



TU Clausthal

Verwaltungshandbuch

# Gleichstellungskonzept der Technischen Universität Clausthal

zur Umsetzung der  
forschungsorientierten Gleichstellungsstandards  
der DFG

Beschluss der Kommission für Gleichstellung  
vom 4. März 2009 (Mitt. TUC 2009, Seite 90)

Technische Universität Clausthal  
Adolph-Roemer-Str. 2A  
38678 Clausthal-Zellerfeld



# Inhaltsverzeichnis

1	Stellungnahme der TU Clausthal zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG .	4
2	A. Strukturelle Gleichstellungsstandards .....	5
2.1	Erzeugung durchgängiger Gleichstellungsorientierung .....	5
2.2	Erzeugung von Transparenz .....	6
2.3	Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit.....	7
2.4	Erzeugung von Gleichstellungskompetenz .....	8
3	B. Personelle Gleichstellungsstandards.....	9
3.1	Maßnahmen zu durchgängiger personenbezogener Gleichstellung .....	9
3.2	Maßnahmen zur Transparenz personenbezogener Entscheidungen .....	10
3.3	Maßnahmen zur Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung .....	13
3.4	Maßnahmen zur Gleichstellungskompetenz im Personalwesen .....	15
4	Selbstverpflichtung der TU Clausthal .....	15

# 1 Stellungnahme der TU Clausthal zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Die Technische Universität Clausthal ist eine kleine Universität mit ca. 3000 Studierenden und ca. 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Sie liegt in der ehemaligen Bergbauregion Harz und ist aus der früheren Bergakademie (gegründet 1775) hervorgegangen. Seit den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts vollzog die Bergakademie Clausthal einen Wandel. Die Einführung neuer Vollstudiengänge von Chemie über Physik, Mathematik, Maschinenbau bis zur Verfahrenstechnik leitete Veränderungen ein, die im Jahr 1968 zur Umbenennung der Hochschule in Technische Universität Clausthal führten. Diesem Brückenschlag zwischen Tradition und Innovation folgten weitere neue, richtungweisende Studiengänge wie etwa Umweltschutz- und Energiesystemtechnik sowie wirtschaftswissenschaftliche Ausbildungsmöglichkeiten.

Aufgrund dieser langen Tradition der Ausbildung in früher als „typische Männerberufe“ bezeichneten Fachrichtungen hatte die TU Clausthal lange Zeit einen außergewöhnlich niedrigen Frauenanteil im Wissenschaftsbereich aufzuweisen.

Sie sieht daher die Erhöhung der Anteile von Frauen in allen Qualifikationsstufen sowie die Gleichstellung der Geschlechter als eine ihrer zentralen Aufgaben an und fördert die Kompetenzen von Frauen und Männern in allen Bereichen. Sie bekennt sich zu den Zielen des Gender Mainstreaming und des Diversity Management und ergreift Maßnahmen, um diesen Gedanken in allen Bereichen der Hochschule zu verankern.

Sie fördert intensiv die Familienfreundlichkeit der Hochschule, um Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die familiär engagiert sind, ein Studium bzw. eine Karriere an dieser Hochschule zu ermöglichen.

Die Technische Universität Clausthal begrüßt ausdrücklich die Initiative der DFG, mit Hilfe von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ein weiteres Anreizsystem geschaffen zu haben, um Geschlechtergerechtigkeit beim wissenschaftlichen Personal in den nächsten Jahren weiter zu fördern. Sie wird sich daher nachdrücklich dafür einsetzen, dass die selbst gesetzten in diesem Konzept beschriebenen Maßnahmen auch durchgeführt werden und den gewünschten Erfolg haben.

Das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) kann im bundesweiten Vergleich als Vorreiter der Institutionalisierung von Gleichstellungsarbeit angesehen werden. Die Vorgaben des NHG wurden an der TU Clausthal seit 1992 konsequent umgesetzt. Instrumente der Gleichstellung an der TU Clausthal sind die Gleichstellungsbeauftragten, das Gleichstellungsbüro, die Kommission für Gleichstellung sowie ein Gleichstellungsplan.

Infolgedessen sind viele der von der DFG für eine Qualitätssicherung in der Forschung definierten Standards an der TU Clausthal bereits umgesetzt oder befinden sich in der Umsetzungsphase. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass in den Ingenieurwissenschaften ein Frauenanteil in fast allen Qualifikationsstufen gegeben ist, der deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt (vergleiche hierzu auch Kap. 3.2). Ein weiterer Hinweis für die konsequente Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen an der TU Clausthal ist das aktuelle CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten („Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“, 2. Fortschreibung, 2007). Hier befindet sich die TU Clausthal in den Gruppen Promotion, Professuren und Studierende im Mittelfeld, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sogar im Spitzenfeld. Auch bei einem Vergleich der Frauenanteile von 2000 und 2005 konnte die TU Clausthal im Bereich hauptberufliches wissenschaftliches Personal einen Platz im Spitzenfeld erreichen, bei den Professuren lag sie im Mittelfeld. In Anbetracht der besonders engen Ausrichtung der TU Clausthal ist dieses Ergebnis sehr erfreulich.

