



Gleichstellungsplan der Technischen Universität Clausthal

Geltungsdauer 2019–2021



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	4
1 Rahmenbedingungen zur Erstellung des Gleichstellungsplans	5
2 Bestandsaufnahme der Personalstruktur an der TU Clausthal	7
2.1 Nichtwissenschaftlicher Bereich	8
2.2 Wissenschaftlicher Bereich (ohne Professuren).....	18
2.2.1 Promotionen.....	25
2.2.2 Habilitationen	26
2.3 Professuren.....	27
2.4 Telearbeit	28
2.5 Feststellung der Unterrepräsentanz	29
2.6 Abschätzung der voraussichtlichen Fluktuation im Geltungszeitraum.....	32
3 Evaluation des Gleichstellungsplans 2015–2018 und Bekanntgabe der Ergebnisse	35
3.1 Nichtwissenschaftlicher Bereich	35
3.2 Wissenschaftlicher Bereich (ohne Professuren).....	37
3.3 Professuren.....	38
4 Ziele und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2019–2021	40
5 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	42
5.1 Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung	42
5.2 Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die Gleichstellungsaspekte.....	44
5.3 Gleichstellungsorientierte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren	46
5.4 Transparente und familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen.....	47
5.5 Die Integration von Gleichstellungsaspekten in Forschung	51
5.6 Die Integration von Gleichstellungsaspekten in der Lehre.....	51
5.7 Frauenförderangebote	52
5.8 Kinderbetreuung	54
5.9 Netzwerkarbeit im Bereich Vereinbarkeit Beruf – Familie an den Hochschulen	55
5.10 Wertschätzung für die Familie an der TU Clausthal	56
5.11 Familienfreundliche bauliche Infrastruktur	57
Ausblick	58

VORWORT

Gleichstellung mit ihren Facetten Chancengerechtigkeit, Diversität und Familienfreundlichkeit ist ein Querschnittsthema, welches sich in allen strategischen Dokumenten der TU Clausthal wiederfindet, u.a. im „Leitbild Forschung und Lehre der TU Clausthal“, im Hochschulentwicklungsplan für den Zeitraum 2019–2023, in der Zielvereinbarung zwischen der TU Clausthal und dem Land Niedersachsen für den Zeitraum 2019–2021 sowie im Personalentwicklungskonzept. Damit die Gleichstellung an unserer Universität gelebt wird, muss sie nicht nur für alle, sondern vielmehr mit allen realisiert werden. Die Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen bezüglich des gesamten Spektrums der Gleichstellungsaspekte in ihrer täglichen Arbeit ist entscheidend, um das Verständnis für die Gleichstellungsthemen langfristig zu verbessern. Die Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur in Niedersachsen in den Bereichen Personalentwicklung, Führungskultur und Beteiligungskultur prägt die Hochschulentwicklung und spielt eine ebenso große Rolle in der Gleichstellungsarbeit der TU Clausthal.

Die TU Clausthal ist eine familienfreundliche Hochschule und entwickelt sich auf diesem Weg konsequent weiter. Die TU Clausthal hat im Jahr 2007 das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ erhalten. Damit wurde der Grundstein zur familienfreundlichen Gestaltung der gesamten Infrastruktur der Hochschule und zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie gelegt. Um diese Familienfreundlichkeit kontinuierlich zu verbessern, ist die TU Clausthal aktives Mitglied im Netzwerk „Charta Familie in der Hochschule“ geworden. Dieses Netzwerk wurde 2018 in den Verein „Familie in der Hochschule e. V.“, für eine bessere rechtliche Darstellung gegenüber politischen Organen, umgewandelt.

Die Chancengerechtigkeit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben eine hohe Priorität an der TU Clausthal und werden mit der Umsetzung vielfältiger Maßnahmen zielgerecht ausgebaut.

1. RAHMENBEDINGUNGEN ZUR ERSTELLUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument der Hochschulentwicklung und gleichzeitig ein Teil der Personalpolitik. Von daher wird er regelmäßig mit in die Entwicklungsplanung und Strategieplanung der Universität integriert.

Nach den §§ 15 und 16 des **Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)** vom 09.12.2010 muss jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten einen Gleichstellungsplan erstellen. Die Frist für die erstmalige Erstellung war der 31.12.2011. Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes umfasst 3 Jahre, zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen. Nach § 41 des **Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG)** beschließen Präsidium und Senat den Gleichstellungsplan. Somit wurden bereits drei Gleichstellungspläne (2010–2012, 2013–2015, 2016–2018) an der TU Clausthal verabschiedet. Der aktuell vorliegende Gleichstellungsplan ist die vierte Fortschreibung und bezieht sich auf den Geltungszeitraum 2019–2021.

Die Kommission für Gleichstellung hat gemäß § 2 Abs. 2 der **Ordnung zur Errichtung von Senatskommissionen** die Aufgabe, den Gleichstellungsplan zu erarbeiten. Dabei ist sie von den zuständigen Institutionen der Hochschule zu unterstützen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erstellung gem. § 20 Abs. 1 Satz 3 *NGG* und § 42 Abs. 2 Satz 2 *NHG* zu beteiligen.

Der Gleichstellungsplan greift nach Vorgaben des *NGG* (§ 15 Abs. 3 Satz 1) zwei gleichrangige Aspekte auf:

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

Zielgruppe des Gleichstellungsplanes sind alle Beschäftigten der TU Clausthal. Im Gleichstellungsplan muss sich die Bestandsaufnahme der Personalstruktur in wissenschaftlichen sowie nichtwissenschaftlichen Bereichen, mit Einteilung in Frauen und Männern in den jeweiligen Bereichen, den Beschäftigungsgruppen und den Personalkategorien der TU Clausthal (Kapitel 2) befinden. Die vorhandene Personalstruktur wird analysiert und die Tendenzen für die Weiterentwicklung werden genannt. In Folge dessen wird die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes in den jeweiligen Bereichen festgestellt. Danach wird die Bestandsaufnahme der freiwerdenden Stellen während des Geltungszeitraums und Abschätzung der voraussichtlichen Fluktuation im Geltungszeitraum dargelegt, um die Zielwerte für die Veränderung der Unterrepräsentanzen ableiten zu können.

Im Kapitel 3 wird eine Übersicht des Erreichten entsprechend des Geltungszeitraums des vorherigen Gleichstellungsplanes (2015–2018) gegeben. Es wird berichtet und kommentiert, inwieweit sich Unterrepräsentanzen verringert haben und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde. Die bisherigen Maßnahmen werden nach ihrer Wirksamkeit evaluiert und diskutiert.

Im Kapitel 4 werden die übergeordneten strategischen Ziele aufgelistet und um operative Ziele (sogenannte Teilziele) zur Erreichung des Gleichstellungsplanes an der TU Clausthal ergänzt. Die Zielquoten für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht in den jeweiligen Bereichen werden unter Berücksichtigung der Besonderheiten der TU Clausthal veranschlagt.

Im Kapitel 5 des Gleichstellungsplans werden konkrete Maßnahmen festgelegt, die eine gleichstellungsorientierte, diskriminierungsfreie und familienfreundliche Gestaltung von Personalstruktur und Beschäftigungsbedingungen an der TU Clausthal nachhaltig vorantreiben. In den Bereichen der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sollen positive Entwicklungen bei der Steigerung der Frauen- bzw. Männeranteile initiiert und/oder beschleunigt werden.

Zum Schluss wird ein Ausblick für den Gleichstellungsplan gegeben.

2. BESTANDSAUFNAHME DER PERSONALSTRUKTUR AN DER TU CLAUSTHAL

In diesem Kapitel wird eine Übersicht über die aktuelle Personalstruktur und die Beschäftigungsbedingungen an der TU Clausthal gegeben.

Die Daten werden für die folgenden Beschäftigtengruppen erhoben:

- Nichtwissenschaftliches Personal (Kapitel 2.1)
- Wissenschaftliches Personal ohne Professuren (Kapitel 2.2)
- Professor*innen (Kapitel 2.3)

Im Kapitel 2.2 werden zusätzlich Promotionen und Habilitationen erfasst.

Weiterhin werden die Beschäftigten, die sich in Telearbeit (Kapitel 2.4) befinden, betrachtet. Außerdem wird die Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts in dem entsprechenden Bereich festgestellt (Kapitel 2.5). Im Kapitel 2.6 wird die Fluktuation im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans abgeschätzt. Zum Schluss werden die Ziele, die am Ende des Geltungszeitraums dieses Gleichstellungsplans für die Bereiche der Unterrepräsentanz erreicht sein sollen, festgelegt (Kapitel 2.7). In allen Tabellen wird zwischen Männern und Frauen unterschieden. Der Stichtag für die Erhebung der Beschäftigtenzahlen ist der 30.06.2018.

In der Tabelle 1 wird die allgemeine Personalstruktur nach Beschäftigungsgruppen abgebildet.

Tabelle 1: Bestandsaufnahme der Personalstruktur an der TU Clausthal (visualisiert in Diagramm 1)

	Gesamt	Frauen		Männer	
Nichtwissenschaftliches Personal	522	231	44 %	291	56 %
Wissenschaftliches Personal	555	136	25 %	419	75 %
Professor*innen	77	6	8 %	71	92 %
Alle Mitarbeiter*innen	1.154	373	32 %	781	68 %

An der TU Clausthal sind insgesamt 1154 Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon sind 522 im nichtwissenschaftlichen Bereich (entspricht 45 % der gesamten Beschäftigtenzahl), 555 im wissenschaftlichen Bereich (entspricht 48 % der gesamten Beschäftigtenzahl) und 77 Professor*innen (entspricht 7 % der gesamten Beschäftigtenzahl). An der TU Clausthal arbeiten 373 Frauen (entspricht 32 % aller Mitarbeiter*innen) und 781 Männer (entspricht 68 % aller Mitarbeiter*innen). Im nichtwissenschaftlichen Bereich beträgt der Anteil von Frauen 44 % (entspricht 231 Frauen von 522 insgesamt), während im wissenschaftlichen Bereich der Frauenanteil bei 25 % liegt (entspricht 136 Frauen von 555 insgesamt).

Der Übersichtlichkeit halber wird die gesamte Personalstruktur der TU Clausthal in einem Balkendiagramm (Diagramm 1) dargestellt, wobei die Ordinatenachse die absoluten Zahlen der Beschäftigten abbildet. Die Balken zeigen den Frauen- und Männeranteil.

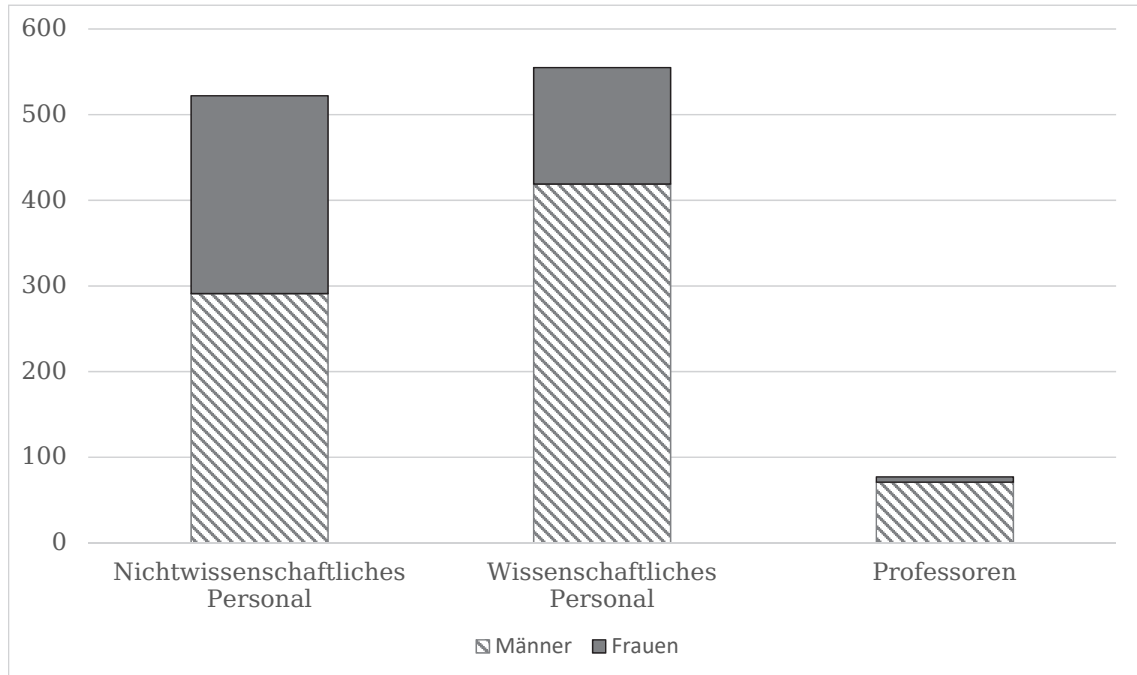


Diagramm 1: Beschäftigungsstruktur an der TU Clausthal (gemäß Tabelle 1)

2.1 NICHTWISSENSCHAFTLICHER BEREICH

Zum nichtwissenschaftlichen Bereich gehören die Mitarbeiter*innen der Verwaltung und Technik, die im Beamten-/Angestelltenverhältnis arbeiten sowie die Auszubildenden.

Die Tabelle 2 gibt den Überblick über den gesamten nichtwissenschaftlichen Bereich, unterteilt in Beamt*innen, tarifbeschäftigte Mitarbeiter*innen und die Auszubildenden an der TU Clausthal.

Tabelle 2: Beschäftigungsstruktur im nichtwissenschaftlichen Bereich (visualisiert in Diagramm 2)

	Gesamt	Frauen		Männer	
Summe Beamt*innen	19	11	58 %	8	42 %
Summe TV-L Angestellte	453	212	47 %	241	53 %
Auszubildende	50	8	16 %	42	84 %
Summe	522	231	44 %	291	56 %

An der TU Clausthal arbeiten insgesamt 522 Mitarbeiter*innen im nichtwissenschaftlichen Bereich, darunter 231 Frauen (entspricht 44 % der gesamten Beschäftigtenzahl im nichtwissenschaftlichen Bereich) und 291 Männer (entspricht 56 % der gesamten Beschäftigtenzahl im nichtwissenschaftlichen Bereich). Bei den Beschäftigten im Beamtenverhältnis (insgesamt 19 Personen, entspricht 3,6 %) befinden sich 11 Frauen (entspricht 58 %) und 8 Männer (entspricht 42 %). Der überwiegende Teil der Mitarbeiter*innen im nichtwissenschaftlichen Bereich ist nach TV-L angestellt (insgesamt 453 Personen, entspricht 87 %), davon sind 212 Frauen (entspricht 47 %) und 241 Männer (entspricht 53 %). An der TU Clausthal gibt es aktuell 50 Auszubildende, davon 8 Frauen (entspricht 16 %) und 42 Männer (entspricht 84 %).

Diese Personalstruktur wird im Diagramm 2 dargestellt, wobei die Ordinatenachse die absoluten Zahlen der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich abbildet.

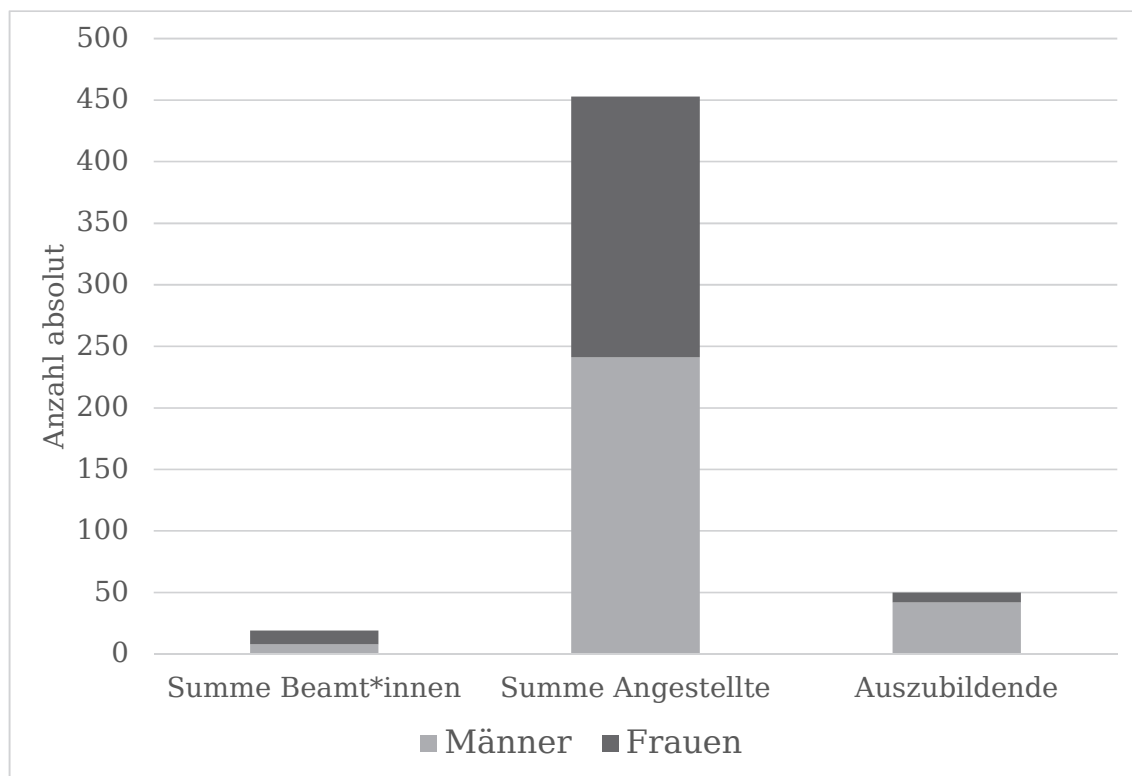


Diagramm 2: Beschäftigungsstruktur des nichtwissenschaftlichen Personals (gemäß Tabelle 2)

In Tabelle 3 sind detaillierte Angaben zur Beschäftigungsstruktur der Beamt*innen im nichtwissenschaftlichen Bereich, nach Besoldungsgruppen unterteilt in Frauen und Männer, zu finden.

Tabelle 3: Beschäftigungsstruktur der Beamt*innen im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Besoldungsgruppen (visualisiert in Diagramm 3)

	Gesamt	Frauen		Männer	
A8	1	0	0 %	1	100 %
A9	1	1	100 %	0	0 %
A10	1	1	100 %	0	0 %
A11	5	4	80 %	1	20 %
A12	2	1	50 %	1	50 %
A13	4	2	50 %	2	50 %
A14	2	2	100 %	0	0 %
A15	0	0	0 %	0	0 %
A16	1	0	0 %	1	100 %
W2	0	0	0 %	0	0 %
W3	2	0	0 %	2	100 %
Summe	19	11	58 %	8	42 %

Der Frauenanteil in den verschiedenen Besoldungsgruppen ist unterschiedlich aufgeteilt. Unter den Beamt*innen gibt es insgesamt 19 Stellen, davon sind 9 im höheren Dienst (ab A13). Dort liegt der Frauenanteil bei 44 % (entspricht 4 Frauen). Im gehobenen Dienst (A9 bis A12) gibt es 9 Stellen, wovon 7 Stellen mit Frauen besetzt sind (entspricht 78 %). Im mittleren Dienst (A6 bis A8) gibt es eine Stelle, die mit einem Mann besetzt ist. Ab der Besoldungsgruppe A15 ist keine Frau vertreten. Bei den W3-Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich sind beide Stellen zwei Männern zugeordnet.

In Tabelle 4 ist eine detaillierte Darstellung der Beschäftigungsstruktur für die TV-L-Angestellten im nichtwissenschaftlichen Bereich, mit der jeweiligen Eingruppierung, angegeben.

