

Gleichstellungszukunftskonzept der Technischen Universität Clausthal zum Professorinnenprogramm III



Das hier vorgelegte Gleichstellungszukunftskonzept wurde von den Gremien der Universität beschlossen:

- **Fakultätsräte** am 23.04.2019
- **Präsidium** am 07.05.2019
- Die **Senatskommission für die Gleichstellung** hat am 07.05.2019 die Beschlussempfehlung für den Senat ausgesprochen.
- **Senat** am 07.05.2019

Inhaltsverzeichnis

1	Konzept der Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal	1
2	Ziele der Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal.....	2
3	Studierendenstruktur an der TU Clausthal	2
4	Personalstruktur an der TU Clausthal	3
5	Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs	4
6	Evaluation und Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept 2009 und der Dokumentation 2013	5
6.1	Maßnahmen zu allgemeinen Gleichstellungszielen und Familienfreundlichkeit	6
6.2	Maßnahmen für Schülerinnen und Studentinnen.....	8
6.3	Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	9
6.4	Maßnahmen für die Professorinnen.....	10
7	Maßnahmen des Gleichstellungszukunftskonzeptes.....	12
7.1	Allgemeine Gleichstellungsmaßnahmen und Familienfreundlichkeit.....	12
7.2	Maßnahmen für Schülerinnen und Studentinnen.....	13
7.3	Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	14
7.4	Maßnahmen für die Professorinnen.....	15
7.5	Geplante Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms III.....	15
8	Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement an der TU Clausthal	16
9	Chancen und Herausforderungen für die Umsetzung des Gleichstellungszukunftskonzeptes	17

Liste der Anlagen

Anlage 1	Personalentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftler*innen
Anlage 2	Evaluation der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept 2009 und der Dokumentation 2013
Anlage 3	Maßnahmenpaket aus dem Gleichstellungszukunftskonzept 2019 mit Kostenaufstellung
Anlage 4	Zusätzliche Angaben zur Personalstruktur und Gremienarbeit an der TU Clausthal
Anlage 5	Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das wissenschaftliche Personal
Anlage 6	Hochschulentwicklungsplan für den Zeitraum 2019 - 2023 (inklusive das Leitbild Forschung und Lehre der TU Clausthal)
Anlage 7	Zielvereinbarung zwischen der TU Clausthal und dem Land Niedersachsen für den Zeitraum 2019 - 2021
Anlage 8	Gleichstellungsplan für die Geltungsdauer 2019 - 2021

1 Konzept der Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal

Gleichstellung mit ihren Facetten Chancengerechtigkeit, Diversität und Familienfreundlichkeit ist für die TU Clausthal ein wichtiges Thema der Hochschulentwicklung. Dieses Themenspektrum findet sich in allen strategischen Dokumenten der TU Clausthal wieder, u. a. im aktuellen Leitbild Forschung und Lehre (siehe Anlage 6), dem Hochschulentwicklungsplan (siehe Anlage 6) sowie in der Zielvereinbarung zwischen der TU Clausthal und dem Land Niedersachsen (siehe Anlage 7). Besonders stark verankert sind die Gleichstellungsaspekte im Gleichstellungsplan (siehe Anlage 8) und im Personalentwicklungskonzept (siehe Anlage 5). Die Umsetzung der Handlungsempfehlungen der „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ in Niedersachsen in den Bereichen Personalentwicklung, Führungskultur und Beteiligungskultur prägt die Hochschulentwicklung und spielt eine große Rolle in der Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal.

Seit ihrer Gründung 1775 durchlief die TU Clausthal vielfältige Veränderungsprozesse, um sich stets im Hinblick auf wandelnde Anforderungen weiterzuentwickeln. In den Jahren 2009 - 2015 war die TU Clausthal zusammen mit der TU Braunschweig und der Leibniz Universität Hannover ein Mitglied der Niedersächsischen Technischen Hochschule (NTH). Nachdem die NTH aufgelöst wurde, hat sich die TU Clausthal strategisch neu aufgestellt. In ihrer Geschichte als international anerkannte Bergakademie gelang es stets, Tradition und Innovation zu vereinen. In der ehemaligen Bergbauregion Harz gelegen, befindet sich die TU Clausthal in einer strukturschwachen Region und stellt mit insgesamt 1.143 Mitarbeiter*innen (Frauenanteil 32 %) und 77 Professor*innen (Frauenanteil 8 %) die größte Arbeitgeberin der Region dar.

Die TU Clausthal verfolgt das strategische Ziel, die Anzahl der Frauen im wissenschaftlichen Bereich auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere in der Statusgruppe der Professor*innen, zu erhöhen. Das Professorinnenprogramm ist hierbei eine besondere Chance, um neue Professorinnen zu berufen und die Gleichstellungsstrukturen zu stärken sowie in Kombination mit dem Landesprogramm: „Professorinnen für Niedersachsen“ attraktive Bedingungen für neuberufene Professorinnen anzubieten und sie langfristig an die TU Clausthal zu binden.

Weiterhin macht die TU Clausthal die Personalentwicklung ihrer Mitarbeiter*innen zu ihrer strategischen Gestaltungsaufgabe. Das Personalentwicklungskonzept der TU Clausthal, welches im Jahr 2018 in einem partizipativen Prozess unter Beteiligung aller Akteur*innen und Statusgruppen erarbeitet und von den Gremien der Universität beschlossen wurde, bietet ein ganzheitliches Konzept zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal.

Hochschulen tragen eine entscheidende Verantwortung für die Zukunft des Wissenschaftssystems und der gesamten Gesellschaft. Daher ist für die TU Clausthal eine frühe Förderung von Studentinnen essentiell, um sie als künftige Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. hochqualifizierte Arbeitskräfte für Naturwissenschaft und Technik zu gewinnen. Der Abbau der Geschlechterstereotypen bei den jeweiligen Berufsbildern muss aber schon deutlich früher beginnen, damit die Schülerinnen eine fundierte Entscheidung für ihre berufliche Zukunft treffen können, ohne in tradierte Rollenmuster gedrängt zu werden.

Mit diesem Gleichstellungszukunftskonzept dokumentiert und reflektiert die TU Clausthal die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit, seit der Erstellung des ersten Gleichstellungskonzeptes im Jahr 2009 für die Teilnahme am Professorinnenprogramm I. Auch die Inhalte sowie der Status der gesetzten Ziele aus der Dokumentation zur Umsetzung des Konzeptes, das im Jahr 2013 für die Teilnahme am Professorinnenprogramm II vorbereitet wurde, werden aufgegriffen und beurteilt (siehe Kapitel 6). Aufbauend auf den bisherigen Erfahrungen ist dieses Gleichstellungszukunftskonzept entstanden.

2 Ziele der Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal

In den Jahren 2009 und 2013 hat sich die TU Clausthal am Professorinnenprogramm I und II beteiligt. Das dort vorgelegte Gleichstellungskonzept (PP I) und die sogenannte Dokumentation der Umsetzung des Konzeptes (PP II) wurden von dem Begutachtungsgremium positiv bewertet. Leider konnte im vorgesehenen Zeitraum des Programms keine Wissenschaftlerin auf eine Regelprofessur berufen werden, sodass die TU Clausthal keine Fördergelder abrufen konnte. Dennoch wurden in den letzten Jahren im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes 2009 und der Dokumentation 2013 viele gleichstellungsfördernde Maßnahmen konzipiert und umgesetzt (siehe Kapitel 6) und die Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal wesentlich forciert. Mit diesem Gleichstellungszukunftskonzept schreibt die TU Clausthal diese erfolgreiche Geschichte weiter (siehe Kapitel 7). Die geplanten Gleichstellungsmaßnahmen, die aus der Förderung des Professorinnenprogramms III finanziert werden sollen (siehe Unterkapitel 7.5), ermöglichen die bisherige Gleichstellungsarbeit zu erweitern und zu verstetigen.

Für eine Förderung im Professorinnenprogramm III (2. Runde) strebt die TU Clausthal an:

1 Regelprofessur und 2 Vorgriffprofessuren

Für ihre Gleichstellungsarbeit setzt sich die TU Clausthal folgende Ziele:

Die TU Clausthal...

...verwirklicht durch die **gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung** die Chancengleichheit aller ihrer Angehörigen.

...lebt eine **geschlechtergerechte Personalpolitik** und setzt das **gleichstellungsorientierte Personalentwicklungskonzept** für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal um.

...baut eine geschlechtergerechte **Führungs- und Beteiligungskultur** kontinuierlich aus.

...erhöht die **Anzahl der Frauen im wissenschaftlichen Bereich** auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere in der Statusgruppe der **Professorinnen**.

...erhöht die **Anzahl der Studentinnen**, insbesondere für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

...bietet Schülerinnen jenseits von Geschlechterstereotypen **Angebote zur Studienorientierung**.

...fördert intensiv die **Familienfreundlichkeit** und verbessert stets die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familienphasen für alle ihre Angehörigen.

3 Studierendenstruktur an der TU Clausthal

Die TU Clausthal bietet ihren Studierenden 12 Bachelor- und 16 Masterstudiengänge. Die Kernbereiche der TU Clausthal bilden die Natur- und Materialwissenschaften, der Maschinenbau, die Verfahrenstechnik, sowie der Bereich Energie und Rohstoffe in Verbindung mit Mathematik, Informatik und den Wirtschaftswissenschaften. Sie verteilen sich auf drei Fakultäten mit insgesamt 35 Instituten und 77 Professor*innen, sodass eine persönliche Atmosphäre und eine individuelle Betreuung der Studierenden ermöglicht wird. Für ausgewählte Studiengänge bietet die TU Clausthal auch die Möglichkeit, das Studium in Teilzeit zu absolvieren. In Tabelle 1 wird eine Übersicht über die aktuelle Studierendenstruktur an der TU Clausthal gegeben.

Tabelle 1: Studierendenstruktur an der TU Clausthal im Wintersemester 2018/19

	Gesamt	davon Frauen	
Studierende	4.093	1.025	25 %
davon internationale Studierende	1.446	446	31 %
Bachelor	2.189	506	23 %
Master	1.386	405	24 %
Promotionsstudierende	518	118	23 %
Studienanfänger	448	139	31 %
Studienabschlüsse	727	198	27 %

Die wichtigsten Studiengänge der TU Clausthal, sortiert nach ihrer Studierendenzahl, stellt Tabelle 2 dar. Den höchsten Frauenanteil unter diesen weisen der Masterstudiengang Technische Betriebswirtschaftslehre mit 52 %, sowie der Bachelorstudiengang derselben Ausrichtung mit 36 % auf, während der Anteil im zweitstärksten Studienbereich, dem Maschinenbau im Bachelorstudiengang bei 14 % liegt und im Masterstudiengang ein Frauenanteil von 13 % zu verzeichnen ist.

