

# **Abschlussbericht**

der

## **Niedersächsischen Technischen Hochschule**

zu den

**forschungsorientierten Gleichstellungsstandards  
der DFG**

Verabschiedet vom:

- Senat der NTH am 15.01.2013
- Präsidium der NTH am 30.01.2013

## Inhalt:

Die Niedersächsische Technische Hochschule.....	3
Einführung .....	3
A. Strukturelle Gleichstellungsstandards .....	6
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen.....	6
1.1. Verankerung auf Leitungsebene.....	6
1.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche / Fakultäten / Abteilungen.....	6
1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen .....	7
1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung .....	8
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation .....	9
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	10
3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation .....	10
3.2. Kinderbetreuungsangebote .....	10
3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltungen .....	11
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe .....	11
B. Personelle Gleichstellungsstandards .....	12
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen.....	12
1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung .....	12
1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	12
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung .....	13
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte .....	14
Selbstverpflichtung der NTH.....	15
Abkürzungsverzeichnis.....	16
Anhang: Zielzahlen .....	17

## Die Niedersächsische Technische Hochschule

Die Niedersächsische Technische Hochschule wurde zum 01.01.2009 als Allianz der Technischen Universität Braunschweig, der Technischen Universität Clausthal und der Leibniz Universität Hannover zur Pflege und Entwicklung der Wissenschaften in den Bereichen Architektur, Ingenieurwissenschaften, Informatik, Mathematik und Naturwissenschaften (MINT-Fächer) gegründet und bündelt die gemeinsame Strategie der drei Mitgliedsuniversitäten in einer übergeordneten universitären Struktur mit dem Recht der Selbstverwaltung. Sie entwickelt zukunftsgerichtete Forschungsschwerpunkte und –zentren und sorgt für die Abstimmung der Studienangebote ihrer Mitglieder.

Geleitet wird die NTH durch das Präsidium in eigener Verantwortung. Weitere Organe der NTH sind der Senat und die ständige Kommission für Studium und Lehre (NTH-Studienkommission). Das Präsidium setzt sich zusammen aus den Präsidentinnen oder Präsidenten der drei Mitgliedsuniversitäten sowie zwei externen Mitgliedern. Der Sitz der NTH ist für jeweils zwei Jahre am Standort einer der Mitgliedsuniversitäten, beginnend am 01.01.2009 in Braunschweig, gefolgt von Clausthal seit 01.01.2011 und Hannover ab 01.01.2013.

Im Hinblick auf den hier vorgelegten Abschlussbericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ist zu beachten, dass die NTH eine Allianz der drei Mitgliedsuniversitäten im Bereich Lehre und Forschung ist. Lt. NTH-Gesetz sind die im Wissenschaftsbereich Beschäftigten der drei Hochschulen Mitglieder der NTH, jedoch nicht ihr Personal. Die NTH hat daher keinen direkten Einfluss auf die Auswahl des Personals mit Ausnahme der Professuren, über deren Berufung die Mitgliedsuniversitäten im Einvernehmen mit dem NTH-Präsidium entscheiden.

Die Studierenden sind Mitglieder der drei einzelnen NTH-Mitgliedsuniversitäten. Es gibt jedoch seit dem Sommersemester 2011 einen NTH-eigenen Masterstudiengang ITIS<sup>1</sup>, der zurzeit 14 Studierende, davon 3 Frauen aufweist, was einem Frauenanteil von 21,4% entspricht.

## Einführung

Die NTH begrüßt nachdrücklich die Initiative der DFG, mithilfe forschungsorientierter Gleichstellungsstandards zur Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft beizutragen. Die NTH stimmt mit den Ansichten der DFG hinsichtlich der Notwendigkeit und des Nutzens von Gleichstellungsarbeit vor allem auch im Forschungsbereich überein.<sup>2</sup>

Die allgemeinen Ziele zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem sind bereits in der 1. Stellungnahme dargestellt worden und sollen hier nur kurz skizziert werden:

---

1 Internet Technologies and Information Systems

<sup>2</sup> „Chancengleichheit ist ein Merkmal von qualitativ hochwertiger Forschung. Langfristiges Ziel aller Chancengleichheitsaktivitäten der DFG ist daher die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Wissenschaftsbereichen. Allein die wissenschaftliche Leistung und nicht das Geschlecht einer Person muss der ausschlaggebende Faktor für die Erfolgsaussichten der individuellen wissenschaftlichen Karriere sein.“ Quelle: <http://www.dfg.de/>, "Ziele der Chancengleichheitsarbeit der DFG"; Stand: 14.12.2011

Die NTH strebt folgende allgemeine Gleichstellungsziele zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit an:

- Verbesserte Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen bei den Forschungseinrichtungen und -projekten der NTH sowie verbesserte Karrierechancen für Nachwuchswissenschaftlerinnen,
- Steigerung der Genderkompetenz bei Führungskräften und beim wissenschaftlichen Nachwuchs,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere.