Tabelle 4: Beschäftigungsstruktur der Angestellten nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppen (visualisiert in Diagramm 4)

	Gesamt	Frauen		Männer	
E2	2	2	100 %	0	0 %
E3	0	0	0 %	0	0 %
E4	5	1	20 %	4	80 %
E5	29	15	52 %	14	48 %
E6	117	92	79 %	25	21 %
E7	64	7	11 %	57	89 %
E8	48	24	50 %	24	50 %
E9	95	29	31 %	66	69 %
E10	23	11	48 %	12	52 %
E11	17	6	35 %	11	65 %
E12	8	2	25 %	6	75 %
E13	33	20	61 %	13	39 %
E14	9	2	22 %	7	78 %
AT (außertariflich)	3	1	33 %	2	67 %
Summe	453	212	47 %	241	53 %

Unter den Angestellten nach TV-L der Entgeltgruppe E2 bis E5 sind insgesamt 36 Mitarbeiter*innen, davon 18 Frauen (entspricht 50 %) und 18 Männer (entspricht 50 %). Der größte Anteil an Frauen in der Beschäftigtengruppe der Angestellten nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich ist in der Eingruppierung E6. Das entspricht mit 117 Mitarbeiter*innen (davon 92 Frauen und 25 Männer) etwa einem Viertel (26 %) der Angestellten nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich. In den Entgeltgruppen E6 bis E9 gibt es insgesamt 324 Mitarbeiter*innen, davon 152 Frauen (entspricht 47 %) und 172 Männer (entspricht 53 %). Der größte Anteil der männlichen Beschäftigten ist in E7 und E9 eingruppiert. In diesen beiden Eingruppierungen befinden sich mit 123 von 241 Personen etwa die Hälfte (51 %) der männlichen Mitarbeiter im nichtwissenschaftlichen Bereich. Im Bezug zum gesamten nichtwissenschaftlichen Personal ohne Beamt*innen und Auszubildende entspricht dies einem Anteil von 27 % (E7 mit 13 % und E9 mit 14 %).

In der Entgeltgruppe E10 bis E14 gibt es insgesamt 90 Mitarbeiter*innen, davon sind 41 Frauen (entspricht 46 %) und 49 Männer (entspricht 54 %). In der Gehaltsklasse E13 sind Frauen beim nichtwissenschaftlichen Personal stärker vertreten als Männer (20 Frauen und 13 Männer, entspricht 80 %). In der Entgeltgruppe E14 gibt es insgesamt 9 Stellen, welche mit 2 Frauen (entspricht 22 %) und 7 Männern (entspricht 78 %) besetzt sind.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich gibt es 3 Personen, die außertariflich (AT) bezahlt werden, dabei handelt es sich um eine Frau und zwei Männer. Die Aufteilungen innerhalb der beiden Gruppen Beamt*innen und Angestellten nach TV-L sind in Diagramm 3 und Diagramm 4 dargestellt.

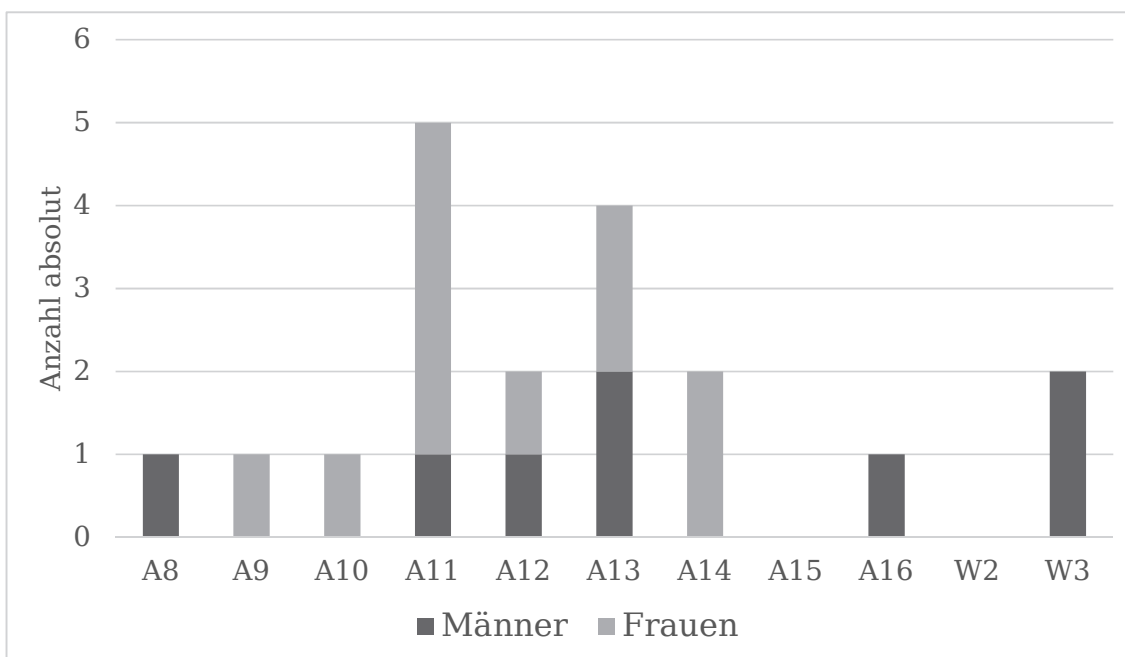


Diagramm 3: Beamt*innen im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Besoldungsgruppe (gemäß Tabelle 3)

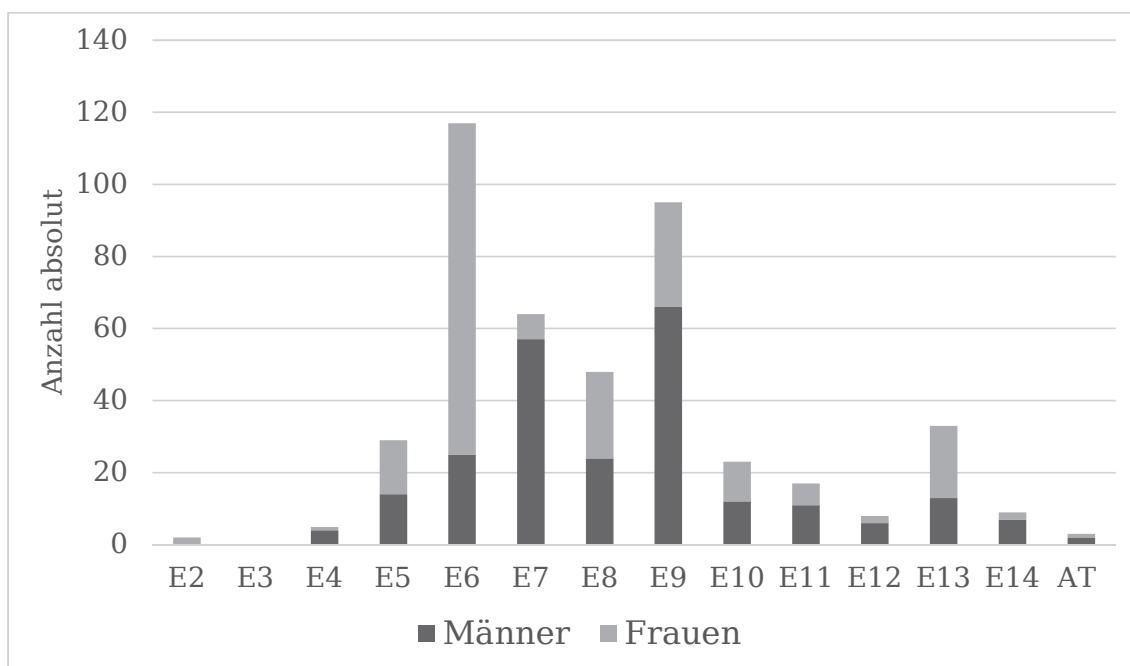


Diagramm 4: Angestellte nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppe (gemäß Tabelle 4)

Im Folgenden erfolgt die Aufschlüsselung der einzelnen Entgeltgruppen nach Vollzeit (Tabelle 5 bis Tabelle 7), Teilzeitbeschäftigung (Tabelle 8 bis Tabelle 10) und Beurlaubung (Tabelle 11) an der TU Clausthal.

Tabelle 5: Vollzeitbeschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich (visualisiert in Diagramm 4)

	Gesamt	Frauen		Männer	
Beamt*innen	12	4	33 %	8	67 %
Angestellte nach TV-L	352	118	34 %	234	66 %
Auszubildende	50	8	16 %	42	84 %
Summe	414	130	31 %	284	69 %

Von insgesamt 522 Mitarbeiter*innen im nichtwissenschaftlichen Bereich arbeiten 414 Personen in Vollzeit (insgesamt 79 %), und zwar 130 Frauen (entspricht 31 %) und 284 Männer (entspricht 69 %). Beim nichtwissenschaftlichen Personal sind 97 % der Männer (284 von insgesamt 291) in Vollzeit beschäftigt, während 56 % der Frauen (130 von 231 insgesamt) in Vollzeit an der TU Clausthal arbeiten.

Von insgesamt 19 Beamt*innen arbeiten 12 in Vollzeit (entspricht 63 %), davon sind 4 Frauen (entspricht 33 %) und 8 Männer (entspricht 67 %).

Tabelle 6: Vollzeitbeschäftigte Beamt*innen im nichtwissenschaftlichen Bereich (visualisiert in Diagramm 5)

	Gesamt	Frauen		Männer	
A7	1	0	0 %	1	100 %
A8	0	0	0 %	0	0 %
A9	0	0	0 %	0	0 %
A10	0	0	0 %	0	0 %
A11	2	1	50 %	1	50 %
A12	2	1	50 %	1	50 %
A13	3	1	33 %	2	67 %
A14	1	1	100 %	0	0 %
A15	0	0	0 %	0	0 %
A16	1	0	0 %	1	100 %
W2	0	0	0 %	0	0 %
W3	2	0	0 %	2	100 %
Summe	12	4	33 %	8	67 %

Von insgesamt 19 Beamt*innen (siehe Tabelle 2) im nichtwissenschaftlichen Bereich arbeiten 12 in einer Vollzeitbeschäftigung (vgl. Tabelle 6), davon 4 Frauen und 8 Männer. In der Besoldungsgruppe A7 ist ein Mann und keine Frau in Vollzeit beschäftigt. In den Besoldungsgruppen A8 bis A10 sind keine vollzeitbeschäftigten Beamt*innen vertreten. In den Besoldungsgruppen A11 bis A14 sind insgesamt 8 vollzeitbeschäftigte Personen im Beamtenverhältnis, jeweils 4 Männer und 4 Frauen (50 %). In den Besoldungsgruppen A15, A16, W2 und W3 sind zusammenfassend 3 Beamt*innen beschäftigt, alle Stellen sind mit Männern besetzt (100 %).

Tabelle 7: Vollzeitbeschäftigte Angestellte nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich (visualisiert in Diagramm 6)

	Gesamt	Frauen		Männer	
E2	0	0	0 %	0	0 %
E3	0	0	0 %	0	0 %
E4	5	1	20 %	4	80 %
E5	19	5	26 %	14	74 %
E6	69	46	67 %	23	33 %
E7	61	6	10 %	55	90 %
E8	39	15	38 %	24	62 %
E9	82	17	21 %	65	79 %
E10	19	7	37 %	12	63 %
E11	14	3	21 %	11	79 %
E12	5	0	0 %	5	100 %
E13	27	15	56 %	12	44 %
E14	9	2	22 %	7	78 %
AT (außertariflich)	3	1	33 %	2	67 %
Summe	352	118	34 %	234	66 %

Von insgesamt 522 Mitarbeiter*innen (siehe Tabelle 2) im nichtwissenschaftlichen Bereich arbeiten 414 Personen in Vollzeit. Von diesen 414 vollzeitarbeitenden Mitarbeiter*innen sind 352 Mitarbeiter*innen Angestellte nach TV-L.

In den Entgeltgruppen E2 und E3 sind keine Mitarbeiter in diesem Bereich angestellt. In den Entgeltgruppen E4 und E5 sind 6 Frauen (25 %) und 18 Männer (75 %) beschäftigt. Die größte Anzahl der Frauen (46 von 118) ist in der Entgeltgruppe E6 vertreten. Bezogen auf alle Beschäftigten dieser Entgeltgruppe stellen die Frauen 67 % der Beschäftigten dieser Gruppe. Die Männer sind in den Gehaltsklassen E7 mit 55 Beschäftigten und E9 mit 65 Beschäftigten von insgesamt 234 Männern am stärksten vertreten. In der Entgeltgruppe E7 stellen die Männer 90 % der Beschäftigten und in der Entgeltgruppe E9 sind es 79 % der Beschäftigten dieser Gruppe. Zusammenfassend sind in den Entgeltgruppen E8 und E9 insgesamt 32 Frauen (26 %) und 89 Männer (74 %) beschäftigt. In den Gehaltsklassen E10, E11 und E12 sind zusammenfassend 10 Frauen (26 %) und 28 Männer (74 %) vertreten, wobei in der Entgeltgruppe E12 keine Frau beschäftigt ist. Das Verhältnis von angestellten Frauen und Männern in der Entgeltgruppe E13 ist mit 15 Frauen (56 %) zu 12 Männern (44 %) relativ ausgeglichen. In den Entgeltgruppen E14 und außertariflich sind insgesamt 3 Frauen (25 %) und 9 Männer (75 %) beschäftigt. Mit Ausnahme der Gehaltsgruppe E6, in der die Frauen mit 67 % den größten Anteil der Beschäftigten stellen und der Entgeltgruppe E13, in der Frauen und Männer etwa zu gleichen Anteilen beschäftigt sind, besteht eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen in den übrigen Gehaltsstufen.

Tabelle 8: Teilzeitbeschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich

	Gesamt	Frauen		Männer	
Beamt*innen	7	7	100 %	0	0 %
Angestellte nach TV-L	94	87	93 %	7	7 %
Auszubildende	0	0	0 %	0	0 %
Summe	101	94	93 %	7	7 %

Von insgesamt 522 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung arbeiten 101 Personen in Teilzeit (entspricht 19 %), davon sind 94 Frauen (entspricht 93 %) und 7 Männer (entspricht 7 %). Bei den Angestellten nach TV-L sind 94 Personen in Teilzeit beschäftigt, davon sind 87 Frauen (entspricht 93 %) und 7 Männer (entspricht 7 %). Bei den Auszubildenden gibt es keine Teilzeitbeschäftigung.

Tabelle 9: Teilzeitbeschäftigte Beamt*innen im nichtwissenschaftlichen Bereich (visualisiert in Diagramm 5)

	Gesamt	Frauen		Männer	
A8	0	0	0 %	0	0 %
A9	1	1	100 %	0	0 %
A10	1	1	100 %	0	0 %
A11	3	3	100 %	0	0 %
A12	0	0	0 %	0	0 %
A13	1	1	100 %	0	0 %
A14	1	1	100 %	0	0 %
A15	0	0	0 %	0	0 %
A16	0	0	0 %	0	0 %
W2	0	0	0 %	0	0 %
W3	0	0	0 %	0	0 %
Summe	7	7	100 %	0	0 %

Bei den 7 Beamtinnen, die in Teilzeit arbeiten, ist jeweils eine Frau in den Besoldungsgruppen A9, A10, A13 und A14 beschäftigt und 3 Frauen mit der Besoldungsgruppe A11.

Einen Überblick über die Anzahl und Anteile der teilzeitbeschäftigten Angestellten im nichtwissenschaftlichen Bereich gibt Tabelle 10.

Tabelle 10: Teilzeitbeschäftigte Angestellte nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich (visualisiert in Diagramm 6)

	Gesamt	Frauen		Männer	
E2	2	2	100 %	0	0 %
E3	0	0	0 %	0	0 %
E4	0	0	0 %	0	0 %
E5	10	10	100 %	0	0 %
E6	44	42	95 %	2	5 %
E7	2	0	0 %	2	100 %
E8	9	9	100 %	0	0 %
E9	13	12	92 %	1	8 %
E10	4	4	100 %	0	0 %
E11	3	3	100 %	0	0 %
E12	3	2	67 %	1	33 %
E13	4	3	75 %	1	25 %
E14	0	0	0 %	0	0 %
AT (außertariflich)	0	0	0 %	0	0 %
Summe	94	87	93 %	7	7 %

Obwohl die Personenanzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich mit 231 Frauen und 291 Männern relativ ausgeglichen ist (vgl. Tabelle 2), überwiegt der Frauenanteil im Rahmen der Teilzeitstellen mit 94 deutlich gegenüber 7 männlichen Beschäftigten. In allen Gehaltsstufen sind zwischen 75 % und 100 % der Teilzeitbeschäftigten weiblich. Insgesamt sind damit 40 % der Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich und lediglich 2 % der Männer in Teilzeit beschäftigt.

Tabelle 11: Beurlaubte Angestellte nach TV-L im nichtwissenschaftlichen Bereich (visualisiert in Diagrammen 5 und 6)

	Gesamt	Frauen		Männer	
A8 – A 15	0	0	0 %	0	0 %
Summe Beamt*innen	0	0	0 %	0	0 %
E2 – E5	0	0	0 %	0	0 %
E6	4	4	100 %	0	0 %
E7	1	1	100 %	0	0 %
E8 – E 12	0	0	0 %	0	0 %
E13	2	2	100 %	0	0 %
E14 – E 15	0	0	0 %	0	0 %
AT (außertariflich)	0	0	0 %	0	0 %
Summe Angestellte	7	7	100 %	0	0 %
Summe	7	7	100 %	0	0 %

Eine Beurlaubung ohne Bezüge im nichtwissenschaftlichen Bereich wird ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Das sind derzeit 3 % der weiblichen Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich (7 von 231) wobei 4 Frauen in Entgeltgruppe E6, eine Frau mit E7 und 2 Frauen in E13 beschäftigt sind.

In den folgenden Diagrammen 5 und 6 wird die Beschäftigungsstruktur im nichtwissenschaftlichen Bereich, gegliedert nach Vollzeit, Teilzeit und Beurlaubung von Frauen und Männer, dargestellt. In Diagramm 5 ist die Aufteilung der Beamt*innen und in Diagramm 6 die Unterteilung der Angestellten nach TV-L ersichtlich.