Tabelle 2: Studierendenstruktur bei den größten Studiengängen an der TU Clausthal im Wintersemester 2018/19

Studiengang	Bachelor			Master		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
(Technische) Betriebswirtschaftslehre	299	107	36 %	270	142	52 %
Maschinenbau	259	35	14 %	155	20	13 %
Informatik/Wirtschaftsinformatik	180	34	19 %	79	15	19 %
Energie und Rohstoffe	143	26	18 %	--	--	--
Wirtschaftsingenieurwesen	178	52	29 %	188	42	22 %
Verfahrenstechnik/ Chemieingenieurwesen	107	28	26 %	93	28	30 %
Chemie	87	20	23 %	47	15	32 %
Geoenvironmental Engineering	48	20	34 %	39	14	36 %
Energietechnologien (Energiesystemtechnik)	46	8	17 %	55	13	24 %

4 Personalstruktur an der TU Clausthal

An der TU Clausthal sind insgesamt 1.143 Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon 47 % im wissenschaftlichen Bereich, in dem der Frauenanteil bei 25 % liegt. Des Weiteren arbeiten an der TU Clausthal insgesamt 77 Professor*innen, davon sind 72 auf Lebenszeitstellen berufen (32 % W2- und 68 % W3-Professuren). Zudem sind derzeit 5 Juniorprofessor*innen (W1) ohne Tenure-Track-Option an der TU Clausthal tätig. Eine Entscheidung für den akademischen Karriereweg mit dem Ziel der unbefristeten Professur wird in der Regel sehr spät getroffen und birgt aufgrund der wenigen vakanten Professuren ein hohes Risiko, dieses Ziel nicht zu erreichen. Laut der „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an den Universitäten“ des Wissenschaftsrats (2014), werden weniger als 5 % aller Promovierenden auf Lebenszeitprofessuren berufen, sodass ein Großteil der Nachwuchswissenschaftler*innen nach der Promotion eine außerakademische Laufbahn einschlägt. Dies betrifft Frauen aufgrund häufigerer Übernahme von Familienaufgaben weitaus stärker als Männer. Im Jahr 2018 hat die TU Clausthal den Karriereweg für Nachwuchsgruppenleiter*in und das TTModell als Qualifikationsmöglichkeiten für eine wissenschaftliche Karriere etabliert. Diese Erweiterung der Karrierewege zur Professur ermöglicht eine erhebliche Verbesserung der Perspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Tabelle 3: Personalstruktur der Professor*innen und Wissenschaftler*innen an der TU Clausthal

	Gesamt	davon Frauen	
Professor*innen	77	6	8 %
davon W1	5	1	20 %
davon W2 (inkl. C3)	23	1	4 %
davon W3 (inkl. C4)	49	4	8 %
Wissenschaftliches Personal	544	136	25 %
davon auf Dauer	74	9	12 %
davon auf Zeit (Landesstelle)	258	70	27 %
davon auf Zeit (Drittmittel)	212	53	25 %
Promotionsabschlüsse (2018)	72	21	29 %
Habilitationen (2018)	1	0	0 %

In der aktuellen Personalstruktur der TU Clausthal (siehe Tabelle 3) sind Nachwuchswissenschaftler*innen gegenwärtig zu 14 % unbefristet und 86 % befristet angestellt (davon 55 % über Landes- und 45 % über Drittmittelstellen). Um dieser Unterrepräsentanz entgegenzuwirken werden qualifizierte Kandidatinnen explizit angesprochen. Die Familienphasen der Kandidat*innen werden bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren entsprechend berücksichtigt, sodass den Anforderungen aus § 13 Abs. 4 NGG nachgekommen wird, wonach vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur

Wahrnehmung von Betreuungs- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig berücksichtigt werden dürfen. Hinsichtlich der Vertragslaufzeiten wird darauf geachtet, dass für den auf Landesstellen beschäftigten wissenschaftlichen Nachwuchs eine Beschäftigungsdauer über die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vorgesehene Qualifizierungsphase gesichert ist. Sind Nachwuchswissenschaftler*innen über Drittmittel finanziert, richtet sich die Vertragsdauer nach der Projektlaufzeit.

5 Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Eine strukturierte und gleichstellungsorientierte Personalentwicklung spielt eine wichtige Rolle für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zur gezielten Karriereentwicklung unter besonderer Beachtung der Herausforderungen der einzelnen Qualifikationsphasen und angestrebten Karrierewege. Hier müssen insbesondere auch die speziellen Bedürfnisse von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Mittelpunkt stehen.

Gut ausgebildete und geförderte Nachwuchswissenschaftler*innen sind ein großes Potential für die Weiterentwicklung, die Wettbewerbsfähigkeit und die Innovationskraft einer Universität. Um ihre regionale und globale Reputation weiter auszubauen sowie ihre nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit kontinuierlich zu stärken, sieht es die TU Clausthal als eine ihrer wesentlichen Aufgaben an, den wissenschaftlichen Nachwuchs auszubilden und zu fördern.

Das Personalentwicklungskonzept der TU Clausthal stellt eine systematische und ganzheitliche Ausrichtung der Angebote sicher und fördert die Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen. Die Personalentwicklung an der TU Clausthal findet deshalb gleichermaßen auf zwei Ebenen statt: der Organisationsebene und der individuellen Ebene (siehe Abbildung 1). Insbesondere die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses steht hier im Mittelpunkt.

Mögliche Karrierewege innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems werden transparent und frühzeitig hauptsächlich während der Promotionsphase aufgezeigt, damit Nachwuchswissenschaftler*innen eine rechtzeitige Berufsorientierung ermöglicht wird. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Karrieremöglichkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems gelegt. Hier stehen die individuelle Karrierezielformulierung sowie die Förderung entsprechend der Schlüsselkompetenzen im Mittelpunkt, um eine zielgerichtete und effektive Bearbeitung ihres Qualifikationsprojektes sowie einen erfolgreichen Einstieg in den Beruf zu unterstützen.

Eine gezielte Weiterbildung sowohl in den fachlichen als auch in den überfachlichen Kompetenzbereichen dient der Qualifikation der Mitarbeiter*innen in den Bereichen Forschung, Lehre, Management und Persönlichkeitsentwicklung und bereitet auf das zukünftige Berufsleben vor. Das vollständige Angebot der Personalentwicklungsmaßnahmen der TU Clausthal für Nachwuchswissenschaftler*innen ist tabellarisch in Anlage 1: Personalentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftler*innen dargestellt. Alle weiteren Informationen zur Personalentwicklung an der TU Clausthal befinden sich in der Anlage 5: Personalentwicklungskonzept. Bei ihrer Karriereentwicklung und beruflichen Weiterqualifizierung werden Nachwuchswissenschaftler*innen als auch Wissenschaftler*innen weiterer Qualifizierungsstufen sowie Professor*innen aktiv und systematisch von verschie-

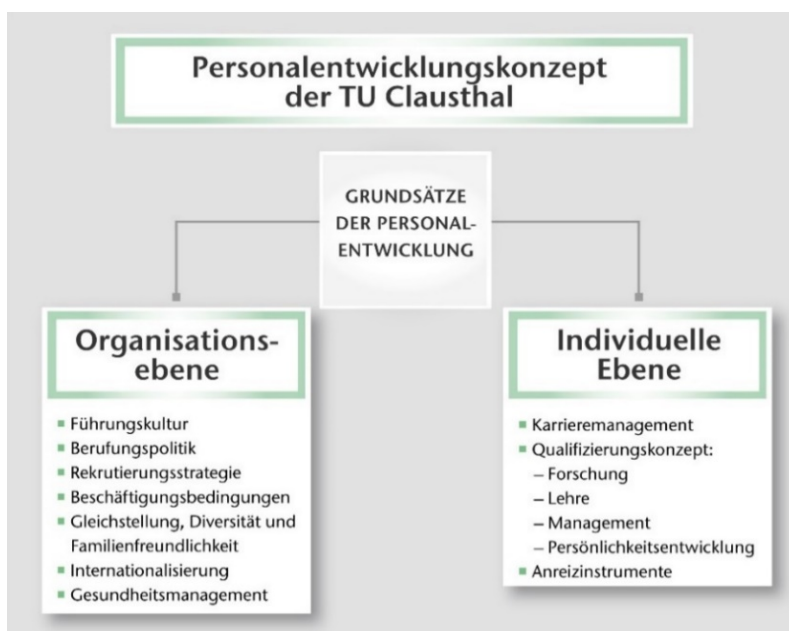


Abbildung 1: Das Konzept der TU Clausthal für die Personalentwicklung

denen Einrichtungen der TU Clausthal im Rahmen der ganzheitlichen Personalentwicklung begleitet. Indem alle Doktorand*innen (R1-Phase, nach Definition der EU-Kommission „European Framework for Research Careers“ - R1: First Stage Researcher, R2: Recognised Researcher, R3: Established Researcher und R4: Leading Researcher) an der TU Clausthal in die Graduiertenakademie aufgenommen werden, stehen ihnen alle Qualifikations- und Karriereentwicklungsangebote offen. Die Graduiertenakademie wurde 2016 gegründet und ist seit 2017 mit der Einstellung der Geschäftsführerin operativ tätig. Damit wird die fachliche Ausbildung der Promotionskollegs mit überfachlichen Angeboten (z. B. Selbst- und Zeitmanagement, Projektmanagement, wissenschaftliches Schreiben, wissenschaftliches Englisch, wissenschaftliches Präsentieren, gute wissenschaftliche Praxis und Methodenkompetenz, professionelle Besprechungsmoderation, Teamentwicklung, professionelle Kommunikation im Beruf, Disputationstraining) ergänzt. Die Universitätsbibliothek unterstützt die Nachwuchswissenschaftler*innen beim Recherchieren und Publizieren durch Workshops, Schulungen und individuelle Beratung zu folgenden Themen: Recherche (z. B. Recherchestrategien, Fachdatenbanken, Bewertung von Quellen), Literaturverwaltung und Publizieren (z. B. Urheberrecht, Open Access, Forschungsdatenmanagement). Die Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Hochschuldidaktik werden vom Zentrum für Hochschuldidaktik angeboten. Dazu gehören u. a. strukturierte Weiterbildungsprogramme, ein offenes Workshop-Programm und fachdidaktische Beratung. Insbesondere im Themenbereich: Projektmanagement für Forschungsprojekte werden von dem Forschungsservice verschiedene Angebote zur Verfügung gestellt u. a. modulare Workshops für Arbeitsgruppen, individuelle Beratung in der Ideen- und Planungsphase von Projekten sowie Coachings für Projektleiter*innen über alle Projektphasen, Workshops und Beratung zur Antragstellung von EU-Forschungsprojekten, wie auch Qualifizierungsveranstaltungen rund um den Innovationsprozess: z. B. Ideenfindung, Geschäftsmodelle, Verwertungsplanung. Diese Angebote werden stets im laufenden Prozess des Qualitätsmanagements geprüft und evaluiert, um diese stetig zu verbessern.

