



Zwischenbericht zum

Gleichstellungskonzept

der

Technischen Universität Clausthal

zur Umsetzung der

forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
der DFG

Verabschiedet von folgenden Gremien:

- Rat der Gleichstellungsbeauftragten am 14.01.2011
- Fakultäten am 18.01.2011
- Senatskommission für Gleichstellung am 25.01.2011
- Präsidium am 27.01.2011
- Senat am 08.02.2011

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
A. Strukturelle Gleichstellungsstandards	3
1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	3
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	3
1.2 Beteiligung der Fakultäten.....	4
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen.....	6
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	6
2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	7
3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	8
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	8
3.2 Kinderbetreuungsangebote.....	9
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	9
4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	10
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	10
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	10
B. Personelle Gleichstellungsstandards.....	11
1 Personal und die Verteilung von Ressourcen.....	11
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	11
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	12
2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung.....	12
2.1 Qualifikationsangebote für junge Frauen.....	12
2.2 Verstärkte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Forschungsprojekten	13
3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	13
Selbstverpflichtung der TU Clausthal	14
Anlage	16

Zwischenbericht der Technischen Universität Clausthal zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Einleitung

Die Technische Universität Clausthal begrüßt die Initiative der DFG für eine konsequente Umsetzung von Chancengleichheit und hat im April 2009 eine erste Stellungnahme zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG abgegeben. In dieser hat sie ihre Überzeugung dargelegt, dass nur durch eine angemessene Beteiligung von Frauen in allen Bereichen der Hochschule das volle Potential an Kreativität und Innovation ausgeschöpft werden kann, das für den Wissenschaftsbereich unverzichtbar ist. Hierzu sind Strukturen erforderlich, die Frauen in dieser Hinsicht unterstützen und ihnen eine geschlechtergerechte Teilhabe im Wissenschaftsbereich ermöglichen. Das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) hat durch den hohen Grad an Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit hier bereits eine gute Ausgangsbasis geschaffen. (siehe A 1.4.1)

Notwendig zur Erreichung durchgängiger Gleichstellungsorientierung ist die Institutionalisierung von Gleichstellung auf allen Ebenen der Hochschule. Nur auf dieser Basis kann eine Nachhaltigkeit erzielt und die selbstverständliche Beteiligung aller Akteure in allen Bereichen der Hochschule gewährleistet werden. Mit den bisher getroffenen und für die Zukunft geplanten Maßnahmen erwartet die TU Clausthal, dieses Ziel zu erreichen.

An der TU Clausthal wird eine durchgängige Gleichstellungsorientierung vor allem durch die folgenden Organisationseinheiten gewährleistet:

- Präsidium
Ressortprinzip: Die Zuständigkeit für Gleichstellung liegt beim Vizepräsidenten für Forschung und Technologietransfer, für die familiengerechte Hochschule bei der hauptamtlichen Vizepräsidentin. (siehe A 1.1.1)
- Senat
Der Senat wählt die Gleichstellungsbeauftragte und verabschiedet den Gleichstellungsplan und sonstige Gleichstellungsmaßnahmen. (siehe A 1.1.3)
- Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbüro
Die Gleichstellungsbeauftragte ist zuständig für alle Gleichstellungsangelegenheiten, wirkt bei allen Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Entwicklungsplanung der Hochschule mit. Daneben entwickelt sie eigene Gleichstellungsprojekte. Sie leitet das Gleichstellungsbüro, das ihr in allen Bereichen zurarbeitet und für die Umsetzung der Projekte zuständig ist. (siehe A 1.4.1)
- Kommission für Gleichstellung
Die Kommission für Gleichstellung schlägt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte vor, erstellt den Gleichstellungsplan der Hochschule und initiiert eigene Maßnahmen zur Gleichstellung. (siehe A 1.4.1)
- Fakultätsrat
Der Fakultätsrat bestellt Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten, beschließt eigene Gleichstellungsmaßnahmen und wirkt mit beim Qualitätssicherungskonzept der Fakultäten. (siehe A 1.2)

Diese verschiedenen Organe der Hochschule arbeiten eng zusammen, um eine transparente, durchgängige Gleichstellungspolitik an der TU Clausthal zu gewährleisten.

Einen deutlichen Erfolg der bereits in den letzten Jahren an der TU Clausthal erfolgten Aktivitäten zur Verbesserung der Gleichstellung dokumentiert das aktuelle CEWS-Ranking nach Gleichstellungs-

aspekten. In der 1. Stellungnahme der TU Clausthal wurde auf das Ranking von 2007 Bezug genommen, in dem die TU Clausthal recht gut abgeschnitten hat, im aktuellen Ranking von 2009 ist sie im Bereich der Promotionen und dem Anstieg des Professorinnen-Anteils in den letzten fünf Jahren von der Mittelgruppe in die Spitzengruppe aufgestiegen. Bei dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und dem Anstieg in dieser Gruppe in den letzten fünf Jahren lag sie bereits 2007 im Spitzenfeld, bei den Professuren und den Studierenden in beiden Rankings im Mittelfeld. Ein Gesamtranking wurde für die TU Clausthal wegen zu geringer Anzahl an Habilitationen¹ nicht angegeben.

Gruppe - Frauenanteile bei...	2007	2009
Promotionen	→	↑
Hauptberufliches Wiss. Personal	↑	↑
Professuren	→	→
Studierende	→	→
Hauptberufliches Wiss. Personal - Steigerung 2000-2005 bzw. 2002-2007	↑	↑
Professuren - Steigerung 2000-2005 bzw. 2002-2007	→	↑

Tabelle 1: CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten 2007 und 2009
 ↑ = Spitzengruppe → = Mittelgruppe

Ein weiterer Hinweis auf den Erfolg bisher erreichter Gleichstellungsstandards ist die positive Begutachtung des Konzepts der TU Clausthal zur Beteiligung am Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder sowie die Zertifizierung als "familiengerechte Hochschule", die im Mai 2010 für weitere drei Jahre bestätigt wurde.

Mit der Darstellung der im Folgenden näher ausgeführten Maßnahmen und Zielzahlen sieht sich die TU Clausthal daher in einer guten Position, um die Vorgaben der DFG in Bezug auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu erfüllen. Darüber hinaus wird sie auch zukünftig alle möglichen Anstrengungen unternehmen, um den Frauenanteil weiter zu steigern. Hierzu sind durch die Umsetzung der bisherigen Maßnahmen mit der Abgabe des Zwischenberichts bereits deutlich bessere Voraussetzungen vorhanden als zur Zeit der 1. Stellungnahme.

Zum Aufbau des Berichts:

In der 1. Stellungnahme der TU Clausthal wurden Maßnahmen aufgelistet, die bereits an der TU Clausthal implementiert oder für die nächsten Jahre zur Umsetzung vorgesehen waren. Diese Maßnahmen sind inzwischen zum größten Teil umgesetzt, der aktuelle Stand ist hier jeweils angegeben. Zusätzlich wurden neue Maßnahmen für den Zwischenbericht in die Liste aufgenommen.