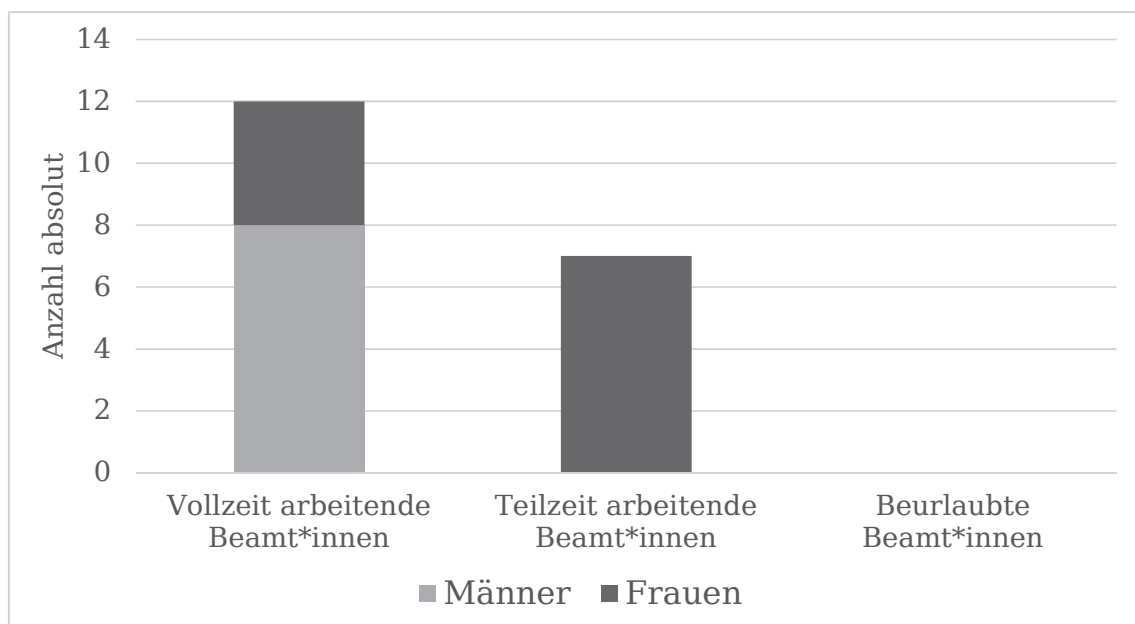


Diagramm 5: Vollzeit-, Teilzeit- Beschäftigte und Beurlaubte Beamt*innen im nichtwissenschaftlichen Bereich (gemäß Tabellen 6, 9 und 11)

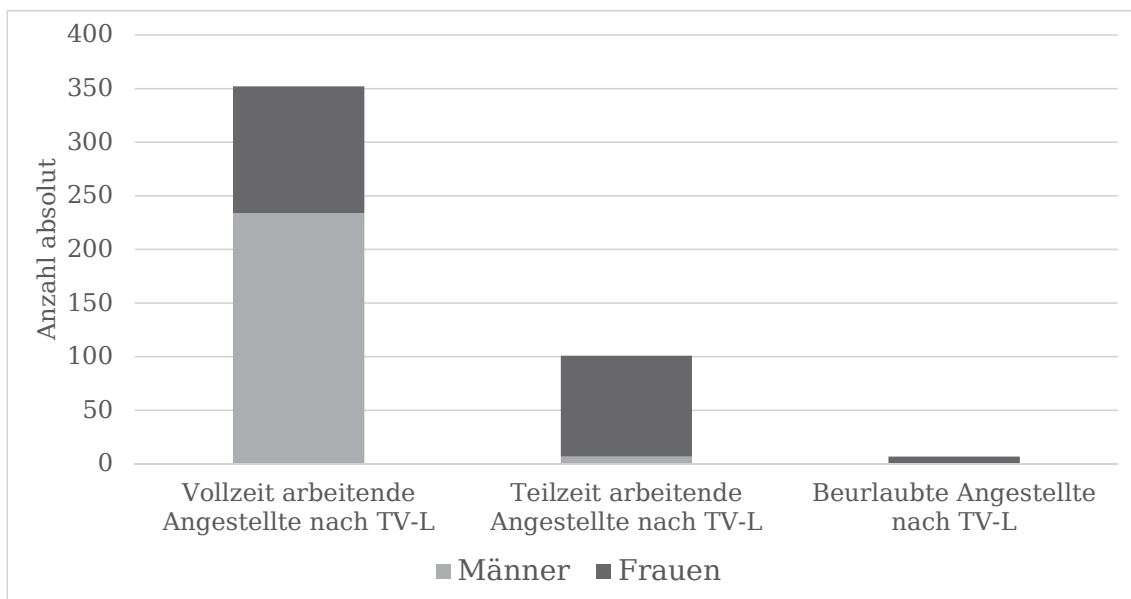


Diagramm 6: Vollzeit-, Teilzeit-Angestellte nach TV-L und Beurlaubte im nichtwissenschaftlichen Bereich (gemäß Tabellen 7, 10 und 11)

2.2 WISSENSCHAFTLICHER BEREICH (OHNE PROFESSUREN)

Im wissenschaftlichen Bereich arbeiten die Mitarbeiter*innen im Beamten- bzw. im Angestelltenverhältnis. Der wissenschaftliche Bereich wird in folgende Unterkapitel gegliedert:

- Promotionen (Kapitel 2.2.1)
- Habilitationen (Kapitel 2.2.2)

In den Tabellen 12 bis 19 werden alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (ohne Professuren) aufgeführt.

Tabelle 12: Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich (visualisiert in Diagramm 7)

	Gesamt	Frauen		Männer	
Beamt*innen	25	4	16 %	21	84 %
Angestellte nach TV-L	527	132	25 %	395	75 %
AT außertariflich	3	0	0 %	3	100 %
Alle Mitarbeiter*innen	555	136	25 %	419	75 %

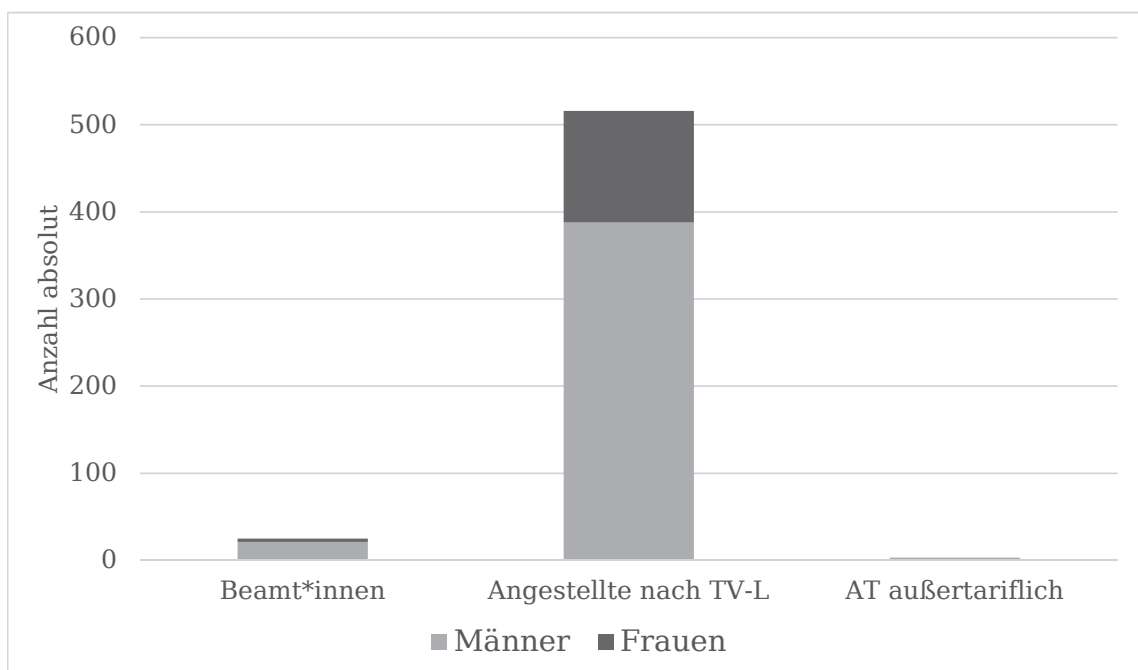


Diagramm 7: Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich (gemäß Tabelle 12)

Im wissenschaftlichen Bereich werden die Stellen nicht nur nach Beamt*innen und Tarifangestellten unterteilt, sondern auch nach der Vertragslaufzeit. Hier wird zwischen unbefristeten Stellen (Dauerstellen) und befristeten Stellen (aus Landes- bzw. aus Drittmittel-Projekten finanzierten Stellen) unterschieden. Aufgrund der fehlenden Angaben zur Vertragslaufzeit sowie zur Eingruppierung werden die 11 Stellen, die sich nicht im aktiven Dienst befinden, von der Tabelle 13 ausgenommen.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (entspricht 470 von 544) befinden sich 86 % in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Der Anteil der Frauen im befristeten Arbeitsverhältnis im wissenschaftlichen Bereich beträgt 24 % (132 Frauen von 470 insgesamt). In befristeten Arbeitsverhältnissen arbeiten 55 % der Mitarbeitenden auf Landesstellen (entspricht 258 von 470) und 45 % auf Projektstellen (entspricht 212 von 470). Aus Landesmitteln werden 70 Frauen in diesem Bereich (entspricht 27 %) finanziert und 53 Frauen (entspricht 25 %) belegten Projektstellen.

Im wissenschaftlichen Bereich haben 14 % der Mitarbeiter*innen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (74 von 544), davon sind Frauen mit 12 % (entspricht 9 von 74 insgesamt) vertreten. Der Anteil der Männer in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beträgt 88 % (65 von 74 insgesamt).

Die Tabelle 14 zeigt die Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich mit Differenzierung in unbefristete und befristete Arbeitsverhältnisse (Landes- und Projektstellen).

Tabelle 13: Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich nach Vertragslaufzeit (visualisiert in Diagrammen 8 und 9)

	Summe	unbefristete Stellen (Dauerstellen)	befristeten Stellen (Landesstellen und Projektstellen)	
davon Frauen	132	9	70	53
	24 %	7 %	53 %	40 %
davon Männer	412	65	188	159
	76 %	16 %	45 %	39 %
Gesamt	544	74	258	212

Tabelle 14: Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (visualisiert in Diagrammen 8 und 9)

	Gesamt	Frauen			Männer		
		Dauerstellen	Landesstellen	Projektstellen	Dauerstellen	Landesstellen	Projektstellen
A13	6	0	3	0	0	3	0
A14	13	1	0	0	10	2	0
A15	6		0	0	5	1	0
Summe Beamt* innen	25	1	3	0	15	6	0
E12	22	0	4	2	0	6	10
E13	474	6	62	51	32	174	149
E14	18	2	1	0	14	1	0
E15	2	0	0	0	1	1	0
AT	3	0	0	0	3	0	0
Summe Angestellte	519	8	67	53	50	182	159
Summe	544	9	70	53	65	188	159

Alle Beamt*innenstellen im wissenschaftlichen Bereich (insgesamt 25, entspricht 5 % der Beschäftigtenzahl) sind im höheren Dienst angesiedelt. Unter den 25 Beamt*innen sind 4 Frauen (entspricht 16 %) und 21 Männer (entspricht 84 %). Darunter gibt es 9 befristete Stellen (Beamt*innen auf Zeit), davon 3 Frauen (entspricht 33 %) und 16 unbefristete Beamt*innenstellen, davon eine Frau (entspricht 6 %).

Bei den TV-L Angestellten im wissenschaftlichen Bereich gibt es insgesamt 519 Stellen (entspricht 95 % der Beschäftigtenzahl), davon sind 58 Dauerstellen (davon 8 mit Frauen besetzt, entspricht 14 %), 249 Landesstellen (davon 67 mit Frauen besetzt, entspricht 27 %) und 212 Projektstellen (davon 53 mit Frauen besetzt, entspricht 25 %).

Diagramm 8 und Diagramm 9 zeigen zusammenfassend die Beschäftigungsstruktur der Beamt*innen und TV-L Angestellten nach Dauer-, Landes- und Projektstellen, jeweils unterteilt in Frauen und Männer.

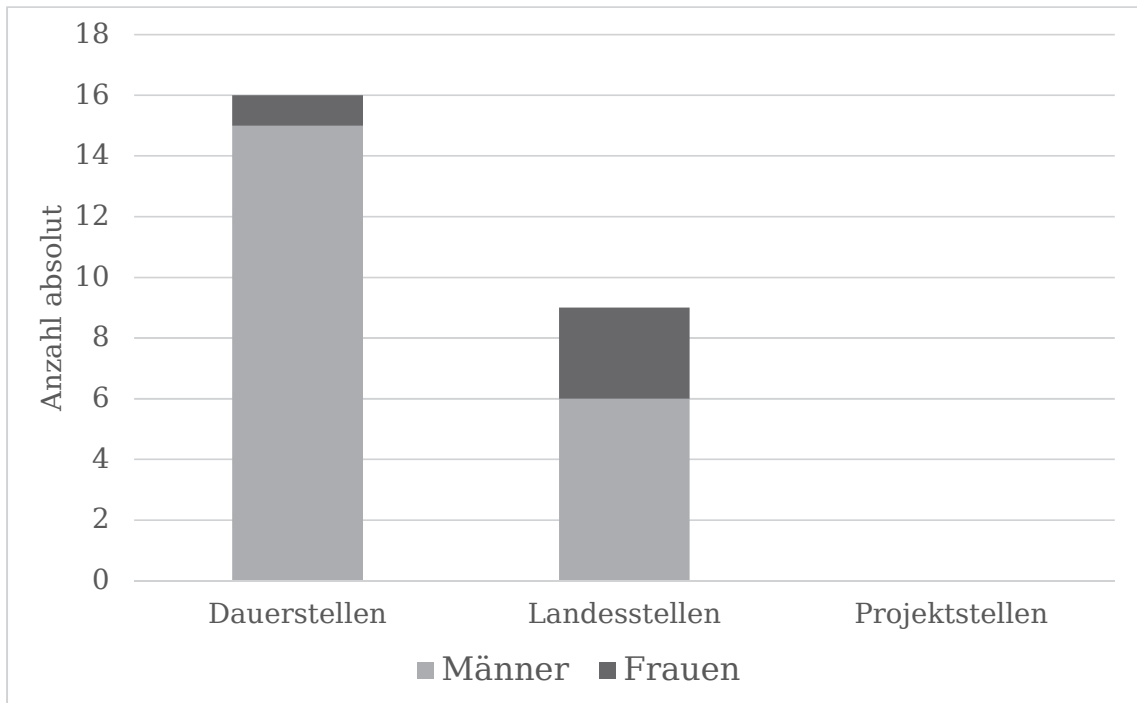


Diagramm 8: Beschäftigtenstruktur der Beamt*innen mit Dauer-, Landes- und Projektstellen (gemäß Tabelle 14)

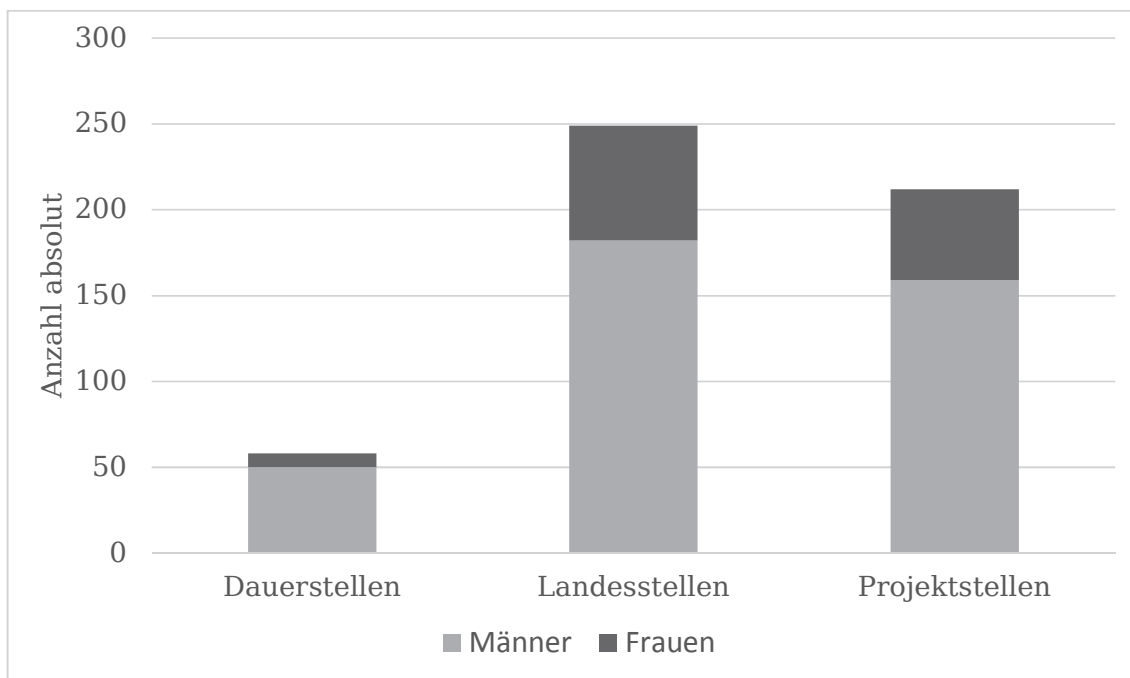


Diagramm 9: Beschäftigtenstruktur der Angestellten nach TV-L mit Dauer-, Landes- und Projektstellen (gemäß Tabelle 14)

Im Folgenden werden die einzelnen Entgeltgruppen unterteilt in Männer und Frauen in Vollzeit (Tabelle 15), sowie in Teilzeitbeschäftigung (Tabelle 16) und in Beurlaubung (Tabelle 17) an der TU Clausthal aufgeschlüsselt.

Tabelle 15: Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen Bereich (visualisiert in Diagrammen 10 und 11)

	Gesamt	Frauen			Männer		
		Dauerstellen	Landesstellen	Projektstellen	Dauerstellen	Landesstellen	Projektstellen
A13	5	0	2	0	0	3	0
A14	13	1	0	0	10	2	0
A15	6	0	0	0	5	1	0
Summe Beamt*innen	24	1	2	0	15	6	0
E12	16	0	1	2	0	3	10
E13	352	3	27	51	32	90	149
E14	17	2	1	0	14	0	0
E15	2	0	0	0	1	1	0
AT (außertariflich)	3	0	0	0	3	0	0
Summe Angestellte	390	5	29	53	50	94	159
Summe	414	6	31	53	65	100	159

Von insgesamt 544 Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen Bereich arbeiten 414 (entspricht 76 %) Personen in Vollzeit. Die 414 Vollzeitstellen sind mit 24 Personen im Beamtenverhältnis (entspricht 6 %) und 390 TV-L Angestellten (entspricht 94 %) besetzt.

Bei den Beamten gibt es in der Besoldungsgruppe A13 insgesamt 5 Stellen, welche als Landesstellen ausgewiesen sind, wovon 2 mit Frauen und 3 mit Männern besetzt sind (entspricht 40 % Frauenanteil). In der Besoldungsgruppe A14 gibt es 13 Stellen, wovon 11 Dauerstellen und 2 Landesstellen sind. Von den 11 Dauerstellen ist eine mit einer Frau besetzt (entspricht 9 % Frauenanteil bei den Dauerstellen) und 10 mit Männern. Die beiden Landesstellen in der Besoldungsgruppe A14 sind mit Männern besetzt. In der Besoldungsgruppe A15 gibt es insgesamt 6 Stellen, davon sind 5 Dauerstellen und eine Landesstelle. Alle Stellen sind mit Männern besetzt.

Bei den Angestellten ist der überwiegende Anteil der Beschäftigten in der Entgeltgruppe E13 beschäftigt (352 von 390). Insgesamt sind in dieser Entgeltgruppe 36 Dauerstellen, 117 Landesstellen und 200 Projektstellen angesiedelt. Von den 36 Dauerstellen sind 3 mit Frauen (8 %) besetzt. Die Landesstellen sind mit insgesamt 117 Personen besetzt, davon sind 27 Frauen (entspricht 23 %). Die Anzahl der Projektstellen ist mit insgesamt 200 Personen am höchsten, wovon 51 mit Frauen besetzt sind (entspricht 26 %).

In der Entgeltgruppe E12 gibt es 16 Stellen, davon sind 4 Landesstellen und 12 Projektstellen. Von den 4 Landesstellen ist eine mit einer Frau besetzt (entspricht 25 %), bei den 12 Projektstellen sind 2 mit Frauen bekleidet (entspricht 24 %). In der Gehaltsstufe E14 gibt es insgesamt 17 Stellen, davon sind 16 Dauerstellen und eine Landesstelle. Bei den 16 Dauerstellen sind 2 Stellen mit Frauen besetzt (entspricht 13 %), eine Landesstelle ist ebenfalls mit einer Frau besetzt. In der Entgeltgruppe E15 gibt es 2 Stellen, und zwar eine Dauer- und eine Landesstelle. Beide Stellen werden von Männern bekleidet. Die außertariflich bezahlten Mitarbeiter*innen besetzen 3 Stellen, welche als Dauerstellen ausgewiesen und mit Männern besetzt sind.

Tabelle 16: Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen Bereich (visualisiert in Diagrammen 10 und 11)

	Gesamt	Frauen			Männer		
		Dauerstellen	Landesstellen	Projektstellen	Dauerstellen	Landesstellen	Projektstellen
A13	1	0	1	0	0	0	0
A14	0	0	0	0	0	0	0
A15	0	0	0	0	0	0	0
Summe Beamt*innen	1	0	1	0	0	0	0
E12	17	0	6	0	0	11	0
E13	111	3	35	0	0	73	0
E14	1	0	0	0	0	1	0
E15	0	0	0	0	0	0	0
AT (außertariflich)	0	0	0	0	0	0	0
Summe Angestellte	29	3	41	0	0	85	0
Summe	130	3	42	0	0	85	0

Im wissenschaftlichen Bereich gibt es 130 Teilzeitstellen (entsprechen 24 % der Stellen im wissenschaftlichen Bereich), davon sind 3 Dauerstellen und 127 Landesstellen. Von den 130 Stellen in Teilzeit gibt es lediglich 1 Beamten*innenstellen, die mit einer Frau auf einer Dauerstelle besetzt ist. Die 2 Dauerstellen in den Entgeltgruppen E12 bis E15 und AT sind mit Frauen besetzt. Bei den 126 Landesstellen sind 41 Stellen mit Frauen besetzt (entspricht 32 %). Etwa ein Drittel (entspricht 30 %, bzw. 42 von 136) der Frauen im wissenschaftlichen Bereich und ein Fünftel der Männer (entspricht 21 % bzw. 85 von 419) arbeiten in Teilzeit. Bei den Teilzeitstellen ist der Männeranteil gleich 65 %, entspricht 85 Personen auf insgesamt 130 Stellen. In Teilzeit arbeiten 45 Frauen (entspricht 35 %). Der Großteil (98 %) der Teilzeitstellen sind befristete Landesstellen, wovon 33 % (entspricht 42 Stellen) mit Frauen und 67 % (entspricht 85 Stellen) mit Männern besetzt sind. Die befristeten Stellen in Teilzeit sind überwiegend mit Männern besetzt.

