



Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit

Qualitativer Bericht der TU Clausthal zu den „Forschungs-
orientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG

Technische Universität Clausthal

Präsident der TU Clausthal
Prof. Joachim Schachtner
Adolph-Roemer-Straße 2 A
38678 Clausthal-Zellerfeld

Ansprechpartnerin:

Gleichstellungsbeauftragte der TU Clausthal
Dr.-Ing. Natalia Schaffel-Mancini
E-Mail: natalia.schaffel-mancini@tu-clausthal.de

1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf das Schwerpunktthema an der Einrichtung

Gleichstellung mit ihren Facetten Chancengerechtigkeit, Diversität und Familienfreundlichkeit ist für die TU Clausthal ein Querschnittsthema der Hochschulentwicklung. Dieses Themenspektrum findet sich in allen strategischen Dokumenten der TU Clausthal wieder: wie etwa im Hochschulentwicklungsplan für den Zeitraum 2019 – 2023, in der Zielvereinbarung zwischen der TU Clausthal und dem Land Niedersachsen für den Zeitraum 2019 – 2021, im Gleichstellungsplan für die Geltungsdauer 2019 – 2021 sowie im Personalentwicklungskonzept. Die Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur in Niedersachsen in den Bereichen Personalentwicklung, Führungskultur und Beteiligungskultur prägt die Hochschulentwicklung und spielt ebenso eine große Rolle in der Gleichstellungsarbeit der TU Clausthal.

Um die gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung zu institutionalisieren, hat die TU Clausthal folgende universitäre Strukturen geschaffen: das Gleichstellungsbüro als Geschäftsstelle der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten (0,5 VZÄ unterstützt von 0,5 VZÄ Verwaltungskraft) sowie Diversity-Management (0,25 VZÄ) und Familienservice (0,5 VZÄ). Der Familienservice ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt und ist insbesondere für alle Aktivitäten im Rahmen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuständig. Die Zuständigkeit für alle Gleichstellungsangelegenheiten liegt direkt beim Präsidenten der TU Clausthal.

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgaben nach § 3 Abs. 3 NHG wahrzunehmen, u. a. die Förderung der Chancengleichheit aller TUC-Angehörigen und Unterstützung der Universität bei der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags. Dabei arbeitet sie eng mit den nebenberuflichen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Rates der Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Die Senatskommission für Gleichstellung als ständige Kommission des Senats begleitet aktiv die Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die Wissenschaftlerinnen an der TU Clausthal, dabei handelt es sich um die Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Bereich und die Professorinnen.

Insgesamt arbeiten an der TU Clausthal 555 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, darunter 136 Frauen (entspricht 25 %) und 77 Professor*innen, darunter 6 Frauen (entspricht 8 %).

In der folgenden Tabelle werden weitere Details über die Personalstruktur der Wissenschaftler*innen an der TU Clausthal aufgezeigt (Stichtag 30.06.2018).

*Tabelle 1: Personalstruktur der Wissenschaftler*innen an der TU Clausthal*

Wissenschaftler*innen	Gesamt	Frauen		Männer	
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	555	136	25 %	419	75 %
Professor*innen	77	6	8 %	71	92 %
W1-Professuren	5	1	20 %	4	80 %
W2-Professuren (inkl. C3)	23	1	4 %	22	96 %
W3-Professuren (inkl. C4)	49	4	8 %	45	92 %

Nach § 36 NHG sind die zentralen Gremien an der TU Clausthal der Hochschulrat, der Senat sowie die Fakultätsräte. Außerdem gibt es ständige Senatskommissionen, Studienkommissionen und Prüfungsausschüsse auf Fakultätsebene sowie projektorientiert tagende Arbeitsgruppen. Diese Gremien werden in diesem Bericht nicht berücksichtigt.

In der folgenden Tabelle wird eine Übersicht über die Zusammensetzung der Gremienarbeit an der TU Clausthal aufgezeigt.

