



Abschlussbericht zum

Gleichstellungskonzept

der

Technischen Universität Clausthal

zur Umsetzung der

forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

der DFG

Verabschiedet von folgenden Gremien:

- Fakultäten am 08.01.2013
- Senatskommission für Gleichstellung am 15.01.2013
- Rat der Gleichstellungsbeauftragten am 18.01.2013
- Präsidium am 24.01.2013
- Senat am 29.01.2013

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
A. Strukturelle Gleichstellungsstandards	2
1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	2
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	2
1.2 Beteiligung der Fakultäten.....	3
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	5
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	5
2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	7
3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	8
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	8
3.2 Kinderbetreuungsangebote.....	9
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	9
4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	11
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	11
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	11
B. Personelle Gleichstellungsstandards.....	11
1 Personal und die Verteilung von Ressourcen.....	11
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	11
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	12
2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung.....	13
2.1 Qualifikationsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen	13
2.2 Verstärkte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Forschungsprojekten	13
3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	14
Selbstverpflichtung der TU Clausthal	14
Anlage	16

Abschlussbericht der Technischen Universität Clausthal zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Einleitung

Die Technische Universität Clausthal hat im Jahr 2009 eine erste Stellungnahme zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG abgegeben und im Februar 2011 ihren Zwischenbericht vorgestellt. In diesem wurde dargelegt, welche der in der Stellungnahme vorgesehenen Maßnahmen bereits verwirklicht wurden, zusätzlich wurden neue Projekte zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit aufgeführt, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden sollten. Von diesen im Zwischenbericht genannten Projekten und Maßnahmen ausgehend wird im vorliegenden Abschlussbericht dargestellt, inwieweit sie verwirklicht bzw. strukturell verankert werden konnten und welche Zukunftsprojekte über den Zeitraum des Berichts hinaus von der TU Clausthal vorgesehen sind.

Notwendig zur Erreichung durchgängiger Gleichstellungsorientierung ist die Institutionalisierung von Gleichstellung auf allen Ebenen der Hochschule, um Nachhaltigkeit zu erzielen und die selbstverständliche Beteiligung aller Akteure in allen Bereichen der Hochschule zu gewährleisten.

Ein wesentlicher Meilenstein zur Institutionalisierung der Gleichstellung war bereits 2010 die Einführung des Ressort-Prinzips und die Zuordnung der Gleichstellungsaufgaben zum Ressort des Vizepräsidenten für Forschung und Technologietransfer (VPF).

Aufbauend auf den guten Erfahrungen mit dieser Umstrukturierung wurde 2012 auch die neu eingerichtete Servicestelle der familiengerechten Hochschule (fgh) dem Ressort Gleichstellung zugeordnet, so dass Synergieeffekte genutzt und ein strukturell schlüssiges Gesamtkonzept zu Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie geschaffen werden konnten.

Etablierte Kompetenzträger zum Thema Gleichstellung/Chancengerechtigkeit an der TU Clausthal sind folgende Gremien und Einrichtungen:

- Präsidium (Gleichstellung und fgh als Ressort des VPF)
- Senat (wählt die Gleichstellungsbeauftragte, verabschiedet Gleichstellungsplan u.a.)
- Fakultätsrat (bestellt Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten, beschließt eigene Gleichstellungsmaßnahmen und wirkt mit beim Qualitätssicherungskonzept der Fakultäten)
- Kommission für Gleichstellung (schlägt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte vor, erstellt den Gleichstellungsplan und initiiert eigene Maßnahmen zur Gleichstellung)
- Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro (zuständig für alle Gleichstellungsangelegenheiten sowie fgh, wirkt bei allen Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Entwicklungsplanung der Hochschule mit, entwickelt eigene Gleichstellungsprojekte, leitet das Gleichstellungsbüro, das ihr in allen Bereichen zuarbeitet und für die Umsetzung der Projekte zuständig ist.)

Diese verschiedenen Organe und Einrichtungen arbeiten eng zusammen und gewährleisten dadurch eine transparente, durchgängige Gleichstellungspolitik an der TU Clausthal.

Das im Zwischenbericht ausführlich dargestellte positive Abschneiden im Ranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS konnte für 2011 weitgehend erhalten werden, lediglich im Bereich des Anstiegs beim Professorinnenanteil fiel die TU Clausthal von der Spitzengruppe in die Mittelgruppe zurück.

Da die im Zwischenbericht genannten Maßnahmen und Projekte bereits zum größten Teil verwirklicht werden konnten, sieht sich die TU Clausthal mit Abgabe des Abschlussberichts zu den Gleichstellungsstandards der DFG auf dem Gebiet der Chancengerechtigkeit bereits als sehr weit fortgeschritten, die Gleichstellungsarbeit kann als durchgängig strukturell verankert gelten.





Als konsequente Weiterentwicklung und Hauptaufgabe für die nächste Zukunft wird die TU Clausthal die Implementierung eines Diversity-Konzepts in allen Ebenen des Hochschulbereichs (siehe Punkt A 1.4.5) anstreben. Als internationale Universität mit Studierenden und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zahlreicher Nationen, Religionen und Eingangsvoraussetzungen bringt sie bereits zahlreiche vorhandene Strukturen und Einrichtungen dafür mit.

Zum Aufbau des Berichts:

Im Zwischenbericht der TU Clausthal wurden Maßnahmen aufgelistet, die seit Abgabe der 1. Stellungnahme an der TU Clausthal implementiert oder für die nächsten Jahre zur Umsetzung vorgesehen waren. Zusätzlich wurden neue Vorhaben und Ziele der TU Clausthal dargestellt. Diese Maßnahmen sind inzwischen zum größten Teil umgesetzt, der aktuelle Stand ist hier jeweils angegeben.

Zur besseren Vergleichbarkeit wurde die Tabellenstruktur aus dem Zwischenbericht beibehalten, der Stand der Umsetzung mit farbigen Symbolen gekennzeichnet und mit Kosten- bzw. Personalangaben versehen. Diese Tabellen listen am Ende der Kapitel jeweils die im Text genannten Maßnahmen auf, zzgl. einiger Maßnahmen, die keiner näheren Erläuterung bedürfen. Aufgelistet werden nur noch Maßnahmen, die zur Zeit des Zwischenberichts **noch nicht** umgesetzt waren, ggf. wird im Text auf frühere Maßnahmen hingewiesen. Neu entwickelte Maßnahmen, die im Zwischenbericht noch nicht genannt waren, wurden als "**Neu**" gekennzeichnet.

Zeichenerklärung:

- Neu:** = neue Maßnahme, nicht im Zwischenbericht von 2011 enthalten
-  = bereits implementiert
-  = Umsetzung beschlossen, befindet sich in konkreter Durchführungsphase
-  = noch in der Vorbereitungsphase, Umsetzung innerhalb der nächsten 2 Jahre vorgesehen
-  = nicht umgesetzt, Erläuterung im Text

Abkürzungen:

- fgh = familiengerechte Hochschule
- GB = Gleichstellungsbeauftragte
- IZC = Internationales Zentrum
- K.n.b. = Kosten nicht bezifferbar
- KfG = Kommission für Gleichstellung
- KWEM = Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagement
- MWK = Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
- NHG = Niedersächsisches Hochschulgesetz
- NTH = Niedersächsische Technische Hochschule (Allianz der TU Braunschweig, TU Clausthal und Leibniz Universität Hannover)
- P = Präsident
- QSK = Qualitätssicherungskonzept der Fakultäten
- TT = Stabsstelle für Technologietransfer und Forschungsförderung
- VPF = Vizepräsident für Forschung und Technologietransfer
- VPS = Vizepräsident für Studium und Lehre
- WA = Stabsstelle für Weiterbildung und Alumnimanagement
- ZHD = Zentrum für Hochschuldidaktik und Qualitätsmanagement in der Lehre

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellung ist bereits seit längerem als durchgängiges Leitprinzip der Hochschule im Leitbild verankert, wobei auch Aussagen im Hinblick auf Diversität getroffen werden, die bereits auf das für die Zukunft geplante Diversity-Management hinweisen (siehe Punkt 1.4.5).

