Frauenanteile in sämtlichen Statistiken und im Berichtswesen durchgängig erhoben und dokumentiert werden. Die Fakultäten haben sich in den dezentralen Gleichstellungsplänen ebenfalls zur durchgängigen Erhebung und Dokumentation der Frauenanteile verpflichtet. Das Datenmaterial dient der Analyse der Gleichstellungssituation sowie der Wirksamkeitsanalyse spezifischer Maßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene. 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. Auf der Grundlage der Leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes, die Gleichstellung mit 4 % berücksichtigt und seit 2012 auch hochschulintern weitergegeben wird, wurde im Hochschulcontrolling das Instrument der „Grenzwertbetrachtung der Genderparameter der Leistungsorientierten Mittelvergabe der Landes Niedersachsen“ entwickelt. Dieses Instrument zeigt die tatsächlichen und vorausberechneten Formelgewinne bei Erhöhung der

² Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2011: Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich, Bonn.

Frauenanteile auf den unterschiedlichen Ebenen in den verschiedenen Fächergruppen. Die Grenzwertbetrachtung zeigt den Fakultäten den möglichen Mittelgewinn bei Erhöhung der Frauenanteile und wurde ihnen als finanzielles Anreizinstrument zur Verfügung gestellt.

Sämtliche Gleichstellungsmaßnahmen der TU Braunschweig werden regelmäßig evaluiert. Ein Großteil der Maßnahmen wird unter der Leitung von Prof. Dr. Simone Kauffeld, Leiterin des Instituts für Psychologie, Abteilung Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie sowie Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung seit Dezember 2012, einer wissenschaftlichen Evaluation unterzogen. Alle Programme, die der Förderung von Schülerinnen, Studentinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen oder Juniorprofessorinnen dienen, arbeiten mit regelmäßigen Verbleibstudien.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Zur Erhöhung ihrer Wettbewerbsfähigkeit setzt die TU Braunschweig auf den weiteren Ausbau der familiengerechten Strukturen an der gesamten Hochschule. Die Verwirklichung der familiengerechten Hochschule ist ein strategisches Ziel der TU Braunschweig. Im Januar 2013 startet die dritte Auditierung (Konsolidierung) im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule. Bereits im Vorfeld dieses Prozesses wurde die Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig gestärkt.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Neben den Optionen von Gleitzeit und Teilzeit ist das Angebot der alternierenden Telearbeit an der TU Braunschweig seit 2010 implementiert. Nach einem 2012 durchgeführten Benchmark zu Arbeitszeitmodellen an niedersächsischen Hochschulen ist für 2013 darüber hinaus die Einführung von Vertrauensarbeitszeit im wissenschaftlichen Bereich geplant. An der TU Braunschweig gelten familienfreundliche Sitzungszeiten.

2012 wurde beschlossen, die Personalressource des Familienbüros als zentrale Anlauf- und Beratungsstelle zu sämtlichen Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf von 50 % auf 70 % TV-L E 13 zu erhöhen und unbefristet zu besetzen.

Zu Beschäftigten in Elternzeit wird an der TU Braunschweig Kontakt gehalten. Bei Rückkehr werden sie entsprechend betreut und es werden flexible Arbeitsmodelle angeboten. Studierende mit Familienverantwortung können verschiedene Möglichkeiten einer flexiblen Studienorganisation wie Teilzeitstudium oder flexible Prüfungstermine nutzen. Zudem ist die Einführung von Stipendien zum Wiedereinstieg nach der Familienphase für Studierende und wissenschaftliche Beschäftigte geplant. Die Möglichkeit der Finanzierung der Studierendenstipendien über die neu eingerichtete Studienstiftung der TU Braunschweig wird geprüft. An der Fakultät für Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften werden 2013 zudem fakultätseigene Stipendien für Studierende mit Kind in Kooperation mit der Matthäi-Stiftung eingeführt.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Das Kinderbetreuungsangebot wurde an der TU Braunschweig kontinuierlich ausgebaut. In Kooperation mit dem Studentenwerk sind zwei Kindertagesstätten in unmittelbarer Campusnähe mit einem Gesamtangebot von 60 Plätzen entstanden. Darüber hinaus wurde das Belegrecht für zehn Betreuungsplätze vorrangig für Kinder des wissenschaftlichen Personals in einer überbetrieblichen Kindertagesstätte, der Kita Kinderwerk gGmbH, erworben. Das flexible Kinderbetreuungsangebot für den Nachmittag wird seit November 2011 um die Vormittagsbetreuung ergänzt, die zu gleichen Teilen von Fakultäten und Zentralverwaltung finanziert wird. Die Ferienbetreuung im Sommer wurde um die Herbstferienbetreuung in Kooperation mit der Polizeidirektion Braunschweig erweitert. 2013 wird zum ersten Mal eine Osterferienbetreuung angeboten. Seit 2012 stehen die zentralen Mittel für die gesamte Kinderbetreuung unbefristet zur Verfügung. Ein weiterer Ausbau der Kinderbetreuung wird angestrebt. 2012 wurden neue Formen der flexiblen Kinderbetreuung für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Sonderforschungsbereichs 880 eingerichtet, die die zentrale Betreuung in den Kindertagesstätten in Fällen von Krankheit des Kindes oder Betreuungsengpässen außerhalb der Öffnungszeiten der Kindertagesstätten ergänzt und eine Betreuung in der Familie bis 23 Uhr ermöglicht. Diese Regelung wird als eine Best-Practice-Maßnahme betrachtet.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die TU Braunschweig unterstützt Dual Career Couples (DCC). Der DCC-Service ist bei der Referentin für Berufsangelegenheiten der Geschäftsstelle des Präsidiums angesiedelt. Das dazugehörige DCC-Netzwerk Südniedersachsen wird kontinuierlich ausgebaut. 2012 wurde in Kooperation mit der Projektregion Braunschweig GmbH eine Stelle im Umfang von 50 % TV-L E 13 für eine hauptberufliche Geschäftsführung des Netzwerks eingerichtet.