An den drei Mitgliedsuniversitäten der Niedersächsischen Technischen Hochschule sind in den NTH-Fächern und -Fächergruppen aktuell ca. 21.500 Studierende der Ingenieur- und Naturwissenschaften eingeschrieben, davon etwa 33% Frauen. Von den insgesamt 180 Professuren aus dem Bereich der Ingenieurwissenschaften waren im Jahr 2011 10% mit Frauen besetzt. Von den 228 Professuren der naturwissenschaftlichen Fachrichtungen waren 2011 9% mit Frauen besetzt. Damit sind Frauen im Wissenschaftsbereich deutlich unterrepräsentiert.

Seit Abgabe der 1. Stellungnahme der NTH hat sich der Frauenanteil leicht verändert und liegt bei 12%. In absoluten Zahlen ist der Anteil von Frauen von 46 Professorinnen auf 57 angestiegen.

Zur Steigerung der Frauenanteile sind in den Stellungnahmen der drei Mitgliedsuniversitäten zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG konkrete Maßnahmen dargestellt.

Darüber hinaus hat die NTH zur Erhöhung des Anteils von Frauen im Wissenschaftsbereich und zur Unterstützung der drei Mitgliedshochschulen Projekte zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie strukturelle Maßnahmen zur Integration von Gleichstellung in die Organisation der NTH eingeführt.

Vor allem trägt die neu eingerichtete Stabsstelle Gleichstellung des NTH-Präsidiums zu einer erheblichen strukturellen Verbesserung der Gleichstellungsarbeit an der NTH bei. Sie ist unter Punkt A 1.1 ausführlich beschrieben.

An Projekten sind besonders die bereits in der 1. Stellungnahme genannten Projekte fiMINT und Femtec sowie die Projekte der drei NTH-Hochschulen "Niedersachsen-Technikum" und deren Beteiligung an der Qualifizierungsoffensive des Landes Niedersachsen zu nennen. Bei diesen Projekten erfolgt eine regelmäßige Absprache der NTH-Gleichstellungsbeauftragten untereinander. Zudem wurde das Genderportal der NTH<sup>3</sup> entwickelt und laufend erweitert.

Die Niedersächsische Technische Hochschule hat im Februar 2011 ihre erste Stellungnahme zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG abgegeben und legt nun ihren Abschlussbericht vor. Zu beachten ist, wie oben bereits beschrieben, eine nur sehr begrenzte Einflussmöglichkeit auf Frauenanteile im Bereich des Personals, das den einzelnen Universitäten zugeordnet ist, wie auch der Studierenden, die bis auf den bereits er-

---

<sup>3</sup> <http://www.nth-online.org/ueber-uns/chancengleichheit/>

wählten eigenen Masterstudiengang ITIS ebenfalls in den einzelnen Mitgliedshochschulen eingeschrieben sind.

Das vorliegende Konzept ist auf die Spezifika der Niedersächsischen Technischen Hochschule abgestimmt und berücksichtigt die Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der Hochschulrektorenkonferenz.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Doblhofer, Doris/ Küng, Zita (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch, Heidelberg: Springer Medizin Verlag; Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin, Drs. 8036-07; Hochschulrektorenkonferenz (2006): Frauen fördern. Empfehlung des 209. Plenums der HRK zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, Bonn.

## A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, die bei allen strukturellen und personellen Entscheidungen wahrzunehmen ist. Die Leitung der NTH sowie die Leitungen der einzelnen Mitgliedsuniversitäten sind verantwortlich für Umsetzung und Evaluation der hier aufgeführten Maßnahmen und für die Erreichung der Zielzahlen.

Eine strukturelle Verankerung der Gleichstellung wurde bereits im NTH-Gesetz, in der Grundordnung und in den Zielvereinbarungen der NTH mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) vorgenommen (vergleiche Stellungnahme der NTH von 2011, S. 6).

Gleichstellung ist im NTH-Präsidium als Aufgabe verantwortlich implementiert. Zuständig für die Gleichstellungsarbeit ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte derjenigen Universität, die den aktuellen Vorsitz der NTH innehat. An ihrer Universität ist auch jeweils die neu konzipierte **Stabsstelle für Gleichstellung** des NTH-Präsidiums angesiedelt, deren Einrichtung vom NTH-Präsidium zur Verbesserung der organisatorischen Verankerung von Gleichstellung an der NTH am 21.11.2012 beschlossen wurde. Die Stabsstelle wird von der jeweiligen NTH-Gleichstellungsbeauftragten geleitet und ist direkt beim Vorsitzenden des NTH-Präsidiums angesiedelt. Durch eine eigene Ressourcenausstattung in Höhe von 10.000€ jährlich und die klaren Zuständigkeiten wird so eine effiziente und zielgerichtete Arbeit der NTH-Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht.

