

An die Dienststellen  
gemäß Verteiler TU 3  
Gleichstellungsbüro (50 Ex)  
Geschäftsstelle des Präsidiums (25 Ex)

Aushang

Nr. 395  
07.12.2005

Herausgegeben vom  
Präsidenten der  
Technischen Universität  
Carolo-Wilhelmina  
zu Braunschweig

Redaktion:  
Geschäftsstelle des  
Präsidiums  
Pockelsstraße 14  
38106 Braunschweig  
Tel. 0531/391-4101  
Fax 0531/391-4300

### **Erste Fortschreibung des Zentralen Frauenförderplans**

Der Senat der Technischen Universität Braunschweig hat in seiner Sitzung am 07.12.2005 die gemäß den Zielvereinbarungen der TU Braunschweig mit dem Land Niedersachsen festgelegte Erste Fortschreibung des Zentralen Frauenförderplans beschlossen, der nach Zustimmung durch den Personalrat hiermit hochschulöffentlich bekannt gemacht wird.



## **ERSTE FORTSCHREIBUNG DES ZENTRALEN FRAUENFÖRDERPLANS (ZFFP)**

### **Präambel**

Gemäß den Zielvereinbarungen der TU Braunschweig mit dem Land Niedersachsen wurde die Fortschreibung des Zentralen Frauenförderplans festgelegt.

Die Bestandsaufnahme der Frauenförderpläne an niedersächsischen Hochschulen (Erlass 22 A.2 – 38 282/3) zeigt, dass sich Frauenförderpläne als wichtiges Element der Hochschulplanung erwiesen haben. Um Chancengleichheit und Frauenförderung in Studium, Lehre und Forschung zu erreichen und den Anteil an Professorinnen zu steigern, empfiehlt der Erlass, die Fortschreibung der Frauenförderpläne an folgenden Kriterien zu orientieren:

- Klare Beschreibung strategischer bzw. operativer Ziele
- Klare Festlegungen von Zielvorgaben für die Erhöhung des Anteils von Frauen auf den verschiedenen Hierarchie- bzw. Qualifikationsstufen
- Möglichst hoher Konkretisierungsgrad von Maßnahmen, insbesondere Festlegungen von Zeiträumen und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Maßnahmen; hier sollten keine gesetzlichen Vorschriften wiederholt werden, sondern es sollten darüber hinausgehende Maßnahmen entwickelt werden
- Controlling durch
  - angemessenes Berichtswesen
  - Reaktionen für den Fall des Nichterreichens von Zielen bzw. Zielvorgaben (Festlegung von Mitteln, Ausgleichsmaßnahmen, finanzielle Anreizsysteme).

Im Sinne dieser Kriterien schlägt die Fortschreibung des ZFFP konkrete Maßnahmen und festgelegte Verantwortlichkeiten zur Umsetzung des Frauenförderplans vor. Wie schon beim am 31.01.01 beschlossenen ZFFP, wurde in dieser Fortschreibung die Frauenförderrichtlinie in den Frauenförderplan integriert.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist als Querschnittsaufgabe integraler Bestandteil aller Handlungsfelder der Hochschule. Daraus folgt, dass alle Personen und Organisationseinheiten, insbesondere diejenigen, die an der Planung und Umsetzung organisatorischer und personeller Maßnahmen beteiligt sind, einen Beitrag zur Zielerreichung leisten sollen.

## Allgemeine Grundsätze

1. **Datenerhebungen** der Hochschule werden geschlechterdifferenziert erhoben und – soweit nicht vorhanden – entsprechende Datenbanken eingerichtet. Zweimal jährlich zu Beginn des jeweiligen Semesters übersendet Abt. 52 die entsprechenden Statistiken an das Gleichstellungsbüro.
2. Bei **Stellenbesetzungen** im wissenschaftlichen Bereich soll der Frauenanteil nach dem Kaskadenmodell erhöht werden. Das Kaskadenmodell legt als Zielvorgabe für den Frauenanteil einer Beschäftigungsgruppe den aktuellen Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe fest. Bei Nichterreichen der Zielvorgaben sind Gründe schriftlich darzulegen und Nachweise über die Bemühungen zu führen.
3. Um die Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen, sind von der gesamten Hochschule und von allen an Maßnahmen beteiligten Hochschulangehörigen aktive Bemühungen zu unternehmen, um Frauen für die Hochschule, ganz gleich ob als Studentin, Mitarbeiterin in Technik und Verwaltung oder Wissenschaftlerin, zu gewinnen. Beispielhaft seien genannt: Geeignete Frauen aller Qualifikationsstufen sind gezielt innerhalb und außerhalb der Universität auf Bewerbungen hin anzusprechen, etwa auf Kongressen und Tagungen, aber auch in Netzwerken (Berufsverbänden etc.) können geeignete Bewerberinnen gewonnen werden.
4. **Stellenausschreibungen** erfolgen grundsätzlich - im Sinne von Transparenz und um möglichst vielen Frauen eine Bewerbungsmöglichkeit zu geben. Neben Printmedien sind das Internet sowie fachbezogene E-Mail-Verteiler und Newsgroups zu nutzen. Zumindest bei deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen (geringer als 15 %) sollen ggf. überregionale bzw. internationale Ausschreibungen auch in den einschlägigen Printmedien erfolgen. Zusatz bei Stellenausschreibungen: „Die TU Braunschweig strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils an und fordert daher Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf.“
5. Die TU sieht Frauen und Männer gleichermaßen in der Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern. Die Möglichkeiten, Studium bzw. Arbeit sowie Familie auch in den Qualifikationsphasen miteinander zu vereinbaren, sollen evaluiert werden.
6. Um die **Vereinbarkeit von Beruf, Familie** bzw. die Betreuung von Pflegebedürftigen, z.B. auch Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern zu begünstigen, werden Stellenteilungen ausdrücklich begrüßt. Den betroffenen Institutionen dürfen daraus keine finanziellen Nachteile entstehen.
7. Die TU Braunschweig informiert die Beschäftigten schriftlich und auf Anfrage zusätzlich in persönlichen Gesprächen 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, insbesondere für die Altersversorgung. Sie motiviert männliche Beschäftigte, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen.