Ebenfalls 2012 wurde im Familienbüro der „Mobility Grant“ in Kooperation mit dem Braunschweigischen Hochschulbund 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.

Das Familienbüro der TU Braunschweig hat 2011 und 2012 verschiedene Maßnahmen zu den Schwerpunkten „Väter“ und „Pflege“ durchgeführt. Im Rahmen der Väter-Initiative wurde der Workshop „Eine familiengerechte Hochschule ist auch väterfreundlich!“ durchgeführt, bei dem die Bedarfssituation der Väter ermittelt wurde. Die Auswertung dient der Konzeption eines spezifischen Väter-Angebots an der TU Braunschweig. Im Bereich der Pflege von Angehörigen wurden Informationsgrundlagen für die Beschäftigten zusammengestellt und Informationsveranstaltungen in Kooperation mit einer Expertin der „Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.“ angeboten. In Kooperation mit dem Verein „TUBSundFamilie“ wurde im Mai 2012 ein ganztägiges Symposium mit Ex-

pertinnen und Experten durchgeführt. Weitere Veranstaltungen sind für 2013 geplant. 2013 startet zudem der „Stammtisch Pflegende Angehörige“.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Die Schaffung von transparenten, strukturierten und formalisierten Verfahrensabläufen ist ein erklärtes Ziel der TU Braunschweig und wurde vor allem im Bereich der Berufungsverfahren in den letzten Jahren vorangetrieben.

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

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 ebenfalls 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. Darüber hinaus gelten seit 2010 die Leitlinien zum Ausschluss von Befangenheiten an der TU Braunschweig. 2011 wurde zudem das Schulungsangebot „Genderkompetenz in Berufungsverfahren“ (siehe B/3.) eingeführt.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Mitglieder der TU Braunschweig können sich im Fall von Problemen mit Vorgesetzten und/oder begutachtenden Personen im Gleichstellungsbüro, im Familienbüro, bei der Sozialberatung oder bei den Personalräten beraten lassen. Im Besonderen für Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen der MINT-Fächer gibt es die Möglichkeit, Beratungen und individuelle Coachings über das NTH-Programm fMINT (Frauen in MINT), das an der TU Braunschweig angesiedelt ist, in Anspruch zu nehmen.

Im Bereich der Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt wurden auch in den Jahren 2011 und 2012 verschiedene sensibilisierende Maßnahmen in Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten und der Kommission für Gleichstellung durchgeführt wie die flächendeckende Verteilung von Flyern zu sexueller Belästigung und Sexismus auf dem Campus, Selbstbehauptungstrainings für Frauen und Befragungen von Studierenden und Beschäftigten zum Sicherheitsgefühl auf dem Campus. Zudem fand die Informationsveranstaltung „Sexismus und sexualisierte Gewalt“ im Rahmen des durch den Zukunftsfonds der TU Braunschweig geförderten Projekts „Sexismus und sexualisierte Gewalt: Ausmaß, Auswirkungen und Handlungsstrategien mit besonderer Berücksichtigung technischer Hochschulen“ statt. 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.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die TU Braunschweig engagiert sich für eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung vor allem in den MINT-Fächern. Dies korrespondiert mit dem strategischen Ziel der TU Braunschweig, Unterrepräsentanz in allen Bereichen und auf allen Qualifikationsstufen der Hochschule abzubauen. Für die Bearbeitung der Basisaufgaben in diesem Bereich wurden dem Gleichstellungsbüro 2012 unbefristet Mittel für die Stelle einer Referentin (TV-L E 13, 70 %) zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurde 2012 das gleichstellungsorientierte Finanzmanagement insgesamt gestärkt.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Dokumentation von Bemühungen und Vorhaben zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen ist an der TU Braunschweig ein regulärer Bestandteil sämtlicher Berufungsverfahren (siehe A/4.1). Die entsprechende Broschüre des Gleichstellungsbüros mit Informationen zu Netzwerken und Datenbanken wird zurzeit überarbeitet und aktualisiert. Die TU Braunschweig wird ihr Gleichstellungskonzept 2013 beim Professorinnenprogramm einreichen und strebt die Förderung von drei Professuren an.

