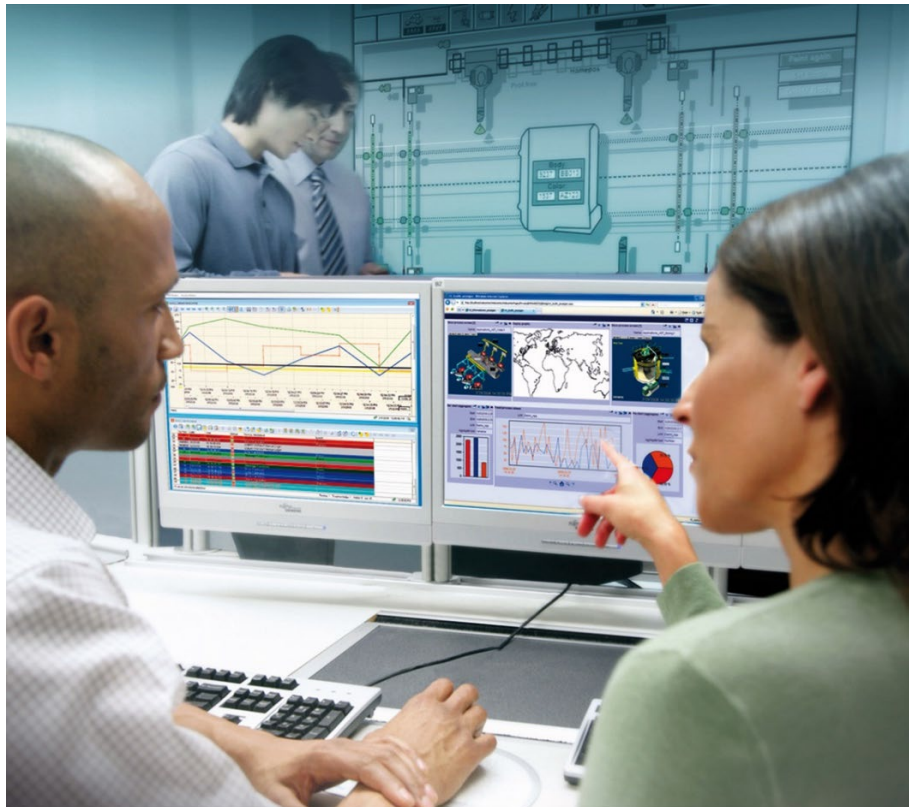




Gleichstellungsplan der Technischen Universität Clausthal

Geltungsdauer 2022–2024



Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan wurde von den Gremien der Universität beschlossen:

- Die Senatskommission für die Gleichstellung hat am 12.11.2021 die Beschlussempfehlung für den Senat ausgesprochen
- Fakultätsräte am 18.01.2022
- Präsidium am 25.01.2022
- Senat am 08.02.2022

und von dem Präsidenten der TU Clausthal, Herrn Prof. Dr. rer. nat. Joachim Schachtner, unterschrieben.

Clausthal-Zellerfeld, den 15.02.2022

Prof. Dr. rer. nat. Joachim Schachtner

Inhalt

0	Vorwort.....	1
1	Rahmenbedingungen zur Erstellung des Gleichstellungsplans	2
2	Bestandsaufnahme der Personalstruktur an der TU Clausthal.....	4
2.1	Nichtwissenschaftlicher Bereich.....	4
2.2	Wissenschaftlicher Bereich (ohne Professuren).....	8
2.2.1	Struktur.....	8
2.2.2	Promotionen	13
2.2.3	Habilitationen und andere Wege zur Qualifikation für eine Professur.....	14
2.3	Professuren	15
2.4	Telearbeit und mobiles Arbeiten.....	16
2.5	Feststellung der Unterrepräsentanz.....	16
2.6	Abschätzung der voraussichtlichen Fluktuation im Geltungszeitraum	17
3	Evaluation des Gleichstellungsplans 2019–2021 und Bekanntgabe der Ergebnisse	18
3.1	Überprüfung der Zielerreichung aus dem Gleichstellungsplan 2019–2021	18
3.2	Stand der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019–2021	25
4	Ziele und Zielquoten des Gleichstellungsplan 2022–2024.....	35
4.1	Themenbereich: Geschlechtergerechte Organisationskultur	35
4.2	Themenbereich: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	37
4.3	Themenbereich: Gleichstellung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung	37
4.4	Themenbereich: Gleichstellung der Geschlechter bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren	38
4.5	Themenbereich: Gleichstellung der Geschlechter bei der Karriereentwicklung	38
4.6	Themenbereich: Integration der Gleichstellung (Gender)-Aspekte in Forschung... ..	38
4.7	Themenbereich: Integration der Gleichstellungs-(Gender)-Aspekte in Lehre.....	39
4.8	Themenbereich: Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt (sexuelle Belästigung).....	39
5	Maßnahmen zur Erreichung der Ziele	40
6	Ausblick.....	47

0 Vorwort

Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit sind übergeordnete Querschnittsthemen, die an der TU Clausthal (Abkürzung TUC) einen großen Stellenwert haben und bei allen Prozessen mitgedacht werden. Sie finden sich auch dementsprechend in den strategischen Dokumenten wieder, u.a. im „Leitbild Forschung und Lehre der TU Clausthal“, im Zukunftskonzept 2030, in der Zielvereinbarung zwischen der TU Clausthal und dem Land Niedersachsen sowie im Personalentwicklungskonzept und in den Führungsleitlinien. Damit die Gleichstellung an unserer Universität gelebt wird, muss sie nicht nur für alle, sondern vielmehr mit allen realisiert werden. Die Sensibilisierung aller Mitarbeiter:innen bezüglich des gesamten Spektrums der Gleichstellungsaspekte ihrer täglichen Arbeit ist entscheidend, um das Verständnis für diese Themen langfristig zu verbessern und ein diversitätsgerechtes intrinsisches Handeln zu fördern.

Die TU Clausthal ist durch die Vielfalt ihrer Angehörigen geprägt und sieht diese Vielfalt als Bereicherung und großes Potential für die Universität an. Diese bereits gelebte Diversität wird nun im Rahmen des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes strukturiert und konsequent weiterentwickelt. Das Auditierungsverfahren an der TU Clausthal soll im März 2023 mit der Übergabe des Zertifikats erfolgreich beendet werden.

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“. Dieses Netzwerk wurde 2018 in den Verein „Familie in der Hochschule e. V.“ umgewandelt, um eine bessere rechtliche Darstellung gegenüber politischen Organen zu realisieren.

Chancengerechtigkeit sowie Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie haben eine hohe Priorität an der TU Clausthal und werden mit vielfältigen Maßnahmen zielgerichtet, systematisch und nachhaltig umgesetzt.

1 Rahmenbedingungen zur Erstellung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument der Hochschulentwicklung und gleichzeitig Teil der Personalpolitik und daher integraler Bestandteil der Entwicklungs- und Strategieplanung der Universität. Nach §§ 15 und 16 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) vom 09.12.2010 muss jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten einen Gleichstellungsplan erstellen. Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes umfasst drei Jahre, zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen. Der vorliegende Gleichstellungsplan ist für den Zeitraum 2022 – 2024 erarbeitet worden. Dieser Gleichstellungsplan erfüllt gleichzeitig die neuen EU-Anforderungen für einen Gender Equality Plan (GEP). Ab 2022 wird das Vorliegen eines Gender Equality Plans eine allgemeine Voraussetzung für eine Förderung durch Horizon Europe sein.

Die Kommission für Gleichstellung hat gemäß § 2 Abs. 2 der Ordnung zur Errichtung von Senatskommissionen die Aufgabe, den Gleichstellungsplan zu erarbeiten. Dabei ist sie von den zuständigen Institutionen der Hochschule zu unterstützen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erstellung gem. § 20 Abs. 1 Satz 3 NGG und § 42 Abs. 2 Satz 2 NHG zu beteiligen.

Nach § 41 Abs. 2 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) muss der Gleichstellungsplan vom Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium beschlossen werden. Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde in der Kommission für Gleichstellung erarbeitet und mit Beschluss vom 12.11.2021 dem Senat empfohlen. Schließlich wurde der Gleichstellungsplan von den Gremien der Hochschule (Fakultätsräte am 18.01.2022 und Präsidium am 25.01.2022) behandelt. Der Senat hat dem Gleichstellungsplan am 08.02.2022 zugestimmt.

Der Gleichstellungsplan greift nach Vorgaben des NGG (§ 15 Abs. 3 Satz 1) zwei gleichrangige Aspekte auf:

- Gleichstellung von Männern und Frauen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zielgruppe des Gleichstellungsplanes sind alle Beschäftigten der TU Clausthal. Im Gleichstellungsplan muss eine Bestandsaufnahme der Personalstruktur enthalten sein. Hierbei ist zu differenzieren nach wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Bereich und nach Frauen und Männern in den jeweiligen Bereichen, den Beschäftigungsgruppen und den Personalkategorien der TU Clausthal (Kapitel 2). Die vorhandene Personalstruktur wird analysiert und die Tendenzen für die Weiterentwicklung werden genannt. In Folge dessen wird die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes in den jeweiligen Bereichen festgestellt.

Im Kapitel 3 wird eine Übersicht des Erreichten für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes (2019 - 2021) gegeben. Es wird berichtet und erläutert, inwieweit sich Unterrepräsentanzen verringert haben und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde. Die bisherigen Maßnahmen werden nach ihrer Wirksamkeit evaluiert und diskutiert.

Im Kapitel 4 werden die Ziele der TU Clausthal für den Gleichstellungsplan aufgestellt und nach den EU-Vorgaben für den Gender Equality Plan (GEP) fünf Themenbereichen zugeordnet:

1. Geschlechtergerechte Organisationskultur (work-life balance and organisational culture)
2. Gleichstellung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung (Gremienarbeit, Berufungskommissionen) (gender balance in leadership and decision-making)
3. Gleichstellung der Geschlechter bei Stellenbesetzungsverfahren und bei der Karriereentwicklung (gender equality in recruitment and career progression)
4. Integration der Gleichstellungs- (Gender) Aspekte in Forschung und Lehre (integration of the gender dimension into research and teaching content)
5. Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt (sexuelle Belästigung) (measures against gender-based violence including sexual harassment)

Im Kapitel 5 werden konkrete Ziele (inkl. Zielquoten für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht) sowie Maßnahmen festgelegt, die eine gleichstellungsorientierte Personalstruktur sowie eine diskriminierungsfreie und familienfreundliche Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen an der TU Clausthal nachhaltig vorantreiben. In den Bereichen der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sollen positive Entwicklungen bei der Steigerung der Frauen- bzw. Männeranteile initiiert und/oder beschleunigt werden.

Zum Schluss wird ein Ausblick für die Umsetzung des Gleichstellungsplans gegeben.

2 Bestandsaufnahme der Personalstruktur an der TU Clausthal

Dieses Kapitel gibt eine Übersicht über die aktuelle Personalstruktur im nichtwissenschaftlichen sowie im wissenschaftlichen Bereich an der TU Clausthal.

Die Daten wurden für folgende Beschäftigtengruppen erhoben:

- Nichtwissenschaftliches Personal (Kapitel 2.1)
- Wissenschaftliches Personal ohne Professuren (Kapitel 2.2)
- Professor:innen (Kapitel 2.3)

Weiterhin werden die Beschäftigten, die sich in Telearbeit (Kapitel 2.4) befinden, betrachtet und Hinweise zum mobilen Arbeiten gegeben. Außerdem wird die Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts in dem entsprechenden Bereich festgestellt (Kapitel 2.5). Im Kapitel 2.6 wird die voraussichtliche Fluktuation im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans abgeschätzt. In allen Tabellen wird zwischen Männern und Frauen unterschieden. Das diverse Geschlecht findet Berücksichtigung an der TU Clausthal, allerdings gibt es dazu in unseren Statistiken zum Personal aktuell noch keine Angaben. Der Stichtag für die Erhebung der Beschäftigtenzahlen ist nach den Vorgaben des NGG der 30.06.2021.

Die folgende Tabelle gibt zunächst eine Übersicht über die Personalstruktur der TU Clausthal im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich sowie bei den Professor:innen.

Tabelle 1 Beschäftigungsstruktur an der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2021

	Gesamt	Frauen		Männer	
Nichtwissenschaftliches Personal	547	241	44%	306	56%
Wissenschaftliches Personal	558	140	25%	418	75%
Professor:innen	78	10	13%	68	87%
Alle Mitarbeiter:innen	1.183	391	33%	792	67%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

An der TU Clausthal sind insgesamt 1.183 Mitarbeiter:innen beschäftigt, davon sind 547 im nichtwissenschaftlichen Bereich (entspricht 46% der gesamten Beschäftigtenzahl), 558 im wissenschaftlichen Bereich (entspricht 47% der gesamten Beschäftigtenzahl) und 78 Professor:innen (entspricht 7% der gesamten Beschäftigtenzahl). An der TU Clausthal arbeiten 391 Frauen (entspricht 33% aller Mitarbeiter:innen) und 792 Männer (entspricht 67% aller Mitarbeiter:innen). Im nichtwissenschaftlichen Bereich beträgt der Anteil von Frauen 44% (entspricht 241 Frauen von 547 insgesamt), während im wissenschaftlichen Bereich (ohne Professor:innen) der Frauenanteil bei 25% liegt (entspricht 140 Frauen von 558 insgesamt).

2.1 Nichtwissenschaftlicher Bereich

Zum nichtwissenschaftlichen Bereich gehören die Mitarbeiter:innen aus Technik und Verwaltung, die im Beamten- oder Angestelltenverhältnis arbeiten, sowie die Auszubildenden.

Die Tabelle 2 gibt einen Überblick über den gesamten nichtwissenschaftlichen Bereich, unterteilt in Beamt:innen, tarifbeschäftigte Mitarbeiter:innen und Auszubildende an der TU Clausthal.