Seit der Verabschiedung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die DFG und der Abgabe des Zwischenberichts der TU Clausthal sind zahlreiche dort genannte Maßnahmen bereits eingeführt worden oder befinden sich in konkreter Umsetzungsphase. Mit den im Folgenden genannten Maßnahmen ist die Implementierung von Gleichstellung an der TU

Clausthal weitestgehend umgesetzt, eine Einbindung der Forschungszentren ist für die nahe Zukunft geplant (siehe S. 15).

1.1.1 Ressort Gleichstellung



Die Einführung des Ressorts Gleichstellung im Jahr 2010 als Zuständigkeitsbereich des VPF wurde bereits im Zwischenbericht dargestellt. Seitdem wurde der Aufgabenbereich der fgh ebenfalls dem Ressort Gleichstellung zugeordnet, um Synergieeffekte besser nutzen und gemeinsame Aktionen und Maßnahmen noch sinnvoller koordinieren zu können. Damit ist die Verteilung der Aufgaben in diesem Bereich optimiert worden.

Diese zentrale Steuerungsstruktur für Ziele der Chancengerechtigkeit hat sich seit ihrer Einführung bereits sehr gut bewährt und als effektiv erwiesen.

1.1.2 Gleichstellungsplan

Der im letzten Berichtszeitraum neu konzipierte Gleichstellungsplan wurde 2012 durch die Kommission für Gleichstellung evaluiert und fortgeschrieben. Inhaltlich wurde er den neuen Strukturen und Zielen angepasst.

Tabelle 1: Verankerung auf Leitungsebene

Maßnahme		Zuständig	Umsetzung lt. Zwischenber.	Stand 2013	Kosten/ Personal
Neu: 	Integration der familiengerechten Hochschule in den Zuständigkeitsbereich des Ressorts Gleichstellung	Präsidium, VPF		Seit Januar 2012 umgesetzt	K.n.b.
	Fortschreibung des Gleichstellungsplans	Präsidium, Senat, KfG, GB		Verabschiedet Dezember 2012	K.n.b.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten

Die TU Clausthal gliedert sich in drei Fakultäten:

- Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften
- Fakultät für Energie- und Wirtschaftswissenschaften
- Fakultät für Mathematik/Informatik und Maschinenbau

Um eine durchgängige Gleichstellungsorientierung der gesamten Universität zu erreichen, wurden die Fakultäten in das Gesamtkonzept zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit einbezogen und auch dort in alle Strukturen und Prozesse Gleichstellungsaspekte integriert. Bereits bei Einreichen des Zwischenberichts war als wichtiges Anreizsystem eine Mittelzuweisung nach Gleichstellungsaspekten eingeführt worden. Als neue zentrale Maßnahme war im Zwischenbericht die Implementierung eines Qualitätssicherungskonzepts genannt, das inzwischen umgesetzt wurde (s.u.).

Durch ausführliche Beratung seitens der GB konnte das Spektrum der gleichstellungsfördernden Maßnahmen in den Fakultäten deutlich erweitert werden.

Bereits seit 2009 erhalten die Fakultäten einen Teil ihrer zugewiesenen Mittel mit der Maßgabe, diese für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einzusetzen. Zurzeit sind dies ca. 9300 € pro Fakultät und Jahr. Hiermit werden zahlreiche Projekte und Aktivitäten finanziert, einige davon sind in Tabelle 2 (Seite 5) aufgelistet.

1.2.1 Schaffung eines Qualitätssicherungskonzepts (QSK) auf Fakultätsebene

Um die Erfolge oder Defizite der Gleichstellungsarbeit auf Fakultätsebene zu verdeutlichen, wurde ein Qualitätssicherungskonzept (QSK) entwickelt, im Rahmen dessen eine Bewertung von Gleichstellungsmaßnahmen jeder Fakultät und deren Einrichtungen vorgenommen wird.

Das Konzept sieht vor, die in den Fakultäten bzw. Instituten entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen einmal jährlich mithilfe eines Fragebogens, der an alle Institute verschickt wird, zu erfassen und zu dokumentieren, in welchem Umfang gleichstellungsrelevante Aktivitäten durchgeführt bzw. Gleichstellungsmittel der Fakultäten in Anspruch genommen wurden. Die

Ergebnisse werden fakultätsweise zusammengefasst und bewertet. Darüber hinaus dient diese Abfrage zur stetigen Sensibilisierung der Betroffenen.

Hierdurch wird die Vergleichbarkeit der Fakultäten in Bezug auf Gleichstellungsaktivitäten ermöglicht. Die Auswertung erfolgt durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und unter Einbeziehung der Fakultäten. Die Ergebnisse werden regelmäßig im Internet veröffentlicht.

Eine erste Evaluation erfolgte im Herbst 2012. Hierbei ergaben sich bei allen Fakultäten erkennbare Stärken und Schwächen, vor allem in Bezug auf Verbesserung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen, aktiver Rekrutierung und einigen weiteren Punkten. Aufgrund der Ergebnisse können die Fakultäten, unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragten, gezielt weitere Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit entwickeln.

Bereits umgesetzte Punkte des QSK sind u.a. ein Anreizsystem für Wissenschaftlerinnen, das von den Fakultäten zur Förderung der Bereitschaft von Frauen, in Gremien mitzuwirken, eingesetzt wird, sowie ein TOP "Gleichstellung" bei jeder Fakultätsratsitzung. Auch der "Leitfaden für Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Bereich" ist inzwischen verabschiedet worden, der die Stellenverfahren regelt, die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicherstellt, bei der Synopsenvorlage Familienaspekte berücksichtigt und eine aktive Rekrutierung von Frauen fordert. Er ist im Verwaltungshandbuch dokumentiert¹ und dadurch für jeden zugänglich.

1.2.2 Projektorientierte Netzerkennung

Um das gesamte Potential an angehenden Wissenschaftlerinnen besser ausschöpfen zu können und sie bereits in einem frühen Stadium ihrer Karriere bekannter zu machen, ist es notwendig, ihre Präsenz, auch auf internationaler Ebene, zu erhöhen. Als eine Maßnahme hierzu werden in den Fakultäten im Rahmen von "Vortragstagen" ausgewählte Studienabschluss- und Masterarbeiten vorgestellt, wodurch die Studierenden Gelegenheit bekommen, ihre Arbeitsergebnisse einem breiteren Publikum zu präsentieren. Erfahrungsgemäß werden in den technischen Studiengängen Frauen besonders deutlich wahrgenommen, so dass sich hier eine hervorragende Möglichkeit bietet, ihre Sichtbarkeit im Wissenschaftsbereich zu erhöhen. Des Weiteren bekommen Frauen durch Reisekostenzuschüsse auch Gelegenheit, vermehrt auf internationalen Tagungen vorzutragen.

Die TU Clausthal verspricht sich von diesen Maßnahmen ein langfristig erhöhtes Rekrutierungspotential auch für die höheren Qualifikationsstufen, in denen es noch immer zu wenige Frauen gibt.

1.2.3 Weitere Maßnahmen

Weitere Maßnahmen der Fakultäten zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit sind z.B.

- Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen,
- Mittel für Teilnahme an Seminaren,
- Anreizsysteme für Gremientätigkeit von Frauen,
- Zwischenfinanzierung von wiss. Mitarbeiterinnen,
- die finanzielle Unterstützung von Clausthaler Teilnehmerinnen am Femtec-Projekt (siehe Punkt B 2.1),
- Einstellung weiblicher studentischer Hilfskräfte bei Werbemaßnahmen für Schülerinnen und Schüler,
- die Erstellung von Werbe-Anzeigen für technische Studiengänge für Schülerinnen,

sowie weitere von den Fakultäten selbst entwickelte Maßnahmen.