Die NTH-Gleichstellungsbeauftragte koordiniert ihre Arbeit mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Mitgliedsuniversitäten.

Die Grundlage der Gleichstellungsarbeit an der NTH bilden die Gleichstellungspläne der drei Mitgliedsuniversitäten, deren Gültigkeit für die NTH ebenfalls in ihrer Grundordnung festgelegt ist. Konkrete Ziele der Gleichstellungsarbeit sind in den Entwicklungsplänen der NTH-Fächer und -Fächergruppen verankert.

Da die NTH ein Mitspracherecht bei Berufungsverfahren besitzt, ergeben sich hier Einflussmöglichkeiten zur Steigerung der Frauenanteile. Die NTH verpflichtet sich in ihren Berufsrichtlinien zur konkreten Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Berufungen.

#### 1.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche / Fakultäten / Abteilungen

In Bezug auf dezentrale Strukturen und die Beteiligung der Fachbereiche, Fakultäten oder Abteilungen wird aufgrund der besonderen Struktur der NTH auf die Konzepte der Mitgliedsuniversitäten verwiesen, die hierzu detaillierte Aussagen treffen.

In den von der NTH initiierten Forschungsprojekten werden Gleichstellungsaspekte durchgängig berücksichtigt, hierbei werden sie von den Gleichstellungsbeauftragten beraten und

unterstützt. Das NTH-Präsidium gewährleistet die Umsetzung der dort geplanten Maßnahmen. Eine intensive Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte besonders bei den vier Anträgen der NTH im Rahmen der Exzellenzinitiative.

### **1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen**

Die Stabsstelle Gleichstellung ist direkt der oder dem jeweiligen Vorsitzenden des NTH-Präsidiums zugeordnet und arbeitet eng mit dem Präsidium zusammen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der NTH stimmt sich in allen Gleichstellungsangelegenheiten mit den Gleichstellungsbeauftragten der Mitgliedsuniversitäten ab. Zusätzlich bestehen Kooperationen mit den jeweiligen Kommissionen für Gleichstellung, den Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Einrichtungen und den jeweiligen Berufungsbeauftragten und den Dual-Career-Netzwerken. Nach Bedarf werden weitere Kooperationen eingerichtet.

Im Jahr 2011 wurde eine Arbeitsgruppe zur Optimierung von Berufungsverfahren eingerichtet, an der sich alle Berufungsbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten der drei NTH-Hochschulen beteiligen.

Zur Durchführung von Dual-Career-Maßnahmen stellt die NTH jährlich insgesamt 45.000€ zur Verfügung, diese werden den drei Mitgliedshochschulen vom NTH-Präsidium zugewiesen, die eine standortspezifische Dual-Career-Arbeit mit einer NTH-weiten Vernetzung der Stellen kombinieren sollen (siehe Punkt 3.3).

Die Gleichstellungsbeauftragten organisierten zahlreiche Veranstaltungen und Tagungen, so z.B. im Juli 2012 die Tagung "Qualität durch Chancengleichheit" der TU Braunschweig sowie die jährlichen fiMINT- und Femtec-Tagungen, außerdem nahmen sie u.a. an Tagungen der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter und einer Tagung zum Professorinnen-Programm teil.

Die Veranstaltung „Qualität durch Chancengleichheit“ wurde von der TU Braunschweig im NTH-Rahmen organisiert. Unter der Fragestellung, warum Gleichstellung für die NTH wichtig ist, diskutierten am 14. Juni 2012 Prof. Dr. Ada Pellert, Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin, Prof. Dr. Ferdi Schüth, DFG-Vizepräsident und Vorsitzender der AG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Jürgen Hesselbach, Präsident der TU Braunschweig und Vorstandsvorsitzender der LandesHochschulKonferenz Niedersachsen.

Als Fazit der Veranstaltung kann festgehalten werden: Chancengleichheit verbessert die Qualität von Hochschulen: „Wo Frauen nicht weiter kommen, liegt oft noch viel mehr im Argen“, so Prof. Dr. Ada Pellert. Gleichstellung schafft Transparenz - und Transparenz wiederum ist die Voraussetzung für das Identifizieren von Problemen und das Entwickeln von Lösungen und Qualitätsstandards. Chancengleichheit eröffnet somit ein Innovationspotenzial, das nicht zuletzt auch für den Erfolg von Forschungsvorhaben genutzt werden kann.