Tabelle 17: Beurlaubte Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen Bereich (visualisiert in Diagrammen 10 und 11)

	Gesamt		Frauen		Männer	
A13 – A 15	0	0	0 %	0	0 %	
Summe Beamt*innen	0	0	0 %	0	0 %	
E12	0	0	0 %	0	0 %	
E13	11	4	36 %	7	64 %	
E14	0	0	0 %	0	0 %	
E15	0	0	0 %	0	0 %	
AT (außertariflich)	0	0	0 %	0	0 %	
Summe Angestellte	11	4	36 %	7	64 %	
Summe	11	4	36 %	7	64 %	

Im wissenschaftlichen Bereich befinden sich aktuell 11 Mitarbeiter*innen in der Beurlaubung. Bei den männlichen Beschäftigten entspricht dies 1,7 % und bei den weiblichen Beschäftigten 3 %. Insgesamt befinden sich somit derzeit 2 % aller wissenschaftlichen Mitarbeiter der TU Clausthal in Sonderurlaub ohne Bezüge. Hierzu zählen z. B. Personen, die Sonderurlaub zur Familienpflege beantragt haben.

Die Diagramme 10 und 11 zeigen zusammenfassend die Beschäftigungsstruktur der Beamt*innen und TV-L Angestellten im wissenschaftlichen Bereich, gegliedert nach Vollzeit, Teilzeit und Beurlaubung von Frauen und Männern.

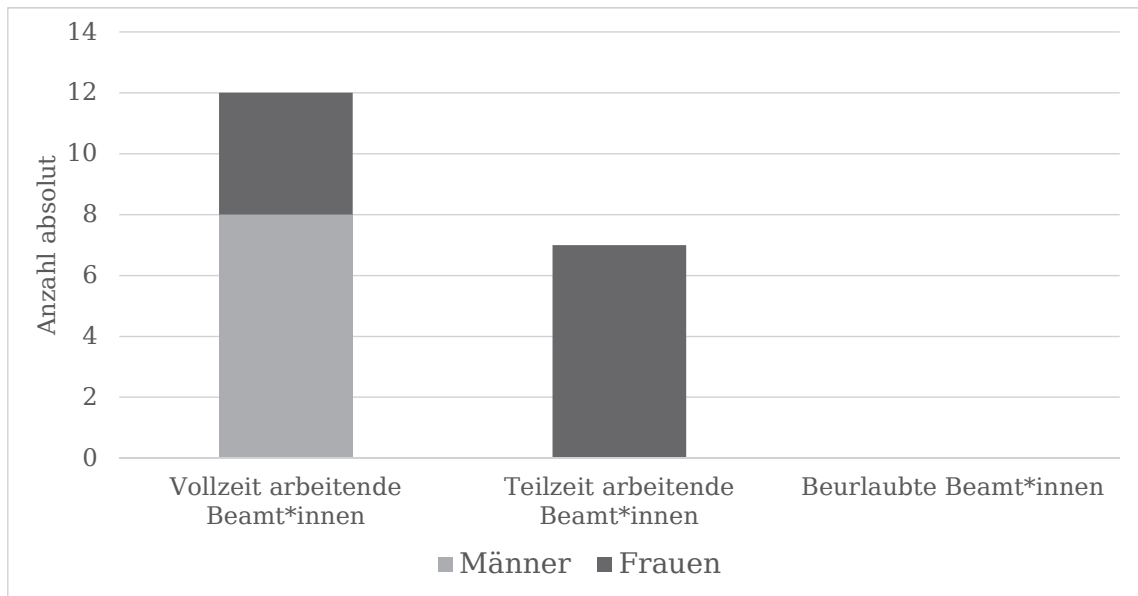


Diagramm 10: Beschäftigtenstruktur der Beamt*innen im wissenschaftlichen Bereich nach Vollzeit, Teilzeit und Beurlaubung (gemäß Tabellen 15, 16 und 17)

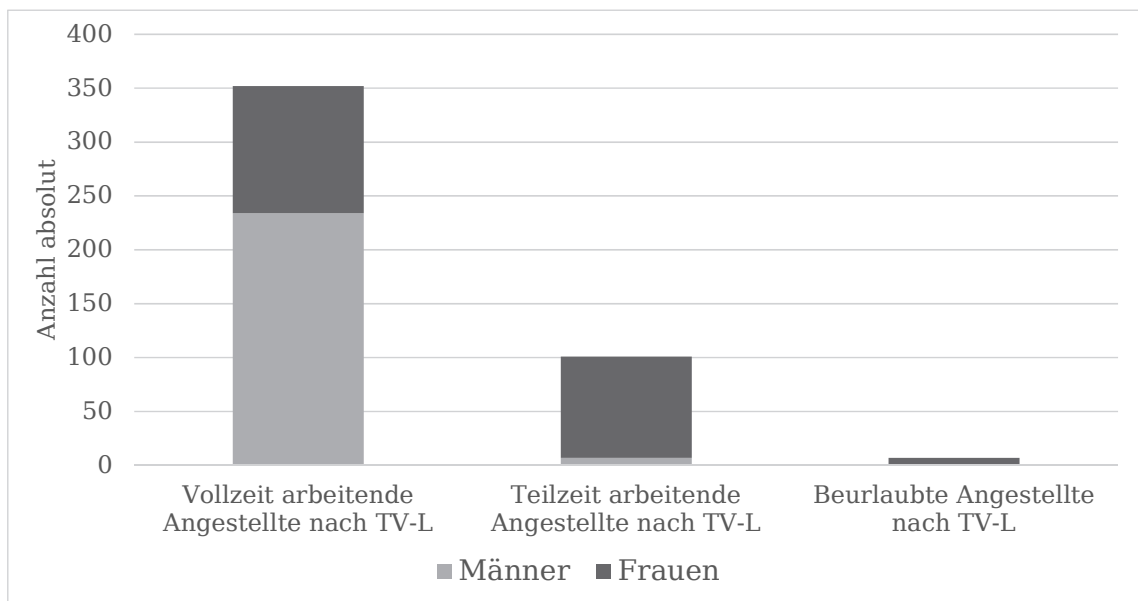


Diagramm 11: Beschäftigtenstruktur der Angestellten nach TV-L im wissenschaftlichen Bereich nach Vollzeit, Teilzeit und Beurlaubung (gemäß Tabelle 15, 16 und 17)

2.2.1 PROMOTIONEN

In der Tabelle 18 werden die Promotionen, die in den Jahren 2016, 2017 und 2018 in den jeweiligen Fakultäten der TU Clausthal abgeschlossen wurden, erfasst:

- Fakultät 1 ist die Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften
- Fakultät 2 ist die Fakultät für Energie- und Wirtschaftswissenschaften
- Fakultät 3 ist die Fakultät für Mathematik/ Informatik und Maschinenbau

Tabelle 18: Abgeschlossene Promotionen in den Jahren 2016–2018 (visualisiert in Diagramm 12)

Jahr		Fakultät 1	Fakultät 2	Fakultät 3	Alle Fakultäten
2016	Frauen	3	3	7	13
		13 %	12 %	23 %	16 %
	Männer	21	22	23	66
		87 %	88 %	77 %	84 %
Gesamt	24	25	30	79	
2017	Frauen	7	7	5	19
		29 %	26 %	29 %	28 %
	Männer	17	20	12	49
		71 %	74 %	71 %	72 %
Gesamt	24	27	17	68	
2018	Frauen	11	5	5	21
		44 %	24 %	19 %	29 %
	Männer	14	16	21	51
		56 %	76 %	81 %	71 %
Gesamt	25	21	26	72	

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 75 Promotionen an der TU Clausthal abgeschlossen, davon 17 % von Frauen und 83 % von Männern. Im Jahr 2017 gab es 7 Promotionen weniger (insgesamt 68, davon 28 % Frauen und 72 % Männer). Im Jahr 2018 gibt es wieder einen leichten Anstieg mit 72 Promotionen (Datenerhebung: 15.12.2018), wovon 29 % Frauen und 61 % Männer sind. Die Zahl der Abschlüsse ist in den letzten beiden Jahren ungefähr gleich geblieben. Der Frauenanteil hat sich von 17 % im Jahr 2016 auf 28 % im Jahr 2017 und auf 29 % im Jahr 2018 erhöht. Die Aufteilung zwischen Frauen und Männern ist in allen drei Fakultäten ungefähr gleich (ca. 25 % Frauen und 75 % Männer). Bildet man den Mittelwert über die letzten drei Jahre, werden im Durchschnitt 72 Promotionen pro Jahr abgeschlossen. In den vergangenen drei Jahren haben im Mittel 18 Frauen und 54 Männer promoviert. Somit decken die Frauen 25 % und die Männer 75 % der Promotionen ab.

Das Diagramm 12 zeigt die Anzahl der Promotionen an der TU Clausthal in den Jahren 2016 bis 2018.

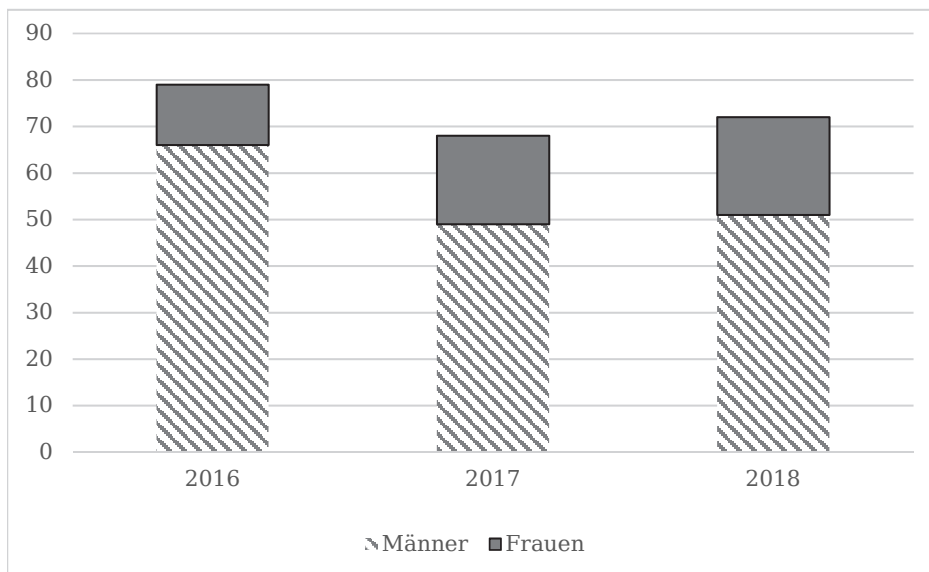


Diagramm 12: Anzahl Promotionen an der TU Clausthal in den Jahren 2016–2018 (gemäß Tabelle 18)

2.2.2 HABILITATIONEN

In der Tabelle 19 werden die Habilitationen erfasst, die in den Jahren 2016, 2017 und 2018 in den jeweiligen Fakultäten der TU Clausthal abgeschlossen wurden.

Tabelle 19: Abgeschlossene Habilitationen in den Jahren 2016 – 2018

Jahr		Fakultät 1	Fakultät 2	Fakultät 3	Alle Fakultäten
2016	Frauen	0	0	0	0
		0 %	0 %	0 %	0 %
	Männer	0	0	0	0
		0 %	0 %	0 %	0 %
Gesamt	0	0	0	0	
2017	Frauen	0	0	0	0
		0 %	0 %	0 %	0 %
	Männer	0	0	2	2
		0 %	0 %	100 %	100 %
Gesamt	0	0	2	2	
2018	Frauen	0	0	0	0
		0 %	0 %	0 %	0 %
	Männer	0	0	1	1
		0 %	0 %	100 %	100 %
Gesamt	0	0	1	1	

Nach der Promotionsphase bleiben ca. 5 % der Promovierten weiterhin an der Universität. Die Habilitation ist einer der möglichen Karrierewege an der TU Clausthal in der Postdoc-Phase (neben aktuell Juniorprofessuren und zukünftig Tenure-Track-Juniorprofessuren sowie Nachwuchsgruppenleitungen), um die nötige Qualifikation auf dem Weg zur Professur zu erreichen. Von daher ist die Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen dementsprechend gering im Vergleich zu den Promotionen.

Im Jahr 2016 wurden keine Habilitationen an der TU Clausthal abgeschlossen. Im Jahr 2017 gab es zwei Habilitationen, die von Männern durchgeführt wurden. Im Jahr 2018 gibt es eine abgeschlossene Habilitation (Datenerhebung: 15.12.2018), die auch von einem Mann durchgeführt wurde. Im Mittel über die vergangenen 3 Jahre hat somit 1 Person pro Jahr an der TU Clausthal habilitiert, darunter keine Frau. Auf Grund der geringen absoluten Zahlen der abgeschlossenen Habilitationen an der TU Clausthal sind keine fundierten Aussagen möglich. Daher wird auf eine Visualisierung durch ein Diagramm verzichtet.

2.3 PROFESSUREN

In der Tabelle 20 sind die Professor*innen an der TU Clausthal zusammengefasst, unterteilt nach der Wertigkeit der Professur.

Tabelle 20: Anzahl Professuren an der TU Clausthal (visualisiert in Diagramm 13)

	Gesamt	Frauen		Männer	
W1-Professuren	5	1	20 %	4	80 %
W2-Professuren (inkl. C3)	3	1	4 %	22	96 %
W3-Professuren (inkl. C4)	49	4	8 %	45	92 %
Summe Professuren	77	6	8 %	71	92 %

Insgesamt arbeiten an der TU Clausthal 77 Professor*innen, davon 6 Frauen (entspricht 8 %) und 71 Männer (entspricht 92 %). Eine graphische Darstellung der Aufteilung befindet sich in Diagramm 13. Von den 5 W1-Professuren (Juniorprofessuren ohne Tenure-Track) ist eine mit einer Frau besetzt. Bei den W2-Professuren gibt es insgesamt 23 Professor*innen, davon eine Frau und von den 49 W3-Professuren sind 4 Stellen mit Frauen besetzt.

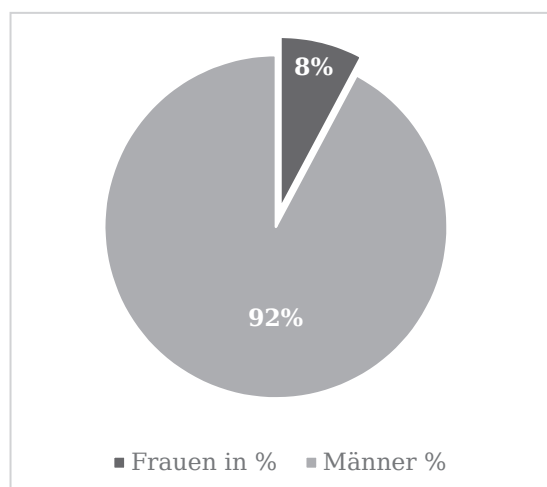


Diagramm 13: Anteil Frauen und Männer bei den Professuren an der TU Clausthal (gemäß Tabelle 20)

2.4 TELEARBEIT

Die Telearbeit an der TU Clausthal wurde im Jahr 2014 als Pilotprojekt eingeführt mit der begrenzten Anzahl von 4 Plätzen für drei Jahre, mit der Option auf Verlängerung um sechs Monate. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Pilotphase ist eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit abgeschlossen worden. Somit wurde diese Möglichkeit zur Flexibilisierung der Erbringung von Arbeitsleistungen an der TU Clausthal etabliert.

In Tabelle 21 sind die aktuellen Telearbeitsplätze im nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Bereich erfasst.

Tabelle 21: Telearbeitende Mitarbeiter*innen in den unterschiedlichen Eingruppierungen

	Gesamt	Frauen		Männer	
		nicht wissenschaftl.	wissenschaftl.	nicht wissenschaftl.	wissenschaftl.
A8 – A 15	0	0	0	0	0
Summe Beamt*innen	0	0	0	0	0
E2 – E5	0	0	0	0	0
E6	1	1	0	0	0
E7	0	0	0	0	0
E8	1	1	0	0	0
E9	1	1	0	0	0
E10-E12	0	0	0	0	0
E13	1	0	1	1	1
E14-E15	0	0	0	0	0
AT (außertariflich)	0	0	0	0	0
Summe Angestellte	6	3	1	1	1
Summe	6	3	1	1	1

Insgesamt befinden sich 6 Mitarbeiter*innen (davon 4 Frauen und 2 Männer) im nichtwissenschaftlichen sowie im wissenschaftlichen Bereich in Telearbeit.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich befinden sich insgesamt 4 Beschäftigte in Telearbeit (3 Frauen und 1 Mann). Bei 522 Mitarbeiter*innen im nicht-wissenschaftlichen Bereich, entspricht dies einem Anteil von 0,8 % aller Beschäftigten. Die sich in Telearbeit befindenden Frauen sind in den Entgeltgruppen E6, E8 und E9, während der Mann sich in der Entgeltgruppe E13 befindet. Bezogen auf die beschäftigten Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich sind somit 1,36 % der Frauen in Telearbeit beschäftigt. Bei den Männern sind es in Bezug zu den männlichen Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich 0,35 %.

Im wissenschaftlichen Bereich befinden sich 2 Personen in Telearbeit, eine Frau und ein Mann, die beide in E13 eingruppiert sind. Dies entspricht jeweils 0,2 % der Gesamtbeschäftigten dieser Beschäftigungsgruppe. In Bezug auf die Anzahl der Frauen in dieser Beschäftigungsgruppe sind 0,78 % der weiblichen Beschäftigten

und 0,26 % der in dieser Gruppe beschäftigten Männer in Telearbeit. Bezogen auf die Gesamtanzahl der Beschäftigten in Höhe von 555 (inklusive der 11 beurlaubten Mitarbeiter*innen) im wissenschaftlichen Bereich sind insgesamt 0,36 % der Mitarbeiter*innen in Telearbeit beschäftigt.

In Bezug auf die Gesamtanzahl der Beschäftigten an der TU Clausthal sind 0,52 % in Telearbeit beschäftigt (6 von 1.154).

2.5 FESTSTELLUNG DER UNTERREPRÄSENTANZ

In diesem Kapitel werden die Beschäftigtenzahlen in den jeweiligen Bereichen zusammengestellt, um die Unterrepräsentanzen festzustellen. Weiterhin werden die Tendenzen benannt und die Ursachen der Unterrepräsentanz ermittelt. In der folgenden Tabellen sind die Unterrepräsentanzen festgehalten, mit farblicher Markierung: dunkelgrün entspricht dem am meisten unterrepräsentierten Geschlecht und wird mit immer heller werdender Farbe abgestuft in weniger unterrepräsentiert.

Tabelle 22: Feststellung der Unterrepräsentanz

	Anzahl Frauen		Anzahl Männer	
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen	231	44 %	291	56 %
Auszubildende	8	16 %	42	84 %
Teilzeitstellen im nichtwiss. Bereich	94	93 %	7	7 %
Telearbeitsplätze im nichtwiss. Bereich	3	75 %	1	25 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	132	24 %	412	76 %
Promotionen (2018)	21	29 %	51	71 %
Habilitationen (2018)	0	0 %	1	100 %
Teilzeitstellen im wiss. Bereich	45	35 %	85	65 %
Telearbeitsplätze im wiss. Bereich	1	50 %	1	50 %
Professor*innen	6	8 %	71	92 %

In dem Gleichstellungsplan der TU Clausthal im Zeitraum 2019–2021 wurde die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professor*innenstellen sowie im wissenschaftlichen Bereich festgestellt. Diese Stellen weisen allgemein einen niedrigen Frauenanteil auf. In der Erläuterung der Tabellen wird im Folgenden nach dem Prinzip der am stärksten unterrepräsentierten Personengruppen gegliedert:

- Professor*innen
- Wissenschaftlicher Bereich
- Nichtwissenschaftlicher Bereich

Bei den **Professoren*innen** liegt der Frauenanteil bei 8 % und fällt deutlich zu niedrig aus im Vergleich zu anderen technischen Universitäten mit einem vergleichbaren Forschungsprofil zur TU Clausthal (20 % an der TU Braunschweig, 12,5 % an der TU Bergakademie Freiberg, 17 % an der RWTH Aachen).