1.2.4 Einbindung der Forschungszentren

Für die nahe Zukunft ist geplant, die drei übergreifenden Forschungszentren EFZN (Energieforschungszentrum Niedersachsen), CZM (Clausthaler Zentrum für Materialtechnik) und

¹ http://www.tu-clausthal.de/hv/d5/vhb/system3/3_00_13.html

das SWZ (Simulationswissenschaftliches Zentrum) in die Gleichstellungsarbeit der TU Clausthal verstärkt einzubeziehen. Zu diesem Zweck ist als erster Schritt die Wahl eigener Gleichstellungsbeauftragten für die Zentren vorgesehen.

Tabelle 2: Beteiligung der Fakultäten

Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt. Zwischenber.	Stand 2013	Kosten/Personal
 Schaffung eines Qualitätssicherungskonzepts auf Fakultäteebe, Evaluation in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten	Fakultäten, GB	Ab SS 2011	Umgesetzt seit 2012 1. Evaluation Herbst 2012	K.n.b.
 Schaffung von "Vortragstagen" zur Präsentation von Abschlussarbeiten	Fakultäten	Ab 2011	Umgesetzt	K.n.b.
 Bezuschussung von Reisekosten von Nachwuchswissenschaftlerinnen für internationale Tagungen	Fakultäten	Ab 2011	Seit 2012 umgesetzt	Aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultäten
 Gender-Schulungen bzw. Schulungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für das wissenschaftliche Personal	Fakultäten, WA	Termine festgelegt ab März/April 2011	Regelmäßige Schulungen seit 2011	Je Schulung ca. 1200 € (externe Traineeinnen)
 Leitfaden (=Checkliste) zur Stellenbesetzung im Wissenschaftsbereich (ohne Professuren) zur Sicherstellung von geschlechtergerechten Verfahrensabläufen, auch bei Drittmittelstellen	Fakultäten, GB	Umsetzung vorgesehen bis 2013	Umgesetzt seit Juli 2011	K.n.b.
 Neu: Einbeziehung der Forschungszentren in die Gleichstellungsarbeit der TU Clausthal, zunächst Wahl eigener GB	VPF		Für 2013 vorgesehen	K.n.b.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet hochschulweit bei allen strategischen Prozessen und Entscheidungen mit, so vor allem auch bei den Zielvereinbarungen mit dem MWK und der Entwicklungsplanung der Hochschule.

Untereinander arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten der TU Clausthal im Rat der Gleichstellungsbeauftragten eng zusammen. Auch hochschulweit gibt es Kooperationen, z.B. mit dem neu eingerichteten Zentrum für Hochschuldidaktik und Qualitätsmanagement in der Lehre (ZHD) (siehe Punkt A 1.4.4), mit dem Internationalen Zentrum (IZC) und der Studienberatung. Durch die Integration der fgh in die Gleichstellungsarbeit und die Verortung der Servicestelle im Gleichstellungsbüro ergeben sich auch hier für alle Bereiche der Hochschule zahlreiche Kooperationsmöglichkeiten. Eine umfassende Beratungskompetenz zum Thema Geschlechtergerechtigkeit, Integration in Entscheidungsprozesse und Kooperation mit weiteren Kompetenzträgern ist daher hochschulweit gegeben.

Auch über die TU Clausthal hinaus arbeitet die GB in zahlreichen Kooperationsverbänden mit, besonders im Bereich der fgh. Hier sind vor allem das Bündnis für Familien Oberharz, die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft in Goslar, das Frauenportal Harz, die AG der Gleichstellungsbeauftragten der Samtgemeinde Oberharz u.v.m. zu nennen.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

1.4.1 Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Die in Niedersachsen durchgängig professionalisierte Organisation der Gleichstellungsarbeit in Form von Gleichstellungsbeauftragten, Gleichstellungsbüros, den Kommissionen für Gleichstellung sowie regelmäßig fortzuschreibender Gleichstellungspläne ermöglicht eine effiziente und zielorientierte Arbeit.

Die Ausstattung des Gleichstellungsbüros wurde bereits im Zwischenbericht genannt, Änderungen durch Stellenerhöhung der GB und Integration der fgh ins Gleichstellungsbüro sind in Tabelle 3 (Seite 7) dargestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der TU Clausthal ist für Maßnahmen der Förderung der Gleichstellung und die Gleichstellungsarbeit zuständig. Organisation und Hauptaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wurden bereits im Zwischenbericht dargestellt und werden hier nur kurz zusammengefasst:

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird von Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und zentralen Einrichtungen unterstützt, mit denen regelmäßig Aktivitäten und Maßnahmen abgestimmt werden. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Kommission für Gleichstellung sind in der Grundordnung geregelt.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählen u.a.:

- Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
- Initiation und Durchführung von eigenen Gleichstellungsprojekten
- Weiterentwicklung der Organisationsstruktur zum Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit
- Gender-Consulting und -Controlling
- Mitarbeit im QSK der Fakultäten
- Aufgabenbereich der familiengerechten Hochschule
- Beschwerde-Annahmestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

1.4.2 Interne Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen

Alle Projekte und Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten werden begleitend evaluiert und die Ergebnisse veröffentlicht. Einzelheiten hierzu wurden bereits in der 1. Stellungnahme und im Zwischenbericht genannt.

1.4.3 Gleichstellungsaspekte in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren

Im August 2011 wurde die im Zwischenbericht angekündigte neue Berufsrichtlinie der TU Clausthal verabschiedet², die genaue Vorgaben zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten enthält, zahlreiche Familienaspekte bei den Bewerbungen abfragt und Aussagen zu Gleichstellungsparametern wie Familienphase, Integration von Gender in die Lehre usw. von den Bewerberinnen und Bewerbern fordert.

Hervorzuheben ist die Abfrage einer Familienphase, die von der TU Clausthal positiv gewürdigt und bei Beurteilung der Bewerbungen angemessen berücksichtigt wird. Hiervon erwartet die TU Clausthal eine verbesserte Sensibilität der neu berufenen Professorinnen und Professoren sowie eine stärkere Würdigung von Familienphasen auch bei Forschenden (siehe auch Punkt A 4.1).

1.4.4 Gleichstellungsaspekte in der Lehre

Seit Oktober 2011 gibt es an der TU Clausthal ein Zentrum für Hochschuldidaktik und Qualitätsmanagement in der Lehre (ZHD). In das hochschuldidaktische Weiterbildungsprogramm wurden auch Themen zur gendergerechten Didaktik der Lehre aufgenommen.

Neben Workshops zu den Themen Gender und Diversity werden auch Einzelcoachings angeboten, die allen Professorinnen und Professoren der TU Clausthal zur Verfügung stehen und bisher auf eine ausgezeichnete Resonanz gestoßen sind. Insbesondere das Format der Lehrhospitation mit individueller Beratung ermöglicht eine intensive Behandlung der Themen Gender und Diversity.

Die TU Clausthal arbeitet derzeit in einem Arbeitskreis an einem gemeinsamen Verständnis guter Lehre, wobei Diversity-Aspekte selbstverständlich eine Rolle spielen, so dass diese Maßnahme auch der Schaffung einer gender- und diversitygerechten Lehre zugeordnet werden kann.

1.4.5 Diversity-Management

Nach durchgängiger Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen und -aspekten in die gesamten Hochschulstrukturen, zuletzt mit Einrichtung der Servicestelle fgh und ihrer Verankerung im Gleichstellungsbüro (siehe Punkt A 1.1.1), sowie dem laufenden Prozess der Einführung eines

² http://www.tu-clausthal.de/hv/d5/vhb/system3/3_10_03_01.pdf

Gesundheitsmanagements (siehe Punkt A 3.4) strebt die TU Clausthal als weitere Stufe zur Optimierung durchgehender Chancengerechtigkeit für die nächsten Jahre die Einführung, umfassende strukturelle Verankerung und transparente Darstellung eines Diversity-Managements an.