Zur weiteren beruflichen Orientierung und für den späteren Berufseinstieg werden Karriereinformationsveranstaltungen (Tag des wissenschaftlichen Nachwuchses, Karrieretag, Stammtisch), Karrieregespräche und Qualifizierungsangebote zu Karriereplanung und -entwicklung (Bewerbungs- und Berufungstraining, Veranstaltungen zur Gründungsfragen) durch die Graduiertenakademie bereitgestellt. Die Auswahl der Qualifizierungsangebote erfolgt adäquat zu den aktuellen Karrierezielen, passend zur entsprechenden Qualifizierungsphase und wird durch Beratung und Betreuung aktiv unterstützt. Auch hier werden die speziellen Angebote für Frauen ermöglicht, wie z. B. Karriereveranstaltung „Professorin an einer Fachhochschule“.

Die TU Clausthal unterstützt mit ihrer Personalentwicklung insbesondere Wissenschaftler*innen auf höheren Qualifikationsstufen, um diesen auf dem Weg zur Professur, der durch mehr Selbständigkeit (ab der R2-Phase) und mit größerer Verantwortung in Forschung, Lehre und Management geprägt ist, optimale Voraussetzungen zu schaffen. Zielgerichtete Workshop- und Beratungsangebote des Zentrums für Hochschuldidaktik im Rahmen der hochschuldidaktischen Weiterbildung bieten Unterstützung bei Aufbau und Entwicklung der eigenen Lehre. Weitere Einrichtungen (u. a. Forschungsservice, Graduiertenakademie, Rechenzentrum, Universitätsbibliothek und das Gleichstellungsbüro) fördern mit ihren Personalentwicklungsangeboten persönliche und forschungsorientierte Kompetenzen, um Grundlagen für die neuen Aufgabenbereiche zu schaffen. Promovierte Nachwuchswissenschaftler*innen haben die Möglichkeit, eine Anschubfinanzierung zur Vorbereitung von Forschungsanträgen (z. B. eigene DFG-Stelle) aus dem Forschungspool zu erhalten.

6 Evaluation und Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept 2009 und der Dokumentation 2013

In diesem Kapitel wird der Erfolg der Gleichstellungsmaßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept 2009 und der Dokumentation 2013 dargestellt, reflektiert und auf deren Wirksamkeit überprüft. Der Stand der Umsetzung der festgelegten Maßnahmen und die Zielerreichung wird ermittelt. Die Maßnahmen, die nicht zur Zielerreichung beigetragen haben, werden angepasst und es werden neue Maßnahmen konzipiert (siehe Kapitel 7).

Zur besseren Übersicht wird die Evaluation nach Zielgruppen angeordnet und tabellarisch dargestellt, wobei die erste Spalte den Stand der Umsetzung und die zweite Spalte die jeweilige Maßnahme zeigt. In der dritten Spalte befindet sich zusätzlich eine kurze Erläuterung des Umsetzungsstandes (siehe Anlage 2: Evaluation der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept 2009 und der Dokumentation 2013).

Das übergeordnete Ziel in beiden Dokumenten ist die **Erhöhung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen**. Darüber hinaus sind die weiteren Ziele aus den Gleichstellungskonzepten 2009 und 2013 für die Zielgruppen Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Schülerinnen und Studentinnen aufgeführt. Weiterhin werden die sogenannten allgemeinen Gleichstellungsziele sowie die Familienfreundlichkeit evaluiert.

6.1 Maßnahmen zu allgemeinen Gleichstellungszielen und Familienfreundlichkeit

Ziele aus dem Gleichstellungskonzept 2009 und der Dokumentation 2013
• Strukturelle Verankerung und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit
• Verbesserung der Objektivität und Transparenz aller Personalentscheidungen
• Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein Fundament zur **Etablierung der Gleichstellungsarbeit** an der TU Clausthal war die Institutionalisierung der Gleichstellung, die im Jahr 2010 mit der Einführung des Ressorts Gleichstellung unter Verantwortung des Vizepräsidenten für Forschung und Technologietransfer eingerichtet wurde. Im Jahr 2012 wurde die Servicestelle der familiengerechten Hochschule eingerichtet und dem Ressort Gleichstellung zugeordnet, sodass Synergieeffekte genutzt und ein strukturell schlüssiges Gesamtkonzept zu Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie geschaffen werden konnte. Im Juni 2013 hat der hauptberufliche Vizepräsident die Gleichstellung zusammen mit der familiengerechten Hochschule in sein Ressort übernommen. Mit Amtsantritt des neuen Präsidenten im Januar 2019 lag die Zuständigkeit für alle Gleichstellungsangelegenheiten direkt beim Präsidenten der TU Clausthal. Der neue Präsident hat von Anfang an die Bedeutung der Gleichstellungsthemen für die strategische Entwicklung der TU Clausthal betont. Dementsprechend wurde im Mai 2019 ein neues Ressort „Gleichstellung und Nachwuchsförderung“ geschaffen und mit einer nebenberuflichen Vizepräsidentin besetzt.

Die Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal ist in entsprechenden universitären Strukturen verankert (siehe Abbildung 2): das Gleichstellungsbüro als Geschäftsstelle der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten (0,5 Vollzeitäquivalente (VZÄ) unterstützt von 0,5 VZÄ Verwaltungsfachkraft) sowie Diversity-Management (0,25 VZÄ) und Familienservice (0,5 VZÄ). Der Familienservice ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt und insbesondere für alle Aktivitäten im Rahmen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuständig. Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte arbeitet eng mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (gewählt aus dem Kreis der weiblichen Mitglieder der Fakultäten, der zentralen Betriebseinheiten, der allgemeinen Universitätsverwaltung und der Forschungszentren) im Rahmen des Rates der Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Die Senatskommission für Gleichstellung, als ständige Kommission des Senats, begleitet aktiv die Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal.



Abbildung 2: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal

Auf dem Gebiet der **Personalauswahl** befindet sich die TU Clausthal auf dem Weg einer systematischen Professionalisierung. Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei Personal- und Rekrutierungsentscheidungen (Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren) der Universität mit und wird dabei von den dezentralen nebenberuflichen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Das Berufungsverfahren an der TU Clausthal wurde durch die Einführung einer **Berufungsrichtlinie** im Jahr 2011 standardisiert, welches Kriterien zu Gleichstellungsaspekten beinhaltet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist als beratendes Mitglied in jeder Berufungskommission tätig und von Anfang an in das Verfahren einbezogen. Weiterhin erarbeitet die TU Clausthal zurzeit einen **Leitfaden zur Stellenbesetzung** mit der Sicherstellung von geschlechtergerechten Verfahrensabläufen (Erweiterung der sogenannten Checkliste zur Stellenbesetzung im Wissenschaftsbereich). Im Interesse der Chancengleichheit und der Förderung der Diversität an der Universität wird in den Ausschreibungstexten die Bereitschaft der Universität dargestellt, besondere kulturelle Hintergründe sowie persönliche oder familiäre Belange der Kandidat*innen zu berücksichtigen. An der TU Clausthal ist die explizite Ermutigung zur Bewerbung von Frauen, als auch von Schwerbehinderten sowie Menschen aller Nationalitäten ein fester Bestandteil der Stellenausschreibungen. Im Übrigen werden Frauen bei der Besetzung und der Beförderung bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat (§ 21 Abs. 3 Satz 2 NHG).

Die TU Clausthal ist eine familienfreundliche Hochschule und entwickelt sich auf diesem Weg konsequent weiter. Sie hat im Jahr 2007 das **Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“** erhalten. Damit wurde der Grundstein zur familienfreundlichen Gestaltung der gesamten Infrastruktur der Hochschule und zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie gelegt. Um diese Familienfreundlichkeit kontinuierlich zu verbessern, ist die TU Clausthal aktives Mitglied im **Netzwerk „Charta Familie in der Hochschule“** geworden. Dieses Netzwerk wurde 2018 in den **Verein „Familie in der Hochschule e. V.“** für eine bessere rechtliche Darstellung gegenüber politischen Organen umgewandelt und ist ein wichtiger Bestandteil bei der Qualitätssicherung der Familienstandards an allen Mitgliedshochschulen.

Eine wesentliche Komponente attraktiver Beschäftigungsbedingungen ist die aktive Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf z. B. durch flexible, räumliche und zeitliche Leistungserbringung. Die TU Clausthal verfügt bereits über ein etabliertes **flexibles Arbeitszeitmodell** (Gleitzeitregelung und die Möglichkeit der Einrichtung von Arbeitszeitkonten). Zu der familienfreundlichen Arbeitsorganisation gehört auch die Möglichkeit der Beantragung von **Telearbeit**.

Um die **Kinderbetreuung** an der Hochschule zu sichern, wurde im Rahmen der familiengerechten Hochschule in Kooperation mit dem Studentenwerk OstNiedersachsen im November 2008 eine flexible Kinderbetreuung „Uni-Nanny“ (Kosten ca. 9.000 Euro/Jahr) für Studierende und Mitarbeiter*innen geschaffen. Um dem Bedarf vor allem bei den TU Clausthal-Angestellten gerecht zu werden, wurde im Jahr 2014 die Großtagespflege „Uni-Mäuse“ (Unterhaltungskosten ca. 9.000 Euro/Jahr) geschaffen. Zukünftig soll das Angebot abgerundet werden, in dem ein gemeinsames Angebot der TU Clausthal und des Studentenwerkes (in Form einer Kinderkrippe und Kindertagesstätte) etabliert wird.