Der Abbau von Unterrepräsentanz beginnt bereits im Studium. Die TU Braunschweig engagiert sich stark für das Gewinnen von Schülerinnen für MINT-Fächer. Das seit Wintersemester 2010 bestehende „Mentoring für Schülerinnen“ ist ein Programm, bei dem Schülerinnen für ein Semester ein MINT-Fach kennenlernen können und von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet werden. Mittlerweile gibt es Wartelisten. Seit 2012 beteiligt sich die TU Braunschweig an dem vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderten „Niedersachsen-Technikum“. Hier absolvieren Abiturientinnen ein sechsmonatiges Praktikum in einem technischen Bereich bei einem Unternehmen der Region. Sie besuchen einmal in der Woche eine Vorlesung aus den Ingenieurwissenschaften oder der Informatik, die sie sich für ein späteres Studium anerkennen lassen können. Von den niedersachsenweit 60 Technikantinnen an insgesamt 12 Hochschulen haben sich mit 14 Technikantinnen beinahe 25 % an der TU Braunschweig eingeschrieben. An der TU Braunschweig gibt es zudem seit zehn Jahren das „Agnes-Pockels-SchülerInnen-Labor“. Hier werden Schülerinnen und Schüler an die Naturwissenschaften herangeführt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Stärkung von Selbstwirksamkeitserfahrungen von Mädchen im naturwissenschaftlichen Bereich. Die Fakultäten für Maschinenbau (Fakultät 4) sowie für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik (Fakultät 5) haben darüber hinaus fakultätsspezifische Projekte zur Rekrutierung von Schülerinnen. Die Fakultät 4 bietet im Programm „Pinut“ Schülerinnen die Möglichkeit, ihr Schulpraktikum im Maschinenbau zu absolvieren und unterstützt sie bei der An-

fertigung von Facharbeiten in der Schule. Die Fakultät 5 unterstützt das studentische Projekt „Mädchen und Technik – MuT“, das darauf zielt, die Hemmschwellen von Schülerinnen in den Bereichen Elektrotechnik und Physik zu senken. Im Rahmen der NTH und in Kooperation mit der „Qualifizierungsoffensive Niedersachsen“ wird im März 2013 die Veranstaltung „MINT gewinnt Schülerinnen“ stattfinden. Ziel dieser Veranstaltung ist das gemeinsame Erarbeiten von Empfehlungen für die Neukonzipierung und Weiterentwicklung von Schülerinnen-MINT-Projekten durch die geladenen Expertinnen und Experten aus den Bereichen Wissenschaft, Schule, Beratung, Ausbildung und Projektmanagement. Auch im Rahmen der Offenen Hochschule strebt die TU Braunschweig an, einen hohen Anteil an Studentinnen zu gewinnen. Ein entsprechendes Maßnahmenpaket ist in Kooperation zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Teilprojekt „Weiterbildungspool Ingenieurwissenschaften“ des im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschule“ geförderten Verbundprojekts „Mobilitätswirtschaft“ entstanden.

Im Gegensatz zu den MINT-Fächern ist der Anteil von Studenten im Bereich der Erziehungswissenschaften und der Lehramtsstudiengänge gering. An der Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften sind aus diesem Grund Maßnahmen zur Steigerung der Männeranteile unter den Studierenden geplant. 2013 beginnt die Kooperation der TU Braunschweig mit dem Projekt „Männer und Grundschullehramt“ der Stiftung Universität Hildesheim.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

2012 wurde das gleichstellungsorientierte Finanzmanagement an der TU Braunschweig ausgebaut. Im Bereich der finanziellen Anreizsysteme wird die Steuerungsgröße von 4 % für Gleichstellung in der leistungsorientierten Mittelvergabe an die Hochschulen des Landes Niedersachsen seit 2012 auch bei der Weitergabe der Formelergebnisse innerhalb der TU Braunschweig berücksichtigt. Zudem hat das Hochschulcontrolling das Instrument der „Grenzwertbetrachtung der Genderparameter der Landesformel“ (siehe A/2.) eingeführt.

Ebenfalls wurde der Bereich der nachhaltigen Ausstattung der Gleichstellungsstrukturen 2012 gestärkt. Bisher wurden die Gleichstellungsstrukturen aus einem Mix von befristeten und unbefristeten zentralen Mitteln und befristeten Studienbeitragsmitteln finanziert. Die neue Finanzierungsstruktur orientiert sich an den drei strategischen Zielen des TU-weiten Gleichstellungskonzepts „Chancengleichheit 2020“: durchgängiger Abbau von Unterrepräsentanz, Verwirklichung der familiengerechten Hochschule sowie nachhaltige Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung. Für die Erfüllung der Basisaufgaben in den Bereichen durchgängiger Abbau von Unterrepräsentanz sowie Verwirklichung der familiengerechten Hochschule wird dem Gleichstellungsbüro ab 2013 zusätzlich zur Grundausrüstung ein Budget in Höhe von 240.000,00 € p. A. unbefristet zur Verfügung gestellt. Daraus ergibt sich folgende nachhaltige Ausstattung:

Nachhaltige Ausstattung Gleichstellung und Familie ab 2013	Finanzmittel p. A.
Grundausstattung Gleichstellungsbüro (100 % TV-L E 13 Gleichstellungsbeauftragte, 66 % TV-L E 13 Wissenschaftliche Mitarbeiterin, 100 % TV-L E 6 Verwaltung sowie Basisetat)	176.000,00
Budget Basisaufgaben Gleichstellung und Familie (70 % TV-L E 13 Referentin Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz und 70 % TV-L E 13 Referentin Familienbüro sowie Kinderbetreuung und Sachmittel, auch für Veranstaltungen)	240.000,00
Gesamt	416.000,00

Zur Sicherstellung der Integration von Gender in Forschung und Lehre hat die TU Braunschweig 2012 weiterhin 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). Der Service Gender Consulting geht in diesen Bereich ein. Zusammen mit dem Engagement des Gleichstellungsbüros, Genderaspekte und -angebote auch in der Verwaltung zu implementieren (siehe A/1.4 und B/3.) wird dem dritten strategischen Ziel, der Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung, Rechnung getragen.

Am Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig angesiedelt sind zudem die Projekte „fiMINT“ sowie das „Niedersachsen-Technikum“. „fiMINT“ wird aus Mitteln der NTH finanziert. Es steht insgesamt ein Budget von 135.000,00 € p. A. bis Ende 2013 zur Verfügung (100 % TV-L E 13 Projektkoordination sowie Sachmittel, auch für Veranstaltungen). Eine Verlängerung des Projekts ist von Seite der NTH beabsichtigt. Das „Niedersachsen-Technikum“ wird aus Mitteln in Höhe von 37.500,00 € p. A. des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur finanziert (50 % TV-L E 13 Projektkoordination sowie Sachmittel). Die Mittel stehen bis Februar 2014 zur Verfügung. Eine Weiterführung des Projekts durch die TU Braunschweig ist beabsichtigt. Für das Entlastungsprogramm PROfessorin für stark in der Selbstverwaltung engagierte Professorinnen stehen 50.000,00 € p. A. für zunächst die Jahre 2013 und 2014 zur Verfügung (siehe B/2.).

Bisher wurden dem Bereich Gender Anträge in Höhe von 2 % der zentral eingesetzten Studienbeitragsmittel bewilligt. Zurzeit stehen dem Gleichstellungsbüro Mittel aus Studienbeiträgen in Höhe von ca. 160.000,00 € p. A. zur Verfügung. Sollte es in Niedersachsen nach 2013 weiterhin Studienbeitragsmittel geben oder Kompensationsmittel des Landes bereitgestellt werden, würden dem Bereich Gender ggf. entsprechend zusätzliche Mittel zur Verfügung stehen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Um Unterrepräsentanz abzubauen und Chancengleichheit für Männer und Frauen zu erreichen, existiert an der TU Braunschweig ein im Sinne des Lebenszyklus aufeinander aufbauendes Programm zur Förderung von Frauen vor allem, aber nicht ausschließlich, in den MINT-Fächern. Studentinnen aller Fächer haben im Programm „Karriere nach Maß“ die Möglichkeit, Beratungs- und Qualifizierungsangebote zur Unterstützung ihrer Karriere in Wissenschaft oder Wirtschaft in Anspruch zu nehmen und/oder an einem Mentoring-Programm mit Führungspersönlichkeiten aus beiden Bereichen teilzunehmen. Studentinnen der MINT-Fächer können über die NTH am bundesweiten Programm „Femtec“ zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft partizipieren. Für Studentinnen der TU Braunschweig wurde 2012 der „Soroptimist International Preis Braunschweig für engagierte Studentinnen“ gestiftet, der mit einem Preisgeld von 1500,00 € ab 2013 an Studentinnen verliehen wird, die besonderen Einsatz für die Gesellschaft und/oder die Hochschule zeigen und/oder besondere Leistungen auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Familie und Studium erbringen. Zudem haben Studentinnen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik der TU Braunschweig seit 2009 die Möglichkeit, sich um Stipendien der Firma Intel zu bewerben. Bei der Auswahl der Stipendiatinnen ist das Gleichstellungsbüro beteiligt. Der Frauenanteil bei den Deutschlandstipendien liegt an der TU Braunschweig jeweils deutlich über dem Frauenanteil bei den Studierenden und beträgt in der Vergaberunde 2012/13 knapp 50 %.

