



Technische  
Universität  
Braunschweig

# Zwischenbericht der Technischen Universität Braunschweig zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Folgender Zwischenbericht der Technischen Universität Braunschweig zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde beschlossen:

- in den Fakultäten
- von der Kommission für Gleichstellung
- vom Senat am 9.2.2011
- vom Präsidium am 15.2.2011



# Inhalt

<b>Einführung .....</b>	<b>1</b>
<b>A. Strukturelle Gleichstellungsstandards .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen .....</b>	<b>3</b>
1.1 Verankerung auf Leitungsebene .....	3
1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen .....	3
1.3 Kooperation mit etablierten KompetenzträgerInnen .....	4
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung .....	5
<b>2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit .....</b>	<b>6</b>
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation .....	7
3.2 Kinderbetreuungsangebote .....	8
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen .....	9
<b>4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe .....</b>	<b>9</b>
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen .....	9
<b>B. Personelle Gleichstellungsstandards .....</b>	<b>10</b>
<b>1. Personal und die Verteilung von Ressourcen .....</b>	<b>10</b>
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung .....	10
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement .....	12
<b>2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung .....</b>	<b>13</b>
<b>3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte .....</b>	<b>15</b>
<b>Anlage zum Bericht:</b>	
<b>Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben</b>	

## Einführung

Der vorliegende Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG untersucht die strukturellen und personellen Gleichstellungsziele der TU Braunschweig und überprüft den Umsetzungsgrad der Maßnahmen sowie die Entwicklung der Zielzahlen, zu denen sich die Universität in ihrer Stellungnahme vom 29.4.2009 verpflichtet hat. Zudem werden Maßnahmen aufgeführt, die seit 2009 zusätzlich zu den in der Stellungnahme festgeschriebenen Maßnahmen an der TU Braunschweig geplant, beschlossen oder implementiert wurden.

Der Zwischenbericht dokumentiert die Entwicklung der Umsetzung der Zielvorgaben sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Hochschulebene. Durch diese Differenzierung wird deutlich, wie stark und mit welchen Schwerpunktsetzungen unsere Fakultäten im Bereich Gleichstellung aktiv sind. Die enge Verzahnung zentraler und dezentraler Aktivitäten ist selbstverständlich<sup>1</sup> und wird nicht zuletzt durch die Koordinationsstelle Gender Consulting sichergestellt.

Strukturell orientiert sich der Zwischenbericht in allen Punkten an dem 2010 veröffentlichten Leitfadens der DFG<sup>2</sup>. Die gleiche Struktur wird für den Abschlussbericht übernommen. Es muss darauf hingewiesen werden, dass dieses Vorgehen die Vergleichbarkeit des Zwischenberichts mit der 2009 abgegebenen Stellungnahme deutlich erschwert: So war es zum einen nötig, die jetzt bereitgestellten Tabellen für die Zielzahlen durch eigene Rubriken zu ergänzen, die in der Stellungnahme der TU Braunschweig von 2009 verwendet worden waren. Zum anderen ergaben sich Differenzen bei der Einordnung von Maßnahmen in die vier vorgegebenen Kategorien (durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig / zukunftsorientiert und kompetent).<sup>3</sup>

In ihrer Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG befürwortete die TU Braunschweig 2009 folgende Gleichstellungsziele: Erhöhung der Frauenanteile, insbesondere in wissenschaftlichen Spitzenpositionen; chancengerechte Vergabe von Positionen; nachhaltige Implementierung von Gleichstellung; Sicherung der Forschungsqualität sowie Einführung struktureller und personeller Gleichstellungsstandards.

Was die Erhöhung der Frauenanteile<sup>4</sup> betrifft, hat die TU Braunschweig ihre Zielvorgaben für 2013 im Hinblick auf Promotionen und Professuren bereits erreicht: Der Anteil von Frauen unter den Promovierenden ist von 33 Prozent auf 37,4 Prozent gestiegen, während der Professorinnenanteil von 13 Prozent auf 17,3 Prozent gesteigert werden konnte. Da die Steigerung des Frauenanteils unter den Professuren in erster Linie aus der Reduktion der absoluten Professorenanzahl resultiert, wird die TU Braunschweig ihr besonderes Augenmerk darauf richten, bis 2013 nicht unter die erreichte Zielvorgabe zurückzufallen.

Wie von der DFG positiv hervorgehoben wurde, konzentriert sich das Gleichstellungskonzept der TU Braunschweig auf die MINT-Fächer.<sup>5</sup> Hier sind Professorinnen jedoch nach wie vor unterrepräsentiert. Vor diesem Hintergrund setzt sich die TU Braunschweig weiterhin dafür ein, Gleichstellungsmaßnahmen zur Anhebung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen an der Hochschule – wie das Projekt fiMINT – nachhaltig zu implementieren. Die zur Einhaltung der Gleichstellungsstandards auf zentraler Ebene eingeführten befristeten Programme Gender Consulting und Kompetenzstelle Mentoring sollen im Sinne einer nachhaltigen Implementierung von Gleichstellung über das Jahr 2012 hinaus fortgeführt werden.

---

<sup>1</sup> Zum Beispiel unterstützt das Gleichstellungsbüro die Fakultät für Lebenswissenschaften bei der Umsetzung eines Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen im SFB 51.

<sup>2</sup> Beachtet wurden auch die Hinweise von der Informationsveranstaltung der DFG zur Gestaltung der Zwischenberichte am 27.10.2010.

<sup>3</sup> Zum Beispiel sind Maßnahmen, die von uns 2009 der Kategorie „durchgängig“ zugeordnet wurden, nach den Vorgaben des DFG-Leitfadens für den Zwischenbericht jetzt in die Kategorie „kompetent“ einzuordnen.

<sup>4</sup> Aufgrund divergierender Stichtage kommt es zu Abweichungen zwischen den zentralen und dezentralen Zahlenangaben.

<sup>5</sup> DFG-Gutachten: Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der TU Braunschweig, Ferdi Schüth, Juni 2010.

Zur Sicherung der Forschungsqualität setzt sich die TU Braunschweig dafür ein, TU-interne Finanzierungsmöglichkeiten zu finden, um das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies sowie Qualifizierungsprogramme für Studentinnen auch über 2012/13 hinaus aufrechtzuerhalten.

Die Einführung struktureller und personeller Gleichstellungsstandards an der TU Braunschweig wird durch die Umsetzung der 2009 beschlossenen Maßnahmen gewährleistet: Auf zentraler Ebene wurden bereits 55 Prozent der festgeschriebenen Maßnahmen implementiert. Auf Ebene der Fakultäten konnten bisher 85 Prozent der Maßnahmen umgesetzt werden. Gerade dezentral geht es dabei nicht nur um die Quantität, sondern vor allem um die Qualität der Maßnahmen zur Verwirklichung von Chancengleichheit; hier ist die Fakultät für Maschinenbau Vorreiterin mit innovativen Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Positiv hervorzuheben ist nicht zuletzt, dass die Fakultäten – über die 2009 festgeschriebenen Maßnahmen hinaus – weitere Gleichstellungsaktivitäten unternommen haben. Erstmals hat auch das Department Sozialwissenschaften Zielvorgaben formuliert. Darüber hinaus hat die TU Braunschweig Spielräume im neuen Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) genutzt und die Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten von 4 auf 6 Jahre verlängert. Als Mitglied der Niedersächsischen Technischen Hochschule (NTH) beteiligte sich die TU Braunschweig darüber hinaus maßgeblich an der Erarbeitung der Stellungnahme der NTH zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.<sup>6</sup>

Die Evaluation der beschlossenen Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des vorliegenden Zwischenberichts hat zu wichtigen Erkenntnissen im Hinblick auf Gleichstellungserfolge und -defizite geführt. Besonders erfreulich ist, dass bereits zum jetzigen Zeitpunkt viele strukturelle und insbesondere personelle Ziele erreicht werden konnten. Auch wurden von den Fakultäten im Hinblick auf die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen schon vielfach konkrete Beispiele angeführt; für den Abschlussbericht wird zur Verbesserung der Evaluation jedoch dazu geraten, namentlich bei der aktiven Rekrutierung von Frauen die Bemühungen, Erfolge und Fehlschläge stringenter zu dokumentieren.