Tabelle 2 Beschäftigungsstruktur im nichtwissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 30.06.2021

	Gesamt	Frauen		Männer	
Summe Beamt:innen	14	9	64%	5	36%
Summe TV-L Angestellte	486	225	46%	261	54%
Auszubildende	47	7	15%	40	85%
SUMME	547	241	44%	306	56%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

An der TU Clausthal arbeiten insgesamt 547 Mitarbeiter:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich, darunter 241 Frauen (entspricht 44% der gesamten Beschäftigtenzahl im nichtwissenschaftlichen Bereich) und 306 Männer (entspricht 56% der gesamten Beschäftigtenzahl im nichtwissenschaftlichen Bereich). Unter den Beschäftigten im Beamtenverhältnis, insgesamt 14 Personen (entspricht 1% der gesamten Beschäftigtenzahl), befinden sich 9 Frauen (entspricht 64%) und 5 Männer (entspricht 36%). Der überwiegende Teil der Mitarbeiter:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich ist nach TV-L angestellt (insgesamt 486 Personen, entspricht 89%), davon sind 225 Frauen (entspricht 46%) und 261 Männer (entspricht 54%). An der TU Clausthal gibt es aktuell 47 Auszubildende, davon sind 7 Frauen (entspricht 15%) und 40 Männer (entspricht 85%). Die Erhebung der Daten mit Stichtag 30.06.2021 wirkt sich auf die Summe der Auszubildenden erheblich aus. Viele Auszubildende verlassen die TU Clausthal nach erfolgreicher Beendigung ihrer Ausbildung zum Stichtag oder etwas später. Die neuen Auszubildenden starten jedoch versetzt zum 01.08. eines Jahres. Somit fehlen ungefähr 10 bis 15 Auszubildende, die unterjährig noch an der TU Clausthal erfasst worden wären.

In den folgenden Tabellen erfolgt die Aufschlüsselung der einzelnen Entgeltgruppen nach Vollzeitbeschäftigung (Tabelle 3 bis Tabelle 5), Teilzeitbeschäftigung (Tabelle 6 bis Tabelle 8) und Beurlaubung (Tabelle 9) an der TU Clausthal.

Tabelle 3 Vollzeitbeschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 30.06.2021

	Gesamt	Frauen		Männer	
Beamt:innen	11	6	55%	5	45%
Angestellte nach TV-L	377	132	35%	245	65%
Auszubildende	47	7	15%	40	85%
SUMME	435	145	33%	290	67%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Von insgesamt 547 Mitarbeiter:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich arbeiten 435 Personen in Vollzeit (insgesamt 80%), und zwar 145 Frauen (entspricht 33%) und 290 Männer (entspricht 67%).

Tabelle 4 Vollzeitbeschäftigte Beamt:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 30.06.2021

	Gesamt	Frauen		Männer	
A8	1	0	0%	1	100%
A9	0	0	0%	0	0%
A10	0	0	0%	0	0%
A11	1	1	100%	0	0%
A12	3	2	67%	1	33%
A13	2	1	50%	1	50%

	Gesamt	Frauen		Männer	
A14	1	1	100%	0	0%
A15	1	0	0%	1	100%
A16	0	0	0%	0	0%
W2	0	0	0%	0	0%
W3	2	1	50%	1	50%
Summe	11	6	55%	5	45%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Von insgesamt 14 Beamt:innen (siehe Tabelle 3) im nichtwissenschaftlichen Bereich arbeiten 11 in einer Vollzeitbeschäftigung (vgl. Tabelle 4), davon 6 Frauen und 5 Männer. Die Verteilung auf die Besoldungsgruppen ist Tabelle 4 zu entnehmen.

Tabelle 5 Vollzeitbeschäftigte Angestellte nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 30.06.2021

	Gesamt	Frauen		Männer	
E2	0	0	0%	0	0%
E3	0	0	0%	0	0%
E4	3	0	0%	3	100%
E5	19	4	21%	15	79%
E6	67	53	79%	14	21%
E7	69	5	7%	64	93%
E8	33	11	33%	22	67%
E9	95	24	25%	71	75%
E10	16	5	31%	11	69%
E11	13	4	31%	9	69%
E12	6	1	17%	5	83%
E13	46	23	50%	23	50%
E14	8	1	13%	7	87%
Außertariflich	2	1	50%	1	50%
Summe	377	132	35%	245	65%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Von insgesamt 547 Mitarbeiter:innen (siehe Tabelle 2) im nichtwissenschaftlichen Bereich arbeiten 435 Personen in Vollzeit. Von diesen 435 vollzeitarbeitenden Mitarbeiter:innen sind 377 Mitarbeiter:innen Angestellte nach TV-L. Die Verteilung auf die Entgeltgruppen ist Tabelle 5 zu entnehmen. Mit Ausnahme der Gehaltsgruppe E6, in der die Frauen mit 79% den größten Anteil der Beschäftigten stellen, und der Entgeltgruppe E13, in der die Frauen und Männer zu gleichen Anteilen beschäftigt sind, besteht eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen in den übrigen Gehaltsstufen.

Tabelle 6 Teilzeitbeschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 30.06.2021

	Gesamt	Frauen		Männer	
Beamt:innen	3	3	100%	0	33%
Angestellte nach TV-L	104	89	86%	15	14%
Auszubildende	0	0	0%	0	0%
SUMME	107	92	85%	15	15%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Von insgesamt 547 Mitarbeiter:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich arbeiten 107 Personen in Teilzeit (entspricht 20%), davon sind 92 Frauen (entspricht 86%) und 15 Männer (entspricht 14%). Bei den Angestellten nach TV-L sind 104 Personen in Teilzeit beschäftigt, davon sind 89 Frauen (entspricht 86%) und 15 Männer (entspricht 14%). Bei den Auszubildenden gibt es keine Teilzeitbeschäftigung.

Tabelle 7 Teilzeitbeschäftigte Beamt:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 30.06.2021

	Gesamt	Frauen		Männer	
A8	0	0	0%	0	0%
A9	0	0	0%	0	0%
A10	1	1	100%	0	0%
A11	2	2	100%	0	0%
A12	0	0	0%	0	0%
A13	0	0	0%	0	0%
A14	0	0	0%	0	0%
A15	0	0	0%	0	0%
A16	0	0	0%	0	0%
W2	0	0	0%	0	0%
W3	0	0	0%	0	0%
Summe	3	3	100%	0	0%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Bei den Beamt:innen gibt es 3 Teilzeitstellen, die alle mit Frauen besetzt sind. In der Besoldungsgruppe A10 ist eine Frau beschäftigt und 2 Frauen in der Besoldungsgruppe A11 (siehe Tabelle 7).

Tabelle 8 Teilzeitbeschäftigte Angestellte nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 30.06.2021

	Gesamt	Frauen		Männer	
E2	0	0	0%	0	0%
E3	0	0	0%	0	0%
E4	9	4	44%	5	56%
E5	9	9	100%	0	0%
E6	34	31	91%	3	9%
E7	6	2	33%	4	67%
E8	12	12	100%	0	0%
E9	11	10	91%	1	9%
E10	4	4	100%	0	0%
E11	5	5	100%	0	0%
E12	2	2	100%	0	0%
E13	10	8	80%	2	20%
E14	2	2	100%	0	0%
Außertariflich	0	0	0%	0	0%
Summe	104	89	86%	15	14%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Obwohl die Personenanzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich mit 241 Frauen und 306 Männern relativ ausgeglichen ist (vgl. Tabelle 3), überwiegt der Frauenanteil im Rahmen der Teilzeitstellen mit 89 deutlich gegenüber 15 männlichen Beschäftigten. In fast allen Gehaltsstufen sind zwischen 80% und 100% der Teilzeitbeschäftigten weiblich. Insgesamt sind 38% der Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich und lediglich 5% der Männer in Teilzeit beschäftigt.

Tabelle 9 Beurlaubte Angestellte nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 30.06.2021

	Gesamt	Frauen		Männer	
A8 – A 15	0	0	0%	0	0%
Summe Beamt:innen	0	0	0%	0	0%
E2 – E5	0	0	0%	0	0%
E6	3	3	100%	0	0%
E7	0	0	0%	0	0%
E8 – E 12	2	1	50%	1	50%
E13	0	0	0%	0	0%
E14 – E 15	0	0	0%	0	0%
Außertariflich	0	0	0%	0	0%
Summe Angestellte	0	0	0%	0	0%
SUMME	5	4	80%	1	20%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Eine Beurlaubung ohne Bezüge im nichtwissenschaftlichen Bereich wird von vier Frauen und einem Mann in Anspruch genommen (siehe Tabelle 9).

2.2 Wissenschaftlicher Bereich (ohne Professuren)

Im wissenschaftlichen Bereich arbeiten die Mitarbeiter:innen im Beamten- bzw. im Angestelltenverhältnis. Der wissenschaftliche Bereich wird um folgende Unterkapitel ergänzt:

- Promotionen (Kapitel 2.2.2)
- Habilitationen andere Wege zur Qualifikation für eine Professur (Kapitel 2.2.3)

In den Tabellen 10 bis 15 werden alle wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ohne Professuren aufgeführt.

2.2.1 Struktur

Tabelle 10 Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich

	Gesamt	Frauen		Männer	
Beamt:innen	24	3	13%	21	87%
Angestellte nach TV-L	531	137	26%	394	74%
Außertariflich	3	0	0%	3	100%
Alle Mitarbeiter:innen	558	140	25%	418	75%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Im wissenschaftlichen Bereich werden die Stellen nicht nur nach Beamt:innen und Tarifangestellten unterteilt, sondern auch nach der Vertragslaufzeit. Hier wird zwischen unbefristeten

Stellen (Dauerstellen) und befristeten Stellen (aus Landes- bzw. aus Drittmittel-Projekten finanzierten Stellen) unterschieden.

Die Tabelle 11 zeigt die Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich mit der Unterscheidung in unbefristete und befristete Arbeitsverhältnisse (Landes- und Projektstellen).

Tabelle 11 Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich nach Vertragslaufzeit

	Summe	unbefristete Stellen (Dauerstellen)	befristeten Stellen	
			(Landes-stellen)	(Projekt-stellen)
davon Frauen	140	14	64	62
	25%	17%	30%	24%
davon Männer	418	69	147	202
	75%	83%	70%	76%
Gesamt	558	83	211	264

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen befinden sich 85% in einem befristeten Arbeitsverhältnis (entspricht 475 von 558). Der Anteil der Frauen im befristeten Arbeitsverhältnis im wissenschaftlichen Bereich beträgt 27% (126 Frauen von 475). In befristeten Arbeitsverhältnissen arbeiten 38% der Mitarbeitenden auf Landesstellen (entspricht 211 von 558) und 47% auf Projektstellen (entspricht 264 von 558). Aus Landesmitteln werden 64 Frauen in diesem Bereich (entspricht 30%) finanziert und 62 Frauen (entspricht 24%) haben Projektstellen inne.

Im wissenschaftlichen Bereich haben 15% der Mitarbeiter:innen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (83 von 558), davon sind Frauen mit 17% (entspricht 14 von insgesamt 83) vertreten. Der Anteil der Männer in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beträgt damit 83% (69 von insgesamt 83).

Wie Tabelle 12 entnommen werden kann, sind alle Beamt:innenstellen im wissenschaftlichen Bereich (insgesamt 24, entspricht 4% der Beschäftigtenzahl im wissenschaftlichen Bereich) im höheren Dienst angesiedelt. Unter den 24 Beamt:innen sind 3 Frauen (entspricht 12,5%) und 21 Männer (entspricht 87,5%). Darunter gibt es 9 befristete Stellen (Beamt:innen auf Zeit), davon sind 2 Frauen (entspricht 22%), und 15 unbefristete Beamt:innenstellen, davon eine Frau (entspricht 7%).

Bei den TV-L Angestellten im wissenschaftlichen Bereich gibt es insgesamt 534 Stellen (entspricht 96% der Beschäftigtenzahl), davon sind 68 Dauerstellen (davon sind 13 mit Frauen besetzt, entspricht 19%), 202 Landesstellen (davon 62 mit Frauen besetzt, entspricht 31%) und 264 Projektstellen (davon 62 mit Frauen besetzt, entspricht 23%) (siehe Tabelle 12).

Tabelle 12 Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen

	Gesamt	Frauen			Männer		
		Dauerstellen	Landesstellen	Projektstellen	Dauerstellen	Landesstellen	Projektstellen
A12	1	1	0	0	0	0	0
A13	9	0	2	0	0	7	0
A14	9	0	0	0	9	0	0
A15	5	0	0	0	5	0	0
Summe Beamt:innen	24	1	2	0	14	7	0
E12	10	0	1	0	0	3	6
E13	501	10	61	61	37	137	195
E14	19	3	0	1	14	0	1
E15	1	0	0	0	1	0	0
AT	3	0	0	0	3	0	0
Summe Angestellte	534	13	62	62	55	140	202
SUMME	558	14	64	62	69	147	202

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Im Folgenden werden die einzelnen Entgeltgruppen unterteilt in Männer und Frauen in Vollzeit (Tabelle 13), sowie in Teilzeitbeschäftigung (Tabelle 14) und in Beurlaubung (Tabelle 15) an der TU Clausthal aufgeschlüsselt.

