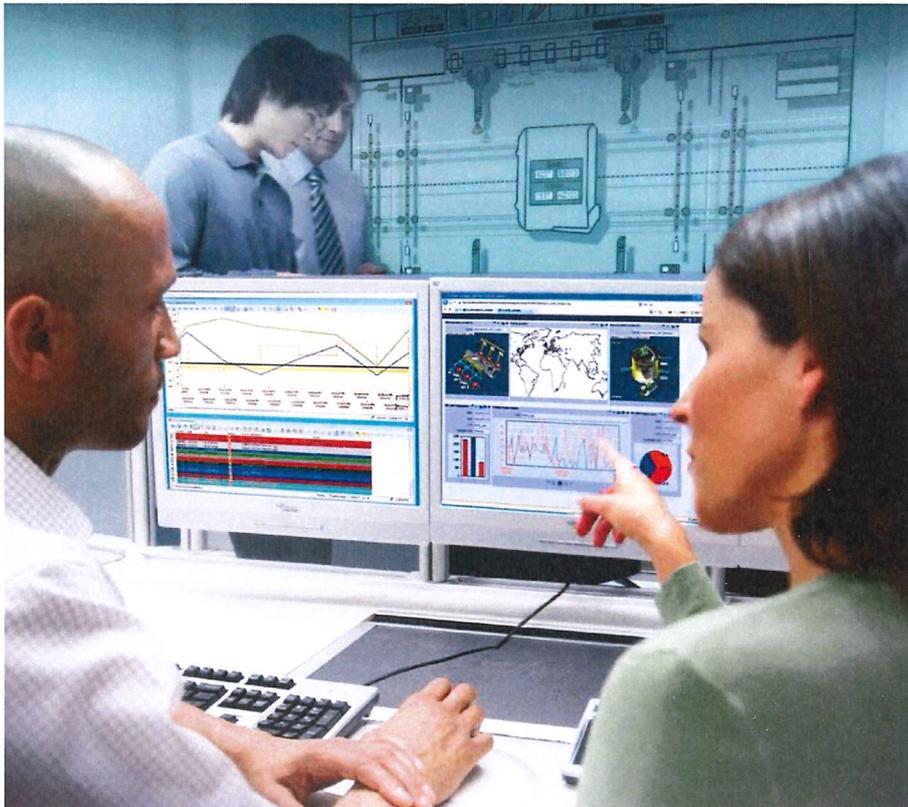




Gleichstellungsplan der Technischen Universität Clausthal

Geltungsdauer 2025 bis 2027



Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan wurde von den folgenden Gremien der Universität behandelt:

- Senatskommission für Gleichstellung am 11.02.2025 (Beschlussempfehlung für den Senat)
- Fakultätsräte am 22.04.2025
- Präsidium am 25.03.2025
- Senat am 29.04.2025 (Beschluss)

und von der Präsidentin der TU Clausthal, Frau Dr.-Ing. Sylvia Schattauer, unterschrieben.

Clausthal-Zellerfeld, den 06.05.2025

Dr.-Ing. Sylvia Schattauer

Inhalt

0	Vorwort.....	1
1	Rahmenbedingungen zur Erstellung des Gleichstellungsplans	2
2	Bestandsaufnahme der Personalstruktur an der TU Clausthal und erste Auswertung.....	4
2.1	Nichtwissenschaftliches Personal.....	6
2.1.1	Vollzeitbeschäftigung.....	9
2.1.2	Teilzeitbeschäftigung	12
2.1.3	Beurlaubung	14
2.2	Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren).....	15
2.2.1	Vertragslaufzeit	17
2.2.2	Vollzeitbeschäftigung.....	20
2.2.3	Teilzeitbeschäftigung	22
2.2.4	Beurlaubung	23
2.2.5	Promovierende.....	24
2.2.6	PostDocs	26
2.3	Professuren	28
2.4	Telearbeit und mobiles Arbeiten.....	29
2.5	Feststellung der Unterrepräsentanz.....	31
2.5.1	Feststellung der Unterrepräsentanz im nichtwissenschaftlichen Bereich	31
2.5.2	Feststellung der Unterrepräsentanz im wissenschaftlichen Bereich	32
2.5.3	Feststellung der Unterrepräsentanz in der Gruppe der Professor:innen	32
2.6	Abschätzung der voraussichtlichen Fluktuation im Geltungszeitraum	33
3	Evaluation des Gleichstellungsplans 2022 – 2024 und Bekanntgabe der Ergebnisse...	35
3.1	Überprüfung der Zielerreichung aus dem Gleichstellungsplan 2022 – 2024	36
3.1.1	Geschlechtergerechte Organisationskultur.....	36
3.1.2	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.....	37
3.1.3	Gleichstellung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung	37
3.1.4	Gleichstellung der Geschlechter bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren	38
3.1.5	Gleichstellung der Geschlechter bei der Karriereentwicklung.....	38
3.1.6	Integration der Gleichstellungs-(Gender-)Aspekte in der Forschung	38
3.1.7	Integration der Gleichstellungs-(Gender-)Aspekte in der Lehre	38
3.1.8	Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt (sexuelle Belästigung)	39
3.2	Stand der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2022 – 2024	39
3.2.1	Erfolgreich umgesetzte Maßnahmen.....	41
3.2.2	Teilweise umgesetzte Maßnahmen	57

3.2.3	Unzureichend umgesetzte Maßnahmen	66
4	Ziele und Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2025 – 2027	69
4.1	Ziele und Zielquoten für den Gleichstellungsplan 2025 – 2027	69
4.2	Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2025 – 2027	70
4.2.1	Fortgeschriebene Maßnahmen.....	70
4.2.2	Weiterentwickelte Maßnahmen	72
4.2.3	Neuentwickelte Maßnahmen	73
4.3	Maßnahmen-Ziel-Zuordnungsmatrix	73
5	Ausblick.....	75

0 Vorwort

Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit sind zentrale Querschnittsaufgaben, die an der Technischen Universität Clausthal (TU Clausthal) einen hohen Stellenwert genießen. Diese Themenbereiche sind integraler Bestandteil aller universitären Prozesse und dienen der Förderung einer zukunftsorientierten, diskriminierungsfreien und wertschätzenden Organisationskultur. Die strategische Bedeutung dieser Werte spiegelt sich in den zentralen Dokumenten der Universität wider, darunter das Leitbild für Forschung und Lehre, das Zukunftskonzept 2030, die Zielvereinbarung 2025–2026 zwischen der TU Clausthal und dem Land Niedersachsen, das Personalentwicklungskonzept sowie die Führungsleitlinien.

Die aktive Gestaltung von Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit ist eine gemeinsame Aufgabe aller Universitätsmitglieder. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Sensibilisierung der Beschäftigten für das gesamte Spektrum der **Gleichstellungsaspekte**. Dies trägt langfristig dazu bei, das Bewusstsein für Chancengleichheit zu stärken und ein intrinsisch motiviertes, diskriminierungsfreies Handeln zu fördern.

Die TU Clausthal zeichnet sich durch die **Vielfalt** ihrer Mitglieder aus. Diese Vielfalt wird als Bereicherung und bedeutendes Potenzial für die gesamte Universität gesehen. Im Rahmen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“, das im Februar 2023 erfolgreich abgeschlossen wurde, wurde diese gelebte Diversität systematisch weiterentwickelt. Die Übergabe des Zertifikats bestätigt die Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen. Um diesen Weg konsequent fortzuführen, ist für das Jahr 2026 eine Re-Auditierung vorgesehen.

Auch im Bereich **Familienfreundlichkeit** ist die TU Clausthal seit Jahren aktiv. Bereits 2007 wurde die Universität mit dem Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet. Dies legte den Grundstein für die familienfreundliche Gestaltung der Infrastruktur sowie für die Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Darüber hinaus ist die TU Clausthal Mitglied des Netzwerks „Charta Familie in der Hochschule“, das 2018 in den Verein „Familie in der Hochschule e. V.“ überführt wurde, um eine stärkere rechtliche und politische Positionierung zu erreichen.

Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit sind essenzielle Voraussetzungen für die **Qualität und Weiterentwicklung von Forschung, Lehre und der Organisationskultur** der TU Clausthal. Eine diverse und chancengerechte akademische Gemeinschaft bereichert die wissenschaftliche Arbeit durch unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen. Gleichzeitig stärkt eine familienfreundliche und auf Gleichstellung ausgerichtete Organisationskultur die langfristige Bindung und Motivation der Beschäftigten. Diese tragen maßgeblich dazu bei, ein produktives, innovationsfreudiges und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan verdeutlicht die strategische Bedeutung dieser Themen und dient als zentrale Grundlage für die systematische Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit. Mit einer Vielzahl zielgerichteter, nachhaltiger und messbarer Ziele und Maßnahmen setzt die TU Clausthal ein starkes Signal für die Verwirklichung von Chancengleichheit sowie für die Stärkung einer zukunftsorientierten Organisationskultur.

1 Rahmenbedingungen zur Erstellung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan der TU Clausthal ist ein zentrales Instrument der Hochschulentwicklung und Personalpolitik und daher integraler Bestandteil der Entwicklungs- und Strategieplanung der Universität. Gemäß den §§ 15 und 16 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Geltungsdauer des Plans beträgt drei Jahre, nach deren Ablauf ein neuer Plan zu erarbeiten ist. Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum von 2025 bis 2027 und erfüllt gleichzeitig die EU-Anforderungen für einen Gender Equality Plan (GEP).

Der Gleichstellungsplan ist fest in der Struktur der Universität verankert und wird durch die zuständigen Gremien der Hochschule behandelt. Die Kommission für Gleichstellung hat gemäß § 2 Abs. 2 der Ordnung zur Einrichtung von Senatskommissionen die Aufgabe, den Gleichstellungsplan zu erarbeiten. Sie wird dabei von den zuständigen Institutionen der Hochschule unterstützt und die Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß § 20 Abs. 1 Satz 3 NGG und § 42 Abs. 2 Satz 2 NHG in den Prozess einbezogen. Der Gleichstellungsplan muss gemäß § 41 Abs. 2 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) vom Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium beschlossen werden. Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde in der Kommission für Gleichstellung erarbeitet und mit Beschluss vom 11.02.2025 dem Senat empfohlen. Schließlich wurde der Gleichstellungsplan von den Gremien der Hochschule (Fakultätsräte am 22.04.2025 und Präsidium am 25.03.2025) zur Kenntnis gegeben. Der Senat hat den Gleichstellungsplan am 29.04.2025 endgültig verabschiedet.

Der **Gleichstellungsplan** der TU Clausthal orientiert sich an den Vorgaben des NGG (§ 15 Abs. 3 Satz 1) und berücksichtigt zwei gleichrangige Aspekte:

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

Darüber hinaus erfüllt der Plan wesentliche Anforderungen des NGG, darunter eine umfassende Bestandsaufnahme der Personalstruktur, die auf den Stichtag 30.06.2024 Bezug nimmt. Diese Erhebung dient dazu, eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts in bestimmten Bereichen festzustellen und darauf basierend gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils zu entwickeln. Insbesondere sollen hier konkrete qualitative und quantitative Ziele formuliert werden, um die festgestellten Unterrepräsentanzen abzubauen.

Zusätzlich umfasst der Gleichstellungsplan eine regelmäßige Evaluation der Maßnahmen des vorangegangenen Plans (2022-2024), um den Fortschritt und die Wirkung der ergriffenen Maßnahmen zu überwachen. Die Evaluierungsergebnisse dienen als Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung des Plans.

Dieser Gleichstellungsplan beschreibt konkrete Maßnahmen, die in der Geltungsperiode von 2025 bis 2027 umgesetzt werden, um festgelegte Ziele zu erreichen. Diese Maßnahmen sollen eine gleichstellungsorientierte Personalstruktur fördern und die diskriminierungsfreie sowie familienfreundliche Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen an der TU Clausthal vortreiben. Besonders in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz eines Geschlechts werden gezielte Maßnahmen ergriffen, um die Steigerung des Frauenanteils zu fördern und zu beschleunigen.

Der Gleichstellungsplan erfüllt zugleich die Anforderungen der EU für einen Gender Equality Plan (GEP), der insbesondere im Rahmen des Programms Horizon Europe zur Förderung der Gleichstellung in Forschung und Innovation erforderlich ist. Ein solcher Plan muss öffentlich zugänglich sein, etwa durch Veröffentlichung auf der Website der Universität, und von der Leitung der Institution unterschrieben und unterstützt werden.

Der **Gender Equality Plan** soll konkrete Maßnahmen zu den folgenden fünf Themenbereichen enthalten:

- Geschlechtergerechte Organisationskultur: Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das Chancengleichheit und faire Behandlung für alle Beschäftigten gewährleistet.
- Gleichstellung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung: Förderung der Geschlechterparität in Führungspositionen und Entscheidungsprozessen innerhalb der Universität.
- Gleichstellung der Geschlechter bei Stellenbesetzungsverfahren und bei der Karriereentwicklung: Sicherstellung fairer Auswahlprozesse, Förderung der Karriereentwicklung von Frauen, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich.
- Integration der Gleichstellungs-/Genderaspekte in Forschung und Lehre: Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in Forschungsinhalten, Lehre und weiteren wissenschaftlichen Aktivitäten.
- Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt: Prävention und Bekämpfung von sexueller Belästigung und Diskriminierung.

Der Gleichstellungsplan, der gleichzeitig als Gender Equality Plan gilt, richtet sich an alle Beschäftigten der TU Clausthal und bildet die verbindliche Grundlage für die Förderung von Chancengleichheit, den Abbau struktureller Benachteiligungen und die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das Diversität und Familienfreundlichkeit aktiv unterstützt.

2 Bestandsaufnahme der Personalstruktur an der TU Clausthal und erste Auswertung

Dieses Kapitel bietet eine Übersicht über die **Personalstruktur der TU Clausthal**. Die Erhebung umfasst die folgenden Beschäftigtengruppen:

- Nichtwissenschaftliches Personal (*s. Kapitel 2.1*)
- Wissenschaftliches Personal ohne Professuren (*s. Kapitel 2.2*)
- Professuren (*s. Kapitel 2.3*)

Darüber hinaus werden flexible Arbeitsmodelle, wie mobiles Arbeiten und Telearbeit, in *Kapitel 2.4* betrachtet. Zudem wird im *Kapitel 2.5* die Unterrepräsentanz eines jeden Geschlechts in den jeweiligen Bereichen dargestellt. In *Kapitel 2.6* erfolgt eine Prognose zur voraussichtlichen Fluktuation im Geltungszeitraum des aktuellen Gleichstellungsplans.

Grundsätzlich werden die Zahlen zum im NGG definierten Stichtag, dem 30.06.2024, und auf ganze Zahlen gerundet ausgewiesen. Die Daten geben die jeweilige Anzahl an Personen und nicht Vollzeitäquivalente an. Zusätzlich werden Entwicklungen und Trends in der Personalstruktur seit der Erstellung der letzten beiden Gleichstellungspläne (2018–2024) analysiert. Erstmals berücksichtigt der Gleichstellungsplan die Beschäftigtenzahlen differenziert nach den Kategorien Frauen, Männer und Divers.

Die *Tabelle 1* gibt einen Überblick über die Personalstruktur der TU Clausthal in den Bereichen nichtwissenschaftliches Personal, wissenschaftliches Personal und Professuren.

Tabelle 1: Personalstruktur an der TU Clausthal

	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
Nichtwissenschaftliches Personal	518	241	47 %	276	53 %	1	0 %
Wissenschaftliches Personal	479	127	27 %	352	73 %	0	0 %
Professor:innen	81	12	15 %	69	85 %	0	0 %
Summe aller Mitarbeiter:innen	1.078	380	35 %	697	65 %	1	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

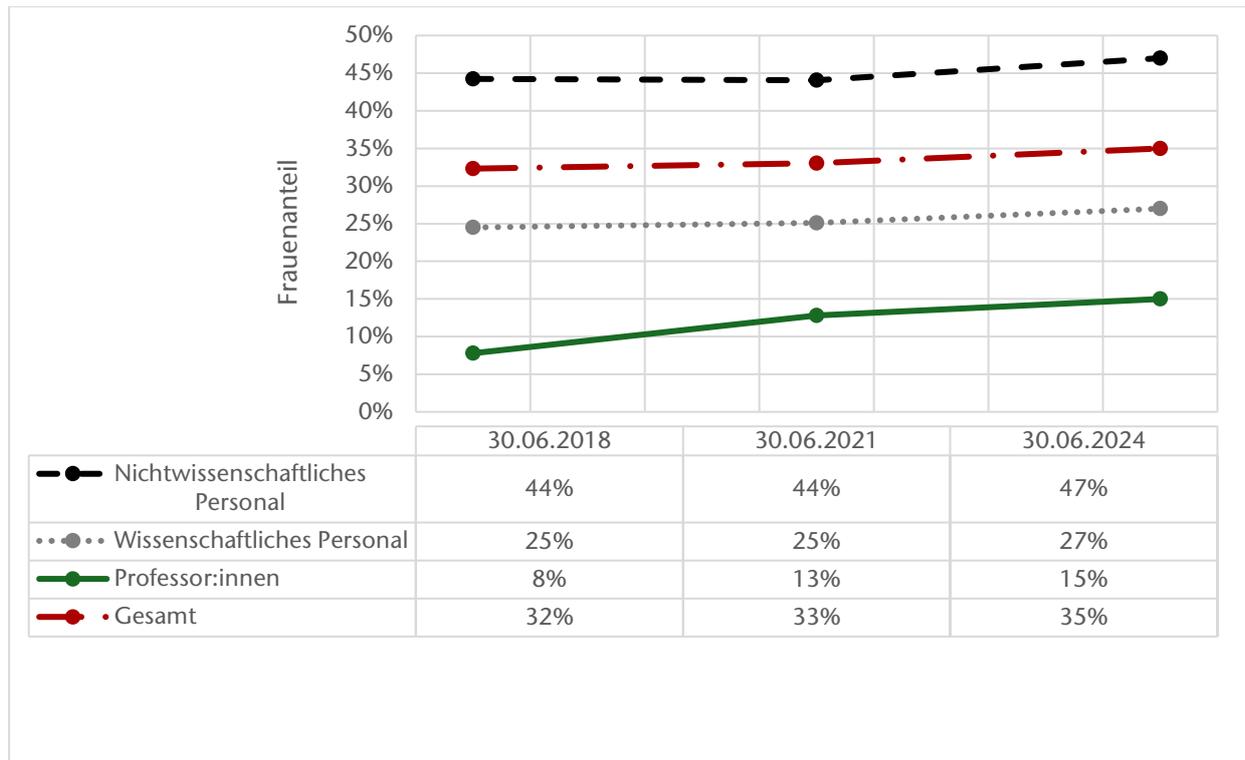
Die **Personalstruktur der TU Clausthal** weist einen Frauenanteil von 35 % auf. Eine deutliche geschlechtsspezifische Ungleichverteilung ist vor allem im wissenschaftlichen Bereich (inklusive Professor:innen) erkennbar.

Im **nichtwissenschaftlichen Bereich** ist eine weitgehende Parität gegeben. Die einzige diverse Person der TU Clausthal befindet sich hier, was entweder auf eine marginale Repräsentation dieser Kategorie hinweist oder auf unvollständige Erfassungsdaten zurückzuführen sein könnte.

Im **wissenschaftlichen Bereich (ohne Professor:innen)** liegt der Frauenanteil bei 27 %, was deutlich niedriger ist als im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Bei den **Professuren**, den höchsten akademischen Positionen, beträgt der Frauenanteil lediglich 15 %. Diese Zahlen verdeutlichen die nach wie vor bestehende strukturelle Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in Führungspositionen im akademischen Bereich.

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigtenstruktur an der TU Clausthal von 2018 bis 2024



Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum jeweiligen Stichtag

Die Veränderung des Frauenanteils an der TU Clausthal im Zeitraum von 2018 bis 2024 zeigt in den verschiedenen Beschäftigtengruppen unterschiedlich starke Fortschritte (vgl. Abbildung 1). Bei allen Gruppen ist eine leichte positive Tendenz zu erkennen.

Im **nichtwissenschaftlichen Bereich** ist der Anstieg moderat. Der Frauenanteil verbleibt bis 2021 bei 44 % und erhöht sich bis 2024 auf 47 %. Dies deutet auf eine vergleichsweise ausgewogene Geschlechterverteilung hin.

Im **wissenschaftlichen Bereich** bleibt der Frauenanteil bis zum Jahr 2021 unverändert bei 25 % und steigt danach auf 27 % an. Dieser langsame Anstieg zeigt, dass die Förderung von Frauen in wissenschaftlichen Positionen nach wie vor eine Herausforderung darstellt.

Unter den **Professor:innen** zeigt sich ein kontinuierlicher Fortschritt. Der Frauenanteil erhöht sich von acht Prozent im Jahr 2018 auf 13 % im Jahr 2021 und schließlich auf 15 % bis 2024. Obwohl die Zahlen stetig steigen, bleibt der Anteil von Professorinnen weiterhin gering, was die bestehenden Herausforderungen bei der Gleichstellung in den höchsten akademischen Positionen verdeutlicht, aber auch dem MINT-Trend entspricht.

Insgesamt ist der Frauenanteil an der TU Clausthal von 32 % im Jahr 2018 auf 33 % im Jahr 2021 und schließlich auf 35 % im Jahr 2024 gestiegen. Zusammenfassend ist zu erkennen, dass die TU Clausthal in Bezug auf die Geschlechterparität langsame positive Fortschritte macht. Besonders im Bereich des wissenschaftlichen Personals und bei den Professuren bleibt die Gleichstellung eine große Herausforderung, die kontinuierliche Maßnahmen und Strategien erfordert, um den Frauenanteil nachhaltig zu steigern (s. Kapitel 4).

2.1 Nichtwissenschaftliches Personal

Der nichtwissenschaftliche Bereich umfasst die Mitarbeiter:innen aus Technik und Verwaltung, die entweder im Beamten- oder Angestelltenverhältnis tätig sind, sowie die Auszubildenden. Diese Beschäftigten sind überwiegend in der zentralen Universitätsverwaltung und den Betriebseinheiten tätig, aber auch in den Instituten und Forschungszentren eingebunden. Zudem umfasst dieser Bereich die Mitarbeiter:innen, die Aufgaben im Wissenschaftsmanagement wahrnehmen.

Die *Tabelle 2* bietet einen detaillierten Überblick über die Beschäftigtenstruktur des nichtwissenschaftlichen Bereichs. Sie zeigt die Aufteilung nach Beamt:innen, tariflich beschäftigten Mitarbeiter:innen sowie Auszubildenden an der TU Clausthal.

Tabelle 2: Beschäftigungsstruktur im nichtwissenschaftlichen Bereich

	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
Verbeamtete	17	12	71 %	5	29 %	0	0 %
Angestellte nach TV-L	479	222	46 %	256	54 %	1	0 %
Auszubildende	22	7	32 %	15	68 %	0	0 %
Summe	518	241	47 %	276	53 %	1	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die **Personalstruktur im nichtwissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal** weist insgesamt eine ausgewogene Geschlechterverteilung auf.

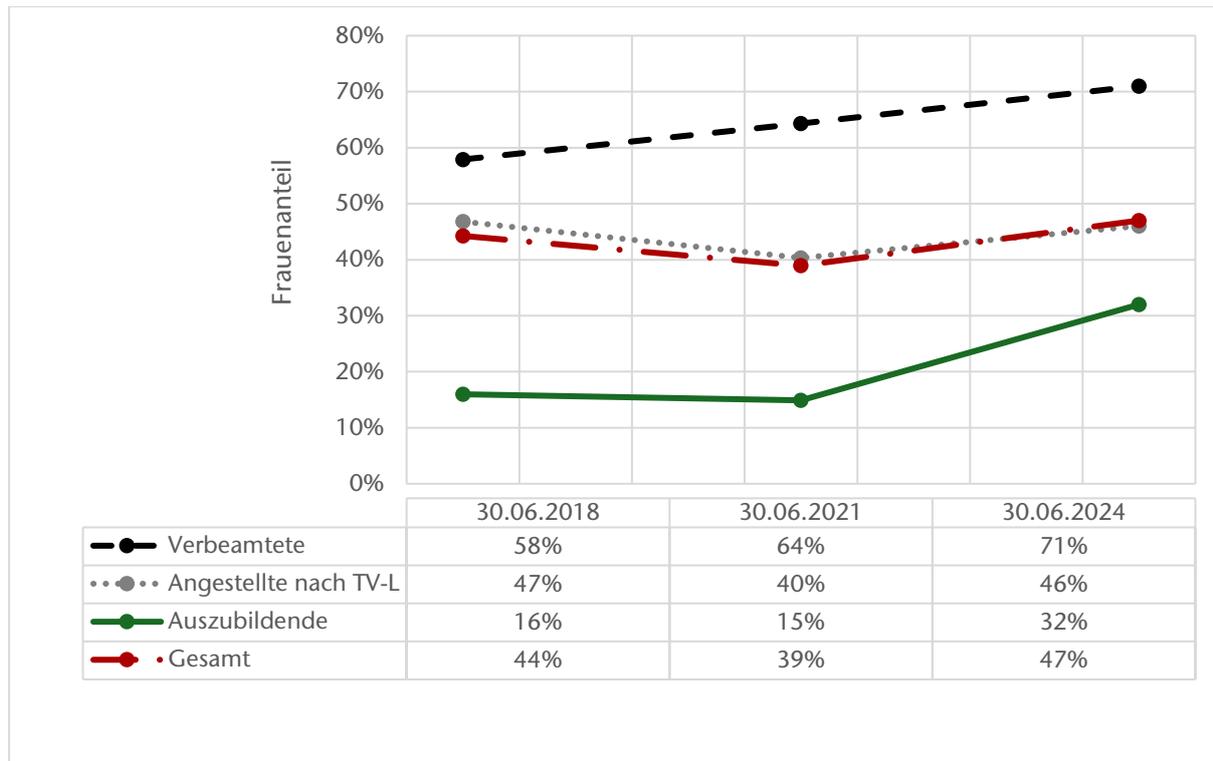
Besonders auffällig ist die geschlechtsspezifische Verteilung unter den **Verbeamteten**. Hier liegt der Frauenanteil bei 71 %, es handelt sich jedoch auch um eine kleine Gruppe mit nur 17 Personen.