Alle drei Mitgliedsuniversitäten der NTH haben Stellungnahmen und Zwischenberichte zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG abgegeben und legen zurzeit ihre Abschlussberichte vor. Die NTH verpflichtet sich mit ihrem eigenen Bericht dazu, diese Dokumente auch für die NTH als verbindlich zu betrachten.

#### 1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Folgende Aufgaben hat die NTH Gleichstellungsbeauftragte für den Bereich der NTH:

- Sie wirkt bei der NTH-Entwicklungsplanung mit und ist darüber hinaus an den Zielvereinbarungen und an Strukturentscheidungen der NTH zu beteiligen.
- Sie erstellt die Stellungnahmen der NTH zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und ist für ihre Umsetzung an der NTH zuständig.
- Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hin. Sie entwickelt und betreut in Kooperation mit den Kolleginnen der anderen Mitgliedshochschulen NTH-Maßnahmen, Projekte und Programme zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer, beispielsweise das fiMINT-Projekt, das Femtec Careerbuilding-Programm und den Service für Familien.
- Sie leistet Gleichstellungsconsulting bei der Beantragung von NTH-Forschungsanträgen und Verbundprojekten.
- Sie nimmt an den Sitzungen der NTH-Organe teil und berät diese in Gleichstellungsfragen. Sie unterrichtet die Kolleginnen über Strukturentscheidungen.
- Sie vertritt die NTH in der Landeskonferenz der Niedersächsischen Gleichstellungsbeauftragten, in der Bundeskonferenz und bei den TU9 Gleichstellungsbeauftragten nach außen.
- Sie unterrichtet die hochschulinterne und externe Öffentlichkeit über die Gleichstellungsarbeit, über Angebote und Erfolge. Konkret wird ein Genderportal eingerichtet, darüber hinaus sind Pressemitteilungen zu erstellen und Veranstaltungen (fiMINT-Foren, Informationsveranstaltungen für MINT-Programme etc.) zu organisieren. Insbesondere die Mitgliedschaft im Nationalen MINT-Pakt erfordert eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit über Frauen in den MINT-Fächern.
- Sie hat gegenüber dem NTH-Präsidium ein Vortragsrecht. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

Maßnahmen zur Organisationsentwicklung werden von den Mitgliedsuniversitäten und, soweit erforderlich, in Abstimmung mit der NTH unter Beachtung der relevanten Vorgaben sowohl der Einzeluniversitäten als auch der NTH getroffen.

Die NTH wird bei gemeinsam abgestimmten Maßnahmen der Mitgliedsuniversitäten und gemeinsamen Projekten in allen Bereichen die Möglichkeiten zur Integration von Gleichstellungsaspekten, zur Steigerung der Frauenanteile und zur Förderung der Familienfreundlichkeit ausschöpfen.

Die NTH verpflichtet sich zur Umsetzung der im Pakt "Komm Mach MINT" genannten Ziele (siehe auch Punkt B 1).

Die genannten Maßnahmen sowie weitere vorgesehene Maßnahmen, die bereits in der 1. Stellungnahme von 2011 dargestellt wurden, sind in Tabelle 1 veranschaulicht, Veränderungen gegenüber der 1. Stellungnahme von 2011 sind kenntlich gemacht.

Durch die Einrichtung der Stabsstelle ist eine verbesserte und kontinuierliche Kontrolle der getroffenen Maßnahmen möglich. Eine Evaluation wird laufend durchgeführt und Konsequenzen hieraus entwickelt.

**Tabelle 1: Implementierung in internen Strukturen und Prozessen**

Maßnahme	Zuständig	Stand 2011	Status 2013	Kosten/Jahr
<b>Neu:</b> Einrichtung einer Stabsstelle Gleichstellung mit Ressourcenausstattung	Präsidium der NTH	-	Eingerichtet seit 1. Januar 2013	10.000€
<b>Neu:</b> Zuweisung von Mitteln für Dual-Career-Maßnahmen (siehe auch Punkt 3.3)	Präsidium der NTH, Berufungsbeauftragte/r	-	Zugewiesen erstmals Mai 2012	45.000€ (15.000€ je Universität)
Genderaspekte in Forschungsprojekten	Antragsteller, Beratung durch GB	Abhängig von Antragstellung	Umgesetzt je nach Projekt	Je nach Projekt
Entlastung von Frauen bei Gremienarbeit der NTH	Präsidium der NTH	Geplant	Möglich ab 2013 aus Mitteln der Stabsstelle	Personenabhängig
Regelmäßige Treffen und Absprachen der Gleichstellungsbeauftragten	GB der NTH-Hochschulen	-	Laufend	
Öffentlichkeitsarbeit	GB	-	Laufend	

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Zur Darstellung der Gleichstellungssituation an der NTH wurde, wie im ersten Bericht angekündigt, ein Gender-Portal auf der Internetseite der NTH eingerichtet, in dem die Aktivitäten und Projekte sowie Daten zur Gleichstellung veröffentlicht sind. Das Portal wird ständig aktualisiert und erweitert. Es ist inzwischen auch in englischer Sprache erreichbar.