Ein großes Anliegen ist die verstärkte Akzeptanz der Thematik Familie und Beruf und die gleichzeitige Integration der Vielfalt aller TU Angehörigen. Ein besonderes Instrument in diesem Sinne ist der **Förderpreis für herausragende wissenschaftliche oder studentische Leistungen während der Familienphase** in Höhe von 1.000 Euro, der seit 2009 jährlich ausgeschrieben wird. Alle Mitarbeiter*innen, die ein Kind bekommen haben, werden seit 2012 zu der **Babybegrüßung** eingeladen.

Eine wichtige Maßnahme zur Förderung der Familienfreundlichkeit an der TU Clausthal ist die Vernetzung der Mitarbeiter*innen und Student*innen mit familiären Aufgaben und die Integration der internationalen Angehörigen (ca. 35 % internationale Studierende an der TU Clausthal). Dieses Netzwerk für Familien wurde im Jahr 2012 mit monatlichen Treffen und der Einrichtung einer Facebook-Gruppe initiiert und später zum sogenannten **Eltern-Kind-Treffen** in Kooperation mit dem Studentenwerk OstNiedersachsen, weiterentwickelt.

Mitarbeiter*innen, die sich im Mutterschutz, in Elternzeit oder in Familienpflegezeit befinden und/oder beurlaubt sind, werden rechtzeitig und umfassend über das **Kontakthalte- und Wiederein-**

stiegsmanagement (KWEM) über Angebote ihrer Arbeitgeberin (inklusive Qualifizierungsmaßnahmen) informiert. An der TU Clausthal wird diese Art des Kontakthaltens seit dem Jahr 2010 vollzogen und regelmäßig aktualisiert.

Die TU Clausthal stellt ihren Mitarbeiter*innen, für die das Thema **Schwangerschaft** relevant ist, eine „Informationsmappe“ (auch in englischer Sprache) zur Verfügung. Mit Hilfe dieser Informationsmaterialien können viele Fragen zu Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld und Kindergeld bereits im Vorfeld geklärt werden.

6.2 Maßnahmen für Schülerinnen und Studentinnen

Ziele aus dem Gleichstellungskonzept 2009 und der Dokumentation 2013

- Erhöhung bzw. mindestens Erhaltung des Niveaus der Frauenanteile bei den Studierenden sowie bei den Studienabschlüssen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen

Das Diagramm 1 zeigt die Entwicklung der Frauenanteile bei den Studentinnen, Studienanfängerinnen und den Studienabschlüssen der Frauen in den Jahren 2009 bis 2018. Die vollständigen Zahlen dazu befinden sich in Tabelle 1 in der Anlage 4. Während der Anteil der Studentinnen im betrachteten Zeitraum relativ konstant zwischen 23 % und 26 % geblieben ist (entspricht zwischen 900 - 1.000 eingeschriebenen Studentinnen), ist ein Rückgang im Bereich der Studienanfängerinnen (von 199 im Jahr 2009 auf 156 im Jahr 2018) zu beobachten. Der Anteil der Studienanfängerinnen in den Jahren 2009 bis 2014 lag zwischen 37 % und 47 % und fiel im Jahr 2017 auf 26 %. Ein leichter Anstieg auf 29 % (entspricht 156 Frauen) konnte jedoch im Jahr 2018 wieder erreicht werden. Bei den Studienabschlüssen der Frauen wurde eine leichte Minderung von 34 % im Jahr 2009 auf 27 % im Jahr 2018 verzeichnet (wobei die Gesamtanzahl der Studentinnen von 132 im Jahr 2009 auf 198 im Jahr 2018 gestiegen ist).

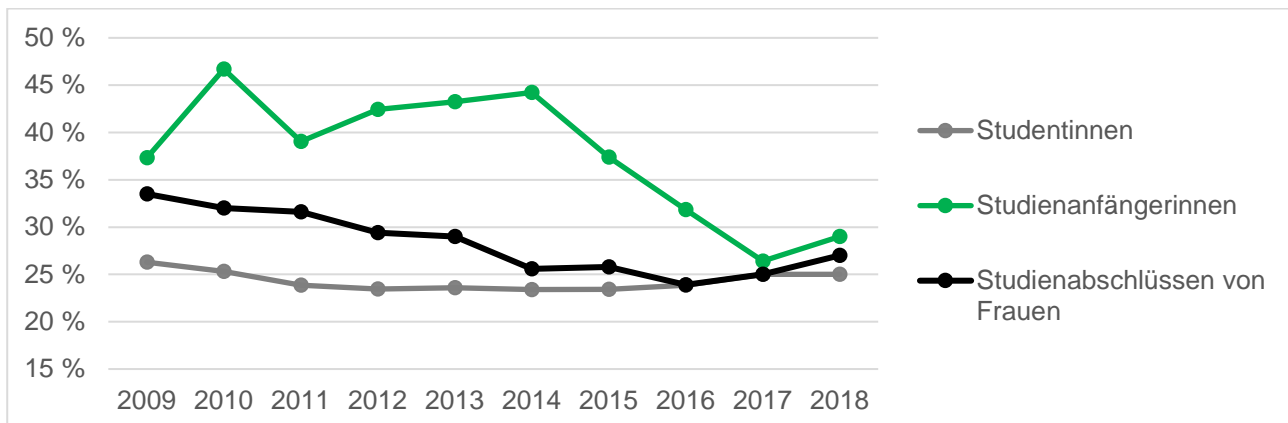


Diagramm 1: Frauenanteile bei den Studienanfängerinnen, Studentinnen und den Studienabschlüsse von Frauen von 2009 bis 2018

Mit der Durchführung von verschiedenen Projekten zur Anwerbung von weiblichem Nachwuchs in den Studiengängen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind (siehe Anlage 3), will die TU Clausthal diese Studiengänge insbesondere für Frauen attraktiver machen. Seit dem Jahr 2002 gibt es an der TU Clausthal das **Schnupperstudium** (Kosten ca. 10.000 Euro/Jahr) für Schülerinnen. Bis zu 30 Schülerinnen kommen jedes Jahr nach Clausthal-Zellerfeld, um die Universität kennenzulernen. Hierbei verfolgt die TU Clausthal einen persönlichen Ansatz und nutzt gezielt ausgewählte Personen als Botschafterinnen, die durch eigene Erfahrungen als Mentorinnen fungieren und durch eine Vorbildfunktion die Schülerinnen unterstützen, um eine fundierte Entscheidung bezüglich Studium bzw. Ausbildung zu treffen. Das Schnupperstudium besteht aus Praktika zu verschiedenen Studienrichtungen, Vorlesungen und Informationsveranstaltungen und wird durch ein vielseitiges Programm umrahmt. Hierdurch werden sowohl Gleichstellungsaspekte als auch Familienfreundlichkeit als grundlegende Werte der Universität transportiert. In den letzten Jahren haben durchschnittlich 20 % der Teilnehmerinnen anschließend ein Studium an der TU Clausthal aufgenommen.

Für (Fach-) Abiturientinnen, die an technisch-mathematischen Themen interessiert sind, aber noch keinen genauen Studienwunsch haben, wurde das **Niedersachsen-Technikum** konzipiert. Die

TU Clausthal hat an diesem Projekt in den Jahren 2012 bis 2015 teilgenommen (Kosten ca. 25.000 Euro/Jahr). In den zwei Durchgängen des Programms, die jeweils sechs Monate dauerten, haben 3 Mädchen teilgenommen, wovon eine von ihnen ein Studium an der TU Clausthal aufgenommen hat. Die TU Clausthal wird ab dem Wintersemester 2019/2020 dem Niedersachsen-Technikum wieder beitreten, um dieses interessante Angebot den Abiturientinnen erneut zur Verfügung zu stellen. Dieses Mal muss vor allem bedacht werden, wie eine größere Zahl der Teilnehmerinnen erreicht werden kann, z. B. durch aktive Ansprache von Schülerinnen an den Schulen.

Der **Flying Science Circus** der TU Clausthal besucht Schulen mit einer Reihe von Wissenschaftler*innen, die direkt vor Ort interessante Experimente vorführen, die mit der technischen Ausrüstung einer Schule meist nicht möglich sind, aber praktische Bedeutung für die jeweiligen Themengebiete haben. Dieses Format dient der TU Clausthal ebenso wie z. B. **Schülerlabore, Schülerseminare, Schülerinfotage** und die **Ausrichtung des Landeswettbewerbes Jugend forscht** zur Studierendenwerbung. In diesem Rahmen werden insbesondere persönliche Erfahrungen gemacht, die Besonderheiten des Standortes von TU Clausthal hervorheben. Spezielle Veranstaltungen für Schülerinnen werden durch das Gleichstellungsbüro individuell nach Wünschen der Schülerinnen im Format **Live dabei** angeboten. Hierbei können die Schülerinnen - betreut durch Mentorinnen - Lehrveranstaltungen und Einrichtungen der TU Clausthal besuchen und dabei das studentische Leben kennenlernen.

Seit 2002 nimmt die TU Clausthal regelmäßig an der bundesweiten Aktion: Girls'Day und Boys'Day (in Niedersachsen: „**Zukunftstag für Mädchen und Jungen**“) teil. Das Gleichstellungsbüro bietet in Kooperation mit zahlreichen Instituten und weiteren Einrichtungen der TU Clausthal jedes Jahr ein breites, zielgruppenspezifisches Angebot für Schülerinnen und Schüler, indem die Schüler*innen des unterrepräsentierten Geschlechts eine intensive Begegnung mit einem Fach bzw. Berufsfeld erleben. Sie erhalten einen ersten Eindruck von der Universität als Arbeitswelt und gleichzeitig die Motivation, sich in Zukunft für die MINT-Fächer zu interessieren.

Im Rahmen der NTH beteiligte sich die TU Clausthal 2010 bis 2014 am **Femtec-Programm**, einem Careerbuilding-Programm für Studentinnen technischer und naturwissenschaftlicher Studienfächer. Aufgrund der Auflösung der NTH und dem Wegfallen bereitgestellter Mittel gibt es keine Möglichkeit der weiteren systematischen Nutzung und Entwicklung der Angebote.