Tabelle 2: Zusammensetzung der Mitglieder der zentralen Gremien an der TU Clausthal

Gremien	Gesamt	Frauen		Männer	
Hochschulrat	7	3	43 %	4	57 %
Senat	13	3	23 %	10	77 %
Fakultätsräte	39	5	13 %	34	87 %
Fakultät 1	13	2	15 %	11	85 %
Fakultät 2	13	3	23 %	10	77 %
Fakultät 3	13	0	0 %	13	100 %
Summe	59	11	19 %	48	81 %

Der **Hochschulrat** besteht aus sieben Mitgliedern, davon sind drei Frauen (43 %). Von den drei Frauen ist eine Frau ein internes Mitglied und zwei Frauen sind externe Mitglieder. Die Vorgabe des § 52 Abs. 2 Satz 1 NHG, nach der mindestens drei Frauen im Hochschulrat sein sollen, ist an der TU Clausthal erfüllt.

Dem **Senat** gehören insgesamt 13 Mitglieder mit Stimmrecht aus allen Statusgruppen an, wovon drei Frauen (entspricht 23 %) sind. Von neun Wissenschaftler*innen im Senat sind acht männlich und eine weiblich.

Weiterhin gibt es an der TU Clausthal drei Fakultäten (Fakultät 1: Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften, Fakultät 2: Fakultät für Energie- und Wirtschaftswissenschaften, Fakultät 3: Fakultät für Mathematik/Informatik und Maschinenbau) und dementsprechend drei **Fakultätsräte**. In den Fakultätsräten gibt es insgesamt 39 Mitglieder aus allen drei Fakultäten, davon sind fünf Frauen (entspricht 13 %). Der Frauenanteil ist in den drei Fakultätsräten unterschiedlich hoch. So gehören dem Fakultätsrat der Fakultät 1 zwei Frauen an, die beide Wissenschaftlerinnen (eine Professorin und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin als Promovierendenvertretung) sind, und im Fakultätsrat der Fakultät 2 sind drei Frauen, jedoch nur eine Professorin. Dagegen ist im Fakultätsrat der Fakultät 3 kein weibliches Mitglied vertreten.

Bei der Wahl des Senats und der Fakultätsräte soll nach § 16 Abs. 5 NHG bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen ein Frauenanteil von 50 % berücksichtigt werden. Bei den insgesamt sechs Professorinnen an der TU Clausthal ist dieser Anteil in der Hochschullehrergruppe nicht einzuhalten.

Ein anderer Aspekt der Gremienarbeit bei Wissenschaftlerinnen, vor allem Professorinnen, ist die Mitarbeit in den **Berufungskommissionen**. Die Besetzung der Berufungskommissionen erfolgt nach § 26 Abs. 2 Satz 5 NHG wie folgt: mindestens 40 von Hundert der

stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein und die Hälfte davon sollen der Hochschullehrergruppe angehören.

Dieser Bericht wurde vom Präsidium der TU Clausthal, der Senatskommission für Gleichstellung und vom Rat der Gleichstellungsbeauftragten zustimmend zur Kenntnis genommen.

2. Maßnahmen der Einrichtung

In allen strategischen Dokumenten der TU Clausthal wurde das Ziel formuliert, dass die TU Clausthal ihre geschlechtergerechte Beteiligungskultur kontinuierlich ausbauen wird.