Bereits in der Fassung des Gleichstellungsplans von 2009 ist die Entwicklung der Organisationsstruktur in Richtung eines Diversity-Management erwähnt, folgerichtig ist nun ihre Umsetzung das nächste Ziel, das sich die TU Clausthal im Zusammenhang mit einer verbesserten Chancengerechtigkeit gesetzt hat.

Als Hochschule mit einer hohen internationalen Ausrichtung (Anteil an ausländischen Studierenden ca. 30%, wissenschaftlicher Dienst 20%) und einem etablierten Gleichstellungsmanagement bringt die TU Clausthal bereits weitreichende Kenntnisse und vorhandene Strukturen für diesen Prozess mit.

Als erster Schritt wurde eine Projektgruppe Diversity eingerichtet, der die GB, die Servicestelle fgh, das IZC, das ZHD, die Studienberatung, Studierende und das Personaldezernat angehören und die nach Bedarf weitere Personen hinzuzieht. Diese Projektgruppe hat bereits grundlegende strukturelle Planungen erarbeitet.

Zurzeit befinden sich u.a. die Einrichtung eines Internetportals sowie die Erstellung einer Handlungsempfehlung Diversity sowie die dauerhafte Einrichtung eines Lenkungskreises in der Umsetzungsphase. Als nächste Schritte sollen Arbeitsgruppen mit konkreten Aufträgen in bestimmten Bereichen eingerichtet werden, bei Bedarf ist auch eine externe Beratung durch Diversity-Experten bzw. -Expertinnen angedacht.

Tabelle 3: Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt. Zwischenber.	Stand 2013	Kosten/ Personal	
Neu:  Neu: 	Stellenausstattung der Gleichstellung: 1 Gleichstellungsbeauftragte (3/4 x TVL 13) 1 Verwaltungsangestellte (1 x TVL 6) ½ Stelle fgh	VPF	Gleichstellungsbüro seit 1992	Stellenerhöhung der GB erfolgte 2011 Integration fgh	Insgesamt für Gleichstellungsbüro ca.145.000 € pro Jahr, davon fgh 40.000€
	Berufungsrichtlinie mit umfangreichen neuen Kriterien zu Gleichstellungsaspekten und Regelung der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	Präsidium, Senat	Umsetzung vorgesehen für 2011	Verabschiedet im August 2011	K.n.b.
	Leitfaden (=Checkliste) zu Stellenbesetzungen im Wissenschaftsbereich	Präsidium	Umsetzung vorgesehen für 2011	Verabschiedet im Juli 2011	K.n.b.
	Integration von Gleichstellungsaspekten in der Lehre durch Beratung und Coaching des ZHD	VPS, ZHD		Wird laufend angeboten	Im Rahmen der allgemeinen Beratungen, daher K.n.b.
Neu: 	Entwicklung und strukturelle Einbindung eines umfassenden Diversity-Management-Konzepts	VPF/GB		Projektgruppe hat Arbeit aufgenommen, Konzept in Umsetzungsphase	Noch nicht bezifferbar

2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation


Bereits mit Abgabe des Zwischenberichts wurde beschrieben, wie die jährlichen Statistiken der TU Clausthal aufbereitet und im Internet und in gedruckter Form dargestellt werden. Inzwischen weisen alle Bereiche der Hochschulstatistik die Frauenanteile aus, sowohl für Studierende als auch im Wissenschaftsbereich einschließlich Professuren, aufgeschlüsselt nach Lehreinheiten (Gruppen verwandter Fachrichtungen) und Besoldungsgruppe. Das Gleichstellungsbüro wertet alle Daten aus und erstellt daraus Statistiken, die die allgemeine Hochschulstatistik um eine geschlechtsdifferenzierte Perspektive mit Frauenanteilen in % ergänzen.

Auch im Gleichstellungsplan der TU Clausthal sind detaillierte Daten zu Frauenanteilen enthalten. Er ist im Internet zugänglich und wird alle drei Jahre evaluiert und aktualisiert, die erste Fortschreibung erfolgte im Jahr 2012 (siehe Punkt A 1.1.2).

Das Qualitätssicherungskonzept der Fakultäten (siehe Punkt A 1.2.1) wird vom Gleichstellungsbüro begleitet und mit den Beteiligten diskutiert, dies erfolgte erstmalig im Herbst 2012 für die Daten des Jahres 2011. Auch diese Ergebnisse werden im Internet veröffentlicht. Regelmäßig informiert zudem das Gleichstellungsbüro im Jahresbericht über aktuelle Zahlen und Ereignisse.

Auf den Internetseiten des Gleichstellungsbüros wurde eine Service-Seite³ eingerichtet, die alle genannten Statistiken enthält sowie eine Sammlung von Datenbanken für Wissenschaftlerinnen, Dokumente und Unterlagen für Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren u.a. Hierdurch wird in besonderem Maß Transparenz erzeugt und sowohl für Mitglieder der TU Clausthal als auch für Bewerberinnen und Bewerber eine wertvolle Hilfestellung gegeben.

Tabelle 4: Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Maßnahme		Zuständig	Umsetzung lt. Zwischenber.	Stand 2013	Kosten/ Personal
	Evaluation des QSK der Fakultäten und Veröffentlichung der Ergebnisse im Internet	Fakultäten, GB	Ab SS 2011	1. Evaluation September 2012	K.n.b.
Neu: 	Service-Seite des Gleichstellungsbüros im Internet mit Daten, Dokumenten, Datenbanken	GB		Eingerichtet Januar 2012	Aus dem Etat des Gleichstellungsbüros

3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Seit 2007 trägt die TU Clausthal das Zertifikat "familiengerechte Hochschule", 2010 erfolgte die Re-Auditierung. Für 2013 steht die erneute Re-Auditierung/Konsolidierung an, für die bereits zahlreiche Maßnahmen in Planung sind. Alle im Zwischenbericht genannten und zu der Zeit bereits etablierten Maßnahmen werden weitergeführt bzw. ausgebaut.

So gibt es seit 2007 umfangreiche Betreuungsangebote (siehe Punkt A 3.2), die Möglichkeit eines individuellen Teilzeitstudiums, ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagement (KWEM) für alle Beschäftigten in einer Familienphase, einen jährlich verliehenen mit 1000 € dotierten Preis für hervorragende wissenschaftliche oder studentische Leistungen in einer Familienphase u.v.m.

Insgesamt hat sich die Familienfreundlichkeit der TU Clausthal seit dem Zwischenbericht noch weiter verbessert. So wurde die Servicestelle Familie im Gleichstellungsbüro eingerichtet, ein Leitfaden zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie sowie weiteres Informationsmaterial veröffentlicht. Weiterhin wurde eine Möglichkeit zur Notfallbetreuung im Büro vorgesehen (siehe Punkt 3.2) sowie einige weitere, in Tabelle 5 dargestellte Maßnahmen bzw. Veranstaltungen eingeführt. Einen weiteren Schwerpunkt der Arbeit bildet die Sensibilisierung von Führungskräften an der TU Clausthal, hier ist vor allem das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu nennen.