In der allgemeinen, insbesondere aber in der fachspezifischen Studienberatung besteht seit Ende 2017 die Möglichkeit, ein individuelles Teilzeitstudium zu planen. Derzeit ist ein **Teilzeitstudium** in fünf Master-Studiengängen möglich. Eine Ausweitung dieser Möglichkeit auf weitere Bachelor- und Masterstudiengänge wird angestrebt. Außerdem können auch individuell abgestimmte Studien- und Prüfungspläne vereinbart werden, dies gilt insbesondere für Studierende mit Familien- oder Pflegeaufgaben. Menschen mit Behinderung werden sowohl von der allgemeinen als auch von der fachspezifischen Studienberatung beraten und betreut.

6.3 Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Ziele aus dem Gleichstellungskonzept 2009 und der Dokumentation 2013
• Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichem Bereich
• Steigerung des Anteils der Frauen bei Habilitationen bzw. Juniorprofessuren
• Erhöhung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an nationalen und internationalen Forschungsprojekten
• Verbesserung der Gleichstellung auf Fakultätsebene durch diverse Anreizsysteme

Das Diagramm 2 zeigt die Entwicklung der Frauenanteile der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, sowie Promotionen und Habilitationen von Frauen. Die vollständigen Zahlen dazu befinden sich in Tabelle 2 der Anlage 4. Im Jahr 2009 lag die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bei 109 (Frauenanteil: 23 %) und ist bis zum Jahr 2018 auf 136 (Frauenanteil: 25 %) leicht gestiegen. Weiterhin ist festzustellen, dass die Anteil der Frauen bei Promotionen über die Jahre 2009 bis 2018 zwischen 11 % und 35 % variiert hat. Im Jahr 2018 haben an der TU Clausthal 21 Frauen promoviert (Frauenanteil: 29 %). Bei den Habilitationen gab es in den Jahren 2010, 2014 und 2015 jeweils eine Habilitation, die von einer Frau durchgeführt worden ist.

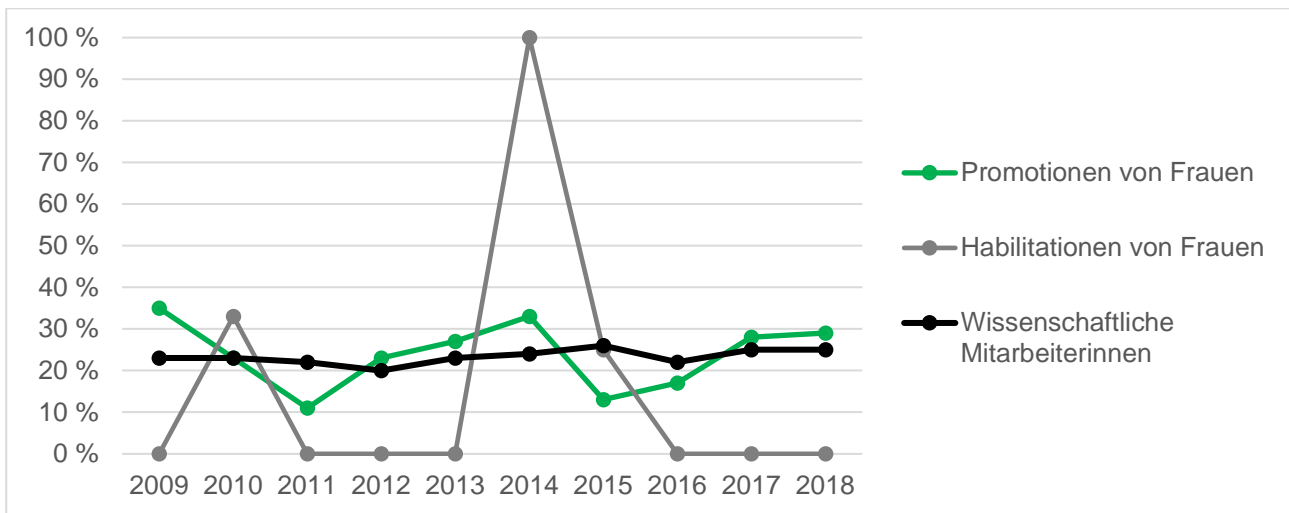


Diagramm 2: Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich

In den Jahren 2009 bis 2013 war die TU Clausthal als Teil der Niedersächsischen Technischen Hochschule (NTH) am **fiMINT-Projekt** beteiligt. Das Projekt vereinte an den drei Universitäten der NTH Angebote zu Qualifizierung, Beratung, Coaching und Vernetzung und kooperierte mit Unternehmen der Metropolregion. Aufgrund der Auflösung der NTH bestand wegen wegfallender Mittel keine Möglichkeit der weiteren systematischen Nutzung und Entwicklung der Angebote. Die Erfahrungen fließen jedoch stark in die Angebotsentwicklung ein, z. B. in das Mentoring-Programm (siehe Kapitel 7.3).

Im Jahr 2009 wurde ein **Gleichstellungsfond** mit dem Gesamtvolumen von 250.000 Euro pro Jahr an der TU Clausthal eingerichtet. Diese Mittel wurden vorwiegend für die Einstellung von Wissenschaftlerinnen für Promotions und Habilitationen, die Ersatzeinstellung für die in Elternzeit befindlichen Wissenschaftlerinnen und Dual-Career Maßnahmen eingesetzt. Aufgrund der finanziellen Schwierigkeiten der Universität, nach der Auflösung der NTH, musste der Gleichstellungsfond im Jahr 2015 eingestellt werden.

Seit dem Wirtschaftsjahr 2009 erfolgt die Kopplung hochschulinterner Mittelzuweisung an die Fakultäten für gleichstellungsbezogene Aspekte durch einen Verteilungsschlüssel in Höhe von 4 % der Mittel (sogenannte **Gleichstellungsmittel der Fakultäten** in Höhe von ca. 9.000 Euro pro Jahr). Eine wichtige Maßnahme, die aus diesen Mitteln finanziert wird, ist die Bezuschussung von Reisekosten für Nachwuchswissenschaftlerinnen für internationale Tagungen. Zukünftig soll auch die Finanzierung der Mitreise einer Kinderbetreuungsperson bei Dienstreisen von Wissenschaftlerinnen in der Familienphase möglich sein.

Formalisierung und Objektivierung von Promotionsverfahren ist stets ein aktuelles Thema. Die Graduiertenakademie hat die Aufgabe, die Angebote zur Nachwuchsförderung (siehe Kapitel 5) zu koordinieren und gemeinsam mit den Fakultäten die **Qualität von Promotionsverfahren** zu sichern und **Betreuungsstandards** auszubauen.

6.4 Maßnahmen für die Professorinnen

Ziele aus dem Gleichstellungskonzept 2009 und der Dokumentation 2013
<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren
<ul style="list-style-type: none"> • Förderung einer Regelprofessur im Professorinnenprogramm I sowie von drei Regelprofessuren im Professorinnenprogramm II
<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der gleichstellungsrelevanten Kompetenz in allen Kommissionen und Gremien durch vermehrte Beteiligung von Frauen

An der TU Clausthal bewarben sich in den Jahren 2009 bis 2018 für eine lebenslange Professurstelle insgesamt 56 Frauen (entspricht 11 % Frauenanteil), davon erhielten 13 Frauen (entspricht 19,4 % Frauenanteil) einen Listenplatz. In diesem Zeitraum wurden 25 Ruferteilungen ausgesprochen, davon waren 9 Frauen (entspricht 36 % Frauenanteil). In den letzten vier Jahren wurden lediglich 5 Professor*innen an der TU Clausthal berufen, darunter eine Frau.

Tabelle 4: Stand der Berufungen von Frauen an der TU Clausthal von 2009 bis 2018

Jahr	Bewerbungen	davon Frauen		Listenplatz	davon Frauen		Ruferteilung	davon Frauen	
2009 - 2013	228	27	12 %	33	9	27 %	12	6	50 %
2014 - 2018	279	29	10 %	34	4	12 %	13	3	23 %
Summe	507	56	11 %	67	13	19 %	25	9	36 %

Diagramm 3 zeigt die Entwicklung der Professorinnenzahlen an der TU Clausthal in den Jahren 2009 bis 2018. Die vollständigen Zahlen dazu befinden sich Tabelle 3 in der Anlage 4. Es ist zu erkennen, dass 2013 die erste Juniorprofessorin an die TU Clausthal gekommen ist, vorher gab es keine Juniorprofessorinnen an der TU Clausthal (bei den Männern gab es 2 bis 3 seit 2009). Bei den W2-Professuren (inklusive C3 Professuren) gab es in 2009 noch 4 Professorinnen, seit dem Jahr 2013 gibt es nur eine Professorin. Die W3-Professuren (inklusive C4 Professuren) sind von 3 Frauen im Jahr 2009 auf 4 im Jahr 2018 gestiegen. Aktuell arbeiten an der TU Clausthal insgesamt 6 Professorinnen (inkl. einer Juniorprofessur), was einem Frauenanteil von 8 % entspricht. Diese Zahl liegt unter dem bundesweiten Durchschnitt im MINT-Bereich (16 %). Von daher hat sich die TU Clausthal als eines der wichtigsten strategischen Ziele gesetzt, die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen.