Insgesamt sieht sich die TU Clausthal bereits in einer guten Position, was die Erfüllung der Vorgaben der DFG in Bezug auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards betrifft. Dennoch wird sie

auch zukünftig alle möglichen Anstrengungen unternehmen, um den Frauenanteil weiter zu steigern. Insbesondere in höheren Qualifikationsstufen sind an der TU Clausthal zurzeit nur wenige Frauen vertreten. Dies hängt mit der technisch-naturwissenschaftlichen Ausrichtung der Hochschule zusammen, die nur ein geringes internes und externes Rekrutierungspotenzial bietet. Hier ist neben der Werbung von Schülerinnen ein weiterer Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten in den nächsten Jahren zu setzen.

## 2 A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 2.1 Erzeugung durchgängiger Gleichstellungsorientierung

Die TU Clausthal fördert die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit und wirkt damit auf eine Veränderung der Organisationskultur hin. Um diese Zielsetzung als Leitungsaufgabe zu definieren, wird die TU Clausthal eine entsprechende Aussage zur Verankerung von Gender-Aspekten in das Leitbild der Hochschule aufnehmen.

<b>Ziel:</b> Durchgängige Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen und die Durchsetzung von Gender- und Diversity-Aspekten in allen Bereichen der Hochschule		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Umsetzung</b>
Verankerung des Gender-Aspektes im Leitbild der Hochschule	Präsidium, Senat	Frühjahr 2009

Um die Verwirklichung gleichstellungspolitischer Ziele zu unterstützen, gibt es bereits seit einigen Jahren eine formelgebundene Mittelzuweisung vom Land Niedersachsen an die Hochschulen in Höhe von 4% der Gesamtsumme. Um weitere Anreize auf Fakultätsebene zu setzen, wird die TU Clausthal die interne Mittelvergabe in einer Höhe von ebenfalls 4% an entsprechende gleichstellungsbezogene Parameter binden.

<b>Ziel:</b> Verbesserung der Gleichstellung auf Fakultätsebene durch pekuniäre Anreizsysteme		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Umsetzung</b>
Koppelung hochschulinterner Mittelzuweisung an die Fakultäten an gleichstellungsbezogene Aspekte durch einen Verteilungsschlüssel in Höhe von 4% der Gesamtsumme	Präsidium, Fakultäten	Vorgesehen für 2009

Durch die besondere Situation der TU Clausthal als technisch-naturwissenschaftlich ausgerichtete Hochschule mit einem geringen Frauenanteil insbesondere in den höheren Qualifikationsstufen sind auch in den meisten Gremien und Kommissionen Frauen unterproportional beteiligt.

Um zukünftig Frauen vermehrt an Begutachtungs- und Rekrutierungsverfahren sowie in Entscheidungsgremien beteiligen zu können, wird ein Anreizsystem durch zusätzliche Mittel für Hilfskräfte geschaffen.

<b>Ziel:</b> Erhöhung der gleichstellungsrelevanten Kompetenz in allen Kommissionen und Gremien durch vermehrte Beteiligung von Frauen		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Umsetzung</b>
Schaffung eines Anreizsystems für Wissenschaftlerinnen und Professorinnen zur Teilnahme an Gremienarbeit. Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Frauen z.B. bei Gremienarbeit, solange Frauen dort unterrepräsentiert sind, durch Zuweisung zusätzlicher Mittel für Hilfskräfte auf Antrag.	Fakultäten	Vorgesehen für 2009/2010

## 2.2 Erzeugung von Transparenz

Die TU Clausthal veröffentlicht jährlich eine Hochschulstatistik, die in einzelnen Bereichen bereits heute die Frauenanteile ausweist. Eine durchgängige Ausgabe der Frauenanteile soll jedoch in Zukunft eine höhere Transparenz der Gleichstellungssituation an der TU Clausthal auch nach außen sichtbar machen.

Weitere statistische Daten mit ausgewiesenen Frauenanteilen werden im Gleichstellungsplan sowie nach Bedarf in Mitteilungen des Gleichstellungsbüros veröffentlicht. In Zukunft sollen auch die Fakultäten durch die Meldung der Promovierenden und Habilitierenden zur Erhöhung der Transparenz beitragen.