Tabelle 13 Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen im wissenschaftlichen Bereich

	Gesamt	Frauen			Männer		
		Dauerstellen	Landesstellen	Projektstellen	Dauerstellen	Landesstellen	Projektstellen
A13	8	0	1	0	0	7	0
A14	9	0	0	0	9	0	0
A15	5	0	0	0	5	0	0
Summe Beamt:innen	22	0	1	0	14	7	0
E12	5	0	0	0	0	1	4
E13	393	7	42	42	35	105	162
E14	18	3	0	0	14	0	1
E15	1	0	0	0	1	0	0
Außertariflich	3	0	0	0	3	0	0
Summe Angestellte	420	10	42	42	53	106	167
SUMME	442	10	43	42	67	113	167

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Von insgesamt 558 Mitarbeiter:innen im wissenschaftlichen Bereich arbeiten 442 (entspricht 79%) Personen in Vollzeit. Die 442 Vollzeitstellen unterteilen sich in 22 Personen im Beamtenverhältnis (entspricht 5%) und 420 TV-L Angestellten (entspricht 95%).

Bei den Angestellten ist der überwiegende Anteil der Beschäftigten in der Entgeltgruppe E13 beschäftigt (393 von 420). Insgesamt sind in dieser Entgeltgruppe 42 Dauerstellen, 147 Landesstellen und 204 Projektstellen angesiedelt. Von den 42 Dauerstellen sind 7 mit Frauen (17%) besetzt. Die Landesstellen sind mit insgesamt 147 Personen besetzt, davon sind 42 Frauen (entspricht 29%). Die Anzahl der Projektstellen ist mit insgesamt 204 Personen am höchsten, wovon 42 mit Frauen besetzt sind (entspricht 21%).

Im wissenschaftlichen Bereich gibt es 112 Teilzeitstellen (entsprechen 20% der Stellen im wissenschaftlichen Bereich), davon sind 5 Dauerstellen, 52 Landesstellen und 55 Projektstellen. Von den 112 Stellen in Teilzeit gibt es lediglich eine Beamten:innenstelle, die mit einer Frau auf einer Dauerstelle besetzt ist. 3 von insgesamt 5 Dauerstellen in den Entgeltgruppen E12 bis E15 und AT sind mit Frauen besetzt (entspricht 60%). Bei den 52 Landesstellen sind 18 Stellen mit Frauen besetzt (entspricht 35%) und bei den 55 Projektstellen sind 20 mit Frauen besetzt (entspricht 36%). Etwa 9% (entspricht 41 von 442) der Frauen im wissenschaftlichen Bereich und etwa 16% der Männer (entspricht 71 von 442) arbeiten in Teilzeit. Bei den Teilzeitstellen ist der Männeranteil gleich 63%, entspricht 71 Personen auf insgesamt 112 Stellen. In Teilzeit arbeiten 42 Frauen (entspricht 37% der Teilzeitstellen). Der Großteil (96%) der Teilzeitstellen sind befristete Landes- und Projektstellen, wovon 36% (entspricht 38 Stellen) mit Frauen und 67 % (entspricht 71 Stellen) mit Männern besetzt sind. Die befristeten Stellen in Teilzeit sind überwiegend mit Männern besetzt.

Tabelle 14 Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen im wissenschaftlichen Bereich

	Gesamt	Frauen			Männer		
		Dauerstellen	Landesstellen	Projektstellen	Dauerstellen	Landesstellen	Projektstellen
A12	1	1	0	0	0	0	0
A13	0	0	0	0	0	0	0
A14	0	0	0	0	0	0	0
A15	0	0	0	0	0	0	0
Summe Beamten:innen	1	1	0	0	0	0	0
E12	5	0	1	0	0	2	2
E13	105	2	17	19	2	32	33
E14	1	0	0	1	0	0	0
E15	0	0	0	0	0	0	0
Außertariflich	0	0	0	0	0	0	0
Summe Angestellte	111	2	18	20	2	34	35
SUMME	112	3	18	20	2	34	35

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Im wissenschaftlichen Bereich befinden sich aktuell 4 Mitarbeiter:innen in der Beurlaubung. Dies sind alles Frauen. Insgesamt befinden sich somit derzeit 1% aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der TU Clausthal in Sonderurlaub ohne Bezüge. Hierzu zählen z. B. Personen, die Sonderurlaub zur Familienpflege beantragt haben.

Tabelle 15 Beurlaubte Mitarbeiter:innen im wissenschaftlichen Bereich

	Gesamt		Frauen		Männer
A13 – A 15	1	1	100%	0	0%
Summe Beamt:innen	1	1	100%	0	0%
E12	0	0	0%	0	0%
E13	3	3	100%	0	0%
E14	0	0	0%	0	0%
E15	0	0	0%	0	0%
Außertariflich	0	0	0%	0	0%
Summe Angestellte	3	3	100%	0	0%
SUMME	4	4	100%	0	0%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

2.2.2 Promotionen

In der Tabelle 16 werden die Promotionen, die in den Jahren 2018, 2019 und 2020 in den jeweiligen Fakultäten der TU Clausthal abgeschlossen wurden, erfasst:

- Fakultät 1 ist die Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften
- Fakultät 2 ist die Fakultät für Energie- und Wirtschaftswissenschaften
- Fakultät 3 ist die Fakultät für Mathematik/Informatik und Maschinenbau

Tabelle 16 Promotionen, bei denen die mündliche Prüfung in den Jahren 2018–2020 an der TU Clausthal stattgefunden hat

		Fakultät 1	Fakultät 2	Fakultät 3	alle Fakultäten
2018	Frauen	11	5	5	21
	%	44%	24%	18%	28%
	Männer	14	16	23	53
	%	56%	76%	82%	72%
	Summe	25	21	28	74
2019	Frauen	8	4	5	17
	%	36%	27%	20%	27%
	Männer	14	11	20	45
	%	64%	73%	80%	73%
	Summe	22	15	25	62
2020	Frauen	6	8	2	16
	%	29%	33%	10%	24%
	Männer	15	16	19	50
	%	71%	67%	90%	76%
	Summe	21	24	21	66
2018 - 2020	Frauen	25	17	12	54
	%	37%	28%	16%	26%
	Männer	43	43	62	148
	%	63 %	72%	84%	73%
	Summe	68	60	74	202

Quelle: Fakultäten der TU Clausthal

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 74 Promotionen an der TU Clausthal abgeschlossen, davon 28% von Frauen und 72% von Männern. Im Jahr 2019 gab es 12 Promotionen weniger (insgesamt 62, davon 27% Frauen und 73% Männer). Im Jahr 2020 gab es wieder einen leichten Anstieg mit 66 Promotionen, wovon 24% Frauen und 76% Männer sind. Insgesamt promovierten im Berichtszeitraum 202 Personen, davon 54 Frauen (entspricht 26%) und 148 Männer (entspricht 73%).

2.2.3 Habilitationen und andere Wege zur Qualifikation für eine Professur

An der TU Clausthal kann in einer Qualifikationsphase die Voraussetzung zur Berufung auf eine Professur über eine Habilitation, eine Juniorprofessur oder eine Leitungsfunktion in einer Nachwuchsgruppe erreicht werden.

Die Qualifikation über eine Habilitation an der TU Clausthal ist in der Habilitationsordnung geregelt. In der Tabelle 20 sind die Habilitationen in den Jahren 2018 bis 2020 erfasst, bei welchen die öffentliche Probevorlesung stattgefunden hat.

Tabelle 17 Habilitationen, bei denen die öffentliche Probevorlesung in den Jahren 2018 – 2020 an der TU Clausthal stattgefunden hat

		Fakultät 1	Fakultät 2	Fakultät 3	Alle Fakultäten
2018	Frauen	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%
	Männer	0	0	1	1
	%	0%	0%	100%	100%
	Summe	0	0	1	1
2019	Frauen	0	1	0	1
	%	0%	33%	0%	25%
	Männer	0	2	2	4
	%	0%	67%	100%	75%
	Summe	0	3	2	5
2020	Frauen	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%
	Männer	0	0	1	1
	%	0%	0%	100%	100%
	Summe	0	0	1	1
2018 - 2020	Frauen	0	1	0	1
	%	0%	33%	0%	14%
	Männer	0	2	4	6
	%	0%	67%	100%	85%
	Summe	0	3	4	7

Quelle: Fakultäten der TU Clausthal

Eine weitere Möglichkeit, die Qualifikation für eine W2- bzw. W3-Professur zu erlangen, ist eine Juniorprofessur (ohne oder im Tenure-Track-Verfahren). In der Tabelle 21 sind die Juniorprofessuren an der TU Clausthal mit den Angaben zur Zwischenevaluation und der Tenure-Track-Option in den Jahren 2018 bis 2020 erfasst.

Tabelle 21 Anzahl Juniorprofessuren an der TU Clausthal

	Juniorprofessuren	Zwischenevaluation	Tenure-Track
2018	5	0	Nein
2019	4	1	Nein
2020	4	3	Nein

Quelle: Personalverwaltung der TU Clausthal

In 2021 sind Juniorprofessuren mit Tenure-Track Verfahren in der Ausschreibung.

Darüber hinaus gibt es für erfahrene Post-Doktorand:innen an der TU Clausthal die Option, die Qualifikation zu einer Professur durch die Nachwuchsgruppenleitung zu erlangen. Dafür wurde am 19.01.2021 eine Regelung zum Promotionsrecht der Nachwuchsgruppenleitung in die gemeinsame Promotionsordnung der Fakultäten aufgenommen. Von dieser Möglichkeit wurde bisher noch nicht Gebrauch gemacht.

Nach der Promotionsphase bleiben ca. 5 % der Promovierten weiterhin an der Universität. Die Habilitation ist nur eine der möglichen Karrierewege zur W2- bzw. W3-Professur in der Post-doc-Phase an der TU Clausthal (neben Juniorprofessuren ohne und mit Tenure-Track sowie Nachwuchsgruppenleitungen). Daher ist die Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen entsprechend gering.

2.3 Professuren

In der Tabelle 21 sind die Professor:innen an der TU Clausthal, unterteilt nach W1-Professuren, W2-Professuren (inklusive C3) sowie W3-Professuren (inklusive C4) zusammengefasst.

Tabelle 18 Anzahl Professuren an der TU Clausthal

	Gesamt	Frauen		Männer	
W1-Professuren	4	1	25%	3	75%
W2-Professuren (inkl. C3)	31	5	16%	26	84%
W3-Professuren (inkl. C4)	43	4	9%	39	91%
Summe Professuren	78	10	13%	68	87%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Insgesamt arbeiten an der TU Clausthal 78 Professor:innen, davon 10 Frauen (entspricht 13%) und 68 Männer (entspricht 87%). Von den 4 W1-Professuren (Juniorprofessuren ohne Tenure-Track) ist eine mit einer Frau besetzt. Bei den W2-Professuren gibt es insgesamt 31 Professor:innen, davon 5 Frauen (entspricht 16%) und von den 43 W3-Professuren sind 4 Stellen (entspricht 9%) mit Frauen besetzt.

2.4 Telearbeit und mobiles Arbeiten

Die Telearbeit an der TU Clausthal wurde in Jahren 2011-2013 als Pilotprojekt eingeführt mit einer begrenzten Anzahl von 4 Plätzen, mit der Option auf Verlängerung um 6 Monate. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Pilotphase ist im Jahr 2014 eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit abgeschlossen worden. Somit wurde diese Möglichkeit zur Flexibilisierung der Erbringung von Arbeitsleistungen an der TU Clausthal etabliert. Durch die COVID-19 Pandemie änderte sich jedoch das Arbeiten an der TU Clausthal erheblich. Viele Mitarbeiter:innen arbeiteten im Home-Office bzw. mobil. Dementsprechend hat der Personalrat in Zusammenarbeit mit der Dienststelle reagiert und zum 01.10.2021 eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und zum mobilen Arbeiten abgeschlossen.

Die Anzahl der Mitarbeiter:innen, die sich 2019 in Telearbeit befanden, beläuft sich auf insgesamt 10, davon sind 8 Frauen (4 im nichtwissenschaftlichen Bereich und 4 im wissenschaftlichen Bereich). Bei den beiden telearbeitenden Männern ist einer aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich und einer aus dem wissenschaftlichen Bereich. Im Jahr 2020 beläuft sich die Zahl der telearbeitenden Mitarbeiter:innen auf 9, davon sind 7 Frauen (4 aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich und 3 aus dem wissenschaftlichen Bereich). Beide Männer arbeiten im nichtwissenschaftlichen Bereich. Im Jahr 2021 arbeiten 5 Mitarbeiter:innen in Telearbeit. Davon sind 3 Frauen (2 im nichtwissenschaftlichen Bereich und eine im wissenschaftlichen Bereich). Die beiden Männer sind nichtwissenschaftliche Mitarbeiter.

Durch die Corona-Pandemie war es nicht zwingend notwendig die Telearbeit zu beantragen, da die Hochschulleitung im Einvernehmen mit dem Personalrat das mobile Arbeiten angeordnet hatte. Somit sind die Zahlen zur Telearbeit nicht aussagekräftig. Im nächsten Gleichstellungsplan wird eine Statistik zum mobilen Arbeiten integriert.

2.5 Feststellung der Unterrepräsentanz

In diesem Kapitel werden die Beschäftigtenzahlen in den jeweiligen Bereichen zusammengestellt, um die Unterrepräsentanzen festzustellen. Weiterhin werden die Tendenzen benannt und die Ursachen der Unterrepräsentanz ermittelt. In der folgenden Tabelle sind die Unterrepräsentanzen mit farblichen Markierungen festgehalten.

Tabelle 19 Feststellung der Unterrepräsentanz an der TU Clausthal nach Statusgruppen

Statusgruppen	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter:innen	547	241	44%	306	56%
Auszubildende	47	7	15%	40	85%
Teilzeitstellen im nichtwiss. Bereich	108	92	85%	16	15%
Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen	558	140	25%	418	75%
Promotionen (2018-2020)	202	54	27%	148	73%
Habilitationen (2018-2020)	7	1	14%	6	86%
Teilzeitstellen im wiss. Bereich	112	41	37%	71	63%
Professor:innen	78	10	13%	68	87%

In der Tabelle 19 werden zusätzlich farbliche Markierungen verwendet. Die farbliche Markierung bezieht sich auf das unterrepräsentierte Geschlecht. Dabei bedeutet die Farbe „grau“, dass hier die Gesamtzahl so gering ist, dass die Anteile nicht aussagekräftig sind. Die

Farbe „rot“ zeigt den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts bis zu 20% an. Die Farbe „gelb“ zeigt den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts über 20% und bis zu 45% an. Die Farbe „grün“ zeigt den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts für mehr als 45% bis 50% an (45% ist in Niedersachsen als gleichgestelltes Verhältnis akzeptiert).