Der Übersichtlichkeit halber wurden die Tabellen aus der 1. Stellungnahme der TU Clausthal weitgehend beibehalten und der Stand der Umsetzung mit farbigen Symbolen gekennzeichnet sowie nach Möglichkeit mit Kosten- bzw. Personalangaben versehen. Zusätzliche Maßnahmen der TU Clausthal, die im 1. Bericht noch nicht enthalten waren, wurden als "**Neu**" gekennzeichnet. Vereinzelt wurden auch Maßnahmen aufgenommen, die im 1. Bericht nicht genannt, aber bereits institutionalisiert waren.

Die Tabellen enthalten alle im Text genannten Maßnahmen, zuzüglich einiger Maßnahmen, die keiner näheren Erläuterung bedürfen.

Zeichenerklärung:

- Neu:** = neue Maßnahme, nicht in der 1. Stellungnahme von 2009 enthalten
-  = bereits implementiert
-  = Umsetzung beschlossen, befindet sich in konkreter Durchführungsphase
-  = noch in der Vorbereitungsphase, Umsetzung innerhalb des nächsten 2-Jahreszeitraums
-  = nicht umgesetzt, Erläuterung im Text

¹ Im NHG waren seit der Einführung der Juniorprofessuren Habilitationen nicht mehr vorgesehen, daher liegen die Zahlen im Schnitt unter 10 Habilitationen pro Jahr.

Abkürzungen:

fgh	= familiengerechte Hochschule
GB	= Gleichstellungsbeauftragte
HVP	= hauptamtliche Vizepräsidentin
K.n.b.	= Kosten nicht bezifferbar
KfG	= Kommission für Gleichstellung
KWEM	= Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagement
MWK	= Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
NHG	= Niedersächsisches Hochschulgesetz
NTH	= Niedersächsische Technische Hochschule (Allianz der TU Braunschweig, TU Clausthal und Leibniz Universität Hannover)
TT	= Stabsstelle für Technologietransfer und Forschungsförderung
VPF	= Vizepräsident für Forschung und Technologietransfer
WA	= Stabsstelle für Weiterbildung und Alumnimanagement

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Seit der Verabschiedung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die DFG und die Abgabe der Stellungnahme der TU Clausthal sind zahlreiche dort genannte Maßnahmen bereits eingeführt worden oder befinden sich in konkreter Durchführungsphase. Zusätzliche Maßnahmen, um die von der TU Clausthal vorgesehene Implementierung der Gleichstellung in alle Bereiche der Hochschule zu fördern bzw. noch zu verbessern, sind initiiert und/oder ebenfalls bereits umgesetzt worden.

1.1.1 Einführung des Ressort-Prinzips:

Am wichtigsten und von maßgeblicher Bedeutung für eine erfolgreiche Implementierung von Gleichstellungsaspekten in alle Strukturen ist die Einführung des Ressort-Prinzips im Präsidium:

Seit dem 1. Januar 2010 ist die Zuständigkeit des Präsidenten sowie der hauptamtlichen Vizepräsidentin und der nebenamtlichen Vizepräsidenten neu geregelt worden. So ist der Vizepräsident für Forschung und Technologietransfer (VPF) zuständig für Gleichstellung, insbesondere für die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG; zum Ressort der hauptamtlichen Vizepräsidentin (HVP) gehört die familiengerechte Hochschule.

Durch diese klare Verteilung der Zuständigkeiten ist über die Mitglieder des Präsidiums eine zentrale Steuerungsstruktur für Gleichstellungsziele geschaffen worden.

1.1.2 Aufnahme in die Leitlinien:

Die Verankerung der Gleichstellungsziele im Leitbild der TU Clausthal ist Anfang 2010 umgesetzt worden; in die Leitlinien der TU Clausthal wurde der folgende Text aufgenommen:

"Die TU Clausthal verfolgt Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip und verpflichtet sich, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und zur Überwindung aller dem entgegenstehenden geschlechtsbedingten, ethnischen, kulturellen, sozialen und religiösen Benachteiligungen beizutragen."

Aussagen zu familiengerechten Strukturen waren bereits zuvor Bestandteil der Leitlinien.

Damit ist auf Leitungsebene die Voraussetzung für die Durchsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen auf allen weiteren Organisationsebenen der Hochschule geschaffen worden.

1.1.3 Neukonzeption des Gleichstellungsplans:

Zur strukturellen Verankerung des Gleichstellungsgedankens wurde der frühere Frauenförderplan völlig neu konzipiert und mit der Stellungnahme der TU Clausthal zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie dem Konzept zum Professorinnen-Programm zusammengeführt, so dass ein einheitliches und für alle Bereiche verbindliches Steuerungsinstrument für die erfolgreiche Implementierung bzw. Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen entstanden ist. Der Plan wird alle drei Jahre durch die Kommission für Gleichstellung evaluiert und fortgeschrieben und vom Senat verabschiedet.

Tabelle 2: Verankerung auf Leitungsebene

Maßnahme		Zuständig	Umsetzung lt. 1. Stellungn.	Stand 2011	Kosten/ Personal
Neu: ▲	Einführung des Ressort-Prinzips: Gleichstellung: zuständig VPF fgh: zuständig HVP	Präsidium		Seit 01.01.2010	VPF HVP
▲	Verankerung des Gender-Aspektes im Leitbild der Hochschule	Präsidium, Senat	Vorgesehen für Frühjahr 2009	Seit Januar 2010 vorhanden	K.n.b.
Neu: ▲	Neukonzeption des Gleichstellungsplans	Präsidium, Senat, KfG, GB		Verabschiedet Juli 2009	K.n.b.

1.2 Beteiligung der Fakultäten

Die TU Clausthal gliedert sich in drei Fakultäten:

- Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften
- Fakultät für Energie- und Wirtschaftswissenschaften
- Fakultät für Mathematik/Informatik und Maschinenbau

Um eine durchgängige Gleichstellungsorientierung der gesamten Universität zu erreichen, ist es erforderlich, die Fakultäten einzubeziehen und auch dort in alle Strukturen und Prozesse Gleichstellungsaspekte zu integrieren. Mit Hilfe der im Folgenden genannten Maßnahmen erwartet die TU Clausthal eine deutliche Verbesserung der strukturellen Gleichstellungsorientierung innerhalb der Fakultäten bis hin zu den einzelnen wissenschaftlichen Einrichtungen.

Gerade die Fakultäten werden mit der neuen Berufsrichtlinie (s. auch Punkt A 4.1) eine besondere Verantwortung bei der Personalauswahl übernehmen, vor allem durch die Forderung nach einer aktiven Rekrutierung von Frauen. Die Befragung der Kandidatinnen und Kandidaten umfasst künftig auch gleichstellungsrelevante Themen. Auch das Bewerbungsverfahren wird durch den verstärkten Fokus auf Gleichstellungsthemen und die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen eine andere Qualität erfahren.