Aktuell im Umsetzungsprozess befindet sich ein Projekt zur Erstellung einer geschlechterspezifischen NTH-Statistik, zunächst für den Bereich der Studierenden, aufgeschlüsselt nach NTH-Fächern/Fächergruppen. Die Daten wurden bereits erfasst, die Aufbereitung und Vorbereitung zur Veröffentlichung wird derzeit vorgenommen. Die Ergebnisse werden ebenfalls im Gender-Portal veröffentlicht.

Im Rahmen eines Gender-Controllings werden die Projekte und Maßnahmen regelmäßig evaluiert; die Ergebnisse werden ebenfalls im Gender-Portal der NTH dargestellt.

**Tabelle 2: Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation**

Maßnahme	Zuständig	Stand 2011	Status 2013	Kosten/Jahr
Gender-Portal	Stabsstelle Gleichstellung, Referat für Kommunikation und Marketing	Geplant	Eingerichtet seit 2011	Aus Etat der Stabsstelle
Gender-Controlling	Stabsstelle Gleichstellung, Projektleitung	Geplant, bei Projekten laufend	Erfolgt laufend	
<b>Neu:</b> Projekt zur geschlechterspezifischen Datenerfassung für die NTH	Stabsstelle Gleichstellung	Geplant	Daten sind erfasst, Veröffentlichung wird vorbereitet	

### 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Alle drei Mitgliedsuniversitäten der NTH sind als "familiengerechte Hochschule" zertifiziert worden. Für die TU Clausthal und die TU Braunschweig stehen im Jahr 2013 die Re-Auditierung/Konsolidierung an, für die Leibniz Universität Hannover ist die Re-Auditierung für 2015 vorgesehen.

In den jeweiligen Gleichstellungsplänen sowie den einzelnen Konzepten der Hochschulen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sind umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie genannt. Auch in den verschiedenen Forschungsprojekten sind zahlreiche Maßnahmen in Bezug auf eine Steigerung der Familienfreundlichkeit genannt.

#### 3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Alle drei Hochschulen bieten ihrem Personal flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit der Telearbeit. Die NTH strebt außerdem familienfreundliche Sitzungszeiten ihrer Gremien an.

#### 3.2. Kinderbetreuungsangebote

In Kooperation mit den Familienservicestellen der drei Mitgliedshochschulen unterstützt die Stabsstelle Gleichstellung die Organisation von Kinderbetreuungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei NTH-Veranstaltungen und -Treffen, z.B. von Forschergruppen.

### 3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltungen

Eine weitere neue Maßnahme der NTH zur Förderung der Chancengerechtigkeit und zur Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich ist die Zuweisung von Mitteln an die drei Mitgliedshochschulen für Dual-Career-Maßnahmen, die sowohl für Professuren als auch für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet werden können, um die Akquirierung möglichst hochqualifizierter Personen für Lehre und Forschung zu ermöglichen.

Diese Mittel werden an den drei Hochschulen für Dual-Career-Beratung, -Organisation und Öffentlichkeitsarbeit sowie für die NTH-weite Vernetzung untereinander eingesetzt (siehe auch Punkt 1.3). Internetseiten und Informationsmaterialien sind an allen Hochschulen entwickelt worden.

**Tabelle 3: Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

Maßnahme	Zuständig	Stand 2011	Status 2013	Kosten/Jahr
Familienfreundliche Struktur im Wissenschaftsbereich	NTH-Präsidium	Geplant	Soweit möglich umgesetzt	-
Unterstützung bei Betreuungsbedarf	Stabsstelle Gleichstellung	-	Mit Einrichtung der Stabsstelle verwirklicht	Je nach Bedarf aus Mitteln der Stabsstelle
<b>Neu:</b> Zuweisung von Mitteln für Dual-Career-Maßnahmen (siehe auch Punkt 1.3)	Präsidium der NTH, Berufungsbeauftragte/r	-	Zugewiesen erstmals Mai 2012	45.000€ (15.000€ je Universität)

## 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Im Rahmen des Verfahrensablaufs bei der Besetzung von Professuren werden auch Aktivitäten zur aktiven Rekrutierung von Frauen dokumentiert. Die Berufungsrichtlinien der einzelnen Hochschulen enthalten Aussagen zur aktiven Rekrutierung. Die Hochschule, die das Berufungsverfahren leitet, stellt die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben sicher.