Im Interesse einer verstärkten Beachtung Diversity-gerechter Handlungsabläufe wurde in allen familienbezogenen Maßnahmen auch die Pflege Angehöriger berücksichtigt. Neu ist auch ein Netzwerk für Familien (national und international) zum zwanglosen Austausch, Information und gegenseitiger Unterstützung. Alle Unterlagen sind auch im Internet verfügbar, alle relevanten Informationsmaterialien wurden zudem auch in englischer Sprache bereitgestellt

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Regelungen der Arbeitszeit werden im Interesse der wissenschaftlichen Arbeiten sowie der Familienkomponente großzügig gehandhabt und auch individuelle Regelungen, vor allem in Notfällen, ermöglicht. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation sind vor allem die folgenden:

- Um die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf zu verbessern, wird seit Januar 2011 ein Pilotprojekt "Alternierende Telearbeit" durchgeführt, das zunächst auf eine Laufzeit von drei Jahren ausgelegt ist. Im September 2012 erfolgte eine erste Zwischenevaluation des Projekts mit durchweg positivem Ergebnis.

³ <http://www.gb.tu-clausthal.de/service/>

- Die meisten Vorlesungen werden aufgezeichnet und online verfügbar gemacht. Hierdurch haben auch Studierende mit familiären Verpflichtungen die Möglichkeit, den Vorlesungen zu folgen. Die Auswahl an Online-Vorlesungen wird ständig erweitert. Durch das vom BMBF geförderte SKILL-Projekt zur Verbesserung der Lehre werden die E-Learning-Möglichkeiten an der TU Clausthal ständig erweitert.
- Prüfungstermine sind im Bedarfsfall individuell möglich, Aussagen hierzu finden sich auch in den Broschüren der fgh.
- Zur Sensibilisierung von Führungskräften für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde die Broschüre "Das 1x1 einer familienfreundlichen Personalpolitik" erstellt.
- Informationen zur Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodellen finden sich auch in dem umfangreichen Handlungsleitfaden "Familiengerechte Hochschule".
- Weitere Angebote zur Vereinbarkeit gibt es in Form von Seminaren und Workshops für Personen mit Personalverantwortung und weitere Zielgruppen ("Work-Life-Balance", "Dialogworkshop familiengerechte Hochschule").
- Das im April 2010 in Kraft getretene Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagement (KWEM) wurde im November 2012 erstmals evaluiert.
- Alle Institutionen der TU Clausthal sind dazu angehalten, auf familiengerechte Sitzungszeiten zu achten und überlange Sitzungen nach Möglichkeit zu vermeiden.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Neben den inzwischen fest etablierten und sehr gut genutzten Betreuungsangeboten durch die Uni-Nanny gibt es flexible Betreuungsmöglichkeiten bei Veranstaltungen sowie Kooperationen mit Kindergärten und Betreuungseinrichtungen der Region (im Zwischenbericht bereits enthalten, inzwischen intensiviert). Zudem wird das Betreuungsangebot in den Schulferien laufend erweitert.

Die Nachfrage nach Kinderbetreuung ist in den letzten Jahren stark gewachsen, wie auch das Ergebnis einer Umfrage bei allen Mitgliedern der TU Clausthal im Rahmen der fgh ergab. Hier gibt es für die nächsten Jahre Handlungsbedarf.

Anfang September 2012 wurde das "mobile Kinderzimmer" eingerichtet. In der Servicestelle Familie werden ein kombiniertes Reisebett/Laufstall, eine Wickelaufgabe sowie diverses Spielzeug und Zubehör vorrätig gehalten, die ausgeliehen werden können, wenn das Kind ausnahmsweise mit an die Arbeitsstelle gebracht werden muss.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Bereits mit Abgabe des Zwischenberichts hatte sich die TU Clausthal dem Dual-Career-Netzwerk Südostniedersachsen angeschlossen, dem neben den regionalen Universitäten zahlreiche Betriebe angehören. Dieses Netzwerk konzentriert sich auf Personen in Leitungsfunktionen.

Zur Förderung von Doppelkarrierepaaren durch die NTH wird seit Mitte 2012 ein Internetauftritt aufgebaut, der Berufsangelegenheiten und Dual-Career-Maßnahmen miteinander verknüpft und Informationen zum Ablauf von Berufungsverfahren, sowohl für Mitglieder von Berufungskommissionen als auch für Bewerberinnen und Bewerber gibt und zusätzlich über die Möglichkeiten einer Doppelkarriere an der TU Clausthal informiert⁴.

Dieses Konzept sieht vor, die Hochschule attraktiv für Bewerberinnen und Bewerber auf eine Professur zu machen, indem den häufig hochqualifizierten Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern Unterstützung bei dem Aufbau einer beruflichen Karriere in der Region gegeben wird. Besonderer Wert wird darauf gelegt, das Netzwerk über Berufungsverfahren hinaus auch für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzbar zu machen.

⁴ <http://www.berufung.tu-clausthal.de/>

3.4 Gesundheitsangebote

Im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Studierenden der TU Clausthal gibt es seit langem ein umfangreiches Sportangebot, das auch Angebote im Gesundheitssport sowie seit einem Jahr Mutter-Kind-Sportangebote bereithält.

Der bereits seit 1999 vorhandene Musterarbeitsplatz⁵ kombiniert Informationen zu ergonomischen Bildschirmarbeitsplätzen, Beratung durch den betriebsärztlichen Dienst und Angebote mit Ausgleichs- und Gesundheitssport.

Wie unter Punkt A 1.4.5 schon erwähnt, soll als ein weiterer Baustein innerhalb des geplanten Diversity-Konzepts ein umfassendes Gesundheitsmanagement eingeführt werden, das sowohl präventive Maßnahmen (Beratung, Regelungen, Musterarbeitsplatz, Sport) als auch Wiedereingliederungsmaßnahmen und sonstige gesundheitsbezogene Aspekte einbezieht.

Tabelle 5: Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt Zwischenber.	Stand 2013	Kosten/ Personal
Neu:  Die familiengerechte Hochschule wurde dem Ressort Gleichstellung bei VPF neu zugeordnet	VPF GB	Zertifiziert seit 2007, reauditert 2010	Re-Auditierung/Konsolidierung in Arbeit	40.000 € pro Jahr
 (Umsetzung von: Einrichtung eines Beratungszentrums Familie): Servicestelle Familie wurde im Gleichstellungsbüro eingerichtet, besetzt mit einer halben E13-Stelle	VPF GB	Geplant bei Bedarf	Umgesetzt Januar 2012	Etat der fgh
 Pilotprojekt "Alternierende Telearbeit" Zwischenevaluation erfolgte 2012	VPF/Personaldezernat	Start Januar 2011	Aktuell: Zwischenevaluation positiv	Ca. 15.000 Euro/Begleitung durch Projektgruppe
 Online verfügbare Vorlesungen sowie weitere Angebote im E-Learning-Bereich zur verbesserten Vereinbarkeit	VPS		Weitgehend umgesetzt, wird laufend ergänzt	Teilweise aus Mitteln des SKILL-Projekts
 Bessere Abstimmung von Ferien- und Semesterterminen im Interesse der Beschäftigten mit Familie Berücksichtigung erfolgt soweit möglich, da auch mit LUH und TU Braunschweig Abstimmung erforderlich	P	Umsetzung vorgesehen bis 2013	Umgesetzt seit 2011	K.n.b.
Neu:  Ausbau der Kinderbetreuung, vor allem für die jüngeren Altersgruppen	VPF, fgh		Ab 2013 in konkreter Planung	Noch nicht abzuschätzen
Neu:  "Mobiles Kinderzimmer" mit Laufstall/Reisebett, Wickelaufgabe, Zubehör zum Ausleihen für Notfälle	VPF, fgh		Umgesetzt seit September 2012	Etat der fgh
Neu:  Dual-Career-Stelle, zuständig für regionale Netzwerkarbeit, Beratung und Unterstützung, auch für wissenschaftliches Personal	Berufungsbeauftragter, Personaldezernat, GB		Umgesetzt seit Mai 2012	15.000 € pro Jahr aus NTH-Mitteln
Neu:  Entwicklung und Veröffentlichung von Infomaterial: - "Handlungsleitfaden" fgh - 1x1 familiengerechten Führens - diverse Flyer	VPF, fgh		In Druckform und im Internet vorhanden seit Juni 2012	Etat der fgh
Neu:  Übersetzung aller Informationsmaterialien in englische Sprache	VPF, fgh		Umgesetzt seit Juni 2012	Etat der fgh
Neu:  "Tag der Chancenvielfalt" Veranstaltung mit zahlreichen Diversity-Aspekten (Internationalität, Familie, Gleichstellung u.a.), Babybegrüßung, Infobörse	VPF, GB, fgh, IZC, Studentenwerk		Erstmalig April 2012	Etat von fgh und GB
Neu:  Netzwerk für Familien mit monatlichem Treffen und Facebook-Gruppe zum Austausch	fgh		Seit August 2012	K.n.b.
Neu:  Informationen zu Pflege ("Elder care") ist jeweils in allen Informationsmaterialien berücksichtigt	fgh		Zusammen mit Veröffentlichung des Infomaterials	Etat der fgh
Neu: Seminare: - Sensibilisierung von Führungskräften - Work-Life-Balance - Dialogworkshop fgh	VPF, fgh, WA		Umgesetzt 2012	Ca. 1000 € pro Seminar
 Gesundheitsmanagement für alle Beschäftigten und Studierende	Präsidium	Angestrebt für 2011	Projektgruppe hat Arbeit aufgenommen 2012	K.n.b.
Neu:  Teilnahme an "Gesundheitstagen" der TU Clausthal und regional	GB, fgh		TU Clausthal seit 2010, regional seit 2012	Ca. 300 € pro Jahr