Das NTH-Projekt „fiMINT“ unterstützt Studentinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen der MINT-Fächer mit Angeboten zu Schlüsselqualifikationen von ausgewiesenen Trainerinnen und Trainern, individuellen Coachings und Netzwerkveranstaltungen. Die jährlich stattfindenden „fiMINT-Foren“ wurden 2011 und 2012 von der niedersächsischen Ministerin für Wissenschaft und Kultur, Prof. Dr. Johanna Wanka, eröffnet. fiMINT kooperiert mit den Sonderforschungsbereichen und Graduiertenschulen und unterstützt sie bei der Realisierung von gendersensiblen und frauenfördernden Angeboten. Das sich in Gründung befindende Netzwerk der TU9-Gleichstellungsbeauftragten plant im Besonderen Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen. Unter anderem ist beabsichtigt, ein „Mentoring für TU9-Nachwuchswissenschaftlerinnen“ einzuführen, bei dem eine Wissenschaftlerin einer TU von einer Professorin oder einem Professor aus dem gleichen Fachgebiet einer anderen TU beraten wird. An der TU Braunschweig ist für 2013 zudem geplant, eine Studienabschluss- und Promotionsabschlussförderung für Frauen einzuführen. Im Bereich Studentinnen wird eine Finanzierung über die Studienstiftung der Hochschule geprüft. In dem BMBF-geförderten Projekt „ProNet+ Mit Networking an die Spitze“ unter der Leitung von Prof. Dr. Simone Kauffeld, Leiterin des Instituts für Psychologie, Abteilung Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie sowie Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung seit Dezember 2012, werden der Einfluss von Networking auf die Karriere von Frauen sowie Möglichkeiten zur Intensivierung des Networkingverhaltens untersucht.

Zur Unterstützung der Professorinnen wurden 2011 und 2012 zwei Programme eingeführt. Das „Coaching für Professorinnen“ bietet in Kooperation des Gleichstellungsbüros, der an

der TU Braunschweig angesiedelten Kompetenzstelle für Hochschuldidaktik Niedersachsen und der hochschulinternen Personalentwicklung Coaching-Termine zu verschiedenen Themen wie Führung oder Konfliktbewältigung an. Das Programm „PROfessorin“ wurde konzipiert, um den Vorgaben des Niedersächsischen Hochschulgesetzes, dass Kommissionen zu 40 % mit Frauen besetzt sein und Wahlvorschläge zu 50 % Frauen enthalten sollen, Professorinnen hier aber noch deutlich unterrepräsentiert sind, Rechnung zu tragen. Professorinnen werden in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei überproportionaler Einbindung in die akademische Selbstverwaltung durch verschiedene Kompensationsmöglichkeiten wie Hiwi- oder Sachmittel entlastet. Die Möglichkeiten der Lehrreduktion sowie der Gewährung einer zusätzlichen Leistungsstufe in der W-Besoldung werden 2013 geprüft und ggf. in das Programm aufgenommen. Die TU Braunschweig stellt diesem Programm 50.000,00 € p. A. zunächst für die Jahre 2013 und 2014 zur Verfügung. Über den Fortgang wird nach einer Evaluation entschieden. Zudem besteht die Möglichkeit die gezielt auf Professorinnen zugeschnittenen Qualifizierungsangebote für den Bereich Lehre des im Rahmen des Qualitätspakts Lehre vom BMBF geförderten Projektes „teach4TU“ zu nutzen.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

2011 und 2012 wurden an der TU Braunschweig die Genderkompetenz-Angebote ausgebaut. Ein Schulungsangebot zur „Genderkompetenz in Berufungsverfahren“ wurde 2011 eingeführt und kann von sämtlichen startenden Berufungskommissionen genutzt werden. An allen Graduiertenschulen der TU Braunschweig sind 2012 Genderangebote durchgeführt worden. Am SFB 880 wird zurzeit eine gesamte Programmlinie zu „Gender & Diversity als Kommunikations- und Führungskompetenz“ in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten aufgebaut. Alle Studierenden der TU Braunschweig können an dem sozialwissenschaftlichen Seminar „Gender & Diversity“, das von der Gleichstellungsbeauftragten angeboten wird, teilnehmen und sich als überfachliche Qualifikation anrechnen lassen. Zudem können sie das Angebot „Two-in-One-Training: Kommunikations- und Genderkompetenz“, das ebenfalls als anrechenbare überfachliche Qualifikation vom Gleichstellungsbüro zur Verfügung gestellt wird, nutzen. Ab 2013 ist ein weiterer Ausbau der Genderkompetenz-Angebote vor allem für Personalverantwortliche aus den Bereichen Wissenschaft und Verwaltung der gesamten Hochschule geplant.

Mittlerweile werden Diversity-Aspekte in einige der Genderangebote integriert. Dieser Bedarf besteht in Sonderforschungsbereichen und Graduiertenschulen zum Beispiel aufgrund ihrer oft internationalen Besetzung. Auch im Rahmen der Offenen Hochschule wird der Umgang mit Diversität innerhalb der Hochschule zunehmend thematisiert. Für 2013 ist aus diesen Gründen der Aufbau eines Diversity-Netzwerks an der TU Braunschweig geplant.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht TU Braunschweig														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 29.04.2009				Situation am 15.02.2011				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	1.566	1.174	57	43	1.910	1.440	57	43	2239	1621	58,1	41,9	k.A.	k.A.
Studierende	7.413	4.982	60	40	8.601	5.560	60,7	39,3	10207	6090	62,6	37,4	k.A.	k.A.
Absolvierende gesamt ohne BA, Lehramt, Architektur	684 542	580 277	54 65	46 35	503 305	596 146	45,8 67,6	54,2 32,4	767 669	664 380	53,6 63,8	46,4 36,2	***	***
Anzahl der Promotionen im Jahr	181	89	67	33	159	95	62,6	37,4	180	118	60,4	39,6	62-65	35-38
Anzahl der Habilitationen im Jahr	8**	3**	73**	27**	7	1	87,5	12,5	7	3	70	30	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren	16	1	94	6	12	0	100	0	10	0	100	0	k.A.	k.A.
Professuren gesamt	211	31	87	13	176	37	82,6	17,4	172	37	82,3	17,7	83-85	15-17
Professuren C3/W2	62	15	80,5	19,5	40	21	65,6	34,4	49	18	73,1	28,9		
Professuren C4/W3	133	15	90	10	124	16	88,6	11,4	113	19	85,6	14,4	k.A.	k.A.
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Fakultätsgeschäftsführungen Dekanate Präsident/in + Vizepräsident/innen	4 5 4	2 1 1	67 83 80	33 17 20	4 5 4	2 1 1	67 83 80	33 17 20	3 5 4	3 1 1	50 83,3 80	50 16,7 20	****	****