Die bereits gut fortgeschrittene Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen zeigt, dass die Selbstverpflichtung zur Einhaltung struktureller und personeller Gleichstellungsstandards ein erfolgreiches Instrument der Gleichstellungsförderung darstellt. Aus diesem Grund verpflichtet sich die TU Braunschweig, sämtliche in ihrer Stellungnahme genannten Maßnahmen bis 2013 zu implementieren sowie strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards auch nach 2013 einzuhalten und zentral wie dezentral neue Zielvereinbarungen zu treffen.

---

<sup>6</sup> Der Sitz der NTH (gegründet am 1. Januar 2009 durch die TU Braunschweig, die TU Clausthal und die Leibniz Universität Hannover) war in den Jahren 2009 und 2010 an der TU Braunschweig angesiedelt. Aus diesem Grund fungierte die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der TU Braunschweig zugleich als Gleichstellungsbeauftragte der NTH.

# A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

## 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

#### Zentral

Als Stabsstelle des Präsidiums ist das Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig direkt bei der Hochschulleitung angesiedelt. Das Gleichstellungsbüro erhält über den Basissetat hinaus Projektmittel aus dem Chancengleichheitsetat. Unterstützt wird die hauptamtliche zentrale Gleichstellungsbeauftragte von der Kommission für Gleichstellung (KfG) und den MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros.

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule ist sowohl in der Grundordnung und dem Forschungsleitbild als auch im Zentralen Frauenförderplan (ZFFP) und in den aktuellen Zielvereinbarungen mit dem Land verankert. Die Gleichstellungsmaßnahmen schreibt die TU Braunschweig regelmäßig in Gleichstellungskonzepten fest.

Seit der Ausarbeitung der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG war das Gleichstellungsbüro an der Erstellung folgender gleichstellungsrelevanter Dokumente beteiligt: zwei Anträge auf SFBs, Zielvereinbarungen der Hochschule mit dem Land, vier Antragskizzen der Niedersächsischen Technischen Hochschule (NTH) im Rahmen der Exzellenzinitiative, ein Antrag auf ein Graduiertenkolleg.

#### BESCHLOSSEN<sup>7</sup>

- Integration von Gender in das Leitbild der TU Braunschweig: die Verabschiedung eines Leitbilds steht noch aus

#### ZUSÄTZLICH GEPLANT<sup>8</sup>

- Verfassen einer Stellungnahme der NTH zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG **[implementiert: 15.12.2010]**

### 1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

#### Zentral

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist qua Amt in sämtlichen Gremien der TU Braunschweig vertreten, u. a. in Präsidium, Senat, Hochschulrat und Strategiekommission. Darüber hinaus hat sie die Leitung des Rates der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten inne, der im sechswöchigen Turnus zu Sitzungen zusammenkommt. Das Gremium dient dem fachlichen Austausch der dezentralen Kolleginnen untereinander und mit dem Gleichstellungsbüro.

Um die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit zentral wie dezentral nachhaltig zu verankern, setzt das Gleichstellungsbüro auch auf Öffentlichkeitsarbeit. So haben das Büro und dessen Programme 2009/10 u. a. Flyer zu eigenen Angeboten veröffentlicht, Newsletter herausgegeben, Meldungen im Newsletter der TU Braunschweig sowie in der lokalen Presse und in Fachzeitschriften platziert, Rundschreiben verschickt und bei internen wie externen Veranstaltungen Präsenz gezeigt. Darüber hinaus wurde der Internetauftritt des Gleichstellungsbüros 2010 übersichtlicher strukturiert, stark erweitert und an das neue Corporate Design der Universität angepasst.

#### BESCHLOSSEN

- Einführung von Gender Consulting: Beratung der Hochschulmitglieder bei der Integration von Gleichstellungs- und Gender-Aspekten in Forschungsanträge und -inhalte; Beratung der Fakultäten bei der Planung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen; das auf 2 Jahre befristete Programm (50% TV-L 13) wird evaluiert **[implementiert: 1.6.2010]**

<sup>7</sup> „Beschlossen“ sind Maßnahmen, zu deren Umsetzung sich die TU Braunschweig 2009 in ihrer Stellungnahme verpflichtet hat.

<sup>8</sup> „Zusätzlich geplant“ sind Maßnahmen, die ergänzend zu oder alternativ für in der Stellungnahme festgeschriebene Maßnahmen beschlossen oder implementiert wurden.

## ZUSÄTZLICH GEPLANT

- Weiterbildung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten: Organisation des Seminars „Rechtliche Grundlagen der universitären Gleichstellungsarbeit“ durch das Gleichstellungsbüro **[implementiert: 25.1.2011]**

### Dezentral

Neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind an der TU Braunschweig rund 30 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte tätig. Für ihr Engagement werden sie von den Fakultäten individuell entlastet, z. B. durch Erlassen der Studiengebühren, Aufstockung der Arbeitszeit oder Verringerung des Lehrdeputats bzw. Vergabe von Lehraufträgen.

### 1.3 Kooperation mit etablierten KompetenzträgerInnen

#### Zentral

Die Gleichstellungsbeauftragte ist hochschulintern, kommunal (Arbeitskreis Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Braunschweig) sowie landes- und bundesweit (LNHF, BuKoF) vernetzt. Die innerhalb der Hochschule bestehenden Kontakte zu wichtigen Ansprechpersonen und Institutionen wurden 2009/10 ausgebaut.

Eine enge Zusammenarbeit mit regionalen, nationalen und internationalen GenderexpertInnen erfolgt über das am Gleichstellungsbüro angesiedelte Braunschweiger Zentrum für Gender Studies, eine Kooperationseinrichtung der TU Braunschweig, der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig und der Ostfalia Braunschweig.

#### BESCHLOSSEN

- Ausbau des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies: Einwerbung / Unterstützung einer aus Studienbeitragsmitteln der TU Braunschweig finanzierten Gastprofessur *Technik, Kultur & Gender Studies* (2/2010–1/2012); Besetzung einer 50%-TV-L-13-Stelle zur Koordination der Lehre im Bereich Gender Studies (12/2009–3/2012); Konzeption / Durchführung von Ringseminaren; Ausbau des Gender-Profile-Katalogs; Erstellung eines Gender-Lehrverzeichnisses; Organisation des Gender Forums 2009 **[implementiert: 29.4.2009]**

## ZUSÄTZLICH GEPLANT

- Credit Points für Studienleistungen im Bereich Gender: Anerkennung des Besuchs von Lehrveranstaltungen des Gleichstellungsbüros **[implementiert: 1.4.2010]**

### Dezentral<sup>9</sup>

#### BESCHLOSSEN

##### Fakultät 1

###### Department Sozialwissenschaften

- Einwerbung von Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessuren in Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies: Priv.-Doz. Dr. Karin Schulze Buschoff, „Gender und Arbeitsmarktpolitik“ **[implementiert: 1.10.2009]**

##### Fakultät 2

- Einwerbung von Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessuren in Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies: Dr. Christina Brandt, „Biowissenschaften und Gender“ **[implementiert: 1.10.2009]**

##### Fakultät 5

- Einwerbung von Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessuren in Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies: Priv.-Doz. Dr. Beate Ceranski, „Wissenschafts- und technikhistorische Genderforschung“ **[implementiert: 1.4.2009]**

<sup>9</sup> Bei den im Folgenden genannten Fakultäten 1–6 handelt es sich um die: 1. Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät (Departments Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften, Informatik und Mathematik); 2. Fakultät für Lebenswissenschaften; 3. Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften; 4. Fakultät für Maschinenbau; 5. Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik; 6. Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften.