1.2.1 Mittelzuweisung für Gleichstellungsmaßnahmen

Die in der 1. Stellungnahme der TU Clausthal angekündigte Mittelzuweisung nach Gleichstellungsaspekten an die Fakultäten wurde für das Wirtschaftsjahr 2009 verwirklicht. Vier Prozent der hochschulinternen Mittelzuweisung werden seitdem den Fakultäten jährlich mit der Maßgabe zugewiesen, diese für gleichstellungsfördernde Aspekte zu verwenden. Hier sind vor allem Vertretungsmittel für Frauen mit starker Gremienbelastung (sowohl Wissenschaftlerinnen als auch Studentinnen) zu nennen, es können aber auch weitere Maßnahmen wie z.B. Gender-Schulungen davon finanziert werden.

1.2.2 Schaffung eines Qualitätssicherungskonzepts auf Fakultätsebene

Um die Erfolge oder Defizite der Gleichstellungsarbeit auf Fakultätsebene zu verdeutlichen, wird ein Qualitätssicherungskonzept entworfen, im Rahmen dessen eine Bewertung von Gleichstellungsmaßnahmen jeder Fakultät und deren Einrichtungen vorgenommen werden soll. Hierdurch wird die Ver-

gleichbarkeit der Fakultäten in Bezug auf Gleichstellungsaktivitäten ermöglicht. Die Auswertung wird durch die Fakultätsvergleichsbeauftragten in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und unter Einbeziehung der Fakultäten erfolgen. Die Ergebnisse werden veröffentlicht.

1.2.3 Projektorientierte Netzerkennung

Um das gesamte Potential an jungen Wissenschaftlerinnen besser ausschöpfen zu können und sie bereits in einem frühen Stadium ihrer Karriere bekannter zu machen, ist es notwendig, ihre Präsenz, auch auf internationaler Ebene, zu erhöhen. Als eine Maßnahme hierzu sollen in den Fakultäten im Rahmen regelmäßiger "Vortragstage" ausgewählte Studienabschluss- und Masterarbeiten vorgestellt werden, so dass die Studierenden Gelegenheit bekommen, ihre Arbeitsergebnisse einem breiteren Publikum zu präsentieren. Erfahrungsgemäß werden in den technischen Studiengängen Frauen besonders deutlich wahrgenommen, so dass sich hier eine hervorragende Möglichkeit bietet, ihre Sichtbarkeit im Wissenschaftsbereich zu erhöhen.

Zusätzlich sollen Frauen durch Reisekostenzuschüsse auch Gelegenheit bekommen, vermehrt auf internationalen Tagungen vorzutragen.

Die TU Clausthal verspricht sich von diesen Maßnahmen ein langfristig erhöhtes Rekrutierungspotential auch für die höheren Qualifikationsstufen, in denen es noch immer zu wenige Frauen gibt.

1.2.4 Weitere Maßnahmen

Die vorgenannten sowie einige weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung auf Fakultätsebene sind in Tabelle 3 aufgelistet.

Tabelle 3 - Beteiligung der Fakultäten

Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt. 1. Stellungn.	Stand 2011	Kosten/ Personal
 Koppelung hochschulinterner Mittelzuweisung an die Fakultäten an gleichstellungsbezogene Aspekte durch einen Verteilungsschlüssel in Höhe von 4%	Präsidium, Fakultäten	Vorgesehen für 2009	Seit Wirtschaftsjahr 2009	
 Anreizsystem für Wissenschaftlerinnen und Professorinnen zur Teilnahme an Gremienarbeit.	Fakultäten	Vorgesehen für 2009/2010	In Kombination mit dem oben genannten Punkt seit 2009 umgesetzt	Ca. 9.300 € pro Fakultät jährlich
Neu:  Schaffung eines Qualitätssicherungskonzepts auf Fakultätsebene, Evaluation in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten	Fakultäten, GB		Ab SS 2011	K.n.b.
Neu:  Aufnahme eines festen TOP "Gleichstellungsangelegenheiten" in die Tagesordnungen der Fakultätssitzungen	Fakultäten		Ab WS 2010/2011	K.n.b.
Neu:  Schaffung regelmäßiger "Vortragstage" zur Präsentation von Abschlussarbeiten	Fakultäten		Ab 2011	K.n.b.
Neu:  Bezuschussung von Reisekosten von Nachwuchswissenschaftlerinnen für internationale Tagungen	Fakultäten		Ab 2011	Aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultäten
Neu:  Gender-Schulungen für das wissenschaftliche Personal	Fakultäten, WA		Termine festgelegt ab März/April 2011	Je Schulung ca. 1200 € (externe Trainerinnen)
Neu:  Entwicklung eines Leitfadens zur Stellenbesetzung im Wissenschaftsbereich (ohne Professuren) zur Sicherstellung von geschlechtergerechten Verfahrensabläufen	Fakultäten, GB		Umsetzung vorgesehen bis 2013	K.n.b.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde im Hinblick auf die Beratung der Fakultäten zu Gleichstellungsmaßnahmen noch weiter intensiviert. Alle Gleichstellungsbeauftragten sind im "Rat der Gleichstellungsbeauftragten" zusammengeschlossen, der sich einmal monatlich trifft.

Zusätzlich zu den im NHG und der Grundordnung der TU Clausthal vorgegebenen Beteiligungsrechten sind die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterinnen in interne Prozesse und Vorhaben eingebunden, aktuell sind dies u.a.

- Beteiligung bei der Durchführung des Pilotprojekts "alternierende Telearbeit" (s. Punkt A 3.1)
- Beteiligung bei der geplanten Einführung eines "Gesundheitsmanagements" (s. Punkt A 3)
- Mitwirkung in diversen Kommissionen und Arbeitsgruppen wie Beurteilungskommission, AG Suchtprävention u.a.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

1.4.1 Institutionalisation der Gleichstellungsarbeit

Wie bereits im 1. Bericht beschrieben, ist die Gleichstellung in Niedersachsen durchgängig professionalisiert in Form von Gleichstellungsbeauftragten, den Gleichstellungsbüros, den Kommissionen für Gleichstellung sowie regelmäßig fortzuschreibender Gleichstellungspläne.

Die Gleichstellungsbeauftragte der TU Clausthal ist für Maßnahmen der Förderung der Gleichstellung und die Gleichstellungsarbeit zuständig. Sie wird unterstützt durch weitere Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen, mit denen Aktivitäten und Maßnahmen abgestimmt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten planen selbstständig Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und arbeiten eng mit der Kommission für Gleichstellung und der Hochschulleitung zusammen.

Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Kommission für Gleichstellung sowie ihre jeweiligen Aufgaben sind in der Grundordnung der TU Clausthal festgeschrieben.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählen u.a.:

- Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
- Initiation von eigenen Gleichstellungsprojekten wie Mentoring, Schnupperstudium
- Gender-Consulting, z.B.:
 - Beratung zu genderrelevanten Themenstellungen an der TU Clausthal,
 - Beratung und Information von Frauen, z.B. zu Förderungsmöglichkeiten und Gleichstellungsprojekten sowie bei Problemen im Studium, am Arbeitsplatz oder bei sexueller Belästigung
 - Ständige Aktualisierung und Ausbau der eigenen Bibliothek
- Gender-Controlling, z.B.:
 - Beurteilung und Bewertung uniinterner Maßnahmen und Evaluationsberichte (siehe auch A 2)
 - Jährliche Berichterstattung und Evaluation eigener Gleichstellungsmaßnahmen
- Begegnungsstätte im Gleichstellungsbüro, nutzbar z.B. für Seminare, Besprechungen, Beratung usw.
- Beschwerde-Annahmestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

1.4.2 Interne Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen

Die ständige Evaluation der vom Gleichstellungsbüro durchgeführten Maßnahmen wurde bereits im 1. Bericht beschrieben und soll daher hier nur tabellarisch aufgelistet werden (Tabelle 4).

1.4.3 Integration von Gender-Aspekten in den Wissenschaftsbereich

Zur Erhöhung der Gleichstellungskompetenz im Wissenschaftsbereich war lt. 1. Bericht ein Lehrauftrag zu Genderaspekten im Maschinenbau geplant. Dieser wurde im WS 2009/2010 erteilt, leider musste die darin enthaltene Blockvorlesung trotz intensiver Werbung ausfallen. Vorträge zum vorgesehenen Thema wurden jedoch im Rahmen von anderen Pflichtvorlesungen mit guter Resonanz gehalten.

Die im Anschluss geplante Gastprofessur ließ sich leider nicht verwirklichen, da das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) zwischenzeitlich das MGM-Programm gestoppt hatte, aus dem die Finanzierung der Maßnahme vorgesehen war. Die neue Form des MGM-Programms ab 2011 sieht die Anfinanzierung einer Professur zu Genderforschung vor. Eine Professur mit dieser Denomination ist jedoch für die TU Clausthal nicht unbefristet finanzierbar, so dass das Programm in dieser Form nicht genutzt werden kann.

Tabelle 4 - Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt. 1. Stellungn.	Stand 2011	Kosten/ Personal
▲ Stellenausstattung der Gleichstellung: 1 Gleichstellungsbeauftragte (1/2 x TVL 13) 1 Verwaltungsangestellte (1 x TVL 6)	VPF	Gleichstellungsbüro seit 1992	Gleichstellungsbüro seit 1992	Insgesamt für Gleichstellungsbüro ca.79.000€
▲ Kommission für Gleichstellung	Senat	Lt. NHG vorhanden	Lt. NHG vorhanden	K.n.b.
▲ 5 nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte (alle drei Fakultäten und zwei zentrale Einrichtungen), gewählt für jeweils 4 Jahre	Fakultäten und zentrale Einrichtungen	In dieser Form seit 2008, vorher GB nach Statusgruppen	Seit 2008	Erstattungsmittel für Zeitaufwand im Gleichstellungsanteil der Fakultäten
▲ Gleichstellungsplan mit regelmäßiger Evaluation und Fortschreibung alle drei Jahre	KfG, Senat	Vorhanden seit 1999, in neuer Form seit 2009	Als Gesamtkonzept seit Juli 2009	K.n.b./ Mitglieder der KfG
▲ Begleitende Evaluation und Monitoring aller konkreten Vorhaben zur Erreichung von Gleichstellung und Bericht zu deren Umsetzung.	GB/ ggf. weitere Akteure	Jeweils nach Abschluss einer Maßnahme	Umsetzung laufend	K.n.b.
▲ Veröffentlichung von beschlossenen Maßnahmen	Jeweilige Akteure/ GB	Möglichst zeitnah nach Beschluss	Umsetzung laufend	Im Etat der entsprechenden Projekte bzw. der Hochschule
▲ Initiationsprojekte zur Erzeugung von Akzeptanz von Gender-Aspekten in der Forschung: Lehrauftrag zu Gender-Aspekten im Maschinenbau im Rahmen des MGM-Programms	Präsidium/ Fakultäten/ GB	Ab WS 2009/2010	WS 2009/2010 teilweise umgesetzt	1.600 € MWK 600 € TU Clausthal/ Gastwissenschaftlerin
▼ Erweiterung des Lehrauftrags auf eine Gastprofessur	Präsidium/ Fakultäten/ GB	Geplant ab SS 2010	Umsetzung nicht möglich (Erläuterung siehe Text)	

2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die von der TU Clausthal jährlich veröffentlichte Hochschulstatistik wurde inzwischen in allen Bereichen mit Tabellen zu den Frauenanteilen versehen. Sowohl bei der Studierendenstatistik als auch im Bereich der Beschäftigten werden durchgängig die Frauenanteile ausgewiesen. Erfasst werden alle Daten zu Studierenden und dem Wissenschaftsbereich aufgeschlüsselt nach Lehreinheiten (Gruppen verwandter Fachrichtungen) und Besoldungsgruppe sowie alle Beschäftigten im Verwaltungsbereich, ebenfalls nach Besoldungsgruppen unterschieden. Diese Hochschulstatistik wird einmal jährlich erstellt und wird im Internet sowie in gedruckter Form veröffentlicht.

Als zusätzliche Informationsquelle melden inzwischen die Fakultäten jährlich die Zahlen ihrer Promovierenden und Habilitierenden, nach Geschlecht getrennt, an das Gleichstellungsbüro, aufgeschlüsselt nach Lehreinheiten.

Auch das vorgesehene Qualitätssicherungskonzept der Fakultäten (siehe Punkt A 1.2.2) wird vom Gleichstellungsbüro begleitet und mit den Beteiligten diskutiert.

Der Gleichstellungsplan der TU Clausthal enthält ebenfalls Daten zu Frauenanteilen, aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppen und Lehreinheiten. Er ist im Internet zugänglich und wird alle drei Jahre evaluiert und aktualisiert (siehe Punkte A 1.1.3 und A 1.4.1).

Nach wie vor informiert auch das Gleichstellungsbüro im Jahresbericht über relevante Zahlen und Ergebnisse, so dass eine regelmäßige und transparente Evaluation von Maßnahmen und Daten auch hier gewährleistet ist.

Tabelle 5 - Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Maßnahme		Zuständig	Umsetzung lt. 1. Stellungn.	Stand 2011	Kosten/ Personal
▲	Regelmäßige nach Geschlecht differenzierte Erhebung von Daten und Veröffentlichung. Die Erhebung und Veröffentlichung erfolgen bereits durch die Hochschulstatistik, die seit 2009 in allen Bereichen auch die Frauenanteile auflistet, zusätzlich durch den Gleichstellungsplan, der alle 3 Jahre aktualisiert wird.	Dez. EDV und Statistik, KfG	Hochschulstatistik jährlich ab 2009 Gleichstellungsplan alle 3 Jahre	Seit Hochschulstatistik 2009 Frauenanteile in fast allen Bereichen separat ausgewiesen. Letzte Tabellen folgen ab Hochschulstatistik 2010	K.n.b.
▲	Jährliche Meldung der Anzahl der Promovierenden und Habilitierenden, aufgeschlüsselt nach Männern und Frauen, an das Gleichstellungsbüro	Fakultäten	Geplant für 2009	Seit 2009 umgesetzt	K.n.b.
▲	Mitteilungen des Gleichstellungsbüros	GB	Jährlich nach Bedarf in den Jahresmitteilungen	Laufend	Aus dem Etat des Gleichstellungsbüros

3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Wie bereits in der Stellungnahme der TU Clausthal von 2009 dargestellt, trägt die TU Clausthal seit 2007 das Zertifikat "familiengerechte Hochschule". Eine entsprechende Aussage findet sich auch in den Leitlinien der Universität wieder. Im Mai 2010 erfolgte nach drei Jahren die erfolgreiche Re-Auditierung.