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** gemittelt 2006-2008

*** Unter Berücksichtigung von Kohorten soll der Frauenanteil der Absolvierenden dem der Studienanfänger/innen entsprechen.

**** Gemittelt über 3 Amtsperioden mind. je 1 Frau in Präsidium und Dekanaten

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät																				
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslegte** am 29.04.2009						Situation am 15.02.2011						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe+* für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		IT	W		
Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Carl-F	IT	W	IT	W	IT	W	IT	W	IT	W	IT	W	IT	W	IT	W	IT	W		
Studienanfänger/innen																				
Wirtschaftswissenschaften	48	15	76,2	23,8	56	11	83,6	16,4	86	24	78	22	86	24	78	22	75	25		
Sozialwissenschaften	39	101	27,9	72,1	83	44	65,4	34,6	58	103	36	64	58	103	36	64	k.A.	k.A.		
Informatik	97	14	87,4	12,6	121	21	85,2	14,8	101	21	88	17	101	21	88	17	88	12		
Mathematik	48	28	63,2	36,8	67	50	57,3	42,7	75	42	64	36	75	42	64	36	57,5	42,5		
Studierende																				
Wirtschaftswissenschaften	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	370	98	79	21	370	98	79	21	k.A.	k.A.		
Sozialwissenschaften									261	39	61	14	261	39	61	14	k.A.	k.A.		
Informatik									546	92	86	14	546	92	86	14	k.A.	k.A.		
Mathematik									236	158	60	40	236	158	60	40	k.A.	k.A.		
Absolvierte																				
Wirtschaftswissenschaften	29	7	80,6	19,4	24	5	83,7	16,3	28	8	78	22	28	8	78	22	80	20		
Sozialwissenschaften	40	55	42,1	57,9	47	55	45,8	54,2	25	33	43	57	25	33	43	57	k.A.	k.A.		
Informatik	65	5	92,9	7,1	73	9	89,4	10,6	50	7	88	12	50	7	88	12	88	12		
Mathematik	25	19	58,5***	41,5***	31	36	46,5	53,5	30	10	75	25	30	10	75	25	57,5	42,5		
Anzahl der Promotions im Jahr																				
Wirtschaftswissenschaften	5	3	71,7***	28,3***	4	2	66,7	33,3	4	2	67	33	4	2	67	33	62,5	37,5		
Sozialwissenschaften	1	1	50	50	2	1	66,7	33,3	0	1	0	100***	0	1	0	100***	50	50		
Informatik	7	5	83***	17***	6	1	85,7	14,3	7	2	78	22	7	2	78	22	88	12		
Mathematik	5	0	88,9***	11,1***	3	1	75	25	5	1	83	17	5	1	83	17	k.A.	k.A.		
Anzahl der Habilitationen im Jahr																				
Wirtschaftswissenschaften	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.	100		
Sozialwissenschaften	1	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.		
Informatik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.		
Mathematik	1	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.		
Juniorprofessuren																				
Wirtschaftswissenschaften	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.	100		
Sozialwissenschaften	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.		
Informatik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.		
Mathematik	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A.	k.A.		
Professoren gesamt																				
Wirtschaftswissenschaften	9	1	93***	7***	9	1	90	10	10	1	91	9	10	1	91	9	90	10		
Sozialwissenschaften	4	0	100	0	4	0	100	0	4	0	100	0	4	0	100	0	k.A.	k.A.		
Informatik	10	1	90,9	9,1	9	1	90,9	9,1	10	2	83	17	10	2	83	17	91	9		
Mathematik	11	2	84,6	15,4	13	2	86,7	13,3	11	2	85	15	11	2	85	15	k.A.	k.A.		
Professoren C3/W2																				
Wirtschaftswissenschaften					2	0	100	0	2	0	100	0	2	0	100	0	k.A.	k.A.		
Sozialwissenschaften					1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A.	k.A.		
Informatik					1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A.	k.A.		
Mathematik	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	6	1	85,7	14,3	4	1	80	20	4	1	80	20	k.A.	k.A.		
Professoren C4/W3																				
Wirtschaftswissenschaften					7	1	87,5	12,5	8	1	89	11	8	1	89	11	k.A.	k.A.		
Sozialwissenschaften	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	k.A.	k.A.		
Informatik					8	1	88,9	11,1	8	2	86	14	8	2	86	14	k.A.	k.A.		
Mathematik					6	1	85,7	14,3	6	1	86	14	6	1	86	14	k.A.	k.A.		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene																				
Fakultätsgeschäftsführungen + Dekan/Inm/eh	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1	1	50	50	1	1	50	50	1	1	50	50	k.A.	k.A.		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Sofern nicht anders angegeben: Stand 2008