## ZUSÄTZLICH GEPLANT

### Fakultät 1

#### Department Sozialwissenschaften

- Einwerbung von Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessuren in Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies **[beschlossen: 26.1.2011]**

### Fakultät 2

- Einwerbung von Gender-Lehraufträgen in Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies: Priv.-Doz. Dr. Ute Frietsch (WiSe 2009/10–WiSe 2010/11); Priv.-Doz. Dr. Anna Bergmann (WiSe 2009/10); Dr. Ljiljana Verner (WiSe 2010/11) **[implementiert: 1.10.2009]**

### Fakultät 3

- Einwerbung von Gender-Lehraufträgen in Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies: Dr. Gabi Schilling (SoSe 2010) **[implementiert: 1.4.2010]**

### Fakultät 6

- Einwerbung von Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessuren in Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies: Priv.-Doz. Dr. Krassimira Daskalova, „Women and Gender Relations in (South-)East-European History and Textbooks“ **[implementiert: 1.4.2009]**
- Einwerbung von Gender-Lehraufträgen in Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies: Dr. Martina Janssen (WiSe 2009/10–SoSe 2010) **[implementiert: 1.10.2009]**

## 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

### Zentral

Die Gleichstellungsarbeit an der TU Braunschweig fußt auf dem Ansatz des *Gender Equality Management* (GEM). Gemeint ist damit die chancengleichheitsfördernde Gestaltung von Strukturentscheidungen und -maßnahmen (strategische Ebene) sowie die spezifische Förderung der als benachteiligt erkannten Gruppen (operationale Ebene).

Die Verankerung von Gleichstellung auf strategischer Ebene erfolgt mittels verschiedener, unter Punkt 1.1 genannter Steuerungsinstrumente. Zudem schreibt die Grundordnung der TU Braunschweig vor, dass Frauen mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder von Organen, Gremien und Kommissionen ausmachen sollen, deren Besetzung nicht per Wahl erfolgt (§ 11 IX). Bei Wahlämtern sollen Frauen zu mindestens 50% bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen berücksichtigt werden (§ 11 VIII).

### BESCHLOSSEN

- Evaluation der Maßnahmen aus der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die jeweilige Einrichtung zum Zwischenbericht 2011 **[implementiert: 15.2.2011]** und zum Endbericht 2013

## ZUSÄTZLICH GEPLANT

- Umsetzung der Kann-Bestimmung im NHG zur verlängerten Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten **[implementiert: 15.12.2010]**
- Teilnahme an bundes- und europaweiten Forschungsprojekten<sup>10</sup>: Heranziehung der Ergebnisse zur Aufdeckung von Gleichstellungsdefiziten **[implementiert: 2009/10]**

<sup>10</sup> Im Berichtszeitraum wurde u. a. an folgenden Studien teilgenommen: Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten (RWTH Aachen); Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime (Ruhr-Universität Bochum); Spurensuche! Genderspezifische Entscheidungswege in Natur- und Ingenieurwissenschaften an der TU9 (BMBF / TU München); Evaluation des Maria-Goeppert-Mayer-Programms für Gastprofessuren an niedersächsischen Hochschulen (Leuphana Universität Lüneburg); Evaluation des nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen (com.X Institut für Kommunikations-Analyse&Evaluation); Migrantinnen in Führungspositionen (Fachhochschule Bielefeld). Der Umfang der Unterstützung variierte von Informationsweitergabe über die Beantwortung von Interviewfragen oder Fragebögen bis hin zur Erhebung statistischer Daten und zur Durchführung von Umfragen an der TU Braunschweig.

**Dezentral**  
**BESCHLOSSEN**  
**Fakultäten 1–6**

- Evaluation der Maßnahmen aus der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die jeweilige Einrichtung zum Zwischenbericht 2011 **[implementiert: 15.2.2011]** und zum Endbericht 2013

## **2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation**

**Zentral**

Die TU Braunschweig erhebt regelmäßig Daten zu den Frauen- und Männeranteilen auf allen Qualifizierungsstufen (Immatrikulationen, Studierende, Absolvierende, Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren, Professuren, Leitungspositionen) und in sämtlichen Personalbereichen. Diese Daten stehen dem Gleichstellungsbüro auf Anfrage zur Verfügung und werden hinsichtlich des Status quo der Gleichstellung auf personeller Ebene ausgewertet. Auf Grundlage dieser Auswertung erarbeitet das Gleichstellungsbüro Konzepte, die dem Präsidium und dem Senat zur Verabschiedung vorgelegt werden.

**BESCHLOSSEN**

- Umsetzung einer regelmäßigen, vergleichbaren und umfassenden Datenerfassung (Data Warehouse SAP) unter Berücksichtigung aller geschlechterspezifischen Daten unterschieden nach Fächern, Qualifikationsstufen und Beschäftigungsverhältnissen
- Einführung eines Gender Controlling: Genderanalyse / Auswertung der Entwicklung der Frauenanteile; Wirkungsanalyse gleichstellungspolitischer Maßnahmen mittels Equality Scorecard; Umsetzungs- und Wirkungsbericht des ZFFP

**ZUSÄTZLICH GEPLANT**

- Einrichtung eines NTH-Portals zur Vergleichbarkeit des Datenmaterials über Frauen- und Männeranteile an den Mitgliedshochschulen **[geplant: 2011]**

**Dezentral**  
**BESCHLOSSEN**  
**Fakultät 3**

- Geschlechtsspezifische Erfassung des Studienerfolgs **[implementiert: 29.4.2009]**

**Fakultät 4**

- Einführung von Gender Controlling: Erhebung aktueller Zahlen **[implementiert: 29.4.2009]**

**Fakultät 6**

- Geschlechtsspezifische Erfassung des Studienerfolgs **[implementiert: 29.4.2009]**

## **3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

**Zentral**

Bereits 2008 hat die TU Braunschweig einen separaten Zuständigkeitsbereich für Familienfreundlichkeit eingerichtet: Das Familienbüro bietet allen Hochschulmitgliedern praktische Unterstützung und Beratung rund um Kinderbetreuung und Vereinbarkeitsfragen. Die Verantwortung liegt bei der Referentin für Familiengerechte Hochschule (50% TV-L 13), die auch die Zielvereinbarungen im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* umsetzt und evaluiert und ein Mitglied der Geschäftsstelle des Präsidiums ist.

**BESCHLOSSEN**

- Erhalt und Ausbau bestehender Zertifizierungen **[implementiert: Re-Auditierung / Zertifikat z2 audit familiengerechte hochschule: 11.6.2010; TOTAL E-QUALITY: 22.6.2009]**

**ZUSÄTZLICH GEPLANT**

- Ausbau des Familienbüros: Besetzung der auf 2 Jahre befristeten 50%-TV-L-13-Stelle für Study-Life-Balance: bedarfsgerechte Beratung, Coachings, Workshops für Studierende

Paare mit oder ohne Kind **[implementiert: 1.5.2010]**; Veröffentlichung von Flyern und weitere Öffentlichkeitsarbeit; Durchführung eines Seminar und mehrerer Informationsveranstaltungen zur Work-Life-Balance für pflegende Angehörige **[implementiert: 2009/10]**

- Einführung „Piepmampf-Pass“: Kinder essen in der Mensa für 1 Euro **[implementiert: 14.6.2010]**

### **3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation**

#### **Zentral**

Im Rahmen der Zielvereinbarungen des *audit familiengerechte hochschule* wurden die Gremiensitzungszeiten auf 18 Uhr begrenzt; z. B. beginnen die Senatssitzungen inzwischen eineinhalb Stunden eher.

#### **BESCHLOSSEN**

- Schaffung der Möglichkeit alternierender Telearbeit: Verabschiedung der Dienstvereinbarung Alternierende Telearbeit **[implementiert: 6.12.2010]**
- Beratung für die Zielgruppe Väter sowie Entwicklung spezifischer Aktivitäten
- Einrichtung eines zentralen Fonds für Wiedereinstiegsstipendien nach Familienpause zur Überbrückung von Auszeiten aufgrund geschlechtsspezifischer Arbeitsschutzregeln

#### **ZUSÄTZLICH GEPLANT**

- Informationsveranstaltung und Workshop zur Alternierenden Telearbeit **[geplant: 2011]**
- Beschluss der Ordnung zur Regelung des Teilzeitstudiums **[implementiert: 8.7.2009]**
- Organisation und Durchführung der Lehrveranstaltung „Training von Erziehungs Kompetenzen“: Teilnehmende erwerben Credit Points **[implementiert: WiSe 2010/11]**

#### **Dezentral**

#### **BESCHLOSSEN**

- Unterstützung von JuniorprofessorInnen und HabilitandInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie **[implementiert: 29.4.2009]**: siehe unten