Die im Rahmen des 1. Auditierungsprozesses erarbeiteten Zielvereinbarungen wurden bereits in der 1. Stellungnahme dargestellt, die wichtigsten Punkte werden hier in Kürze mit Anmerkungen zur erfolgten Umsetzung in Tabelle 6 wiedergegeben, ebenso die wichtigsten der in den neu abgeschlossenen Zielvereinbarungen genannten Ziele bis 2013 sowie weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch das geplante Gesundheitsmanagement belegt, dass die TU Clausthal sich in der Verantwortung sieht, die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft aller Beschäftigten und der Studierenden zu erhalten bzw. zu verbessern. Die Einführung dieses Gesundheitsmanagements wird für 2011 angestrebt.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Im Rahmen des 1. Auditierungsprozesses zur familiengerechten Hochschule wurde die Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit um Möglichkeiten erweitert, vor allem aus familiären Gründen die individuelle Arbeitszeit (vormittags, nachmittags, Uhrzeiten) sowie die Kernzeit zu verändern. Im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit können daneben individuelle Regelungen getroffen werden. Die Hochschule hat im Sommer 2010 erstmals von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Arbeitszeitkonten einzurichten. Die Regelungen der Arbeitszeit werden im Interesse der wissenschaftlichen Arbeiten sowie der Familienkomponente großzügig gehandhabt. Um die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf zu verbessern, wird ab Januar 2011 ein Pilotprojekt "Alternierende Telearbeit" durchgeführt, das zunächst auf eine Laufzeit von drei Jahren ausgelegt ist.

Alle Institutionen der TU Clausthal sind dazu angehalten, auf familiengerechte Sitzungszeiten zu achten und überlange Sitzungen nach Möglichkeit durch verbesserte Organisation zu vermeiden.

Bereits in der 1. Auditierungsphase wurde ein sog. "Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagement" (KWEM) konzipiert, das Personen mit familiären Verpflichtungen die Möglichkeit gibt, durch Kontakthalte- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Beratung und Unterstützung in der Wiedereinstiegsphase den Anschluss an das Arbeitsfeld zu erhalten. Hier wurden besonders auch die Bedarfe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berücksichtigt. Dieses "KWEM" ist im April 2010 in Kraft getreten.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Generell ist die Betreuungssituation im Bereich der Region als gut zu bezeichnen, es fehlten jedoch Betreuungsmöglichkeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeiten, die durch die "Uni-Nanny" bereits seit November 2008 abgedeckt werden können. Aufgrund der geringen Größe der TU Clausthal ist ein eigener Kindergarten nicht erforderlich, es gibt jedoch zusätzlich zur Uni-Nanny Kooperationen mit Kindergärten und Betreuungseinrichtungen der Region. Eine Aufschlüsselung nach Statusgruppe der Eltern und Altersstufen der Kinder ist aufgrund der universitätsspezifischen Besonderheiten nicht möglich.

Die "Uni-Nanny" ist inzwischen vom Studentenwerk als Dauereinrichtung übernommen worden und steht allen Studierenden und Beschäftigten der TU Clausthal zur Verfügung.

Durch eine Online-"Babysitterbörse" wurde das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung erweitert. Hier sind Personen eingetragen, die sich als Babysitter zur Verfügung stellen und direkt von den interessierten Eltern kontaktiert werden können.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Um die Rekrutierung besonders hervorragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besser gewährleisten zu können, ist die TU Clausthal dem Dual-Career-Netzwerk Südniedersachsen beigetreten. Dieses Netzwerk umfasst die Universitäten und zahlreiche Betriebe der Region und unterstützt und vermittelt bei der Stellensuche der Partnerinnen und Partner der berufenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Tabelle 6 - Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt. 1. Stellungn.	Stand 2011	Kosten/ Personal
 Familiengerechte Hochschule	HVP	Zertifiziert seit 2007	Zertifikat erneut erhalten 2010	40000 € pro Jahr, davon:
 Kinderbetreuungsangebote, auch kurzfristig für die Dauer von internen oder externen Veranstaltungen ("Uni-Nanny")	HVP	Angebot bereits vorhanden, fortlaufende Weiterentwicklung	Umgesetzt seit November 2008	Ca. 5000 € pro Jahr
Neu:  Babysitterbörse zur flexiblen Kinderbetreuung	HVP		Eingeführt 2009	Kosten werden privat getragen
 Familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit im Einzelfall möglich	Vorgesetzte/r	Umgesetzt seit 2007	Ergänzt 2009	K.n.b.
 Wiedereinstiegs-/Kontakthaltemanagement auch für Wissenschaftlerinnen in oder nach einer Familienphase	HVP	Wiedereinstiegsmanagement wird voraussichtlich im Frühjahr 2009 verabschiedet	In Kraft seit April 2010	Angesiedelt im Personaldezernat
 Förderpreis für herausragende studentische oder wissenschaftliche Leistungen in einer Familienphase	HVP	In Kraft seit Januar 2009	Seit 2009 jährlich	1000 €/pro Jahr

	Familienfreundliche Gestaltung von Sitzungszeiten: es wird angestrebt, Sitzungen von Gremien, Kommissionen usw. nach Möglichkeit in der Kernzeit abzuhalten.	HVP, Kommissionen, Gremien, Fakultäten	Verstärkt angestrebt ab 2009	Neue Initiative ab 2011	K.n.b.
	Die Möglichkeit eines "unechten" Teilzeitstudiums, vor allem während einer Familienphase, ist an der TU Clausthal seit dem WS 2008/2009 gegeben. Die individuelle Erstellung eines Studienplans erfolgt durch die Studienberatung.	Präsidium, Fakultäten, Verwaltung	Umgesetzt seit WS 2008/2009	Seit WS 2008/2009	K.n.b.
Neu: 	Beitritt der TU Clausthal zum Dual-Career-Netzwerk Südniedersachsen	Präsidium		Seit Juni 2010	Ansprechpartner: Personaldezernat
Neu: 	Pilotprojekt "Alternierende Telearbeit"	VPF/Personaldezernat		Läuft seit Januar 2011	Ca. 15.000 Euro/Begleitung erfolgt durch eine Projektgruppe
Neu: 	Bessere Abstimmung von Ferien- und Semesterterminen im Interesse der Beschäftigten mit Familie	HVP		Umsetzung vorgesehen bis 2013	K.n.b.
Neu: 	Einrichtung eines Beratungszentrums Familie an der TU Clausthal mit Ressourcenausstattung in Abhängigkeit einer Bedarfsanalyse	HVP		Umsetzung vorgesehen bis 2013	Kosten noch nicht ermittelbar
Neu:  	Gesundheitsmanagement für alle Beschäftigten und Studierenden Teilbereich Musterarbeitsplatz bereits etabliert	Präsidium Gleichstellungsbüro	 Seit 1999	Angestrebt für 2011 Seit 1999	 Bisher ca. 11000 €