⁵ <http://www.gb.tu-clausthal.de/bildschirm/>

4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die im Zwischenbericht der TU Clausthal angekündigte Verabschiedung der neuen Berufsrichtlinie der TU Clausthal wurde im August 2011 vollzogen. Sie enthält umfangreiche Aussagen und Anforderungen an Gleichstellungsmaßnahmen im Verlauf von Berufungsverfahren.

Sowohl im Profildokument der NTH als auch in der neuen Berufsrichtlinie der TU Clausthal sind Aussagen zur aktiven Rekrutierung von Frauen enthalten, die auch im Verlauf des Verfahrens dokumentiert und damit transparent gemacht werden.



Des Weiteren werden Angaben zu Familienphasen abgefragt, die als positive Kriterien angesehen werden, um sowohl Frauen wie auch Männern, die in ihrer Lebensplanung eine Professur anstreben, eine Familienphase zu ermöglichen (Stichwort "Wissenschaftliches Alter"). Im Gesprächsleitfaden für die Auswahlgespräche sind auch Fragen zu Genderaspekten in der Lehre und weiteren gleichstellungsrelevanten Themen vorgesehen (siehe auch Punkt A 1.4.3).

Auch der seit 2010 an der TU Clausthal vorhandene Berufsbeauftragte achtet auf die Einhaltung formaler wie gleichstellungsbezogener Kriterien und ist für Dual-Career-Maßnahmen zuständig. Damit liegen alle formalen Aspekte zu Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Karriere bei Berufungsverfahren in einer Hand, unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragte. Hierdurch wird ein optimaler Verfahrensablauf in Bezug auf Chancengleichheitsaspekte erreicht.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Bereits seit 2007 gibt es an der TU Clausthal eine Promotionsordnung, die u.a. dafür sorgt, dass persönliche Abhängigkeiten keine Einflüsse auf Entscheidungen und Verfahrensabläufe haben.

Tabelle 6: Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt. Zwischenber.	Stand 2013	Kosten/Personal
 Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und Familienphasen in Berufungsverfahren und Festschreibung in Berufsrichtlinie der TU Clausthal	Präsidium, Senat	Berufsrichtlinie kurz vor Verabschiedung	Umgesetzt im August 2011	K.n.b.
 Aufnahme von Aussagen zur aktiven Rekrutierung von Frauen in Berufsrichtlinie	Präsidium	In Berufsrichtlinie vorgesehen	Umgesetzt in Berufsrichtlinie August 2011	K.n.b.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

1.1.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile im Wissenschaftsbereich

An der TU Clausthal ist der Frauenanteil durch die naturwissenschaftlich/technische Ausrichtung niedrig. Daher werden bereits seit langem Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils durchgeführt, die schon bei der Rekrutierung von Frauen bei den Studierenden ansetzen. Da die meisten Maßnahmen bereits in den früheren Stellungnahmen genannt wurden, erfolgt nur die tabellarische Aufzählung (Tabelle 7, Seite 12).

Weitere Möglichkeiten zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung ergeben sich bei Berufungsverfahren, aber auch bei weiteren Rekrutierungsverfahren im Wissenschaftsbereich. Hier wird seit Verabschiedung der Berufsrichtlinie verstärkt auf entsprechende Datenbanken, auch Online-Datenbanken, für Wissenschaftlerinnen zurückgegriffen (siehe hierzu auch die Punkte A 4.1 und B 2.2). Auf den Internetseiten des Gleichstellungsbüros gibt es eine Liste mit Datenbanken für Wissenschaftlerinnen, auf die bei Recherchen zurückgegriffen werden kann. Auch alle weiteren

relevanten Informationen zu Einstellungsverfahren (Berufungsrichtlinie und weitere Unterlagen zu Berufungsverfahren, Leitfäden für Stellenbesetzungen, gesetzliche Grundlagen usw.) sind auf diesen Seiten verlinkt und werden daher verbessert wahrgenommen.

1.1.2 Zielvereinbarungen mit neu berufenen Professorinnen und Professoren

Die TU Clausthal legt großen Wert auf Gleichstellungskompetenz bei den Professorinnen und Professoren, die durch ihre hervorgehobene Position die wichtigsten Multiplikatoren für gleichstellungsrelevante Fragestellungen und Kompetenzen im Wissenschaftsbereich sind.

Wie im Zwischenbericht angekündigt, hat die TU Clausthal im Rahmen von Berufsvereinbarungen mit neu berufenen Professorinnen und Professoren auch Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Gleichstellungs- bzw. Diversity-Kompetenz mit als Pflichtaufgabe deklariert.









1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement


Der bereits etablierte Gleichstellungsfonds, der Mittel für Promotionen, Habilitationen, Ersatzmittel für in Elternzeit befindliche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Mittel für Dual-Career-Maßnahmen zur Verfügung stellt, wird dauerhaft weitergeführt. Aus diesem Fonds werden derzeit zwei ganze und drei halbe Promotionsstellen sowie eine halbe Habilitationsstelle finanziert.

Für Bedienstete, die Mutterschutz in Anspruch nehmen, werden die erforderlichen Mittel für die Einstellung von qualifizierten Vertretungskräften seitens der Hochschule vorab zur Verfügung gestellt und zum jeweiligen Jahresabschluss beim Ministerium abgerechnet. Für Bedienstete, die eine sich anschließende Elternzeit in Anspruch nehmen, stellt die Hochschule generell entsprechende Mittel für die Einstellung von qualifizierten Vertretungskräften zur Verfügung. Darüber hinaus werden in konkreten Einzelfällen die entsprechenden Einrichtungen und Institute persönlich auf die bestehende Möglichkeit der Inanspruchnahme vorstehender Mittel hingewiesen.

Auf Fakultätsebene werden zahlreiche Maßnahmen aus den dezentralen Gleichstellungsmitteln finanziert, so u.a. Ausgleichsmittel für Gremientätigkeiten von Frauen, Reisekostenzuschüsse für Wissenschaftlerinnen, Schulungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit (siehe auch Punkt 1.2).