#### **Fakultät 1**

##### Department Wirtschaftswissenschaften

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit: flexible Arbeitszeitgestaltung und Heimarbeit; z. T. Sonderregelungen für Studierende mit Kind **[implementiert: 29.4.2009]**
- Betreuung von ElternzeitlerInnen: Unterstützung bei Forschungsvorhaben z. B. durch Heimarbeit und flexible Arbeitszeiten; nicht an allen Instituten **[implementiert: 29.4.2009]**
- Sensibilisierung für Vereinbarkeit: Gespräche, Informationsmaterial, Veranstaltungshinweise; Kinder am Arbeitsplatz willkommen; nicht an allen Instituten **[implementiert: 29.4.2009]**

##### Department Informatik

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit: aktuell werden zwei Habilitandinnen mit Familienpflichten bei der Fertigstellung ihrer Habilitation unterstützt **[implementiert: 29.4.2009]**

##### Department Mathematik

- flexible Prüfungstermine für Studierende mit Kind **[implementiert: 29.4.2009]**
- Betreuung von ElternzeitlerInnen **[implementiert: 29.4.2009]**

#### **Fakultät 2**

- Reservierung von Mitteln für Familienfreundlichkeit **[implementiert: 29.4.2009]**

#### **Fakultät 3**

- Betreuung von ElternzeitlerInnen durch Kontakthalten **[implementiert: 29.4.2009]**
- Unterstützung von MitarbeiterInnen mit Familienpflichten bei Forschungsarbeiten durch HiWi-Mittel **[implementiert: 29.4.2009]**

#### **Fakultät 4**

- familiengerechte Gestaltung von Gremienterminen **[implementiert: 29.4.2009]**
- Unterstützung durch HiWi-Mittel (500 Euro / Jahr) bei familienbedingten Unterbrechungszeiten: selten in Anspruch genommen **[implementiert: 29.4.2009]**

## Fakultät 5

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit: Beratung und Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* **[implementiert: 29.4.2009]**
- Betreuung von ElternzeitlerInnen

## Fakultät 6

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit: institutsspezifische Betreuung von ElternzeitlerInnen; Beratung von Studierenden mit Kind bei der Stundenplan- / Prüfungsgestaltung; Überprüfung der Rahmenbedingungen für ein Teilzeitstudium; Bereitstellung von Eltern-Kind-Zimmer und -Karte (Studierende mit Kind erhalten Sonderregelungen für Studium und Studienorganisation) **[implementiert: 29.4.2009]**

## ZUSÄTZLICH GEPLANT

### Fakultät 1

#### Department Wirtschaftswissenschaften

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit: Technische Unterstützung der TU-Kindergrille im Rahmen eines Informationsmanagement-Seminars **[implementiert: 29.4.2009]**

#### Department Sozialwissenschaften

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit: Studierende und NachwuchswissenschaftlerInnen werden z. B. bei der Terminplanung von Lehrveranstaltungen und der Realisierung von familienfreundlichen Arbeitszeiten unterstützt **[beschlossen: 26.1.2011]**

### Fakultät 4

- Durchführung des Wettbewerbs „Familiengerechte Fakultät für Maschinenbau“: Prämierung (9.000 Euro) und Umsetzung von Ideen **[implementiert: 15.4.2010]**
- Einrichtung eines „Laptop-Pools“ für ortsunabhängiges Arbeiten **[geplant: 2011]**
- Kostenübernahme für ein Eltern-Kind-Zimmer am Campus Forschungsflughafen **[geplant: 2011]**

## 3.2 Kinderbetreuungsangebote

### Zentral

#### ZUSÄTZLICH GEPLANT

- Eröffnung einer zweiten Kindertagesstätte in Kooperation mit dem Studentenwerk: 36 zusätzliche Betreuungsplätze durch Platz-Sharing **[implementiert: 1.3.2009]**
- Kinderferienbetreuung in Kooperation mit der Polizeidirektion Braunschweig **[implementiert: 28.6.–2.7.2010]**
- Erweiterung der Kinderbetreuung: Belegrecht für Betreuungsplätze für Kinder bis drei Jahre in der überbetrieblichen Kindertagesstätte Kinderwerk gGmbH **[implementiert: 30.8.2010]**
- Eröffnung eines zentralen Eltern-Kind-Raums am Campus **[implementiert: 5.11.2010]**

### Dezentral

#### BESCHLOSSEN

##### Fakultät 1

- Fonds für MitarbeiterInnen mit Kind sowie für pflegende Angehörige: finanzielle Unterstützung für die projektbezogene Einstellung einer Hilfskraft **[implementiert: 23.8.2010]**
- Betreuungskostenzuschüsse für Studierende mit Kind: finanzielle Unterstützung für die Betreuung eines Kindes unter sechs Jahren **[implementiert: 23.8.2010]**

#### Department Wirtschaftswissenschaften

- Stipendienvergabe an Studierende mit Kind

##### Fakultät 3

- Stipendienvergabe an Studierende mit Kind **[implementiert: 29.4.2009]**

## ZUSÄTZLICH GEPLANT

### Fakultät 2

- Betreuungskostenzuschüsse für Studierende / Promovierende mit Kind: im Rahmen der familienfreundlichen Hochschule werden im SoSe 2010 an bis zu 5 Personen je maximal 500 Euro vergeben **[implementiert: 1.4.2010]**
- Stipendien zur Kinderbetreuung für Studierende / Promovierende: Vergabe von Stipendien in Form von Betreuungskostenzuschüssen **[implementiert: 1.2.2010]**

### Fakultät 4

- Finanzielle Unterstützung der Recherchearbeiten zu Kinderbetreuungsmodellen am Campus Forschungsflughafen **[implementiert: 2010]**

### Fakultät 5

- Stipendien zur / Unterstützung bei der Finanzierung von Tagesmüttern **[geplant: 2011]**

## 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

### Zentral

#### ZUSÄTZLICH GEPLANT

- Gründung des Dual Career Netzwerks Südniedersachsen zur Unterstützung von Doppel-Karriere-Paaren **[implementiert: 14.5.2009]**

### Dezentral

#### ZUSÄTZLICH GEPLANT

### Fakultät 2

- Information von BerufungskandidatInnen über die Angebote der TU Braunschweig zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben **[implementiert]**

## 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Die TU Braunschweig setzt sich seit langem für die stete Verbesserung der Transparenz von Verfahrensabläufen durch Strukturierung und Formalisierung ein. Daher war die aktive Beteiligung am niedersächsischen Benchmarking-Verbund des Forums *Gleichstellung und Qualitätsmanagement* **[implementiert: 30.11.2009]** ebenso selbstverständlich wie die Erhöhung der Transparenz in Berufungsverfahren durch die Einrichtung einer ReferentInnen-Stelle für Berufsangelegenheiten (50% TV-L 13) in der Geschäftsstelle des Präsidiums **[implementiert: 1.3.2009]**.

### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

#### Zentral

#### ZUSÄTZLICH GEPLANT

- Konzeption und Durchführung eines Workshops zur Optimierung und zügigen Durchführung von Berufungsverfahren **[implementiert: 2010]**
- Beschluss von Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten in Berufungsverfahren **[implementiert: 6.7.2010]**
- Veröffentlichung eines Leitfadens zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Stellenbesetzungsverfahren **[implementiert: 17.12.2010]**

#### Dezentral

#### BESCHLOSSEN

### Fakultät 2

- Anonymisierte Beurteilungsverfahren: die Maßnahme wird nicht umgesetzt, da die anonymisierte Beurteilung der Lebenszeitleistung zu einer Diskriminierung von Frauen und Personen mit Familienpflichten führen kann

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

##### Zentral

Die TU Braunschweig ist im Bereich der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung besonders aktiv. Vor allem hinsichtlich der Gewinnung von Schülerinnen für die MINT-Fächer wurden 2009/10 zusätzliche Anstrengungen unternommen. Auch wurde 2010 ein Leitfaden zur Aktiven Rekrutierung von Frauen veröffentlicht und hochschulweit verteilt.