Im **wissenschaftlichen Bereich** wurde ebenfalls eine Unterrepräsentanz der Frauen festgestellt. Das wissenschaftliche Personal verzeichnet eine Frauenquote von 25 %. Der Frauenanteil an vergleichbaren Hochschulen im wissenschaftlichen Bereich beträgt z. B. 44 % an der TU Braunschweig, 33 % an der TU Bergakademie Freiberg und 30 % an der RWTH Aachen.

Diese Verteilung findet sich sowohl bei den Beamt*innen als auch bei den Angestellten in befristeter Vollzeitbeschäftigung wieder. Bei den Dauerstellen der Vollzeitbeschäftigten fällt die Verteilung noch deutlicher zu Gunsten der Männer aus, so sind bei den Angestellten nur 10 % der Stellen von Frauen (5 von 52) besetzt und bei den Beamt*innen sogar nur 6 % der Stellen (1 von 16). Die übrigen 90 % (47 von 52) bzw. 94 % (15 von 16) dieser Dauerstellen sind von Männern besetzt.

Zudem dominieren in den höheren Gehaltsstufen auch die männlichen Mitarbeiter. Bei den Beamt*innen sind alle 6 E15 Stellen von Männern (100 %) besetzt. Bei den Angestellten sind von drei außertariflich bezahlten Stellen und von zwei E15 Stellen ebenfalls alle von Männern (100 %) besetzt. In der Gehaltsgruppe E14 finden sich bei insgesamt 18 Stellen 3, die von Frauen (17 %) und 15, die von Männern (83 %) besetzt sind.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen 34 % der Frauen und 20 % der Männer in Teilzeit beschäftigt sind. In einigen Fachgebieten werden ausschließlich halbe Stellen für eine Promotion angeboten, was nicht immer auf Wunsch der Beschäftigten geschieht und woraus sich die hohe Anzahl an wissenschaftlichen Teilzeitstellen erklärt.

An der TU Clausthal werden im Durchschnitt 29 % der Promotionen durch Frauen abgeschlossen. Zum Vergleich: der Frauenanteil bei den Promotionen beträgt 53 % an der TU Braunschweig, 29 % an der TU Bergakademie Freiberg und 32 % an der RWTH Aachen.

Der Frauenanteil bei Promotionsabschlüssen korreliert mit dem Frauenanteil bei den Studienabschlüssen (insgesamt 795 Abschlüsse im Jahr 2015/16, davon 190 Abschlüsse von Frauen, entspricht 24 %). An der TU Clausthal sind aktuell 4.083 Studierende eingeschrieben, davon sind 1.026 weiblich. Der Anteil der Studentinnen beträgt 25 %, was grob dem Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen entspricht. Insgesamt schrieben sich 448 Studierende zum Wintersemester 2018/2019 an der TU Clausthal ein, davon sind 139 Frauen (entspricht einem Frauenanteil von 31 %). Die meisten Studierenden schrieben sich in einem Bachelorstudiengang für Betriebswirtschaftslehre ein (62 Einschreibungen, davon 26 Frauen, entspricht 41 %). An zweiter Stelle schrieben sich 47 Studierende in einem Masterstudiengang in Technischer Betriebswirtschaftslehre ein, davon waren 27 Frauen (entspricht 57 %). Im Bachelor für Informatik und Wirtschaftsinformatik schrieben sich insgesamt 44 Studierende ein, davon waren 12 Frauen (entspricht 27 %). In den Studiengang Maschinenbau schrieben sich 41 Personen ein, davon 4 Frauen (entspricht 9 %). Weiterhin gab es 22 Einschreibungen im Studiengang Chemie, davon waren 7 Frauen (entspricht 31 %).

Bei den Habilitationen wurde in den letzten drei Jahren keine Frau zum Abschluss gebracht. Es gab 3 Habilitationen von Männern in den Jahren 2017 und 2018. Zum Vergleich wurden 8 Habilitationen im Jahr 2017 (Frauenanteil 25 %) an der TU Braunschweig, 2 im Jahr 2016 (Frauenanteil 50 %) an der TU Bergakademie Freiberg und 31 im Jahr 2017 (Frauenanteil 16 %) an der RWTH Aachen durchgeführt. Auf Grund der geringen Habilitationszahlen an der TU Clausthal werden hier keine Tendenzen genannt.

Im **nichtwissenschaftlichen Bereich** kann festgestellt werden, dass der Frauenanteil bei den Angestellten nach TV-L zufriedenstellend ist, wenn die absolute Personenzahl betrachtet wird. Der Frauen- und Männeranteil hält sich mit ca. 44 % Frauen und 56 % Männern die Waage. Nach § 3 Abs. 3 NGG ist ein Geschlecht unterrepräsentiert, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45 % liegt. Nach dem genannten Paragraphen bemisst sich die Unterrepräsentanz jedoch nicht mehr nach der Kopfzahl, sondern nach dem Beschäftigungsvolumen, d.h. die individuelle wöchentliche Arbeitszeit ist bei der Berechnung zu berücksichtigen. Eine Aufstellung zur individuellen Teilzeitarbeitszeit liegt nicht vor. Da der Frauenanteil der

Beschäftigten, die sich in Teilzeit befinden, jedoch bei 93 % liegt (insgesamt 94 Personen, davon 87 Frauen), ist nach den Vorgaben des *NGG* somit eine Unterrepräsentanz festzustellen.

Es ist zu bemerken, dass der Frauenanteil in den höheren Gehaltsstufen nach wie vor unterrepräsentiert ist. Der größte Anteil von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich ist in der Gehaltsstufe E6 eingestellt, während der größte Anteil der Männer in den Gehaltsstufen E7 und E9 beschäftigt wird. In den übrigen Gehaltsstufen ist der Anteil von Frauen und Männern relativ ausgewogen. Das geringere Gehalt von Frauen gegenüber Männern im nichtwissenschaftlichen Bereich zeigt sich jedoch an der deutlichen Häufung in der Gehaltsklasse E6. Zudem sind die weiblichen Auszubildenden mit nur 16 % stark unterrepräsentiert.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass in der Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals 56 % der Frauen und 97 % der Männer in Vollzeit beschäftigt sind. Bei der Teilzeitbeschäftigung überwiegt dementsprechend der Frauenanteil mit 40 % aller beschäftigten Frauen in dieser Beschäftigungsgruppe, während bei den Männern lediglich 2 % teilzeitbeschäftigt sind.

Die Telearbeit nutzen derzeit lediglich 0,77 % der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich der TU Clausthal. Hierunter sind 1,73 % Frauen und 0,37 % Männer in Telearbeit beschäftigt.

In diesem Kapitel werden unter anderem die Ursachen für die oben genannten Unterrepräsentanzen genannt.

Die stärksten Unterrepräsentanzen sind an der TU Clausthal in den beiden Bereichen Auszubildende (16 % Frauenanteil) und Professuren (8 % Frauenanteil) zu verzeichnen. Aber auch im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt mit einem Frauenanteil von 25 % eine Unterrepräsentanz vor.

Für die Unterrepräsentanz im Bereich der Professor*innen gibt es verschiedene Gründe, ein möglicher Grund ist bereits die Studienentscheidung für ein MINT-Fach am Anfang der Qualifikationsphase. Schon in dieser Qualifikationsphase sind Frauen im MINT-Bereich in Deutschland unterrepräsentiert (siehe Ausführungen unten). Zudem nimmt die Anzahl verfügbarer Bewerber*innen mit jeder Qualifikationsstufe entlang des Karriereweges weiter ab. Diese Thematik wird weiter unten nochmals aufgegriffen, nachdem zunächst die Ausgangssituation bei Auszubildenden, Studierenden und Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen betrachtet wird.

Bei den Auszubildenden kann eine mögliche Ursache der Unterrepräsentanz von Frauen in der technischen Ausrichtung der Hochschule liegen. Die Ausbildungsstellen mit entsprechend technischer Fokussierung im MINT-Bereich, die von der Hochschule angeboten werden können, liegen häufig eher im Interessensbereich von Männern.

Dieser Trend spiegelt sich ebenso bei den Studierenden der TU Clausthal wieder. So liegt der Frauenanteil bei den Studierenden der TU Clausthal am Stichtag 30.06.2018 bei insgesamt 25 % (Universität Göttingen: 51 %, TU Braunschweig 40 % und TU Bergakademie Freiberg 31 %). Im Wintersemester 2017/18 gibt es an den deutschen Hochschulen laut Statista einen Frauenanteil von 32 % der Neueinschreibungen im MINT-Bereich. Die TU Clausthal liegt mit einem Frauenanteil von 31 % der Neueinschreibungen (WS 2018/19) im Bereich des deutschlandweiten Durchschnitts.

Ein ähnliches Bild ergibt sich auch im wissenschaftlichen Bereich, mit einem Frauenanteil von ebenfalls 25 % an der TU Clausthal. Im Vergleich zu Universitäten mit anderen Fächerangeboten z. B. Lehramt liegt der Frauenanteil z. B. an der TU Braunschweig im wissenschaftlichen Bereich bei 44 % (bei 40 % Frauen unter den Studierenden) und an der Universität Göttingen sind 46 % der Stellen im wissenschaftlichen Bereich mit Frauen besetzt (bei 51 % Frauen unter den Studierenden).

Obwohl eine Unterrepräsentanz im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an der TU Clausthal vorliegt, ist hervorzuheben, dass der Frauenanteil bei dem Übergang zwischen Studienabschluss und Promotionsphase an der TU Clausthal gehalten wird.

Auf höheren Qualifikationsebenen (Habilitation, Professur) ist an der TU Clausthal eine Unterrepräsentanz von Frauen jedoch verstärkt festzustellen, so hat in den letzten 3 Jahren keine Frau habilitiert, jedoch 3 Männer. Eine Ausrichtung auf eine akademische Karriere mit dem Ziel einer Professur auf Lebenszeit ist risikobehaftet, da nur weniger als 5 % aller Promovierenden auf Lebenszeitprofessuren berufen werden (Quelle: Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an den Universitäten, Wissenschaftsrat, 2014). Entsprechend wird nach der Promotion oder spätestens nach der Postdoc-Phase (R2) häufig eine außerakademische Laufbahn eingeschlagen.

Neben der Interessenlage und der daraus resultierenden Unterrepräsentanz von Frauen, bereits zu Beginn der Qualifizierungsphase im MINT-Bereich, ist eine weitere mögliche Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich, dass Frauen aufgrund häufigerer Übernahme von Familienaufgaben weitaus stärker als Männer eingebunden und belastet sind. Sehr intensiv wird diskutiert und kommuniziert, dass die Vereinbarkeitsproblematik von (wissenschaftlicher) Arbeit und Verantwortung für die Familie als zentrale Ursache den Aufstieg von Frauen in der Wissenschaft behindere. Entsprechend sind weibliche Vorbilder mit herausragenden Leistungen in Wissenschaft und Technik seltener zu finden, aber wiederum wichtig für die Motivation junger Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Aus der Unterrepräsentanz bei den Studienanfängern im MINT-Bereich ergeben sich somit im Laufe des Karriereweges, auch unter Berücksichtigung der familiären Aufgaben, die von Frauen wahrgenommen werden, eine mit fortschreitender Qualifikationsstufe immer geringer werdende Anzahl von zur Verfügung stehenden Nachwuchswissenschaftlerinnen. Im Vergleich zu den männlichen Kandidaten fällt die Anzahl potentieller Professorinnen zur Rekrutierung somit ebenfalls geringer aus. Dies spiegelt sich entsprechend bei der Anzahl der mit Frauen besetzten Professuren in einer Unterrepräsentanz wieder.

2.6 ABSCHÄTZUNG DER VORAUSSICHTLICHEN FLUKTUATION IM GELTUNGSZEITRAUM

In diesem Kapitel gilt es, die freiwerdenden Stellen in den Bereichen zu eruieren, in denen die Unterrepräsentanz festgestellt worden ist.

Qualifikationsstellen für Promovierende, die aus Landesmitteln finanziert werden, sind nach WissZeitVG auf die Dauer von maximal 6 Jahren und Drittmittelstellen in der Regel auf die Dauer der Projektlaufzeit befristet. Die Abschätzung für die freiwerdenden Promotionsstellen in der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans wird in der Tabelle 23 dargestellt.

Tabelle 23: Freiwerdende Promotionsstellen

	2016	2017	2018	Mittelwert
Promotionsstellen	75	68	72	72
	2019	2020	2021	Mittelwert
Freiwerdende Stellen	72	72	72	216

Es sind in dem Geltungszeitraum 2016–2018 insgesamt 215 Stellen durch den Abschluss der Promotion freigeworden, dies ergibt im Mittel 72 neu zu besetzende Stellen pro Jahr (entspricht der Anzahl der Promotionsabschlüsse). Diese Zahl wurde auf die drei nächsten Jahre extrapoliert. Daher wird erwartet, dass in dem Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans ca. 216 Qualifikationsstellen frei werden und damit 46 % aller befristeten Qualifikationsstellen (aktuell insgesamt 470 Stellen).

Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich sind Stellen, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis geschlossen wurden. Die Abschätzung für die freiwerdenden Dauerstellen in der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans wird in der Tabelle 24 dargestellt.

Tabelle 24: Freiwerdende Dauerstellen

	2016	2017	2018
Freigewordene Stellen	5	7	8
	2019	2020	2021
Freiwerdende Stellen	2–3	2–3	2–3

In den Jahren 2015, 2016 und 2017 sind jeweils 5, 7 und 8 Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich frei geworden, insgesamt ergeben sich somit 20 frei gewordene Stellen in den letzten drei Jahren. Dies entspricht etwa einem Viertel der unbefristeten Stellen (insgesamt 74 im wissenschaftlichen Bereich). Es ist nicht zu erwarten, dass auch in den nächsten drei Jahren wieder eine ähnlich große Anzahl an Dauerstellen frei werden. Wird von einer Besetzungsdauer der unbefristeten Stellen von 25-30 Jahren und einer heterogenen Altersverteilung ausgegangen, so ergeben sich bei insgesamt 74 Dauerstellen pro Jahr 2-3 zu besetzende Stellen. In wieweit die frei gewordenen und frei werdenden Dauerstellen nachbesetzt werden, hängt stark von der künftigen Personalplanung ab.

Die **Professurstellen** werden in die Kategorien „auf Lebenszeit“ und „auf Zeit“ unterschieden. Die Abschätzung der freiwerdenden lebenslangen Professuren in der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans wird in der Tabelle 25 dargestellt.

Tabelle 25: Freiwerdende Professurstellen auf Lebenszeit

	2019	2020	2021	Gesamt
W2-Professuren inkl. C3	1	1	1	3
W3-Professuren inkl. C4	4	3	3	10
Summe	5	4	3	13

Bei den Professuren ergeben sich in den kommenden Jahren insgesamt 13 freiwerdende Stellen wegen altersbedingtem Ausscheiden. Im Jahr 2019 werden bei den Professuren 5 Stellen frei, in den Jahren 2020 und 2021 jeweils 4 Stellen. Davon sind 3 Professuren derzeit als W2-Professuren (bzw. C3) und 10 als W3-Professuren (bzw. C4) besetzt. Wie die Wertigkeiten bei zukünftigen Berufungen festgelegt werden, ist von der strategischen Entwicklungsplanung der Universität bzw. der Schärfung des Forschungsprofils abhängig.

Tabelle 26: Freiwerdende Juniorprofessurstellen

	aktuell	2032
W1-Professuren ohne Tenure-Track	5	0
W1-Professuren mit Tenure-Track	0	6
Summe	5	6

An der TU Clausthal sind derzeit 5 Juniorprofessuren (W1), auf 3 Jahre (Zwischenevaluation) bis max. 6 Jahre (Endevaluation) befristet besetzt, die alle in den Jahren 2019–2021 auslaufen werden. Die Juniorprofessur ist eine der Möglichkeiten, habilitationsäquivalente Leistungen zu erwerben. Um zeitgerechte und besser planbare Karrierewege im Wissenschaftssystem zu etablieren, hat die TU Clausthal entschieden, in der Zukunft ausschließlich Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Option anzubieten. Somit sollen ca. 10 % der Professuren mit der Tenure-Track-Option an der TU Clausthal besetzt werden.

3. EVALUATION DES GLEICHSTELLUNGSPLANS 2015–2018 UND BEKANNTGABE DER ERGEBNISSE

In diesem Kapitel wird der Erfolg der Gleichstellungsmaßnahmen vom Geltungszeitraum 2015 bis 2018 dokumentiert, reflektiert und dessen Wirksamkeit überprüft. Der Stand der Umsetzung der festgelegten Maßnahmen und die Zielerreichung werden ermittelt.

Durch die Erreichung der Ziele (hauptsächlich Abbau der Unterrepräsentanz) wird gleichzeitig auch der Erfolg der Maßnahmen überprüft. Als Grundlage für diese Evaluation dienen die aktuelle Personalstruktur (Stichtag 30.06.2018) sowie die Auswertung der bestehenden Maßnahmen.

Die Maßnahmen, die nicht zur Zielerreichung beigetragen haben, werden angepasst bzw. es werden neue Maßnahmen konzipiert.

Die Ziele einschließlich der Zielquoten aus dem Gleichstellungsplan 2015–2018 werden mit den aktuellen Zahlen (Stichtag 30.06.2018) für die folgenden Bereiche aufgeführt:

- Nichtwissenschaftlicher Bereich (Kapitel 3.1)
- Wissenschaftlicher Bereich (Kapitel 3.2)
- Professuren (Kapitel 3.3)

Weiterhin werden die sogenannten allgemeinen Ziele (3.4) evaluiert.

Zur besseren Übersicht wird die Evaluation tabellarisch dargestellt, wobei die erste Spalte den Ausgangsstand im Jahr 2014, die zweite Spalte das Ziel des Gleichstellungsplans 2015–2018 und die dritte Spalte den aktuellen Stand im Jahr 2018 zeigt.

3.1 NICHTWISSENSCHAFTLICHER BEREICH

Die Ziele im **nichtwissenschaftlichen Bereich** aus dem Gleichstellungsplan 2015–2018 sind in den nachfolgenden Tabellen dargestellt. Im nichtwissenschaftlichen Bereich wurde die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes nicht festgestellt, dennoch gab es in den einzelnen Gruppierungen der Beamt*innen, Angestellten nach TV-L und Auszubildenden drei Zielformulierungen:

Ausgangsstand 2014	Ziel GP 2015–2018	Aktueller Stand 2018
Der Frauenanteil bei Beamt*innen liegt bei 52 % und ist insgesamt zufriedenstellend	Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Besoldungsstufen	Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil bei 78 %, im höheren Dienst bei 50 %

Bei den Beamt*innen ist keine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen. Im Bereich des gehobenen Dienstes sind Frauen überdurchschnittlich stark vertreten, während im höheren Dienst der Frauen- und Männeranteil mit jeweils 50 % ausgeglichen ist.