4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die in der 1. Stellungnahme der TU Clausthal genannte Berufungsrichtlinie von 2007 wird voraussichtlich mit der Senatssitzung im Februar 2011 durch die entsprechenden Regelungen der NTH sowie eine noch im Entwurfsstadium befindliche neue Berufungsrichtlinie der TU Clausthal abgelöst. Seit Juli 2010 gibt es an der TU Clausthal einen Berufungsbeauftragten, der auf die Einhaltung aller formalen Kriterien bei der Durchführung von Berufungsverfahren achtet und alle Verfahren begleitet. Damit verbunden ist die Aufgabe, auf die Einhaltung der Gleichstellungsstandards zu achten, so werden z.B. im Berufungsverfahren künftig auch Fragen zu Gleichstellungsthemen an die Bewerberinnen und Bewerber gestellt werden (s. auch Punkt 1.2).

Sowohl im Profilpapier der NTH als auch in der neuen Berufungsrichtlinie der TU Clausthal sind Aussagen zur aktiven Rekrutierung von Frauen enthalten, die auch im Verlauf des Verfahrens dokumentiert und damit transparent gemacht werden. Die TU Clausthal sieht die Möglichkeiten der aktiven Rekrutierung im Ingenieurbereich aus Erfahrung als nicht unproblematisch an; dennoch spricht sie sich für ein aktives Verfahren aus.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Wie bereits im 1. Bericht erwähnt, gibt es an der TU Clausthal bereits eine Promotionsordnung, die u.a. dafür sorgt, dass persönliche Abhängigkeiten keine Einflüsse auf Entscheidungen und Verfahrensabläufe haben.

Tabelle 7 - Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Maßnahme		Zuständig	Umsetzung lt. 1. Stellungn.	Stand 2011	Kosten/ Personal
 	Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren und Festschreibung in Berufungsrichtlinie der TU Clausthal	Präsidium, Senat	In alter Berufungsrichtlinie enthalten	Neue Richtlinie soll im Februar 2011 vom Senat verabschiedet werden	K.n.b.
Neu: 	Bestellung eines Berufungsbeauftragten	Präsidium		Seit Juli 2010	K.n.b.
Neu: 	Aufnahme von Aussagen zur aktiven Rekrutierung von Frauen in Berufungsrichtlinie	Präsidium		Neue Richtlinie soll im Februar 2011 vom Senat verabschiedet werden	K.n.b.
	Formalisierung und Objektivierung von Promotionsverfahren	Fakultäten, Präsidium	Umgesetzt in Promotionsordnungen seit 2007	Seit 2007	K.n.b.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

1.1.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile im Wissenschaftsbereich

An der TU Clausthal ist der Frauenanteil durch die naturwissenschaftlich/technische Ausrichtung niedrig. Daher werden bereits seit langem Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils durchgeführt, die schon bei der Rekrutierung von Frauen bei den Studierenden ansetzen. Da die einzelnen Maßnahmen in der 1. Stellungnahme genannt wurden, erfolgt hier nur die tabellarische Aufzählung (Tabelle 8).

Weitere Möglichkeiten zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung ergeben sich bei Berufungsverfahren, aber auch bei weiteren Rekrutierungsverfahren im Wissenschaftsbereich. Hier soll verstärkt auf entsprechende Datenbanken, auch Online-Datenbanken, für Wissenschaftlerinnen zurückgegriffen werden (siehe hierzu auch Punkt A 4.1 und Punkt B 2.2).

1.1.2 Zielvereinbarungen mit neu berufenen Professorinnen und Professoren

Die TU Clausthal legt großen Wert auf Gleichstellungskompetenz bei den Professorinnen und Professoren, die durch ihre hervorgehobene Position die wichtigsten Multiplikatoren für gleichstellungsrelevante Fragestellungen und Kompetenzen im Wissenschaftsbereich sind.

Aus diesem Grund wird bei Verhandlungen mit neu berufenen Professorinnen und Professoren in Zukunft auch der Erwerb von Gleichstellungskompetenz durch den Besuch von Schulungen bzw. Seminaren in die Zielvereinbarungen aufgenommen.

Tabelle 8 - Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Maßnahme		Zuständig	Umsetzung lt. 1. Stellungn.	Stand 2011	Kosten/ Personal
	Durchführung von Schülerinnen-Maßnahmen wie Schnupperstudium, Girls' Day und Mentoring für Schülerinnen, seit 2009 unter verstärkter Beteiligung der Fakultäten	GB, Fakultäten	Schnupperstudium seit 1996 Mentoring seit 2001	Schnupperstudium seit 1996 Mentoring seit 2001	Jährlich ca. 9500 €/ GB, studentische Tutorinnen, wiss. Mitarb. in den Instituten u.a.

	Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Schülerprojekten (Schülerinfotage, Schülerseminare, Frühstudium)	Wiss. Einrichtungen, GB, Kontaktstelle Schule-Universität	Verstärkt ab 2009	Seit 2009/2010 allgemein integriert	Je nach Veranstaltung vergütet Jeweilige Akteure
	Gezielter Einsatz von Instrumenten zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen	Präsidium, Fakultäten, GB	Geplant für 2009	Wird dokumentiert in neuer Berufsrichtlinie	Anfang 2011
Neu: 	Teilnahme an Schulungen zur Vermittlung von Gleichstellungskompetenz bei neu berufenen Professorinnen und Professoren	Präsidium		Ab WS 2010/2011	K.n.b.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Gleichstellungsfonds zur Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich

Als neues und besonders wirksames Instrument zur Erhöhung der Frauenanteile im Wissenschaftsbereich hat die TU Clausthal mit Beginn des Jahres 2010 einen Gleichstellungsfonds eingerichtet, der Mittel für Promotionen, Habilitationen, Ersatzmittel für in Elternzeit befindliche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Mittel für Dual-Career-Maßnahmen zur Verfügung stellt. Dieser Fonds ist als Dauermaßnahme konzipiert und löst die Sondermittel ab, die vorher für Einzelfälle bewilligt worden waren.

Aus diesem Fonds werden z.Z. 3 ganze und 3 halbe Promotionsstellen sowie eine Habilitationsstelle finanziert.