Tabelle 7: Personal und die Verteilung von Ressourcen

Maßnahme		Zuständig	Umsetzung lt. Zwischenber.	Stand 2013	Kosten/ Personal
	Durchführung von Schülerinnen-Maßnahmen wie Schnupperstudium, Girls' Day und Mentoring für Schülerinnen	GB, Fakultäten	Schnupperstudium seit 1996 Mentoring seit 2001	Etabliertes Angebot	Jährlich ca. 10.000 € GB, studentische Tutorinnen, wiss. Mitarb. in den Instituten u.a.
Neu: 	Neu: auch Angebote im Rahmen des Boys' Day für Jungen Verstärkt auch in den Fakultäten durch Bereitstellung von weiblichen Hilfskräften als Role Models				
Neu: 	Niedersachsen-Technikum zur Berufsorientierung von Schülerinnen in den MINT-Fächern, gefördert vom MWK, besetzt mit einer halben E13-Stelle	VPF, GB		Umgesetzt seit Mai 2012	Ca. 32.000 € pro Jahr für zunächst 2 Jahre
	Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Schülerprojekten (Schülerinfotage, Schülerseminare, Frühstudium) Bereitstellung von weiblichen Hilfskräften als Role Models	Wiss. Einrichtungen, GB, Kontaktstelle Schule-Universität	Verstärkt ab 2009	Seit 2009/2010 allgemein integriert	Je nach Veranstaltung vergütet Jeweilige Akteure, teilweise aus Gleichstellungsmitteln der Fakultäten
	Gezielter Einsatz von Instrumenten zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen	Präsidium, Fakultäten, GB	Geplant für 2009	In neuer Berufsrichtlinie, Service-Seite seit Januar 2012	K.n.b.
Neu: 	Unterstützung durch Service-Seite des Gleichstellungsbüros mit Datenbanken				
	Teilnahme an Schulungen zur Vermittlung von Gleichstellungskompetenz bei neu berufenen Professorinnen und Professoren	Präsidium	Ab WS 2010/2011	Erste Schulung Oktober 2012	K.n.b.
Neu: 	Ausgleichsmittel für Bedienstete in Elternzeit	P, Personaldezernat		laufend	Ca. 375.000 € im Jahr 2012

	Finanzierung von Wiedereinstiegsmaßnahmen im Rahmen des KWEM (Seminare, Weiterbildung usw.)	Personaldezernat		Wird für jeden Einzelfall geprüft und umgesetzt	Noch keine Erfahrungswerte vorhanden
---	---	------------------	--	---	--------------------------------------

2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

2.1 Qualifikationsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Projekt "fiMINT", das seit 2011 von der NTH finanziert wird, wird weiterhin angeboten, die Finanzierung wurde vorläufig bis Ende 2013 sichergestellt. Im Rahmen dieses Projekts werden Workshops, Schulungen und Coaching-Angebote für Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen zielgruppenspezifisch angeboten.

Seit 2010 fördert auch das Projekt "Femtec" an der TU Clausthal Nachwuchswissenschaftlerinnen im Studium und beim Berufseinstieg und offeriert Trainings zu Kommunikations-, Führungs- und Managementkompetenzen; daneben bietet es Einblicke in Firmenstrukturen und -organisation. Das Trainingsprogramm läuft über 1½ Jahre und beinhaltet mehrere "Schools" sowie Exkursionen und weitere Angebote.





Dieses Programm ist in hohem Maße geeignet, engagierte und motivierte Studentinnen weiter zu qualifizieren und ihnen einen hervorragenden Berufsstart zu ermöglichen. In mehreren Bewerbungszyklen wurden bisher 25 Studentinnen und Absolventinnen der drei NTH-Hochschulen ausgewählt, die TU Clausthal stellt dabei die größte Gruppe mit 12 Teilnehmerinnen.

2.2 Verstärkte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Forschungsprojekten

Wie bereits im Zwischenbericht beschrieben, gibt es an der TU Clausthal zahlreiche Aktivitäten zur Verbesserung der Sichtbarmachung und zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, so z.B. Schulungen und Datenbanken für Wissenschaftlerinnen, Informationen über die Stabsstelle für Technologietransfer und Forschungsförderung (TT) u.a.

Durch das QSK der Fakultäten wird besonders die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen bezüglich renommierter Veröffentlichungen verbessert und die Professoren werden dazu angehalten, Frauen gezielt zum Veröffentlichenden von Forschungsergebnissen zu ermutigen.

Tabelle 8: Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung


Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt. Zwischenbericht	Stand 2013	Kosten/Personal
 Weiterbildungs-, Qualifizierungs- und Coaching-Angebote für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zur Höherqualifikation (fiMINT)	GB, Projektleiterin fiMINT	Seit 2011 Finanzierung durch die NTH	Vorläufige Bewilligung der Mittel bis Ende 2013, Fortführung beabsichtigt	135.000 € pro Jahr aus NTH-Mitteln
 Careerbuilding-Programm der Femtec mit den Bausteinen: -Führungs- und Managementkompetenz -Praxiseinblicke -Unternehmerisches Denken und Handeln -Gezielte Karriereplanung -Vernetzung	GB, Koordinatorin Femtec der NTH	Beginn 2011, Finanzierung durch die NTH	Vorläufige Bewilligung der Mittel bis Ende 2013, Fortführung beabsichtigt	37.000 € pro Jahr aus NTH-Mitteln
 Gezieltes Ansprechen und Ermutigen von Wissenschaftlerinnen zur Beteiligung an Forschungsverbänden, Schulungen im Bereich Projektmanagement und Drittmittelakquise.	Wiss. Einrichtungen, Leiterinnen und Leiter der Forschungsverbände, WA, TT	Seit 2009	Laufend im Rahmen von fiMINT und Femtec	Siehe fiMINT und Femtec
Neu:  Newsletter des Gleichstellungsbüros mit aktuellen Informationen zu Stellenausschreibungen, Messen, Veranstaltungen usw.	Alle Einrichtungen/ GB		Eingerichtet September 2012	Aus dem Etat des GB

3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Um zu gewährleisten, dass die z.T. sehr subtilen Mechanismen der Ungleichbehandlung sowie weitere Aspekte der Gleichstellungsarbeit möglichst allen Entscheidungsträgern bewusst gemacht werden, schult die TU Clausthal alle Personen mit Personalverantwortung oder sonstige mit relevanten Fragestellungen befasste Beschäftigte zu diesem Thema. Die im Zwischenbericht der TU Clausthal angekündigten Schulungen und Workshops haben inzwischen begonnen, ebenso gab es bereits Schulungen für Personen mit Führungsaufgaben zu familiengerechter Personalführung und Chancengerechtigkeit.

Alle weiteren im Zwischenbericht genannten Maßnahmen laufen weiter.

Tabelle 9: Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt. Zwischenber.	Stand 2013	Kosten/Personal
 Durchführung von Schulungen/Workshops zum Thema Gender und Diversity für alle Personen mit Leitungs- und Personalaufgaben	Präsidium, Verwaltung, Personalverantwortliche, WA, GB	Ab 2011	Schulungen zu Gender und Diversity sowie familiengerechtes Führen für Personen mit Leitungsfunktion finden regelmäßig statt	Ca. 1200 € pro Seminar (Externe Trainerinnen)

Selbstverpflichtung der TU Clausthal und Ausblick

Durch die geringe Größe der TU Clausthal (Im WS 2012/2013 ca. 4300 Studierende) und die dadurch bedingte geringe Anzahl an wissenschaftlichem Personal aller Qualifikationsstufen bestehen nur eingeschränkte Möglichkeiten, auf die Anhebung der Frauenanteile Einfluss zu nehmen. Auch ergeben sich zwangsläufig aus geringen personellen Änderungen hohe Schwankungen bei den Prozentzahlen, so dass diese Werte immer mit Vorbehalt zu betrachten sind. Das externe Rekrutierungspotential für die höheren Qualifikationsstufen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereichen bietet nur wenig Spielraum bei der Besetzung von Stellen mit Frauen.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass die im Zwischenbericht genannten Zielzahlen nicht immer erreicht werden konnten. Die Gründe dafür sind vielfältig und liegen, wie oben schon erwähnt, nur zum Teil im Einflussbereich der TU Clausthal. Eine Erhöhung der Frauenanteile im Wissenschaftsbereich mit weitgehender Orientierung am Kaskadenprinzip gehört jedoch zu den erklärten Zielen der Universität und wird im Rahmen der diskutierten Möglichkeiten mit Nachdruck verfolgt.