<b>Ziel:</b> Geschlechterbezogene Datenausgabe		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Umsetzung</b>
Regelmäßige nach Geschlecht differenzierte Erhebung von Daten und Veröffentlichung.  Die Erhebung und Veröffentlichung erfolgt bereits durch die Hochschulstatistik, die ab 2009 in allen Bereichen auch die Frauenanteile auflisten wird, zusätzlich durch den Gleichstellungsplan, der alle 2 Jahre aktualisiert wird.  Mitteilungen des Gleichstellungsbüros	Dez. EDV und Statistik  Kommission für Gleichstellung/  Gleichstellungsbeauftragte	Hochschulstatistik jährlich ab 2009  Gleichstellungsplan alle 2 Jahre  Umgesetzt, nach Bedarf
Jährliche Meldung der Anzahl der Promovierenden und Habilitierenden, aufgeschlüsselt nach Männern und Frauen an die Kommission für Gleichstellung	Fakultäten	Geplant für 2009

Das Gleichstellungsbüro informiert regelmäßig über aktuelle Projekte und Maßnahmen im Internet, zzgl. auch in Printmedien über abgeschlossene oder laufende Aktivitäten. Auch die Projektstelle familiengerechte Hochschule (fgh) informiert im Internet und in weiteren Medien über ihre Aktivitäten und Maßnahmen. Weitere Veröffentlichungen gleichstellungspolitischer Maßnahmen erfolgen in der Regel von den jeweiligen Akteuren über die Pressestelle.

<b>Ziel:</b> Begleitende Darstellung, Evaluation und Monitoring aller konkreten Vorhaben zur Erreichung von Gleichstellung und Bericht zu deren Umsetzung		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Umsetzung</b>
Begleitende Evaluation und Monitoring aller konkreten Vorhaben zur Erreichung von Gleichstellung und Bericht zu deren Umsetzung.	Gleichstellungsbeauftragte/ Projektstelle fgh/ ggf. weitere Akteure	Jeweils nach Abschluss einer Maßnahme, ggf. auch Zwischen-evaluation
Veröffentlichung von beschlossenen Maßnahmen	Jeweilige Akteure/ Gleichstellungsbeauftragte	Möglichst zeitnah nach Beschluss
<b>Kosten p.A.</b>	<b>Im Etat der entsprechenden Projekte bzw. im Etat der Hochschule</b>	

### 2.3 Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit

Die Schaffung angemessener Rahmenbedingungen für eine ausgewogene Work-Life-Balance für alle Hochschulmitglieder hat an der TU Clausthal bereits seit langem einen hohen Stellenwert. In den Leitlinien der TU Clausthal findet sich der Hinweis „Die Technische Universität Clausthal sieht sich als familiengerechte Hochschule. Sie fördert Studierende, Beschäftigte und junge Wissenschaftler, die familiäre Aufgaben übernehmen, damit soziale Kompetenz erlangen und gesellschaftliche Verantwortung tragen.“

Bereits im Jahr 2007 hat die TU Clausthal das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ erhalten. Im Rahmen des Auditierungsprozesses und darüber hinaus wurden zahlreiche Maßnahmen beschlossen und bereits teilweise umgesetzt, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen sollen.

Umgesetzt wurden bereits u.a. Kinderbetreuungsangebote zur Notfallbetreuung („Uni-Nanny“, individuelle Vermittlung von Betreuungspersonen), die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums für junge Eltern sowie die Schaffung eines Förderpreises für herausragende studentische oder wissenschaftliche Leistungen in einer Familienphase. Kurz vor der Verabschiedung befindet sich ein Wiedereinstiegsmanagement, das auch die besondere Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berücksichtigt und ihnen das Aufrechterhalten ihres Wissensstandes und eine Beteiligung in der Forschung (z.B. durch Teilnahme an Tagungen) während der Familienphase ermöglichen soll.

<b>Ziel:</b> Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Umsetzung</b>
Kinderbetreuungsangebote, auch kurzfristig für die Dauer von internen oder externen Veranstaltungen	Präsidium, Gleichstellungsbüro	Angebot bereits vorhanden, fortlaufende Weiterentwicklung
Wiedereinstiegs-/Kontakthaltmanagement auch für Wissen-	Präsidium, Gleichstellungs-	Wiedereinstiegsmanagement

schaftlerinnen in oder nach einer Familienphase	büro	wird voraussichtlich im Frühjahr 2009 verabschiedet
Förderpreis für herausragende studentische oder wissenschaftliche Leistungen in einer Familienphase	Präsidium	In Kraft seit Januar 2009
Familienfreundliche Gestaltung von Sitzungszeiten: es wird angestrebt, Sitzungen von Gremien, Kommissionen usw. nach Möglichkeit in der Kernzeit abzuhalten.	Präsidium/ Kommissionen und Gremien	Verstärkt angestrebt ab 2009
Die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums, vor allem während einer Familienphase, ist an der TU Clausthal seit dem WS 2008/2009 gegeben.	Präsidium, Fakultäten, Verwaltung	Umgesetzt seit WS 2008/2009

## 2.4 Erzeugung von Gleichstellungskompetenz

In Niedersachsen ist durch das Niedersächsische Hochschulgesetz die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit gesichert. Instrumente einer kompetenten Gleichstellungsarbeit sind die Gleichstellungsbeauftragten, das Gleichstellungsbüro, die Kommission für Gleichstellung sowie ein regelmäßig fortzuschreibender Gleichstellungsplan.