Durch diese Maßnahmen werden einerseits transparente und formalisierte Verfahren sichergestellt, andererseits die aktive Rekrutierung von Frauen gefördert (siehe auch Punkt 1.1). Darüber hinaus gehende Maßnahmen werden ggf. von den einzelnen Mitgliedsuniversitäten getroffen.

## B. Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Zur Unterstützung der Bestrebungen der NTH im Bereich Frauenförderung und Internationalisierung hat die NTH im Oktober 2011 ein Projekt "Gender und Diversity" ins Leben gerufen, bei dem jeweils eine Studentin des NTH-eigenen Masterstudiengangs ITIS für ein Jahr gefördert werden kann. Daneben werden zur Internationalisierung und zur Verbesserung des Diversity-Aspektes Lehraufträge und Seminare zum Thema sowie eine Übersetzung der Prüfungsordnung mit insgesamt ca. 58.000€ finanziert.

Die Niedersächsische Technische Hochschule ist bereits seit August 2009 Mitglied im nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen "Komm Mach MINT".

Weitere Maßnahmen vor allem zur Werbung von Studentinnen an den NTH-Mitgliedsuniversitäten sind in den Abschlussberichten der drei Mitgliedsuniversitäten dargestellt.

#### 1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Bereits in der ersten Stellungnahme wurde ein Anreizsystem für Frauen mit Gremienbelastung in den NTH-Gremien in Aussicht gestellt. Durch die Einrichtung der Stabsstelle ist nun ab 2013 ein Etat vorhanden, der hier unterstützen kann, so dass für die nächsten Wahlen zu den NTH-Gremien ggf. darauf zurückgegriffen werden kann.

Insgesamt wendet die NTH jährlich mit 246.000€ einen bedeutenden Anteil ihrer Mittel für gleichstellungsrelevante Aktivitäten auf, die hier tabellarisch zusammengefasst werden:

**Tabelle 4: Personal und die Verteilung von Ressourcen**

Maßnahme	Zuständig	Stand 2011	Status 2013	Kosten/Jahr
<b>Neu:</b> Stabsstelle Gleichstellung	Präsidium, GB	-	Ab 1. Januar 2013	10.000€
fiMINT	NTH-Präsidium, Projektleitung	Implementiert, Laufzeit 2011-2013	Weitere Finanzierung wird angestrebt	135.000€
Femtec	NTH-Präsidium, Projektleitung	Beginn 2011, Laufzeit 2011-2013	Weitere Finanzierung wird angestrebt	37.000€
<b>Neu:</b> Zuweisung von Mitteln für Dual-Career-Maßnahmen (siehe auch Punkt 1.3)	Präsidium der NTH, Berufungsbeauftragte/r	-	Zugewiesen erstmals Mai 2012	45.000€ (15.000€ je Universität)

<b>Neu:</b> TOP-Down-Projekt "Gender und Diversity"	Präsidium, Studienkommission	-	Umgesetzt seit Januar 2012	Insgesamt 58.000€ für 3 Jahre, d.h. 19.000€ pro Jahr
<b>Summe</b>				<b>246.000€/Jahr</b>

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

Bereits im Jahr 2007 wurde im Vorgriff auf die Gründung der Niedersächsischen Technischen Hochschule ein erstes gemeinsames Projekt zur Motivation von Frauen für eine Hochschulkarriere ("fiMINT") entwickelt, das von 2008 - 2010 vom MWK und den drei Mitgliedsuniversitäten finanziert wurde. fiMINT fördert Nachwuchswissenschaftlerinnen durch ein zielgruppenspezifisches hochkarätiges Angebot an Workshops, Coachings und sonstigen "maßgeschneiderten" Weiterbildungsmaßnahmen.

Um das Rekrutierungsangebot an Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen an den NTH-Mitgliedsuniversitäten zu erhöhen, wurde dieses erfolgreiche Projekt nach Ablauf der Förderung durch das MWK mit Beginn des Jahres 2011 von der NTH übernommen und weiterfinanziert.

Als weitere Maßnahme zur Förderung junger Frauen ist die NTH im Mai 2010 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 sie Einblicke in Firmenstrukturen und -organisation.

Diese Programme laufen seit ihrer Einrichtung sehr erfolgreich und sind nun seit einigen Jahren fest etabliert. Sie werden weiterhin kontinuierlich aus NTH-Mitteln finanziert. Beide Projekte fördern insgesamt ca. 200 Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen pro Jahr.

Die jährlichen fiMINT-Foren und die intensive Vernetzung der Teilnehmerinnen des Femtec-Programms, auch mit Ehemaligen und Betrieben, sind von unschätzbarem Wert für die Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, so dass der Nutzen dieser Programme über ihren direkten Zweck der Qualifizierung weit hinausreicht.