Tabelle 9 - Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt. 1. Stellungn.	Stand 2011	Kosten/Personal
 Bereitstellung von Sondermitteln für Frauen zur Höherqualifizierung im Wissenschaftsbereich, abgelöst durch den Gleichstellungsfonds (siehe nächste Zeile)	Präsidium	Finanzierung einer Habilitationsstelle	seit Februar 2009	250.000 € pro Jahr
Neu:  Gleichstellungsfonds zur Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich, z.Z. werden 6 Promotionsstellen daraus finanziert, zusätzlich stehen Mittel für o.g. Maßnahmen wie Vertretungsmittel u.a. nach Bedarf zur Verfügung.	Präsidium		Seit Januar 2010	

Daneben könnten an dieser Stelle auch die Maßnahmen genannt werden, die bereits unter Punkt A 1.2.1 dargestellt wurden.

2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

2.1 Qualifikationsangebote für junge Frauen

Das Projekt "fiMINT", das bereits in der 1. Stellungnahme der TU Clausthal genannt wurde, wird nach Ablauf der regulären Laufzeit (Ende 2010) von der NTH übernommen. Im Rahmen dieses Projekts werden Workshops, Schulungen und Coaching-Angebote für Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen zielgruppenspezifisch angeboten.

Im Mai 2010 ist die NTH dem Careerbuilding-Programm der Femtec.GmbH beigetreten. Die Femtec fördert junge Frauen im Studium und beim Berufseinstieg und offeriert Trainings zu Kommunikations-, Führungs- und Managementkompetenzen; daneben bietet es Einblicke in Firmenstrukturen und -organisation.

Dieses Programm ist in hohem Maße geeignet, engagierte und motivierte junge Frauen weiter zu qualifizieren und ihnen einen hervorragenden Berufsstart zu ermöglichen. Im November 2010 fand an der TU Clausthal die 1. Informationsveranstaltung für das Bewerbungsverfahren statt.

Tabelle 10 - Qualifikationsangebote für junge Frauen

Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt. 1. Stellungn.	Stand 2011	Kosten/ Personal
▲ Weiterbildungs-, Qualifizierungs- und Coaching-Angebote für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zur Höherqualifikation (fiMINT)	GB, Projektleiterin fiMINT	Seit 2008 durch fiMINT	Seit 2008, neu bewilligt von der NTH ab 2011	Bis 2010 Eigenanteil je Hochschule von 10.000 €, ab 2011 Kostenübernahme durch die NTH
Neu: ▲ Careerbuilding-Programm der Femtec mit den Bausteinen: -Führungs- und Managementkompetenz -Praxiseinblicke -Unternehmerisches Denken und Handeln -Gezielte Karriereplanung -Vernetzung	GB, Koordinatorin Femtec der NTH		Beginn November 2010, Beginn der Schulungen ab März 2011	½ Stelle TV-L 13, angesiedelt an der Uni Hannover Eigenanteile noch nicht nennbar
▲ Maßnahmen zum Wiedereinstieg und zur Aufrechterhaltung des Wissensstandes von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in bzw. nach Familienphase	HVP	Diese Maßnahmen wurden bereits unter Punkt A 3.1 beschrieben im Rahmen des KWEM, das seit April 2010 in Kraft ist		

2.2 Verstärkte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Forschungsprojekten

Wie bereits in der 1. Stellungnahme der TU Clausthal beschrieben, gibt es an der TU Clausthal zahlreiche Aktivitäten zur Verbesserung der Sichtbarmachung und zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Sie sollen daher nur in der tabellarischen Übersicht genannt werden (Tabelle 11).

An dieser Stelle sei auch auf den Punkt A 1.2.3 hingewiesen, die dort genannten Maßnahmen können ebenfalls wesentlich zu einer Verbesserung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen beitragen.

Tabelle 11 - Verstärkte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Forschungsprojekten

Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt. 1. Stellungn.	Stand 2011	Kosten/ Personal
▲ Gezieltes Ansprechen und Ermutigen von Wissenschaftlerinnen zur Beteiligung an Forschungsverbänden, Schulungen im Bereich Projektmanagement und Drittmittelakquise.	Wiss. Einrichtungen, Leiterinnen und Leiter der Forschungsverbände, WA, TT	Verstärkt ab 2009 Schulungen zu Projektmanagement (SS 2009) und Drittmittelakquise für Wissenschaftlerinnen sind im Rahmen des Projekts fiMINT vorhanden	Seit 2009	fiMINT gefördert vom MWK, ab 2011 von der NTH finanziert
▲ Gezielte Information von Frauen über Wettbewerbe Dritter Gezieltes Ansprechen von Frauen und Motivation zur Teilnahme	Alle Einrichtungen/ GB	Information über Wettbewerbe bereits umgesetzt Ansprache verstärkt ab 2009	Inzwischen an der TU Clausthal allgemein etabliert	K.n.b.
▲ Erhöhung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen auch an internationalen Forschungsvorhaben	Internationales Zentrum, GB, TT	Ab 2009	Bekanntmachung besonders im Rahmen des 2. fiMINT-Forums im Jahr 2010, sonst durch TT	K.n.b.

3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Um zu gewährleisten, dass die z.T. sehr subtilen Mechanismen der Ungleichbehandlung sowie weitere Aspekte der Gleichstellungsarbeit möglichst allen Entscheidungsträgern bewusst gemacht werden, wird die TU Clausthal alle Personen mit Personalverantwortung oder sonstige mit relevanten Fragestellungen befasste Beschäftigte zu diesem Thema schulen. Die in der 1. Stellungnahme der TU Clausthal bereits vorgesehenen Schulungen und Workshops hierzu befinden sich nun in der konkreten Umsetzungsphase, erste Termine wurden bereits festgelegt.

Die TU Clausthal engagiert sich auch weiterhin bei Projekten des Benchmarking-Verbundes in Niedersachsen. Im nächsten Jahr sind neue Entwicklungen zu erwarten, die TU Clausthal wird sich zu Schulungszwecken an weiteren Workshops in diesem Zusammenhang beteiligen.

Tabelle 12 - Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Maßnahme	Zuständig	Umsetzung lt. 1. Stellungn.	Stand 2011	Kosten/ Personal
 Durchführung von Schulungen/Workshops zum Thema Gender und Diversity für alle Personen mit Leitungs- und Personalaufgaben	Präsidium, Verwaltung, Personalverantwortliche, WA, GB	Geplant ab 2009	Termine sind vereinbart, Schulungen laufen ab März 2011	Ca. 1200 € pro Seminar (Externe Trainerinnen)
 Kompetenzverbesserung durch Teilnahme am Benchmarking-Verbund Niedersachsen und an dessen Workshops mit Best-Practice-Beispielen und Weiterbildungsmaßnahmen	Präsidium, Personaldezernat, GB	In Umsetzung seit Dezember 2008	Laufend	Kosten z.Z. nicht benennbar

Selbstverpflichtung der TU Clausthal

In der 1. Stellungnahme der TU Clausthal zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurden Zielzahlen festgelegt, die im Zeitraum bis 2013 erreicht werden sollen.

Die Gründe für die Höhe der Zielzahlen sind ausführlich diskutiert worden. Durch die geringe Größe der TU Clausthal (Im WS 2010/2011 ca. 3500 Studierende) und die dadurch bedingte geringe Anzahl an wissenschaftlichem Personal aller Qualifikationsstufen bestehen nur eingeschränkte Möglichkeiten, auf die Anhebung der Frauenanteile Einfluss zu nehmen. Auch ergeben sich zwangsläufig aus geringen personellen Änderungen hohe Schwankungen bei den Prozentzahlen, so dass diese Werte immer mit Vorbehalt zu betrachten sind.