Der Großteil des nichtwissenschaftlichen Personals mit 479 Personen, also 92 % des Bereichs, gehört zur Gruppe der **Angestellten nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L)**. In diesem Bereich beträgt der Frauenanteil 46 %.

Anders verhält es sich bei den **Auszubildenden**, die mit 22 Personen einen kleineren Anteil des nichtwissenschaftlichen Personals ausmachen. Hier beträgt der Frauenanteil lediglich 32 % mit sieben von 22 Auszubildenden. Dieses Ungleichgewicht könnte insbesondere in technisch oder handwerklich geprägten Ausbildungsberufen sowie den Übernahmeaussichten nach Abschluss der Ausbildung begründet sein. Im Januar 2025 wurden von fünf Auszubildenden die einzige Frau sowie zwei Männer übernommen. Im Jahr 2024 gab es zwölf Auszubildende, von denen die einzige Frau angestellt wurde, während sechs Männer, darunter einer mit unbefristetem Vertrag, übernommen wurden. Im Jahr 2023 wurden von 16 Auszubildenden zwei Frauen und sieben Männer eingestellt.

Insgesamt weist der nichtwissenschaftliche Bereich der TU Clausthal eine weitgehend ausgewogene Geschlechterverteilung auf, insbesondere unter den TV-L-Angestellten. Allerdings ist es von besonderer Bedeutung, die Verteilung der Geschlechter innerhalb der Entgeltgruppen detailliert zu analysieren (*siehe Tabelle 3 und Tabelle 4*). Der vergleichsweise geringe Frauenanteil bei den Auszubildenden markiert jedoch einen Handlungsbedarf.

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im nichtwissenschaftlichen Bereich an der TU Clausthal von 2018 bis 2024



Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum jeweiligen Stichtag

Die Entwicklung des Frauenanteils im nichtwissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal vom Jahr 2018 bis hin zum Jahr 2024 zeigt in *Abbildung 2* sowohl Fortschritte als auch Herausforderungen. Die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsgruppen liefern wertvolle Einblicke in den Stand der Geschlechtergleichstellung an der Hochschule.

Unter den **Verbeamteten** stieg der Frauenanteil von 58 % im Jahr 2018 über 64 % im Jahr 2021 auf 71 % im Jahr 2024. Allerdings ist die Gruppe im Vergleich klein, somit bleibt der Beitrag dieser Gruppe zur Gleichstellung begrenzt.

Bei den **Angestellten nach TV-L**, die mit 479 Personen in 2024 den größten Teil des nichtwissenschaftlichen Personals ausmachen, zeigt sich zunächst eine rückläufige Entwicklung des Frauenanteils von 47 % im Jahr 2018 auf 40 % im Jahr 2021. Bis 2024 steigt der Frauenanteil wieder auf 46 %. Diese Schwankungen könnten auf strukturelle Veränderungen oder spezifische gesellschaftliche Gegebenheiten, wie z. B. die COVID-19-Pandemie, zurückzuführen sein.

Bei den **Auszubildenden** ist eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils zu verzeichnen. Er verdoppelte sich von lediglich 16 % im Jahr 2018 auf 32 % im Jahr 2024. Dieser Anstieg deutet darauf hin, dass mehr Frauen Ausbildungswege an der TU Clausthal wählen, was eine vielversprechende Entwicklung für die zukünftige Geschlechterverteilung darstellt.

Insgesamt zeigt sich ein moderater Anstieg mit Schwankungen im nichtwissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal von zuerst 44 % im Jahr 2018 über 39% im Jahr 2021 zu 47 % im Jahr 2024. Die positiven Tendenzen, speziell bei den Auszubildenden, bieten Anlass zu Optimismus.

Um einen tiefergehenden Einblick in die Geschlechterverteilung im **nichtwissenschaftlichen Bereich** der TU Clausthal zu erhalten, wird im Folgenden die **Verteilung der Geschlechter innerhalb der einzelnen Entgeltgruppen** (vgl. *Tabelle 3* und *Tabelle 4*) detailliert analysiert. Diese Betrachtung ermöglicht es, geschlechtsspezifische Unterschiede in der Besetzung von Positionen mit unterschiedlichen Verantwortungsebenen und Vergütungen systematisch zu erfassen.

Die *Tabelle 3* und die *Tabelle 4* bieten einen detaillierten Einblick in die Geschlechterverteilung sowohl für die Verbeamteten (vgl. *Tabelle 3*) als auch für die Angestellten nach TV-L (vgl. *Tabelle 4*).

Tabelle 3: Beschäftigungsstruktur im nichtwissenschaftlichen Bereich bei Beamten:innen nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
A8	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
A9	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
A10	1	1	100 %	0	0 %	0	0 %
A11	2	2	100 %	0	0 %	0	0 %
A12	4	3	75 %	1	25 %	0	0 %
A13	5	3	60 %	2	40 %	0	0 %
A14	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
A15	3	2	67 %	1	33 %	0	0 %
A16	1	0	0 %	1	100 %	0	0 %
W2	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
W3	1	1	100 %	0	0 %	0	0 %
Summe	17	12	71 %	5	29 %	0	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die Gesamtzahl der **Beamten:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich** beträgt 17, wobei zwölf Frauen (71 %) und fünf Männer (29 %) beschäftigt sind. Diese Verteilung deutet gegebenenfalls darauf hin, dass Frauen überwiegend in den Beamten:innenpositionen vertreten sind, obwohl die Beamten:innenstellen nur einen geringen Anteil (3 %) der Gesamtzahl der Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich ausmachen.

Tabelle 4: Beschäftigungsstruktur im nichtwissenschaftlichen Bereich bei Angestellten nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
E2	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
E3	1	0	0 %	1	100 %	0	0 %
E4	14	1	7 %	13	93 %	0	0 %
E5	17	3	18 %	13	76 %	1	6 %
E6	101	92	91 %	9	9 %	0	0 %
E7	80	9	11 %	71	89 %	0	0 %
E8	45	23	51 %	22	49 %	0	0 %
E9	107	44	41 %	63	59 %	0	0 %
E10	24	8	33 %	16	67 %	0	0 %
E11	22	11	50 %	11	50 %	0	0 %

E12	6	3	50 %	3	50 %	0	0 %
E13	50	27	54 %	23	46 %	0	0 %
E14	12	1	8 %	11	92 %	0	0 %
Außertariflich bezahlte	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Summe	479	222	46 %	256	53 %	1	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die Gesamtzahl der **Angestellten im nichtwissenschaftlichen Bereich** beträgt 479, wobei 222 Frauen (46 %) und 256 Männer (53 %) beschäftigt sind. Eine Person gehört der Kategorie Divers an, was aufgrund der Rundung auf ganze Zahlen einem Anteil von 0 % entspricht.

Die Entgeltgruppe E6 zeigt einen auffällig hohen Prozentsatz von Frauen (91 %) auf, was auf eine Überrepräsentation von Frauen in niedrigeren Entgeltgruppen hinweist. In den Entgeltgruppen E8 und E9 gibt es eine ausgewogenere Verteilung. Jedoch sind Frauen in den nächst höheren Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

Insgesamt zeigen die Zahlen in beiden Tabellen geschlechterspezifische Ungleichgewichte, die insbesondere in den höheren Entgeltgruppen und in Führungspositionen eine stärkere Förderung von Frauen erfordern.

In den folgenden Unterkapiteln erfolgt eine detaillierte Analyse der Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie der Beurlaubungen an der TU Clausthal. Die Daten werden dabei nach Entgeltgruppen aufgeschlüsselt (s. *Tabelle 6 bis Tabelle 10*) und umfassen auch Informationen zu Beurlaubungen (s. *Tabelle 11 bis Tabelle 13*).

2.1.1 Vollzeitbeschäftigung

Im öffentlichen Dienst wird Vollzeitbeschäftigung als Anstellung mit einer regulären Arbeitszeit definiert, die der für die jeweilige Beschäftigungsgruppe vorgesehenen Wochenarbeitszeit entspricht. Im Land Niedersachsen beträgt die Vollzeitarbeitszeit für Angestellte nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in der Regel 39,8 Stunden pro Woche. Dies gilt dementsprechend auch für die Beschäftigten der TU Clausthal.

Tabelle 5: Vollzeitbeschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich

	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
Verbeamtete	12	7	58 %	5	42 %	0	0 %
Angestellte nach TV-L	349	119	34 %	229	66 %	1	0 %
Auszubildende	22	7	32 %	15	68 %	0	0 %
Summe	383	133	35 %	249	65 %	1	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die Personalstatistik der TU Clausthal für **Vollzeitbeschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich** zeigt in *Tabelle 5*, dass 74 % der Mitarbeiter:innen (383 von insgesamt 518 Personen im nicht wissenschaftlichen Bereich) in Vollzeit tätig sind

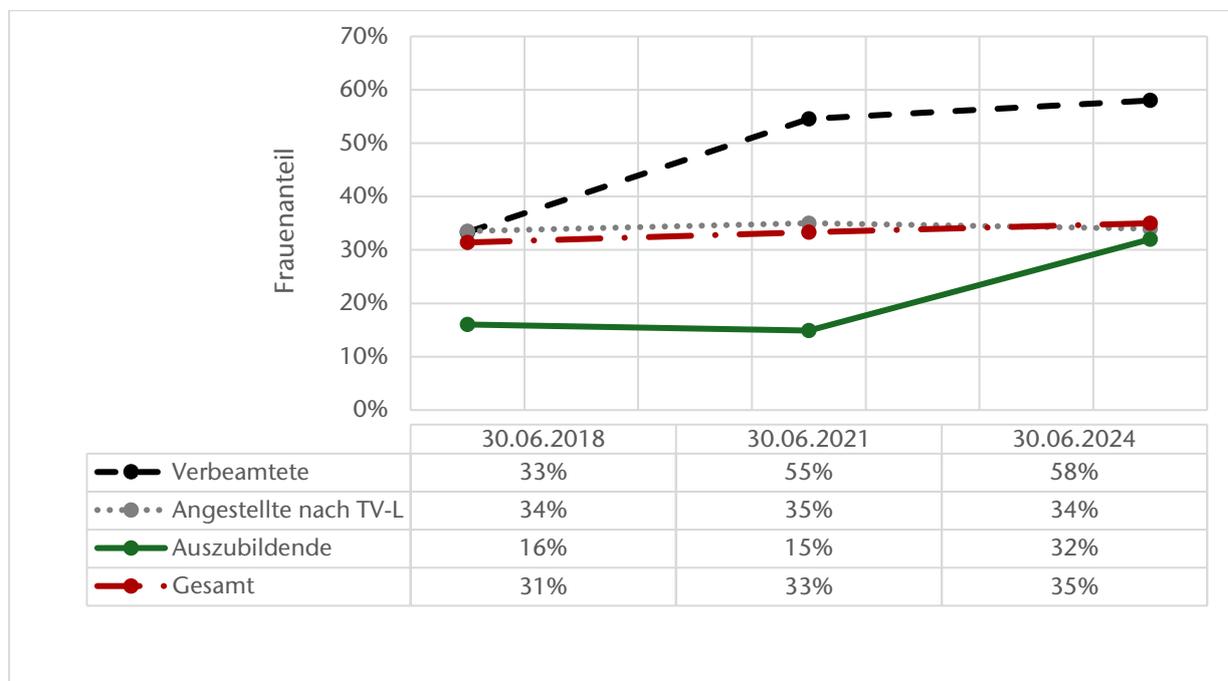
Der Anteil der Frauen in Vollzeit liegt mit 35 % klar unter dem der Männer mit 65 %. Dieser Unterschied kann durch eine stärkere Inanspruchnahme von Teilzeitmodellen durch Frauen

bedingt sein, insbesondere zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein solches Ungleichgewicht könnte sich negativ auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen auswirken, da Vollzeitstellen häufig mit höheren Verantwortlichkeiten und Aufstiegschancen zuzüglich möglichen besseren finanziellen Vergütungen verbunden sind.

Zusätzlich hat die Entscheidung für Teilzeit auch Auswirkungen auf die Rentenansprüche, da diese auf den in Vollzeit geleisteten Beiträgen basieren. Frauen, die häufiger in Teilzeit arbeiten, erwerben im Durchschnitt geringere Ansprüche, was zu einer verminderten Altersversorgung und einem erhöhten Risiko von Altersarmut führen kann.

Der Unterschied zwischen den Anteilen der Frauen und Männer in Voll- und Teilzeitbeschäftigung könnte auf strukturelle Barrieren hinweisen, etwa mangelnde Flexibilität in den Arbeitszeitmodellen oder Karrierehemmnisse durch Teilzeitstellen.

Abbildung 3: Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung im nichtwissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal von 2018 bis 2024



Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum jeweiligen Stichtag

Im Zeitraum von 2018 bis 2024 ist der Frauenanteil unter den **Verbeamteten** in Vollzeit deutlich gestiegen, wie in *Abbildung 3* zu sehen ist. Dieser hat sich von 33 % im Jahr 2018 auf 55 % im Jahr 2021 und schließlich auf 58 % im Jahr 2024 erhöht. Es ist jedoch zu beachten, dass aufgrund der geringen absoluten Zahl der Beamt:innen jede Veränderung einen erheblichen Einfluss auf die prozentuale Verteilung hat. In kleinen Gruppen, wie dieser, kann schon eine einzelne Veränderung die Prozentwerte signifikant verzerren, was die Aussagekraft der Entwicklung einschränkt und eine vorsichtige Interpretation erforderlich macht.

Im Bereich der **Angestellten nach TV-L** bleibt der Frauenanteil weitgehend stabil. Er beträgt 34 % im Jahr 2018, steigt leicht auf 35 % im Jahr 2021 und sinkt bis 2024 wieder auf 34 %. Diese Schwankungen sind relativ gering und zeigen eine weitgehend konstante Entwicklung.

Insgesamt ist zu erkennen, dass sich der Frauenanteil in den verschiedenen Kategorien der Vollzeitbeschäftigung unterschiedlich entwickelt hat.

Im Anschluss an die allgemeine Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung im nichtwissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal erfolgt nun eine detaillierte Analyse der geschlechtsspezifischen Aufteilung der **Vollzeitbeschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppen**. Diese Analyse ermöglicht einen tieferen Einblick in die Verteilung der Frauen und Männer auf die verschiedenen Verantwortungsebenen und Gehaltsklassen innerhalb der Vollzeitbeschäftigung.

Tabelle 6 und *Tabelle 7* zeigen die Verteilung von Beamtinnen sowie TV-L Angestellten in den jeweiligen Entgeltgruppen.

Tabelle 6: Vollzeitbeschäftigte Beamt:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
A8	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
A9	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
A10	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
A11	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
A12	2	1	50 %	1	50 %	0	0 %
A13	5	3	60 %	2	40 %	0	0 %
A14	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
A15	3	2	67 %	1	33 %	0	0 %
A16	1	0	0 %	1	100 %	0	0 %
W2	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
W3	1	1	100 %	0	0 %	0	0 %
Summe	12	7	58 %	5	42 %	0	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die Vollzeitbeschäftigten im **Beamt:innenverhältnis** im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppen weisen insgesamt eine ausgeglichene Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von 58 % und einem Männeranteil von 42 % auf (*s. Tabelle 6*). Es ist jedoch zu beachten, dass die geringe absolute Zahl von nur zwölf Beamt:innen die Aussagekraft der Ergebnisse einschränkt.

Tabelle 7: Vollzeitbeschäftigte Angestellte nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
E2	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
E3	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
E4	5	0	0 %	5	100 %	0	0 %
E5	14	1	7 %	12	86 %	1	7 %
E6	50	43	86 %	7	14 %	0	0 %
E7	69	5	7 %	64	93 %	0	0 %
E8	31	10	32 %	21	68 %	0	0 %
E9	88	28	31 %	60	69 %	0	0 %
E10	19	4	21 %	15	79 %	0	0 %
E11	16	6	38 %	10	63 %	0	0 %
E12	4	2	50 %	2	50 %	0	0 %

E13	42	20	48 %	22	52 %	0	0 %
E14	11	0	0 %	11	100 %	0	0 %
Außertariflich bezahlte	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Summe	349	119	34 %	229	66 %	1	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die Verteilung der Frauen in den verschiedenen Entgeltgruppen unter den vollzeitbeschäftigten **Angestellten nach TV-L** im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppen zeigt in *Tabelle 7* eine gemischte Bilanz hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter. Wie schon in der Gesamtbetrachtung fällt der hohe Anteil von Frauen in der Entgeltgruppe E6 auf, in der sie mit 86 % die klare Mehrheit stellen. Dies könnte darauf hinweisen, dass Frauen vermehrt in administrativen oder unterstützenden Positionen vertreten sind, die dieser Entgeltgruppe zugeordnet sind. In den Entgeltgruppen E4, E7, E9 und E14 ist der Frauenanteil hingegen mit 0 bis 32 % relativ gering. Dies könnte auf eine marginale Beteiligung von Frauen in diesen Bereichen hindeuten, was möglicherweise durch geschlechtsspezifische Muster bei der Besetzung von Aufgaben und Positionen bedingt ist. Eine besonders positive Entwicklung zeigt sich in der Entgeltgruppe E13, in der der Frauenanteil mit 48 % nahezu ausgewogen ist. Dies weist darauf hin, dass Frauen zunehmend in Positionen vertreten sind, die eine höhere Fachkompetenz und Verantwortung erfordern.

Das nächste Unterkapitel widmet sich der Analyse der Teilzeitbeschäftigung im nichtwissenschaftlichen Bereich, um weitere geschlechtsspezifische Unterschiede zu erkennen und zu verstehen, wie diese Beschäftigungsform die berufliche Entwicklung und Gleichstellung beeinflusst.

2.1.2 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst bezieht sich auf eine Arbeitszeit, die unterhalb der regulären Vollzeitarbeitszeit liegt, im Land Niedersachsen bedeutet das weniger als die übliche Wochenarbeitszeit von 39,8 Stunden. Dies gilt dementsprechend auch für die Beschäftigten der TU Clausthal.

Tabelle 8: Teilzeitbeschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich

	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
Verbeamtete	4	4	100 %	0	0 %	0	0 %
Angestellte nach TV-L	117	94	80 %	23	20 %	0	0 %
Auszubildende	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Summe	121	98	81 %	23	19 %	0	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die Analyse der *Tabelle 8* für die **Teilzeitbeschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich** zeigt, dass Frauen mit 81 % der Teilzeitstellen deutlich überrepräsentiert sind. Diese hohe Zahl weist auf die anhaltende Assoziation von Teilzeitarbeit mit familiären Verpflichtungen hin. Die hohe Inanspruchnahme von Teilzeitstellen durch Frauen ist als Indikator für strukturelle Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einhergehend mit möglichen Auswirkungen auf die Karriereentwicklung sowie die Chancengleichheit im Arbeitsumfeld zu interpretieren.

Tabelle 9: Teilzeitbeschäftigte Beamt:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
A8	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
A9	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
A10	1	1	100 %	0	0 %	0	0 %
A11	2	2	100 %	0	0 %	0	0 %
A12	1	1	100 %	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 %
A16	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
W2	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
W3	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Summe	4	4	100 %	0	0 %	0	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die vier Teilzeitstellen unter den **Teilzeitbeschäftigten Beamt:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich** sind ausschließlich von Frauen besetzt (s. Tabelle 9).

Tabelle 10: Teilzeitbeschäftigte Angestellte nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
E2	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
E3	1	0	0 %	1	100 %	0	0 %
E4	8	1	12 %	7	88 %	0	0 %
E5	2	2	100 %	0	0 %	0	0 %
E6	46	44	96 %	2	4 %	0	0 %
E7	9	4	44 %	5	56 %	0	0 %
E8	13	12	92 %	1	8 %	0	0 %
E9	16	13	81 %	3	19 %	0	0 %
E10	5	4	80 %	1	20 %	0	0 %
E11	6	5	83 %	1	17 %	0	0 %
E12	2	1	50 %	1	50 %	0	0 %
E13	8	7	88 %	1	12 %	0	0 %
E14	1	1	100 %	0	0 %	0	0 %
Außertariflich bezahlte	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Summe	117	94	80 %	23	20 %	0	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die Analyse der **Teilzeitbeschäftigten Angestellten nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich** nach Entgeltgruppen in Tabelle 10 zeigt eine deutliche geschlechtsspezifische Ungleichverteilung. Trotz einer insgesamt ausgeglichenen Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich mit 241 Frauen und 276 Männer (vgl. Tabelle 2) ist der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten mit 80 % deutlich höher als der der Männer mit 20 %. In nahezu allen Entgeltgruppen sind zwischen 80 % und 100 % der

Teilzeitbeschäftigten Frauen. Insgesamt sind 18 % der Frauen und nur vier Prozent der Männer im nichtwissenschaftlichen Bereich in Teilzeit tätig. Diese Verteilung weist auf eine weiterhin starke Assoziation zwischen Teilzeitbeschäftigung und weiblicher Arbeitskraft hin, was potenziell als „Teilzeitfalle“ Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung und Chancengleichheit hat.

Ein weiterer möglicher Aspekt der Benachteiligung könnte die Beurlaubung von Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich sein. Diese wird im nächsten Abschnitt genauer untersucht.

2.1.3 Beurlaubung

Die Beurlaubung im öffentlichen Dienst stellt eine vorübergehende Freistellung von der Dienstleistung ohne Vergütung dar, bei der das Dienstverhältnis weiterhin besteht. Sie wird aus verschiedenen Gründen gewährt, darunter persönliche Weiterbildung, Betreuung von Familienangehörigen oder Inanspruchnahme von Elterngeld. Während der Beurlaubung bleiben die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden grundsätzlich erhalten. Die genauen Regelungen zur Beurlaubung sind im jeweiligen Dienstrecht und in den Tarifverträgen festgelegt.

Tabelle 11: Beurlaubte Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich

	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
Verbeamtete	1	1	100%	0	0%	0	0%
Angestellte nach TV-L	13	9	69%	4	31%	0	0%
Auszubildende	0	0	0%	0	0%	0	0%
Summe	14	10	71%	4	29%	0	0

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die *Tabelle 11* zeigt die Verteilung der **beurlaubten Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich** der TU Clausthal. Insgesamt sind 14 beurlaubte Personen aufgeführt, davon 71 % Frauen. Es fällt auf, dass alle beurlaubten Beamt:innen Frauen sind, was auf eine gezielte Nutzung der Beurlaubung durch weibliche Beschäftigte hinweist, möglicherweise im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen oder Weiterbildung.

Tabelle 12: Beurlaubte Beamt:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
A8 - A13	1	1	100 %	0	0 %	0	0 %
Summe	1	1	100 %	0	0 %	0	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die *Tabelle 12* zeigt, dass **beurlaubte Beamt:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich** der TU Clausthal nur eine Beamtin in der Besoldungsgruppe A8 bis A15 zum Stichtag ausmacht.