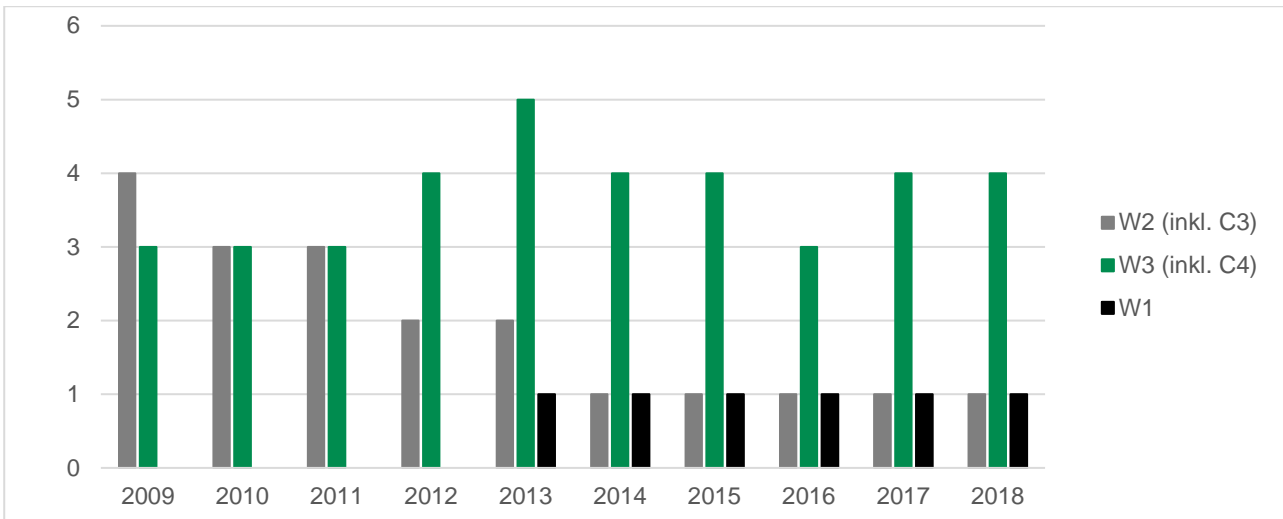


Diagramm 3: Professorinnenzahlen an der TU Clausthal von 2009 bis 2018

Aus der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere bei der Professorenschaft, verbunden mit dem Bestreben die gesetzlichen Vorgaben zur Repräsentanz von Frauen in Organen und Gremien zu erfüllen (40 %, siehe § 16 Abs. 6 NHG) resultiert eine große Belastung durch die Gremienarbeit sowie die Tätigkeit in Berufungskommissionen und diversen Arbeitsgruppen. Der Hochschulrat besteht aus sieben Mitgliedern, davon sind drei Frauen (43 %). Dem Senat gehören insgesamt 13 Mitglieder mit Stimmrecht aus allen Statusgruppen an, wovon drei Frauen (entspricht 23 %) sind. In den Fakultätsräten gibt es insgesamt 39 Mitglieder aus allen drei Fakultäten, davon sind fünf Frauen (entspricht 13 %). In der Tabelle 4 in der Anlage 4 sind die vollständigen Zahlen zur Beteiligung der Frauen in den Gremien aufgelistet:

Zur **Entlastung der Professorinnen bei der Gremienarbeit** bietet die TU Clausthal zurzeit zusätzliche finanzielle Mittel für studentische Hilfskräfte an sowie die Möglichkeit das Lehrdeputat zu reduzieren. Zukünftig kommt z. B. eine zusätzliche 0,5 TVL-E13-Stelle im wissenschaftlichen Bereich in Betracht. Ergänzend ist eine flexible Kinderbetreuung während der Sitzungszeiten der Gremien möglich.

Wichtig sind angesichts der geografischen Lage von Clausthal-Zellerfeld und der Strukturschwäche der Region auch die Angebote des **Dual Career Systems**. Seit Juni 2010 ist die TU Clausthal Mitglied im Dual-Career-Netzwerk Südostniedersachsen. Das bestehende Angebot wurde bis jetzt nicht aktiv in die Rekrutierungsphase integriert, von daher sieht die TU Clausthal die Notwendigkeit das

bereits existierende Dual-Career-Netzwerk deutlich zu stärken und um somit die neuen Professor*innen besser bei der Integration der Partner*innen und Familien im neuen Umfeld zu unterstützen.

7 Maßnahmen des Gleichstellungszukunftskonzeptes

In diesem Kapitel werden die Maßnahmen dargestellt, die nicht Bestandteil der vorherigen Konzepte sind, aber zur Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal beitragen. Außerdem werden im Unterpunkt 7.5 die Gleichstellungsmaßnahmen, die als Erweiterung und sinnvolle Ergänzung des bestehenden Konzeptes entwickelt wurden und aus der eventuellen Förderung des Professorinnenprogramms III finanziert werden sollen, vorgestellt.

Zur besseren Übersicht werden diese Maßnahmen nach Zielgruppen geordnet und tabellarisch dargestellt, wobei die erste Spalte den Stand der Umsetzung, die zweite Spalte die jeweilige Maßnahme und die dritte Spalte die geschätzten anfallenden Kosten aufgezeigt (siehe Anlage 3: Maßnahmenpaket aus dem Gleichstellungszukunftskonzept 2019).

7.1 Allgemeine Gleichstellungsmaßnahmen und Familienfreundlichkeit

Durch die **gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung** verwirklicht die TU Clausthal die Chancengleichheit aller ihrer Mitglieder und Angehörigen. Um eine durchgängige Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen in allen Bereichen der Universität zu erreichen, legt die TU Clausthal besonderen Wert auf die **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** in allen strategischen Entwicklungsprozessen (u. a. Hochschulentwicklungsplan, Zielvereinbarung zwischen MWK und TU Clausthal, Leitbild, Personalentwicklungskonzept) und den **Gremien** (Hochschulrat, Senat, Fakultätsräte).

Die **Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen bezüglich des gesamten Spektrums der Gleichstellungsaspekte** in ihrer täglichen Arbeit wird systematisch fortgeführt, um das Verständnis für Gleichstellungsthemen langfristig zu verbessern. Ein Teil der Sensibilisierung für die Gleichstellung der Geschlechter ist eine konsequente und bewusste Verwendung von **gendergerechter Sprache und gleichstellungsgerechten graphischen Darstellungen**. Für eine erfolgreiche Gleichstellung ist die sprachliche Gleichberechtigung unerlässlich.

Die originäre Aufgabe der Hochschulleitung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ist es, dafür zu sorgen, dass die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen gesichert ist. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet die Arbeitgeberin, eine Beschwerdestelle (nach § 13 AGG) einzurichten, um Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Die **Beschwerdestelle** ist ein Teil des professionellen **Konfliktmanagements** an der TU Clausthal. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet das Beschwerdeverfahren und berät bei Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz.

Im Wissenschaftssystem wird beobachtet, dass der Frauenanteil bei jedem weiteren Übergang zwischen den einzelnen Karrierephasen weiter abnimmt. Diese Tendenz spiegelt sich auch an der TU Clausthal wieder: der Frauenanteil bei den Studierenden und Promovierenden beträgt ca. 25 %, in der Postdoc-Phase ca. 20 % und bei den Professuren 8 %. Einer der wichtigsten Gründe ist die schwierige Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere. Unterschiedliche Studien zeigen, dass Frauen, unter anderem wegen der Familiengründung, eher als ihre männlichen Kollegen, das Wissenschaftssystem verlassen. Als Hürden werden die hohen Arbeits- und Mobilitätsanforderungen, das Zusammenfallen von Familiengründungs- und Qualifizierungsphase sowie mangelnde Betreuungsmöglichkeiten für Kinder gesehen. Da die gesicherte **Kinderbetreuung** ein entscheidender Faktor ist, um den Beruf mit der Familie zu vereinbaren, engagiert sich die Servicestelle Familie der TU Clausthal bei den Kinderbetreuungsangeboten der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld entsprechend der Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen und Studierenden der TU Clausthal. In zwei Wochen der Sommerferien bietet die TU Clausthal eine **Kinderferienbetreuung für Schulkinder** (Kosten ca. 5.000 Euro/Jahr) mit einem vielfältigen Programm an. Bei diversen TU-Veranstaltungen wird eine kostenlose **flexible Kinderbetreuung** bereitgestellt. Die TU Clausthal strebt eine umfangreiche Kooperation mit dem Studentenwerk OstNiedersachsen an, um gemeinsam neue Betreuungsmöglichkeiten mit flexibleren Zeiten für alle Hochschulangehörigen zu etablieren.

Für die Gewährleistung einer guten Work-Life-Balance - auch in der Familienphase - bietet die TU Clausthal für ihre Beschäftigten verschiedene Angebote, die passgenau für Eltern bzw. Kinder

ausgelegt sind, z. B. das **Eltern-Kind-Turnen** und den „**Zwergen Sport**“ (Kosten ca. 500 Euro/Jahr), die in Kooperation mit dem Sportinstitut stattfinden. Weiterhin wird angestrebt, Gesundheitsangebote, wie z. B. Schwangerschaftsgymnastik, Babymassage und weitere familienfreundliche Angebote zu etablieren. Zu diesen Angeboten gehört auch ein jährlich angebotener **Erste-Hilfe-Kurs am Kind** (Kosten ca. 150 Euro/Jahr), der an einem Samstag mit Kinderbetreuung stattfindet. Als eine familienfreundliche Hochschule integriert die TU Clausthal familiäre Aufgaben in das Arbeitsumfeld. Auf dem Campus befinden sich **Wickelmöglichkeiten** und **Eltern-Kind-Räume**.

7.2 Maßnahmen für Schülerinnen und Studentinnen

Zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge werden von Seiten der Fakultäten, insbesondere in Studiengängen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, **Informationsveranstaltungen** über Studienmöglichkeiten angeboten, bei denen der Gleichstellungsauftrag Berücksichtigung findet. Entsprechend werden auch bei Veranstaltungen in Schulen Wissenschaftlerinnen und Studentinnen als Rollenvorbilder für die Schülerinnen sichtbar gemacht. Um möglichst viele Schülerinnen zu erreichen und gleichzeitig digitale Kompetenz zu vermitteln, wurden ergänzend in den letzten drei Jahren **Schülerwebinare** (Kosten ca. 1.000 Euro/Jahr) angeboten, die durch Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich gestaltet werden, um die Vorbildfunktion zu stärken. Im Rahmen der Webinare gestalten Professor*innen bzw. wissenschaftliche Mitarbeiter*innen live per Online-Übertragung Veranstaltungen in Schulen. Lehrer*innen können außerdem die Labore der Chemie-Institute der TU Clausthal mit ihren Schüler*innen besuchen (durchschnittlich 100 Teilnehmer*innen pro Jahr, mit einem Frauenanteil 50 %) und die technische Ausstattung der Universität für interessante Experimente im Rahmen der **Schüler-Seminare-Chemie** nutzen. Im März jeden Jahres öffnen darüber hinaus alle Institute für Studieninteressent*innen ihre Türen, um die Studienrichtungen der TU Clausthal vorzustellen.

Im Rahmen der **Ferienbetreuungsangebote** der Kinder-Sommer-Uni können Schüler*innen im Alter von 7 bis 12 Jahren an kindgerechten Vorlesungen und am Uni-Alltag teilnehmen. Der Mädchenanteil für diese Veranstaltung lag im Jahr 2018 bei 50 %. Für Vorschulkinder besteht die Möglichkeit, an einer **Erlebnissvorlesung** teilzunehmen und so die Universität kennenzulernen.