##### BESCHLOSSEN

- Ausbau von Pilotprojekten wie Mentoring-Angebote: Einrichtung der Kompetenzstelle Mentoring (50% TV-L 13); Einführung eines Mentorings für Schülerinnen in den MINT-Fächern; Aufnahme des Angebots in das Gesamtprogramm überfachlicher Hochschulveranstaltungen; Credit Points für studentische MentorInnen; wissenschaftliche Evaluation des auf 2,5 Jahre befristeten Programms durch die Abteilung Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie **[implementiert: 1.2.2010]**
- Unterstützung von Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen durch die Förderung von Schlüsselqualifikationen und Veranstaltungen zur Karriereplanung im Rahmen von fiMINT **[implementiert: 29.4.2009]**

##### ZUSÄTZLICH GEPLANT

- Werbemaßnahmen für SchülerInnen: Teilnahme am Girls' Day: 2010 Erweiterung des Angebots für Jungen durch Einbeziehung der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer **[implementiert: 23.4.2009 und 22.4.2010; geplant: 14.4.2011]**; Kinder-Uni **[implementiert: 2010]**
- Veröffentlichung eines Leitfadens zur Aktiven Rekrutierung von Frauen<sup>11</sup> **[implementiert: 17.12.2010]**
- Organisation von Sicherheitstrainings für weibliche Hochschulmitglieder und Anerkennung der Trainings als Arbeitszeit durch Kooperation mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) **[implementiert: 2009/10]**
- Verwendung der Ergebnisse einer BGM-Studie zur psychischen Belastung der Beschäftigten für die künftige Arbeit des Gleichstellungsbüros **[implementiert: Dezember 2010]**

##### Dezentral

##### BESCHLOSSEN

##### Fakultäten 1–6:

- Aktive Platzierung von Frauen und Männern in Orientierung an den Gleichstellungsstandards und Steigerungsraten **[implementiert: 29.4.2009]**

##### Fakultät 1

##### Department Wirtschaftswissenschaften

- Ansprache von Absolventinnen auf Promotion / WiMi-Stellen: nicht an allen Instituten; z. T. Erhöhung der Frauenanteile, z. T. erfolglos **[implementiert: 29.4.2009]**
- Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Habilitationsstellen und Juniorprofessuren: vielfach keine Umsetzungsmöglichkeit; in einem Fall erfolglos
- Begleitung von Frauen in Habilitationsverfahren: nicht an allen Instituten; 2009/10 zwei erfolgreiche Fälle **[implementiert: 29.4.2009]**
- Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Professuren: nicht an allen Instituten; Beispiel: Habilitandin konnte zwei Rufe auf W3-Stellen gewinnen **[implementiert: 29.4.2009]**

<sup>11</sup> Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig (Hrsg.): Her mit den besten Köpfen! Rekrutierung von Frauen: Aktiv und professionell. Ein Leitfaden. Braunschweig 2010. [www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/rekrutierung.pdf](http://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/rekrutierung.pdf)

- Begleitung von Frauen in Berufungsverfahren: nicht an allen Instituten; z. T. Betreuung durch MentorInnen **[implementiert: 29.4.2009]**
- (Internationale) Kooperationen zwischen WiMis: nicht an allen Instituten; Beispiele: Kooperation mit der University of Michigan; Organisation von DoktorandInnenworkshops **[implementiert: 29.4.2009]**
- Beratung von Studentinnen / Post-Docs (durch Vorbilder): nicht an allen Instituten; Beispiele: Abteilung Informationsmanagement wird von Professorin mit Kind geleitet; Institut für Volkswirtschaftslehre beschäftigt viele weibliche WiMis (4:1) **[implementiert: 29.4.2009]**

#### Department Informatik

- Ansprache von Absolventinnen auf M.A. / Promotion: Doktorandinnenquote ist höher als Absolventinnenquote **[implementiert: 29.4.2009]**
- Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Professuren: zwei der letzten drei Lehrstuhlvertretungen wurden von Frauen wahrgenommen **[implementiert: 29.4.2009]**
- Werbemaßnahmen für Schülerinnen: Einsatz von Studentinnen als Vortragende beim Tag der Informatik **[implementiert: 29.4.2009]**
- Vorbilder generieren: Tutorinnenquote ist bewusst hoch **[implementiert: 29.4.2009]**

#### Department Mathematik

- Ansprache von Absolventinnen auf Promotion: 2009 konnten drei Promotionsstellen mit Frauen besetzt werden, 2010 lehnte eine Frau ab **[implementiert: 29.4.2009]**
- Förderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Ermutigung, sich auf Juniorprofessuren bzw. ein Habilitationsstipendium oder eine Qualifikationsstelle zu bewerben: 2009 konnte eine Post-Doc-Stelle mit einer Frau besetzt werden, eine weitere Frau lehnte aufgrund geringer Bezahlung ab **[implementiert: 29.4.2009]**
- Werbemaßnahmen für Schülerinnen
- Promotion nach dem B.A.: Umsetzbarkeit strittig

#### **Fakultät 2**

- Aktive Suche nach Kandidatinnen für Berufungen **[implementiert: 29.4.2009]**
- Werbemaßnahmen für Schülerinnen: Beteiligung am Girls' Day **[implementiert: 29.4.2009]**

#### **Fakultät 3**

- Ansprache von Absolventinnen auf Promotion: durch Bemühen der HochschullehrerInnen konnten mehrere Promotionsstellen mit Frauen besetzt werden **[implementiert: 29.4.2009]**
- Förderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Ermutigung, sich auf Juniorprofessuren bzw. ein Habilitationsstipendium oder eine Qualifikationsstelle zu bewerben: bei Freiwerden entsprechender Stellen **[implementiert: 29.4.2009]**
- Aktive Suche nach Kandidatinnen für Berufungen **[implementiert: 29.4.2009]**
- Begleitung von Frauen in Berufungs- / Habilitationsverfahren **[implementiert: 29.4.2009]**
- Werbemaßnahmen für Schülerinnen: Beteiligung am Girls' Day; Vorträge von Ingenieurinnen in Schulen **[implementiert: 29.4.2009]**

#### **Fakultät 4**

- Werbemaßnahmen für Schülerinnen: Beteiligung am Girls' Day **[implementiert: 29.4.2009]**
- Ausbau von Pilotprojekten wie Schülerinnenpraktika in MINT-Fächern: Verlängerung von PiNuT – Praktika in Naturwissenschaft und Technik (25% TV-L 13) bis Ende 2013 **[implementiert: 7.7.2010]**
- Förderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Ermutigung, sich auf Juniorprofessuren bzw. ein Habilitationsstipendium oder eine Qualifikationsstelle zu bewerben: z. B. im Rahmen des Strukturierten Doktorats **[implementiert: 29.4.2009]**

#### **Fakultät 5**

- Ansprache von Absolventinnen auf Promotion **[implementiert: 29.4.2009]**

- Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Habilitationsstellen / (Junior-)Professuren **[implementiert: 29.4.2009]**
- Begleitung von Frauen in Habilitationsverfahren **[implementiert: 29.4.2009]**
- Benennung von Kandidatinnen für Wettbewerbe und Preise **[implementiert: 29.4.2009]**
- Werbemaßnahmen für Schülerinnen: eigener Stand auf bundesweiten SchülerInneninfomessen; Teilnahme am Girls' Day; Beratung in Schulen und vor Ort (Tag der Physik, TU-DAY); Aktionen mit Unternehmen; Beiträge in Printmedien **[implementiert: 29.4.2009]**

#### **Fakultät 6**

- Ansprache von Absolventinnen auf Promotion: hoher Frauenanteil unter den Promovierenden **[implementiert: 29.4.2009]**
- Förderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Ermutigung, sich auf Juniorprofessuren bzw. ein Habilitationsstipendium oder eine Qualifikationsstelle zu bewerben: bspw. im laufenden Verfahren für die Heyne-Juniorprofessur **[implementiert: 29.4.2009]**
- Aktive Suche nach Kandidatinnen für Berufungen: seit 2009 konnten eine W2- und eine W3-Professur mit einer Frau besetzt werden **[implementiert: 29.4.2009]**
- Begleitung von Frauen in Berufungs- / Habilitationsverfahren: von 2005 bis 2010 wurde bei Habilitationen ein gemittelter Frauenanteil von 50% erreicht **[implementiert: 29.4.2009]**

#### **ZUSÄTZLICH GEPLANT**

##### **Fakultät 1**

###### Department Sozialwissenschaften

- Ansprache bzw. Weiterempfehlung von Absolventinnen auf Master-Studium, Promotion und wissenschaftliche MitarbeiterInnenstellen **[beschlossen: 26.1.2011]**