Auch das externe Rekrutierungspotential für die höheren Qualifikationsstufen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereichen bietet nur wenig Spielraum bei der Besetzung von Stellen mit Frauen.

Studierende:

Bei den Studierenden wurden an den Zielzahlen gegenüber dem 1. Bericht keine Änderungen vorgenommen.

Promotionen / Promovierende:

Obwohl der Frauenanteil bei den Promotionen aktuell recht hoch erscheint, ist die Schwankungsbreite aus den vorgenannten Gründen groß, so dass die genannte Zielvorgabe von 30% in Anbetracht der langjährigen Statistiken realistisch erscheint und auch dem Frauenanteil der vorigen Qualifikationsstufe entspricht (Kaskadenprinzip). Im Zusammenhang dazu ist auch auf die etwas niedrigere Quote bei den z.Z. Promovierenden hinzuweisen.

Ein positiver Trend ist im Ingenieurbereich festzustellen, wo der Frauenanteil in den letzten Jahren überproportional angestiegen ist (Beispiel: Hochtemperatur-Kolleg² mit durchschnittlich 40-50% Frauenanteil bei den Promovierenden). Insgesamt hält die TU Clausthal sowohl bei den Promotionen wie auch bei den z.Z. Promovierenden die genannten Zielzahlen von 30% für realistisch und wünschenswert.

Habilitierende / Habilitationen / Juniorprofessuren:

Die im 1. Bericht gemachten Ausführungen zu den Habilitierenden und den Juniorprofessuren haben nach wie vor Gültigkeit. Im NHG waren seit der Einführung der Juniorprofessuren Habilitationen nicht

² Interdisziplinäre Einrichtung der TU Clausthal mit Schwerpunkt im Ingenieurbereich

mehr vorgesehen, daher sind hier die Gesamtzahlen sehr niedrig. Der Frauenanteil bei den Habilitationen betrug im letzten Zehn-Jahres-Zeitraum ca. 10 % (4 Frauen, Gesamtzahl 37).

Obwohl der Frauenanteil bei den Habilitationen z.Z. bei 0% liegt, verspricht er in Anbetracht der Zahlen bei den Habilitierenden in den nächsten Jahren wieder zu steigen. In allen drei Stufen wird daher eine Zielzahl von 20% vorgegeben, deren Erreichung aber, vor allem bei den Juniorprofessuren, stark von der Anzahl der in Zukunft zur Verfügung stehenden Stellen abhängt.

Professuren:

Die im 1. Bericht gemachten Ausführungen zu den Professuren gelten ebenfalls nach wie vor, in den nächsten Jahren ergibt sich kaum Spielraum zur Neubesetzung, so dass an den vorhandenen Zahlen nicht viel geändert werden kann. Die genannten Zielzahlen wären jedoch wünschenswert.

Da nunmehr die W2/C3- und die W3/C4-Professuren getrennt betrachtet werden sollen, ergeben sich leicht unterschiedliche Zielzahlen, da in der Gruppe W2/C3 erwartungsgemäß ein etwas höherer Frauenanteil vorhanden ist.

Leitungspositionen:

Der Frauenanteil in den Dekanaten ist stark abhängig vom Wahlverhalten, hier sind kaum Einflussmöglichkeiten vorhanden. Im Präsidium scheint der Frauenanteil leicht gesunken zu sein, die Änderung ergibt sich aber lediglich durch die Einführung eines zusätzlichen Vizepräsidenten, so dass der Frauenanteil nur relativ gesunken ist. Auch hier gibt es kaum eine Möglichkeit zur Erhöhung des Frauenanteils, da in den nächsten Jahren hier wenige Veränderungen anstehen.

Insgesamt erhofft sich die TU Clausthal durch das in diesem Zwischenbericht dargestellte Gesamtkonzept eine durchgängig erhöhte Geschlechtergerechtigkeit im gesamten Hochschulbereich. Eine Erhöhung der Frauenanteile im Wissenschaftsbereich mit weitgehender Orientierung am Kaskadenprinzip gehört zu den erklärten Zielen der Universität und wird im Rahmen der diskutierten Möglichkeiten mit Nachdruck verfolgt.

In den aktuellen Zielvereinbarungen der TU Clausthal mit dem MWK bis 2013 werden ebenfalls umfangreiche Aussagen zur strukturellen und personellen Verbesserung der Gleichstellung getroffen. Die dort genannten Ziele entsprechen den in diesem Bericht genannten, sie enthalten daneben Aussagen zu einigen Bereichen, die mit den hier ausführlicher dargestellten Maßnahmen korrespondieren. Auch diese Zielvereinbarungen tragen daher zu einer strukturellen und personellen Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit an der TU Clausthal bei.

Dieser Zwischenbericht wurde von den unten genannten Gremien verabschiedet und dokumentiert damit die Bereitschaft der TU Clausthal, sich auf allen Ebenen für die Erreichung der erklärten Ziele einzusetzen.

- Rat der Gleichstellungsbeauftragten am 14.01.2011
- Fakultäten am 18.01.2011
- Senatskommission für Gleichstellung am 25.01.2011
- Präsidium am 27.01.2011
- Senat am 08.02.2011

Die nachfolgende Tabelle gibt die Zielzahlen der einzelnen Qualifikationsstufen wieder. Ein Herunterbrechen der Zielzahlen auf Fakultätsebene wurde nicht vorgenommen, da durch die teilweise geringen absoluten Zahlen statistisch belegbare Aussagen nicht getroffen werden können.

Anlage

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]		Aktuelle Situation am 31.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013			
							Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]			
							%			
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	2202	897	71	29	2417	862	74	26	70	30
Anzahl der Promotionen im Jahr	42	17	71	29	51	28	65	35	70	30
Falls Daten vorhanden: Promovierende und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (Stand SS 2008 / 2010), hier: nur Promovierende	380	120	76	24	496	133	79	21	70	30
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	3	0	100	0	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen (Stand SS 2008 / 2010), hier: nur Habilitierende	9	2	82	18	15	6	71	29	80 80 ¹⁾	20 20 ¹⁾
Juniorprofessuren	4	1	80	20	1	0	100	0	80 80 ¹⁾	20 20 ¹⁾
Professuren C3 / W2	23	4	85	15	24	4	86	14	85 90 ²⁾	15 10 ²⁾
Professuren C4 / W3	46	3	94	6	47	3	94	6	93 90 ²⁾	7 10 ²⁾
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene ³⁾ (z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien)	12	1	92	8	13	1	93	7	90	10
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	nicht vorhanden									

¹⁾ war in der alten Tabelle mit Juniorprofessuren zusammengefasst

²⁾ war in der alten Tabelle mit C4/W3 zusammengefasst

³⁾ Dekanate: Dekan, Prodekan, Studiendekan