Um die Studieneingangsphase für neue Studierende so einfach wie möglich zu gestalten, bietet die TU Clausthal in ausgewählten Instituten ein **Peer-Mentoring für Studienanfänger*innen**, mit einem Frauenanteil von ca. 25 %, an. Dabei unterstützen Studierende aus höheren Semestern die Studienanfänger*innen in Fragen rund um das Studium. Im Sommersemester 2018 fand zum ersten Mal das **Steiger-College** (Kosten ca. 50.000 Euro/Jahr) statt, ein Studienprogramm für neue Bachelor-Studierende, um sich an der TU Clausthal zu orientieren und um weitere Studiengänge kennenzulernen. Die TU bietet ihren Studierenden auch Vernetzungsangebote, wie die **Karrieremesse „hochsprung“**, die für Begegnungen von Studierenden und Vertreter*innen aus der Wirtschaft angelegt ist und insbesondere der Suche von Praktikumsstellen, aber auch dem Berufseinstieg nach Abschluss des Studiums dient. Diese Veranstaltung zeichnet sich durch bewusste Kompaktheit fernab großer Massenveranstaltungen aus. Auch international ist die TU Clausthal gut vernetzt. Die vielen Partneruniversitäten können im Rahmen von Studienaufenthalten besucht werden. Der **internationale Austausch** vor Ort wird z. B. im Rahmen des **Study Buddy Programms** ermöglicht.

Um die Vielfalt der Studierenden zu fördern, werden an der TU Clausthal kontinuierlich **onlinebasierte Lehrangebote** (z. B. Vorlesungsaufzeichnungen, Lernvideos, Lernplattformen wie Moodle) ausgebaut (Kosten ca. 200.000 Euro Projektmittel SKILL 2). Studierende können ort- und zeitunabhängig auf Lehrinhalte zugreifen, Inhalte wiederholen oder Übungen von Zuhause oder unterwegs durchführen. Diese individuellen Gestaltungsmöglichkeiten verringern insbesondere durch die Heterogenität der Studierenden entstehende Schwierigkeiten und helfen, die Vielfalt der Studierenden positiv in die Lehre zu integrieren.

Einen großen Bedarf gibt es bei der Unterstützung von Studierenden mit Familienaufgaben, auch weil es in dieser Phase meistens kaum finanzielle Sicherheiten gibt. Die Prüfungsordnung der TU Clausthal hat für Studierende mit Familien- und/oder Pflegeaufgaben seit 2014 eine **familienfreundliche Prüfungsordnung** mit Nachteilsausgleich beschlossen. Zuletzt gab es bundesweit eine Änderung zum Mutterschutzgesetz, welches nun auch für Studentinnen Geltung findet. Beratungen dazu und zu weiteren Fragen rund um eine **Schwangerschaft und ein Studium mit Kind** sind Teil des Angebotes für Studentinnen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Unterstützung von

ledigen Studierenden mit Kind bzw. Kindern. Hier erfolgen in Kooperation mit dem Studentenwerk OstNiedersachsen Maßnahmen, welche durch das Projekt der Stiftung Stahlwerk Georgsmarienhütte finanziert werden, z. B. Beratungsangebote unter Einbeziehung von Fachleuten (u. a. Kinderkrankenpfleger*innen, Ärzt*innen, Logopäd*innen oder Physiotherapeut*innen, Heilerziehungspfleger*innen) sowie kostenlose flexible Kinderbetreuung, vor allem in der Prüfungszeit oder am Wochenende zur besseren Vorbereitung auf das Studium.

7.3 Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen bei den Personalentwicklungsmaßnahmen im Fokus. Sie sind insbesondere auch für die strategische Weiterentwicklung der TU Clausthal von großer Bedeutung. Die angestrebte Profilschärfung der Universität kann nur mit gut ausgebildetem wissenschaftlichem Nachwuchs erfolgen. Frauen stehen hier besonders im Mittelpunkt und sollen gezielt gefördert werden, da sie häufig nach Promotion und Postdoc-Phase 1 die TU Clausthal verlassen. Mit der Verbreiterung und transparenteren Gestaltung der Zugangswege zur Professur, mit der Bereitstellung von Tenure-Track Professuren und Nachwuchsgruppenleiter*innenstellen ermöglicht die TU Clausthal vor allem auch dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs mehr Sicherheit bei der Karrieregestaltung. Frauen werden gezielt und persönlich dahingehend beraten, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, sich um eine entsprechende Qualifikationsstelle zu bewerben und sich an der Einwerbung von Drittmitteln zu beteiligen. Außerdem werden qualifizierte Wissenschaftlerinnen ermutigt, sich auf Juniorprofessuren bzw. auf ein Habilitationstipendium oder eine Qualifikationsstelle zu bewerben. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden bei der Weiterentwicklung von karriererelevanten Kompetenzen in Form von Workshops und Schulungen gezielt unterstützt. Mit Hilfe eines zentral vorgehaltenen **Überbrückungsfonds** können befristete Beschäftigungsverhältnisse über Phasen von kurzen zeitlichen Lücken zwischen Drittmittelprojekten fortgeführt werden, um eine Unterbrechung oder ein Ende des Vertragsverhältnisses zu vermeiden, bevor der angestrebte Abschluss erreicht wird. Mit dieser Möglichkeit werden Frauen verstärkt bei der Vereinbarkeit ihrer Karriere mit familiären Aufgaben, welche heutzutage immer noch häufiger von Frauen übernommen werden, unterstützt.

Das Gleichstellungsbüro berät zu verschiedenen **Frauenfördermöglichkeiten**, z. B. über Netzwerke, Veranstaltungen, Seminare (bzw. Webinare) und diverse Förderprogramme.

Die TU Clausthal bietet für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Karriere-Phase R1 und R2 ein individuelles **Mentoring-Programm** (Kosten ca. 12.000 Euro für 10 Teilnehmer*innen) an, das vom Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Graduiertenakademie koordiniert wird. Das Konzept dazu ist in Abbildung 3 graphisch dargestellt.



Abbildung 3: Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der TU Clausthal

Das Ziel des Mentoring-Programms ist die Klärung und Fokussierung von Karrierezielen. Das Programm erlaubt außerdem direkte Einblicke und Zugang zu konkreten Erfahrungen und notwendigen Kompetenzen in einzelnen Karrierebereichen. Hauptsächlich stehen der regelmäßige Austausch

und die gegenseitige Unterstützung im Vordergrund. Dafür werden den Nachwuchswissenschaftlerinnen erfahrene Mentor*innen aus der eigenen Universität, anderen wissenschaftlichen Einrichtungen als auch aus der Wirtschaft zur Seite gestellt, die z. B. in Fragen wissenschaftlicher Weiterentwicklung und Unabhängigkeit eine ausgewiesene Expertise haben.

Weiterhin sollen die Mentor*innen mit ausgewiesener Expertise im akademischen Bereich die Nachwuchswissenschaftlerinnen besonders in der Entwicklung einer akademischen Eigenständigkeit unterstützen und beim Aufbau der eigenen wissenschaftlichen Reputation helfen. Zur Abrundung des Professionalisierungs- und Unterstützungsangebots für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur besteht die Möglichkeit, professionelle Karriere-Coaches zur Weiterentwicklung von personellen und sozialen Kompetenzen zu Themen wie Teamentwicklung, Führung, Betreuung, Kommunikation sowie Konfliktmanagement in Anspruch zu nehmen.

7.4 Maßnahmen für die Professorinnen

Eine besondere Herausforderung für eine technische Universität ist es nach wie vor, den Anteil von Frauen, insbesondere in der Professorenschaft, zu erhöhen. Hierfür geht die Universität Wege der **aktiven Rekrutierung** und der dazugehörigen sorgfältigen Recherche von potentiellen qualifizierten Kandidatinnen in den Datenbanken für Wissenschaftlerinnen, wie z. B. FemConsult, Academia-Net, um zunächst den Anteil der Bewerberinnen zu erhöhen. Die Familienphasen der Kandidatinnen werden bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren entsprechend berücksichtigt, sodass vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Wahrnehmung von Betreuungs- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Die Studie vom Landesamt für Statistik Niedersachsen zum Gender Pay Gap bei der Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung an niedersächsischen Hochschulen hat ergeben, dass an der TU Clausthal der **Gender Pay Gap** in Höhe von 75 % im Vergleich zum Landesdurchschnitt an Universitäten mit 27 % besonders hoch ausfällt. Daher ist die Prüfung auf Unterschiede der Leistungsbezüge in der W-Besoldung von Frauen und Männern und die Erstellung eines Maßnahmenplans ein wichtiger Punkt, um die Lücken mittelfristig zu schließen. Die TU Clausthal ist in weiten Bereichen ingenieurwissenschaftlich geprägt. Gerade die ingenieurwissenschaftlichen Lehrstühle sowie die Lehrstühle in den MINT-Fächern sind besonders drittmittelstark, was zu höheren Leistungsbezügen auf Basis eingeworbener Drittmittel führt. Gerade in diesen Bereichen ist der Frauenanteil unter den Lehrstuhlinhaber*innen besonders gering, was unter anderem die Differenz in den Leistungsbezügen zwischen weiblich und männlich besetzten Professuren erklären kann.

7.5 Geplante Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms III

Im Rahmen des Professorinnenprogramms III wird die TU Clausthal weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung der Nachwuchswissenschaftlerinnen etablieren. So soll es ein strukturiertes **Beratungsangebot** zu aktuellen Themen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Sprechstunde, persönliches Gespräch, Mini-Coaching) geben. Gleichzeitig soll diese Beratungsstelle die erste Anlaufstelle für Beratungssuchende zur Angebotskoordination und Bündelung sein. Eine Kommunikation der Angebote wird als ein wichtiger Bestandteil der Beratung angesehen.