Tabelle 13: Beurlaubte Angestellte im nichtwissenschaftlichen Bereich

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
E2	0	0	0%	0	0%	0	0%
E3	0	0	0%	0	0%	0	0%
E4	1	0	0%	1	100%	0	0%

E5	1	0	0%	1	100%	0	0%
E6	5	5	100%	0	0%	0	0%
E7	2	0	0%	2	100%	0	0%
E8	1	1	100%	0	0%	0	0%
E9	3	3	100%	0	0%	0	0%
E10	0	0	0%	0	0%	0	0%
E11	0	0	0%	0	0%	0	0%
E12	0	0	0%	0	0%	0	0%
E13	0	0	0%	0	0%	0	0%
E14	0	0	0%	0	0%	0	0%
Außertariflich bezahlte	0	0	0%	0	0%	0	0%
Summe	13	9	69%	4	31%	0	0%

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Insgesamt gibt es 13 beurlaubte **Angestellte nach TV-L** im nichtwissenschaftlichen Bereich ohne Bezüge, davon sind neun Frauen mit einem Anteil von 69 % und vier Männer mit 31 % wie *Tabelle 13* zeigt. Dies verdeutlicht eine ähnliche Geschlechterverteilung wie bei der Teilzeitbeschäftigung, mit einer überdurchschnittlichen Anzahl an beurlaubten Frauen. Besonders auffällig ist erneut die hohe Zahl der beurlaubten Frauen in den Entgeltgruppen E6 und E8 bis E12, was auch hierauf eine mögliche Assoziation zwischen familiären Verpflichtungen oder Pflegearbeiten und der Nutzung von Beurlaubungen hinweist. Die Zahlen weisen auf eine weiterhin bestehende Geschlechterungleichheit bei der Nutzung von unbezahlten Beurlaubungen hin. Diese Ungleichheit könnte die berufliche Gleichstellung von Frauen langfristig beeinträchtigen, da Beurlaubungen ohne Bezüge nicht nur zu finanziellen Einbußen führen, sondern auch zu einem Bruch der Beschäftigung, der die berufliche Weiterentwicklung erschwert. In diesem Zusammenhang sind gezielte Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontakts und zur Wiedereingliederung nach der Beurlaubung von entscheidender Bedeutung, um eine nachhaltige berufliche Integration und Gleichstellung zu gewährleisten.

2.2 Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren)

Im wissenschaftlichen Bereich von Universitäten sind neben den Professuren zahlreiche weitere **wissenschaftliche Mitarbeiter:innen ohne Professuren** tätig, die wichtige Beiträge zur Forschung und Lehre leisten. Diese Mitarbeiter:innen arbeiten in unterschiedlichen Funktionen und auf verschiedenen Hierarchieebenen, insbesondere an Instituten und Forschungszentren. Zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zählt sowohl der sogenannte wissenschaftlichen Nachwuchs, sowie Wissenschaftler:innen, die sich nicht mehr in einer Qualifikationsphase befinden, aber dennoch eine bedeutende Rolle in der Forschung und Lehre übernehmen (Wissenschaftler:innen ohne weitere Qualifizierungsabsicht).

Der wissenschaftliche Nachwuchs, auch als Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen bezeichnet, umfasst Personen, die sich zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Laufbahn befinden und eine akademische Karriere anstreben. An der TU Clausthal gehören hierzu insbesondere Promovierende und Postdoktorand:innen, zu denen auch Juniorprofessor:innen, Habilitand:innen sowie Nachwuchsgruppenleiter:innen zählen.

Detaillierte Informationen zu beiden Qualifikationsphasen finden sich in den Unterkapiteln:

- Promovierende (s. Kapitel 2.2.1)
- PostDocs (s. Kapitel 2.2.2)

Table 14 bietet einen detaillierten Überblick über **die Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich**. Sie zeigt die Aufteilung nach Beamt:innen sowie tariflich und außertariflich beschäftigten Mitarbeiter:innen der TU Clausthal.

Table 14: Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich

	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
Verbeamtete	16	2	12 %	14	88 %	0	0 %
Angestellte nach TV-L	460	125	27 %	335	73 %	0	0 %
Außertariflich Bezahlte	3	0	0 %	3	100 %	0	0 %
Summe	479	127	27 %	352	73 %	0	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Im wissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal setzt sich die Beschäftigungsstruktur wie folgt zusammen: Insgesamt sind 479 wissenschaftliche Mitarbeitende tätig, davon sind 127 Frauen (27 %) und 352 Männer (73 %). Diverse Personen finden sich in dieser Gruppe nicht.

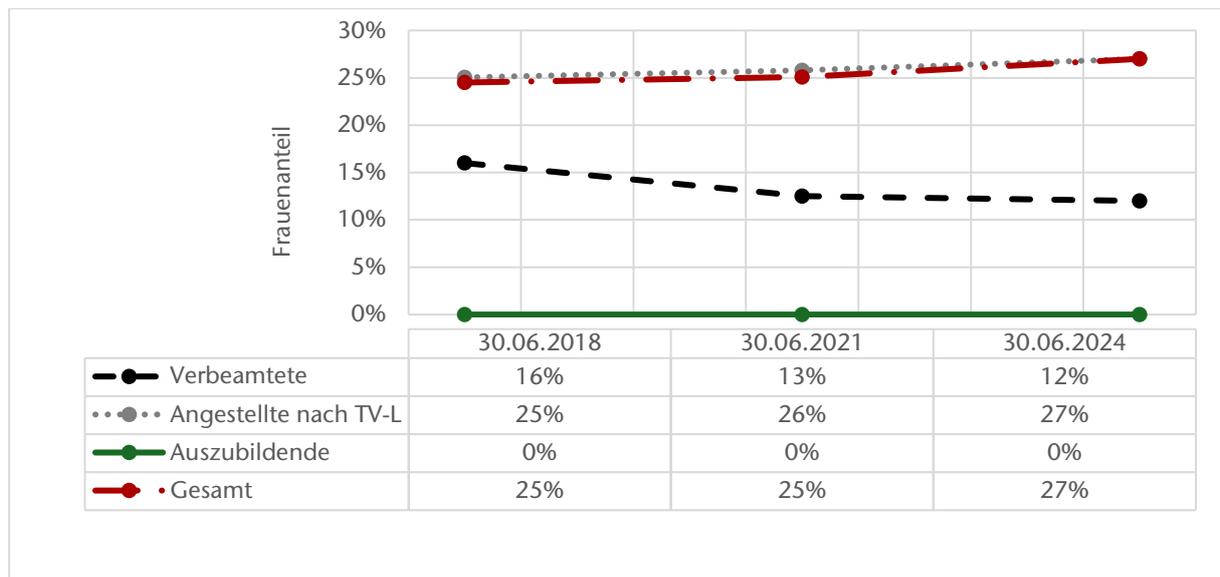
Von den insgesamt 16 **Verbeamteten** im wissenschaftlichen Bereich sind nur zwei Frauen, was einen Anteil von zwölf Prozent ausmacht. Dieser niedrige Frauenanteil auf verbeamteten Stellen, die traditionell als prestigeträchtiger und karrierefördernder gelten, verdeutlicht die starke Unterrepräsentation von Frauen in diesen Positionen. Neben den Professuren, die die häufigsten Verbeamteten darstellen, gibt es im wissenschaftlichen Bereich auch andere verbeamtete Stellen. Dazu zählen die akademischen Rät:innen, die traditionell unbefristet besetzt wurden, mittlerweile jedoch meist auf Zeit vergeben werden.

Die Gruppe der **Angestellten nach TV-L** umfasst 460 Personen, dazu gehören 125 Frauen mit 27% und 335 Männer mit 73 %. Dieser hohe Männeranteil unter den Angestellten im wissenschaftlichen Bereich, die keine Professuren innehaben, unterstreicht die weiterhin bestehende ungleiche Geschlechterverteilung, insbesondere in den mittleren und unteren Hierarchieebenen.

Die Gruppe der **außertariflich Bezahlten** im wissenschaftlichen Bereich umfasst lediglich drei Männer. Außertarifliche Beschäftigte unterliegen nicht dem regulären TV-L, sondern schließen individuelle Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen und Vergütung ab. Diese Positionen sind in der Regel hochspezialisierten Aufgaben vorbehalten, was die geringe Zahl dieser Beschäftigten erklärt.

Die dargestellten Zahlen verdeutlichen eine signifikante Unterrepräsentation von Frauen in verbeamteten Positionen sowie in den höher bezahlten außertariflichen Beschäftigungen. Insbesondere in der mittleren und unteren Hierarchieebene zeigt sich eine geschlechtsspezifische Ungleichverteilung, die durch gezielte Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans adressiert werden sollte.

Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich an der TU Clausthal von 2018 bis 2024



Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum jeweiligen Stichtag

Die **Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal von 2018 bis 2024** in *Abbildung 4* zeigt unterschiedliche Trends in Bezug auf den Frauenanteil.

In der Gruppe der **Verbeamteten** ist ein Rückgang des Frauenanteils von 16 % im Jahr 2018 auf zwölf Prozent im Jahr 2024 zu verzeichnen. Diese Entwicklung ist im Hinblick auf die insgesamt geringe Anzahl verbeamteter Mitarbeiter:innen im wissenschaftlichen Bereich der Universität relativ wenig aussagekräftig.

Im Gegensatz dazu weist die Gruppe der **Angestellten nach TV-L** eine positive Entwicklung auf. Der Frauenanteil stieg von 25 % im Jahr 2018 auf 27 % im Jahr 2024. Dieser Anstieg von zwei Prozentpunkten innerhalb von sechs Jahren kann als ein kleiner Fortschritt gewertet werden, der möglicherweise auf verbesserte Einstellungsbedingungen, gezielte Fördermaßnahmen für Frauen sowie ein wachsendes Bewusstsein für Chancengleichheit zurückzuführen ist. Es bleibt jedoch weiterhin wichtig, Maßnahmen für den wissenschaftlichen Bereich vorzusehen.

2.2.1 Vertragslaufzeit

Im wissenschaftlichen Bereich der Universität werden Arbeitsverhältnisse in befristete und unbefristete Stellen unterteilt. Der Großteil des wissenschaftlichen Personals in den Qualifikationsstufen ist nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet angestellt. Dabei werden diese Stellen oft durch Landes- oder Drittmittel, insbesondere aus Forschungsprojekten, finanziert. Unbefristete Stellen, die in der Regel mehr Planungssicherheit und langfristige Perspektiven bieten, sind seltener. Diese finden sich vor allem in höheren Qualifikationsstufen und in zentralen Aufgabenbereichen und werden in der Regel über Landesmittel finanziert.

Tabelle 15 zeigt die **Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich nach Vertragslaufzeit** der TU Clausthal und unterscheidet dabei zwischen unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen. Es wird weiter differenziert zwischen Landesstellen, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, und Projektstellen, die in der Regel aus Drittmitteln resultieren.

Tabelle 15: Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich nach Vertragslaufzeit

	Summe	unbefristete Stellen (Dauerstellen)	befristeten Stellen	
			(Landesstellen)	(Projektstellen)
Frauen	124	14	54	56
	26 %	19 %	29 %	26 %
Männer	347	61	130	156
	74 %	81 %	71 %	74 %
Divers	0	0	0	0
	0 %	0 %	0 %	0 %
Gesamt	471	75	184	212

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die Zahlen zur Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich nach Verlaufszeit an der TU Clausthal verdeutlichen eine erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichheit, insbesondere in Bezug auf die unbefristeten Stellen.

Insgesamt sind 84 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen (396 Personen von 471) in **befristeten Arbeitsverhältnissen** beschäftigt. Aufgaben in Verbindung mit Gewinnung und Einstellung von Mitarbeitenden stellen bei diesem hohen Anteil einen hohen Verwaltungsaufwand dar. Darüber hinaus werden 54 % der befristeten Stellen über Projektmittel finanziert, deren Verfügbarkeit mit höheren Risiken verbunden ist. Diese befristeten Stellen bieten oft weniger berufliche Sicherheit und Karriereperspektiven. Der Frauenanteil in diesen befristeten Positionen liegt bei 28 %, was leicht über dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt.

Besonders auffällig ist der niedrige Frauenanteil unter den **unbefristeten Stellen**. Mit nur 19 % der unbefristeten Stellen, die von Frauen besetzt sind, wird ein klares Ungleichgewicht sichtbar. Dieser Wert unterstreicht die bestehende Barriere für Frauen langfristige und karrierefördernde Positionen zu erreichen, die in der Regel mit mehr beruflicher Sicherheit und besseren Aufstiegschancen verbunden sind. Es spiegelt sich in dieser Zahl die strukturelle Ungleichheit wider, die Frauen insbesondere in den höheren, stabileren Positionen des wissenschaftlichen Sektors benachteiligt. Die geringe Zahl der Frauen in unbefristeten Stellen kann mehrere Ursachen haben. Zum einen könnte es an den Herausforderungen liegen, die mit einer Karriere in der Wissenschaft verbunden sind, wie etwa der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zum anderen kann es an unzureichender Unterstützung in frühen Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn liegen.

Die *Tabelle 16* zeigt die **Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich bei den Beamt:innen nach Besoldungsgruppen**. Alle diese Stellen gehören zum höheren Dienst, der im öffentlichen Dienst die Entgeltgruppen E12 bis E15 des TV-L sowie die entsprechenden Entgeltgruppen im Beamtenrecht umfasst.

Tabelle 16: Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich bei den Beamt:innen nach Besoldungsgruppen

Entgeltgruppe	Vertragslaufzeit	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
A13	Auf Lebenszeit	0	0	0	0
	Auf Zeit	2	2	0	4

Entgeltgruppe	Vertragslaufzeit	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
	Gesamt	2	2	0	4
A14	Auf Lebenszeit	0	7	0	7
	Auf Zeit	0	0	0	0
	Gesamt	0	7	0	7
A15	Auf Lebenszeit	0	4	0	4
	Auf Zeit	0	0	0	0
	Gesamt	0	4	0	4
Summe	Auf Lebenszeit	0	11	0	11
	Auf Zeit	2	2	0	4
	Gesamt	2	13	0	15

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Tabelle 16 zeigt, dass es insgesamt 15 verbeamtete Stellen im wissenschaftlichen Bereich gibt, was lediglich drei Prozent der gesamten wissenschaftlichen Beschäftigtenzahl ausmacht. Der Frauenanteil in diesen Positionen ist mit nur zwei von 15 Stellen (13 %) sehr gering, was auf eine deutliche Unterrepräsentation der Frauen in den verbeamteten Positionen hinweist.

Tabelle 17: Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich bei der TV-L-Angestellten nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Vertragslaufzeit	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
E12	Dauerstellen	0	0	0	0
	Landstellen	0	3	0	3
	Projektstellen	3	12	0	15
	Gesamt	3	15	0	18
E13	Dauerstellen	9	34	0	43
	Landstellen	52	124	0	176
	Projektstellen	52	144	0	196
	Gesamt	113	302	0	415
E14	Dauerstellen	5	10	0	15
	Landstellen	0	1	0	1
	Projektstellen	1	0	0	1
	Gesamt	6	11	0	17
E15	Dauerstellen	0	3	0	3
	Landstellen	0	0	0	0
	Projektstellen	0	0	0	0
	Gesamt	0	3	0	3
Außertariflich	Dauerstellen	0	3	0	3
	Landstellen	0	0	0	0
	Projektstellen	0	0	0	0
	Gesamt	0	0	0	0
Summe	Dauerstellen	14	50	0	64
	Landstellen	52	128	0	180
	Projektstellen	56	156	0	212

Entgeltgruppe	Vertragslaufzeit	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
	Gesamt	122	334	0	456

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die **Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich bei den TV-L-Angestellten nach Entgeltgruppen** in *Tabelle 17* verzeichnet insgesamt 456 Stellen, was 96 % der gesamten Beschäftigtenzahl im wissenschaftlichen Bereich ausmacht. Die Stellen unterteilen sich in 64 Dauerstellen, 180 Landesstellen und 212 Projektstellen.

Von den 64 Dauerstellen sind 22 % mit Mitarbeiterinnen besetzt. Dieser Anteil ist im Vergleich zu den befristeten Stellen der anderen Kategorien relativ niedrig, weist damit auf eine geringere Vertretung von Frauen in langfristig gesicherten Positionen hin. Bei den 180 überwiegend aus Landesmitteln finanzierten Landesstellen sind 29 % mit Frauen besetzt. Im Vergleich zu den Dauerstellen stellt dies eine etwas bessere Quote dar. Bei den 212 Projektstellen liegt der Frauenanteil bei 26 %, was ebenfalls Potenzial für Verbesserungen aufzeigt.

Die Gesamtzahl der weiblichen Mitarbeitenden in den TV-L-Angestelltenpositionen beträgt 122 von 456, was einen Frauenanteil von 27 % ergibt. Dieser Anteil verdeutlicht, dass Frauen in diesen Positionen weiterhin in der Minderheit sind, insbesondere bei den höherwertigen und unbefristeten Stellen. Der höhere Frauenanteil in den befristeten Stellen, insbesondere in den Landes- und Projektstellen, könnte einerseits auf eine zunehmende Teilhabe von Frauen im wissenschaftlichen Bereich hinweisen. Andererseits spiegeln sie jedoch auch eine gewisse berufliche Unsicherheit und Instabilität für diese Gruppe wider.

Die Zahlen verdeutlichen die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung im wissenschaftlichen Bereich an der TU Clausthal. Besonders auffällig ist die geringe Anzahl von Frauen in den hochrangigen und unbefristeten Stellen, sowohl bei den Beamten:innen als auch bei den TV-L-Angestellten. Während Frauen in befristeten Positionen stärker vertreten sind, bleibt ihre Zahl im Vergleich zu den männlichen Mitarbeitenden weiterhin relativ gering.

2.2.2 Vollzeitbeschäftigung

In den folgenden Unterkapiteln erfolgt eine detaillierte Aufschlüsselung der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal, wobei die Mitarbeitenden nach Entgeltgruppen und Geschlecht unterschieden werden. Zusätzlich wird zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung differenziert, um ein umfassenderes Bild der Beschäftigungsstruktur zu bieten. Diese Analyse ermöglicht einen tieferen Einblick in die Verteilung der Arbeitsverhältnisse und die Geschlechterverhältnisse innerhalb der verschiedenen Entgeltgruppen, wodurch die Struktur des wissenschaftlichen Personals an der Universität transparenter wird.

Tabelle 18: Vollzeitbeschäftigte im wissenschaftlichen Bereich bei den Beamten:innen

Entgeltgruppe	Vertragslaufzeit	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
A13	Auf Lebenszeit	0	0	0	0
	Auf Zeit	1	2	0	3
	Gesamt	1	2	0	3
A14	Auf Lebenszeit	0	7	0	7
	Auf Zeit	0	0	0	0
	Gesamt	0	7	0	7
A15	Auf Lebenszeit	0	4	0	4

Entgeltgruppe	Vertragslaufzeit	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
	Auf Zeit	0	0	0	0
	Gesamt	0	4	0	4
Summe	Auf Lebenszeit	0	11	0	11
	Auf Zeit	1	2	0	3
	Gesamt	1	13	0	14

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Zum Stichtag umfasst der wissenschaftliche Bereich der TU Clausthal insgesamt 479 Mitarbeitende, von denen 363 Personen, also 76 %, in Vollzeit beschäftigt sind. Diese **Vollzeitbeschäftigten im wissenschaftlichen Bereich bei den Beamt:innen** verteilen sich auf 14 Beamt:innen, welche vier Prozent ausmachen, und 349 TV-L-Angestellte mit einem Prozentsatz von 96 %.

Bezüglich der geschlechtsspezifischen Verteilung zeigt sich, dass von den insgesamt 14 Beamt:innen in Vollzeit alle Positionen von Männern besetzt sind. Dies unterstreicht die starke geschlechtsspezifische Ungleichheit in den verbeamteten Vollzeitstellen. Frauen sind in diesen Positionen nicht vertreten, was auf die geringe Frauenpräsenz in den verbeamteten Positionen im wissenschaftlichen Bereich zurückzuführen ist.

Tabelle 19: Vollzeitbeschäftigte im wissenschaftlichen Bereich bei den TVL-Angestellten

Entgeltgruppe	Vertragslaufzeit	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
E12	Dauerstellen	0	0	0	0
	Landstellen	0	0	0	0
	Projektstellen	1	4	0	5
	Gesamt	1	4	0	5
E13	Dauerstellen	8	32	0	40
	Landstellen	32	97	0	129
	Projektstellen	35	118	0	153
	Gesamt	75	247	0	322
E14	Dauerstellen	5	10	0	15
	Landstellen	0	1	0	1
	Projektstellen	0	0	0	0
	Gesamt	5	11	0	16
E15	Dauerstellen	0	3	0	3
	Landstellen	0	0	0	0
	Projektstellen	0	0	0	0
	Gesamt	0	3	0	3
Außertariflich	Dauerstellen	0	3	0	3
	Landstellen	0	0	0	0
	Projektstellen	0	0	0	0
	Gesamt	0	3	0	3
Summe	Dauerstellen	13	48	0	61
	Landstellen	32	98	0	130

Entgeltgruppe	Vertragslaufzeit	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
	Projektstellen	36	122	0	158
	Gesamt	81	268	0	349

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal

Laut *Tabelle 19* sind insgesamt 349 **Vollzeitbeschäftigte im wissenschaftlichen Bereich bei den TVL-Angestellten** tätig. Davon sind 81 Frauen mit einem Anteil von 23 % und 77 % Männer, insgesamt 268, beschäftigt. Das verdeutlicht eine geschlechtsspezifische Ungleichverteilung. Besonders auffällig ist, dass Frauen in Entgeltgruppe 15 nicht vertreten sind. Das verweist erneut auf die Herausforderungen bei der Förderung von Frauen in hochrangigen und stabilen akademischen Positionen.

Die Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten unter den Angestellten befindet sich in der Entgeltgruppe E13, mit insgesamt 322 Mitarbeitenden. Diese Entgeltgruppe unterteilt sich in 40 Dauerstellen, 129 Landesstellen und 153 Projektstellen. Von den Dauerstellen sind acht Positionen, also 20 %, von den Landesstellen 32 (25 %) und von den Projektstellen 35 (23 %) mit Frauen besetzt. Trotz erkennbarer Präsenz der Frauen in den verschiedenen Stellenarten bleibt der Frauenanteil in den höherwertigen und stabileren Positionen relativ gering.

2.2.3 Teilzeitbeschäftigung

In diesem Abschnitt wird die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal untersucht. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die geschlechtsspezifische Verteilung und die Unterschiede bei der Besetzung von Teilzeitstellen in verschiedenen Entgeltgruppen und Beschäftigungsarten gelegt. Die Teilzeitbeschäftigung stellt eine wichtige Dimension der Arbeitszeitgestaltung dar, die unterschiedliche Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung und Karriereaussichten der Mitarbeiter:innen haben kann.

Tabelle 20: Teilzeitbeschäftigte im wissenschaftlichen Bereich bei den Beamt:innen

Entgeltgruppe	Vertragslaufzeit	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
A8 - A13	Auf Lebenszeit	0	0	0	0
	Auf Zeit	1	0	0	1
	Gesamt	1	0	0	1
Summe	Auf Lebenszeit	0	0	0	0
	Auf Zeit	1	0	0	1
	Gesamt	1	0	0	1

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die Daten zur Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen Bereich zeigen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Insgesamt sind 12 % der Frauen, 42 Personen (41 Angestellte und eine Beamtin), und 18 % der Männer, 66 Personen, in Teilzeit beschäftigt. Der Männeranteil in unbefristeten Teilzeitstellen liegt bei 61 %. Im Gegensatz dazu sind Frauen häufiger in befristeten Teilzeitstellen anzutreffen, insbesondere in den befristeten Landes- und Projektstellen. Besonders auffällig ist, dass laut *Tabelle 20* bei den **Teilzeitbeschäftigten im wissenschaftlichen Bereich bei den Beamt:innen** lediglich eine Stelle, und zwar eine befristete, mit einer Frau besetzt ist. Dies unterstreicht die geringe Präsenz von Frauen in hochrangigen, stabileren Positionen.

Tabelle 21: Teilzeitbeschäftigte im wissenschaftlichen Bereich bei den TV-L-Angestellten

Entgeltgruppe	Vertragslaufzeit	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
E12	Dauerstellen	0	0	0	0
	Landstellen	0	3	0	3
	Projektstellen	2	8	0	10
	Gesamt	2	11	0	13
E13	Dauerstellen	1	2	0	3
	Landstellen	20	27	0	47
	Projektstellen	17	26	0	43
	Gesamt	38	55	0	93
E14	Dauerstellen	0	0	0	0
	Landstellen	0	0	0	0
	Projektstellen	1	0	0	1
	Gesamt	1	0	0	1
Summe	Dauerstellen	1	2	0	3
	Landstellen	20	30	0	50
	Projektstellen	20	34	0	54
	Gesamt	41	66	0	107

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Bei den **Teilzeitbeschäftigten im wissenschaftlichen Bereich bei den TV-L-Angestellten** in *Tabelle 21* zeigt sich, dass 41 der 107 Teilzeitstellen von Frauen besetzt sind, was einen Anteil von 38 % ausmacht. Auch hier sind es vor allem die Projektstellen, die mit einer höheren Zahl an Frauen in befristeten Stellen besetzt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Frauen in den wissenschaftlichen Bereichen der TU Clausthal sowohl in Voll- als auch in Teilzeit, insbesondere in den befristeten Stellen, unterrepräsentiert sind sowie tendenziell weniger Zugang zu unbefristeten, stabileren Positionen haben. Die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung in der Teilzeitbeschäftigung verdeutlicht die bestehenden Herausforderungen bei der Förderung von Frauen in den wissenschaftlichen Karrieren.

2.2.4 Beurlaubung

In diesem Abschnitt wird in *Tabelle 22* die Verteilung der beurlaubten Mitarbeiter:innen im wissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal dargestellt. Die Analyse umfasst eine geschlechtsspezifische Unterteilung und beleuchtet die Beurlaubung von Mitarbeiter:innen in verschiedenen Entgeltgruppen.