**Tabelle 5: Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung**

Maßnahme	Zuständig	Status 2011	Status 2013	Kosten/Jahr
fiMINT	NTH-Präsidium, Projektleitung	Implementiert, Laufzeit 2011-2013	Weitere Finanzierung wird angestrebt	135.000€
Femtec	NTH-Präsidium, Projektleitung	Beginn 2011, Laufzeit 2011-2013	Weitere Finanzierung wird angestrebt	37.000€

### 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte werden, um Rollenstereotypen aufzubrechen, in die Workshops, Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen des Projektes fiMINT und in die Femtec-Careerbildung-Schools integriert. Bei dem Femtec-Programm erhalten die Koordinatorinnen der Femtec-Schools Gender-Trainings und die Teilnehmerinnen werden in den Schools geschult. Bei dem FiMINT-Projekt ist Gender- und Diversitykompetenz eine Voraussetzung für die Trainerinnen und Trainer, um dort zu arbeiten; auch die Inhalte müssen einen speziellen Genderbezug haben.

An den drei Mitgliedshochschulen finden konkrete Aktivitäten statt, um über die Integration von Genderaspekten in die Lehre zu informieren.

Die Niedersächsische Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten<sup>5</sup> hat von September 2011 bis März 2012 einen Benchmarking-Prozess zur „Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten“ durchgeführt. Dieser Benchmarking-Prozess fand in Kooperation mit der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin und der Forschungsstelle Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement (FWB) statt. Das Ergebnis sind zehn Empfehlungen für die Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten. Die NTH-Gleichstellung partizipiert selbstverständlich daran.

---

<sup>5</sup> <http://lnhf.gwdg.de/>

## **Selbstverpflichtung der NTH**

Die Niedersächsische Technische Hochschule hat mit diesem Bericht dokumentiert, wie sich die Gleichstellungsarbeit an der NTH seit ihrer Gründung 2009 und der Abgabe der ersten Stellungnahme 2011 weiterentwickelt hat.

Es sind bedeutende Fortschritte erzielt worden, auf denen in Zukunft aufgebaut werden soll und die sukzessive weiterentwickelt werden sollen.

Vor allem mit der neu eingerichteten Stabsstelle Gleichstellung, der Bereitstellung von erheblichen Mitteln für die Qualifizierungsprogramme fiMINT und Femtec sowie für Dual-Career-Maßnahmen und die umfangreiche Beratungstätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten für Forschungsprojekte ergibt sich ein erheblicher Mehrwert für die NTH auf dem Gebiet der Chancengerechtigkeit.

FiMINT wurde vom Nationalen Pakt "Komm Mach MINT" im Oktober zum Projekt des Monats gewählt, das Niedersachsen-Technikum bereits im September, eine erfreuliche Bestätigung der hohen Qualität dieser Projekte.

Die NTH verpflichtet sich zur besonderen Beachtung der Gleichstellungsziele sowohl der einzelnen Mitgliedsuniversitäten als auch der in dieser Stellungnahme genannten und zur Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Erhöhung der Frauenanteile im Wissenschaftsbereich.

Zusätzlich verpflichtet sie sich mit diesem Gleichstellungskonzept zur Implementierung und Durchführung der o.g. Maßnahmen in Abstimmung mit den Gleichstellungskonzepten der Mitgliedsuniversitäten, die ebenfalls als für die NTH bindend angesehen werden.

Für das Jahr 2015 ist eine Evaluation der Niedersächsischen Technischen Hochschule vor allem im Hinblick auf Strategien für die zukünftige Entwicklung vorgesehen.

Die im Anhang dargestellten Zielzahlen liegen zum größten Teil außerhalb des Einflussbereichs der NTH. Sie stellen eine Orientierungshilfe dar und sollen richtungsweisend für die drei Mitgliedsuniversitäten sein.

Soweit möglich, wurde für die Ermittlung der Zielzahlen das Kaskadenprinzip verwendet, d.h., die Steigerung des Frauenanteils orientiert sich an dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe.

Das Präsidium der NTH besteht aus den Präsidentinnen oder Präsidenten der drei Mitgliedsuniversitäten sowie zwei externen Mitgliedern, die vom Fachministerium vorgeschlagen werden. Der Frauenanteil ist daher von vielen äußeren Faktoren abhängig.

Der Zeitraum bis zur Zielerreichung wurde erweitert, da sich die NTH noch am Anfang ihrer Entwicklung befindet.