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. Durch diese besonders starke Einbindung in die Selbstverwaltung sind die Professorinnen in ihren originären Aufgaben in Forschung und Lehre im Durchschnitt zeitlich deutlich stärker belastet als ihre männlichen Kollegen. Die Erreichung der beruflichen Ziele, auch im Rahmen von Leistungsbezügen, könnte für die Professorinnen schwerer sein als für die Professoren. Daher sollen Wissenschaftlerinnen, insbesondere Professorinnen, entlastet werden, wenn sie gleichzeitig zu den Aufgaben in Forschung, Lehre sowie Management überproportional in den akademischen Gremien tätig sind. Bisher bietet die TU Clausthal als Kompensationsmaßnahme zusätzliche finanzielle Mittel für studentische Hilfskräfte an sowie die Möglichkeit, das Lehrdeputat zu reduzieren. Neben der Weiterführung der Erhebung der Mehrfachbelastung werden die Maßnahmen zur Unterstützung und Entlastung bei der Gremienarbeit stetig auf Basis der aktuellen Situation ausgebaut. Derzeit befinden sich folgende Maßnahmen im Konzeptionierungs- und Entwicklungsprozess:

Es werden an der TU Clausthal weitere attraktive Entlastungsmaßnahmen für alle Professor*innen, die sich aktiv in Gremien engagieren, erarbeitet. In Betracht kommt zum Beispiel eine zusätzliche 0,5 TVL-E13-Stelle im wissenschaftlichen Bereich.

Eine weitere Maßnahme im Bereich der Beteiligungskultur kann die Anpassung der Sitzungstermine an die Teilzeitarbeitszeiten sein. Somit sollten Sitzungen zunehmend in die Vormittags- oder frühen Nachmittagsstunden gelegt werden, damit auch Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Dabei muss aber stets darauf geachtet werden, dass man die Zeitfenster schafft, in denen keine Lehrveranstaltungen stattfinden. Als zusätzliche Möglichkeit ist künftig eine flexible Kinderbetreuung während der Sitzungszeiten der Gremien vorgesehen.

Als eine Unterstützungsmaßnahme für alle Wissenschaftlerinnen, auch für die, die sich aktiv an der Gremienarbeit beteiligen, wird das Mentoring-Programm etabliert. In diesem Mentoring-Programm werden erfahrene Mentor*innen zur Seite gestellt, die in Fragen wissenschaftlicher Weiterentwicklung und Unabhängigkeit eine ausgewiesene Expertise haben. Die Mentor*innen können in allen Fragen der Karriereentwicklung konsultiert werden. Ihre Expertise und ihr Netzwerk sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen besonders in der Entwicklung einer akademischen Eigenständigkeit unterstützen und beim Aufbau der eigenen wissenschaftlichen Reputation helfen. Zur Abrundung des Professionalisierungs- und Unterstützungsangebots für Wissenschaftler*innen besteht die Möglichkeit, professionelle Karriere-Coaches zur Weiterentwicklung von personellen und sozialen Kompetenzen in der

Teamentwicklung, Führung, Betreuung, Kommunikation sowie Konfliktmanagement in Anspruch zu nehmen.

3. Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung

Die TU Clausthal zeichnet sich durch ein sehr hohes Engagement der Lehrenden und Forschenden aus. Besonders zeigt sich dieses in der Gruppe der Hochschullehrerinnen. Die Hälfte aller Professorinnen beteiligt sich aktiv im Hochschulrat, Senat und den Fakultätsräten, während der Anteil unter den Hochschullehrern bei 33 % liegt. Dieser heterogene Personenkreis gestaltet aktiv die Gremienarbeit der Universität und durch die strategischen Entscheidungen dieser Gremien die Zukunft der TU Clausthal. Somit werden in einem Top-down-Ansatz bereits die Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte integriert und ins universitäre Leben getragen.

An der TU Clausthal bestehen gute Möglichkeiten der individuellen Beratung und Kommunikation. So werden bedarfs- und situationsgerechte Angebote entwickelt und implementiert, die sowohl die Ziele der TU Clausthal als auch die individuelle Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verfolgen. Ein Beispiel dafür stellt die Etablierung des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen dar. Die wichtigsten Ziele des Programms sind die Festlegung und Fokussierung von Karrierezielen sowie die Motivation für Auslandsaufenthalte und die aktive Teilnahme an Tagungen. Ein Mentoring-Programm erlaubt außerdem direkte Einblicke und den Zugang zu konkreten Erfahrungen und notwendigen Kompetenzen in den einzelnen Karrierebereichen. Weiterhin wird im Rahmen des Mentoring-Programms das Führungstraining mit den Aspekten der Vereinbarkeit von Gremienarbeit und wissenschaftlicher Karriere angeboten. Das Mentoring wird zukünftig auf alle Statusgruppen im wissenschaftlichen Bereich ausgeweitet.

4. Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung

Eine Herausforderung stellt die Rekrutierungsbasis für die Gremienarbeit dar. Der Anteil der Wissenschaftlerinnen an der TU Clausthal beträgt ca. 25 % und liegt somit im deutschlandweiten Durchschnitt der Hochschulen im MINT-Bereich. Der Anteil der Professorinnen an der TU Clausthal ist mit insgesamt 8 % (6 von 77) unterdurchschnittlich. Im Bereich der Wirtschaftswissenschaften ist der Frauenanteil bei den Professor*innen an der TU Clausthal deutlich höher und liegt bei ca. 20 % (2 von 10). Von daher hat sich die TU Clausthal für ihre strategische Weiterentwicklung das Ziel auferlegt, die Anzahl der Frauen im wissenschaftlichem Bereich auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere in der Statusgruppe der Professor*innen, zu erhöhen, um eine geschlechtergerechte Beteiligungskultur und eine balancierte sowie ressourcenorientierte Gremienarbeit an der TU Clausthal zu forcieren. Die TU Clausthal ergreift verschiedene Maßnahmen um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, z. B. die Teilnahme im Professorinnenprogramm III, die Implementierung der Tenure-Track-Professur sowie die Erhöhung des Anteils von Bewerberinnen durch die aktive Ansprache.

Hochschulen, welche hauptsächlich MINT-Studiengänge anbieten, haben allgemein Schwierigkeiten, den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen, da MINT-Fächer immer noch männerdominiert sind. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, dass gemeinsame Maßnahmen mit anderen niedersächsischen Hochschulen etabliert werden. Dies wurde durch die

„Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ mit den Schwerpunkten Personalentwicklung, Führungskultur sowie Beteiligungskultur bereits aufgegriffen. Im Rahmen dieser Initiative wurden gemeinsame Handlungsempfehlungen festgelegt. Durch die gemeinsame Erklärung verpflichteten sich die Landeshochschulkonferenz Niedersachsen, die Landeshochschulkonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter und das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur, auf die Umsetzung dieser Maßnahmen und Standards hinzuwirken.

Die Entlastung der Professorinnen bei der Gremienarbeit durch studentische Hilfskräfte erweist sich als schwierig bis unmöglich, da eine Hilfskraft die Aufgabenbereiche von Forschenden und Lehrenden kaum abdecken kann. Dieses Thema benötigt in der Zukunft eine intensive Diskussion.

Eine Verringerung des Lehrdeputats birgt ein Risiko für die Sicherstellung des Lehrangebots. Die individuelle Lehrsituation in einzelnen Fachdisziplinen erlaubt nicht in allen Fällen eine Reduzierung des Lehrdeputats. Dementsprechend ist diese Form der Entlastung schwierig, da qualifizierte Lehrende zum Ausgleich zur Verfügung stehen müssten.

An der TU Clausthal besteht bereits eine hohe Wertschätzung für das Engagement in der universitären Selbstverwaltung. Diese ist im Leitbild der TU Clausthal verankert, sodass der Mitgestaltung der Universität der höchste Stellenwert zukommt. Die Gremienarbeit stellt hierbei einen essentiellen Baustein dar, wobei die Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit weiterhin ein bedeutsames Handlungsfeld der Universität bleibt.

5. Offener/freier Berichtsteil

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass der Bericht unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Clausthal-Zellerfeld, 28.02.2019

Ort, Datum


Unterschrift Einrichtungsleitung