###### Department Mathematik

- Werbemaßnahmen für Schülerinnen: Einführung des Programms „Robotik für Schülerinnen“ zur Förderung des Interesses an Technik und Mathematik **[geplant]**

##### **Fakultät 4**

- Ausbau von PiNuT – Praktika in Naturwissenschaft und Technik: Umsetzung der Bausteine „Unterstützung Facharbeit“ und „Frühstudium“ **[geplant: 2011 und 2012]**

##### **Fakultät 6**

- Werbemaßnahmen für Schüler: Beteiligung am Girls' Day; weitere Maßnahmen geplant **[implementiert: 22.4.2010]**

### **1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

#### **Zentral**

Das Jahr 2010 war im Hinblick auf das gleichstellungsorientierte Finanzmanagement ein sehr produktives: Es gelang nicht nur, den Erhalt sämtlicher bestehender Programme zu sichern, sondern es konnten darüber hinaus zwei neue Programme (Kompetenzstelle Mentoring: s. B 1.1; Gender Consulting: s. A 1.2) eingeführt werden. Dem Ziel eines verstärkten Einsatzes der Ressourcenverteilung als Steuerungsmittel, wie es die DFG der TU Braunschweig nahelegt<sup>12</sup>, dient bereits seit 2007 die Anwendung der Leistungsorientierten Mittelzuweisung (LOM) des Landes an die TU Braunschweig, in der 4% für den Bereich Gender vorgesehen sind. Dieses Verfahren wird in den Fakultäten umgesetzt, aber unterschiedlich gehandhabt.

#### **BESCHLOSSEN**

- Nachhaltigkeit der Maßnahmen: Verstetigung und Ausbau bestehender Strukturen:
  - Fortführung des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies: Verlängerung bis Ende 2013; Ausbau s. A 1.3 **[implementiert: 22.12.2010]**
  - Fortführung des Programms „fiMINT“: Verlängerung der 100%-TV-L-13-Stelle bis Ende 2013; Ausbau s. B 2 **[implementiert: 15.3.2010]**

<sup>12</sup> DFG-Gutachten: Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der TU Braunschweig, Ferdi Schüth, Juni 2010.

- Fortführung des Programms „Karriere nach Maß“ (früher: Nichtfachliche Qualifikationen für Studentinnen): Verlängerung der 50%-TV-L-13-Stelle bis April 2012; Ausbau s. B 2 **[implementiert: 1.5.2010]**
- Integration des Parameters Gleichstellung in monetäre Steuerungsinstrumente über interne Zielvereinbarungen (mit einer Steuerungsgröße bis 4% der leistungsorientierten Mittelvergabe; DFG-Programmpauschale)

#### **ZUSÄTZLICH GEPLANT**

- Nachhaltigkeit der Maßnahmen: Verstetigung und Ausbau bestehender Strukturen:
  - Fortführung des Familienbüros: Verlängerung der 50%-TV-L-13-Stelle bis 2013; Ausbau s. A 3 **[implementiert: 29.10.2010]**
- Im vergangenen Jahr wurde im Rahmen der Neuverteilung der Studienbeitragsmittel an der TU Braunschweig beschlossen, auch weiterhin einen Anteil der Studienbeiträge explizit für den Bereich Gleichstellung zu reservieren **[beschlossen: 9.12.2010]**.

## **2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung**

### **Zentral**

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses insbesondere in den MINT-Fächern ist eines der wichtigsten Ziele der Gleichstellungsarbeit an der TU Braunschweig. Diesem Ziel dienen sowohl die Fortführung der Programme fiMINT (Frauen in MINT) und Karriere nach Maß als auch die Einführung von Gender Consulting und die Veröffentlichung eines Stipendienführers. Zugleich helfen die genannten Maßnahmen dabei, dem Globalziel der Erhöhung der Frauenanteile einen bedeutenden Schritt näher zu kommen.

### **BESCHLOSSEN**

- Konzeption und Durchführung monoedukativer Angebote wie Bewerbungs- und Berufungstrainings für Nachwuchswissenschaftlerinnen **[implementiert: s. fiMINT / Karriere nach Maß]**
- Ausbau von fiMINT: 2009/10 nahmen 190 Studentinnen, Promovendinnen, Postdoktorandinnen u. Habilitandinnen an 27 Workshops zur überfachlichen Qualifizierung teil; 44 Nachwuchswissenschaftlerinnen erhielten einen Coaching-Prozess; 2010 fand das Forum „Wege in die Forschung – nationale und internationale Förderprogramme“ statt; weiterer Ausbau für 2011 geplant **[implementiert: 29.4.2009]**
- Ausbau von Karriere nach Maß: Anerkennung der Leistungen durch Credit Points seit SoSe 2010; Beratungsservice zu Karrierethemen seit WiSe 2009/10 **[implementiert: 1.10.2009]**
- Kompensation überproportionaler Belastung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind: Entwicklung eines Konzepts zur Bedarfserhebung im Sommer 2010
- Erstellung einer Wissenschaftlerinnen-Datenbank

### **ZUSÄTZLICH GEPLANT**

- Beteiligung am Femtec-Careerbuilding-Programm für Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften **[implementiert: 1.11.2010]**
- Veröffentlichung eines *Stipendienführers für Studierende und den wissenschaftlichen Nachwuchs*<sup>13</sup> **[implementiert: 8.12.2010]**
- Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Vergabe von Preisen für herausragende Leistungen im Studium sowie von Stipendien durch den Braunschweiger Hochschulbund und von Stipendien der Firma *Intel* **[implementiert: 2009/10]**
- Vergabe eines Förderpreises für Mädchen bei der Mathematik-Olympiade 2009 **[implementiert: 18.4.2009]**

<sup>13</sup> Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig (Hrsg.): Stipendienführer für Studierende und den wissenschaftlichen Nachwuchs. Braunschweig 2010. [www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/stipendienfuehrer.pdf](http://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/stipendienfuehrer.pdf)

**Dezentral  
BESCHLOSSEN  
Fakultät 1**

Department Wirtschaftswissenschaften

- Einbindung von Frauen in Forschungsverbünde: nicht an allen Instituten; Beispiel: Doktorandin in einem BMBF-Verbundprojekt **[implementiert: 29.4.2009]**
- Benennung von Kandidatinnen für Wettbewerbe / Preise: nicht an allen Instituten; z. T. bereits erfolgreich **[implementiert: 29.4.2009]**

Department Informatik

- Benennung von Kandidatinnen für Wettbewerbe / Preise und Herausstellung von Frauen bei Ehrungen: z. B. bei Studienpreisen **[implementiert: 29.4.2009]**

Department Mathematik

- Einbindung von Frauen in Forschungsverbünde, Schwerpunktbildungen oder die Einrichtung neuer Wissenschaftsinstitutionen: z. B. bei einem BMWi-Projekt und einem DFG-Schwerpunktprogramm **[implementiert: 29.4.2009]**
- Benennung von Kandidatinnen für Wettbewerbe / Preise und Herausstellung von Frauen bei Ehrungen: 2009/10 wurden drei Frauen für ihre Abschlussarbeiten und / oder ihr studentisches Engagement ausgezeichnet **[implementiert: 29.4.2009]**

**Fakultät 2**

- Einbindung von Frauen in Forschungsverbünde, Schwerpunktbildungen oder die Einrichtung neuer Wissenschaftsinstitutionen **[implementiert: 29.4.2009]**

**Fakultät 3**

- Benennung von Kandidatinnen für Wettbewerbe / Preise und Herausstellung von Frauen bei Ehrungen: bei der Absolvierendenfeier 2010 waren 43% der PreisträgerInnen Frauen **[implementiert: 29.4.2009]**
- Fachliche Unterstützung von Studentinnen **[implementiert: 29.4.2009]**

**Fakultät 5**

- Einbindung von Frauen in Forschungsverbünde **[implementiert: 29.4.2009]**
- Mentoring für Studentinnen / Promovendinnen: aufgrund fehlender interner Nachfrage wird das hochschulweite Programm mitgenutzt