Die Gleichstellungsbeauftragte der TU Clausthal ist z.Z. nebenamtlich tätig. Sie ist für Maßnahmen der Förderung der Gleichstellung und die Gleichstellungsarbeit zuständig. Sie wird unterstützt durch weitere Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen, mit denen Aktivitäten und Maßnahmen abgestimmt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten planen selbstständig Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und arbeiten eng mit der Kommission für Gleichstellung der TU Clausthal und der Hochschulleitung zusammen.

Das Gleichstellungsbüro, ausgestattet mit einer halben TV-L13-Stelle und einer ganzen TV-L6-Stelle, steht der Gleichstellungsbeauftragten für die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung. Es verfügt über einen Etat von z.Z. 15.800 € pro Jahr. Die Ausstattung ist im Etat der TU Clausthal festgeschrieben.

Die TU Clausthal hat eine Kommission für Gleichstellung eingesetzt, die u.a. bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt ist, den Gleichstellungsplan erstellt und aktualisiert sowie selbständig weitere Aufgaben zur Gleichstellungspolitik der Hochschule bearbeitet.

Zur Verbesserung der Gleichstellungskompetenz auf weiteren Ebenen der Hochschule, insbesondere auch in der Forschung, ist z.Z. ein Lehrauftrag in Planung, der Genderaspekte im Maschinenbau behandeln und später durch eine Gastprofessur erweitert werden soll. Ein Antrag auf Fördermittel des MWK durch das Maria-Goeppert-Mayer-Programm wurde im Januar eingereicht.

<b>Ziel:</b> Verbesserung von Gender- und Diversity-Kenntnissen bzw. -Kompetenz in der Forschung		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Umsetzung</b>
Initiationsprojekte zur Erzeugung von Akzeptanz von Gender-Aspekten in der Forschung: Lehrauftrag zu Gender-Aspekten im Maschinenbau im Rahmen des MGM-Programms	Präsidium/ Fakultäten/ Gleichstellungsbeauftragte	Ab WS 2009/2010

### 3 B. Personelle Gleichstellungsstandards

#### 3.1 Maßnahmen zu durchgängiger personenbezogener Gleichstellung

Die TU Clausthal ist eine kleine Hochschule mit ca. 3000 Studierenden und entsprechend geringer Anzahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern höherer Qualifikationsstufen. Eine gezielte und persönliche Ansprache geeigneter Personen und eine Ermutigung zur Beteiligung an Forschungsvorhaben ist schon immer gängige Praxis gewesen und wird durch die weniger anonyme Atmosphäre an einer kleinen Hochschule begünstigt.

Im Rahmen des Kooperationsprojektes „fiMINT“ (siehe Kap. 3.3) werden für Wissenschaftlerinnen Workshops zur Drittmittelakquise angeboten, die Frauen bei der Beantragung eigener Forschungsprojekte bzw. von Teilprojekten im Rahmen von Forschungsverbänden unterstützen sollen.

Informationen über Wettbewerbe Dritter werden bereits seit Jahren vom Gleichstellungsbüro veröffentlicht, ein gezieltes Ansprechen qualifizierter Frauen durch das Frauenbüro soll ab 2009 verstärkt erfolgen. Auch internationale Forschungsprogramme werden vorgestellt und Wissenschaftlerinnen gezielt bekannt gemacht.

<b>Ziel:</b> Erhöhung bzw. Förderung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Forschungsprojekten		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Umsetzung</b>
Gezieltes Ansprechen und Ermutigen von Wissenschaftlerinnen zur Beteiligung an Forschungsverbänden, Schulungen im Bereich Projektmanagement und Drittmittelakquise.	Fakultäten, Leiterinnen und Leiter der Forschungsverbände, Stabsstelle Weiterbildung und Alumnimanagement, Technologietransfer und Forschungsförderung	Verstärkt ab 2009  Schulungen zu Projektmanagement (SS 2009) und Drittmittelakquise für Wissenschaftlerinnen sind im Rahmen des Projekts fiMINT (siehe Kap. 3.3) bereits fest eingeplant.
Gezielte Information von Frauen über Wettbewerbe Dritter Gezieltes Ansprechen von Frauen und Motivation zur Teilnahme	Alle Einrichtungen/ Gleichstellungsbeauftragte	Information über Wettbewerbe, bereits umgesetzt  Ansprache verstärkt ab 2009
Erhöhung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen auch an internationalen Forschungsvorhaben	Internationales Zentrum, Gleichstellungsbeauftragte, Technologietransfer und Forschungsförderung	Ab 2009
<b>Kosten p.A.</b>	<b>fiMINT siehe Kap 3.3</b>	

Ein weiteres Instrument zur gezielten Rekrutierung von Frauen in höheren Qualifikationsstufen ist die Bereitstellung von Sondermitteln für Frauen. Bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen ist die individuelle Finanzierung einer Habilitationsstelle möglich. Zurzeit ist eine Stelle entsprechend ausgewiesen.