*** gemittelt 2006-2008

*+ gemittelt 2011-2013

**** Absolute Zahl im Betrachtungszeitraum zu gering

Bei den Angaben zu den Absolvierten, Stichtag 15.02.2011, wurden Korrekturen vorgenommen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Lebenswissenschaften																														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage** am 29.04.2009						Situation am 15.02.2011						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013*											
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%								
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w							
Studienanfänger/innen BA, Diplom, Staatsexamen (nicht MA) WiSe 2009/10; SoSe 2010	120	271	31	69			141	325	30,3	69,7			152	236	39	61			31			61			31			69		
Studierende WiSe 2009/10; SoSe 2010	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.			695	1.478	32	68			787	1.524	34	66			k.A.			66			k.A.			k.A.		
Absolvierende BA, Diplom, Staatsexamen (nicht MA) WiSe 2009/10; SoSe 2010	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.			88	188	31,9	68,1			47	64	42	58***			k.A.			58***			k.A.			68,1		
Anzahl der Promotionen im Jahr	54	54	50	50			46	49	48,4	51,6			57	76	43	57			50			57			50			50		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	2	50	50			3	1	75	25			5	2	71	29			k.A.			29			k.A.			k.A.		
Juniorprofessuren	2	0	100	0			3	0	100	0			2	0	100	0			k.A.			0			k.A.			k.A.		
Professuren gesamt 2011; davon 1 unbesetzt	37	8	82	18			36	9	80	20			33	8	80	20			80			20			80			20		
Professuren C3/W2	15	5	75	25			13	6	68,4	31,6			15	4	78,9	21,1			k.A.			21,1			k.A.			k.A.		
Professuren C4/W3 2011; davon 1 unbesetzt	20	3	87	13			20	3	87	13			16	4	80	20			87			20			87			13		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene **** Fakultätsgechäftsführungen Dekanate (Wahlterminium)	1	1	50	50			1	1	50	50			1	1	50	50			50			50			50			50		
	5	0	100	0			5	0	100	0			4	1	80	20			4	1	80	20			4	1	80	20		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Stand: 2008

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

**** Dekanat und Geschäftsführung der Fakultät

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften																			
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage** am 29.04.2009						Situation am 15.02.2011						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studienanfänger/innen																			
Architektur	49	71	41	59	76	120	39	61	119	167	41,6	58,4	50	50					
Bauingenieurwesen	141	72	66	34	232	90	72	28	293	159	64,8	35,2	60	40					
Geökologie	14	23	38	62	22	44	33	67	11	23	32,4	67,6	40	60					
Studierende																			
Architektur	304	310	50	50	277	402	41	59	365	474	43,5	56,5	50	50					
Bauingenieurwesen	578	293	66	34	917	442	67	33	1332	639	67,6	32,4	62	38					
Geökologie	88	112	44	56	84	141	37	63	65	110	37,1	62,9	40	60					
Absolvierende																			
Architektur	50	56	47	53	29	51	36	64	55	85	39,3	60,7	50	50					
Bauingenieurwesen	55	18	75	25	40	15	73	27	99	82	54,7	45,3	70	30					
Geökologie	10	17	37	63	30	13	70	30	12	18	40	60	40	60					
Anzahl der Promotionen im Jahr																			
Architektur	2	1	67	33	1	1	50	50	2	3	40	60	60	40					
Bauingenieurwesen	18	5	78	22	16	6	73	27	15	4	78,9	21,1	70	30					
Geökologie	1	1	50	50	1	1	50	50	1	1	50	50	45	55					
Anzahl der Habilitationen im Jahr																			
Architektur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.					
Bauingenieurwesen	1	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70					
Geökologie	1	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50					
Juniorprofessuren																			
Architektur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.					
Bauingenieurwesen	2	1	67	33	2	1	67	33	1	1	50	50	70	30					
Geökologie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.					
Professuren gesamt																			
Architektur	12	3	80	20	11	4	73	27	9	4	69,2	30,8	67	33					
Bauingenieurwesen	21	0	100	0	20	0	100	0	15	1	93,7	6,3	97,5	2,5					
Geökologie	4	1	80	20	4	1	80	20	4	1	80	20	75	25					
Professuren C3/W2																			
Architektur	3	2	60	40	3	2	60	40	2	1	67	3,3	k.A.	k.A.					
Bauingenieurwesen	4	0	100	0	4	0	100	0	4	0	100	0	k.A.	k.A.					
Geökologie	3	1	75	25	3	1	75	25	3	1	75	25	k.A.	k.A.					
Professuren C4/W3																			
Architektur	9	1	90	10	8	2	80	20	7	3	70	30	70	30					
Bauingenieurwesen	17	0	100	0	16	0	100	0	11	1	91,7	8,3	95	5					
Geökologie	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A.	k.A.					
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Fakultätsgeschäftsführungen + Dekan/in/n/e/n	1	1	50	50	1	1	50	50	3	3	50	50	50	50					