Tabelle 22: Beurlaubte Mitarbeiter:innen im wissenschaftlichen Bereich

	Gesamt	Frauen	Männer	Divers
Verbeamtete	1	0	1	0
Angestellte nach TV-L	7	3	4	0
Summe	8	3	5	0

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Insgesamt befinden sich acht Mitarbeiter:innen im wissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal in Beurlaubung, was etwa ein Prozent der gesamten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ausmacht. Es bleibt jedoch zu beachten, dass aufgrund der geringen Fallzahl eine detaillierte und fundierte Analyse von geschlechterspezifischen Mustern nicht möglich ist.

2.2.5 Promovierende

Eine Übersicht zu den **Promovierendenzahlen an der TU Clausthal** gibt die Promovierendenstatistik mit Aufschlüsselung nach Fakultäten in *Tabelle 23*. Die Fakultäten sind wie folgt an der TU Clausthal eingeteilt:

- Fakultät 1: Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften
- Fakultät 2: Fakultät für Energie- und Wirtschaftswissenschaften
- Fakultät 3: Fakultät für Mathematik/Informatik und Maschinenbau.

Tabelle 23: Promovierendenzahlen an der TU Clausthal

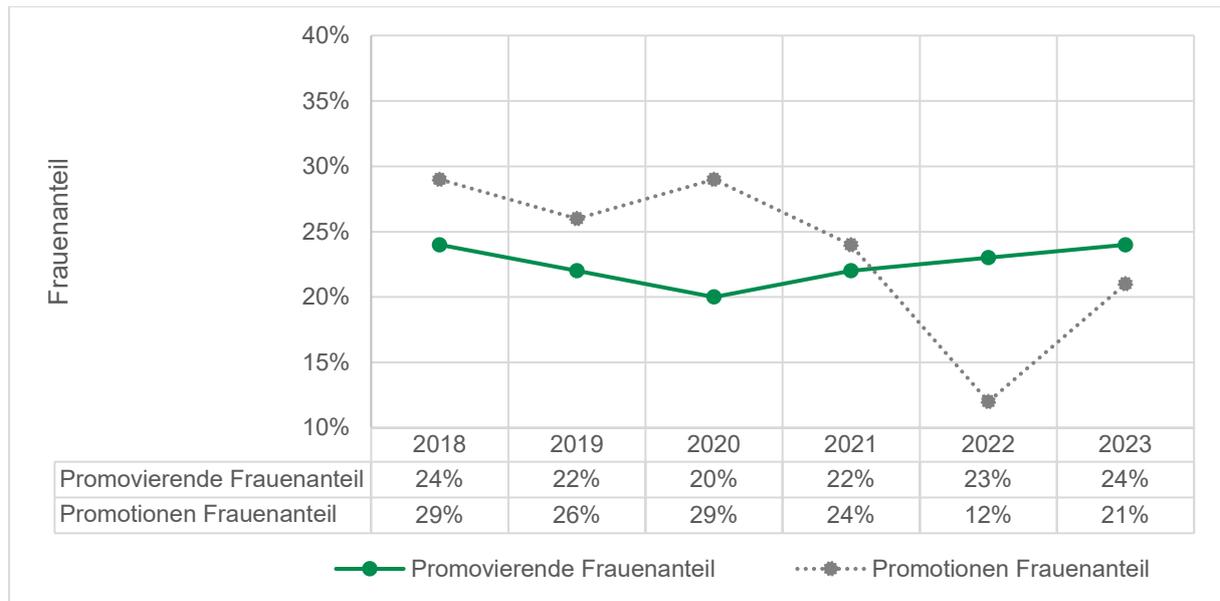
	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
Fakultät 1	161	35	22%	126	78%	0	0%
Fakultät 2	150	42	28%	108	72%	0	0%
Fakultät 3	172	35	20%	137	80%	0	0%
Summe	483	112	23 %	371	77 %	0	0 %

Quelle: Promovierendenstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Zum Stichtag waren an der TUC insgesamt 483 Promovierende aktiv, darunter 112 Frauen. Der Anteil der internationalen Promovierenden insgesamt betrug 41 %. Der Frauenanteil unter den Promovierenden variiert kaum zwischen den Fakultäten, mit 20 % in der Fakultät 3 bis 28 % in der Fakultät 2. In der Gesamtbetrachtung liegt er bei 23 %. Die **Entwicklung der Promovierendenzahlen an der TU Clausthal von 2018 bis 2023** mit den Frauenanteilen unter den Promovierenden und abgeschlossenen Promotionen zeigt *Abbildung 5*.

Im Jahr 2018 waren 482 Promovierende registriert, wobei der Frauenanteil 24 % betrug. Ein Tiefpunkt war im Jahr 2020 während der COVID 19-Pandemie gegeben. Danach stieg der Frauenanteil wieder. Im Jahr 2023 betrug der Anteil der weiblichen Promovierenden 24 %, was dem bundesweiten Durchschnitt in den MINT-Fächern für diese Qualifikationsphase entspricht. Der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen zeigt größere Schwankungen. Er erreichte einen Höchstwert von 29 % in den Jahren 2018 und 2020 und sank auf einen Tiefpunkt von 12 % im Jahr 2022. Allgemein lassen sich aus den Daten keine eindeutigen Trends ableiten. Zwischen 2018 und 2021 lag der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen etwas höher als unter den Promovierenden insgesamt. In den letzten beiden Jahren hingegen ist der Frauenanteil zurückgegangen, was vermutlich unter anderem mit den Auswirkungen der COVID 19-Pandemie zusammenhängt, insbesondere mit einer erhöhten Belastung durch die Care-Arbeit. In 2023 kam es wieder zu einem Anstieg des Frauenanteils.

Abbildung 5: Entwicklung der Promovierendenzahlen an der TU Clausthal von 2018 bis 2023



Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024 (Promovierendenzahlen) bzw. für das volle Kalenderjahr (Promotionen)

In *Tabelle 24* sind die Promotionen erfasst, bei denen die mündliche Prüfung in den Jahren 2021 bis 2023 stattgefunden hat, aufgeteilt nach den Fakultäten, an denen sie eingereicht wurden.

Tabelle 24: Promotionen, bei denen die mündliche Prüfung in den Jahren 2021 bis 2023 an der TU Clausthal stattgefunden hat

		Fakultät 1	Fakultät 2	Fakultät 3	alle Fakultäten
2021	Frauen	8	2	5	15
	%	36 %	11 %	23 %	24 %
	Männer	14	17	17	48
	%	64 %	89 %	77 %	76 %
	Divers	0	0	0	0
	%	0 %	0 %	0 %	0 %
	Summe	22	19	22	63
2022	Frauen	3	3	2	8
	%	18 %	19 %	6 %	12 %
	Männer	14	13	30	57
	%	82 %	81 %	94 %	88 %
	Divers	0	0	0	0
	%	0 %	0 %	0 %	0 %
	Summe	17	16	32	65
2023	Frauen	6	5	3	14
	%	27 %	24 %	12 %	21 %
	Männer	16	16	22	54

	%	73 %	76 %	88 %	79 %
	Divers	0	0	0	0
	%	0 %	0 %	0 %	0 %
	Summe	22	21	25	68
2021 - 2023	Frauen	17	10	10	37
	%	28 %	18 %	13 %	19 %
	Männer	44	46	69	159
	%	72 %	82 %	87 %	81 %
	Divers	0	0	0	0
	%	0 %	0%	0 %	0 %
	Summe	61	56	79	196

Quelle: Fakultäten der TU Clausthal (Zahlen für jeweils volles Kalenderjahr)

Im Zeitraum von 2021 bis 2023 wurden insgesamt 196 Promotionen an der TU Clausthal abgeschlossen. Davon entfielen 19 % mit 37 Promotionen auf Frauen und 81 % mit 159 Promotionen auf Männer, was auf eine deutliche geschlechterspezifische Disparität hinweist.

Eine Analyse der Fakultäten zeigt deutliche Unterschiede. Die Fakultät 1 für Natur- und Materialwissenschaften weist mit 28 % Frauenanteil den höchsten Anteil auf. Dies deutet darauf hin, dass Frauen in den Natur- und Materialwissenschaften besser vertreten sind. Die Fakultät 2 für Energie- und Wirtschaftswissenschaften kommt auf einen Frauenanteil von 18 %, wobei dieser über die drei Jahre hinweg weitgehend konstant blieb. Die Fakultät 3 für Mathematik/Informatik und Maschinenbau zeigt mit 13 % den niedrigsten Frauenanteil und unterstreicht damit die geschlechterspezifischen Herausforderungen in den traditionell männlich geprägten Ingenieurwissenschaften.

Die Zahlen verdeutlichen, dass Frauen in allen Fakultäten unterrepräsentiert sind, insbesondere in den stark technisch orientierten Studienrichtungen. Besonders in der Fakultät 3 besteht ein großer Handlungsbedarf.

Zusammenfassend bleibt der Frauenanteil in den Promotionen an der TU Clausthal trotz kleiner Fortschritte niedrig.

2.2.6 PostDocs

An der TU Clausthal besteht die Möglichkeit, in einer weiteren Qualifikationsphase nach der Promotion die Voraussetzungen für eine Berufung auf eine Professur zu schaffen. Dies kann durch eine Habilitation, eine Juniorprofessur oder die Leitung einer Nachwuchsgruppe erfolgen. Darüber hinaus umfasst diese Phase auch wissenschaftliches Personal, das nach Abschluss der Promotion eine Dauerstelle innehat, häufig bezeichnet als „akademischer Mittelbau“.

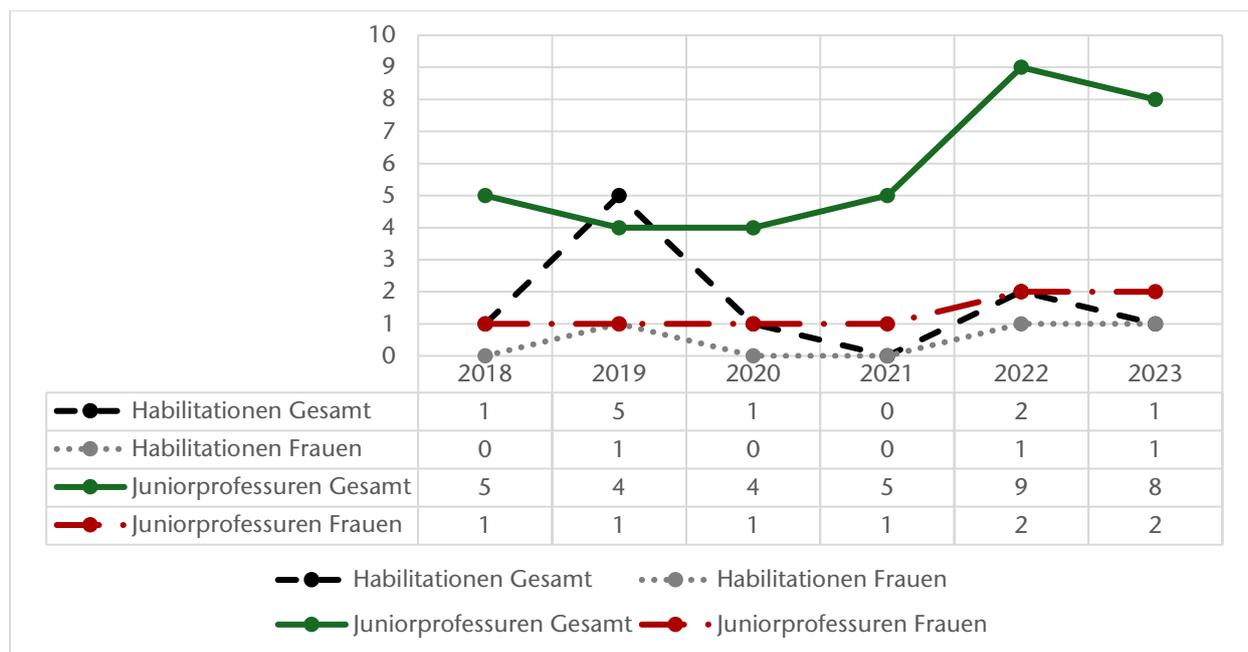
Die Habilitation an der TU Clausthal ist durch die Habilitationsordnung geregelt. Insgesamt sind drei erfolgreiche **Habilitationen, bei denen in den Jahren 2021 bis 2023 die öffentliche Probevorlesung stattgefunden hat**, an der TU Clausthal zu verorten. Darunter sind zwei Frauen zu finden. Aufgrund der geringen Anzahl ist keine Analyse möglich.

Daten zu Mitarbeiter:innen in der **PostDoc-Phase** an der TUC werden kontinuierlich dokumentiert und mithilfe verschiedener Parameter ausgewertet, darunter biologisches Alter, Geschlecht, Beschäftigungs-/Befristungsstatus sowie akademisches Alter und wissenschaftliche

Eigenständigkeit. Hier ist darauf hinzuweisen, dass die Parameter der wissenschaftlichen Publikationsleistung, wie z. B. der H-Index recherchiert in unterschiedlichen Portalen, und des akademischen Alters unter uneinheitlicher Berücksichtigung von Familienphasen erhebliche Spielräume in der Definition sowie Analyse von Personen in der PostDoc-Phase zulassen. Insbesondere bei promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ist unklar, ob sie über eine klassische Habilitation oder eine Nachwuchsgruppenleitung die Qualifizierung zur lebenslangen Professur anstreben. Dabei finden sich auch unbefristete Stellen, die der Erfüllung von Daueraufgaben dienen, wie z. B. die wissenschaftliche Betreuung der großen technischen Anlagen. Vor diesem Hintergrund berücksichtigt der hier erfasste wissenschaftliche Nachwuchs in der PostDoc-Phase nur diejenigen, die mit einer Promotion im wissenschaftlichen Bereich tätig sind, jedoch keine unbefristete Stelle an der TU Clausthal innehaben. Derzeit sind an der TUC 148 Personen im wissenschaftlichen Bereich beschäftigt, die als PostDocs identifiziert wurden, wobei der Frauenanteil unter diesen bei 40 % liegt.

Aufgrund der Größe der TU Clausthal sind die Zahlen der Qualifikationen für eine lebenslange Professur gering. Aus diesem Grund verzichtet die folgende Darstellung auf die relative Entwicklung der Frauenanteile und zeigt stattdessen die absoluten Zahlen der letzten fünf Jahre. Die *Abbildung 6* veranschaulicht die Entwicklung bei den **Habilitationen und Juniorprofessuren an der TUC von 2018 bis 2023**.

Abbildung 6: Entwicklung der Habilitationen und Juniorprofessuren an der TUC von 2018 bis 2023



Quelle: Fakultäten der TU Clausthal (Zahlen für jeweils volles Kalenderjahr)

Die Einführung der Juniorprofessur als möglicher Karriereweg an der TU Clausthal erfolgte im Jahr 2002. Seit dem Jahr 2019 werden die Juniorprofessuren an der TU Clausthal konsequent mit dem Tenure-Track-Verfahren ausgeschrieben. Eine Übersicht zur **Anzahl der Juniorprofessuren an der TU Clausthal** ist in *Tabelle 25* für die Jahre 2021 bis 2023 erfasst. Diese zeigt auf, dass derzeit acht Juniorprofessor:innen mit Tenure-Track an der TUC tätig, wobei der Frauenanteil bei 25 % liegt. Die Juniorprofessuren im Tenure-Track-Programm durchlaufen eine Zwischen- und eine Endevaluation, wobei die Zwischenevaluation die Qualifikation für eine lebenslange Professur prüft. Derzeit werden die ersten Zwischenevaluierungen für das im Jahr 2019 an der TU Clausthal eingeführte Tenure-Track-Modell durchgeführt.

Tabelle 25: Anzahl der Juniorprofessuren an der TU Clausthal

	Juniorprofessuren	Zwischenevaluation	Tenure-Track
2021	5	-	-
2022	9	-	-
2023	8	-	-

Quelle: Berufungsmanagement der TU Clausthal (Zahlen für jeweils volles Kalenderjahr)

Der Karriereweg über die **Nachwuchsgruppenleitung** zur Qualifikation für eine lebenslange Professur befindet sich an der TU Clausthal derzeit im Aufbau, sodass zum Zeitpunkt des Stichtages keine entsprechenden Zahlen vorlagen.

2.3 Professuren

In *Tabelle 26* ist die **Anzahl der Professuren an der TU Clausthal**, unterteilt nach W1-, W2- (inkl. C3) sowie W3-Professuren (inkl. C4), zusammengefasst.

Tabelle 26: Anzahl Professuren an der TU Clausthal

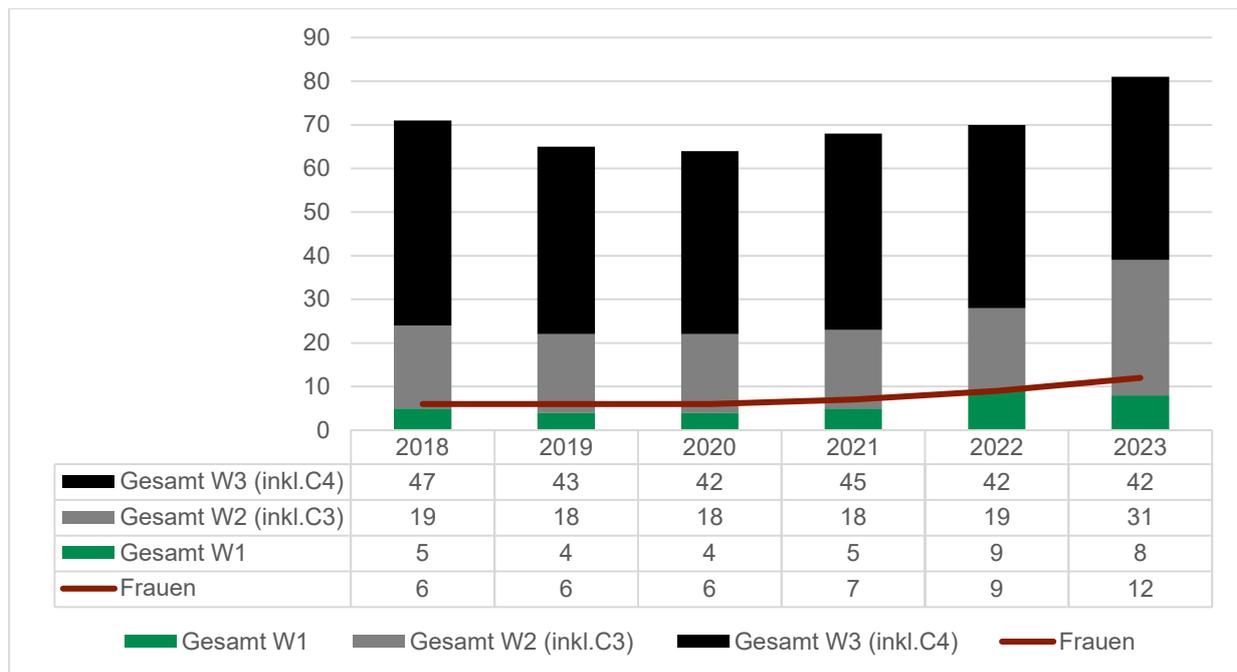
Professuren	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
W1	8	2	25 %	6	75 %	0	0 %
W2 (inkl. C3)	31	4	13 %	27	87 %	0	0 %
W3 (inkl. C4)	42	6	14 %	36	86 %	0	0 %
Summe	81	12	15 %	69	85 %	0	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Insgesamt arbeiten an der TU Clausthal 81 Professor:innen, darunter zwölf Frauen, was 15 % entspricht. 73 der 81 Professor:innen sind auf Lebenszeitstellen berufen worden. Von den acht W1-Professuren, welche alle mit Tenure-Track-Verfahren versehen sind, sind zwei mit einer Frau besetzt. Bei den W2-Professuren gibt es insgesamt 31 Professor:innen, davon sind vier Frauen (13 %). Von den 42 W3-Professuren sind sechs Stellen, was 14 % entspricht, mit Frauen besetzt.

Im Jahr 2002 arbeiteten an der TUC drei Professorinnen, was einem Frauenanteil von lediglich drei Prozent entsprach. Bis 2012 stieg die Zahl der Professorinnen auf sechs, was einem Frauenanteil von sieben Prozent entsprach. Diese Zahl verdoppelte sich bis 2023, als zehn Professorinnen an der Universität tätig waren und der Frauenanteil auf 14 % stieg. Diese Entwicklung ist bemerkenswert, insbesondere vor dem Hintergrund der stark männerdominierten montanen Geschichte der TU Clausthal. *Abbildung 7* zeigt die Entwicklung der **Professor:innenzahlen an der TUC von 2018 bis 2023** (basierend auf der Personalstatistik).

Abbildung 7: Entwicklung der Professor:innenzahlen an der TU Clausthal von 2018 bis 2023



Quelle: Berufungsmanagement der TU Clausthal (Zahlen für jeweils volles Kalenderjahr)

Diese Entwicklung ist auch vor dem Hintergrund der Anzahl der Berufungsverfahren in den letzten zehn Jahren zu sehen, in denen insgesamt 42 Berufungsverfahren abgeschlossen worden sind. Davon waren sieben in der Fakultät 1, zwölf in der Fakultät 2 und 23 in der Fakultät 3, wobei sieben Frauen berufen wurden. Der Anteil der Bewerbungen von Frauen beträgt im Mittel zwölf Prozent, der Anteil der eingeladenen Frauen weist einen Mittelwert von 15 % auf. Der Frauenanteil in der Professorenschaft mit 15 % liegt kaum unter dem bundesweiten Durchschnitt im MINT-Bereich von 16 %. Bis zum Jahr 2030 werden an der TU Clausthal voraussichtlich 20 Professor:innen in den Ruhestand treten. Damit ergibt sich die Chance, strategische Entwicklungen im Bereich Circular Economy voranzutreiben und gezielt Frauen für diese freiwerdenden Professuren zu gewinnen. Es ist von essenzieller Bedeutung, diese Gelegenheit zu nutzen und aktive Schritte zu unternehmen, um die Repräsentation von Frauen in der Professor:innenschaft hin zur Parität zu verbessern.

In den letzten Jahren hat die TUC eine positive Entwicklung in Gleichstellungsaspekten durchlaufen. Das zeigt sich nicht nur in den steigenden Zahlen von Professorinnen, sondern auch in der zunehmend bewussten und aktiven Förderung von Geschlechtergleichstellung in allen Bereichen der Universität. Der Wandel setzt sich fort, unterstützt durch gezielte Maßnahmen und Strategien zur Erhöhung der Frauenanteile in der Wissenschaft.

2.4 Telearbeit und mobiles Arbeiten

Die TU Clausthal hat sich seit über einem Jahrzehnt der Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen verschrieben, um den individuellen Bedürfnissen ihrer Beschäftigten gerecht zu werden. Diese Maßnahmen tragen wesentlich zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei und fördern eine moderne, familienfreundliche Arbeitskultur.

Die Einführung der Telearbeit begann in den Jahren 2011 bis 2013 als Pilotprojekt mit zunächst vier Plätzen und einer möglichen Verlängerung um sechs Monate. Der Erfolg dieses

Projekts führte 2014 zur Einführung einer dauerhaften Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit.

Auch die TU Clausthal hat die COVID-19-Pandemie, wie die gesamte Arbeitswelt, nachhaltig verändert. Während dieser Zeit arbeiteten zahlreiche Beschäftigte im Homeoffice oder mobil, wodurch die Nachfrage nach flexiblen Arbeitsformen deutlich zunahm. Um diesen Entwicklungen gerecht zu werden, führte die TUC am 01.10.2021 eine neue Dienstvereinbarung ein, die sowohl Telearbeit als auch mobiles Arbeiten regelt. Eine zentrale Neuerung war die Einführung einer Experimentierklausel, die mobiles Arbeiten bis zu 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit ermöglichte. Ziel war es, den Bedürfnissen der Beschäftigten bestmöglich zu entsprechen und gleichzeitig die Arbeitsprozesse effizient zu gestalten.

Nach einer umfassenden internen Evaluierung dieser Regelung hat das Präsidium der TU Clausthal beschlossen, die 50 %-Regelung für mobiles Arbeiten dauerhaft zu verstetigen. Am 01.10.2024 trat eine aktualisierte Dienstvereinbarung in Kraft, die diese Flexibilität weiterhin sicherstellt. Die positiven Ergebnisse der bisherigen Regelung wurden dem niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport (MI) vorgelegt. Das MI hat die 50 %-Regelung zunächst befristet genehmigt, bis eine landesweite Evaluierung gemäß § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) abgeschlossen ist. Die Ergebnisse dieser Evaluierung werden voraussichtlich Einfluss auf zukünftige Anpassungen der Dienstvereinbarung haben.

Die *Tabelle 27* zum Monitoring der **Beschäftigten in Telearbeit** und *Tabelle 28* zum Monitoring der **Beschäftigten, die mobiles Arbeiten** nutzen, illustrieren die Akzeptanz flexibler Arbeitsmodelle an der TU Clausthal und bieten einen detaillierten Einblick in die Nutzung von Telearbeit und mobilem Arbeiten.