**Fakultät 6**

- Benennung von Kandidatinnen für Wettbewerbe / Preise und Herausstellung von Frauen bei Ehrungen: bei der Verleihung des Braunschweiger Bürgerpreises war 2009 und 2010 eine Frau erfolgreich, ebenso bei der Verleihung des Abt-Jerusalem-Preises 2009 **[implementiert: 29.4.2009]**
- Einbindung von Frauen in Forschungsverbünde, Schwerpunktbildungen oder die Einrichtung neuer Wissenschaftsinstitutionen: betrifft laufende Projekte aus Landes-, Bundes- und DFG-Mitteln **[implementiert: 29.4.2009]**

**ZUSÄTZLICH GEPLANT**

**Fakultät 1**

Department Sozialwissenschaften

- Unterstützung von Studentinnen / Nachwuchswissenschaftlerinnen durch gezielte Förderung von Schlüsselqualifikationen über Veranstaltungen im Rahmen von fiMINT **[geschlossen: 26.1.2011]**

**Fakultät 2**

- Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen im SFB 51 **[implementiert: 15.11.2010]**

**Fakultät 4**

- Mentoring für Promovendinnen im Graduierten-Forum **[geplant: 1.4.2011]**

### 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Wie die folgende Auflistung zeigt, hat die TU Braunschweig zahlreiche, heterogene Maßnahmen ergriffen, um geschlechtsbedingten Verzerrungseffekten entgegenzuwirken.

#### Zentral

##### BESCHLOSSEN

- Veröffentlichung eines Leitfadens zu gendersensibler Sprache<sup>14</sup> **[implementiert: 1.11.2010]**
- Trainings für Gendersensibilität und Genderkompetenz für EntscheidungsträgerInnen und Personalverantwortliche: Die Vergewaltigung einer Mitarbeiterin (2009) machte vorübergehend eine veränderte Schwerpunktsetzung notwendig; u. a. wurden mehrere Sicherheitstrainings für weibliche Hochschulmitglieder durchgeführt.

##### ZUSÄTZLICH GEPLANT

- Beteiligung an der Organisation und Durchführung der Aktionstage gegen Sexismus und Homophobie **[implementiert: 8.–12.11.2010]**
- Ausbau der Fachbibliothek des Gleichstellungsbüros: Erweiterung des Literaturbestands; Einrichtung eines Computerarbeitsplatzes **[implementiert: 1.10.2009]**
- Gender-Trainings für Studierende: 2009/10 Organisation und Durchführung von vier Trainings durch das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies **[implementiert: 16.1.2009]**
- Verleih der Wanderausstellung „Technik im Korsett – männlich, weiblich, menschlich?!“ an andere Hochschulen **[implementiert: 2009/10]**

#### Dezentral

##### BESCHLOSSEN

- Gender-Teildominationen in Ausschreibungen
- Berücksichtigung der Kategorie Gender in der bisherigen Forschung als ein Kriterium bei der Auswahl von ProfessorInnen

##### Fakultät 1

###### Department Wirtschaftswissenschaften

- Geschlechtergerechte Sprache: nicht an allen Instituten **[implementiert: 29.4.2009]**
- Genderorientierte Seminare / Projekte: bisher an einem Institut
- Förderung frauenorientierter Forschungsthemen: an einem Institut, ein weiteres fördert Diversity-Aspekte

##### Fakultät 2

- Sensibilisierung der Entscheidungsgremien für das Problem der Frauenunterrepräsentanz **[implementiert: 29.4.2009]**

##### Fakultät 4

- Gendertrainings für Berufungskommissionen: 2009 Weiterbildung einer Mitarbeiterin zur Gender-Trainerin; 2010 Erstellung eines Outline für Gender-Trainings; Angebot von Trainings ab 2011

##### ZUSÄTZLICH GEPLANT

##### Fakultät 1

###### Department Sozialwissenschaften

- Sensibilisierung für Gleichstellung: Familienzeit für beide Geschlechter, flexible Arbeitszeiten, genderorientierte Angebote **[beschlossen: 26.1.2011]**

##### Fakultät 4

- Workshops zu Gender-Themen im Bereich der überfachlichen Qualifizierung: Angebot im Strukturierten Doktorat, Resonanz gering **[implementiert: 2010]**

<sup>14</sup> Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig (Hrsg.): Ingenieurin und Sekretär gesucht?! Geschlechtergerechtes Formulieren an der TU Braunschweig. Ein Sprachleitfaden. Braunschweig 2010. [www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/gbsprache.pdf](http://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/gbsprache.pdf)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht TU Braunschweig										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 29.4.2009				Aktuelle Situation am 15.2.2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>StudienanfängerInnen</b> WiSe 2010/11 zum Stichtag 15.12.2010	1.566	1.174	57	43	1.910	1.440	57	43	k.A.	k.A.
<b>Studierende</b> WiSe 2010/11 zum Stichtag 15.12.2010	7.413	4.982	60	40	8.601	5.560	60,7	39,3	k.A.	k.A.
<b>Absolvierende</b> SoSe 2010 zum Stichtag 15.12.2010 gesamt	684	580	54	46	503	596	45,8	54,2	**	**
ohne BA, Lehramt, Architektur	542	277	65	35	305	146	67,6	32,4		
<b>Anzahl der Promotionen im Jahr</b> Studienjahr 2010: WiSe 2009/10 und SoSe 2010	181	89	67	33	159	95	62,6	37,4	62 - 65	35 - 38
<b>Anzahl der Habilitationen im Jahr</b> Kalenderjahr 2009: Erhebung jährlich im März	8*	3*	73*	27*	7	1	87,5	12,5	k.A.	k.A.
<b>Juniorprofessuren</b> Stichtag 19.1.2011	16	1	94	6	12	0	100	0	k.A.	k.A.
<b>Professuren gesamt</b> Stichtag 19.1.2011	211	31	87	13	176	37	82,6	17,4	83 - 85	15 - 17
<b>Professuren C4/W3</b> Stichtag 19.1.2011	133	15	90	10	124	16	88,6	11,4	k.A.	k.A.
<b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> Fakultätsgeschäftsführungen	4	2	67	33	4	2	67	33	***	***
Dekanate	5	1	83	17	5	1	83	17		
PräsidentIn + VizepräsidentInnen	4	1	80	20	4	1	80	20		
* gemittelt 2006 - 2008										
** Unter Berücksichtigung von Kohorten soll der Frauenanteil der Absolvierenden dem der StudienanfängerInnen entsprechen.										
*** Gemittelt +ber 3 Amtsperioden mind. je 1 Frau in Präsidium und Dekanaten										

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage* am 29.4.2009				Aktuelle Situation am 15.2.2011				Zielvorgabe für 2013***	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>StudienanfängerInnen</b>	48	15	76,2	23,8	56	11	83,6	16,4	75	25
Wirtschaftswissenschaften	39	101	27,9	72,1	83	44	65,4	34,6	k.A.	k.A.
Sozialwissenschaften	97	14	87,4	12,6	121	21	85,2	14,8	88	12
Informatik	48	28	63,2	36,8	67	50	57,3	42,7	57,5	42,5
Mathematik										
<b>Studierende</b>	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
<b>Absolvierende</b>	29	7	80,6	19,4	24	5	82,8	17,2	80	20
Wirtschaftswissenschaften	40	55	42,1	57,9	47	55	46,1	53,9	k.A.	k.A.
Sozialwissenschaften	65	5	92,9	7,1	31	36	46,3	53,7	88	12
Informatik	25	19	58,5**	41,5**	81	9	90	10	57,5	42,5
Mathematik										
<b>Anzahl der Promotionen im Jahr</b>	5	3	71,7**	28,3**	4	2	66,7	33,3	62,5	37,5
Wirtschaftswissenschaften	1	1	50	50	2	1	66,7	33,3	50	50
Sozialwissenschaften	7	5	83**	17**	6	1	85,7	14,3	88	12
Informatik	5	0	88,9**	11,1**	3	1	75	25	k.A.	k.A.
Mathematik										
<b>Anzahl der Habilitationen im Jahr</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0
Wirtschaftswissenschaften	1	0	100	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.
Sozialwissenschaften	0	0	0	0	0	1	0	100	k.A.	k.A.
Informatik	1	0	100	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.
Mathematik										
<b>Juniorprofessuren</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0
Wirtschaftswissenschaften	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.
Sozialwissenschaften	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.
Informatik	0	0	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.
Mathematik	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A.	k.A.
<b>Professuren gesamt</b>	9	1	93**	7**	9	1	90	10	90	10
Wirtschaftswissenschaften	4	0	100	0	4	0	100	0	k.A.	k.A.
Sozialwissenschaften	10	1	90,9	9,1	9	1	90	10	91	9
Informatik	11	2	84,6	15,4	13	2	86,7	13,3	k.A.	k.A.
Mathematik										
<b>Professuren C4/W3</b>					7	1	87,5	12,5		
Wirtschaftswissenschaften	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	3	0	100	0	k.A.	k.A.
Sozialwissenschaften					8	1	88,9	11,1		
Informatik					6	1	85,7	14,3		
Mathematik										
<b>Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b>	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1	1	50	50	k.A.	k.A.
Fakultätsgeschäftsführungen + DekanInnen										

\* Sofern nicht anders angegeben: Stand 2008.