Ausgangsstand 2014	Ziel GP 2015–2018	Aktueller Stand 2018
Der Frauenanteil bei Angestellten nach TV-L liegt bei 46 % und ist insgesamt zufriedenstellend. In E13 gibt es insgesamt 19 Personen, davon sind 9 Frauen (entspricht 47 %), in E6 sind 139 Personen, davon 91 Frauen (entspricht 66 %)	Frauenanteile besonders in höheren Gehaltsstufen erhöhen	Der Frauenanteil in den Entgeltgruppen E2-E5 beträgt 50 %, in E6 sind 92 Frauen bei 117 Beschäftigten gesamt (79 %), in E10 etwa ausgeglichene mit 48 %, ansonsten E9 und E11 bis E14 sowie AT nur 20 % bis 35 % Frauenanteil

Im Bereich der Angestellten nach TV-L lag der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen zum Stichtag im Jahr 2014 in der Gruppe E13 bei 47 %, dagegen liegt der Vergleichswert zum Stichtag 30.06.2018 bei 61 %. Es ist jedoch anzumerken, dass in dieser Gruppe in der genannten Gehaltsstufe nur 9,4 % der Frauen (20 Frauen) beschäftigt sind. In der Gehaltsstufe E10 ist der Frauen- und Männeranteil etwa ausgeglichen. In den Entgeltstufen E9, E11, E12, E14 und AT dominieren jedoch die Männer mit jeweils etwa 70 %. In der Gehaltsklasse E6 sind derzeit insgesamt 117 Personen beschäftigt, davon 92 Frauen (79 %). Die Beschäftigungszahlen der Frauen sind in der betrachteten Gruppe nahezu konstant geblieben, die Überrepräsentanz der Frauen in der Entgeltgruppe E6 hat sich durch die geringere Beschäftigungszahl in dieser Gruppe jedoch verstärkt. In den höheren Gehaltsstufen sind die Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, das Ziel des vorangegangenen Gleichstellungsplans wurde somit nicht erreicht.

Ausgangsstand 2014	Ziel GP 2015–2018	Aktueller Stand 2018
Bei den Auszubildenden ist der Frauenanteil zu gering (18 %)	Anteil nach Möglichkeit auf 20 % steigern	Der Frauenanteil liegt bei 16 %

Der Anteil der Frauen bei den Auszubildenden lag im Jahr 2014 bei 18 % (entspricht insgesamt 96 Auszubildenden, davon waren 17 Frauen). Im Jahr 2018 lag der Frauenanteil bei 16 % (entspricht insgesamt 50 Auszubildenden, davon sind 8 Frauen). Das Ziel von 20 %, welches im Gleichstellungsplan 2015 - 2018 benannt wurde, ist somit nicht erreicht. Insgesamt ist ein Rückgang der Auszubildenden an der TU Clausthal zwischen 2014 und 2018 von 96 auf 50 zu verzeichnen. Obwohl die Zielsetzung verfehlt wurde, ist der Frauenanteil bei den Auszubildenden relativ stabil.

3.2 WISSENSCHAFTLICHER BEREICH (OHNE PROFESSUREN)

Im **wissenschaftlichen Bereich** wurden Ziele für die drei Gruppen wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, promovierte Frauen und Männer, sowie habilitierte Frauen und Männer formuliert. Diese werden in den folgenden Tabellen aufgeführt.

Ausgangsstand 2014	Ziel GP 2015–2018	Aktueller Stand 2018
Für den wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei 20 %	Der Frauenanteil soll auf 25 % gesteigert werden	Der Frauenanteil liegt bei 25 %

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wurde das Ziel formuliert, den Frauenanteil auf 25 % zu erhöhen und die Anzahl der Promotionen anzupassen. Der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals lag im Jahr 2014 bei 20 % und hat sich im Jahr 2018 auf 25 % erhöht. Das Ziel wurde somit erreicht.

Ausgangsstand 2014	Ziel GP 2015–2018	Aktueller Stand 2018
Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil bei knapp 27 %	Frauenanteil erhalten, entsprechend der Abschlüsse	Die Anzahl der Promotionen liegt bei 29 %

Im Gleichstellungsplan 2015 - 2018 wurde formuliert, dass der Frauenanteil bei den Promotionen bei 27 % erhalten bleiben soll, welcher im Jahr 2014 bereits mit knapp 27 % erreicht wurde. Im Jahr 2018 liegt der Frauenanteil bei den Promotionen bei 29 %. Das Ziel zur Beibehaltung der Frauenquote von 27 % bei den Promotionen wurde erreicht und übertroffen.

Da die Anzahl der Habilitationen zu gering ist, wurden keine Zielvorgaben gemacht. Tatsächlich hat im Jahr 2018 ein Mann seine Habilitation abgeschlossen.

Ausgangsstand 2014	Ziel GP 2015–2018	Aktueller Stand 2018
Bei den Habilitationen wurde kein Ziel genannt. Keine Habilitation wurde abgeschlossen	Bei den Habilitationen wurde kein Ziel genannt	Eine Habilitation (1 Mann)

3.3 PROFESSUREN

Im **Bereich der Professuren** wurden 2 Ziele für die einzelnen Gruppen: Juniorprofessor*innen und W2-/W3-Professuren formuliert. Diese werden in den folgenden Tabellen aufgeführt.

Ausgangsstand 2014	Ziel GP 2015–2018	Aktueller Stand 2018
Bei den Juniorprofessor*innen gibt es insgesamt 2 Stellen, davon 1 Frau (entspricht 50 %).	Frauenanteil von 30 % halten.	Es gibt 5 Juniorprofessuren, darunter eine Frau (entspricht 20 %).

Im Jahr 2014 gab es insgesamt 2 Juniorprofessuren, wovon eine mit einer Frau besetzt war. Im Jahr 2018 liegt der Frauenanteil bei 20 % (entspricht insgesamt 5 Professuren), wovon eine mit einer Frau besetzt war. Das Ziel aus dem Gleichstellungsplan 2015–2018 – Erreichung eines Frauenanteils von 30 % – wurde nicht erreicht. Bei der geringen Anzahl an Juniorprofessuren ist die Vorgabe von Zielprozenten eher ungeeignet, an dieser Stelle ist eine Erhöhung der absoluten Anzahl aussagekräftiger.

Ausgangsstand 2014	Ziel GP 2015–2018	Aktueller Stand 2018
Bei den W2- und W3-Professor*innen liegt der Frauenanteil bei 9 % (insgesamt 81 W2 + W3-Professuren, davon 7 Frauen)	Erhöhung um eine Professorin von 7 auf 8	Der Frauenanteil liegt bei 7 % (insgesamt 72 W2 + W3-Professuren, davon 5 Frauen)

Im Jahr 2015 gab es an der TU Clausthal 28 W2-Professuren und 51 W3-Professuren. Der Frauenanteil bei den Professuren lag bei 9 % (entspricht 7 Frauen). Im Jahr 2018 hat sich die Zahl der gesamten Professor*innen an der TU Clausthal von 81 auf 72 verringert (entspricht 23 W2-Professuren und 49 W3-Professuren). Der Frauenanteil bei den Professuren liegt bei 7 % (entspricht 5 Frauen).

Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils von 7 auf 8 Professorinnen ist nicht gelungen. Nach den Bestimmungen des § 10 Abs. 2 *NGG* soll darauf geachtet werden, dass sich die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes bei Personalabbau nicht verstärkt. Von den weggefallenen 9 Professurstellen, waren 2 Stellen (entspricht 22 %) mit Frauen besetzt.

Allgemeine Ziele GP 2015–2018	Stand der Erreichung 2018
Verbesserung der Chancen von Teilzeitbeschäftigten	Teilzeit wird bei jeder neu ausgeschriebenen Professur in der Stellenausschreibung als Option aufgeführt (Teilzeit-Professur)
Erhöhung der Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung	Das flexible Arbeitszeitmodell wurde 2016 in Form einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit und zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten etabliert
Bewusstmachung und Kompetenzverbesserung zu Gender- und Diversity-Aspekten in allen Bereichen der Hochschule	Gender- und Diversity-Aspekte sind in Forschung und Lehre an der TU Clausthal integriert
Geschlechterbezogene Datenerhebung	Es erfolgt eine ausführliche Datenerhebung zur Personalstruktur an der TU Clausthal
Begleitende Darstellung, Evaluation und Monitoring aller konkreten Vorhaben zur Erreichung von Gleichstellung und Bericht zu deren Umsetzung	Es gibt regelmäßige hochschulöffentliche Berichte in Gremien der TU Clausthal (Fakultätsräte und Senat)
Erhöhung bzw. Förderung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Forschungsprojekten	An der TU Clausthal hat sich die Anzahl der Wissenschaftlerinnen insgesamt erhöht und somit auch die Beteiligung an Forschungsprojekten
Verbesserung der Gleichstellung auf Fakultätsebene	<p>Es wurde eine Erhöhung der Anzahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt (Vertretungsregelung).</p> <p>Es gibt einen Tagesordnungspunkt für Gleichstellungsangelegenheiten bei jeder Fakultätsratssitzung.</p> <p>Gleichstellungsmittel für die Fakultäten werden für die Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen bereitgestellt</p>
Erhöhung der gleichstellungsrelevanten Kompetenz in allen Kommissionen und Gremien durch vermehrte Beteiligung der Frauen	Alle Gremien bzw. Kommissionen und Arbeitsgruppen der TU Clausthal werden nach Möglichkeit auch mit Frauen besetzt
Etablierung des Teilzeitstudiums	<p>Die TU Clausthal hat am 19.12.2017 die Ordnung zur Regelung eines Teilzeitstudiums erlassen. Diese bildet nun die Grundlage dafür, dass die TU Clausthal reguläre Teilzeitstudiengänge anbieten kann.</p> <p>Derzeit ist ein Teilzeitstudium in folgenden Studiengängen möglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informatik (Master), ▪ Wirtschaftsinformatik (Master), ▪ Wirtschafts-/Technomathematik (Master), ▪ Maschinenbau (Master) und ▪ Verfahrenstechnik/Chemieingenieurwesen (Master) <p>Eine Ausweitung der Möglichkeit auf Bachelorstudiengänge wird künftig angestrebt</p>

4 ZIELE UND ZIELQUOTEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS 2019–2021

Der Gleichstellungsplan verfolgt nach § 15 Abs. 3 Satz 1 NGG zwei übergeordnete Ziele:

- **Abbau der Unterrepräsentanz**
- **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Das erste strategische Ziel des Gleichstellungsplans der TU Clausthal, welches auch von dem NGG gefordert wird, bezieht sich auf den Abbau von Unterrepräsentanz. In den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen Maßnahmen ergriffen werden, um die Unterrepräsentanz abzubauen. Das zweite strategische Ziel des Gleichstellungsplans der TU Clausthal bezieht sich auf die Weiterentwicklung und Anpassung der Beschäftigungsbedingungen sowie der universitären Strukturen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dauerhaft zu verbessern.

Um diese übergeordneten Ziele zu erreichen, werden konkrete Teilziele formuliert, die zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht sein sollen. Dazu wird festgelegt, welcher prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen (Zielquoten in allen Bereichen, in denen Unterrepräsentanzen festgestellt wurden) oder welcher Standard der Unterrepräsentanz bzw. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erzielt werden soll.

Die TU Clausthal

- erhöht die **Anzahl der Frauen im wissenschaftlichen Bereich** auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere in der Statusgruppe der **Professor*innen**.
- erhöht den **Anteil der Professorinnen auf 11 %**.
- beruft **pro Jahr eine neue Professorin**.
- beruft **in dem Tenure-Track-Verfahren mindestens 2 Professorinnen** bzw. besetzt 1/3 der verfügbaren Stellen mit Frauen.
- erstellt ein **Gleichstellungszukunftskonzept**, um sich für das **Professorinnenprogramm III** zu qualifizieren.
- strebt an, mindestens **eine Professorin mit der Förderung des Professorinnenprogramms III** zu berufen.
- erhöht den **Anteil der Bewerberinnen** bei den Stellenbesetzungen, insbesondere bei Berufungen.
- erhöht die **Anzahl der Abschlüsse von Frauen bei den Promotionen auf 30 %**.
- ermöglicht die **Teilzeitbeschäftigung** als Option für die Mitarbeiter*innen im nichtwissenschaftlichen sowie im wissenschaftlichen Bereich.
- entwickelt ein Konzept, um die **Anzahl der weiblichen Auszubildenden** zu erhöhen.
- erhöht die **Anzahl der Telearbeitsplätze** auf 15.
- lebt eine **geschlechtergerechte Personalpolitik**.
- setzt das **gleichstellungsorientierte Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftliche Personal** um.
- erweitert das **Personalentwicklungskonzept um nichtwissenschaftliches Personal** (Mitarbeiter*innen der Verwaltung und Technik sowie Auszubildende).
- etabliert eine **geschlechtergerechte und familienfreundliche Führungskultur**.
- baut ihre **geschlechtergerechte Beteiligungskultur** aus.
- berücksichtigt die **Heterogenität ihrer Mitarbeiter*innen** in ihrer internen sowie externen Kommunikation sowohl sprachlich als auch graphisch.
- gestaltet das **interne Konfliktmanagement** professionell, um einer Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzubeugen und die betroffenen Mitarbeiter*innen zu unterstützen.
- erweitert die Aktivitäten des Familienservice um **weitere Familienphasen**, z.B. Familien mit Schulkindern, pflegebedürftige Familienmitglieder mehr zu berücksichtigen.
- erweitert die Möglichkeiten, für alle Mitarbeiter*innen, die familiären Verpflichtungen mit dem Beruf im Rahmen der **transparenten Beschäftigungsbedingungen** zu verbinden.
- baut die **räumliche und zeitliche Flexibilisierung** der Leistungserbringung aus.
- setzt die **forschungsorientierte Gleichstellungsstandards** der DFG um.
- unterstützt ihre Lehrenden bei der **heterogenitätssensiblen Gestaltung der Lehre**.

5 MASSNAHMEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELVORGABEN

In diesem Kapitel werden Maßnahmen erfasst, um die zwei übergeordneten Hauptziele (nach § 15 Abs. 3 Satz 1 NGG) sowie die spezifisch für die TU Clausthal definierten Teilziele zu erreichen. Die Maßnahmen werden in den Handlungsfeldern 5.1–5.11 strukturiert und jeweils in drei Kategorien gegliedert: personell, organisatorisch und fortbildend.

Um die Transparenz und Übersichtlichkeit des Gleichstellungsplanes zu verbessern, sind die Maßnahmen in tabellarischer Form dargestellt. Schwarzer Text gilt dabei für die Maßnahmen, die sich schon in der Umsetzung befinden. Grüner Text wird für die Maßnahmen verwendet, die derzeit entwickelt werden.

5.1 GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE HOCHSCHULENTWICKLUNG

Durch die gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung verwirklicht die TU Clausthal die Chancengleichheit aller ihrer Mitglieder und Angehörigen. Um die Gleichstellungsziele zu verfolgen, insbesondere die Unterrepräsentanz der Frauen im wissenschaftlichen Bereich abzubauen, legt die TU Clausthal besonders Wert auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in allen strategischen Entwicklungsprozessen (u.a. Hochschulentwicklungsplan, Zielvereinbarung zwischen MWK und TU Clausthal) und Gremien (Hochschulrat, Senat, Fakultätsräte). Die Gleichstellungsbeauftragte ist in diversen Arbeitsgruppen eingebunden, in denen das Themenspektrum rund um Chancengerechtigkeit relevant ist (u.a. das Personalentwicklungskonzept, das Design der TUC-Websites, Begleitung der Studieneingangsphase etc.).

Alle Gleichstellungsbereiche (Chancengerechtigkeit, Diversität und Familienfreundlichkeit) sind stets ein Querschnittsthema in wichtigen strategischen Papieren der TU Clausthal wie dem Hochschulentwicklungsplan, der Zielvereinbarung zwischen der TU Clausthal und dem Land Niedersachsen oder dem Leitbild. Besonders eng verankert ist der Gleichstellungsplan mit dem Personalentwicklungskonzept (PEK), da der Gleichstellungsplan eine Erweiterung des PEKs mit dem Fokus auf zwei Bereiche: Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarung von Beruf und Familie ist.

Um die gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung zu institutionalisieren, hat die TU Clausthal entsprechende universitäre Strukturen geschaffen: hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro, Familienservice, Rat der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Senatskommission für Gleichstellung. Die Zuständigkeit für Gleichstellungsangelegenheiten und den Familienservice liegt bei der/dem hauptberuflichen Vizepräsidentin/Vizepräsidenten (HVP).

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgaben nach § 3 Abs. 3 NHG wahrzunehmen, u.a. die Förderung der Chancengleichheit aller TUC-Angehörigen und unterstützt die Universität bei der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags. Dabei arbeitet sie eng mit den nebenberuflichen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Rates der Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Die Senatskommission für Gleichstellung begleitet die Gleichstellungsarbeit an der TU Clausthal und erarbeitet bzw. aktualisiert die Gleichstellungspläne und -konzepte. Zudem initiiert und überwacht sie gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Großes Augenmerk liegt auf der Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Das Gleichstellungsbüro ist die Geschäftsstelle der Gleichstellungsbeauftragten und unterstützt sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Der Familienservice ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt und insbesondere für alle Aktivitäten im Rahmen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuständig.

Die Umsetzung der Handlungsempfehlungen der „Dialoginitiative geschlechtergerechte Hochschulkultur“ in den Bereichen Personalentwicklung, Führungskultur und Beteiligungskultur prägt die Hochschulentwicklung gleichermaßen und spielt eine große Rolle in der Gleichstellungsarbeit der TU Clausthal, um die Unterrepräsentanz der Frauen, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich, abzubauen.

Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Die TU Clausthal hat die systematische und geschlechtergerechte Personalentwicklung ihrer Mitarbeiter*innen, mit dem Schwerpunkt Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu ihrer strategischen Aufgabe gemacht. Ein Personalentwicklungskonzept wurde gemeinsam mit Vertreter*innen der relevanten Statusgruppen der Universität und unter Beteiligung aller hochschulinternen Akteure der Personalentwicklung in einem partizipativ gestalteten Prozess für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal erarbeitet. Damit soll die Basis für ein zukünftiges Personalentwicklungskonzept für alle Mitarbeiter*innengruppen (inklusive der Beschäftigten in Technik und Verwaltung sowie Auszubildende) geschaffen werden, welches im nächsten Schritt für die vorgenannten Gruppen erarbeitet wird. Personalentwicklung kann jedoch nur wirken, wenn sie von den Führungskräften der Universität als eine prioritäre Aufgabe getragen und in ihrem täglichen Führungsverhalten umgesetzt wird. Sie muss daher als Selbstverständlichkeit in der Führungskultur verankert sein.

Geschlechtergerechte Führungskultur

Die Führung hat einerseits dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten der Universität in einem guten, motivierenden, geschlechtergerechten und familienfreundlichen Arbeitsumfeld mit Freude ihre Potentiale entfalten, in einer wertschätzenden, auf Information und Beteiligung ausgerichteten Arbeitsatmosphäre ihre täglichen Aufgaben erledigen können und sich gleichzeitig fachlich und persönlich weiterentwickeln und wachsen können. Die Führungsaufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass die Potentiale und Leistungen der Mitarbeiter*innen sich erfolgswirksam in Ergebnissen für die Universität niederschlagen. Führung an der TU Clausthal ist getragen von Respekt und Wertschätzung. Die Führungskräfte der Universität sind sich ihrer besonderen Verantwortung und Vorbildfunktion in der Gestaltung und der permanenten Weiterentwicklung einer entsprechenden Führungskultur bewusst. Die Führungsleitlinien sollen in einem partizipativen Prozess konkretisiert und ausformuliert werden und somit in der Universität verbindlich etabliert werden, damit sie von jeder Führungskraft umgesetzt werden können.

Geschlechtergerechte Beteiligungskultur

Die Frauen, insbesondere die Professorinnen, sind an der TU Clausthal stark unterrepräsentiert. Daraus resultiert eine große Belastung durch die Gremienarbeit, Berufungskommissionen und diverse Arbeitsgruppen. Durch diese besonders starke Einbindung in die Selbstverwaltung sind die Professorinnen in ihren originären Aufgaben Forschung und Lehre zeitlich deutlich stärker eingeschränkt als ihre männlichen Kollegen. Die Erreichung der beruflichen Ziele, auch im Rahmen von Leistungsbezügen, ist für die Professorinnen schwerer als für die Professoren. Daher sollen Wissenschaftlerinnen, insbesondere Professorinnen, entlastet werden, wenn sie Leitungsfunktionen wahrnehmen und gleichzeitig Gremienarbeit leisten.