Vor allem bei Berufungsverfahren, aber auch bei weiteren Rekrutierungsverfahren im Wissenschaftsbereich soll verstärkt auf die Suche bzw. die Anzeige in entsprechenden Datenbanken, auch Online-Datenbanken, für Wissenschaftlerinnen zurückgegriffen werden.

Alle Stellenbesetzungsverfahren werden von der TU Clausthal im Internet veröffentlicht und sind daher allgemein zugänglich.

<b>Ziel:</b> Verbesserte Rekrutierung von Frauen in Spitzenpositionen		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Umsetzung</b>
Bereitstellung von Sondermitteln für Frauen zur Höherqualifizierung im Wissenschaftsbereich	Präsidium	Finanzierung einer Habilitationsstelle seit Februar 2009
Gezielter Einsatz von Instrumenten zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen	Präsidium, Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragte	Geplant für 2009
<b>Kosten p.A.</b>	<b>Aus dem Etat der Hochschule</b>	

### 3.2 Maßnahmen zur Transparenz personenbezogener Entscheidungen

Durch die geringe Größe der TU Clausthal ergeben sich bei der Auswertung von Statistiken häufig Probleme durch sehr geringe absolute Zahlen, die bei einer kleinen Änderung bereits eine große Schwankung der Prozentwerte zur Folge haben. Dies bezieht sich bereits auf die Daten zu Studienanfängerinnen und -anfängern einzelner Studiengänge und verstärkt sich noch in höheren Qualifikationsstufen. Eine konkrete Prognose zur Steigerung der Frauenanteile in diesen Bereichen erscheint äußerst problematisch. Dazu kommt, dass das interne und insbesondere auch das externe Rekrutierungspotential für die höheren Qualifikationsstufen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereichen nur wenig Spielraum bei der Besetzung von Stellen mit Frauen lässt.

Ein Vergleich der Frauenanteile in den Ingenieurwissenschaften zwischen der TU Clausthal und dem Bundesdurchschnitt (entnommen aus dem GWK-Bericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ von 2006/2007) fällt für die TU Clausthal besonders bei den Promotionen und den C3/W2-Professuren deutlich positiv aus, im Bereich der Studienanfänger, der Studierenden und der Studienabschlüsse liegt die TU Clausthal im Bereich des Bundesdurchschnitts (siehe Tabelle 1).

Bei den Habilitationen liegt die TU Clausthal leicht unter dem Bundesdurchschnitt, wobei hier die geringen absoluten Zahlen zu großen Schwankungen führen. Auch bei den Juniorprofessuren erreicht die TU Clausthal nicht den Bundesdurchschnitt.

Frauenanteile in den Ingenieurwissenschaften: TU Clausthal und Bundesdurchschnitt, jeweils gemittelt über die Jahre 2002 – 2006	TU Clausthal	Bund
	w in %	w in %
Studienanfängerzahlen	21,2	20,7
Studierende	21,4	20,6
Studienabschlüsse	20,7	22,5
Promotionen	15,5	11,8
Habilitationen	11,8	13,4
Juniorprofessuren	14,8	21
Professuren C3/W2	6,7	5,6
Professuren C4/W3	1	4,1

Die Zahlen für die TU Clausthal wurden wie im GWK-Bericht über die Jahre 2002-2006 gemittelt, bei den C4/W3-Professuren über 2003-2006.  
 TU Clausthal: Lehrinhalte Metallurgie und Werkstoffwissenschaften, Energie- und Rohstoffe, Maschinenbau  
 Bund: Auswahl der Fächer innerhalb der Ingenieurwissenschaften unbekannt, (im Heft 100 der BLK gehören zu den Ingenieurwissenschaften Architektur, Bauingenieurwesen, Elektrotechnik und Maschinenbau)

Tabelle 1: Frauenanteile in den Ingenieurwissenschaften

### Studierende/Immatrikulationen

Im Bereich der Studierenden setzt die TU Clausthal sich zum Ziel, den in den Ingenieurwissenschaften bereits leicht über dem Bundesdurchschnitt liegenden Anteil der Frauen mindestens zu halten, nach Möglichkeit aber zu steigern. Für alle Fächergruppen strebt sie für das Jahr 2013 einen Frauenanteil von mindestens 30 % an.