2.6 Abschätzung der voraussichtlichen Fluktuation im Geltungszeitraum

An der TU Clausthal werden in den nächsten drei Jahren 10 Professuren regulär frei. Dieses Potenzial, aber auch neue, zum Teil drittmittelfinanzierte Professuren dienen der Ausrichtung der TU Clausthal auf das Themengebiet Circular Economy. Im wissenschaftlichen Bereich sind insbesondere aufgrund der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Qualifizierungsphase Promotion 85% der Stellen befristet, was automatisch eine hohe Fluktuation bedeutet. Im nicht wissenschaftlichen Bereich ist die Fluktuation deutlich geringer. Hier ist insbesondere zu berücksichtigen, dass sich durch die Digitalisierung der Verwaltung und die wachsende Bedeutung des Wissenschaftsmanagements Berufsperspektiven und mögliche Karrierewege an einer Universität verändern.

Tabelle 20 Freiwerdende Professurstellen bis Ende 2024

	2022	2023	2024	Gesamt
W1-Professuren	1	3	0	4
W2-Professuren inkl. C3	0	0	1	1
W3-Professuren inkl. C4	2	1	2	5
Summe	3	4	3	10

3 Evaluation des Gleichstellungsplans 2019–2021 und Bekanntgabe der Ergebnisse

3.1 Überprüfung der Zielerreichung aus dem Gleichstellungsplan 2019–2021

Vorgabe	Umsetzungsstand 2021
Die TU Clausthal...	
erhöht die Anzahl der Frauen im wissenschaftlichen Bereich auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere in der Statusgruppe der Professor:innen.	Im Jahr 2018 arbeiteten an der TU Clausthal im wissenschaftlichen Bereich 555 Mitarbeiter:innen, davon 25% (136) Frauen. Im Vergleich zum Jahr 2021 arbeiten nun an der TU Clausthal im wissenschaftlichen Bereich 558 Mitarbeiter:innen, davon 25% (140) Frauen. Somit hat sich der Frauenanteil in der Zeit von 2018 bis 2021 kaum verändert. Im Bereich der Promotionen, bei denen die mündliche Prüfung im Jahr 2018 stattgefunden hat, gab es insgesamt 74 Promotionen, davon waren 28% Frauen. Im Jahr 2020 gab es insgesamt 66 Promotionen, bei denen die mündliche Prüfung stattgefunden hat, davon waren 24% Frauen. Hier hat sich der Frauenanteil leicht verringert. Im Jahr 2018 gab es an der TU Clausthal 77 Professor:innen, davon waren 8% (6) Frauen. In der Postdoc-Phase gibt es insgesamt ca. 70 Wissenschaftler:innen im Jahr 2020, davon sind ca. 25% (17) Frauen. Im Jahr 2021 gibt es an der TU Clausthal 78 Professor:innen, davon sind 13% (10) Frauen. Der Anteil der Professor:innen hat sich demnach erhöht.
erhöht den Anteil der Professorinnen auf 11%.	Im Jahr 2018 gab es an der TU Clausthal 77 Professor:innen, davon waren 8% (6) Frauen. Im Jahr 2021 gibt es an der TU Clausthal 78 Professor:innen, davon sind 13% (10) Frauen. Das Ziel wurde erreicht. Der Frauenanteil bei den Professor:innen wurde auf 13% erhöht.
beruft pro Jahr eine neue Professorin.	Im Jahr 2019 wurden an der TU Clausthal insgesamt 2 Professoren berufen. Im Jahr 2020 wurden wieder 2 Professoren berufen. Im Jahr 2021 wurde von insgesamt 7 Professor:innen eine Frau berufen. Das Ziel pro Jahr eine Professorin zu berufen wurde in den Jahren 2019 und 2020 nicht erfüllt, im Jahr 2021 wurde das Ziel erreicht.
beruft in dem Tenure-Track-Verfahren mindestens 2 Professorinnen bzw. besetzt 1/3 der verfügbaren Stellen mit Frauen.	Im Jahr 2019 und 2020 gab es keine Tenure-Track Berufungen, im Jahr 2021 wurden 4 Professoren über Tenure-Track berufen. Das Ziel 1/3 der verfügbaren Stellen mit Frauen zu besetzen ist somit nicht erfüllt worden.
erstellt ein Gleichstellungszukunftskonzept, um sich für das Professorinnenprogramm III zu qualifizieren.	Die TU Clausthal hat sich im Professorinnenprogramm III mit einem Gleichstellungszukunftskonzept beworben. Nachdem sich die TUC im PP I und II für das Programm qualifiziert hat, aber keine Förderung abgerufen hat (keine Professorin berufen hat), wurde

Vorgabe	Umsetzungsstand 2021
Die TU Clausthal...	
	sie im PP III nicht aufgenommen. Laut des Ablehnungsbescheids (09.11.2019) befindet sich die TU Clausthal aktuell auf einem guten Weg. Auf Grund der fehlenden Entwicklungen in der Vergangenheit reichte es für das Gutachtenteam jedoch nicht für eine positive Bewertung unserer Universität.
strebt an, mindestens eine Professorin mit der Förderung des Professorinnenprogramms III zu berufen.	Auf Grund der negativen Begutachtung hat die TU Clausthal am Professorinnenprogramm III nicht teilgenommen (Ablehnungsbescheid 09.11.2019)
erhöht den Anteil der Bewerberinnen bei den Stellenbesetzungen, insbesondere bei Berufungen.	Vor dem Jahr 2019 wurde kein genderspezifisches Monitoring bei den Berufungsverfahren durchgeführt. In den Jahren 2019 bis 2021 beträgt der Anteil der Bewerbungen von Frauen in den Berufungsverfahren an der TU Clausthal 11%. Im Jahr 2019 wurden insgesamt 42 Bewerbungen in Berufungsverfahren eingereicht (davon 38 von Männern und 4 von Frauen). Im Jahr 2020 wurden insgesamt 39 Bewerbungen eingereicht (davon 25 Männer und 6 Frauen). Im Jahr 2021 wurden insgesamt 406 Bewerbungen eingereicht, davon waren 361 von Männer und 44 von Frauen. Dabei wurde eine Bewerbung ohne Angabe zum Geschlecht abgegeben. Eine Erhebung der Bewerber:innenzahlen bei Stellenbesetzungen ist aktuell noch nicht vollumfänglich vorhanden, ein Teil des Monitoring-Prozesses wurde im April 2021 eingeführt.
erhöht den Anteil der Abschlüsse von Frauen bei den Promotionen auf 30 %.	Der Mittelwert der Promotionen, die von Frauen in den Jahren 2018 bis 2020 abgeschlossen worden sind, beträgt 27%. Somit hat sich der Frauenanteil bei den Promotionen im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan um 2% erhöht, der angestrebte Wert von 30% wurde jedoch nicht erreicht.
ermöglicht die Teilzeitbeschäftigung als Option für die Mitarbeiter:innen im nichtwissenschaftlichen sowie im wissenschaftlichen Bereich.	Grundsätzlich ist jede Stelle an der TU Clausthal sowohl im nichtwissenschaftlichen als auch im wissenschaftlichen Bereich, inkl. Professuren, teilzeitgeeignet. In jeder Stellenausschreibung an der TU Clausthal (inkl. Professuren) befindet sich die Angabe: „Die Stelle ist teilzeitgeeignet“
entwickelt ein Konzept, um die Anzahl der weiblichen Auszubildenden zu erhöhen.	Das Ziel wird fortgeschrieben.
erhöht die Anzahl der Telearbeitsplätze auf 15.	Seit März 2020 befinden sich (viele) Mitarbeiter:innen durch die Covid-19 Situation im Home-Office bzw. arbeiten mobil von zu Hause. Damit dies auch in Zukunft gut gelingen kann, hat der Personalrat gemeinsam mit der Dienststelle die bereits bestehende Dienstvereinbarung zur „Telearbeit“ um die

Vorgabe	Umsetzungsstand 2021
Die TU Clausthal...	
	<p>Regelungen zum mobilen Arbeiten erweitert. In Zukunft soll es einen niederschwelligeren Zugang zur Telearbeit geben und eine neue Möglichkeit für das mobile Arbeiten entstehen, in welcher Mitarbeiter:innen bis zu 30 % ihrer Arbeitszeit von zu Hause erbringen können. Die neue „Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und zum mobilen Arbeiten an der Technischen Universität Clausthal“ ist zum 1. Oktober 2021 in Kraft getreten.</p>
<p>lebt eine geschlechtergerechte Personalpolitik.</p>	<p>Im Personalentwicklungskonzept der TU Clausthal befinden sich verschiedene Elemente der geschlechtergerechten Personalpolitik, u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren (vor allem aktive Rekrutierung der Bewerberinnen); diese wird aktuell neu bearbeitet. • Berücksichtigung der Familienphase bei Berufungen. • Gleichstellungsorientierte Rekrutierungsverfahren (vor allem aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen).
<p>setzt das gleichstellungsorientierte Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftliche Personal um.</p>	<p>Die TU Clausthal hat die systematische und geschlechtergerechte Personalentwicklung ihrer Mitarbeiter:innen mit dem Schwerpunkt "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses" zu ihrer strategischen Aufgabe gemacht. Im Jahr 2018 wurde in einem partizipativ gestalteten Prozess ein Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal erarbeitet. Das Personalentwicklungskonzept wurde von den wichtigsten Gremien der Hochschule beschlossen. Für die Umsetzung wurde ein Lenkungskreis Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal unter Federführung der Vizepräsidentin für Gleichstellung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gebildet, der sich u.a. die Evaluierung der PE-Maßnahmen vorgenommen hat.</p>
<p>erweitert das Personalentwicklungskonzept um nichtwissenschaftliches Personal (Mitarbeiter:innen der Verwaltung und Technik sowie Auszubildende).</p>	<p>Das Personalentwicklungskonzept für Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung wurde im Jahr 2020 in einem partizipativen Prozess erarbeitet und ebenso durch die wichtigsten Gremien der Universität beschlossen. Dieses Personalentwicklungskonzept ergänzt das Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal zum nunmehr ganzheitlichen Personalentwicklungskonzept für alle Mitarbeitenden der TU Clausthal.</p> <p>Im Jahr 2021 wurde ein großer PE-Lenkungskreis gebildet, der von zwei PE-Koordinatorinnen (je eine Koordinatorin für den wissenschaftlichen und für den nichtwissenschaftlichen Bereich) geleitet wird.</p>

Vorgabe	Umsetzungsstand 2021
<p>Die TU Clausthal...</p> <p>etabliert eine geschlechtergerechte und familienfreundliche Führungskultur.</p>	<p>Die Führungsleitlinien an der TU Clausthal wurden im Jahr 2020 unter Einbeziehung der Hochschulöffentlichkeit erarbeitet und beinhalten geschlechtergerechte und familienfreundliche Aspekte der Führungskultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir gehen vorurteilsfrei miteinander um und lehnen jegliche Form der Diskriminierung ab. Wir begreifen Diversität als Chance für Kreativität und Innovation. • Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schaffen familienfreundliche Arbeitsbedingungen.
<p>baut ihre geschlechtergerechte Beteiligungskultur aus.</p>	<p>In allen Gremien, Kommissionen (inkl. Berufungskommissionen) und Arbeitsgruppen an der TU Clausthal wird darauf geachtet, dass diese ausgeglichen (paritätisch) besetzt werden. Das Ziel, eine geschlechtergerechte Beteiligungskultur an der TU Clausthal kontinuierlich auszubauen, ist in den strategischen Dokumenten der Universität dauerhaft verankert.</p> <p>Die Frauen im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere die Professorinnen, sind an der TU Clausthal stark unterrepräsentiert. Daraus resultiert eine große Belastung durch die Gremienarbeit sowie die Tätigkeit in Berufungskommissionen und diversen Arbeitsgruppen. An der TU Clausthal besteht bereits eine hohe Wertschätzung für das Engagement in der universitären Selbstverwaltung. Diese ist im Leitbild der TU Clausthal verankert. Die Gremienarbeit stellt hierbei einen essentiellen Baustein dar, wobei die Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit weiterhin ein bedeutsames Handlungsfeld der Universität bleibt.</p>
<p>berücksichtigt die Heterogenität ihrer Mitarbeiter:innen in ihrer internen sowie externen Kommunikation sowohl sprachlich als auch graphisch.</p>	<p>Die TU Clausthal ist durch die Vielfalt ihrer Angehörigen geprägt. Um diese gelebte Diversität weiterzuentwickeln und in einem ganzheitlichen Konzept zur systematischen Umsetzung der Chancengleichheit aufzunehmen, hat sich die TU Clausthal um die Teilnahme an dem Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes beworben und wurde im Juli 2020 zusammen mit sieben anderen Hochschulen angenommen. Als eine der Maßnahmen in dem Diversity-Audit hat sich die TU Clausthal das Ziel gesetzt, eine Empfehlung zur gendersensiblen Sprache zu erarbeiten. Noch im Jahr 2021 soll es dazu einen Entwurf geben. Es wird angestrebt, diese Empfehlung zur gendersensiblen Sprache im Jahr 2022 zu veröffentlichen. Gleichzeitig achtet die Pressestelle bei der Veröffentlichung von Bildern darauf,</p>