Tabelle 27: Monitoring der Beschäftigten in Telearbeit

	Gesamt	Frauen		Männer	
Summe	26	11	42 %	15	58 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Zum Stichtag waren insgesamt 26 Mitarbeitende in Telearbeit tätig. Die Verteilung zeigt, dass Telearbeit quasi gleichermaßen von Frauen wie Männern genutzt wird.

Tabelle 28: Monitoring der Beschäftigten, die mobiles Arbeiten nutzen

	Gesamt	Frauen		Männer	
10 - 19 % der wöchentlichen Arbeitszeit	10	3	30 %	7	70 %
20 - 29 % der wöchentlichen Arbeitszeit	45	20	44 %	25	56 %
30 - 39 % der wöchentlichen Arbeitszeit	152	69	45 %	83	55 %
40 - 49 % der wöchentlichen Arbeitszeit	81	34	42 %	47	58 %
50 % der wöchentlichen Arbeitszeit	212	90	42 %	122	58 %
Summe	502	217	43 %	285	57 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die Nutzung mobilen Arbeitens zeigt eine breite Verteilung über verschiedene Arbeitszeitan-teile hinweg. Insgesamt 502 Beschäftigte nutzten zum Stichtag mobiles Arbeiten, davon 217 Frauen (43%). Die Mehrheit arbeitet 50 % ihrer wöchentlichen Arbeitszeit mobil. Das sind

insgesamt 212 Personen, davon 90 Frauen und 122 Männer. Diese Verteilung spiegelt die hohe Akzeptanz flexibler Arbeitsmodelle wider.

Die TU Clausthal unterstreicht mit ihren flexiblen Arbeitsmodellen ihr Engagement für eine flexible, moderne und familienfreundliche Arbeitskultur. Die Verstetigung der 50 %-Regelung für mobiles Arbeiten sowie die langfristige Etablierung der Telearbeit zeigen, dass die Universität auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten eingeht und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben konsequent fördert. Flexible Arbeitsmöglichkeiten sind entscheidende Bausteine, um Chancengleichheit und Diversität am Arbeitsplatz zu fördern.

2.5 Feststellung der Unterrepräsentanz

In diesem Unterkapitel werden die Beschäftigtenzahlen in den jeweiligen Bereichen zusammengefasst, um Unterrepräsentanzen zu identifizieren. Zudem werden die Tendenzen benannt und die Ursachen für die Unterrepräsentanz ermittelt.

Mit Hilfe der *Tabelle 29* erfolgt die **Feststellung der Unterrepräsentanzen an der TU Clausthal**, die anhand farblicher Markierungen dargestellt sind. Die Farbkennzeichnung bezieht sich auf das unterrepräsentierte Geschlecht. Die Farbe Grau signalisiert, dass die Gesamtzahl so gering ist, dass die Anteile nicht aussagekräftig sind. Die Farbe Rot kennzeichnet einen Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts von bis zu 20 %, die Farbe Gelb von mehr als 20 % bis maximal 45 % und die Farbe Grün von mehr als 45 % bis 50 %, wobei nach den Vorgaben der NGG eine Unterrepräsentanz nur bei einem Anteil unter 45 % gegeben ist.

Tabelle 29: Feststellung der Unterrepräsentanz an der TU Clausthal

Beschäftigtengruppe	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter:innen	518	241	47 %	276	53 %	1	0 %
Auszubildende	22	7	32 %	15	68 %	0	0 %
Teilzeitstellen im nichtwiss. Bereich	121	98	81 %	23	19 %	0	0 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (ohne Professor:innen)	479	127	27 %	352	73 %	0	0 %
Teilzeitstellen im wiss. Bereich	108	42	39 %	66	61 %	0	0 %
Promotionen (2021-2023)	196	37	19 %	159	81 %	0	0 %
Habilitationen (2021-2023)	3	2	67 %	1	33 %	0	0 %
Professor:innen	81	12	15 %	69	85 %	0	0 %

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

2.5.1 Feststellung der Unterrepräsentanz im nichtwissenschaftlichen Bereich

Die Personalstruktur der TU Clausthal im nichtwissenschaftlichen Bereich zeigt insgesamt eine vergleichsweise ausgewogene Geschlechterverteilung, mit einem Frauenanteil von 47 % in *Tabelle 29*. **Diese Verteilung deutet darauf hin, dass Frauen und Männer grundsätzlich gleich vertreten sind.** Allerdings ist die Verteilung über die Entgeltgruppen hinweg weniger ausgeglichen. Der größte Frauenanteil befindet sich in den Entgeltgruppen des Mittleren Dienstes von E5 bis E8, während dieser in den Entgeltgruppen des gehobenen und höheren Dienstes, einschließlich der Führungspositionen, ausgewogener ist.

Trotz der positiven Aspekte gibt es Bereiche, in denen die Geschlechterverteilung ungleich ist. Besonders auffällig ist der Frauenanteil bei den Auszubildenden, der mit 32 % deutlich niedriger ist als der der Männer. Dies weist auf eine Unterrepräsentation von Frauen in technisch oder handwerklich orientierten Ausbildungsberufen hin, was auf strukturelle Barrieren und mögliche geschlechtsspezifische Stereotype hindeutet. In diesem Bereich ist eine gezielte Förderung von Frauen notwendig, um mehr Frauen für technische und handwerkliche Ausbildungsberufe zu gewinnen.

Ein weiteres bedeutendes Ungleichgewicht zeigt sich in der Teilzeitbeschäftigung. Frauen stellen mit 81 % die überwältigende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich, möglicherweise aufgrund familiärer Verpflichtungen oder der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diese Ungleichverteilung könnte langfristig negative Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung von Frauen haben, da Teilzeitstellen häufig mit weniger Verantwortung und eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten verbunden sind. Zudem erwerben Frauen, die häufiger in Teilzeit arbeiten, im Durchschnitt geringere Rentenansprüche, was das Risiko der Altersarmut erhöht.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die TU Clausthal im nichtwissenschaftlichen Bereich in einigen Bereichen eine ausgewogene Geschlechterverteilung aufweist. Jedoch zeigen die hohe Teilzeitquote und die ungleiche Geschlechterverteilung bei den Auszubildenden deutlich, dass strukturelle Barrieren weiterhin bestehen. Maßnahmen sollten darauf abzielen, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen zu stärken, die Chancengleichheit bei der Ausbildung zu erhöhen und die Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung auf die Karrierewege von Frauen zu verringern.

2.5.2 Feststellung der Unterrepräsentanz im wissenschaftlichen Bereich

Die Analyse der Personalstruktur im wissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal zeigt **eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in den höheren akademischen und wissenschaftlichen Positionen**. Insgesamt sind von den 479 wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen nur 127 Frauen, was einem Anteil von lediglich 27 % entspricht.

Auch bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Anteil der Frauen mit nur 19 % im Zeitraum vom Jahr 2021 bis zum Jahr 2023 deutlich niedriger als der der Männer. Diese Zahlen verdeutlichen, dass es im wissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal nach wie vor erhebliche Hindernisse für Frauen gibt, die eine akademische Laufbahn anstreben oder eine Karriere in der Wissenschaft aufbauen möchten.

Die Analyseergebnisse zeigen ebenfalls einen hohen Anteil männlicher Mitarbeiter:innen in den höheren und besser bezahlten Positionen, insbesondere unter den verbeamteten Stellen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die TU Clausthal im wissenschaftlichen Bereich eine erhebliche geschlechtsspezifische Disparität aufweist.

2.5.3 Feststellung der Unterrepräsentanz in der Gruppe der Professor:innen

Besonders auffällig ist **die geschlechtsspezifische Disparität in der Gruppe der Professor:innen**, die die höchsten akademischen Führungspositionen in dem Wissenschaftssystem darstellen. Der Frauenanteil in dieser Gruppe liegt bei lediglich 15 %, was eine signifikante Unterrepräsentation von Frauen in den akademischen Spitzenpositionen verdeutlicht.

Die Entwicklung des Frauenanteils unter der Professor:innenschaft an der TU Clausthal ist jedoch bemerkenswert, insbesondere im Hinblick auf die traditionsreiche, stark männerdominierte Geschichte der Universität. Im Jahr 2002 waren lediglich drei Professorinnen an der TU Clausthal tätig, was einem Frauenanteil von nur 3 % entsprach. Bis 2023 stieg diese Zahl auf insgesamt zwölf Professorinnen, was einem Frauenanteil von 15 % entspricht. Diese Entwicklung unterstreicht die Fortschritte, die die TU Clausthal in den letzten Jahrzehnten in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Gruppe der Professor:innen erzielt hat, auch wenn Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass an der TU Clausthal weiterhin gezielte Maßnahmen erforderlich sind, um die Geschlechterungleichheit in den höchsten akademischen Positionen zu verringern. Die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft bleibt ein zentrales Ziel der Universität.

2.6 Abschätzung der voraussichtlichen Fluktuation im Geltungszeitraum

In diesem Unterkapitel wird die voraussichtliche Fluktuation des Personals an der TU Clausthal im Geltungszeitraum betrachtet. Dabei werden sowohl die **freiwerdenden Dauerstellen bis Ende 2027** unter den wissenschaftlichen als auch nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden in *Tabelle 30* sowie die **freiwerdenden Professor:innenstellen bis Ende 2027** in *Tabelle 31* einbezogen werden. Gleichzeitig werden die Faktoren wie u. a. Ruhestand sowie Ablauf der Befristung berücksichtigt. Ziel ist es, eine grobe Einschätzung über die zu erwartenden personellen Veränderungen und deren Auswirkungen auf die Organisation zu geben.

Tabelle 30: Freiwerdende Stellen 2027

	Austrittsgrund	2025	2026	2027	Gesamt
TV-L Angestellte wiss. Bereich	Ablauf Befristung	205	101	40	346
	Rente Altersgrenze	2	3	2	7
	Gesamt	207	104	42	353
TV-L Angestellte nichtwiss. Bereich	Ablauf Befristung	44	7	4	55
	Rente Altersgrenze	3	7	9	19
	Rente Auflösung	1	0	0	1
	Kündigung durch Arbeitnehmer:in	1	0	0	1
	sonstige Gründe	1	0	0	1
	Gesamt	50	14	13	77
Beamnt:innen wiss. Bereich	Ablauf Befristung	4	1	2	7
	Rente Altersgrenze	1	1	0	2
	Gesamt	5	2	2	9
Beamnt:innen nichtwiss. Bereich		0	0	0	0
	Summe	262	26	57	345

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Im wissenschaftlichen Bereich der TV-L-Angestellten und Beamt:innen stellt der Ablauf von Befristungen mit insgesamt 346 voraussichtlichen Austritten bis 2027 den Hauptgrund für die Fluktuation dar. Dies spiegeln die Besonderheiten einer Universität wider, an der ein erheblicher Anteil der Beschäftigten über Drittmittel finanziert wird. Um neues Personal einzustellen, ist es erforderlich, regelmäßig neue Mittel einzuwerben. Zudem wirkt sich das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf die Vertragslaufzeiten aus, wodurch in diesem Bereich eine hohe Fluktuation entsteht. Zu beachten ist, dass bei Befristungen im wissenschaftlichen Bereich häufig Vertragsverlängerungen erfolgen, sodass die Stellen in diesen Fällen nicht für eine neue Besetzung zur Verfügung stehen. Ruhestandsbedingte Austritte sind mit insgesamt nur sieben Fällen bis 2027 vergleichsweise gering.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich sind die voraussichtlichen Austritte durch Ablauf von Befristungen ebenfalls signifikant, mit insgesamt 55 Fällen bis 2027 im Bereich der TVL-Angestellten. Der größte Anteil entfällt auf das Jahr 2025, während die Zahlen in den Folgejahren deutlich geringer ausfallen. Darüber hinaus gibt es kleinere Austrittszahlen durch Kündigungen (nur für 2025 teilweise bekannt) oder andere Gründe, die jedoch eine untergeordnete Rolle spielen.

Für die Beamt:innen im wissenschaftlichen Bereich ist der Ablauf von Befristungen ebenfalls der Hauptgrund für die Fluktuation, mit insgesamt neun voraussichtlichen Austritten bis 2027. Dies betrifft überwiegend akademische Räte auf Zeit. Ruhestandsbedingte Austritte und das Erreichen der Altersgrenze spielen mit nur zwei Fällen eine untergeordnete Rolle.

Insgesamt wird bis Ende 2027 eine voraussichtliche Fluktuation von 345 Mitarbeitenden erwartet, wobei der Großteil auf den Ablauf befristeter Verträge zurückzuführen ist. **Diese Entwicklungen bieten bei erneuter Besetzung ein erhebliches Potenzial, insbesondere im Hinblick auf die strategische Gewinnung von Frauen für offene Posten, um die Gleichstellung weiter voranzutreiben.**

Die Besetzung von Professuren hat eine zentrale Bedeutung für den Erfolg und die strategische Ausrichtung einer Universität. Professor:innen prägen nicht nur die Lehre und Forschung an der Institution, sondern tragen auch maßgeblich zur Weiterentwicklung ihrer Fachgebiete sowie zur Gewinnung von Drittmitteln bei. Daher ist die Besetzung dieser Stellen von entscheidender strategischer Bedeutung, insbesondere im Hinblick auf die langfristige Positionierung der Universität in einem wettbewerbsintensiven Wissenschaftssystem.

Tabelle 31: Freiwerdende Professor:innenstellen bis Ende 2027

	2025	2026	2027	Gesamt
W1-Professuren	0	0	1	1
W2-Professuren inkl. C3	1	0	0	1
W3-Professuren inkl. C4	2	3	2	7
Summe	3	3	3	9

Quelle: Personalstatistik der TU Clausthal zum Stichtag 30.06.2024

Die *Tabelle 31* für die **freiwerdenden Professor:innenstellen bis Ende 2027** zeigt, dass an der TU Clausthal bis Ende 2027 insgesamt neun Professuren potenziell verfügbar werden. Dieser personelle Wandel bietet eine wichtige Gelegenheit, strategische Berufungen vorzunehmen, die nicht nur die fachliche Weiterentwicklung der Universität stärken, sondern auch die Diversität in der Professorenschaft fördern können.

Langfristig betrachtet steht die TU Clausthal vor einer umfassenden Erneuerung ihrer Professorenenschaft. Bis zum Jahr 2035 wird etwa zwei Drittel aller Professuren neu besetzt werden müssen. Dies erfordert eine vorausschauende strategische Berufungsplanung, insbesondere in den folgenden Bereichen:

- Materialwissenschaft und Werkstofftechnik: 2 Professuren
- Physik: 4 Professuren
- Maschinenbau: 6 Professuren
- Verfahrenstechnik: 3 Professuren
- Wirtschaftswissenschaften: 7 Professuren

Besonders angesichts der bevorstehenden Ruhestandseintritte von rund 20 Professor:innen bis zum Jahr 2035 ergibt sich eine zentrale Chance, die Repräsentation von Frauen in der Professorenenschaft signifikant zu erhöhen. Durch gezielte Berufungsstrategien könnte ein entscheidender Beitrag zur Geschlechterparität geleistet werden. Dies wäre nicht nur ein wichtiger Schritt hin zu mehr Gleichstellung, sondern würde auch die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der TU Clausthal als innovative und moderne, diversitätsorientierte Forschungs- und Bildungseinrichtung stärken.

3 Evaluation des Gleichstellungsplans 2022 – 2024 und Bekanntgabe der Ergebnisse

Die Evaluation des Gleichstellungsplans 2022–2024 bietet eine wertvolle Grundlage, um die Fortschritte und die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an unserer Universität systematisch zu bewerten. Sie ermöglicht es, Erfolge sichtbar zu machen, Herausforderungen zu identifizieren und gezielte Maßnahmen abzuleiten, um die Gleichstellungsarbeit strategisch weiterzuentwickeln.

Die Evaluation an der TU Clausthal erfolgt durch ein strukturiertes und methodisches Monitoring, das über die gesamte Geltungsdauer des Gleichstellungsplans regelmäßig durchgeführt wird. Verantwortlich hierfür ist der Rat der Gleichstellungsbeauftragten, der die Fortschritte und die Wirksamkeit der im Gleichstellungsplan definierten Zielen und Maßnahmen systematisch überprüft und bewertet.

Ein zentrales Instrument dieses Prozesses wird ein speziell entwickeltes Monitoring-Tool, das sämtliche Ziele und Maßnahmen übersichtlich erfasst. Es dokumentiert Zuständigkeiten, den aktuellen Umsetzungsstand und erzielte Fortschritte. Dabei werden sowohl quantitative Kennzahlen als auch qualitative Aspekte systematisch analysiert.

Ein wesentlicher Bestandteil der Evaluation ist der Abgleich zwischen den geplanten Maßnahmen, deren tatsächlicher Umsetzung und den erreichten Ergebnissen. Hierfür werden Berichte und Rückmeldungen aus den zuständigen Einrichtungen herangezogen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden der Senatskommission für Gleichstellung präsentiert.

Die Evaluation geht jedoch über die reine Überprüfung der Zielerreichung hinaus. Es dient auch dazu, Herausforderungen und Handlungsbedarfe frühzeitig zu identifizieren. Auf dieser Basis können bestehende Maßnahmen angepasst oder neue entwickelt werden, um die Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit kontinuierlich zu optimieren.

Die regelmäßige Evaluation erhöht die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal. Sie gewährleistet die Qualität der Umsetzungsprozesse und

bildet eine fundierte Grundlage für die strategische Weiterentwicklung der Maßnahmen. Dadurch wird eine langfristige und nachhaltige Förderung der Chancengleichheit sichergestellt.

3.1 Überprüfung der Zielerreichung aus dem Gleichstellungsplan 2022 – 2024

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Zielüberprüfung vorgestellt. Ein transparenter und strukturierter Ansatz dient als Grundlage für eine fundierte Bewertung, um die Zielerreichung systematisch zu erfassen. Die Bewertung der Zielerreichung durch Zuordnung der Maßnahmen zu drei Kategorien:

- **Vollständig bzw. weitgehend erreicht:** Das Ziel wurde vollständig erreicht, und alle geplanten Maßnahmen wurden (weitestgehend) erfolgreich umgesetzt.
- **Teilweise erreicht:** Das Ziel wurde teilweise erreicht. Es wurden Fortschritte erzielt, jedoch wurde ein großer Teil der Maßnahmen nicht vollständig umgesetzt.
- **Nicht erreicht:** Das Ziel konnte nicht erreicht werden, da die Maßnahmen entweder nicht umgesetzt wurden oder ihre Wirkung nicht entfaltet haben.

Für jedes Ziel werden die geplanten Maßnahmen angegeben und die Zielerreichung eingeschätzt. Diese Analyse dient nicht nur der Erfolgsmessung, sondern auch der Ableitung von Verbesserungspotenzialen für den Gleichstellungsplan 2025 – 2027.

3.1.1 Geschlechtergerechte Organisationskultur

	Ziel	Maßnahme	Grad der Zielerreichung
Z1	Die TU Clausthal erhöht kontinuierlich die externe Sichtbarkeit ihrer Gleichstellungsarbeit.	M1, M6, M7	Vollständig erreicht
Z2	Die TU Clausthal betrachtet Gleichstellung und weitere Diversitätsdimensionen ganzheitlich und nimmt erfolgreich am Diversity Audit teil.	M2	Vollständig erreicht
Z3	Die TU Clausthal sensibilisiert ihre Angehörigen für die Aspekte der Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversity.	M3, M5, M20, M35, M39, M48, M51, M57	Vollständig erreicht
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	Vollständig erreicht
Z5	Die TU Clausthal setzt das Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftliche und das nichtwissenschaftliche Personal um.	M4, M9, M38	Vollständig erreicht
Z6	Die TU Clausthal treibt die bauliche und digitale Barrierefreiheit voran.	M8, M26	Teilweise erreicht

3.1.2 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

	Ziel	Maßnahme	Grad der Zielerreichung
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	Vollständig erreicht
Z8	Die TU Clausthal bietet bedarfsorientierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten an und baut die Zusammenarbeit mit dem Studierendenwerk OstNiedersachsen aus.	M10, M11, M12, M13, M14, M18, M27	Teilweise erreicht
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	Vollständig erreicht
Z10	Personelle Unterstützung zum Ausgleich der Nachteile, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie wird ermöglicht.	M28	Nicht erreicht
Z11	Die TU Clausthal würdigt das Engagement ihrer Mitarbeiter:innen und strebt eine Zertifizierung der familienbezogenen Maßnahmen an.	M20, M21	Teilweise erreicht

3.1.3 Gleichstellung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung

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

3.1.4 Gleichstellung der Geschlechter bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

	Ziel	Maßnahme	Grad der Zielerreichung
Z17	Die TU Clausthal berücksichtigt Aspekte der Gleichstellung bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren.	M31, M32, M34, M33	Teilweise erreicht
Z18	Die TU Clausthal erhöht den Anteil der Bewerberinnen bei Berufungsverfahren auf 25 %.	M33, M34, M36	Nicht erreicht
Z19	Die TU Clausthal unterstützt die zuständigen Personen bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren.	M31, M32	Teilweise erreicht

3.1.5 Gleichstellung der Geschlechter bei der Karriereentwicklung

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

3.1.6 Integration der Gleichstellungs-(Gender-)Aspekte in der Forschung

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

3.1.7 Integration der Gleichstellungs-(Gender-)Aspekte in der Lehre

	Ziel	Maßnahme	Grad der Zielerreichung
Z25	Die TU Clausthal unterstützt und begleitet ihre Lehrenden bei der heterogenitätssensiblen Gestaltung der Lehre (Lehr-Lern-Situation).	M50, M51, M52	Teilweise erreicht
Z26	Die TU Clausthal legt einen besonderen Fokus auf die Umsetzung der gendersensiblen und diversitätsbewussten Lehre sowie der (Weiter-)Entwicklung	M50, M51, M52, M58	Nicht erreicht

	der Diversity-Kompetenz der Lehrenden.		
Z27	Die TU Clausthal berücksichtigt die Gender- und Diversity-Kompetenz bereits bei der curricularen Entwicklung ihrer Studiengänge.	M52, M53	Nicht erreicht

3.1.8 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt (sexuelle Belästigung)

	Ziel	Maßnahme	Grad der Zielerreichung
Z28	Die TU Clausthal gestaltet das interne Konfliktmanagement professionell, um einer Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzubeugen und die betroffenen Mitarbeiter:innen zu unterstützen.	M55, M57	Teilweise erreicht
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 niedrighschwelligigen Zugang zum Beschwerdeverfahren.	M54, M56, M57	Teilweise erreicht

Im Gleichstellungsplan 2022 – 2024 wurden insgesamt 29 Ziele in acht Themenbereichen festgelegt. Im Zuge der Evaluation wurde jedoch festgestellt, dass die Anzahl der Ziele zu hoch und oft zu kleinteilig ist, sodass viele von ihnen eher wie Maßnahmen wirken. Die acht Themenbereiche bleiben bestehen, da sie sowohl sinnvoll als auch konform mit den EU-Vorgaben zum Gleichstellungsplan sind, angestrebt ist allerdings eine geringere Anzahl an Zielen.

3.2 Stand der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2022 – 2024

Die Auswertung des Umsetzungsstandes der Maßnahmen erfolgte strukturiert anhand eines erarbeiteten Bewertungsschemas, Die Kategorien umfassen:

- **Läuft gut:** Die Maßnahme wurde erfolgreich umgesetzt und der gewünschte Fortschritt ist erkennbar (*s. Kapitel 3.2.1 Erfolgreich umgesetzte Maßnahmen*).
- **Läuft eingeschränkt:** Die Maßnahme wurde teilweise umgesetzt, jedoch bestehen Herausforderungen oder Verzögerungen (*s. Kapitel 3.2.2 Teilweise umgesetzte Maßnahmen*).
- **Läuft nicht:** Die Maßnahme wurde nicht umgesetzt (*s. Kapitel 3.2.3 Unzureichend umgesetzte Maßnahmen*).

Basierend auf dieser Auswertung wird entschieden, wie die jeweiligen Initiativen künftig weitergeführt werden. Diese Entscheidung betrifft die Frage, ob die Maßnahmen weiterentwi-

ckelt, angepasst oder eingestellt werden sollen. So wird gezielt auf die Ergebnisse der Evaluation reagiert, um sicherzustellen, dass die Maßnahmen langfristig ihre Wirkung entfalten und die festgelegten Ziele der Universität erreicht werden.

Zur Beurteilung der zukünftigen Entwicklung der Maßnahmen werden folgende Kategorien betrachtet, um eine präzise und nachvollziehbare Bewertung zu ermöglichen:

- **Eingestellt:** Maßnahme wird nicht weiterverfolgt, da sie entweder bereits abgeschlossen ist, die Zuständigkeiten für die Umsetzung außerhalb des Geltungsbereichs des Gleichstellungsplans liegen.
- **Weiterentwickelt:** Maßnahme wird an neue Bedürfnisse oder Anforderungen angepasst, bevor sie fortgesetzt wird.
- **Fortgeschrieben:** Maßnahme hat sich als wirksam erwiesen und wird in der bestehenden Form fortgeführt, jedoch ohne wesentliche Änderungen.