Bisher bietet die TU Clausthal als Kompensationsmaßnahme zusätzliche finanzielle Mittel für studentische Hilfskräfte an, sowie die Möglichkeit, das Lehrdeputat zu reduzieren. Diese Mehrfachbelastung soll künftig entsprechend geprüft und weiter abgebaut werden. Die folgende Übersicht zeigt die Maßnahmen, Kategorien und Ziele zur Erreichung einer gleichstellungsorientierten Hochschulentwicklung.

Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung		
Maßnahme	Kategorie	Ziel
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementierung des Leitbildes Forschung und Lehre der TU Clausthal ▪ Umsetzung Hochschulentwicklungsplan ▪ Erfüllung Zielvereinbarung zwischen der TU Clausthal und dem Land Niedersachsen 	Organisatorisch	Abbau der Unterrepräsentanz; Vereinbarkeit Beruf und Familie; Geschlechtergerechte Hochschulentwicklung und Personalpolitik
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes für das nicht-wissenschaftliche Personal 	Organisatorisch, Personell	Abbau der Unterrepräsentanz; Vereinbarkeit Beruf und Familie; Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung der Führungsleitlinien 	Organisatorisch, Personell	Etablierung eines geschlechtergerechten und familienfreundlichen Führungsstils
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausgleich der Mehrbelastung von Professorinnen aufgrund von Gremienarbeit 	Organisatorisch, Personell	Abbau der Unterrepräsentanz; Vereinbarkeit Beruf und Familie; Ausbau einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur

5.2 SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITER*INNEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNGSASPEKTE

Die Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen bezüglich des gesamten Spektrums der Gleichstellungsaspekte und Diversity-Themen in ihrer täglichen Arbeit wird systematisch fortgeführt, um das Verständnis für die Gleichstellungsthemen langfristig zu verbessern. Zur Förderung der Chancengleichheit werden geschlechterspezifische Sichtweisen in alle Fortbildungsveranstaltungen integriert. Auf die Teilzeitbeschäftigten wird bei der Konzeption von Veranstaltungen Rücksicht genommen, wie es in § 14 Abs. 4 NGG gefordert wird.

Ein Teil der Sensibilisierung für die Gleichstellung der Geschlechter ist eine konsequente und bewusste Verwendung der gendergerechten Sprache, d.h. weibliche und männliche Formen des Ausdrucks und des

Sprachgebrauchs und nicht die Verwendung der männlichen Form als allgemeine Form. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass die sprachliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern für eine erfolgreiche Gleichstellung unerlässlich ist.

Die originäre Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, dafür zu sorgen, dass die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen gesichert ist. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet den Arbeitgeber, eine Beschwerdestelle nach § 3 AGG zu errichten, um Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Die Beschwerdestelle ist ein wichtiges Instrument der Gleichstellungsarbeit und gleichzeitig ein Teil des professionellen Konfliktmanagements. Diese führt zu einer etablierten Beschwerdekultur, welche sich dadurch auszeichnet, dass keine Angst vor sich beschwerenden Mitarbeitenden besteht, sondern diese als Ressource zur frühzeitigen Kenntniserlangung von Abläufen und Stimmungen im Unternehmen geschätzt und genutzt werden. Dies ermöglicht eine zügige Intervention und kann darüber hinaus zu einer Vermeidung von gerichtlichen Prozessen, hoher Fluktuation aus dem Unternehmen, Mängel in der täglichen Arbeit und langwierigen Krankheitsprozessen beitragen und damit verbundene hohe Kosten vermeiden. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet eng mit der Beschwerdestelle zusammen, um den Gleichstellungsauftrag zu gewährleisten. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet das Beschwerdeverfahren und berät bei Benachteiligungen und (sexuellen) Belästigungen wegen der in § 1 AGG genannten Gründe: Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung. Die folgende Übersicht veranschaulicht die Maßnahmen, Kategorie und Ziele für eine Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die Gleichstellungsaspekte.

Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die Gleichstellungsaspekte

Maßnahme	Kategorie	Ziel
<ul style="list-style-type: none"> ■ Hochschulweite konsequente Verwendung geschlechtersensibler Sprache 	Organisatorisch	Abbau der Unterrepräsentanz; Berücksichtigung der Heterogenität
<ul style="list-style-type: none"> ■ Etablierung eines internen Konfliktmanagements und Neustrukturierung der Beschwerdestelle nach AGG §13 ■ Standartisierung des Beschwerdeverfahrens in Form einer Dienstvereinbarung ■ Beratung bezüglich Diskriminierungen am Arbeitsplatz ■ Fortbildung zu den Themen: Diskriminierung, Mobbing und dagegen gerichtete Handlungsstrategien 	Organisatorisch, Personell, Fortbildend	Abbau der Unterrepräsentanz; Prävention der Diskriminierung am Arbeitsplatz; Professionalisierung des Konfliktmanagements

5.3 GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE STELLENBESETZUNGS- UND BERUFUNGSVERFAHREN

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei Personal- und Rekrutierungsentscheidungen der Universität mit und wird dabei von den dezentralen nebenberuflichen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Die zentrale hauptberufliche und die dezentralen nebenberuflichen Gleichstellungsbeauftragten bilden zusammen den Rat der Gleichstellungsbeauftragten. Alle Mitglieder dieses Rates werden professionell geschult, um die Stellenbesetzungen bzw. Berufungsverfahren im Sinne der Gleichstellung zu begleiten.

Das Berufungsverfahren an der TU Clausthal wurde in Form von Berufungsrichtlinien standardisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte ist als beratendes Mitglied jeder Berufungskommission tätig und von Anfang an in das Verfahren einbezogen. Nach § 26 *NHG* muss einem Berufungsvorschlag eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten beiliegen. Die Berufungsrichtlinie der TU Clausthal wurde durch Kriterien zu Gleichstellungsaspekten ergänzt.

Eine besondere Herausforderung für eine technische Universität ist es nach wie vor, den Anteil von Frauen in der Professorenschaft, aber auch in dem gesamten wissenschaftlichen Bereich, zu erhöhen. Hierfür geht die Universität Wege der aktiven Rekrutierung. Qualifizierte Kandidatinnen sollen zukünftig explizit angesprochen werden. Familienphasen der Kandidat*innen werden bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren entsprechend berücksichtigt, sodass den Anforderungen aus § 13 Abs. 4 *NGG* nachgekommen wird, wonach vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Wahrnehmung von Betreuungs- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig berücksichtigt werden dürfen.

Die TU Clausthal erarbeitete einen Leitfaden zur Stellenbesetzung mit der Sicherstellung von geschlechtergerechten Verfahrensabläufen (auch bei Drittmittelstellen). Zukünftig soll das Stellenbesetzungsverfahren in Form von Rekrutierungsrichtlinien standardisiert werden.

Im Interesse der Chancengleichheit und der Förderung der Diversität an der Universität wird in den Ausschreibungstexten die Bereitschaft der Universität dargestellt, besondere kulturelle Hintergründe sowie persönliche oder familiäre Belange der Kandidat*innen zu berücksichtigen. An der TU Clausthal ist die explizite Ermutigung zur Bewerbung von Frauen (im wissenschaftlichen Bereich) bzw. dem Geschlecht, welches in dem Bereich unterrepräsentiert ist, als auch Schwerbehinderten und Ausländer*innen ein fester Bestandteil der Stellenausschreibungen. Außerdem wird auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle hingewiesen, entsprechend § 11 Abs. 1 Satz 3 *NGG*. Eine entsprechende Beschäftigung ist bei der Wahrnehmung familiärer Betreuungsaufgaben auf Verlangen nach § 5 *NGG* zu ermöglichen.

Bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten werden Frauen bei gleichwertiger Qualifikation und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange vorrangig berücksichtigt, bis sie in der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind, entsprechend § 13 Abs. 5 und 6 *NGG*.

Wichtig ist angesichts der geografischen Lage von Clausthal-Zellerfeld und der Strukturschwäche der Region auch das Handlungsfeld Dual Career, das künftig neben dem bereits existierenden Dual Career Netzwerk Südniedersachsen noch deutlich gestärkt wird, um die neuen Mitarbeiter*innen besser bei der Integration der Partner*innen und Familien zu unterstützen. Die folgende Übersicht veranschaulicht die Maßnahmen, Kategorie und Ziele für gleichstellungsorientierte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren.

Gleichstellungsorientierte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren		
Maßnahme	Kategorie	Ziel
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktive Ansprache von qualifizierten Kandidatinnen für die Besetzung von Professuren ▪ Standardisierung von Stellenbesetzungsverfahren in Form von Rekrutierungsrichtlinien ▪ Standardisierung von Berufungsverfahren in Form von Berufungsrichtlinien 	Personell	Abbau der Unterrepräsentanz; Geschlechtergerechte Personalpolitik
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbau von „Duale Karriere“ (Dual-Career-Netzwerk Südostniedersachsen) 	Organisatorisch, Personell	Abbau der Unterrepräsentanz; Vereinbarkeit Beruf und Familie
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortbildungsveranstaltungsreihe zur Rolle bzw. zu Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungen bzw. Berufungsverfahren 	Fortbildend	Abbau der Unterrepräsentanz; Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

5.4 TRANSPARENTE UND FAMILIENFREUNDLICHE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Die TU Clausthal begleitet alle Mitarbeiter*innen auf ihren individuellen Karrierewegen und unterstützt sie auf der Organisationsebene durch ihre Strukturen, ihre geschlechtergerecht gestalteten Prozesse sowie ihre transparenten und familienfreundlichen Rahmenbedingungen während der Arbeit und bei der lebenslangen beruflichen Weiterentwicklung. Die TU Clausthal will für ihre Mitarbeiter*innen, unabhängig von deren Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, sexueller Orientierung oder gesellschaftlichen Status ein Ort sein, an dem sie gerne arbeiten und sich weiterentwickeln können. Von daher arbeitet sie an einer ständigen Verbesserung der Rahmenbedingungen. Eine wesentliche Komponente attraktiver Beschäftigungsbedingungen ist die aktive Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ein wichtiges Instrument, um das Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der TU Clausthal zu erreichen, sind flexible Arbeitszeitmodelle, sowohl hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit, als auch hinsichtlich der Modalitäten ihrer Erbringung, wie es in den §§ 4 und 5 NGG gefordert wird. Hier ist es wichtig, die Notwendigkeiten für ein erfolgreiches arbeitsteiliges Zusammenwirken der Mitarbeiter*innen einerseits und eine für die jeweilige Lebenssituation der Mitarbeiter*innen passende Arbeitszeit- und Präsenzgestaltung andererseits optimal zu gestalten. Von besonderer Bedeutung ist hier beispielsweise eine Flexibilität für die Betreuung von Kindern und Familienangehörigen, die Übernahme von gesellschaftlichem Engagement oder die Reduzierung von Wegzeiten bei Mitarbeiter*innen mit langen Anfahrtswegen.

Die TU Clausthal verfügt bereits über ein etabliertes, attraktives und flexibles Arbeitszeitmodell. Hier geht es vor allem um die flexible Arbeitszeit durch Gleitzeitregelung und die Möglichkeit der Einrichtung von Arbeitszeitkonten (Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit und zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten). Dadurch können Mitarbeiter*innen nicht nur ihre Karriere weiterentwickeln, sondern finden gleichzeitig einen Ausgleich für ihre familiären Aufgaben. Außerdem kann aus familiären Gründen die individuelle Arbeitszeit um die Möglichkeit für eine flexiblere Kernarbeitszeit, die individuell mit dem Vorgesetzten abgestimmt werden kann, erweitert werden.

Zu der familienfreundlichen Arbeitsorganisation gehört auch die Möglichkeit der Beantragung von Telearbeit (Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit). Auf Antrag können die Mitarbeiter*innen unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. besondere familiäre Aufgaben) Telearbeit beantragen. Somit ist es möglich, von zu Hause aus die Arbeitsleistung zu erbringen. Die TU Clausthal ist bemüht, den Anteil der Mitarbeiter*innen in Telearbeit zu erhöhen, um somit die Vereinbarkeit Beruf und Familie zu unterstützen. Diese Möglichkeit der Telearbeit ist auch für Mitarbeiter*innen in Leitungspositionen offen.

Weiterhin bietet die TU Clausthal ihren Beschäftigten die Möglichkeit die Teilzeitarbeit zu beantragen, wovon auch Mitarbeiter*innen in Leitungspositionen nicht ausgeschlossen werden. Ein besonderes Arbeitsmodell, welches sich aktuell in Deutschland in einigen Unternehmen etabliert, ist das sogenannte Jobsharing- bzw. Jobsplitting-Modell, bei dem zwei oder mehr Arbeitnehmer*innen eine Vollzeitstelle teilen. Der Unterschied zur klassischen Teilzeitarbeit besteht darin, dass nicht die/der Arbeitgeber*in einen Vollzeitarbeitsplatz in zwei Teilzeitstellen unterteilt und diese mit jeweiligen Aufgaben und Verantwortungen betraut, sondern die Stelleninhaber*innen sich aktiv dafür entscheiden dürfen. Es könnte eine interessante Option in der Zukunft auch für die Mitarbeiter*innen der TU Clausthal sein. Um die anfallende Arbeitsbelastung im Rahmen der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zu halten, wird in § 6 Abs. 3 NGG der Ausgleich von Teilzeitstellen durch einen personellen Ausgleich gefordert, d.h. die Besetzung der übrigen Teilstelle. Darüber hinaus werden Sitzungen zunehmend in die Vormittags- oder frühen Nachmittagsstunden gelegt, damit auch Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.

Die TU Clausthal wird diesen Weg der Arbeitszeitflexibilisierung konsequent weitergehen, weitere Teilzeit- und flexible Arbeitszeitmodelle entwickeln und soweit möglich, neben der bereits etablierten alternierenden Telearbeit, auch weitere dezentrale Leistungserbringungen erproben. Außerdem gilt es, den Einstieg in Arbeitszeitanparmodelle zu vollziehen, um gerade für den wissenschaftlichen Nachwuchs Sabbaticals ohne Beurlaubung und Einkommensminderung realisieren zu können.

An der TU Clausthal fällt der Gender Pay Gap (geschlechterspezifisches Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der Professorengruppe) in Höhe von 75 % im Vergleich zum Landesdurchschnitt an Universitäten mit 27 % besonders hoch aus. Daher ist die Prüfung auf Unterschiede der Leistungsbezüge in der W-Besoldung von Frauen und Männern und die Erstellung eines Maßnahmenplans ein wichtiger Punkt, um die Lücken mittelfristig abzubauen. Die TU Clausthal ist in weiten Bereichen ingenieurwissenschaftlich geprägt. Gerade die ingenieurwissenschaftlichen Lehrstühle sowie die Lehrstühle in den MINT-Fächern sind besonders drittmittelstark, was zu höheren Leistungsbezügen auf Basis eingeworbener Drittmittel führt. Gerade in diesen Bereichen ist der Frauenanteil unter den Lehrstuhlinhaber*innen besonders gering, was unter anderem die Differenz in den Leistungsbezügen zwischen weiblich und männlich besetzten Professuren erklären könnte.

Die Servicestelle Familie bietet für alle Mitarbeiter*innen Beratungen und Informationsmaterialien zu den folgenden Themen an, die für das berufliche Leben von großer Bedeutung sind: Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, Pflege, Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie weitere Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei wird gezielt die individuelle Situation des Einzelnen berücksichtigt und Lösungsmöglichkeiten gemeinsam erarbeitet.

Die TU Clausthal stellt ihren Mitarbeiterinnen, die sich in der Personalabteilung bezüglich ihrer Schwangerschaft melden, eine „Informationsmappe“ zur Verfügung. Diese Mappe enthält ein komplettes Paket an Informationen rund um Schwangerschaft, Elternzeit, Kinderbetreuung und den Handlungsleitfaden „familienfreundliche Hochschule“ sowie familienadressierte Angebote in der Region. Die „Schwangerschaftsmappe“ beinhaltet Anträge für Elternzeit, Elterngeld und Kindergeld und erleichtert somit den Arbeitsalltag sowie die erste Zeit mit Baby. Mit Hilfe dieser Informationsmaterialien können viele Fragen schon im Vorfeld geklärt werden.

Mitarbeiter*innen, die sich in Mutterschutz, Elternzeit oder in Pflegeverantwortung befinden und/oder beurlaubt sind, sollen über das Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagement für Mitarbeiter*innen in der Familienphase (KWEM) über Angebote ihres Arbeitgebers informiert bleiben. Es geht vor allem darum, eine Angleichung des Kenntnisstandes an die aktuelle betriebliche Situation zu erreichen bzw. im Wissenschaftsbereich den Anschluss an das eigene Forschungsgebiet sicherzustellen und eine familiengerechte Regelung von Arbeitszeit und Kinderbetreuung zu finden. An der TU Clausthal wird diese Art des Kontakthaltens seit dem Jahr 2010 vollzogen und die Einwilligung wird von der Personalabteilung bei den Mitarbeitern*innen eingeholt. Nach § 14 Abs. 2 NGG sind Beschäftigte in Beurlaubung und Elternzeit ebenfalls rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu informieren.

Die TU Clausthal informiert ihre Mitarbeiter*innen auf Anfrage über die gesetzlichen Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten und über die sich hieraus ergebenden beamten-, besoldungsrechtlichen und tarifvertraglichen sowie versorgungsrechtlichen Konsequenzen, und kommt somit den Anforderungen in § 6 Abs. 2 NGG nach. Bei Krankheit eines Kindes besteht für Frauen und Männer die Möglichkeit, nach Ablauf der gesetzlichen Kind-Krank-Tage (gesetzliche Abwesenheitstage) auch unbezahlten Urlaub zu nehmen.

Der Themenbereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist momentan sehr stark von der Kinderphase geprägt, wobei der Aspekt von Pflege im Alter bzw. Gesundheit der Familienangehörigen begrenzt thematisiert wird. Daher soll die Pflegeberatung ausgebaut werden. Aktuell berät die Servicestelle Familie über die Möglichkeiten der Familienpflege im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Es wird angestrebt, für die Mitarbeiter*innen eine Dienstvereinbarung zur Familienpflege zu erarbeiten. Außerdem soll ein Rahmen geschaffen werden, in welchem die Mitarbeiter*innen Fragen bzw. Antworten zum Thema Pflege einreichen bzw. nachlesen können. Die folgende Übersicht veranschaulicht die Maßnahmen, Kategorie und Ziele für transparente und familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen.

Transparente und familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen		
Maßnahme	Kategorie	Ziel
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbau der flexiblen Arbeitszeitmodelle: Erarbeitung eines Konzeptes zum Ausbau der flexiblen Arbeitszeitmodelle (z. B. Gleitzeitregelung mit Arbeitszeitkonten, Telearbeit) ▪ Konzeptionierung weiterer Arbeitszeitansparmodelle z.B. Sabbaticals ohne Beurlaubung und Einkommensminderung 	Organisatorisch, Personell	Vereinbarkeit Beruf und Familie; Räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Leistungserbringung; Erhöhung der Telearbeitsplätze
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auf Wunsch der Mitarbeiter-*innen Ermöglichung einer Teilzeitbeschäftigung (auch Professor*innen und Mitarbeiter*innen auf Leitungspositionen) ▪ Konzeptionierung weiterer Teilzeitmöglichkeiten (z. B. Jobsharing/ Jobsplitting (geteilte Arbeit)) 	Organisatorisch, Personell	Vereinbarkeit Beruf und Familie; Teilzeitbeschäftigung als Option
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beratung der Mitarbeiter-*innen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung sowie anderen familienbezogenen Themen ▪ Weiterführung und Aktualisierung des Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagement für Mitarbeiter*innen in der Familienphase (KWEM) 	Organisatorisch, Personell	Vereinbarkeit Beruf und Familie; Transparente Beschäftigungsbedingungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoring und Abbau der Unterschiede der Leistungsbezüge in der W-Besoldung von Frauen und Männern (Gender Pay Gap) 	Organisatorisch, Personell	Abbau der Unterrepräsentanz
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbau der Pflegeberatung; Dienstvereinbarung zur Familienpflege 	Organisatorisch	Vereinbarkeit Beruf und Familie; Erweiterung der Aktivitäten des Familienservice
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anpassung der Sitzungstermine an die Teilzeitarbeitszeiten 	Organisatorisch, Personell	Abbau der Unterrepräsentanz; Verbesserung der Vereinbarkeit; Geschlechtergerechte Beteiligungskultur

5.5 INTEGRATION VON GLEICHSTELLUNGSASPEKTEN IN FORSCHUNG

Zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG werden Beratungen zu den Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Antragstellungen in großen koordinierten Forschungsprogrammen angeboten, der Fokus auf dieses Themengebiet soll verstärkt werden.