Vorgabe	Umsetzungsstand 2021
Die TU Clausthal...	
<p>gestaltet das interne Konfliktmanagement professionell, um eine Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzubeugen und die betroffenen Mitarbeiter:innen zu unterstützen.</p>	<p>dass sie die Vielfalt der Angehörigen der TU Clausthal wiedergeben.</p> <p>Die TU Clausthal als Arbeitgeberin bekennt sich dazu, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität aktiv zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Gemäß AGG können Beschäftigte sich beim Arbeitgeber beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Dazu hat die TU Clausthal die AGG-Stelle, die im Justizariat angesiedelt ist, ins Leben gerufen. Die AGG-Stelle soll den Beschäftigten einen niederschweligen Zugang zu einem Beschwerdeverfahren ermöglichen und dient auch als erste Anlaufstelle.</p> <p>Die AGG-Stelle berät und informiert über den Ablauf und den Inhalt eines förmlichen Beschwerdeverfahrens und informiert Betroffene über ihre Rechte und Optionen. Daran kann sich ein förmliches Beschwerdeverfahren anschließen, dessen Sachverhaltsermittlung und -prüfung ebenfalls durch die AGG-Stelle erfolgt. Dazu wurde am 06. November 2019 eine „Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie zum Schutz der Beschäftigten gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle und rassistische Belästigung“ zwischen der Dienststelle und dem Personalrat der TU Clausthal geschlossen. Mit dieser Dienstvereinbarung sollen Betroffene ausdrücklich ermutigt werden, ihre Situation nicht hinzunehmen, aktiv mit der Gegebenheit umzugehen und sich Beratung und Unterstützung zu holen mit dem Ziel, den belastenden Zustand zu beseitigen, insbesondere den bestehenden Konflikt zu lösen.</p>
<p>erweitert die Aktivitäten des Familienservice um weitere Familienphasen, z.B. Familien mit Schulkindern, pflegebedürftige Familienmitglieder, mehr zu berücksichtigen.</p>	<p>Im Sommer 2019 wurde eine Umfrage zum Bedarf der Kinderbetreuungsangeboten bei den Studierenden und Mitarbeiter:innen der TU Clausthal durchgeführt. Dabei wurde festgestellt, dass folgende Angebote fehlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - U3-Betreuungsplätze (vor allem ganztägig) - Nachmittagsbetreuungsangebote für Schulkinder - Ferienbetreuung <p>Dies wurde von der TU Clausthal und dem Studentenwerk OstNiedersachsen aufgegriffen und im Jahr 2021 eine neue gemeinsame Großtagespflege „Uni-</p>

Vorgabe	Umsetzungsstand 2021
Die TU Clausthal...	
	<p>Luchse“ für die U3-Betreuung (inkl. Nachmittagsbetreuung) eröffnet.</p> <p>Im Jahr 2021 fand auch erstmalig die Osterferienbetreuung digital statt, die geplante Präsenzveranstaltung aus dem Jahr davor, musste auf Grund der Pandemie abgesagt werden. Ab dem Sommer 2021 wird es auch eine Erweiterung der Schulkinderbetreuung geben.</p> <p>Im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurden bisher ausschließlich Beratungstermine angeboten. Die Nachfrage in diesem Bereich ist wesentlich kleiner als bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aus diesem Grund wird das Angebot weiterhin an den Bedarf angepasst.</p>
erweitert die Möglichkeiten für alle Mitarbeiter:innen, die familiären Verpflichtungen mit dem Beruf im Rahmen der transparenten Beschäftigungsbedingungen zu verbinden, und baut die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Leistungserbringung aus.	<p>Flexible Arbeitszeitmodelle, sowohl hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit als auch hinsichtlich der Modalitäten ihrer Erbringung, stellen attraktive Beschäftigungsbedingungen dar. Das an der TUC bereits etablierte flexible Arbeitszeitmodell beinhaltet eine Gleitzeitregelung sowie die Möglichkeit der Einrichtung von Arbeitszeitkonten („Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit“). Zur familienfreundlichen Arbeitsorganisation gehört weiterhin die Möglichkeit von Telearbeit („Dienstvereinbarung zur Alternierenden Telearbeit“), die es gestattet, einen Teil der Arbeitsleistung von zu Hause aus zu erbringen. Um den Zugang zur Telearbeit zu erleichtern und eine neue Möglichkeit der räumlichen Flexibilisierung der Leistungserbringung zu schaffen, hat der Personalrat die „Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und zum mobilen Arbeiten an der Technischen Universität Clausthal“ erarbeitet, die am 1. Oktober 2021 in Kraft getreten ist. Laut dieser neuen Dienstvereinbarung dürfen Mitarbeiter:innen bis zu 30 % ihrer Arbeitszeit von zu Hause erbringen.</p>
setzt die forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG um.	<p>Die TU Clausthal als Mitgliedseinrichtung der DFG ist dazu verpflichtet, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG umzusetzen. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, beteiligt sich die TU Clausthal aktiv am qualitativen Berichtswesens im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Alle zwei Jahre werden qualitative Berichte zu zwei wechselnden Schwerpunktthemen vorbereitet, von den wichtigsten Gremien beschlossen und bei der DFG eingereicht. Als Schwerpunktthemen für den Berichtszyklus (2018-2020) wurden die folgenden zwei Themen gewählt: 1. „Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit“</p>

Vorgabe	Umsetzungsstand 2021
Die TU Clausthal...	
	<p>2. „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ Als Schwerpunktthemen für den aktuellen Berichtszyklus (2020-2022) wurden die folgenden Themen gewählt:</p> <p>3. „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“</p> <p>4. „Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit Diversität“</p> <p>Die DFG hat einen Abschnitt zur Relevanz von Geschlecht und/oder Vielfältigkeit in ihren Antragsleitfäden ergänzt, die ab Ende Oktober 2020 für die Programme Sachbeihilfe, Forschungsgruppen und Schwerpunktprogramme gelten und zukünftig in allen (Teil-)Projektanträgen zu berücksichtigen sind. Aus diesem Anlass haben das Gleichstellungsbüro und die Förderberatung der TU Clausthal eine Online-Veranstaltung zum Thema „Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung“ am 6. Oktober 2020 organisiert. Antragsteller:innen bei der DFG müssen sich zukünftig mit der Frage auseinandersetzen, ob Geschlecht oder Vielfältigkeit im eigenen Forschungsthema eine Rolle spielt. Dabei geht es um den Einfluss auf die wissenschaftlichen Fragestellungen und Methoden an sich. Das Gleichstellungsbüro unterstützt die Antragsteller:innen zu diesem Themenspektrum in enger Zusammenarbeit mit der nationalen Förderberatung.</p>
<p>unterstützt ihre Lehrenden bei der heterogenitätssensiblen Gestaltung der Lehre.</p>	<p>Die Diversity-Aspekte werden in der Tutor:innen-Qualifikation und im Zertifikatsprogramm (hochschuldidaktische Basisqualifizierung für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, das Vertiefungsprogramm Zertifikat PLUS sowie ein individuell planbares Programm speziell für Professor:innen) des Zentrums für Hochschuldidaktik berücksichtigt. Beide Programme sind bereits nach den Diversity-Standards akkreditiert und einzelne Module beinhalten die unterschiedlichen Aspekte der Diversität.</p>

3.2 Stand der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019–2021

Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Implementierung des Leitbildes der Forschung und Lehre der TU Clausthal	Die TU Clausthal hat sich in einem partizipativen Prozess unter Einbindung aller Statusgruppen ein Leitbild gegeben. Dieses Leitbild erklärt, welche Werte für die Universität wichtig sind und beschreibt die Vision und Mission der TU Clausthal. Das Leitbild enthält Aussagen zum Stellenwert der Gleichstellungsarbeit und Familienfreundlichkeit für unsere Universität. Es motiviert und bindet die Mitarbeiter:innen und die Studierenden ein. Das Leitbild beeinflusst den Ruf der TU Clausthal in der Außenwelt.
Umsetzung Hochschulentwicklungsplan	Die niedersächsischen Hochschulen beschließen eine Entwicklungsplanung, in der die Entwicklungs- und Leistungsziele in ihren Grundzügen bestimmt werden. Die Hochschulentwicklungsplanung steht in Verbindung mit dem Leitbild von jeder Hochschule. An der TU Clausthal wurde die Entwicklungsplanung 2019–2023 erarbeitet und vom Senat am 23.10.2018 verabschiedet. Die TU Clausthal befindet sich seit 2018 in einem partizipativen und transparenten Prozess der Neuausrichtung und Neuorganisation, viele inhaltliche und strukturelle Projekte laufen derzeit parallel. Mit ihrem 2019 entwickelten Zukunftskonzept verfolgt die TU Clausthal das Ziel, im Jahr 2025 weltweit für interdisziplinäre Forschung und Lehre sowie für fachübergreifenden Transfer im Feld der Circular Economy zu stehen. Das Zukunftskonzept 2030, das vor allem der Kommunikation nach innen dient, spiegelt die erreichten Fortschritte wider. In allen diesen Dokumenten ist Gleichstellung sowohl als Querschnittsthema als auch in Form von spezifischen Zielen und Maßnahmen verankert.
Erfüllung Zielvereinbarung zwischen der TU Clausthal und dem Land Niedersachsen	Mit den mehrjährigen Zielvereinbarungen 2019-2021 spezifizieren Hochschulen und Land (vertreten durch das Ministerium für Wissenschaft und Kultur, MWK) die angestrebten Entwicklungsziele für die einzelnen Hochschulen entlang der Zielsetzungen und Erwartungen des Landes zur Hochschulentwicklung in Niedersachsen. In den jährlichen Zielerreichungsberichten beschreiben die Hochschulen dann die zur Zielerreichung ergriffenen Maßnahmen und (kumulativ) den Stand der Zielerreichung. In der Zielvereinbarung 2019-2021 war die Geschlechtergerechtigkeit sowohl als einzelnes Kapitel als auch als Querschnittsthema vertreten.
Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes für das nichtwissenschaftliche Personal	Das Personalentwicklungskonzept für Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung wurde im Jahr 2020 in einem partizipativen Prozess erarbeitet und von den Gremien der Universität beschlossen. Dieses Personalentwicklungskonzept ergänzt das Personalentwicklungskonzept für den

Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
	<p>wissenschaftlichen Nachwuchts und das gesamte wissenschaftliche Personal zum nunmehr ganzheitlichen Personalentwicklungskonzept für alle Mitarbeitenden der TU Clausthal.</p> <p>Im Jahr 2021 wurde ein großer PE-Lenkungskreis gebildet und wird nun von den zwei PE-Koordinatorinnen (eine für den wissenschaftlichen und eine für den nichtwissenschaftlichen Bereich) geleitet.</p>
Erarbeitung der Führungsleitlinien	<p>Die Führungsleitlinien wurden unter der Beteiligung der Hochschulöffentlichkeit im Jahr 2020 erarbeitet und von den wichtigsten Gremien der Universität beschlossen. Geschlechtergerechte sowie familienfreundliche Aspekte sind enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir gehen vorurteilsfrei miteinander um und lehnen jegliche Form der Diskriminierung ab. Wir begreifen Diversität als Chance für Kreativität und Innovation. • Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schaffen familienfreundliche Arbeitsbedingungen.
Ausgleich der Mehrbelastung von Professorinnen aufgrund von Gremienarbeit	Es erfolgt ein Ausgleich der Mehrbelastung, welche die Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit aufwenden, in Form von Unterstützung durch wissenschaftliche Hilfskräfte (bzw. Mitarbeiter:innen).

Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für die Gleichstellungsaspekte	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Hochschulweite konsequente Verwendung geschlechtersensibler Sprache	Gendersensible Sprache kommt bereits an vielen Stellen der Universität zur Anwendung. Nun soll der Gebrauch einheitlich geregelt werden, indem im Rahmen des Diversity-Audits eine Stellungnahme zur Verwendung gendersensibler Sprache an der TU Clausthal erarbeitet wird.
Etablierung eines internen Konfliktmanagements und Neustrukturierung der Beschwerdestelle nach AGG §13	Die Beschwerdestelle nach §13 AGG (hier: AGG-Stelle) wurde im Jahr 2020 etabliert und ist beim Justizariat angesiedelt.
Standardisierung des Beschwerdeverfahrens in Form einer Dienstvereinbarung	Das Verfahren wurde in Form einer Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie zum Schutz der Beschäftigten gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle und rassistische Belästigung vom 06.11.2019 standardisiert.
Beratung bezüglich Diskriminierungen am Arbeitsplatz	Die Beratungen stellen ein Dauerangebot der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten dar.

Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für die Gleichstellungsaspekte	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Fortbildung zu den Themen: Diskriminierung, Mobbing und dagegen gerichtete Handlungsstrategien	Der Workshop „Souveräner Umgang mit der Macht in einer männerdominierten Berufswelt“ wird als Fortbildung für alle TUC-Angehörigen regelmäßig angeboten. Eine Fortbildung für die Berater:innen „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ wurde vom Team des Gleichstellungsbüro absolviert.