In diesem Kapitel werden die Maßnahmen gemäß der Nummerierung aus dem Gleichstellungsplan 2022–2024 aufgelistet und kurz hinsichtlich ihres aktuellen Umsetzungsstands erläutert. Im *Kapitel 4.2* werden die fortgeschriebenen und weiterentwickelten Maßnahmen erneut aufgegriffen und auf Basis der Evaluationsergebnisse auch neue Maßnahmen definiert.

3.2.1 Erfolgreich umgesetzte Maßnahmen

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
M1	Berücksichtigung der Gleichstellung in den strategischen Dokumenten der TU Clausthal (Leitbild, Personalentwicklungskonzept, Führungsleitlinien, Zielvereinbarung, Zukunftskonzept etc.) sowie in der Organisationstruktur	<p>Die Gleichstellung wird in den strategischen Dokumenten der TU Clausthal als Querschnittsaufgabe klar definiert und ist fest im Leitbild, im Personalentwicklungskonzept, in den Führungsleitlinien sowie im Zukunftskonzept der Universität verankert. Darüber hinaus wird sie in der Organisationskultur umfassend berücksichtigt, wodurch ihre Relevanz für alle Ebenen der Hochschulentwicklung verdeutlicht wird.</p> <p>Besonders hervorzuheben ist, dass in der neuen Zielvereinbarung mit dem Land Niedersachsen für die Jahre 2025 bis 2026 der Bereich „Gleichstellung, Diversität, Chancengleichheit und Inklusion“ durch die Formulierung eines eigenständigen Ziels explizit gestärkt wird. Diese strategische Priorisierung unterstreicht die zentrale Bedeutung dieses Themenfeldes für die weitere Entwicklung der Universität und betont den Willen, Gleichstellungsaspekte nachhaltig in der Hochschulstrategie zu verankern.</p> <p>Die konsequente Integration der Gleichstellung in die strategischen Dokumente der TU Clausthal bietet eine tragfähige Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung und Umsetzung von Maßnahmen in diesem Bereich und trägt wesentlich zur Förderung von Chancengleichheit bei.</p>	Fortgeschrieben
M2	Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbands „Vielfalt gestalten“ und Erarbeitung einer Diversitätsstrategie	Die TU Clausthal hat in den Jahren 2020 bis 2023 erfolgreich am Diversity Audit des Stifterverbands „Vielfalt gestalten“ teilgenommen und im Februar 2023 das entsprechende Zertifikat erhalten. Im Rahmen dieses Audits wurde eine umfassende Diversitätsstrategie entwickelt und veröffentlicht. Sie dient als zentrale Grundlage für den professionellen und wertschätzenden Umgang mit Diversität an der Universität.	Weiterentwickelt

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		<p>Aufbauend auf diesen Fortschritten steht im Jahr 2026 die Re-Akkreditierung des Diversity Audits an, die eine neue strategische Herausforderung darstellt. In diesem Zusammenhang ist die Erarbeitung eines Schutz- und Handlungskonzepts gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung geplant. Ziel ist es, das Engagement der TU Clausthal für eine diskriminierungsfreie Hochschulkultur weiter zu stärken und die nachhaltige Verankerung von Diversitäts- und Gleichstellungsaspekten in der Organisationskultur zu gewährleisten.</p>	
M4	Umsetzung der Maßnahmen aus dem Personalentwicklungskonzept.	<p>Die Verantwortung für die Überwachung und Evaluierung der Maßnahmen aus dem Personalentwicklungskonzept liegt beim Lenkungskreis Personalentwicklung. Dieser wird durch die Leitungen der Stabsstelle Organisationsentwicklung sowie der Graduiertenakademie koordiniert. Die Kommission für Gleichstellung unterstützt den Lenkungskreis und ist für die Umsetzung der Maßnahmen in den Bereichen „Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit“ zuständig.</p> <p>Die Integration von Gleichstellungsaspekten in die strategischen Dokumente der TU Clausthal, einschließlich des Personalentwicklungskonzepts, ist bereits durch die Maßnahme M1 verankert. Die langfristige Verantwortung für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist im Lenkungskreis Personalentwicklung institutionalisiert und wird im Rahmen des aktuellen Berichts als erfolgreich etabliert bewertet.</p>	Eingestellt
M5	Öffentlichkeitswirksame Kommunikation zum Thema Gleichstellung (Pressemitteilungen, Social Media Auftritte, Siegel auf den Internetseiten, Beteiligung an verschiedenen Aktionstagen u.a. „Wochen gegen Rassismus“, „Diversity Tag“)	<p>Das Gleichstellungsbüro der TU Clausthal engagiert sich intensiv in der Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Gleichstellung und setzt kontinuierlich Maßnahmen zur Sensibilisierung und Aufklärung um. Über die Webseite des Gleichstellungsbüros sowie das dazugehörige Instagram-Profil werden vielfältige Aktivitäten und Initiativen umfassend dargestellt. Diese Öffentlichkeitsarbeit erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Pressestelle der Universität, um eine hohe Reichweite und Wirkung zu erzielen.</p>	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		<p>Das Gleichstellungsbüro beteiligt sich regelmäßig an bedeutsamen Aktionstagen, darunter die „Wochen gegen Rassismus“ und der „Diversity Tag“. Ein aktuelles Beispiel ist die Initiative zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25.11., bekannt als „Orange Day“. In diesem Zusammenhang wurde ein Plakat mit der klaren Botschaft „No Sexism.“ entwickelt. Dieses Plakat wird dauerhaft an zentralen Standorten der Universität ausgehängt, um ein starkes und sichtbares Zeichen gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt zu setzen. Ergänzend wurde die Kampagne durch einen Instagram-Beitrag begleitet, um auch über digitale Kanäle eine möglichst breite Öffentlichkeit zu erreichen und für das Thema zu sensibilisieren.</p> <p>Das kontinuierliche Engagement des Gleichstellungsbüros in der Öffentlichkeitsarbeit hebt dessen zentrale Bedeutung für eine respektvolle und diskriminierungsfreie Kultur an der TU Clausthal hervor und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung eines chancengleichen Hochschulumfelds.</p>	
M6	<p>Netzwerkarbeit im Bereich Vereinbarkeit Beruf und Familie an den Hochschulen (Lokale Ebene: „Bündnis für Familie“; Regionale Ebene: Netzwerk Familie und Wirtschaft des Landkreises Goslar; Landesebene: Netzwerk der Familienservicebüros; Bundesebene: Familie in der Hochschule e. V.)</p>	<p>Die TU Clausthal ist aktives Mitglied im „Bündnis für Familie“, einem Zusammenschluss von Unternehmen und Institutionen, der sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzt. Auf regionaler Ebene ist der Familienservice der Universität seit dem 01.11.2022 Teil des Netzwerks „Familie und Wirtschaft“, welches den früheren Verbund „Frau und Wirtschaft“ abgelöst hat. Auf Landesebene kooperieren die niedersächsischen Familienservicebüros im Rahmen der Vortragsreihe „Pflege im Fokus“, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu fördern. Darüber hinaus ist der Familienservice der TU Clausthal auf Bundesebene in der Arbeitsgruppe „Kommunikation“ des Vereins „Familie in der Hochschule e.V.“ engagiert, die aktuell an der Überarbeitung der Kommunikationsstrategie arbeitet. Diese Netzwerkarbeit fördert die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen den verschiedenen Ebenen und trägt entscheidend</p>	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		zur kontinuierlichen Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.	
M7	Netzwerkarbeit im Bereich Gleichstellung an den Hochschulen (Regionale Ebene: Netzwerk aller Gleichstellungsakteur:innen des Landkreises Goslar; Landesebene: lakog niedersachsen - die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen - und Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“; Bundesebene: bukof - Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.)	<p>Im Rahmen der Netzwerkarbeit im Bereich Gleichstellung an Hochschulen engagiert sich die TU Clausthal auf regionaler, Landes- und Bundesebene, um Synergieeffekte zu nutzen und das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen zu schärfen. Die enge Vernetzung mit Gleichstellungsakteur:innen im Landkreis Goslar hat wesentlich dazu beigetragen, Aktionen wie den Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen („Orange Day“) sowie den Frauentag landkreisweit sichtbar zu machen.</p> <p>Die Universität ist Mitglied der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (lakog niedersachsen) und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt alle drei Monate an den Sitzungen des Arbeitsausschusses der lakog niedersachsen sowie an einem regelmäßigen Austausch mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) teil. Darüber hinaus engagiert sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in der Arbeitsgruppe „SDG und Antidiskriminierung“ der lakog niedersachsen und ist aktiv in der vierten Runde der Dialoginitiative „Intersektionale Gleichstellungsarbeit“ vertreten.</p> <p>Auf Bundesebene ist die TU Clausthal Mitglied in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) und nahm im Jahr 2024 an der Mitgliederversammlung sowie der bukof-Tagung zum Thema „Antifeminismus entgegentreten – Wissenschaft und Demokratie stärken“ teil.</p>	Fortgeschrieben
M9	Angebote des Gleichstellungsbüro zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter:innen (u. a. Beratung zur Ergonomie am Arbeitsplatz, sogenannter Musterarbeitsplatz, und Frauensporttag)	Das Gleichstellungsbüro der TU Clausthal hat sich aktiv an den Gesundheitstagen 2023 („Wir RÜCKEN zusammen!“) und 2024 („Stress raus, Wohlbefinden rein!“), die im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements organisiert wurden,	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		<p>beteiligt. Diese Veranstaltungen konzentrierten sich auf die Förderung der Stressbewältigung und die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds. Darüber hinaus bietet das Gleichstellungsbüro umfassende Beratungsdienste zur Ergonomie am Arbeitsplatz an, um die gesundheitliche Belastung zu verringern und den Mitarbeitenden zu helfen, langfristig gesund und produktiv zu arbeiten.</p> <p>Seit 2021 organisiert das Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit dem Landessportbund, der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Goslar sowie der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld jährlich den Frauensporttag. Diese Präventionsmaßnahmen zielen darauf ab, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern und ein gesundheitsbewusstes Arbeitsumfeld zu etablieren.</p>	
M10	Koordination der Großtagespflegen „Uni-Mäuse“ und „Uni-Luchse“	<p>Der Familienservice der TU Clausthal koordiniert zwei Großtagespflegen, die „Uni-Mäuse“ und die „Uni-Luchse“, welche eine ganztägige Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren anbieten. Die Großtagespflege „Uni-Luchse“ ist zentral gelegen und wird in Kooperation mit dem Studierendenwerk OstNiedersachsen koordiniert. Für die kommenden Jahre ist geplant, das Modell der „Uni-Mäuse“ an das der „Uni-Luchse“ anzupassen und diese räumlich auf den Campus der TU Clausthal zu verlagern.</p> <p>Eine gesicherte Betreuung stellt einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar und ermöglicht es den Mitarbeitenden der TU Clausthal, ihre beruflichen Verpflichtungen mit den familiären in Einklang zu bringen.</p>	Weiterentwickelt
M11	Ferienbetreuung „Kinder-Sommer-Uni“ und „Kinder-Oster-Uni“	<p>Die TU Clausthal organisiert in der Zusammenarbeit mit der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld jährlich eine Ferienbetreuung für insgesamt drei Wochen während der niedersächsischen Schulferien. Diese erfolgreiche Kooperation, die seit 2020 besteht, wurde 2023 durch einen unbefristeten Kooperationsvertrag langfristig gesichert. Das Ferienprogramm</p>	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		<p>umfasst die „Kinder-Oster-Uni“ sowie die „Kinder-Sommer-Uni“, die bei den teilnehmenden Familien aufgrund ihrer großen Beliebtheit regelmäßig vollständig ausgebucht sind.</p> <p>Das abwechslungsreiche und kreative Programm vermittelt wissenschaftliche Themen und regionale Besonderheiten auf kindgerechte Weise. Ziel ist es, Grundschulkindern bereits frühzeitig ein Interesse an Forschung zu vermitteln und ihnen die Möglichkeit zu bieten, die Welt der Wissenschaft spielerisch zu entdecken. Diese Ferienbetreuung stellt einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar und fördert gleichzeitig die enge Verbindung zwischen der Universität und der Region.</p>	
M12	Schulkinderbetreuung bei der Uni-Nanny	<p>Bis zum Renteneintritt der Kindertagespflegeperson im September 2024 koordinierte das Studierendenwerk OstNiedersachsen die Tagespflege „Uni-Nanny“ für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren auf dem Campus der TU Clausthal. Im Rahmen der Erweiterung dieses Angebots um die Betreuung von Schulkindern wurden durch den Familienservice der TU Clausthal geeignete Möbel angeschafft, die eine Betreuung der Kinder bis zum Ende des Grundschulalters ermöglichten. Dadurch konnte zusätzlich eine Schulkinderbetreuung nachmittags angeboten werden, die von vielen Eltern positiv angenommen wurde.</p> <p>Mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung in Schulen ab 2026 wird die Schulkinderbetreuung in dieser Form jedoch nicht weitergeführt. Dennoch wird der Fokus künftig verstärkt auf die Betreuung im Kleinkindalter gelegt, da hier der größte Bedarf besteht.</p>	Eingestellt
M15	Auf Wunsch der Mitarbeiter:innen Ermöglichung einer Teilzeitbeschäftigung (auch Professor:innen und Mitarbeiter:innen auf Leitungspositionen)	Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung an der TU Clausthal wurde erfolgreich gemäß den Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) umgesetzt. Teilzeitbeschäftigung kann sowohl von Professor:innen als auch von Mitarbeiter:innen in Leitungspositionen beantragt werden, wo-	Eingestellt

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		<p>bei sowohl die individuellen Bedürfnisse als auch die dienstlichen Belange berücksichtigt werden. Zudem ist es gemäß den landesgesetzlichen Bestimmungen erforderlich, alle Stellen im öffentlichen Dienst in Niedersachsen als teilzeitgeeignet auszu-schreiben, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern.</p> <p>Da die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung bereits umfassend durch den TV-L und die landesgesetzlichen Bestimmungen abgedeckt sind, wird diese Maßnahme im Gleichstellungsplan nicht weitergeführt.</p>	
M20	Verleihung des Förderpreises für herausragende wissenschaftliche oder studentische Leistungen während der Familienphase	<p>Die TU Clausthal verleiht jährlich einen Förderpreis, um herausragende wissenschaftliche oder studentische Leistungen während der Familienphase zu würdigen. Dieser Preis hebt die besondere Leistung von Personen hervor, die es erfolgreich verstehen, Wissenschaft und Familie miteinander zu verbinden. Im Rahmen der akademischen Feierstunden wurden die Preisträger:innen feierlich geehrt: Im Jahr 2022 erhielten Herr Mawugnon Kodjo Dossou und Frau Dr. habil. Jelena Fiosina den Preis, im Jahr 2023 wurde Frau Viktoriya Buchmüller, M.Sc. ausgezeichnet, und 2024 ging die Ehrung an Frau Dr. Angela Binder sowie an Frau Shabnam Ershadi, M.Sc. Darüber hinaus wurde im Jahr 2024 die Richtlinie zur Vergabe des Förderpreises überarbeitet und an die aktuellen Anforderungen angepasst. Diese Auszeichnung unterstreicht das kontinuierliche Engagement der TU Clausthal, familiäre Verantwortung und wissenschaftlichen Erfolg gleichermaßen zu fördern und sichtbar zu machen.</p>	Fortgeschrieben
M21	Babybegrüßung mit Kinderprogramm	<p>Die Babybegrüßung wird durch den Familienservice der TU Clausthal einmal jährlich organisiert, um die Neugeborene in der Gemeinschaft willkommen zu heißen. Aufgrund der coronabedingten Absage im Jahr 2022 wurde im Rahmen der Weihnachtsbackaktion 2023 eine besondere Begrüßung für die Kinder der letzten beiden Jahrgänge durchgeführt. Die Weihnachtsbackaktion ist ein erfolgreiches und etabliertes Format,</p>	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		<p>das sehr gut besucht ist und die Familienfreundlichkeit der TU Clausthal auf besondere Weise unterstreicht. Die Kombination der Babybegrüßung mit dieser Veranstaltung erwies sich als sehr gelungen, weshalb die Babybegrüßung auch im Jahr 2024 wieder im Rahmen der Weihnachtsbackaktion stattfand. Diese Maßnahme wird fortgeführt, um den Familien eine attraktive und bedeutungsvolle Möglichkeit zu bieten, ihre Kinder willkommen zu heißen.</p>	
M23	Erste-Hilfe-Kurse am Kind mit Kinderbetreuung	<p>Die TU Clausthal bietet jährlich Erste-Hilfe-Kurse am Kind an, die darauf abzielen, Eltern und Interessierten wesentliche Kenntnisse für den Umgang mit Notfallsituationen zu vermitteln. Die Kurse erfreuen sich einer konstant hohen Nachfrage und sind regelmäßig ausgebucht, was die Relevanz und den Bedarf dieses Angebots unterstreicht. Um die Teilnahme für Eltern zu erleichtern und ein familienfreundliches Umfeld zu fördern, wird während der Kurse eine Kinderbetreuung angeboten.</p>	Fortgeschrieben
M26	Erweiterung der Eltern-Kind-Räume bzw. Ruheräume und Wickelmöglichkeiten	<p>Der Familienservice der TU Clausthal unterstützt aktiv die Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen an verschiedenen Standorten auf dem Campus, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Im Rahmen dieser Bemühungen wurde ein neuer Eltern-Kind-Raum im Institut für Wirtschaftswissenschaften geplant, der den Bedürfnissen von Studierenden und Mitarbeitenden mit Kindern gerecht wird. Darüber hinaus wurden an zehn Standorten Wickeltische installiert, um die Versorgung von Eltern mit kleinen Kindern zu verbessern. Diese Maßnahmen tragen maßgeblich dazu bei, die familienfreundliche Infrastruktur der Universität weiter auszubauen und die Flexibilität im Arbeits- und Studienalltag zu erhöhen. Der Ausbau dieser Angebote wird kontinuierlich vorangetrieben, um den Bedürfnissen der Familien auf dem Campus noch besser gerecht zu werden.</p>	Weiterentwickelt

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
M27	Etablierung von Familienbüros	<p>Im Jahr 2022 richtete die TU Clausthal das erste Familienbüro, auch als Eltern-Kind-Büro bezeichnet, ein. Zur Ausstattung wurden passende Möbel angeschafft, und eine Nutzungsrichtlinie sorgt für ein strukturiertes Verfahren zur Ausleihe des Raumes. Seit seiner Einführung hat sich das Angebot bewährt und wurde bereits von zehn Personen genutzt, was den Bedarf an familienfreundlichen Arbeitsmöglichkeiten eindrucksvoll belegt. Das Eltern-Kind-Büro bietet Eltern eine flexible Lösung, ihre Kinder in eine geeignete Büroumgebung mitzubringen, wenn keine alternative Betreuung verfügbar ist, und trägt somit aktiv zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.</p> <p>Die Familienbüros wurden erfolgreich etabliert und das Angebot wird im Rahmen der Maßnahme „Erweiterung der familienfreundlichen Infrastruktur“ fortgeführt.</p>	Eingestellt
M31	Standardisierung von Berufungsverfahren mit Handreichungen und Mustervorlagen	<p>Die Standardisierung der Berufungsverfahren an der TU Clausthal gewährleistet, dass alle relevanten Schritte einheitlich und nachvollziehbar umgesetzt werden. Der Standardisierungsprozess wurde erfolgreich abgeschlossen, weshalb diese Maßnahme künftig nicht weiter im Gleichstellungsplan fortgeführt wird. Im Rahmen des Prozesses wurden Handreichungen und Mustervorlagen entwickelt, die die Arbeit der Berufungskommissionen umfassend unterstützen. Diese Dokumente stehen den Fakultäten zur Verfügung und bieten klare Orientierung, wodurch die Transparenz und Effizienz der Berufungsverfahren signifikant erhöht werden.</p>	Eingestellt
M34	Zentrale Erhebung der Anzahl der Bewerberinnen in Berufungsverfahren.	<p>Die zentrale Erhebung der Bewerber:innenzahlen in Berufungsverfahren wurde erfolgreich etabliert und wird nun von der zuständigen Mitarbeiterin im Berufsmanagement kontinuierlich durchgeführt, weshalb diese Maßnahme als abgeschlossen gilt. Das Monitoring erfolgt regelmäßig, sodass die Bewerber:innenzahlen systematisch erfasst und ausgewertet werden. Die Ergebnisse dieser Erhebungen werden in den relevanten Gremien präsentiert, um die Transparenz zu fördern und die</p>	Eingestellt

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		Gleichstellungsentwicklung im Berufungsverfahren fortlaufend zu überwachen.	
M35	Fortbildungen zu unterschiedlichen Gleichstellungsthemen	Im Rahmen der Fortbildungsangebote zu verschiedenen Gleichstellungsthemen wurden bereits mehrere bedeutende Maßnahmen erfolgreich umgesetzt. Im Jahr 2022 fand der Workshop „Souveräner Umgang mit Macht in der Berufswelt – das Ende der Machtlosigkeit“ statt, der darauf abzielte, Frauen in ihrer beruflichen Positionierung zu stärken. Zudem wurde ein weiterer Workshop zur „Stärkung der finanziellen Unabhängigkeit von Frauen“ durchgeführt. Im darauffolgenden Jahr wurde der Online-Workshop „Das darf man ja wohl noch sagen!“ zum Thema Alltagssexismus am Arbeitsplatz angeboten, um das Bewusstsein für sexuelle Diskriminierungen zu schärfen. Im Jahr 2024 folgte der Online-Workshop „Unconscious Bias – Unbewusste Vorurteile verstehen und bewusst handeln“, der den Teilnehmenden Strategien im Umgang mit unbewussten Vorurteilen vermittelte. Für das Jahr 2025 sind bereits weitere Workshops zu relevanten Gleichstellungsthemen in Planung.	Fortgeschrieben
M38	Plattform „Qualifizierung und Karriere“ zur Bündelung aller Angebote (nach Zielgruppen strukturiert)	Die Plattform „Qualifizierung und Karriere“ an der TU Clausthal dient als zentrale Anlaufstelle für Angebote aus den Personalentwicklungskonzepten für Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung sowie für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das wissenschaftliche Personal. Darüber hinaus werden auf dieser Online-Plattform auch Angebote für extern promovierende Doktorand:innen, Studierende sowie alle Professor:innen und Alumni zugänglich gemacht. Die Koordination dieser Angebote erfolgt durch die Leitungen der Stabsstelle Organisationsentwicklung und der Graduiertenakademie, basierend auf den Personalentwicklungskonzepten der Universität. Aufgrund der umfassenden Integration in die universitären Strukturen wird diese Maßnahme nicht weiter im Gleichstellungsplan geführt.	Eingestellt