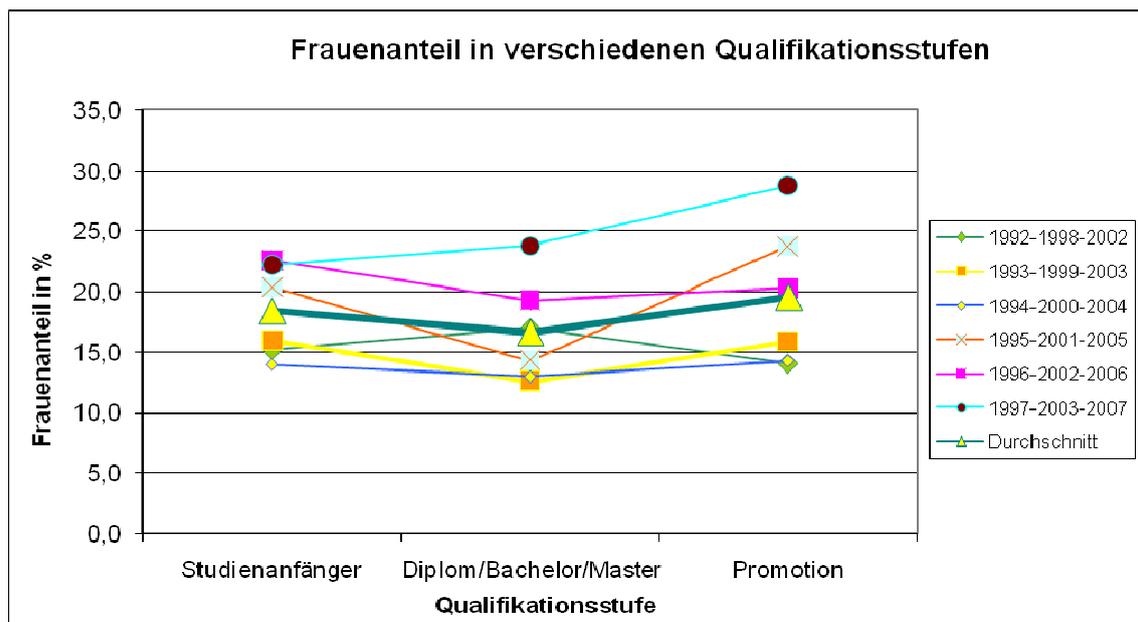


Abbildung 1: Frauenanteile in verschiedenen Qualifikationsstufen

### **Promovierende und Promotionen:**

Vergleicht man die Frauenanteile nach dem Kaskadenmodell (vgl. Abb. 1), so kann man erkennen, dass auf dem Weg von der Immatrikulation bis zum Studienabschluss der Frauenanteil im Durchschnitt nur leicht sinkt (von 18,4% auf 16,7%), vom Studienabschluss bis zur Promotion jedoch sogar ansteigt (von 16,7% auf 19,5%). An dieser Stelle treten demnach praktisch noch keine „Leaky Pipeline-Effekte“ auf. Die TU Clausthal wird weiterhin gute Promotionsbedingungen für Frauen aufrecht erhalten und setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil bei den Promovierenden auf 30 % zu erhöhen.

### **Juniorprofessuren und Habilitationen:**

Die Zahlen bei den Juniorprofessuren und Habilitationen als äquivalente Qualifikationsstufen sind sehr gering und geben auch kein repräsentatives Bild über die Frauenanteile in dieser Stufe über einen längeren Zeitraum ab. Im Jahr 2007 betrug der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren 20%, im gesamten Zeitraum, seit dem es Juniorprofessuren an der TU Clausthal gibt (2002-2007), liegt der Frauenanteil bei 16%.

Bei den Habilitationen ergibt sich ein ähnliches Bild. Über einen Zeitraum der letzten 10 Jahre habilitierten an der TU Clausthal insgesamt 30 Männer und 3 Frauen, was einem Frauenanteil von 9% entspricht.

Aufgrund der geringen Gesamtzahlen sind Prognosen hier sehr unsicher. Insgesamt wird bei den Habilitierenden und Juniorprofessuren, die gemeinsam betrachtet werden sollen, angestrebt, einen Frauenanteil von 20% zu erreichen.

### **Professuren:**

Im Bereich der Professuren tritt das Problem auf, dass in den nächsten fünf Jahren nur sehr wenige Professuren neu zu besetzen sind, so dass eine verbindliche Aussage zur Steigerung des Frauenanteils hier nicht getroffen werden kann. Die TU Clausthal setzt sich zum Ziel, den aktuellen Frauenanteil zu halten. Sollten Professuren unplanmäßig frei werden, ergibt sich auch für diesen Bereich die Möglichkeit, den Frauenanteil zu erhöhen.

### **Leitungspositionen:**

Die TU Clausthal gliedert sich in drei Fakultäten. Die Dekanate setzen sich jeweils aus einem Dekan, einem Prodekan und einem Studiendekan in der Fakultät 1 bzw. zwei Studiendekanen in den Fakultäten 2 und 3 zusammen.