## Abkürzungsverzeichnis

CEWS	Center of Excellence Women and Science
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
fiMINT	NTH-Projekt "Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik"
GB	Gleichstellungsbeauftragte
hins.	hinsichtlich
ITIS	Internet Technologies and Information Systems
k. A.	keine Angabe
LHK	Landeshochschulkonferenz
LNHF	Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter
LUH	Leibniz Universität Hannover
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
MWK	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
NDS	Niedersächsische/r/s
NTH	Niedersächsische Technische Hochschule
TU BS	Technische Universität Braunschweig
TU CL	Technische Universität Clausthal
TU9	German Institutes of Technology
VP	Vizepräsidentin oder Vizepräsident

## Anhang: Zielzahlen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage NTH gesamt am [Stand Stellungnahme der NTH 2011] Statistische Daten: 12/2009				Aktuelle Situation NTH gesamt am [Stand Abschlussbericht 2013] Statistische Daten: 12/2011				Zielvorgabe für 2015*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	14.530	7.022	67	33	16.164	7.057	70	30	1)	1)
Anzahl der Promotionen im Jahr	402	191	68	32	459	175	72	28	60	40
Anzahl der Habilitationen im Jahr	15	1	94	6	11	4	73	27	2)	2)
Juniorprofessuren	28	4	88	13	26	4	87	13	75	25
Professuren C4/W3, C3/W2, Juniorprofessuren, Hochschuldozenten (Stellungnahme 2011)	407	46	90	10	406	57	88	12	85	15
Professuren C3/W2 (Abschlussbericht 2013) <i>(war im Bericht von 2009 nicht vorhanden, nachgetragen!)</i>	155	31	83	17	128	22	85	15		
Professuren C4/W3	243	18	93	7	252	21	92	8	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene	24	4	86	14	21	4	81	19	80	20
Präsidium der NTH	4	1	80	20	4	1	80	20	3)	3)

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2011,

Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2011

1) Aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten sind keine veritablen Daten prognostizierbar.

2) Aufgrund der insgesamt geringen Zahl der Habilitationen ergeben bereits geringe Veränderungen hohe Schwankungen der Anteile, daher werden keine Zielzahlen für Habilitationen formuliert,

3) Von äußeren Faktoren abhängig

## Anhang: Zielzahlen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaften und Mathematik										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage NTH gesamt am [Stand Stellungnahme der NTH 2011] Statistische Daten: 12/2009				Aktuelle Situation NTH gesamt am [Stand Abschlussbericht 2013] Statistische Daten: 12/2011				Zielvorgabe für 2015*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	5.564	4.419	56	44	5.076	3.813	57	43	1)	1)
Anzahl der Promotionen im Jahr	171	140	55	45	181	132	58	42	52	48
Anzahl der Habilitationen im Jahr	12	1	92	8	7	3	70	30	2)	2)
Juniorprofessuren	20	8	71	29	14	4	78	22	55	45
Professuren C4/W3, C3/W2, Juniorprofessuren, Hochschuldozenten (Stellungnahme 2011)	208	20	91	9	193	28	87	13	85	15
Professuren C3/W2 (Abschlussbericht 2013) <i>(war im Bericht von 2009 nicht vorhanden, nachgetragen!)</i>	104	23	82	18	80	15	86	16		
Professuren C4/W3	121	9	93	7	99	9	90	10	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene	7	1	93	7	4	1	75	25	90	10

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2011,

Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2011

1) Aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten sind keine veritablen Daten prognostizierbar.

2) Aufgrund der insgesamt geringen Zahl der Habilitationen ergeben bereits geringe Veränderungen hohe Schwankungen der Anteile, daher werden keine Zielzahlen für Habilitationen formuliert,

## Anhang: Zielzahlen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Ingenieurwissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage NTH gesamt am [Stand Stellungnahme der NTH 2011] Statistische Daten: 12/2009				Aktuelle Situation NTH gesamt am [Stand Abschlussbericht 2013] Statistische Daten: 12/2011				Zielvorgabe für 2015*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	8.966	2603	78	22	11.085	3.250	77	23	1)	1)
Anzahl der Promotionen im Jahr	231	51	82	18	278	43	87	13	68	32
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100	0	4	1	75	25	2)	2)
Juniorprofessuren	6	2	75	25	12	0	100	0	70	30
Professuren C4/W3, C3/W2, Juniorprofessuren, Hochschuldozenten (Stellungnahme 2011)	162	18	90	10	192	16	82	8	85	15
Professuren C3/W2 (Abschlussbericht 2013) <i>(war im Bericht von 2009 nicht vorhanden, nachgetragen!)</i>	50	7	88	12	41	7	83	17		
Professuren C4/W3	103	5	95	5	109	9	92	8	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene	9	2	86	14	8	1	89	11	80	20

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2011,

Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2011

1) Aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten sind keine veritablen Daten prognostizierbar.

2) Aufgrund der insgesamt geringen Zahl der Habilitationen ergeben bereits geringe Veränderungen hohe Schwankungen der Anteile, daher werden keine Zielzahlen für Habilitationen formuliert,