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
M39	Workshops und Schulungen der Graduiertenakademie für Frauen in den höheren Qualifikationsstufen (inkl. Karriere-Coachings für die PostDoc-Phase); Veranstaltungen zu Karrierewegen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Seit Dezember 2022 stehen in der Graduiertenakademie der TU Clausthal personelle Ressourcen zur Entwicklung von Strukturen und Programmen für PostDocs zur Verfügung, gefördert durch das Tenure-Track-Programm des Bundes. Im Rahmen dieses Programms wurden spezifische Kommunikationsinstrumente entwickelt, um die Erreichbarkeit und Bekanntheit bestehender Angebote zu erhöhen. Derzeit wird in Zusammenarbeit mit der Universität Münster eine strukturierte Bedarfserhebung für PostDocs sowie ein Onboarding-Programm für Wissenschaftler:innen entwickelt. Zudem arbeiten vier Universitäten und Forschungseinrichtungen im Netzwerk UniWiND gemeinsam an Weiterbildungsmaßnahmen für die akademische und außerakademische Karriere.	Fortgeschrieben
M40	Mentoring-Programm <i>WiMINT</i> oring für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Seit 2019 führt die TU Clausthal das erfolgreiche Mentoring-Programm <i>WiMINT</i> oring für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch, das sich mittlerweile im vierten Durchlauf befindet. Das Programm unterstützt die Teilnehmerinnen sowohl in ihrer beruflichen als auch persönlichen Weiterentwicklung und ermöglicht den Zugang zu erfahrenen Mentorinnen aus Wissenschaft und Wirtschaft. Der Mentoring-Prozess wird durch ein breites Spektrum an Angeboten zur Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen, Karriereplanung und Netzwerkbildung ergänzt, darunter Workshops, Karrierecoaching, Netzwerktreffen und Exkursionen zu Karrieremessen. Zusätzlich bietet die TU Clausthal ein weiteres Mentoring-Programm <i>WiMINT</i> oring speziell für Masterstudentinnen an, bei dem der Schwerpunkt auf dem Übergang vom Studium in das Berufsleben liegt. Ziel dieses Programms ist es, die Mentees gezielt auf den Einstieg ins Berufsleben vorzubereiten und ihnen die Möglichkeit einer Promotion näherzubringen, um sie für eine Karriere im Hochschulsystem zu gewinnen.	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
M41	Frauennetzwerk „Women&Science TU Clausthal“ für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	Das Frauennetzwerk „Women&Science TU Clausthal“ bietet eine nachhaltige Plattform zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung von Wissenschaftlerinnen an der TU Clausthal. Es fördert die Vernetzung von Frauen innerhalb der Universität und stärkt den Austausch auf beruflicher sowie persönlicher Ebene. Durch monatliche Treffen, Netzwerkabende mit Referent:innen und Role-Models sowie Workshops und Trainings wird ein Raum für einen vertrauensvollen Dialog und kontinuierliche Weiterentwicklung geschaffen. Das Netzwerk trägt maßgeblich dazu bei, weibliche Vorbilder sichtbar zu machen und die Motivation zur Weiterentwicklung zu steigern. Damit wurde ein langfristiges Unterstützungsangebot für Wissenschaftlerinnen an der TU Clausthal etabliert.	Fortgeschrieben
M42	Schnupperstudium für Schülerinnen	Das Gleichstellungsbüro der TU Clausthal hat das Schnupperstudium für Schülerinnen als Bestandteil eines umfassenden Konzepts zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft etabliert. Dieses jährlich in den niedersächsischen Herbstferien stattfindende, einwöchige Programm richtet sich an Schülerinnen ab 16 Jahren und zielt darauf ab, das Interesse für MINT-Studiengänge zu wecken. Den Teilnehmerinnen werden Einblicke in verschiedene Studiengänge der TUC geboten sowie Informationen zum Studienalltag und zu den Freizeitmöglichkeiten in der Region vermittelt. Durch dieses Angebot sollen frühzeitig Geschlechterstereotype durchbrochen und insbesondere das Interesse an technischen Studienrichtungen gefördert werden. Das Schnupperstudium hat sich als sehr gut angenommen erwiesen und trägt aktiv dazu bei, Schülerinnen für eine wissenschaftliche Karriere in einem MINT-Bereich zu begeistern.	Fortgeschrieben
M43	Teilnahme am Niedersachsen-Technikum für (Fach-)Abiturientinnen	Die TU Clausthal beteiligt sich aktiv am landesweiten MINT-Berufsorientierungsprogramm <i>Niedersachsen-Technikum</i> für (Fach-)Abiturientinnen. Das Programm bietet den Teilnehmerinnen über einen Zeitraum von sechs Monaten praxisorien-	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		<p>tierte Einblicke in die MINT-Bereiche von Kooperationsunternehmen und ermöglicht gleichzeitig die Teilnahme an Lehrveranstaltungen an der TU Clausthal. Ergänzend werden Workshops, digitale Angebote und weitere Aktivitäten sowohl in Clausthal als auch landesweit angeboten, um eine umfassende Unterstützung der Teilnehmerinnen sicherzustellen. Ziel des Programms ist es, Schulabsolventinnen praktische Erfahrungen zu vermitteln, Netzwerke zu etablieren und Orientierung in den MINT-Studienfeldern zu bieten, um sie gezielt für eine Ausbildung, ein Studium und eine Karriere in den MINT-Bereichen zu begeistern.</p>	
M44	<p>Individuelle Beratung zu Frauenfördermöglichkeiten: Netzwerke, Veranstaltungen, Seminare (Webinare) und diverse Frauenförderprogramme</p>	<p>Das Gleichstellungsbüro der TU Clausthal bietet regelmäßig individuelle Beratungsangebote zu Frauenfördermöglichkeiten an, die auf Netzwerke, Veranstaltungen, Workshops und verschiedene Förderprogramme abzielen. Diese Beratungsdienste unterstützen die Teilnehmerinnen dabei, gezielt auf die passenden Fördermöglichkeiten aufmerksam zu werden und individuelle Karrierestrategien zu entwickeln. Die Beratungsangebote sind kontinuierlich verfügbar und richten sich an Frauen in allen Phasen ihrer akademischen und beruflichen Laufbahn, um sie in ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen.</p>	Fortgeschrieben
M45	<p>Promotionsabschlussstipendien</p>	<p>Seit 2020 vergeben das Gleichstellungsbüro und die Graduiertenakademie der TU Clausthal Promotionsabschlussstipendien, die gezielt Nachwuchswissenschaftler:innen in besonders belastenden Situationen unterstützen. Diese Stipendien richten sich an Doktorand:innen, die aus Gründen wie familiären Belastungen oder unzureichender Finanzierung Schwierigkeiten haben, ihre Promotion abzuschließen. Die Vergabe dieser Stipendien erfolgt bereits im vierten Jahr und trägt zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Nachwuchswissenschaftler:innen bei.</p>	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
M46	Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG	Im Jahr 2022 erfolgte eine Erweiterung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) um den Bereich Diversity. Diese Erweiterung unterstreicht das Bestreben, neben der Förderung der Chancengleichheit auch die Diversität in der Wissenschaft zu stärken. Im Rahmen der DFG-Anforderungen wurde ein integrierter Bericht für die Berichtsperiode 2022–2025 erstellt, der die Entwicklungen und Zielsetzungen in den Bereichen Chancengleichheit und Diversität an der TU Clausthal detailliert darlegt. Darüber hinaus bietet die Universität eine gezielte Beratung zu Themen der Chancengleichheit bei DFG-Anträgen an, um Wissenschaftler:innen bei der Antragstellung bestmöglich zu unterstützen. So wird sichergestellt, dass die Chancengleichheitsmittel der DFG an der TU Clausthal optimal eingesetzt werden, um eine gerechte Förderung und die Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in die Forschungs- und Projektmanagementprozesse zu gewährleisten.	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)	Die Beratung zur Integration von Gleichstellungsaspekten bei Forschungsanträgen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der nationalen Förderberatung der TU Clausthal. Diese umfasst unter anderem die Unterstützung bei der Verwendung der Chancengleichheitspauschale für strukturierte DFG-Projekte sowie die Beratung zur Relevanz von Genderaspekten für Forschungsvorhaben. Ziel ist es, Forschungsanträge so zu gestalten, dass sie die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern und die Chancengleichheit in der Forschung stärken. Die Beratung richtet sich an Wissenschaftler:innen der Universität und unterstützt sie dabei, die erforderlichen Gleichstellungsmaßnahmen effizient in ihren Anträgen zu planen und umzusetzen.	Fortgeschrieben
M55	Beratung bezüglich Diskriminierungen am Arbeitsplatz	Die TU Clausthal bietet eine umfassende Beratung im Falle von Diskriminierungen am Arbeitsplatz, die in enger Kooperation mit dem Personalrat und der AGG-Stelle (Allgemeines Gleich-	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		<p>behandlungsgesetz (AGG)) durchgeführt wird. Mitarbeiter:innen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben oder unsicher bezüglich ihrer Rechte sind, können sich an Personen ihres Vertrauens wenden, wie etwa an eine Gleichstellungsbeauftragte, ein Mitglied des Personalrats oder an Ansprechpartner:innen der AGG-Stelle. Diese bieten professionelle Unterstützung und Orientierung im Umgang mit Diskriminierungsvorfällen. Die Beratung informiert über die rechtlichen Ansprüche der betroffenen Personen und gibt konkrete Handlungsempfehlungen, um Diskriminierungen zu beheben und Missstände abzustellen.</p>	
M56	Standardisierung des Beschwerdeverfahrens in Form eines förmlichen Beschwerdeverfahrens	<p>Die TU Clausthal hat ein standardisiertes Beschwerdeverfahren gemäß § 13 des AGG eingeführt, das durch eine Dienstvereinbarung geregelt wird. Diese Dienstvereinbarung stellt sicher, dass Beschäftigte, die Diskriminierung, Mobbing sowie sexuelle oder rassistische Belästigung erfahren, angemessene Unterstützung erhalten. Das förmliche Beschwerdeverfahren gliedert sich in ein informelles Verfahren, das Beratungsangebote umfasst, und ein mehrstufiges formelles Verfahren, bei dem Beschwerden bei der AGG-Stelle eingereicht werden können. Die Zuständigkeiten für die einzelnen Schritte des Verfahrens sind klar definiert, um eine transparente und effektive Bearbeitung der Beschwerden sicherzustellen. Dieses Verfahren dient dem Schutz der Beschäftigten und fördert ein respektvolles Arbeitsumfeld an der Universität.</p> <p>Die Maßnahme wurde erfolgreich durch die in Kraft getretene Dienstvereinbarung implementiert und wird unter dem Punkt "Beratung zu Diskriminierungen am Arbeitsplatz" fortgeführt.</p>	Eingestellt
M57	Fortbildung zu den Themen: Diskriminierung sowie Mobbing und dagegen gerichtete Handlungsstrategien	<p>An der TU Clausthal werden regelmäßig Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen angeboten, um das Bewusstsein für Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz zu schärfen und präventiv entgegenzuwirken. Ein Beispiel für diese Maßnah-</p>	Weiterentwickelt

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		<p>men sind die Workshops zu Alltagssexismus, in denen Mitarbeiter:innen, Tutor:innen und Studentinnen die Möglichkeit haben, ihre persönlichen Grenzen besser kennenzulernen, diese klar zu kommunizieren und Handlungsstrategien für herausfordernde Situationen zu entwickeln. Die Workshops finden einmal jährlich statt und fördern das Empowerment der Teilnehmenden, indem sie wertvolle Strategien für den Alltag vermitteln, die das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit stärken. Ziel der Workshops ist es, ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern und den Teilnehmenden mehr Sicherheit im Umgang mit diskriminierenden oder mobbenden Situationen zu geben.</p>	
M58	<p>Beteiligung an Ausschreibungen (z. B. BMBF, MWK, Stifterverband, etc.) im Themenspektrum der Chancengleichheit</p>	<p>Seit 2022 hat sich die TU Clausthal aktiv an drei großen BMBF-Förderprogrammen beteiligt, die sich auf die Förderung von Chancengleichheit und die Integration der Geschlechterdimension in die wissenschaftliche Arbeit fokussieren. Dazu zählen die Programme „Frauen im MINT“, „Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation: Leistungen und Potentiale sichtbar machen“, „Sichtbarkeit strukturell verankern – Innovative Frauen im Fokus“ sowie das Professorinnenprogramm, an dem die Universität bereits in den ersten drei Förderperioden (PP I, PP II und PP III) teilnahm, jedoch jeweils ohne Erfolg. Trotz dieser Enttäuschungen bleibt die TU Clausthal zuversichtlich und erwartet eine Entscheidung im Rahmen des Programms PP 2030 im Februar 2025. Seit 2018 hat die Universität alle Fortschritte im Bereich Gleichstellung aus eigener Kraft vorangetrieben, was auch in der erfolgreichen Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbandes und der Zertifizierung seit 2023 sichtbar wird. Dies unterstreicht das kontinuierliche Engagement der TU Clausthal für Chancengleichheit.</p>	<p>Weiterentwickelt</p>

3.2.2 Teilweise umgesetzte Maßnahmen

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
M3	Hochschulweite konsequente Verwendung geschlechtersensibler Sprache	Im Jahr 2022 wurde an der TU Clausthal eine Empfehlung zur geschlechtersensiblen Sprache herausgegeben, die im Rahmen des Diversity Audits entwickelt wurde. Diese Empfehlung beinhaltet die Vermeidung des generischen Maskulinums, die Nutzung neutraler Formulierungen sowie die Anwendung des Doppelpunktes als Genderzeichen, um diverse Geschlechtsidentitäten einzubeziehen. Die Stellungnahme wurde in mehreren Gremien, darunter der Kommission für Gleichstellung, dem Präsidium und dem Senat, befürwortet und beschlossen. Ziel dieser Maßnahme ist es, eine einheitliche und gendersensible Sprache an der Universität zu etablieren, um alle Geschlechter sichtbar zu machen. Die Regelung gilt jedoch nicht für wissenschaftliche Arbeiten und Prüfungsleistungen.	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)	Die TU Clausthal hat in den letzten Jahren signifikante Fortschritte im Bereich der digitalen Barrierefreiheit gemacht. Seit der Gründung der AG Barrierefreiheit im Jahr 2019 wurde der Internetauftritt der Universität gemäß den Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.1) umgestaltet und mit Funktionen, wie Schriftvergrößerung, Tastaturnavigation und einer Vorlese-Anwendung (ReadSpeaker), versehen. Zudem wurde das Corporate Design der Universität hinsichtlich digitaler Barrierefreiheit überprüft und eine Handreichung für Mitarbeitende und Studierende erstellt. Weitere Fortschritte wurden bei der barrierefreien Umstellung von Formularen und Dokumenten erzielt. Derzeit wird die Implementierung von „Speech to Text“-Diensten vorangetrieben, um Untertitel für Videos und Aufzeichnungen bereitzustellen. Die TU Clausthal arbeitet kontinuierlich daran, die Barrierefreiheit auch im baulichen Bereich zu erweitern. Im Bereich der	Weiterentwickelt

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		<p>baulichen Barrierefreiheit wurde ein Konzept erarbeitet, das sich auf die barrierefreie Nutzung der Hörsäle konzentriert, wobei unterschiedliche Beeinträchtigungen berücksichtigt werden. Zunächst wurde eine Begehung der Hörsäle durchgeführt, um den aktuellen Stand zu erfassen und den Bedarf für die Nachrüstung zu ermitteln. Die Umsetzung wurde auf den Neubau des „Chemie Campus“ ausgeweitet, einschließlich der Hörsäle, Labore und Büros.</p>	
M13	Flexible Kinderbetreuung bei Veranstaltungen der TUC	<p>Die flexible Kinderbetreuung bei offiziellen Veranstaltungen der TU Clausthal wurde erfolgreich implementiert und ist strukturell im Budget des Gleichstellungsbüros verankert. Ein herausragendes Beispiel für die Familienfreundlichkeit an der TU Clausthal war die Kinderbetreuung bei der feierlichen Amtseinführung der neuen Präsidentin Frau Dr.-Ing. Sylvia Schattauer. Auch bei weiteren bedeutenden Veranstaltungen, wie der Absolvent:innenfeier (Akademische Feierstunde), Vergabe der Deutschlandstipendien und dem Festakt zum Jubiläum „250 Jahre TU Clausthal“, der 2025 stattfinden wird, wird eine flexible Betreuung angeboten.</p>	Fortgeschrieben
M14	Kontinuierliche Anpassung der Kinderbetreuungsangebote an die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen	<p>Die kontinuierliche Anpassung der Kinderbetreuungsangebote an die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen und Studierenden der TU Clausthal wird aktiv vorangetrieben. In Zusammenarbeit mit dem Studierendenwerk OstNiedersachsen wird der Umzug der Großtagespflege „Uni-Mäuse“ in die Räumlichkeiten eines Wohnheims in der Leibnizstraße geplant, um eine noch campusnähere Betreuung anzubieten. Die Ferienbetreuung in den Oster- und Sommerferien wurde 2023 durch einen unbefristeten Vertrag mit der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld gesichert, wodurch das Angebot dauerhaft gewährleistet werden kann. Zudem bietet der Fa-</p>	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		milienservice auf Anfrage flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Veranstaltungen an, um den unterschiedlichen Bedürfnissen von Institutionen gerecht zu werden.	
M16	Beratung der Mitarbeiter:innen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung sowie anderen familienbezogenen Themen	Der Familienservice der TU Clausthal bietet umfassende Beratungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung sowie weiteren familienbezogenen Themen an. Die Beratung richtet sich an alle Mitarbeiter:innen der Universität und wird individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmt. In den letzten Jahren ist insbesondere der Bedarf an Unterstützung für internationale Mitarbeiter:innen gestiegen, die häufig zusätzliche Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland benötigen. Der Familienservice reagiert auf diese Nachfrage mit einer verstärkten Sensibilisierung und spezifischen Beratungsangeboten. Ziel ist es, allen Beschäftigten eine verlässliche Orientierung und Unterstützung in familiären Belangen zu bieten.	Fortgeschrieben
M17	Weiterführung und Aktualisierung des Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagements für Mitarbeiter:innen in der Familienphase (KWEM)	Das Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagement (KWEM) für Mitarbeiter:innen in der Familienphase ist weiterhin ein wichtiges Thema, bei dem Handlungsbedarf besteht. Obwohl bisher keine neuen Maßnahmen umgesetzt wurden, ist der Bedarf deutlich erkennbar. Um das Angebot bedarfsgerecht weiterzuentwickeln, müssen mehrere hochschulinterne Akteur:innen eingebunden und koordinierte Schritte eingeleitet werden. Die Relevanz dieser Maßnahme ist bekannt und erste Überlegungen zur weiteren Umsetzung sind in Planung. Das übergeordnete Ziel ist es, dass sich Mitarbeiter:innen in der Familienphase weiterhin der TU Clausthal zugehörig fühlen und ihnen ein reibungsloser sowie unterstützter Wiedereinstieg in den Beruf ermöglicht wird.	Weiterentwickelt
M24	Ausrichtung von Eltern-Kind-Treffen, insbesondere zur Vernetzung und Integration der internationalen Angehörigen mit Familien	Die TU Clausthal fördert die Vernetzung und Integration von Angehörigen mit Familien durch regelmäßige Eltern-Kind-Treffen. Jährlich wird eine Weihnachtsbackaktion organisiert,	Weiterentwickelt

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		<p>die insbesondere Eltern und Kinder in geselliger Atmosphäre zusammenbringt. Zusätzlich fand ein themenspezifisches Treffen zum Thema „Formalitäten im Rahmen der Schwangerschaft und der Geburt“ statt, das gezielt praktische Unterstützung bot. Um auch Väter einzubinden, wurde anlässlich des internationalen Männertags ein Vortrag angeboten, der auf ihre spezifischen Bedürfnisse und Perspektiven einging. Diese Maßnahmen tragen wesentlich dazu bei, ein familienfreundliches Umfeld an der Universität zu schaffen.</p>	
M25	Regelmäßige Fortbildung: Vereinbarkeitsfragen in der Promotionsphase	<p>Die TU Clausthal bietet regelmäßig Fortbildungen zu Vereinbarkeitsfragen in der Promotionsphase an, um Promovierende mit Familienaufgaben zu unterstützen. Dabei werden Inhalte aus dem Netzwerk „Mutterschaft und Wissenschaft“ genutzt, die praxisnahe und wissenschaftlich fundierte Perspektiven aufzeigen. Besonders können die Vorträge „Promovieren mit Kind“ von Dr. Majana Beckmann, die wertvolle Einblicke in die Herausforderungen und Strategien der Vereinbarkeit gab, sowie „Parenting in Academia“ von der Universität Göttingen, das internationale Perspektiven beleuchtete, hervorgehoben werden. Diese Angebote helfen, ein Bewusstsein für die Vereinbarkeitsfragen zu schaffen und Promovierende sowie Promovierte in ihrer individuellen Lebenssituation zu stärken.</p>	Fortgeschrieben
M28	Transparente Gestaltung zur 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)	<p>Die Vergabe von Mitteln zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, deren Tätigkeiten mit dem Mutterschutzgesetz nicht vereinbar sind, soll aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultäten finanziert werden. Wissenschaftlerinnen können formlos Bewerbungen für HiWi-Mittel bei der Geschäftsführung der jeweiligen Fakultät einreichen, um Unterstützung bei unvereinbaren Tätigkeiten zu erhalten. Bisher wurden diese Mittel nicht in Anspruch genommen.</p>	Weiterentwickelt

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
M29	Implementierung der Handlungsempfehlungen im Rahmen der "Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur" an der TU Clausthal	<p>Seit 2007 verfolgt das Land Niedersachsen mit der „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ eine einzigartige Gesprächsrunde zur strategischen Weiterentwicklung der Geschlechtergleichstellung an Universitäten und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Die Initiative wird gemeinsam vom MWK, der Landeshochschulkonferenz (LHK) sowie Iakog niedersachsen getragen. Ziel ist es, den gesetzlichen Auftrag zur Geschlechtergleichstellung an den Hochschulen voranzubringen.</p> <p>Im Rahmen der dritten Projektphase (2020 bis 2023) wurden an der TU Clausthal zentrale Handlungsempfehlungen zur Förderung der Chancengerechtigkeit für Frauen in Berufungsverfahren erfolgreich umgesetzt. Erkenntnisse aus Strategie-Workshops mit Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und Dekan:innen wurden in konkrete Maßnahmen überführt, um die Chancengleichheit systematisch zu fördern. Ein bedeutendes Ergebnis dieser Phase war die Erstellung eines Videos zu „Unconscious Bias“ in Auswahlprozessen, das einen besonderen Fokus auf Berufungsverfahren legt. Dieses Video wurde den niedersächsischen Hochschulen zur Verfügung gestellt.</p> <p>In der vierten Projektphase der Dialoginitiative (2024 bis 2026) liegt der Fokus auf intersektionaler Gleichstellungsarbeit. Ziel ist es, nicht nur geschlechtsspezifische, sondern auch andere soziale Ungleichheiten zu adressieren. Dies wird durch Workshops und Veranstaltungen unterstützt, die unbewusste Vorurteile und Diskriminierung thematisieren und Lösungsansätze entwickeln.</p> <p>Die TU Clausthal beteiligt sich aktiv an der Dialoginitiative, um die Hochschulkultur weiter zu verbessern und gezielte Schritte zur Gleichstellung zu unternehmen.</p>	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
M30	Transparente Gestaltung zu Vergabe von Mitteln für die Entlastung von Frauen, die sich im Rahmen der Gremienarbeit engagieren	Die Vergabe von Mitteln für die Entlastung von Frauen, die sich im Rahmen der Gremienarbeit engagieren, wird aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultäten finanziert. Ziel ist es, einen Anreiz für Wissenschaftlerinnen und Professorinnen zu schaffen, sich aktiv an Gremienarbeit zu beteiligen, indem die überproportionale Beanspruchung von Frauen anerkannt wird. Solange Frauen in Gremien unterrepräsentiert sind, können sie zusätzliche Mittel für Hilfskräfte beantragen, um ihre Aufgaben zu entlasten.	Weiterentwickelt
M33	Aktive Ansprache von qualifizierten Kandidatinnen für die Besetzung von Professuren und die Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promovierende und Post-Docs)	Die aktive Ansprache von qualifizierten Kandidatinnen für die Besetzung von Professuren wurde durch einen Beschluss des Präsidiums vom 20.06.2023 unterstützt. Eine Mustervorlage für die Ansprache wurde erarbeitet und an die Fakultäten weitergeleitet. Die Maßnahme sieht vor, dass die Fakultäten dem Präsidium die Bewerbungssituation eine Woche vor Ablauf der Bewerbungsfrist melden. Sollte die Anzahl der Bewerberinnen bislang zu gering sein, kann eine längere Ausschreibungszeit beschlossen werden, um die Rekrutierung zu intensivieren. Gemeinsam mit den Kolleginnen aus dem Rat der Gleichstellungsbeauftragten wurde ein Vorschlag für einen Erfassungsbogen zur aktiven Suche gemäß dem Präsidialbeschluss als Hilfestellung entwickelt. Für die Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere für Promovierende und PostDocs, sind bislang jedoch noch keine Standardisierungen erfolgt.	Fortgeschrieben bzw. weiterentwickelt
M36	Berücksichtigung der Familienphase bei Berufungen und Schaffung von Standards in Form einer Handreichung	Die Berücksichtigung der Familienphase bei Berufungen wird durch die Einbeziehung der Betreuungszeiten in die Ermittlung des akademischen Alters gewährleistet. Diese Maßnahme stellt sicher, dass die Familienphase keine negativen Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung hat. Zur weite-	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		ren Unterstützung wird eine Handreichung erstellt, um einheitliche Standards für den Umgang mit Familienphasen in Berufungsverfahren zu schaffen.	
M37	Erarbeitung eines Konzeptes zur Vorstellung von Ausbildungsberufen (z. B. Erstellung von Videos, Erweiterung des Schnupperstudiums, Tag der Ausbildung, Kontaktaufnahme mit Schulen) nach Abstimmung mit der zuständigen Mitarbeiterin für Auszubildende	Zwischen 2022 und 2024 wurden bereits zahlreiche Maßnahmen zur Präsentation der Ausbildungsberufe an der TU Clausthal umgesetzt. Die Ausschreibungen wurden modernisiert und es wurde auf Online-Bewerbungen umgestellt. Alle weiterführenden Schulen in der Region wurden regelmäßig über aktuelle Ausschreibungen informiert. Die Teilnahme an regionalen Messen wie der #TschüssSchule und der BuS-Messe in Goslar sowie der BITO in Osterode hat dazu beigetragen, die TU Clausthal als Arbeitgeberin verstärkt in der Region sichtbar zu machen. Erstmals wurden die Ausbildungsberufe auch auf dem Hochschulinformationstag der TU Clausthal präsentiert und die dazugehörige Broschüre wurde mit einem neuen, ansprechenden Design versehen. Für die kommenden Jahre ist geplant, die bestehenden Maßnahmen fortzuführen und weiter auszubauen, unter anderem durch zusätzliche Messebesuche und die Erstellung von kurzen Videos zu den Ausbildungsberufen.	Weiterentwickelt
M49	Finanzielle Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen, vor allem Zuschuss von Reisekosten von Nachwuchswissenschaftlerinnen für internationale Tagungen	Die TU Clausthal fördert aktiv die berufliche Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die finanzielle Unterstützung von Reisekosten für internationale Tagungen. Diese Maßnahme wird aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultäten finanziert und zielt darauf ab, den Zugang zu internationalen Konferenzen für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erleichtern. Formlose Bewerbungen für Reisekostenzuschüsse können von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Geschäftsführung der jeweiligen Fakultät eingereicht werden.	Fortgeschrieben
M50	Fortbildungsveranstaltungen zur heterogenitätssensiblen Didaktik	Die TU Clausthal plant, Fortbildungsveranstaltungen zur heterogenitätssensiblen Didaktik anzubieten, um Lehrende bei	Weiterentwickelt