Eine weitere wichtige Maßnahme aus Sicht der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist die finanzielle Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen für konkrete Forschungsvorhaben, vor allem die Bezuschussung von Reisekosten für Nachwuchswissenschaftlerinnen für internationalen Tagungen aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultäten und zukünftig auch die Finanzierung der Mitreise einer Kinderbetreuungsperson.

Integration von Gleichstellungsaspekten in Forschung		
Maßnahme	Kategorie	Ziel
<ul style="list-style-type: none"> ■ Beratung zur Integration von Gleichstellungsaspekten bei Forschungsanträgen ■ Finanzielle Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen, vor allem Bezuschussung von Reisekosten von Nachwuchswissenschaftlerinnen für internationale Tagungen 	Organisatorisch, Personell	Abbau der Unterrepräsentanz; Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG
<ul style="list-style-type: none"> ■ Finanzierung der Mitreise einer Kinderbetreuungsperson bei Dienstreisen von Wissenschaftler*innen in der Familienphase 	Organisatorisch	Vereinbarkeit Beruf und Familie; Teilzeitbeschäftigung als Option

5.6 DIE INTEGRATION VON GLEICHSTELLUNGSASPEKTEN IN DER LEHRE

Seit 2011 gibt es an der TU Clausthal das Zentrum für Hochschuldidaktik (ZHD), welches im Rahmen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten SKILL- und SKILL2-Projekte eingerichtet wurde. In das semesterweise wechselnde, offene Weiterbildungsprogramm fließt regelmäßig das Thema heterogenitätssensible Didaktik ein. Im einjährigen hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramm, das sich an wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Junior-Professor*innen richtet, wird ein besonderer Fokus auf diversitätsbewusste Lehre als Querschnittsthema gelegt. Sowohl das offene Programm als auch das Zertifikatsprogramm werden regelmäßig evaluiert und von den Lehrenden der TU Clausthal angenommen.

Neben der Beschäftigung mit Gender und Diversity in der Lehre, im Rahmen von Gruppenangeboten wie Workshops, finden regelmäßig individuelle 1:1-Beratungen, Coachings und Lehrhospitationen statt. Je nach Bedarf der Lehrenden werden diese durch die fach- und hochschuldidaktischen Berater*innen des ZHD bei der Umsetzung von heterogenitätssensiblen Lehr-Lern-Situation unterstützt und begleitet. Aufgrund der sehr international und wenig weiblich geprägten Studierendenschaft der TU Clausthal liegt ein besonderes Augenmerk auf der Beratung zu interkulturellen und Gender-Aspekten in Lehr-Lern-Situationen.

Die Integration von Gleichstellungsaspekten in Lehre

Maßnahme	Kategorie	Ziel
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen von offenem Weiterbildungsprogramm des ZHD zur heterogenitätssensiblen Didaktik ▪ Fokussierung auf diversitätsbewusste Lehre innerhalb des hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramms 	Fortbildend	Abbau der Unterrepräsentanz, heterogenitätssensible Lehre
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hochschuldidaktische Beratung mit Berücksichtigung der Umsetzung von heterogenitätssensiblen Lehr-Lern-Situationen sowie interkulturellen und Gender-Aspekten in Lehr-Lern-Situationen 	Personell	Abbau der Unterrepräsentanz

5.7 FRAUENFÖRDERANGEBOTE

Außer bereits vorhandenen Angeboten zur Förderung des gesamten Personals, werden spezielle Maßnahmen für Frauen bereitgestellt. Qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden gezielt und persönlich dahingehend beraten, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, sich um eine entsprechende Qualifikationsstelle zu bewerben und sich an der Einwerbung von Drittmitteln zu beteiligen. Promovendinnen und andere Nachwuchswissenschaftlerinnen werden gezielt weiter gefördert und in Forschungsprojekte eingebunden. Außerdem wird dieser Personenkreis ermutigt, sich auf Juniorprofessuren bzw. auf ein Habilitationsstipendium oder eine Qualifikationsstelle zu bewerben. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen bei der Weiterentwicklung von karriererelevanten Kompetenzen unterstützt werden z. B. durch die Graduiertenakademie in Form von Workshops und Schulungen: Selbst- und Zeitmanagement, Projektmanagement, wissenschaftliches Schreiben, wissenschaftliches Englisch, wissenschaftliches Präsentieren, gute wissenschaftliche Praxis und Methodenkompetenz. Die Graduiertenakademie bietet außerdem ergänzende fachliche Ausbildung von Doktorand*innen durch Promotionskollegs mit unterschiedlicher Ausrichtung der Forschungsschwerpunkte an.

Als weiteres Angebot – speziell an Frauen adressiert – steht das fiMINT-Projekt (koordiniert durch TU Braunschweig) zur Verfügung, welches die MINT-Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promovendinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen) durch individuelle Beratung, Coaching und Workshops zur überfachlichen Qualifizierung fördert, jährliche Foren anbietet und weitere Vernetzungsmöglichkeiten unterstützt. Hauptsächlich stehen der regelmäßige Austausch und die gegenseitige Unterstützung im Vordergrund. Ein weiterer Vorteil ist der Kontakt zu regionalen Unternehmen, welcher mit regelmäßigen, wiederkehrenden Veranstaltungen und Kooperationen erreicht wird. Die TU Clausthal plant Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftler*innen in Kooperation mit der Graduiertenakademie und dem Zentrum für Hochschuldidaktik.

Als ein besonderes Instrument zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen dient das Professorinnenprogramm. Die TU Clausthal hat sich bereits in den beiden ersten Auflagen des Programms qualifiziert und verfolgt mit Nachdruck, geeignete Kandidatinnen über das Professorinnenprogramm III zu berufen.

Außerdem berät das Gleichstellungsbüro zu verschiedenen Frauenfördermöglichkeiten z. B. über Netzwerke (u.a. für Frauen in Leitungspositionen: PANDA Women Leadership Network), Veranstaltungen, Seminare (Webinare) und Programme (z. B. Maria Goeppert-Mayer-Programm, Professorinnen für Niedersachsen).

Ein individuelles Mentoring-Programm mit dem Fokus auf das wissenschaftliche Personal stellt ein weiteres Tool zur Förderung der Nachwuchswissenschaftler*innen an der TU Clausthal. Das Ziel von diesem Programm ist die Klärung und Fokussierung von Karrierezielen sowie die Motivation für Auslandsaufenthalte und die Teilnahme an Tagungen. Ein Mentoring-Programm erlaubt außerdem direkte Einblicke und Zugang zu konkreten Erfahrungen und notwendigen Kompetenzen in einzelnen Karrierebereichen.

Seit über 20 Jahren gibt es das Schnupperstudium für Schülerinnen an der TU Clausthal. Bis zu 20 Schülerinnen kommen jedes Jahr nach Clausthal-Zellerfeld, um die TU Clausthal kennenzulernen. In den letzten Jahren haben durchschnittlich 20 % der Teilnehmerinnen anschließend ein Studium an der TU Clausthal aufgenommen. Das Schnupperstudium besteht aus Praktika zu verschiedenen Studienrichtungen, Vorlesungen und Informationsveranstaltungen und wird durch ein vielseitiges Programm umrahmt.

Frauenförderangebote		
Maßnahme	Kategorie	Ziel
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Workshops und Schulungen der Graduiertenakademie für Frauen in den höheren Qualifikationsstufen ▪ Fokussierung auf Nachwuchswissenschaftlerinnen innerhalb von Mentoring-Programmen 	Fortbildend	Abbau der Unterrepräsentanz; Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts für wissenschaftliches Personal; Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortführung des Schnupperstudiums für Schülerinnen 	Organisatorisch	Abbau der Unterrepräsentanz
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung des Gleichstellungszukunftskonzepts 	Organisatorisch	Abbau der Unterrepräsentanz; Teilnahme am Professorinnenprogramm III
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuelle Beratung zu Frauenfördermöglichkeiten 	Personell	Abbau der Unterrepräsentanz; gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

5.8 KINDERBETREUUNG

Da die gesicherte Kinderbetreuung ein entscheidender Faktor ist, um den Beruf mit der Familie zu vereinbaren, engagiert sich die Familienservicestelle der TU Clausthal bei den Kinderbetreuungsangeboten der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld entsprechend der Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen der TU Clausthal. Die Familienservicestelle koordiniert die Großtagespflege „Uni-Mäuse“ mit einem Vor- und Nachmittagsbetreuungsangebot. Hier werden Kinder im Krippenalter betreut und eine ergänzende Betreuung zu den Kindergartenzeiten und Schulzeiten angeboten. Die Familienservicestelle der TU Clausthal bietet bei diversen TU-Veranstaltungen eine kostenlose flexible Kinderbetreuung auf Anfrage an. Eine Erweiterung dieser Betreuungsform wird angestrebt.

Die jährlich etablierte Sommerferienbetreuung für Schulkinder („Kinder-Sommer-Uni“) wird vor allem für die Angehörigen der TU Clausthal angeboten. Dabei werden zwei Wochen in den Sommerferien mit einem vielfältigen Programm, das von Seiten der TU-Institute mit vielen Angeboten gerne unterstützt wird, ausgefüllt. Diese Betreuungsmöglichkeit findet sehr großen Anklang und ist stets ausgebucht. In Zusammenarbeit mit der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld konnten die gesamten 6 Wochen Sommerferien mit einem vielfältigen Programm für Schulkinder abgedeckt werden.

Kinderbetreuung		
Maßnahme	Kategorie	Ziel
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Koordination der Großtagespflege „Uni-Mäuse“ mit einem Vor- und Nachmittagsbetreuungsangebot ▪ Dialoginitiative zur Anpassung des Kinderbetreuungsangebotes der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld an die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen der TU Clausthal ▪ Betreuung mit einem vielfältigen Programm für Schulkinder während der Sommerferien (Kinder-Sommer-Uni) ▪ Bereitstellung der flexiblen Kinderbetreuung bei TU-Veranstaltungen 	Personell	Vereinbarkeit Beruf und Familie; Familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen

5.9 NETZWERKARBEIT IM BEREICH VEREINBARKEIT BERUF – FAMILIE AN DEN HOCHSCHULEN

Auch auf Landesebene ist die TU Clausthal aktiv im Netzwerk der Familienservicebüros, um sich über die Aktivitäten an den niedersächsischen Hochschulen auszutauschen und die neuen Aktivitäten anzustoßen. Das aktuelle Thema ist die Änderung der niedersächsischen Dienstreiseverordnung, die es mit aktueller Fassung nicht erlaubt, Familienangehörige zur Betreuung des eigenen Kindes mitfinanziert mitreisen zu lassen. Die Servicestellen Familien der niedersächsischen Universitäten werden sich für eine Gesetzesänderung einsetzen und es gibt aktuell die Überlegung, dass alle Präsidenten der Hochschulen ein Schreiben unterzeichnen, in welchem die Gesetzesänderung gefordert wird.

In der Region ist die Servicestelle Familie ein Mitglied in der örtlichen Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft des Landkreises Goslar. Als Mitglied dieser Anlaufstelle ist es möglich, die Angebote der Koordinierungsstelle für alle Mitarbeiter*innen der TU Clausthal zugänglich zu machen. Die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft bietet familienspezifische Beratungen und Angebote, z.B. Ferienbetreuung im Landkreis Goslar an. Weiterhin werden Frauen mit gezielten Angeboten gefördert: Angebote zur beruflichen Qualifikation, Beratung und Informationen sowie Vernetzungsangebote. Für diese Angebote gibt es zweimal im Jahr eine Broschüre, die innerhalb der TU Clausthal und auf der Seite der Servicestelle Familie verteilt bzw. online gestellt werden.

Weiterhin arbeitet die TU Clausthal im lokalen Bündnis für Familie mit. Hier werden vor allem Ferienbetreuungsangebote in der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld gesammelt und der Bevölkerung und den Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt. Es gilt hier in den nächsten Jahren mehr Unternehmen zu finden, die sich diesem Bündnis anschließen, um gemeinsame Projekte z. B. Ferienbetreuung, Kinderbetreuung und flexiblere Betreuungsmodelle zu etablieren.

Netzwerkarbeit im Bereich Vereinbarkeit Beruf und Familie an den Hochschulen		
Maßnahme	Kategorie	Ziel
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bundesebene: Familie in der Hochschule e. V. ▪ Landesebene: Netzwerk der Familienservicebüros ▪ Regionale Ebene: Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft des Landkreises Goslar ▪ Lokale Ebene: Bündnis für Familie 	Organisatorisch	Vereinbarkeit Beruf und Familie

5.10 WERTSCHÄTZUNG FÜR DIE FAMILIE AN DER TU CLAUSTHAL

Ein großes Anliegen ist die verstärkte Akzeptanz der Thematik Familie und Beruf und die gleichzeitige Integration der Vielfalt aller TU Angehörigen. Ein besonderes Instrument in diesem Sinne ist der Förderpreis für herausragende wissenschaftliche oder studentische Leistungen während der Familienphase, der einmal im Jahr ausgeschrieben wird.

Alle Mitarbeiter*innen, die ein Kind bekommen haben, werden zu der Babybegrüßung eingeladen. Die Veranstaltung bietet nicht nur ein buntes Programm für die Mitarbeiter*innen, sondern integriert die Familienaspekte in das universitäre Leben.

Für die Gewährleistung einer guten Work-Life-Balance – auch in der Familienphase – bietet die TU Clausthal für ihre Beschäftigten verschiedene Angebote, die passgenau für Eltern bzw. Kinder ausgelegt sind z. B. das Eltern-Kind-Turnen und der „Zwergen Sport“, die in Kooperation mit dem Sportinstitut stattfinden. Weiterhin wird angestrebt, Gesundheitsangebote, wie z. B. Schwangerschaftsgymnastik, Babymassage und weitere familienfreundliche Angebote zu etablieren.

Eine wichtige Maßnahme zur Förderung der Mitarbeiter*innen mit familiären Aufgaben ist das Eltern-Kind-Treffen, welches insbesondere zur Vernetzung der internationalen Angehörigen dient. Die TU Clausthal hat einen Ausländeranteil von 30 % und der Universität liegt es am Herzen, die internationalen Mitarbeiter*innen und Studierende zu unterstützen und zu integrieren.

Wertschätzung für die Familie an der TU Clausthal		
Maßnahme	Kategorie	Ziel
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verleihung des Förderpreises für herausragende wissenschaftliche oder studentische Leistungen während der Familienphase ▪ Babybegrüßung mit Kinderprogramm ▪ Fortführen des Sportangebots für junge Familien: Eltern-Kind-Turnen und „Zwergen Sport“ 	Organisatorisch, Personell	Vereinbarkeit Beruf und Familie
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausrichtung von Eltern-Kind-Treffen, insbesondere zur Vernetzung und Integration der internationalen Angehörigen mit Familien ▪ Ausbau der familienfreundlichen Sport- bzw. Gesundheitsangebote, insbesondere für schulpflichtige Kinder ▪ Erarbeitung der Dienstvereinbarung zur Pflege 	Organisatorisch	Vereinbarkeit Beruf und Familie; Erweiterung der Aktivitäten des Familienservice

5.11 FAMILIENFREUNDLICHE BAULICHE INFRASTRUKTUR

Als eine familienfreundliche Hochschule bietet die TU Clausthal einen Eltern-Kind-Raum in der Bibliothek mit Wickelmöglichkeit an. Weitere Wickelmöglichkeiten gibt es im Sportinstitut und im Hauptgebäude der TU Clausthal. Dies integriert familiäre Aufgaben in das Arbeitsumfeld. Bei entstehenden Bauvorhaben (Neubauten oder Umbauten) wird geprüft, inwieweit weitere Eltern-Kind-Räume bzw. Ruheräume eingeplant werden können. Dort, wo dies baulich gegeben ist, sind entsprechende Räumlichkeiten zu schaffen, um den gesamten Campus Eltern-Kind freundlicher auszustatten.

Aktuell arbeitet die Servicestelle Familie an der Etablierung eines Familienbüros, welches in den einzelnen Instituten eingerichtet werden kann. Das Familienbüro wird mit einem Arbeitsplatz ausgestattet, damit der Wiedereinstieg, vor allem im Wissenschaftsbereich, schneller ermöglicht werden kann und die familiären Aufgaben nicht vernachlässigt werden müssen. Es gibt in dem Zusammenhang auch die Möglichkeit, sich bei der Servicestelle Familie das „Mobile Kinderzimmer“ mit einem Laufstall, Spielzeug und einer Wickelauflage auszuleihen, somit kann in Ausnahmefällen die Betreuung auch im eigenen Büro stattfinden.

Die nächste Aufgabe in diesem Feld ist die Koordination von barriereabnehmenden Maßnahmen, um rollstuhlgerechte (kinderwagengerechte) und schwerbehindertengerechte Zugänge zu den Gebäuden der TU Clausthal zu ermöglichen. Zielsetzung ist die Anzahl der barrierefreien Zugänge, rollstuhlgerechten Toiletten sowie der Damentoiletten an der TU Clausthal zu erhöhen.

Familienfreundliche bauliche Infrastruktur		
Maßnahme	Kategorie	Ziel
<ul style="list-style-type: none"> ■ Erweiterung der Eltern-Kind-Räume bzw. Ruheräume und Wickelmöglichkeiten ■ Etablierung von Familienbüros ■ Verbesserung der Barrierefreiheit in der baulichen Infrastruktur der TU Clausthal 	Organisatorisch	Vereinbarkeit Beruf und Familie

AUSBLICK

In diesem Abschnitt werden die Perspektiven sowie die Herausforderungen, welche mit der Umsetzung des Gleichstellungsplans auf die TU Clausthal zukommen können, genannt. Die TU Clausthal geht mit diesem Gleichstellungsplan einen weiteren Schritt in die Richtung der gleichstellungsorientierten und familienfreundlichen Hochschulentwicklung.

Der Gleichstellungsplan gibt eine Übersicht über die Unterrepräsentanzen von Frauen bzw. Männern in bestimmten Bereichen der TU Clausthal und zeigt Maßnahmen auf, um diese Unterrepräsentanzen zu verringern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. In diesem Gleichstellungsplan wurden Unterrepräsentanzen bei den Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen als auch bei den Auszubildenden festgestellt. Die Unterrepräsentanz von Frauen im MINT-Bereich ist ein allgemeines Problem, welches sich an allen deutschen Hochschulen wiederfindet, beginnend mit den Studierenden (Bundesdurchschnitt: ca. 25 % Frauenanteil bei Neueinschreibungen), über die Promotionen (Bundesdurchschnitt: ca. 29 % Frauenanteil) bis zu den Professor*innen (Bundesdurchschnitt: ca. 14 % Frauenanteil).

Bei dem Übergang von Studium zur Promotionsphase verringert sich der Anteil von Frauen nicht (25 % bei Studienabschluss bzw. 29 % Promotionen an der TU Clausthal). Eine größere Herausforderung stellt der weitere Übergang zur Professur dar. Der Großteil der Nachwuchswissenschaftler*innen schlägt nach der Promotion, spätestens aber nach dem Anfang der Postdoc-Phase, eine außerakademische Laufbahn ein. Hiervon sind Frauen (Anteil der TU Clausthal-Professorinnen: 8 %) aufgrund häufigerer Übernahme von Familienaufgaben weitaus stärker betroffen als Männer.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich wurde generell keine Unterrepräsentanz festgestellt, jedoch ist eine unregelmäßige Verteilung der Geschlechter über die jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zu beobachten. Ein Aufgriff dieser Thematik wird im Rahmen der Erweiterung des Personalentwicklungskonzeptes der TU Clausthal um den nichtwissenschaftlichen Bereich stattfinden.

Die Ziele dieses Gleichstellungsplans müssen von allen Mitarbeiter*innen der TU Clausthal, insbesondere von den Führungskräften, verinnerlicht und angestrebt werden, da die Gleichstellung nicht nur für alle, sondern vielmehr mit allen realisiert werden muss.