Um die Anzahl der Professorinnen nachhaltig und in Zukunft zu erhöhen, wird der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert und Übergänge auf die weiteren Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriere besondere Beachtung finden. Nur, wenn es quantitativ und qualitativ ausreichend wissenschaftlichen Nachwuchs gibt, können genug Frauen als Professorinnen berufen werden. Damit dies gelingt, wird das **Mentoring-Programm** (Kosten ca. 5.000 Euro/Jahr) um die Statusgruppe der Studentinnen, aber vor allem der Wissenschaftlerinnen in der Postdoc Phase 2 (R3) erweitert werden. Bereits für Studentinnen muss es eine Art Personalentwicklung geben, um Karrierewege aufzeigen, die Karriereplanung frühestmöglich zu gestalten und, z. B. durch die Finanzierung von Tagungsteilnahmen für Studentinnen, diese dabei zu unterstützen, frühzeitig Kontakte zu knüpfen.

Um attraktive Beschäftigungsbedingungen für die Partner*innen der neuberufenen Professorinnen zu gewährleisten, soll das Angebot des **Dual-Career-Netzwerks** deutlich aktiver und effektiver, während der Verhandlungsphase, in Anspruch genommen werden. Denkbar ist die Ausweitung dieser Serviceleistung auf die Führungskräfte, die Postdocs und alle höheren Leistungsträger*innen der TU Clausthal.

Eine besonders wichtige Gruppe sind Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (Postdoc Phase 1 und 2: R2 und R3). Hier gibt es vor allem in der Übergangsphase von der Promotion zur Habilitation einen Karriereknick bei Frauen. Von daher ist es wichtig, Unterstützungsmaßnahmen für diese Übergangsphasen zu schaffen und die Beschäftigungsbedingungen an der TU Clausthal familienfreundlich zu gestalten. Mehr Planbarkeit leistet die **Tenure-Track Option**, die die TU Clausthal im Jahr 2018 in das eigene Karrieresystem integriert hat. Hierdurch erhofft sich die Universität weitere Berufungen von Frauen auf Lebenszeit-Professuren. Um die Übergänge zwischen den Karrierephasen geschlechtergerechter zu gestalten, plant die TU Clausthal eine **Anschubfinanzierung** für promovierende bzw. promovierte Frauen für die Konzeptionierung und Vorbereitung der Habilitationsphase (Übergang R1 auf R2). Zusätzlich soll die **Ersatzfinanzierung** über die Elternzeit hinaus für Drittmittel-Projektbeschäftigte eingeführt werden, wenn der Projektträger die Verlängerungsregelung nicht berücksichtigt.

Für Professorinnen soll ein **Gast-Dozentinnen-Programm** zur Unterstützung der Forschung und Lehre etabliert werden. Somit sollen Professorinnen, die sich stark in den Gremien einbringen, in ihrer täglichen Arbeit entlastet werden. Die Professorinnen sollen außerdem stärker als Vorbildfunktion fungieren und z. B. durch die aktive Teilnahme an der Kampagne „Komm nach Clausthal“ die Sichtbarkeit der TU Clausthal für die Schülerinnen und Studentinnen erhöhen. Die Vorbildfunktion der Professorinnen ist gleichzeitig für alle Schüler und männlichen Studierenden sowie Nachwuchswissenschaftler eine Art der Sensibilisierung und Entwicklung der Gender-Kompetenz im Sinne der Akzeptanz für geschlechtergerechte Karrierewege.

Eine weitere wichtige Maßnahme ist der Aufbau eines frühzeitigen **Sensibilisierungsangebotes** zum Aufbrechen geschlechtertypischer Studienwahlverhaltensweisen und die Stärkung der Zusammenarbeit mit regionalen Bildungseinrichtung (Landkreis Goslar, Landkreis Göttingen, etc.), um Mädchen das Studium an einer technischen Universität nahe zu bringen. Entsprechende Angebote gibt es bereits im Rahmen einer Weihnachtsvorlesung und z. B. auch im SuperLab für Schüler*innen. Die TU Clausthal sieht vor allem ein sehr großes Potential in der Zusammenarbeit mit Kindergärten und Schulen, um die Geschlechterstereotypen abzubauen und gleichzeitig das Interesse für den MINT-Bereich bei Mädchen zu wecken. Dafür soll z. B. ein **MINT-Tag** für Familien etabliert werden, an dem es Workshops zu verschiedenen Themen geben soll. Bei allen Aktivitäten sollen die Institute bzw. Einrichtungen der TU Clausthal durch die Finanzierung von studentischen Hilfskräften für den Aufbau der Versuche, Betreuung etc. unterstützt werden.

8 Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement an der TU Clausthal

Das Qualitätsmanagement ist ein weiterer zentraler Baustein der Hochschulentwicklung mit den Instrumenten des Monitorings, des Controllings und der Evaluation. Um langfristig die Qualität von Forschung, Studium und Lehre sowie im Verwaltungsbereich sicherzustellen, wurde die Gleichstellung als ein wesentliches Element auf zentraler und dezentraler Ebene im hiesigen Qualitätsmanagementsystem implementiert, indem die Gleichstellungsbeauftragte bei der Entwicklung und Integration von kontinuierlichen Verbesserungsmanagement-Systemen (KVP-Systemen) miteinbezogen wird. Dies geschieht im Rahmen des Beschwerdemanagements als ständiges Verbesserungsmanagementsystem an der TU Clausthal.

Ein besonderes Instrument der strategischen Hochschulentwicklung und gleichzeitig des gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements ist der Gleichstellungsplan, der alle drei Jahre durch die Gleichstellungsbeauftragte, die Senatskommission für Gleichstellung und in enger Zusammenarbeit mit dem Präsidium erarbeitet und im Anschluss von allen Gremien verabschiedet wird. Im Rahmen der Qualitätssicherung des Gleichstellungsplans findet ein regelmäßiges Monitoring für die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile an der TU Clausthal (Erhebung der geschlechterdifferenzierten Daten) statt, um die Ziele des Gleichstellungsplans zu erfüllen (also in Bezug auf das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht diese Unterrepräsentanz mit Maßnahmen abzubauen) und frühzeitig gegen negative Entwicklungen zu wirken. Alle drei Jahre wird bei der Erstellung der Fortführung des Gleichstellungsplans eine umfassende Evaluierung der Ziele und Maßnahmen für die vergangene Geltungsdauer durchgeführt und hochschulintern veröffentlicht. Das Gleichstellungsbüro evaluiert

die eigenen Maßnahmen in Form von jährlichen Berichten, die über die Hochschulleitung in Form einer Broschüre veröffentlicht werden (Jahresbericht der TU Clausthal).

Die TU Clausthal ist Mitglied der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und setzt die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards um. Zunächst wurde die TU Clausthal in der Kategorie 2 von 4 möglichen Stufen klassifiziert. Im Jahr 2013 wurde das Konzept zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der TU Clausthal erarbeitet. Als Ergebnis des externen Gutachtens gelang der TU Clausthal der Aufstieg in Stufe 3. Die Gleichstellungsbeauftragte berät TU-eigene Institutionen während der Beantragung von Forschungsprojekten, damit sichergestellt ist, dass Gleichstellungsvorgaben der DFG eingehalten werden. Weiterhin unterstützt sie sämtliche Antragsstellungen mit Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte.

Die TU Clausthal ist Mitglied im Verein „Familie in der Hochschule e. V. (noch nicht eingetragen) und wird ab dem Sommersemester 2019 im Rahmen der Charta Familienstandards mit Hilfe eines Fragebogens evaluieren. Der Fragebogen wird an die Hochschulleitungen geschickt und ist obligatorisch, um die Familienfreundlichkeit an den Mitgliedshochschulen des Vereins zu evaluieren. Nach Einreichung erhalten die Universitäten eine Auswertung und können so ständig laufende Prozesse zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit etablieren. Jede Universität erhält einen eigenen Umsetzungsstand über die Fortschritte der Zielerreichung der Familienfreundlichkeit. Die Auswertung dient als Selbstreflexion für die Universität. Regelmäßige Umfragen und Auswertungen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit an der TU Clausthal (zuletzt durchgeführt 2018: Betreuungsangebote in der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld) werden durchgeführt, um den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen und Studierenden stets gerecht zu werden.

9 Chancen und Herausforderungen für die Umsetzung des Gleichstellungszukunftskonzeptes

Gleichstellung ist nicht von heute auf morgen realisierbar, sondern ein Prozess, der langfristiges Denken und Planen erfordert. Dabei ist vor allem ein flächendeckendes Verständnis der Gleichstellungsthemen von allen Angehörigen der TU Clausthal ein solides Fundament für die nachhaltige Gleichstellungsarbeit.

Die TU Clausthal hat insbesondere im vergangenen Jahr große Schritte in Richtung der Geschlechtergerechtigkeit vollzogen. Von dem gleichstellungsorientierten Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das wissenschaftliche Personal, über die Verabschiedung des fortgeschriebenen Gleichstellungsplans bis hin zu diesem Gleichstellungszukunftskonzept aber vor allem im Hochschulentwicklungsplan 2019 - 2023 sowie der Zielvereinbarung 2019 - 2021 wurde die Gleichstellung als Querschnittsthema verankert und damit die Grundlagen für eine nachhaltige Veränderung unserer Hochschulkultur gelegt. Um diese ambitionierten Ziele souverän umzusetzen hat die Hochschulleitung ein neues Ressort im Präsidium „Gleichstellung und Nachwuchsförderung“ geschaffen, welche von einer nebenberuflichen Vizepräsidentin geleitet wird. Dies betont die Wichtigkeit der beiden Themen für die TU Clausthal, die mit eigenem Ressort noch intensiver in die Organisation der TU Clausthal integriert und verstetigt werden. Aktuell sind zwei Frauen Mitglied des fünfköpfigen Präsidiums an der TU Clausthal, was einen Frauenanteil von 40 % ergibt. Vor allem aber strebt die TU Clausthal an, den Frauenanteil in der Statusgruppe der Professor*innen zu erhöhen. Im Zuge der Profilbildung und der damit verbundenen strategischen Neuausrichtung der TU Clausthal werden in beträchtlicher Anzahl Professor*innenstellen ausgeschrieben. Damit befindet sich die TU Clausthal auf einem guten Weg und wird diesen auch in der Zukunft konsequent weiterverfolgen.

Mit diesem Gleichstellungszukunftskonzept wird angestrebt, dass die vorgenommenen Ziele von allen Angehörigen der TU Clausthal, insbesondere von den Führungskräften, verinnerlicht werden, weil die Gleichstellung nicht nur für alle, sondern vielmehr mit allen realisiert werden muss. Nur so kann sich die TU Clausthal als moderne und chancengerechte Universität weiterentwickeln.