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		<p>der Gestaltung inklusiver Lerngruppen zu unterstützen. Aktuell befindet sich diese Maßnahme in der Umsetzungsphase. Ziel ist es, entsprechende Angebote in das hochschuldidaktische Zertifikatsprogramm zu integrieren, um Lehrende für die vielfältigen Bedürfnisse der Studierenden zu sensibilisieren und geeignete Lehrmethoden zu vermitteln.</p> <p>Diese Maßnahme (M50) sowie die weiteren Maßnahmen im Bereich der diversitätswussten Hochschuldidaktik (M51, M52 und M53) werden insbesondere im Kontext der bevorstehenden Reakkreditierung des Diversity Audits umgesetzt, da sie inhaltlich sehr gut mit den Zielen und Anforderungen des Audits übereinstimmen.</p>	
M51	Fokussierung auf diversitätswusste Lehre innerhalb des hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramms	<p>Das hochschuldidaktische Zertifikatsprogramm an der TU Clausthal bietet Lehrenden die Möglichkeit, ihre Lehrkompetenzen durch Workshops und Austauschformate zu erweitern. Das strukturierte Programm umfasst theoretische und praktische Inhalte zur Hochschuldidaktik und erstreckt sich über etwa ein bis eineinhalb Jahre. Lehrende werden im Rahmen des Programms dazu angeleitet, inklusiv und diversitätswusst zu unterrichten, um eine Lernumgebung zu schaffen, die allen Studierenden gerecht wird. Workshops und praxisorientierte Formate vermitteln Methoden zur Vermeidung von Stereotypen und zur Gestaltung barrierefreier Lehrveranstaltungen.</p>	Weiterentwickelt
M52	Hochschuldidaktische Beratung mit Berücksichtigung der Umsetzung von heterogenitätssensiblen Lehr-Lern-Situationen sowie interkulturellen und Gender-Aspekten in Lehr-Lern-Situationen	<p>Die TU Clausthal plant, eine hochschuldidaktische Beratung anzubieten, die Lehrende bei der Umsetzung heterogenitätssensibler Lehr-Lern-Situationen unterstützt und dabei auch interkulturelle sowie Gender-Aspekte berücksichtigt. Momentan ist diese Maßnahme noch in der Vorbereitung und es wird daran gearbeitet, entsprechende Beratungsangebote zu entwickeln. Ziel ist es, den Lehrenden praxisnahe Unterstützung</p>	Weiterentwickelt

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		zu bieten, um eine inklusive und gleichberechtigte Lernumgebung für alle Studierenden zu schaffen.	
M53	Verstärkung der studiengangspezifischen Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte in der Curriculumsentwicklung durch Beratung in (Re)Akkreditierungsprozessen von Studiengängen	Die TU Clausthal strebt an, Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte stärker in die Curriculumsentwicklung ihrer Studiengänge zu integrieren. Im Rahmen der (Re)Akkreditierungsprozesse werden dazu Beratungsangebote geschaffen, die vor allem in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Hochschuldidaktik und dem Akkreditierungsmanager sowie den Studiengangsverantwortlichen angeboten werden. Diese Unterstützung soll den Fakultäten helfen, die Themen Vielfalt und Chancengleichheit in ihre Studienprogramme zu integrieren. Ziel ist es, ein inklusiveres Lernumfeld zu fördern, das die unterschiedlichen Bedürfnisse der Studierenden berücksichtigt. Auch wenn der Prozess noch nicht vollständig etabliert ist, wird weiterhin an einer verstärkten Verankerung dieser Aspekte gearbeitet.	Weiterentwickelt
M54	Bekanntmachung und Erhöhung der Sichtbarkeit des internen Konfliktmanagements in Form einer Beschwerdestelle nach AGG §13	Die TU Clausthal hat eine Beschwerdestelle gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eingerichtet, um den Beschäftigten einen niederschweligen Zugang zu einem Beschwerdeverfahren zu ermöglichen. Diese Stelle fungiert als erste Anlaufstelle für Beschwerden bezüglich Diskriminierung, Mobbing sowie sexueller und rassistischer Belästigung. In regelmäßigen Abständen wird auf bestehende Dienstvereinbarungen und Beratungsangebote hingewiesen, beginnend mit der AGG-Stelle. Beschäftigte haben die Möglichkeit, sich vertrauensvoll an die AGG-Stelle zu wenden, die sie über ihre Rechte informiert und bei der Behebung von Missständen unterstützt. Als Ansprechpartner:innen stehen Frau Janine Schütz und Herr Jan-Christoph Ahlers zur Verfügung, die durch eine Tandemlösung eine besonders niederschwellige Zugänglichkeit gewährleisten. Durch die verstärkte Bekanntmachung und Erhöhung der Sichtbarkeit dieser Stelle	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		wird den Beschäftigten verdeutlicht, dass die Universität Diskriminierung und Belästigung nicht toleriert und einen sicheren sowie respektvollen Arbeitsplatz fördert.	

3.2.3 Unzureichend umgesetzte Maßnahmen

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
M18	Anpassung der Sitzungstermine an die Kinderbetreuungszeiten und Schulferien in Niedersachsen	Die Anpassung der Sitzungstermine an die Kinderbetreuungszeiten und Schulferien in Niedersachsen wird bereits dort berücksichtigt, wo es möglich ist. Bei bestimmten Terminen, wie zum Beispiel der Senatssitzung, ist es aufgrund der Komplexität und der Vielzahl an einfließenden Parametern jedoch schwierig, die Uhrzeiten flexibel zu gestalten. Die Umsetzung wird weiterhin angestrebt, wo es praktikabel ist, um die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu unterstützen.	Fortgeschrieben
M19	Aufbau der Pflegeberatung und Dienstvereinbarung zur Familienpflege	Im Rahmen der Maßnahme zur Pflegeberatung wurde gemeinsam mit anderen niedersächsischen Familienservicebüros die Vortragsreihe „Pflege im Fokus“ angeboten, um Angehörige zu informieren und zu unterstützen. Das Netzwerk ermöglicht zudem eine kontinuierliche Fortbildung, die bei Bedarf in die Beratungstätigkeit eingebracht wird. Wegen des bisher begrenzten Bedarfs seitens der TU-Angehörigen im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurde eine Dienstvereinbarung bislang noch nicht erarbeitet. Dennoch bleibt das Thema weiterhin auf dem Radar, und eine künftige Entwicklung wird bei wachsendem Bedarf angestrebt. Die Maßnahme zur Beratung und Unterstützung bleibt ein wichtiger Bestandteil des familienfreundlichen Angebots der TU Clausthal.	Weiterentwickelt
M22	Sportangebote für Familien: Eltern-Kind-Turnen und „Zwergen Sport“; Ausbau der familienfreundlichen Sport-	Seit Februar 2024 wird das Eltern-Kind-Turnen für Kinder im Alter von etwa zwei bis vier Jahren mit einer neuen Trainerin	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
	bzw. Gesundheitsangebote, insbesondere für schulpflichtige Kinder	wieder angeboten. Der Familienservice ist auch aktiv an sportlichen Veranstaltungen beteiligt, wie etwa der Kinderspielwiese beim Campuslauf, die jährlich stattfindet. Darüber hinaus werden sportliche Angebote, wie Koordinationsspiele, Jonglieren, Yoga und Wandern, regelmäßig in die Ferienbetreuungen integriert, um die Bewegungsfreude der Kinder zu fördern. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, das sportliche und gesundheitsfördernde Angebot für Familien an der TU Clausthal kontinuierlich auszubauen. Weitere Angebote für schulpflichtige Kinder sind in Planung, um das Sportangebot fortlaufend zu erweitern.	
M32	Standardisierung von Stellenbesetzungsverfahren in Form von Rekrutierungsrichtlinien	Die Standardisierung der Stellenbesetzungsverfahren in Form von Rekrutierungsrichtlinien wird derzeit erarbeitet und befindet sich im Abstimmungsprozess zwischen dem Personaldezernat und dem Personalrat. Zuvor existierte bereits eine hilfreiche Checkliste für die Stellenbesetzung, die als Grundlage diente. Die neuen Rekrutierungsrichtlinien bauen auf dieser Erfahrung auf und zielen darauf ab, den Besetzungsprozess weiter zu vereinheitlichen und zu optimieren. Die Einführung der neuen Standardisierungen soll eine noch transparentere und effizientere Vorgehensweise bei der Stellenbesetzung ermöglichen.	Weiterentwickelt
M48	Workshops sowie Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen zu Gleichstellungsaspekten bei der Antragstellung von nationalen und EU-Forschungsanträgen	Die Umsetzung der Anforderungen zu Gleichstellungsaspekten bei der Antragstellung von EU-Forschungsanträgen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Förderberatung EU, wobei wir aktuelle Themen kontinuierlich beobachten und entsprechende Workshops sowie Informationsveranstaltungen anbieten. Kürzlich wurde von der Europäischen Kommission der „Zero-tolerance code of conduct“ zur Bekämpfung geschlechtsbasierter Gewalt und sexueller Belästigung im Forschungsbereich veröffentlicht, den wir aktiv in unsere Veranstaltungen einfließen lassen. Im Jahr 2020 haben wir	Fortgeschrieben

Nr.	Maßnahme	Informationen zur Umsetzung	Status
		die Online-Veranstaltung „Relevanz von Geschlecht und Vielfaltigkeit in der Forschung“ durchgeführt und die Anforderungen an den Gender Equality Plan (GEP) erfüllt.	

4 Ziele und Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2025 – 2027

Im Rahmen des neuen Gleichstellungsplans 2025 bis 2027 verfolgt die TU Clausthal erneut eine angepasste systematische und zielgerichtete Strategie, um die Geschlechtergleichstellung in allen Bereichen der Universität zu fördern. Dieser Plan baut auf den Erfahrungen und Erfolgen der vergangenen Jahre auf und reagiert auf bestehende Herausforderungen, insbesondere auf die Unterrepräsentation von Frauen.

Dieser Ansatz zielt darauf ab, die geschlechtergerechte Personalpolitik an der TU Clausthal weiter zu stärken, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und langfristig eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Universität zu erreichen.

4.1 Ziele und Zielquoten für den Gleichstellungsplan 2025 – 2027

Die definierten Ziele (z1 bis z9) sind in die Themenbereiche des europäischen Gleichstellungsplans (Gender Equality Plan) eingebettet, dabei jedoch an die spezifischen Gegebenheiten der TU Clausthal angepasst.

Ziel im Themenbereich Geschlechtergerechte Organisationskultur

z1	Die Hochschulkultur der TU Clausthal fördert die Gleichstellung der Geschlechter und die Wertschätzung aller Diversitätsdimensionen.
----	--

Ziel im Themenbereich Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

z2	Die Arbeitsumgebung an der TU Clausthal unterstützt aktiv die vielfältigen Lebensrealitäten ihrer Mitarbeiter:innen und berücksichtigt insbesondere deren familiäre Verpflichtungen.
----	--

Ziele im Themenbereich Gleichstellung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung

z3	Die Führungskultur an der TU Clausthal ist geschlechtergerecht und familienfreundlich.
z4	Die Geschlechterverteilung in der Professor:innenschaft an der TU Clausthal entwickelt sich weiter in Richtung der Parität. Der Frauenanteil in dieser Gruppe erhöht sich bis 2027 von 15 % auf 20 %.

Ziel im Themenbereich Gleichstellung der Geschlechter bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

z5	Die TU Clausthal gewährleistet transparente und faire Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren und fördert dabei konsequent die Gleichstellung der Geschlechter. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen in Berufungsverfahren wird von 12% auf 20 % erhöht.
----	--

Ziel im Themenbereich Gleichstellung der Geschlechter bei der Karriereentwicklung

z6	Die Geschlechterverteilung im wissenschaftlichen Bereich (ohne Professuren) an der TU Clausthal entwickelt sich in Richtung der Parität. Der Frauenanteil in dieser Gruppe wird bis 2027 von 27 % auf 30 % erhöht.
----	--

Ziel im Themenbereich Integration der Gender- und Diversity-Aspekte in der Forschung

z7	Die TU Clausthal erfüllt die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).
----	---

Ziel im Themenbereich Integration der Gender- und Diversity-Aspekte in der Lehre

z8	Die Lehr- und Lernkultur an der TU Clausthal ist gendersensibel und diversitätsbewusst.
----	---

Ziel im Themenbereich Antidiskriminierung

z9	Die Arbeitsumgebung an der TU Clausthal wirkt der Diskriminierung aktiv entgegen.
----	---

4.2 Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2025 – 2027

In diesem Kapitel sind die Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2025 bis 2027 aufgelistet, die zur Erreichung der in *Kapitel 4.1* aufgeführten Ziele beitragen. Die Maßnahmen sind im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2022 bis 2024 neu nummeriert (m1 bis m53).

Die Maßnahmen sind in folgende Kategorien eingeteilt:

- **Fortgeschrieben:** Maßnahme hat sich als wirksam erwiesen und wird in der bestehenden Form fortgeführt, ohne wesentliche Änderungen.
- **Weiterentwickelt:** Maßnahme wird an neue Bedürfnisse oder Anforderungen angepasst, bevor sie fortgesetzt wird.
- **Neuentwickelt:** Maßnahme wird eingeführt, um neue Anforderungen zu erfüllen oder neue, bisher unberücksichtigte Zielsetzungen zu erreichen.

Im Folgenden werden die Maßnahmen sowohl gemäß der Nummerierung aus dem Gleichstellungsplan 2022–2024 (Großbuchstaben) als auch mit der neuen Nummerierung (Kleinbuchstaben) und nach ihrem aktuellen Status untergliedert aufgeführt.

4.2.1 Fortgeschriebene Maßnahmen

Nr. GP 2022 - 2024	Nr. GP 2025 - 2027	Maßnahme
M1	m1	Verankerung der Gleichstellung in den strategischen Dokumenten und der Organisationskultur der TU Clausthal
M5	m2	Öffentlichkeitswirksame Kommunikation zum Themenbereich: Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversity-Management

Nr. GP 2022 - 2024	Nr. GP 2025 - 2027	Maßnahme
M3	m3	Hochschulweite konsequente Verwendung geschlechtersensibler Sprache
M7	m4	Netzwerkarbeit im Bereich Gleichstellung an den Hochschulen
M6	m5	Netzwerkarbeit im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie an den Hochschulen
M46	m6	Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG
M47, M48	m7	Beratung zu Gleichstellungsaspekten bei Forschungsanträgen (national und EU)
M29	m8	Implementierung der Handlungsempfehlungen im Rahmen der „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ an der TU Clausthal
M18	m9	Anpassung der Sitzungstermine an die Kinderbetreuungszeiten und Schulferien in Niedersachsen
M9	m10	Angebote des Gleichstellungsbüros zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter:innen (u. a. Beratung zur Ergonomie am Arbeitsplatz, sogenannter Musterarbeitsplatz, Frauensporttag)
M13	m11	Flexible Kinderbetreuung bei Veranstaltungen der TU
M14	m12	Kontinuierliche Anpassung der Kinderbetreuungsangebote an die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen und Studierenden
M11	m13	Ferienbetreuung „Kinder-Sommer-Uni“ und „Kinder-Oster-Uni“
M21	m14	Babybegrüßung mit Kinderprogramm
M22	m15	Ausbau der familienfreundlichen Sport- bzw. Gesundheitsangebote für Kinder
M23	m16	Erste-Hilfe-Kurse am Kind
M20	m17	Verleihung des Förderpreises für herausragende wissenschaftliche oder studentische Leistungen während der Familienphase
M16	m18	Beratung der Mitarbeiter:innen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung sowie anderen familienbezogenen Themen
M33	m19	Aktive Ansprache von qualifizierten Kandidatinnen für die Besetzung von Professuren
M36	m20	Standardisierte Vorgehensweise zur Berücksichtigung der Familienphase bei Berufungsverfahren
M42	m21	Schnupperstudium für Schülerinnen
M43	m22	Beteiligung der TU Clausthal am Niedersachsen-Technikum
M40	m23	Mentoring-Programm <i>WIMNT</i> oring für Nachwuchswissenschaftlerinnen
M41	m24	Frauen Netzwerk „Women&Science TU Clausthal“ für Wissenschaftlerinnen
M44	m25	Individuelle Beratung zu Frauenfördermöglichkeiten: u.a. Netzwerke, Veranstaltungen, Seminare, Preise
M49	m26	Finanzielle Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen, vor allem Bezuschussung von Reisekosten von Nachwuchswissenschaftlerinnen für internationale Tagungen

Nr. GP 2022 - 2024	Nr. GP 2025 - 2027	Maßnahme
M39	m27	Workshops und Schulungen der Graduiertenakademie für Frauen in den höheren Qualifikationsstufen (inkl. Karriere-Coachings für die PostDoc-Phase); Veranstaltungen zu Karrierewegen für Nachwuchswissenschaftlerinnen
M45	m28	Vergabe der Promotionsabschlusstipendien
M25, M35	m29	Fortbildungen zu unterschiedlichen Gleichstellungs-, Vereinbarkeits- und Diversitätsthemen
M55	m30	Beratung bezüglich Diskriminierungen am Arbeitsplatz
M54	m31	Erhöhung der Sichtbarkeit der Beschwerdestelle nach AGG §13 und Verbesserung des niederschweligen Zugangs zu einem Beschwerdeverfahren

4.2.2 Weiterentwickelte Maßnahmen

Nr. GP 2022 - 2024	Nr. GP 2025 - 2027	Maßnahme
M2	m32	Teilnahme an der Reakkreditierung des Diversity Audits des Stifterverbands „Vielfalt gestalten“ sowie Entwicklung eines Schutz- und Handlungskonzepts gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung an der TU Clausthal
M8	m33	Ausbau der digitalen und baulichen Infrastruktur zur Verbesserung der Barrierefreiheit
M10	m34	Koordination der Großtagespflügen „Uni-Mäuse“ und „Uni-Luchse“
M57	m35	Fortbildung zu den Themen Diskriminierung sowie Mobbing und dagegen gerichtete Handlungsstrategien
M58	m36	Beteiligung an Ausschreibungen (z. B. BMBF, MWK, Stifterverband, etc.) im Themenspektrum der Chancengleichheit
M17	m37	Weiterführung und Aktualisierung des Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagements für Mitarbeiter:innen in der Familienphase (KWEM)
M24	m38	Ausrichtung von Eltern-Kind-Treffen, insbesondere zur Vernetzung und Integration der internationalen Angehörigen mit Familien
M28	m39	Finanzielle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen bzgl. Tätigkeiten, die mit dem Mutterschutzgesetz nicht zu vereinbaren sind (u.a. Laborarbeit mit Gefahrstoffen, Arbeit unter Tage)
M30	m40	Entlastung von Frauen, die sich im Rahmen der Gremienarbeit engagieren
M37	m41	Stärkung der Sichtbarkeit von Ausbildungsberufen an der TU Clausthal
M19	m42	Aufbau der Pflegeberatung und Dienstvereinbarung zur Familienpflege
M26	m43	Erweiterung der familienfreundlichen Infrastruktur
M32	m44	Standardisierung von Stellenbesetzungsverfahren in Form von Rekrutierungsrichtlinien

Nr. GP 2022 - 2024	Nr. GP 2025 - 2027	Maßnahme
M33	m45	Aktive Ansprache von qualifizierten Kandidatinnen für die Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promovierende und PostDocs)
M51	m46	Fortbildungsveranstaltungen zur heterogenitätssensiblen Didaktik
M52	m47	Fokussierung auf diversitätsbewusste Lehre innerhalb des hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramms
M53	m48	Hochschuldidaktische Beratung mit Berücksichtigung der Umsetzung von heterogenitätssensiblen Lehr-Lern-Situationen sowie interkulturellen und Gender-Aspekten in Lehr-Lern-Situationen
M54	m49	Verstärkung der studiengangspezifischen Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte in der Curriculumentwicklung durch Beratung in (Re)Akkreditierungsprozessen von Studiengängen

4.2.3 Neuentwickelte Maßnahmen

Nr. GP 2022 - 2024	Nr. GP 2025 - 2027	Maßnahme
-	m50	Netzwerkarbeit im Bereich Diversity-Management (Auf Bundesebene „Netzwerk Diversity an Hochschulen“)
-	m51	Transparente Gestaltung von Berufungsverfahren mit Handreichungen und Mustervorlagen (digitales Tool)
-	m52	Vorschulangebote in Kooperation mit den örtlichen Kindergärten
-	m53	Monitoring des Gender Pay Gap in der W-Besoldung

4.3 Maßnahmen-Ziel-Zuordnungsmatrix

In der Maßnahmen-Ziel-Zuordnungsmatrix ist jede Maßnahme dem Ziel zugeordnet, das sie unterstützt. Dabei wird eine enge Verknüpfung zwischen den festgestellten Unterrepräsentationen und den jeweiligen Maßnahmen angestrebt, um gezielt bestehenden Unterrepräsentationen entgegenzuwirken.

Maßnahmen	Ziele									Summe der betroffenen Ziele
	z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	
m1	X	X	X				X		X	5
m2	X	X		X	X	X			X	6
m3	X								X	2
m4	X									1
m5		X								1
m6	X			X		X	X		X	5
m7	X			X		X	X		X	5
m8	X		X		X				X	4
m9		X	X							2
m10	X	X							X	3
m11		X	X							2
m12		X								1
m13		X		X		X				3

m14		X								1
m15		X								1
m16		X								1
m17		X				X				2
m18		X	X							2
m19				X	X					2
m20		X		X	X					3
m21								X		1
m22								X		1
m23				X		X				2
m24				X		X				2
m25				X		X				2
m26		X				X				2
m27				X		X				2
m28						X				1
m29	X	X	X						X	4
m30	X		X						X	3
m31	X		X						X	3
m32	X						X	X	X	4
m33	X	X						X	X	4
m34		X		X		X				3
m35	X		X						X	3
m36	X									1
m37		X	X							2
m38		X								1
m39		X				X				2
m40	X			X		X				3
m41					X					1
m42		X								1
m43		X	X					X	X	4
m44					X					1
m45						X				1
m46								X		1
m47								X		1
m48								X	X	2
m49								X		1
m50	X								X	2
m51					X					1
m52		X						X		2
m53			X	X			X			3
Summe der betroffenen Maßnahmen	17	24	12	13	7	15	5	10	16	

5 Ausblick

Die Technische Universität Clausthal geht mit ihrem Gleichstellungsplan einen weiteren bedeutenden Schritt in Richtung einer gleichstellungsorientierten und familienfreundlichen Hochschulentwicklung. Die in diesem Plan dargestellten Maßnahmen und Perspektiven zeigen auf, wie die TU Clausthal die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter fördern kann.

Der Gleichstellungsplan bietet eine Übersicht über die bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern in bestimmten Bereichen der TU Clausthal und legt konkrete Maßnahmen fest, um diese Ungleichgewichte zu verringern. Besonders im wissenschaftlichen Bereich und bei den Professor:innen sind signifikante Unterrepräsentanzen zu verzeichnen. Die ungleiche Verteilung der Geschlechter in den MINT-Bereichen ist ein bundesweites Phänomen, das an allen deutschen Hochschulen zu beobachten ist. Vom Einstieg ins Studium bis zur Professur sinkt der Frauenanteil kontinuierlich: Bei den Neueinschreibungen ins Studium liegt der Frauenanteil bei etwa 35 %, bei den Promovierenden bei rund 31 % und bei den Professor:innen nur noch bei ca. 16 % (Statistisches Bundesamt 2023). Besonders die Übergänge ab der Promotionsphase bis hin zur Professur stellen eine erhebliche Hürde dar. Viele Nachwuchswissenschaftler:innen, insbesondere Frauen, entscheiden sich nach der Promotion und in der PostDoc-Phase zunehmend für eine außerakademische Laufbahn, was häufig auf die zusätzliche Belastung durch familiäre Aufgaben zurückzuführen ist – eine Verantwortung, die Frauen immer noch deutlich stärker trifft als Männer.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich ist die Geschlechterverteilung grundsätzlich ausgeglichen, jedoch zeigen sich in den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen teils unregelmäßige Verteilungen, wobei eine auffällige Tendenz besteht, dass Frauen häufiger in den niedrigeren Entgeltgruppen vertreten sind. Die Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans zielen darauf ab, diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken.

Die Umsetzung der Ziele dieses Gleichstellungsplans wird eine gemeinsame Anstrengung aller Mitarbeiter:innen der TU Clausthal erfordern, wobei insbesondere die Hochschulleitung und die Führungskräfte eine entscheidende Rolle spielen. Es ist von zentraler Bedeutung, dass die Gleichstellung nicht nur als Pflicht, sondern als aktive Verantwortung verstanden und gefördert wird.

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