Gleichstellungsorientierte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Standardisierung von Berufungsverfahren in Form von Berufungsrichtlinien	Seit Juli 2019 liegt eine aktualisierte Berufsordnung vor. Vor kurzem wurde ein Prozess angestoßen, diese zu überarbeiten und anzupassen. Darüber hinaus sollen möglichst viele Handreichungen und Mustervorlagen zusammengestellt werden.
Standardisierung von Stellenbesetzungsverfahren in Form von Rekrutierungsrichtlinien	Ein erster Entwurf für die Rekrutierungsleitlinien liegt vor. Die Erarbeitung von Rekrutierungsleitlinien bleibt für den kommenden Gleichstellungsplan bestehen.
Aktive Ansprache von qualifizierten Kandidatinnen für die Besetzung von Professuren	An der TU Clausthal wurde ein Leitfaden für die aktive Ansprache bei den Berufungsverfahren erarbeitet. Die Maßnahmen sind u. a. Vorschläge von Fachkolleg:innen einzuholen, Recherchen in Online-Datenbanken über Wissenschaftlerinnen durchzuführen sowie unter den Autorinnen in einschlägigen Fachzeitschriften zu suchen. Die vorgenommenen Aktivitäten sind durch den Vorsitzenden der Berufungskommission zu dokumentieren. Darüber hinaus wird in ausgewählten Verfahren eine aktive Rekrutierung durch eine professionelle Agentur unterstützt. Bisher wurde auf diese Maßnahme in drei Berufungsverfahren zurückgegriffen.
Ausbau von „Duale Karriere“ (Dual-Career-Netzwerk Südniedersachsen)	Vereinzelt erfolgen Beratungen bei individuellen Anfragen. Eine strukturierte Vorgehensweise ist aktuell nicht geplant.
Fortbildungsveranstaltungsreihe zur Rolle bzw. zu Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungen bzw. Berufungsverfahren	Eine Fortbildung für die Gleichstellungsbeauftragten der TU Clausthal „Das Auswahlverfahren gemäß NGG“ ist durchgeführt worden. Der Rat der Gleichstellungsbeauftragten tauscht sich zu der Begleitung der Berufungsverfahren in seinen monatlichen Treffen intensiv aus. Im Rahmen der neuen Auflage der Dialoginitiative "Geschlechtergerechte Hochschulkultur" wurde eine Workshopreihe für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten organisiert.

Transparente und familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Ausbau der flexiblen Arbeitszeitmodelle: Erarbeitung eines Konzeptes zum Ausbau der flexiblen Arbeitszeitmodelle (z. B. Gleitzeitregelung mit Arbeitszeitkonten, Telearbeit)	Flexible Arbeitszeitmodelle, sowohl hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit als auch hinsichtlich der Modalitäten ihrer Erbringung, stellen attraktive Beschäftigungsbedingungen dar. Das an der TUC bereits etablierte flexible Arbeitszeitmodelle beinhaltet eine Gleitzeitregelung sowie der Möglichkeit der Einrichtung von Arbeitszeitkonten („Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit“). Zur familienfreundlichen Arbeitsorganisation gehört weiterhin die Möglichkeit von Telearbeit („Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit“), die es gestattet, einen Teil der Arbeitsleistung von zu Hause aus zu erbringen. Um den Zugang zur Telearbeit zu erleichtern und eine neue Möglichkeit der räumlichen Flexibilisierung der Leistungserbringung zu schaffen, hat der Personalrat die „Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und zum mobilen Arbeiten an der Technischen Universität Clausthal“ gemeinsam mit der Dienststelle erarbeitet, die am 1. Oktober 2021 in Kraft getreten ist. Laut dieser neuen Dienstvereinbarung dürfen Mitarbeiter:innen bis zu 30% ihrer Arbeitszeit von zu Hause erbringen.
Konzeptionierung weiterer Arbeitszeitsparmodelle z.B. Sabbaticals ohne Beurlaubung und Einkommensminderung	Weitere Arbeitszeitsparmodelle sind an der TU Clausthal aktuell nicht vorgesehen.
Auf Wunsch der Mitarbeiter:innen Ermöglichung einer Teilzeitbeschäftigung (auch Professor:innen und Mitarbeiter:innen auf Leitungspositionen)	Grundsätzlich ist jede Stelle an der TU Clausthal (sowohl im nichtwissenschaftlichen als auch im wissenschaftlichen Bereich, inkl. Professuren) teilzeitgeeignet. In jeder Stellenausschreibung an der TU Clausthal (inkl. Professuren) befindet sich die Angabe: „Die Stelle ist teilzeitgeeignet“
Konzeptionierung weiterer Teilzeitmöglichkeiten (z. B. Jobsharing/ Jobsplitting (geteilte Arbeit)	Weitere Teilzeitmöglichkeiten sind an der TU Clausthal aktuell nicht vorgesehen
Beratung der Mitarbeiter:innen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung sowie anderen familien-bezogenen Themen	Die Beratungen sind als Daueraufgabe vorgesehen. Im Jahr finden ca. 40 Beratungen statt.
Weiterführung und Aktualisierung des Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagement für Mitarbeiter:innen in der Familien-phase (KWEM)	Es wurden die ersten Schritte eingeleitet, um das Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagement mit der Abteilung Organisationsentwicklung gemeinsam zu überarbeiten und auszubauen. Die Maßnahme bleibt bestehen (wird in den aktuellen Gleichstellungsplan übernommen).
Monitoring und Abbau der Unterschiede der Leistungsbezüge in der W-Besoldung von Frauen und Männern (Gender Pay Gap)	Diese Maßnahme wurde noch nicht umgesetzt und bleibt somit bestehen. Sie wird in den aktuellen Gleichstellungsplan übernommen.

Transparente und familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Ausbau der Pflegeberatung; Dienstvereinbarung zur Familienpflege	Im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurden bisher ausschließlich Beratungstermine angeboten. Die Nachfrage in diesem Bereich ist wesentlich kleiner als bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (in den letzten Jahren hat eine Beratung dazu stattgefunden). Aus diesem Grund wird das Angebot weiterhin an den Bedarf angepasst. Aktuell ist nicht geplant, eine Dienstvereinbarung zur Pflege zu erstellen (langfristig).
Anpassung der Sitzungstermine an die Teilzeitarbeitszeiten	Diese Maßnahme ist teilweise umgesetzt. Es wird darauf geachtet, dass wichtige Termine möglichst am Vormittag stattfinden. Die Führungskräfte werden dahingehend sensibilisiert. Es kann allerdings bei den häufig langen Sitzungen der wichtigsten Gremien der Universität vorkommen, dass diese nicht ausschließlich auf die Vormittage gelegt werden können. Vielmehr wird darauf Wert gelegt, entsprechende Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen (Stichwort: gesicherte Kinderbetreuung).

Integration von Gleichstellungsaspekten in Forschung	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Beratung zur Integration von Gleichstellungsaspekten bei Forschungsanträgen	Dieses Beratungsangebot wird regelmäßig durch die Gleichstellungsbeauftragte durchgeführt und von den Antragsteller:innen wahrgenommen.
Finanzielle Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen, vor allem Bezuschussung von Reisekosten von Nachwuchswissenschaftlerinnen für internationale Tagungen	Aktuell wird ein formloser Antrag auf die finanzielle Unterstützung der Reisekosten aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultäten gestellt. Eine Regelung dazu in Form von einer Richtlinie ist wünschenswert.
Finanzierung der Mitreise einer Kinderbetreuungsperson bei Dienstreisen von Wissenschaftler:innen in der Familienphase	Im Juni 2019 hat das niedersächsische Finanzministerium einen Erlass zur Änderung einer Verwaltungsvorschrift versendet, der die Erstattung von Kosten in Mehrbettzimmern behandelt. Die Übernachtungskosten für die Betreuungsperson für Kind(ern) in einem Mehrbettzimmer können nun übernommen werden.

Die Integration von Gleichstellungsaspekten in Lehre	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen vom offenen Weiterbildungsprogramm des ZHD zur heterogenitätssensiblen Didaktik	Zyklisch werden Veranstaltungen zum Thema „Vielfalt als Herausforderung und Chance“ angeboten. Die Corona-Pandemie verhinderte die Umsetzung eines Workshops in 2020/2021 (Dieser soll in 2022 nachgeholt werden). Die internen und externen Workshop-Trainer:innen/Referent:innen werden angehalten, Diversitätsaspekten den notwendigen Raum in ihren Kursen einzuräumen. Eine Verknüpfung ihrer didaktischen Fachinhalte mit den Diversitätsaspekten verspricht die größte Wirkung im Lehr-Lern-Alltag.
Fokussierung auf diversitätsbewusste Lehre innerhalb des hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramms	Die Steigerung eines Diversitätsbewusstseins gelingt insbesondere im Austausch über konkrete Situationen im Lehralltag. Hier hat sich das „Kollegiale Praxisgespräch“ als Instrument bewährt. Im Rahmen des Gesprächs werden herausfordernde Situationen von einzelnen Lehrenden eingebracht. Hier achten die Mitarbeiter:innen des ZHD darauf, dass die Lehrenden sich durch einen Rollenwechsel der verschiedenen Diversitätsaspekte bewusst werden.
Hochschuldidaktische Beratung mit Berücksichtigung der Umsetzung von heterogenitätssensiblen Lehr-Lern-Situationen sowie inter-kulturellen und Gender-Aspekten in Lehr-Lern-Situationen	Die hochschuldidaktische Beratung umfasst auch das Coaching in heterogenitätssensiblen Lehr-Lern-Situationen. Die Berater:innen achten in ihren Beratungs-Cases auf interkulturelle und Gender-Aspekte nicht nur passiv, sondern suchen aktiv im Gespräch die Auseinandersetzung mit diesen Aspekten.

Frauenförderangebote	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Workshops und Schulungen der Graduiertenakademie für Frauen in den höheren Qualifikationsstufen	Das Workshopprogramm der Graduiertenakademie wurde in den letzten Jahren umfangreich ausgebaut. Dadurch wird den Nachwuchswissenschaftler:innen ein sehr breites Angebot zur Verfügung gestellt. Davon profitieren Frauen in den höheren Qualifikationsstufen erheblich. Die Graduiertenakademie bietet seit Herbst 2019 individuelle Karriere-Coachings zunächst für die Postdoc-Phase 2, seit 2020 auch für die Postdoc-Phase 1 an. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, am Programm Führung und Management der HüW Niedersachsen teilzunehmen.
Fokussierung auf Nachwuchswissenschaftlerinnen innerhalb von Mentoring-Programmen	Das Mentoring-Programm WiMINToring für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde im Jahr 2019 ins Leben gerufen und ist mittlerweile erfolgreich etabliert. Nach der Konzeptionsphase fand der erste Durchlauf von September 2019 bis März 2020 mit zehn Nachwuchswissenschaftlerinnen statt. Im Januar 2021 ist der zweite Durchlauf des Mentoring-Programms gestartet. Das Programm ist erneut mit zehn Teilnehmerinnen ausgelastet und wurde von sechs Monaten auf ein Jahr erweitert und um verschiedene Angebote ergänzt. Hervorzuheben ist, dass die Gruppen der Mentees sowie der

Frauenförderangebote	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
	<p>Mentor:innen in diesem zweiten Durchlauf jeweils eine Trainerin über den gesamten Mentoring-Prozess zur Seite gestellt bekommen haben. Außerdem wird das Rahmenprogramm um drei Workshops zu den Themen Frauenempowerment und Kommunikationskompetenzen sowie zu Aspekten rund um die Promotion und die erste Postdoc-Phase erweitert.</p> <p>Im Rahmen des Mentoring-Programms WiMINToring für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der TU Clausthal wurde das Frauennetzwerk „Women&Science TU Clausthal“ gestartet. Das Netzwerk steht allen (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen der Universität offen.</p>
Fortführung des Schnupperstudiums für Schülerinnen	Das Angebot findet seit 2018 wieder jährlich statt. Das Schnupperstudium beinhaltet eine Woche mit Vorlesungen, spannenden Praktika und Freizeitaktivitäten an der TU Clausthal. Die Schnpperschülerinnen wohnen eine Woche in Clausthal-Zellerfeld und können sich einen Überblick über das Studienangebot sowie das studentische Leben an der TU Clausthal verschaffen. Betreut werden die Schülerinnen von Studentinnen der TU Clausthal.
Erarbeitung des Gleichstellungszukunftskonzepts	Das Gleichstellungszukunftskonzept wurde erarbeitet, von den Gremien der Universität beschlossen und eingereicht. Die TU Clausthal wurde nicht ins PP III aufgenommen.
Individuelle Beratung zu Frauenfördermöglichkeiten	Die Beratungen zu Frauenfördermöglichkeiten finden regelmäßig statt. Außerdem wurden zwei Angebote für die Karriereentwicklung unterbreitet: der WomenPower Fachkongress (einer der größten Fachkongresse zu den Themen Frauenförderung und Gleichstellung in MINT-Berufen) und die woman&work Karrieremesse (ein Kongress für weibliche Nachwuchsführungskräfte).

Kinderbetreuung	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Koordination der Großtagespflege „Uni-Mäuse“ mit einem Vor- und Nachmittagsbetreuungsangebot	Die Kindertagespflegepersonen der Uni-Mäuse bieten eine Kinderbetreuung von 07:00 bis 17:00 Uhr an. Die Uhrzeiten können in diesem Zeitfenster an die einzelnen Bedürfnisse der Eltern angepasst und individuell vereinbart werden. Die Großtagespflege wird von dem Familienservice der TU Clausthal koordiniert und betreut.
Dialoginitiative zur Anpassung des Kinderbetreuungsangebotes der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld an die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen der TU Clausthal	Im August 2019 hat sich die TU Clausthal im Rahmen einer durchgeführten Befragung der Studierenden und Mitarbeiter:innen der TU Clausthal mit Vertreter:innen der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld sowie dem Studierendenwerk OstNiedersachsen zu einem Gespräch über die Kinderbetreuungsangebote in Clausthal-Zellerfeld getroffen. Als Ergebnis wurde beschlossen, dass zukünftig das Ferienangebot der TU Clausthal erweitert und gemeinsam mit der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld betrieben wird. Mit dem Studierendenwerk wurde abgesprachen eine

Kinderbetreuung	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
	gemeinsame Großtagespflege zu eröffnen. Seit 2019 wurde das gemeinsame Ferienangebot umgesetzt und ausgeweitet auf die Osterferien. Die neue Großtagespflege wurde im Mai 2021 eröffnet. Weiterhin wird seit dem Schuljahr 2021/2022 eine neue Nachmittagsbetreuung für 5 Schulkinder vom Studentenwerk OstNiedersachsen in Kooperation mit der TU Clausthal angeboten.
Betreuung mit einem vielfältigen Programm für Schulkinder während der Sommerferien (Kinder-Sommer-Uni)	Die Kinder-Sommer-Uni findet bereits seit ca. 10 Jahren statt. Das Angebot wurde stets weiterentwickelt. Die Kinder-Sommer-Uni findet an zwei Wochen in den Sommerferien von 08:00 bis 16:00 Uhr mit 20 Kindern statt. In den Jahren 2020 und 2021 wurde das Programm an die Gegebenheiten der COVID-19 Pandemie angepasst und unter reduzierter Teilnehmer:innenzahl und Einhaltung der Hygieneregeln in Präsenz durchgeführt. Außerdem wurden die Angebote möglichst nach draußen verlegt. Die Kinder-Oster-Uni fand im Jahr 2021 im digitalen Format statt. Unter der COVID-19-Situation startete im April 2020 die Kinder-Online-Uni mit dem Ziel, die Eltern zu entlasten und den Kindern Wissen auf spielerische Art näherzubringen.
Bereitstellung der flexiblen Kinderbetreuung bei TU-Veranstaltungen	Auf Anfrage können Einrichtungen der TU Clausthal beim Familienservice flexible Kinderbetreuung z. B. für Veranstaltungen erhalten. Die flexible Kinderbetreuung findet grundsätzlich am Veranstaltungsort statt und wird durch studentische Hilfskräfte des Gleichstellungsbüros durchgeführt. Seit der Eröffnung der neuen Großtagespflege stehen für Veranstaltungen u. a. gut ausgestattete Räume für die flexible Kinderbetreuung zur Verfügung.