Das Präsidium besteht aus dem Präsidenten, einer hauptamtlichen Vizepräsidentin und zwei nebenamtlichen Vizepräsidenten. Hier ist das Amt der hauptamtlichen Vizepräsidentin mit einer Frau besetzt, entsprechend einem Frauenanteil von 25% im Präsidium insgesamt.

Steigerungsmöglichkeiten in diesen Bereichen werden kritisch gesehen. Eine Erhöhung der Frauenanteile im Bereich der Dekanate ist wegen der geringen Anzahl der Professorinnen schwierig.

Die Anteile und Zielvorgaben auf Hochschulebene sind in Tabelle 2 zusammengefasst.

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

wiss. Karrierestufen		Ausgangslage 2007				Zielvorgabe für 2013	
		Anzahl		%		%	
		m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen		2202	897	71	29	70	30
Promovierende, wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Promovierende (2008)	380	120	76	24	70	30
Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Habilitierende (2008)	9	2	82	18	80	20
Juniorprofessuren		4	1	80	20		
Professuren		70	7	91	9	90	10
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	nicht vorhanden						
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien)	Dekanate und Präsidium (2008)	12	1	92	8	90	10

Tabelle 2: Frauenanteile und Zielvorgaben verschiedener Qualifikationsstufen

Zur strukturierten, objektivierten und transparenten Durchführung von Berufungsverfahren wurde bereits 2007 eine Berufungsrichtlinie verabschiedet, die ein strukturiertes Verfahren einschließlich der Beachtung von gleichstellungsrelevanten Aspekten sicherstellt.

Promotionsverfahren sind an der TU Clausthal durch die Promotionsordnungen der Fakultäten formalisiert und sichern eine objektive und transparente Durchführung von Promotionsverfahren.

<b>Ziel:</b> Verbesserung der Objektivität und Transparenz aller Personalentscheidungen zur durchgängigen Sicherung von Gleichstellung		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Umsetzung</b>
Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren und Festschreibung in Berufungsrichtlinien	Präsidium, Senat	Umgesetzt in Berufungsrichtlinien seit 2007
Formalisierung und Objektivierung von Promotionsverfahren	Fakultäten, Präsidium	Umgesetzt in Promotionsordnungen seit 2007

### 3.3 Maßnahmen zur Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung

Zur Steigerung der Frauenanteile in allen Qualifikationsstufen werden an der TU Clausthal bereits seit vielen Jahren konkrete Maßnahmen durchgeführt.

Um überhaupt eine bessere Basis zur Rekrutierung von Frauen in höheren Qualifikationsstufen zu erhalten, werden bereits seit 1996 Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils angeboten. Hier ist besonders das Schnupperstudium zu nennen, bei dem Schülerinnen möglichst während der Vorlesungszeit eine Woche an der TU Clausthal verbringen, von Tutorinnen betreut werden und verschiedene Studiengänge sowie die TU Clausthal als Studienort kennen lernen. Dieses Programm hat sich als Rekrutierungsmethode sehr bewährt und wird weiterhin angeboten.

Des Weiteren wird bei allen Aktionen für Schülerinnen und Schüler an der TU Clausthal darauf geachtet, dass Schülerinnen auch gezielt angesprochen werden. Am Girls' Day hat sich die TU Clausthal bereits in jedem Jahr beteiligt, sie wird ihre Angebote aber noch weiter verbessern.

Ein weiteres Projekt ist das Mentoring-Programm für Schülerinnen und Studentinnen, das im Schülerinnenbereich erste Informationen zum Studium gibt sowie Angebote vor Ort beinhaltet.

Dieses Programm wurde im Bereich Studentinnen und Absolventinnen abgelöst durch das Projekt „fiMINT“, ein Gemeinschaftsprojekt der TU Braunschweig, TU Clausthal und Leibniz Universität Hannover zur Förderung einer wissenschaftlichen Hochschulkarriere. Im Rahmen dieses Projekts werden Workshops, Schulungen und Coaching-Angebote für Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen zielgruppenspezifisch angeboten.

Im Rahmen der familiengerechten Hochschule wurde ein Wiedereinstiegsmanagement entwickelt, das kurz vor der Verabschiedung steht und Angebote für Wissenschaftlerinnen zur Aufrechterhaltung des Wissensstandes enthält (siehe auch Kap. 2.3)

<b>Ziel:</b> Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Umsetzung</b>
Durchführung bzw. Förderung von Projekten zur Anwerbung von weiblichem Nachwuchs in Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind	Fakultäten, Gleichstellungs- beauftragte	Schnupper- studium seit 1996  Mentoring seit 2001  fiMINT seit 2008
Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft durch Maßnahmen wie Mentoring, Coaching usw.	Gleichstellungs- beauftragte	In Umsetzung seit 2008 durch fiMINT
Maßnahmen zum Wiedereinstieg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach Familienphase	Präsidium, Gleichstellungs- büro	Wiedereinstiegs- management wird voraus- sichtlich im Frühjahr 2009 verabschiedet
Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Wissensstandes für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Familienphase		
Verstärkte Beteiligung der Institute am Girls' Day	Präsidium, Gleichstellungs- büro	In Umsetzung für 2009
Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Schülerprojekten (Schülerinfotage, Schülerseminare, Frühstudium)	Fakultäten, Gleichstellungs- beauftragte, Kontaktstelle Schule-Universität	Verstärkt ab 2009