Studierende:

Bei den Frauenanteilen der Studienanfängerzahlen kann seit einigen Jahren überregional ein leichter Abwärtstrend beobachtet werden. Trotz zahlreicher Maßnahmen zur Werbung weiblicher Studienanfänger konnte dieser Trend, der an der TU Clausthal ebenfalls zu bemerken war, nicht vollständig aufgefangen werden. Es ist zu erwarten, dass dieser Rückgang bei den Studienanfängerinnen sich in den Folgejahren auch in den Studierendenzahlen niederschlagen wird, von daher wurden die Zielzahlen bei den Studierenden gegenüber dem Zwischenbericht reduziert. Die Gesamtzahl der Studentinnen hat sich insgesamt jedoch deutlich erhöht.

Promotionen / Promovierende:

Obwohl die Steigerung der Promotionen nicht wie in den Zielvorgaben erreicht werden konnte, befindet sich die TU Clausthal beim CEWS-Ranking von 2011 hier im oberen Bereich der Spitzengruppe (CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, S. 34).

Aufgrund relativ geringer Gesamtzahlen ergeben sich von Jahr zu Jahr sehr hohe Schwankungen bei den Frauenanteilen unter den Promotionen, im Augenblick ist eine etwas niedrigere Anzahl an Promotionen von Frauen zu verzeichnen. Da die Zahl der Promovierenden noch etwas darunter liegt, wurden die Zielzahlen leicht nach unten korrigiert. Die TU Clausthal wird dennoch versuchen, möglichst die alten Zielzahlen zu erreichen.

Habilitierende / Habilitationen / Juniorprofessuren:

Die in den früheren Berichten gemachten Ausführungen zu den Habilitierenden und den Juniorprofessuren haben nach wie vor Gültigkeit. Der Frauenanteil bei den Habilitationen betrug im letzten Zehn-Jahres-Zeitraum knapp 10 % (4 Frauen, Gesamtzahl 38).

Obwohl der Frauenanteil bei den Habilitationen z.Z. bei 0% liegt, verspricht er in Anbetracht der Zahlen bei den Habilitierenden in den nächsten Jahren wieder zu steigen. In allen drei Stufen wird daher eine Zielzahl von 20% vorgegeben, deren Erreichung aber, vor allem bei den Juniorprofessuren, stark von der Anzahl der in Zukunft zur Verfügung stehenden Stellen abhängt.

Professuren:

Der Professorinnenanteil bei den C3/W2-Professuren ist gesunken, dafür hat er sich in der Gruppe der C4/W3-Professuren leicht erhöht auf 8%, die Zielzahl für diese Gruppe (7%) wurde damit sogar übertroffen. Die Zielzahlen wurden daher an die aktuelle Situation angepasst, jedoch sind erst ab 2016 wieder vermehrt Professuren zu besetzen, von daher sind die Zielzahlen erst langfristig zu erreichen. Auch kann die TU Clausthal hier nicht völlig unabhängig agieren, da alle Professuren mit der NTH abgestimmt werden müssen. Die genannten Zielzahlen wären jedoch wünschenswert.

Mögliche positive Effekte zur Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen können durch die Zertifizierung der TU Clausthal als familiengerechte Hochschule erzielt werden. Auch von der Neufassung der Berufsrichtlinie im Jahr 2011 verspricht sich die TU Clausthal eine verbesserte Bewerbungssituation von Frauen.

Leitungspositionen:

Bei den Leitungspositionen sind die Frauenanteile erfreulicherweise deutlich angestiegen und z.Z. sogar höher als die angestrebten Zielzahlen. Da hier aufgrund der Wahlämter nur begrenzte Einflussmöglichkeiten bestehen und sich der Unterschied nur durch eine Stelle ergibt, sollen die Zielzahlen zunächst unverändert bestehen bleiben.

Die TU Clausthal stellt sich durch die geplante Einführung eines Diversity-Managements ihrer sozialen Verantwortung und sieht Vielfalt und Heterogenität als eine Bereicherung für die Hochschule an. Sie erhofft sich davon auch eine stärkere Bindung von Studierenden sowie exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an die Hochschule. Gleichzeitig stellt dieses Konzept einen wichtigen Meilenstein zur durchgängigen Integration von Chancengerechtigkeit an der TU Clausthal dar.

Weiterhin sollen die drei großen Forschungszentren EFZN (Energieforschungszentrum Niedersachsen), CZM (Clausthaler Zentrum für Materialtechnik) und das Simulationswissenschaftliche Zentrum (SWZ) in die Gleichstellungsarbeit der TU Clausthal eingebunden werden.

Besonders wichtig für die Erhöhung der Frauenanteile im Wissenschaftsbereich ist zudem die notwendige Erweiterung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Dieser Abschlussbericht wurde von den unten genannten Gremien verabschiedet und dokumentiert damit die Bereitschaft der TU Clausthal, sich auf allen Ebenen für die Erreichung der erklärten Ziele einzusetzen.

- Fakultäten am 08.01.2013
- Senatskommission für Gleichstellung am 15.01.2013
- Rat der Gleichstellungsbeauftragten am 18.01.2013
- Präsidium am 24.01.2013
- Senat am 29.01.2013

Die nachfolgende Tabelle gibt die Zielzahlen der einzelnen Qualifikationsstufen wieder. Ein Herunterbrechen der Zielzahlen auf Fakultätsebene wurde nicht vorgenommen, da durch die teilweise geringen absoluten Zahlen statistisch belastbare Aussagen nicht getroffen werden können.

Anlage: Abschlussbericht der TU Clausthal

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 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	
Studierende ²⁾	2202	897	71	29	2417	862	74	26	3316	1016	77	23	75 ¹⁾	25 ¹⁾	
													70	30	
Anzahl der Promotionen im Jahr ²⁾	42	17	71	29	51	28	65	35	55	16	77	23	75 ¹⁾	25 ¹⁾	
													70	30	
Anzahl Promovierender und ⁴⁾ wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	380	120	76	24	496	133	79	21	514	139	79	21	75 ¹⁾	25 ¹⁾	
													70	30	
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³⁾	1	0	100	0	3	0	100	0	0	0	-	-	80	20	
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁴⁾	9	2	82	18	15	6	71	29	17	6	74	26	80	20	
Juniorprofessuren ⁵⁾	4	1	80	20	1	0	100	0	1	0	100	0	80	20	
Professuren C3/W2 ⁵⁾	23	4	85	15	24	4	86	14	26	2	93	7	85	15	
Professuren C4/W3 ⁵⁾	46	3	94	6	47	3	94	6	48	4	92	8	91	9	
													93	7	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ³⁾ (Dekanate ⁶⁾ und Präsidium)	12	1	92	8	13	1	93	7	13	2	87	13	90	10	

¹⁾ Die Reduzierung der Zielzahlen erfolgte aufgrund der statistischen Daten, Erläuterungen siehe Text auf S. 14 und 15

²⁾ Aktuell: Studienjahr 2011 (WS 2011+SS 2012)

³⁾ Aktueller Stand: 31.12.2012

⁴⁾ Aktueller Stand: SS 2012

⁵⁾ Aktueller Stand: 31.12.2012, vorläufiges Ergebnis

⁶⁾ Dekanate: Dekane, Prodekane, Studiendekane, Stand 31.12.2012