Netzwerkarbeit im Bereich Vereinbarkeit Beruf und Familie an den Hochschulen	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Lokale Ebene: Bündnis für Familie	Dieses Bündnis ist ein Zusammenschluss von Unternehmen und Institutionen; die TU Clausthal ist Mitglied.
Regionale Ebene: Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft des Landkreises Goslar	Die Koordinierungsstelle stellt den Mitarbeiter:innen von Mitgliedsinstitutionen Ferienbetreuungsangebote für den gesamten Landkreis Goslar kostengünstiger zur Verfügung.
Landesebene: Netzwerk der Familienservicebüros	Auf Landesebene tauschen sich die niedersächsischen Familienservicebüros aus und erarbeiten gemeinsame Leitlinien und Handreichungen.
Bundesebene: Familie in der Hochschule e. V.	Der Familienservice engagiert sich auf Bundesebene und leitet die Arbeitsgruppe „Kommunikation“ deren Hauptaufgabe barrierefreie Gestaltung der neuen Homepage von „Familie in der Hochschule“ e.V. ist. Die TU Clausthal ist in diesem Bereich fortgeschritten und so können wir mit unserer Erfahrung bei der „Familie in der Hochschule“ e.V. einbringen, was von den Mitgliedshochschulen ausdrücklich gewünscht ist.

Wertschätzung für die Familie an der TU Clausthal	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Verleihung des Förderpreises für herausragende wissenschaftliche oder studentische Leistungen während der Familienphase	Der Förderpreis für herausragende wissenschaftliche oder studentische Leistungen während der Familienphase wird regelmäßig einmal pro Jahr verliehen. Der Geldpreis wird feierlich im Rahmen der Akademischen Feierstunden an der TU Clausthal übergeben.
Babybegrüßung mit Kinderprogramm	Die festliche Babybegrüßung für die Studierenden und Mitarbeiter:innen der TU Clausthal findet in der Regel einmal pro Jahr statt. Im Jahr 2019 wurde es im Rahmen des 5-jährigen Jubiläums der Großtagespflege „Uni-Mäuse“ gefeiert. Im Jahr 2020 hat die Babybegrüßung coronabedingt nicht stattgefunden und wurde im September 2021 für beide Jahrgänge nachgeholt.
Fortführen des Sportangebots für junge Familien: Eltern-Kind-Turnen und „Zwergen Sport“	Das Eltern-Kind-Turnen findet coronabedingt nicht statt. Sobald es wieder möglich ist, wird das Angebot fortgeführt.
Ausrichtung von Eltern-Kind-Treffen, insbesondere zur Vernetzung und Integration der internationalen Angehörigen mit Familien	Das Eltern-Kind-Treffen findet coronabedingt nicht statt. Sobald es wieder möglich ist, wird das Angebot fortgeführt. Wenn weiterhin keine Präsenztreffen möglich sind, wird das Angebot in ein digitales Format übertragen. Dies wurde bereits im Rahmen einer Weihnachtsveranstaltung getestet.
Ausbau der familienfreundlichen Sport- bzw. Gesundheitsangebote, insbesondere für schulpflichtige Kinder	Dieses Angebot findet coronabedingt nicht statt. Sobald es wieder möglich ist, wird dies wieder aufgenommen.
Erarbeitung der Dienstvereinbarung zur Pflege	Durch den aktuell geringen Bedarf der TU-Angehörigen im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, wurden hier bisher, außer der Beratungstätigkeit, keine weiteren Schritte unternommen.
Weitere Veranstaltungen, wie z. B. Erste-Hilfe-Kurse am Kind mit Kinderbetreuung	Der Erste-Hilfe-Kurs findet coronabedingt nicht statt. Sobald es wieder möglich ist, wird das Angebot fortgeführt.

Familienfreundliche bauliche Infrastruktur	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
Erweiterung der Eltern-Kind-Räume bzw. Ruheräume und Wickelmöglichkeiten	Bei neuen Bauvorhaben sowie bei Sanierungen an der TU Clausthal wird darauf geachtet, Wickelmöglichkeiten bzw. Ruheräume bedarfsgerecht in den Gebäuden bereitzustellen. Zuletzt wurde im Rahmen der Sanierung der Aula Academica eine neue Wickelmöglichkeit geschaffen.
Etablierung von Familienbüros	Diese Möglichkeit wird allen werdenden Eltern in den Beratungen des Familienservice erläutert. Der Familienservice unterstützt mit Beratung die Einrichtung von Familienbüros an der TU Clausthal.
Verbesserung der Barrierefreiheit in der baulichen Infrastruktur der TU Clausthal	Im Rahmen des Diversity-Audits vom Stifterverband wurde das Ziel, die bauliche Barrierefreiheit an der TU Clausthal zu verbessern, aufgegriffen. Dazu wird seit Juli 2021 ein Kriterienkatalog zur baulichen Barrierefreiheit der Hörsäle und eine

Familienfreundliche bauliche Infrastruktur	
Maßnahme	Überprüfung der Maßnahmen
	Überprüfung der Kriterien im Rahmen einer Erhebung durchgeführt. Weiterhin ist geplant, die Ziele der baulichen Barrierefreiheit der Hörsäle durch die Hochschulleitung festzulegen. Danach wird ein Entwurf des Stufenplans für die Umsetzung vorbereitet. Bis November 2023 sollen erste barrierefreie Elemente umgesetzt werden, z.B. die barrierefreie Beschilderung der Hörsäle.

4 Ziele und Zielquoten des Gleichstellungsplan 2022–2024

Die unten aufgelisteten Ziele (Z1 bis Z28) sind den Themenbereichen des europäischen Gleichstellungsplans (Gender Equality Plan) zugeordnet. Alle Maßnahmen für die Erreichung der Ziele werden im Kapitel 5 aufgelistet und nummeriert (M1 bis M58). Der Übersichtlichkeit halber werden sie den Zielen in den einzelnen Themenbereichen zugeordnet, dabei sind Mehrfachzuordnungen möglich. Die jeweiligen Maßnahmen werden nach dem Umsetzungsstatus: neu, weiterentwickelt oder fortgeführt kategorisiert.

4.1 Themenbereich: Geschlechtergerechte Organisationskultur

Gleichstellungsarbeit ist an der TU Clausthal seit fast 30 Jahren strukturell verankert. Im Gleichstellungsbüro ist die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte tätig, die den Rat der Gleichstellungsbeauftragten leitet. Seit 2019 gibt es das neue Ressort für Gleichstellung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Präsidium, das aktuell eine Vizepräsidentin übernimmt. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig in den wichtigsten Gremien der Universität über ihre Arbeit, zudem sind regelmäßige Besprechungstermine sowohl mit der zuständigen Vizepräsidentin als auch mit dem Präsidenten vorgesehen. Die Senatskommission für Gleichstellung tagt in einem festen Turnus. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in weiteren Arbeitsgruppen, u.a. Barrierefreiheit, Lenkungsreis Personalentwicklung, Mitglied.

	Ziel	Maßnahme
Z1	Die TU Clausthal erhöht kontinuierlich die externe Sichtbarkeit ihrer Gleichstellungsarbeit.	M1, M6, M7
Z2	Die TU Clausthal betrachtet Gleichstellung und weitere Diversitätsdimensionen ganzheitlich und nimmt erfolgreich am Diversity-Audit teil.	M2
Z3	Die TU Clausthal sensibilisiert ihre Angehörigen für die Aspekte der Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversity.	M3, M5, M20, M35, M39, M48, M51, M57
Z4	Die TU Clausthal berücksichtigt die vielfältigen Lebensrealitäten ihrer Mitarbeiter:innen und ermöglicht die Teilzeitbeschäftigung als Option für Mitarbeiter:innen im nichtwissenschaftlichen sowie im wissenschaftlichen Bereich (inkl. Professor:innen).	M15

	Ziel	Maßnahme
Z5	Die TU Clausthal setzt das Personal-entwicklungskonzept für das wissenschaftliche und das nichtwissenschaftliche Personal um.	M4, M9, M38
Z6	Die TU Clausthal treibt die bauliche und digitale Barrierefreiheit voran.	M8, M26

4.2 Themenbereich: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Personalpolitik der TU Clausthal ist bestrebt, für alle Mitarbeiter:innen Möglichkeiten zu schaffen, die familiären Verpflichtungen mit dem Beruf zu verbinden.

	Ziel	Maßnahme
Z7	Die TU Clausthal erweitert die Aktivitäten des Familienservice um weitere Familienphasen, z.B. Familien mit älteren Schulkindern (nach Grundschule) und pflegebedürftigen Familienmitgliedern.	M12, M14, M19, M22, M23, M24
Z8	Die TU Clausthal bietet bedarfsorientierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten an und baut die Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk OstNiedersachsen aus.	M10, M11, M12, M13, M14, M18, M27
Z9	Die Rahmenbedingungen für Familien in Form von spezifischen Kursangeboten, finanzieller Unterstützung und Beratung in Familienfragen werden kontinuierlich ausgebaut und optimiert.	M14, M16, M17, M25
Z10	Personelle Unterstützung zum Ausgleich der Nachteile, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie wird ermöglicht.	M28
Z11	Die TU Clausthal würdigt das Engagement ihrer Mitarbeiter:innen und strebt eine Zertifizierung der familienbezogenen Maßnahmen an.	M20, M21

4.3 Themenbereich: Gleichstellung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung

Juniorprofessuren werden seit 2018 nur noch mit Tenure-Track ausgeschrieben. Insbesondere soll sich dabei langfristig der Anteil der Professorinnen an der TU Clausthal und damit auch weiblicher Führungskräfte in der Wissenschaft erhöhen. In den Führungsleitlinien werden Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt. Beteiligung von Frauen soll durch gezielte Maßnahmen gefördert werden.

	Ziel	Maßnahme
Z12	Die TU Clausthal erhöht den Anteil der Professorinnen auf 15%.	M31, M33, M36, M39, M40, M41
Z13	Die TU Clausthal etabliert eine geschlechtergerechte und familienfreundliche Führungskultur.	M4, M20
Z14	Die TU Clausthal baut ihre geschlechtergerechte Beteiligungskultur aus.	M30
Z15	Die TU Clausthal überprüft die Möglichkeiten für den Ausgleich der Mehrbelastung von Professorinnen und Mitarbeiterinnen aufgrund von Gremienarbeit.	M30
Z16	TU Clausthal trägt zum Abbau der Unterschiede der Leistungsbezüge in der W-Besoldung von Frauen und Männern (Gender Pay Gap) bei.	M29

4.4 Themenbereich: Gleichstellung der Geschlechter bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Die TU Clausthal gestaltet Stellungsbesetzungs- und Berufungsverfahren transparent und fair und lebt eine geschlechtergerechte Personalpolitik.

	Ziel	Maßnahme
Z17	Die TU Clausthal berücksichtigt Aspekte der Gleichstellung bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren.	M31, M32, M33
Z18	Die TU Clausthal erhöht den Anteil der Bewerberinnen bei Berufungsverfahren auf 25%.	M33, M36
Z19	Die TU Clausthal unterstützt die zuständigen Personen bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren.	M31, M32

4.5 Themenbereich: Gleichstellung der Geschlechter bei der Karriereentwicklung

Gleichstellung der Geschlechter auf dem Karriereweg ist absolut notwendig, um die Unterrepräsentanz von Frauen auf hohen Führungsebenen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft abzuschwächen und schließlich aufzuheben.

	Ziel	Maßnahme
Z20	Die TU Clausthal erhöht den Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich auf allen Qualifikationsstufen.	M38, M39, M40, M41, M42, M43
Z21	Die TU Clausthal erhöht die Anzahl der Abschlüsse von Frauen bei den Promotionen auf 30 %.	M38, M39, M40, M41, M44, M45, M49
Z22	Die TU Clausthal erhöht den Anteil der weiblichen Auszubildenden auf 20 %.	M37, M42

4.6 Themenbereich: Integration der Gleichstellung (Gender)-Aspekte in Forschung

Bei Forschungsanträgen werden Gleichstellungsaspekte berücksichtigt, die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte steht zur Beratung zur Verfügung. Es wird systematisch geprüft, ob und wenn ja, inwiefern Genderaspekte in den Forschungsprojekten Relevanz besitzen.