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Stand: gemittelt 2006-2008

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Maschinenbau																
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage** am 29.04.2009				Situation am 15.02.2011				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	608	86	86,9	13,1	496	67	88,1	11,9	747	110	87	13	82			18
Studierende	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	3547	483	88	12	k.A.			k.A.
Absolvierende	216	51	83,3	16,7	228	41	84,8	15,2	442	97	82	18	87			13
Anzahl der Promotionen im Jahr	50	10	87,9	12,1	64	15	81	19	35	5	87,5	12,5	85			15
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.			k.A.
Juniorprofessuren	6	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	85			15
Professuren gesamt	24	1	95,8	4,2	25	0	100	0	24	2	92	8	93			7
Professuren C3/W2	1	0	100	0	1	0	100	0	1	1	50	50	k.A.			k.A.
Professuren C4/W3	23	1	95,8	4,2	24	0	100	0	23	1	95,7	4,3	93			7
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene	4	1	80	20	4***	1***	80***	20***	5	0	100	0	75			25

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Stand: 2008 (absolute Zahlen); gemittelt 2006-2008 (Prozentzahlen)

*** Stand: Dezember 2010

Bei den Angaben zu den Professuren 2009 und 2011 wurden Korrekturen vorgenommen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage** am 29.04.2009						Situation am 15.02.2011						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w
Studienanfänger/innen	260	46	82,3	17,7	17,7	322	45	87,7	12,3	413	58	87,7	12,3	82,3	17,7					
Studierende	1.030	156	86,8	13,2	13,2	1.115	149	88,2	11,8	1260	175	87,8	12,52	k.A.	k.A.					
Absolvierende	104	36	74,6	25,7	25,7	178	24	88,1	11,9	149	24	86,1	13,8	k.A.	k.A.					
Anzahl der Promotionen im Jahr	33	3	91,7	8,3	8,3	51	10	83,6	16,4	32	6	84,2	15,8	91,7	8,3					
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	0	3	0	100	0	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.					
Juniorprofessuren	4	0	100	0	0	1	0	100	0	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	75	25					
Professuren gesamt	35	2	94,3	5,7	5,7	31	2	93,9	6,1	28	2	92,9	7,1	93,9	6,1					
Professuren C3/W2	17	1	94,4	5,6	5,6	14	1	93,3	6,7	12	1	92,3	7,7	k.A.	k.A.					
Professuren C4/W3	18	1	94,74	5,26	5,26	17	1	94,4	5,6	16	1	94,1	5,9	94,7	5,3					
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene	15	0	100	0	0	14	1	93,3	6,4	13	2	86	14	100	0					

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Stand: 2008

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften																
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 29.04.2009				Situation am 15.02.2011				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	entfällt	
Studienanfänger/innen WiSe 2008/09; WiSe 2010/11	142	447	24,1	75,9	129	450	22,3	77,7	152	461	24,8	75,2			entfällt	
Studierende Stichtage	369	1.073	25,6	74,4	383	1.123	25,4	74,6	450	1220	26,9	73,1			entfällt	
Absolvierende nur BA-/MA-Studiengänge im Studienjahr 2008; 2010	69	276	20	80	99	397	20	80	90	333	21,3	78,7			entfällt	
Anzahl der Promotionen im Jahr Studienjahr 2008; 2010	5	6	45,5	54,5	3	8	27,3	72,7	8	13	38,1	61,9			entfällt	
Anzahl der Habilitationen im Jahr gemittelt 2005-2008; 2009-2010	1	3	25	75	4	2	66,7	33,3	1	0	100	0			entfällt	
Juniorprofessuren 2011: 2. Juniorprof. (sog. Heyne-JP) im laufenden Verfahren	1	0	100	0	1	0	100	0	2	0	100	0	50	50		
Professuren gesamt inkl. W2-Spitze in Evang. Theologie, derzeit mit E 13 (m) besetzt; Stand 2008 damit 19 (m) : 12 (w)	18	12	60	40	17	14	54,9	45,1	13	13	50	50	53,1	46,9		
Professuren C3/W2	6	8	42,9	57,1	6	9	64	36	4	9	30,8	69,2				
Professuren C4/W3	12	4	75	25	11	5	69	31	9	4	69,2	30,8	68,7	31,3		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene** Fakultätsgeschäftsführungen + Dekan/mn/en	2	1	66,7	33,3	2	2	50	50	2	2	50	50			entfällt	

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Stand: April 2009 bzw. Februar 2011 (Angabe 2009 ohne GF, sonst auch 50:50)



Der Präsident
der Technischen Universität Braunschweig
Pockelsstr. 14
38106 Braunschweig
www.tu-braunschweig.de