\*\* gemittelt 2006 - 2008

\*\*\* gemittelt 2011 - 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Lebenswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage* am 29.4.2009				Aktuelle Situation am 15.2.2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>StudienanfängerInnen</b> B.A., Diplom, Staatsexamen (nicht Master) WiSe 2009/10; SoSe 2010	120	271	31	69	141	325	30,3	69,7	31	69
<b>Studierende</b> WiSe 2009/10; SoSe 2010	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	695	1478	32	68	32	68
<b>Absolvierende</b> B.A., Diplom, Staatsexamen (nicht Master) WiSe 2009/10; SoSe 2010	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	88	188	31,9	68,1	31,9	68,1
<b>Anzahl der Promotionen im Jahr</b>	54	54	50	50	46	49	48,4	51,6	50	50
<b>Anzahl der Habilitationen im Jahr</b>	2	2	50	50	3	1	75	25	k.A.	k.A.
<b>Juniorprofessuren</b>	2	0	100	0	3	0	100	0	k.A.	k.A.
<b>Professuren gesamt</b> davon 1 unbesetzt	37	8	82	18	36	9	80	20	80	20
<b>Professuren C4/W3</b> davon 1 unbesetzt	20	3	87	13	20	3	87	13	87	13
<b>Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> Fakultätsgeschäftsführungen Dekanate (Wahlgremium)	1 5	1 0	50 100	50 0	1 5	1 0	50 100	50 0	50 80	50 20

\* Stand 2008

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen, Umweltwiss.										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage* am 29.4.2009				Aktuelle Situation am 15.2.2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>StudienanfängerInnen</b>	49	71	41%	59%	76	120	39%	61%	50	50
Architektur	141	72	66%	34%	232	90	72%	28%	60	40
Bauingenieurwesen	14	23	38%	62%	22	44	33%	67%	40	60
Geoökologie										
<b>Studierende</b>	304	310	50%	50%	277	402	41%	59%	50	50
Architektur	578	293	66%	34%	917	442	67%	33%	62	38
Bauingenieurwesen	88	112	44%	56%	84	141	37%	63%	40	60
Geoökologie										
<b>Absolvierende</b>	50	56	47%	53%	29	51	36%	64%	50	50
Architektur	55	18	75%	25%	40	15	73%	27%	70	30
Bauingenieurwesen	10	17	37%	63%	30	13	70%	30%	40	60
Geoökologie										
<b>Anzahl der Promotionen im Jahr</b>	2	1	67%	33%	1	1	50%	50%	60	40
Architektur	18	5	78%	22%	16	6	73%	27%	70	30
Bauingenieurwesen	1	1	50%	50%	1	1	50%	50%	45	55
Geoökologie										
<b>Anzahl der Habilitationen im Jahr</b>	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	k.A.	k.A.
Architektur	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	70	30
Bauingenieurwesen	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	50	50
Geoökologie										
<b>Junioprofessuren</b>	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	k.A.	k.A.
Architektur	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	70	30
Bauingenieurwesen	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	k.A.	k.A.
Geoökologie										
<b>Professuren gesamt</b>	12	3	80%	20%	11	4	73%	27%	67	33
Architektur	21	0	100%	0%	20	0	100%	0%	97,5	2,5
Bauingenieurwesen	4	1	80%	20%	4	1	80%	20%	75	25
Geoökologie										
<b>Professuren C4/W3</b>	9	1	90%	10%	8	2	80%	20%	70	30
Architektur	17	0	100%	0%	16	0	100%	0%	95	5
Bauingenieurwesen	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	k.A.	k.A.
Geoökologie										
<b>Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> Fakultätsgeschäftsführungen + DekanInnen	1	1	50	50	1	1	50	50	50	50

\* gemittelt 2006 - 2008

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Maschinenbau										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage* am 29.4.2009				Aktuelle Situation am 15.2.2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
StudienanfängerInnen	608	86	86,9**	13,1**	496	67	88,1	11,9	82	18
Studierende	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Absolvierende	216	51	83,3**	16,7**	228	41	84,8	15,2	87	13
Anzahl der Promotionen im Jahr	50	10	87,9**	12,1**	64	15	81	19	85	15
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100**	0**	0	0	0	0	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren	6	0	100**	0**	3	0	100	0	85	15
Professuren gesamt	23	1	95,8**	4,2**	24	0	100	0	93	7
Professuren C4/W3	23	1	95,8**	4,2**	24	0	100	0	93	7
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Fakultätsgeschäftsführungen + DekanInnen	4	1	80**	20**	4	1	80***	20***	75	25

\* Stand 2008

\*\* gemittelt 2006 - 2008

\*\*\* Stand Dez. 2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage* am 29.4.2009				Aktuelle Situation am 15.2.2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
StudienanfängerInnen	260	46	82,3	17,7	322	45	87,7	12,3	82,3	17,7
Studierende	1030	156	86,8	13,2	1115	149	88,2	11,8	k.A.	k.A.
Absolvierende	104	36	74,3	25,7	178	24	88,1	11,9	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	33	3	91,7	8,3	51	10	83,6	16,4	91,7	8,3
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	3	0	100	0	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren	4	0	100	0	1	0	100	0	75	25
Professuren gesamt	35	2	94,3	5,7	31	2	93,9	6,1	93,9	6,1
Professuren C4/W3	18	1	94,74	5,26	17	1	94,4	5,6	94,74	5,26
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene	15	0	100	0	14	1	93,3	6,4	100	0

\* Stand 2008

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 29.4.2009				Aktuelle Situation am 15.2.2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>StudienanfängerInnen</b> WiSe 2008/09; WiSe 2010/11	142	447	24,1	75,9	129	450	22,3	77,7	entfällt	
<b>Studierende</b> Stichtage	369	1.073	25,6	74,4	383	1.123	25,4	74,6	entfällt	
<b>Absolvierende</b> nur BA-/MA-Studiengänge im Studienjahr 2008; 2010	69	276	20	80	99	397	20	80	entfällt	
<b>Anzahl der Promotionen im Jahr</b> Studienjahr 2008; 2010	5	6	45,5	54,5	3	8	27,3	72,7	entfällt	
<b>Anzahl der Habilitationen im Jahr</b> gemittelt 2005-2008; 2009-2010	1	3	25	75	4	2	66,7	33,3	entfällt	
<b>Juniorprofessuren**</b>	1	0	100	0	1	0	100	0	50	50
<b>Professuren gesamt***</b>	18	12	60	40	17	14	54,9	45,1	53,1	46,9
<b>Professuren C4/W3</b>	12	4	75	25	11	5	69	31	68,7	31,3
<b>Leitungspositionen - mittlere &amp; höchste Ebene*</b> Fakultätsgeschäftsführungen + DekanInnen	2	1	66,7	33,3	2	2	50	50	entfällt	

\* Stand April 2009 bzw. Februar 2011 (Angabe 2009 ohne GF, sonst auch 50:50)

\*\* 2. Juniorprof. (sog. Heyne JP) im laufenden Verfahren

\*\*\* inkl. W2-Spitze in Evang. Theologie, derzeit mit E 13 bes. (m), Stand 2008 damit 19 (m): 12 (w)



Der Präsident  
der Technischen Universität Braunschweig  
Pockelsstr. 14  
38106 Braunschweig  
[www.tu-braunschweig.de](http://www.tu-braunschweig.de)