	Ziel	Maßnahme
Z23	Die TU Clausthal setzt die forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG um.	M46, M47, M48
Z24	Die TU Clausthal beteiligt sich am DFG-Berichtswesen.	M46

4.7 Themenbereich: Integration der Gleichstellungs-(Gender)-Aspekte in Lehre

Bei der Akkreditierung von Studiengängen werden Gleichstellungsaspekte berücksichtigt, die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte begleitet die Verfahren.

	Ziel	Maßnahme
Z25	Die TU Clausthal unterstützt und begleitet ihre Lehrenden bei der heterogenitätssensiblen Gestaltung der Lehre (Lehr-Lern-Situation).	M50, M51, M52
Z26	Die TU Clausthal legt einen besonderen Fokus auf die Umsetzung der gendersensiblen und diversitätsbewusste Lehre sowie der (Weiter-) Entwicklung der Diversity-Kompetenz der Lehrenden.	M50, M51, M52, M58
Z27	Die TU Clausthal berücksichtigt die Gender- und Diversity-Kompetenz bereits bei der curricularen Entwicklung ihrer Studiengänge.	M52, M53

4.8 Themenbereich: Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt (sexuelle Belästigung)

Die TU Clausthal hat eine Anlaufstelle zur Umsetzung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie zum Schutz der Beschäftigten gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle und rassistische Belästigung (AGG-Stelle). Sie ist bestrebt, eine Eskalationen von Konflikten durch Beratung und Begleitung zu vermeiden und bereits frühzeitig Unterstützung anzubieten.

	Ziel	Maßnahme
Z28	Die TU Clausthal gestaltet das interne Konfliktmanagement professionell, um einer Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzubeugen und die betroffenen Mitarbeiter:innen zu unterstützen.	M55, M57
Z29	Die TU Clausthal macht ihre Anlaufstelle zur Umsetzung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 des AGG sowie zum Schutz der Beschäftigten gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle und rassistische Belästigung (AGG-Stelle) sichtbar und ermöglicht einen niedrigrschwelligen Zugang zum Beschwerdeverfahren.	M54, M56, M57

5 Maßnahmen zur Erreichung der Ziele

In diesem Kapitel sind die Maßnahmen, die zur Erreichung der Ziele führen, aufgelistet und nummeriert. Es erfolgt eine Unterscheidung nach fortgeschriebenen, weiterentwickelten und neuen Maßnahmen.

Nr.	Maßnahme	Status
M1	Berücksichtigung der Gleichstellung in den strategischen Dokumenten der TU Clausthal (Leitbild, Personalentwicklungskonzept, Führungsleitlinien, Zielvereinbarung, Zukunftskonzept etc.) sowie in der Organisationsstruktur	Fortgeschrieben
M2	Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbands „Vielfalt gestalten“ und Erarbeitung einer Diversitätsstrategie	Neu
M3	Hochschulweite konsequente Verwendung geschlechtersensibler Sprache	Weiterentwickelt
M4	Umsetzung der Maßnahmen aus dem Personalentwicklungskonzept.	Fortgeschrieben
M5	Öffentlichkeitswirksame Kommunikation zum Thema Gleichstellung (Pressemitteilungen, Social Media, Siegel auf der Internetseite, Beteiligung an verschiedenen Aktionstagen u.a. Wochen gegen Rassismus, Diversity Tag)	Fortgeschrieben
M6	Netzwerkarbeit im Bereich Vereinbarkeit Beruf und Familie an den Hochschulen (Lokale Ebene: Bündnis für Familie; Regionale Ebene: Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft des Landkreises Goslar; Landesebene: Netzwerk der Familienservicebüros; Bundesebene: Familie in der Hochschule e. V.)	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Status
M7	Netzwerkarbeit im Bereich Gleichstellung an den Hochschulen (Regionale Ebene: Frau und Wirtschaft Landkreis Goslar; Landesebene: Iakog Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen und Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“; Bundesebene: bukof Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.)	Fortgeschrieben
M8	Ausbau der digitalen und infrastrukturellen (baulichen) Barrierefreiheit (u.a. Ausbau des barrierefreien Internetauftritts und barrierefreie Gestaltung der Dokumente und Formulare sowie Durchführung einer Erhebung zur Überprüfung der baulichen Barrierefreiheit der Hörsäle)	Weiterentwickelt
M9	Angebote des Gleichstellungsbüro zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter:innen (u. a. Beratung zur Ergonomie am Arbeitsplatz, sogenannter Musterarbeitsplatz, und Frauensporttag)	Fortgeschrieben
M10	Koordination der Großtagespflegen „Uni-Mäuse“ und „Uni-Luchse“	Neu
M11	Ferienbetreuung „Kinder-Sommer-Uni“ und „Kinder-Oster-Uni“	Neu: Kinder-Oster-Uni, Fortgeschrieben: Kinder-Sommer-Uni
M12	Schulkinderbetreuung bei der Uni-Nanny	Neu
M13	Flexible Kinderbetreuung bei TU-Veranstaltungen	Weiterentwickelt
M14	Kontinuierliche Anpassung der Kinderbetreuungsangebote	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Status
	an die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen und Studierenden	
M15	Auf Wunsch der Mitarbeiter:innen Ermöglichung einer Teilzeitbeschäftigung (auch Professor:innen und Mitarbeiter:innen auf Leitungspositionen)	Fortgeschrieben
M16	Beratung der Mitarbeiter:innen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung sowie anderen familien-bezogenen Themen	Fortgeschrieben
M17	Weiterführung und Aktualisierung des Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagements für Mitarbeiter:innen in der Familienphase (KWEM)	Weiterentwickelt
M18	Anpassung der Sitzungstermine an die Kinderbetreuungszeiten und Schulferien in Niedersachsen	Fortgeschrieben
M19	Aufbau der Pflegeberatung und Dienstvereinbarung zur Familienpflege	Neu
M20	Verleihung des Förderpreises für herausragende wissenschaftliche oder studentische Leistungen während der Familienphase	Fortgeschrieben
M21	Babybegrüßung mit Kinderprogramm	Fortgeschrieben
M22	Sportangebote für Familien: Eltern-Kind-Turnen und „Zwergen Sport“; Ausbau der familienfreundlichen Sport- bzw. Gesundheitsangebote, insbesondere für schulpflichtige Kinder	Weiterentwickelt
M23	Erste-Hilfe-Kurse am Kind mit Kinderbetreuung	Fortgeschrieben
M24	Ausrichtung von Eltern-Kind-Treffen, insbesondere zur Vernetzung und	Weiterentwickelt

Nr.	Maßnahme	Status
	Integration der internationalen Angehörigen mit Familien	
M25	Regelmäßige Fortbildung: Vereinbarkeitsfragen in der Promotionsphase	Neu
M26	Erweiterung der Eltern-Kind-Räume bzw. Ruheräume und Wickelmöglichkeiten	Weiterentwickelt
M27	Etablierung von Familienbüros	Neu
M28	Transparente Gestaltung zu Vergabe von Mitteln für die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen bzgl. Tätigkeiten, die mit dem Mutterschutzgesetz nicht zu vereinbaren sind (u.a. Laborarbeit mit Gefahrstoffen, Arbeit unter Tage)	Neu
M29	Implementierung der von lakog im Rahmen der "Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur" erarbeiteter Handreichung „Geschlechtsneutrale Verhandlungsführung“ an der TU Clausthal	Neu
M30	Transparente Gestaltung zu Vergabe von Mitteln für die Entlastung von Frauen, die sich im Rahmen der Gremienarbeit engagieren	Weiterentwickelt
M31	Standardisierung von Berufungsverfahren mit Handreichungen und Mustervorlagen	Weiterentwickelt
M32	Standardisierung von Stellenbesetzungsverfahren in Form von Rekrutierungsrichtlinien	Weiterentwickelt
M33	Aktive Ansprache von qualifizierten Kandidatinnen für die Besetzung von Professuren und die Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promovierende und Postdocs)	Weiterentwickelt

Nr.	Maßnahme	Status
M34	Zentrale Erhebung der Anzahl der Bewerberinnen in Berufungsverfahren.	Weiterentwickelt
M35	Fortbildungen zu unterschiedlichen Gleichstellungsthemen	Weiterentwickelt
M36	Berücksichtigung der Familienphase bei Berufungen und Schaffung von Standards in Form einer Handreichung	Weiterentwickelt
M37	Erarbeitung eines Konzeptes zur Vorstellung von Ausbildungsberufen (z. B. Erstellung Videos, Erweiterung Schnupperstudium, Tag der Ausbildung, Kontaktaufnahme mit Schulen) nach Abstimmung mit der zuständigen Mitarbeiterin für Ausbildung	Neu
M38	Plattform „Qualifizierung und Karriere“ zur Bündelung aller Angebote (nach Zielgruppen strukturiert)	Weiterentwickelt
M39	Workshops und Schulungen der Graduiertenakademie für Frauen in den höheren Qualifikationsstufen (inkl. Karriere-Coachings für die Postdoc-Phase); Veranstaltungen zu Karrierewegen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Fortgeschrieben
M40	Mentoring-Programm WiMINToring für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Fortgeschrieben
M41	Frauennetzwerk „Women&Science TU Clausthal“ für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	Neu
M42	Schnupperstudium für Schülerinnen	Fortgeschrieben
M43	Teilnahme am Niedersachsen-Technikum für Abiturientinnen	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Status
M44	Individuelle Beratung zu Frauenfördermöglichkeiten: Netzwerke, Veranstaltungen, Seminare (Webinare) und diverse Frauenförderprogramme	Fortgeschrieben
M45	Promotionsabschlusstipendien	Neu
M46	Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG	Fortgeschrieben
M47	Beratung zur Integration von Gleichstellungsaspekten bei Forschungsanträgen (u.a. Verwendung der Chancengleichheitspauschale bei den strukturierten DFG-Projekten und Relevanz der Genderaspekte für Forschung)	Fortgeschrieben
M48	Workshops sowie Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen zu Gleichstellungsaspekten bei der Antragstellung von nationalen und EU-Forschungsanträgen	Weiterentwickelt
M49	Finanzielle Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen, vor allem Bezuschussung von Reisekosten von Nachwuchswissenschaftlerinnen für internationale Tagungen	Weiterentwickelt
M50	Fortbildungsveranstaltungen zur heterogenitätssensiblen Didaktik	Fortgeschrieben
M51	Fokussierung auf diversitätsbewusste Lehre innerhalb des Hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramms	Fortgeschrieben
M52	Hochschuldidaktische Beratung mit	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Status
	Berücksichtigung der Umsetzung von heterogenitätssensiblen Lehr-Lern-Situationen sowie interkulturellen und Gender-Aspekten in Lehr-Lern-Situationen	
M53	Verstärkung der studiengangspezifischen Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte in der Curriculumentwicklung durch Beratung in (Re)Akkreditierungsprozessen von Studiengängen	Weiterentwickelt
M54	Bekanntmachung und Erhöhung der Sichtbarkeit des internen Konfliktmanagements in Form einer Beschwerdestelle nach AGG §13	Weiterentwickelt
M55	Beratung bezüglich Diskriminierungen am Arbeitsplatz	Fortgeschrieben
M56	Standardisierung des Beschwerdeverfahrens in Form eines förmlichen Beschwerdeverfahrens	Fortgeschrieben
M57	Fortbildung zu den Themen: Diskriminierung sowie Mobbing und dagegen gerichtete Handlungsstrategien	Weiterentwickelt
M58	Beteiligung an Ausschreibungen (z. B. BMBF, MWK, Stifterverband, etc.) im Themenspektrum der Chancengleichheit	Weiterentwickelt

6 Ausblick

Die TU Clausthal geht mit diesem Gleichstellungsplan einen weiteren Schritt in die Richtung der gleichstellungsorientierten und familienfreundlichen Hochschulentwicklung. In diesem Abschnitt werden die Perspektiven sowie die Herausforderungen, welche mit der Umsetzung des Gleichstellungsplans auf die TU Clausthal zukommen können, genannt.

Der Gleichstellungsplan gibt eine Übersicht über die Unterrepräsentanzen von Frauen bzw. Männern in bestimmten Bereichen der TU Clausthal und zeigt Maßnahmen auf, um diese Unterrepräsentanzen zu verringern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. In diesem Gleichstellungsplan wurden Unterrepräsentanzen sowohl bei den Professor:innen, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen als auch bei den Auszubildenden festgestellt. Die Unterrepräsentanz von Frauen im MINT Bereich ist ein allgemeines Problem, welches sich an allen deutschen Hochschulen wiederfindet, beginnend mit den Studierenden (Bundesdurchschnitt: ca. 25 % Frauenanteil bei Neueinschreibungen) über die Promotionen (Bundesdurchschnitt: ca. 29 % Frauenanteil) bis zu den Professor:innen (Bundesdurchschnitt: ca. 14 % Frauenanteil). Bei dem Übergang vom Studium zur Promotionsphase verringert sich der Anteil von Frauen nicht (25 % bei Studienabschluss bzw. 26 % Promotionen an der TU Clausthal). Eine größere Herausforderung stellt der weitere Übergang zur Professur dar. Der Großteil der Nachwuchswissenschaftler:innen schlägt nach der Promotion, spätestens aber nach dem Anfang der Postdoc-Phase, eine außerakademische Laufbahn ein. Hiervon sind Frauen aufgrund häufigerer Übernahme von Familienaufgaben weitaus stärker betroffen als Männer.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich wurde generell keine Unterrepräsentanz festgestellt, jedoch ist eine unregelmäßige Verteilung der Geschlechter über die jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zu beobachten. Diese Thematik soll im Rahmen der Überarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes der TU Clausthal aufgegriffen werden.

Die Ziele dieses Gleichstellungsplans müssen von allen Mitarbeiter:innen der TU Clausthal, insbesondere von den Führungskräften verinnerlicht und vorangetrieben werden.

Die Gleichstellung muss nicht nur für alle, sondern vielmehr mit allen realisiert werden!