### 3.4 Maßnahmen zur Gleichstellungskompetenz im Personalwesen

Zur Förderung der Gleichstellung und des Qualitätsmanagements an niedersächsischen Hochschulen hat das Land Niedersachsen zusammen mit der Landeshochschulkonferenz und der Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter eine „Dialoginitiative Gleichstellung“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser Dialoginitiative wurde ein Benchmarking-Verbund gegründet, der durch das „Forum Gleichstellung“ Workshops und Best-Practice-Beispiele bietet, die zur Kompetenzverbesserung im Personalwesen beitragen. Auch die TU Clausthal beteiligt sich an diesem Prozess. Ein erster Workshop fand bereits statt, weitere sind laufend in der Planung. Die TU Clausthal wird sich auch weiterhin an diesem Benchmarking beteiligen.

Zusätzlich sollen an der TU Clausthal eigene Schulungen zum Thema Gender und Diversity für alle Personen mit Leitungs- und Personalaufgaben durchgeführt werden.

<b>Ziel:</b> Bewusstmachung und Kompetenzverbesserung zu Gender- und Diversity-Aspekten in allen Bereichen der Hochschule		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Umsetzung</b>
Durchführung von Schulungen/Workshops zum Thema Gender und Diversity für alle Personen mit Leitungs- und Personalaufgaben	Präsidium, Verwaltung, Personalverantwortliche, Stabsstelle Weiterbildung und Alumnimanagement, Gleichstellungsbeauftragte	Geplant ab 2009
Kompetenzverbesserung durch Teilnahme am Benchmarking-Verbund Niedersachsen und an dessen Workshops mit Best-Practice-Beispielen und Weiterbildungsmaßnahmen	Präsidium, Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte	In Umsetzung seit Dezember 2008

## 4 Selbstverpflichtung der TU Clausthal

Die TU Clausthal führt bereits zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung der Geschlechtergerechtigkeit durch und wird diese sowie weitere Instrumente wie die oben genannten einsetzen, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Sie setzt sich zum Ziel, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen des Qualifikationssystems zu steigern und sich hierbei so weit wie möglich an den Anteilen auf der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe zu orientieren. Aufgrund der naturwissenschaftlich-technischen Ausrichtung der TU Clausthal ist jedoch das Rekrutierungsangebot in den einzelnen Qualifikationsstufen häufig so gering, dass die Universität nur wenig Spielraum zur Steigerung des Frauenanteils hat.

Sie ist allerdings zuversichtlich, dass sie den in den letzten 10 Jahren beobachteten Trend zu steigenden Frauenanteilen in allen Bereichen halten und ggf. noch steigern kann.

#### **Angestrebt werden für das Jahr 2013 folgende Zielzahlen:**

Im Bereich der Studienanfängerzahlen strebt die TU Clausthal einen Frauenanteil von 30% an. Bei den Promovierenden möchte sie ihren guten Standard halten und wenn möglich weiter steigern, sie setzt sich daher einen Frauenanteil bei den Promovierenden von ebenfalls 30% zum Ziel.

Für die Gruppe der Habilitierenden und der Juniorprofessuren möchte die TU Clausthal einen Frauenanteil von 20% erreichen, wobei hier aufgrund der geringen Gesamtzahlen nur bedingt Aussagen getroffen werden können.

Bei den Professuren ist eine Steigerung des Frauenanteils in den nächsten fünf Jahren kaum möglich, da nur sehr wenige Professuren neu zu besetzen sind. Eine Steigerung auf 10% wäre wünschenswert.

Schwierig ist auch eine Steigerung des Anteils im Bereich der Leitungspositionen. Insgesamt strebt die TU Clausthal hier einen Frauenanteil von 10% an, wobei auch in diesem Bereich die Anzahl verfügbarer Frauen sehr gering ist.

Als familiengerechte Hochschule ist die TU Clausthal sehr daran interessiert, die Arbeits- und Studienbedingungen für Frauen an der TU Clausthal weiter zu verbessern und den Anteil an Frauen in allen Bereichen zu steigern.

Mit den im Konzept genannten Maßnahmen hofft die TU Clausthal daher, die genannten Ziele erreichen zu können. Sie wird die Maßnahmen laufend einer kritischen Prüfung unterziehen und ggf. weitere bzw. angepasste Maßnahmen ergreifen.