8. **Teilzeitbeschäftigten** sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollbeschäftigten.

9. Die TU sorgt dafür, dass ihren Beschäftigten genügend Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Stellen von Beschäftigten in Leitungspositionen sollen hiervon nicht ausgeschlossen werden.

10. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen um die Dauer des Erziehungsurlaubes zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, sofern haushaltsrechtliche und dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Bei Beschäftigten aus Mitteln Dritter ist dies nur mit Zustimmung des Drittmittelnehmers zulässig.

11. Hat eine Arbeitskraft von der Möglichkeit einer befristeten Arbeitszeitverkürzung aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen Gebrauch gemacht, so ist ihr bzw. ihm nach Ablauf dieser Zeit ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.

12. **Beurlaubte Beschäftigte** sind über **Fortbildungsangebote** und geeignete Stellenausschreibungen regelmäßig zu unterrichten. Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Lehraufträge sind vorrangig entsprechend qualifizierten Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben. Die Personalabteilung/ZfW informieren beurlaubte Beschäftigte regelmäßig über entsprechende Angebote.

13. Die TU bietet bei Bedarf **Weiterbildungsveranstaltungen** an, die auf die Qualifikationsbedarfe überwiegend von Frauen wahrgenommener Arbeitsbereiche (z.B. Sekretariate) konzipiert sind.

Die TU bemüht sich um die stetige Verankerung der vom Career Office wahrgenommenen Aufgaben hinsichtlich der Qualifizierung von Studentinnen, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen.

14. Die TU bietet bei Bedarf in den neuen Informations- und Kommunikationstechniken regelmäßig Weiterbildungsveranstaltungen an, die speziell für Frauen konzipiert sind.

15. Die Aufnahme von Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in wissenschaftliche Abschlussarbeiten ist ausdrücklich erwünscht. Ihre Dokumentation kann durch das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies erfolgen.

16. Alle Mitgliedergruppen haben schon bei der Aufstellung der Wahlvorschläge für Gremien dafür Sorge zu tragen, dass Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 vom Hundert berücksichtigt werden. Bei der Besetzung von Gremien, Ausschüssen und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen in angemessener Zahl vertreten sein. Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein (gemäß *NHG § 16 Abs. 4 und 5*).

17. Die Gremien der akademischen Selbstverwaltung sollen nicht länger als bis 18.00 Uhr tagen.

18. Der Personalrat der TU Braunschweig hat darauf zu achten, dass die der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienenden Maßnahmen durchgeführt werden. Hier seien insbesondere genannt die Pläne zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, wie dieser Zentrale Frauenförderplan. Die Mitglieder des Personalrates stehen als Ansprechpartner zur Verfügung.

## **1. Studierende**

### **Ziel**

Die TU ist bestrebt, den Frauenanteil in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dabei wird ein Frauenanteil von 50 % angestrebt. In Fakultäten, in denen der Frauenanteil mehr als 50 % beträgt, soll dieser nicht unter 50 % sinken.

Beispielhafte Aktivitäten, dazu zählen insbesondere das aus dem Projekt *Step in* hervorgegangene *emento* wie auch das *Career Office*, dienen der Motivation und Qualifikation junger Frauen. Sie sind deshalb als geeignete Maßnahmen zur Steigerung der Studentinnenanteile anzusehen und werden von der TU zumindest infrastrukturell unterstützt.

Fakultäten, die weniger als 50 % Studentinnen aufweisen, werden folgende Maßnahmen empfohlen:

### **Verbindliche Regelungen**

1. Studien- und Prüfungsordnungen, insbesondere in den neuen BA/MA-Studiengängen, sollen so gestaltet werden, dass Belastungen, z. B. durch Schwangerschaft, Elternschaft sowie durch Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger keine Nachteile hinsichtlich des Studiums und des Studienabschlusses nach sich ziehen. Auf begründeten Antrag ist eine Abweichung vom zeitlichen und formal festgesetzten Prüfungsablauf zu gewähren. Bis zum 30.06.06 ist über die Umsetzung dieser Regelung zu berichten.
2. Die Höchstgrenze der Beurlaubung aus einem der unter Absatz 1 genannten Gründe wird in Anlehnung an das Bundeserziehungsgeldgesetz auf drei Jahre festgelegt.
3. Das Lehrangebot an der TU soll so organisiert werden, dass das Studium auch als Teilzeitstudium § 11 Abs. 4 Satz 3 absolviert werden kann. um z.B. auch Studierenden mit Kindern oder auf Nebenverdienste angewiesene Studierende ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen.
4. Bei Lehrveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkungen sollen Schwangere und studierende Eltern bevorzugt berücksichtigt werden, sofern sie die Voraussetzungen in gleicher Weise wie andere erfüllen. Bei Parallelveranstaltungen werden Schwangere und studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt.
5. Studentinnen sollen gezielt bei der Studienfach- und Schwerpunktwahl unterstützt und während des Studiums begleitet werden. Die Studienfachberatungen an der TU bieten hierzu neben der üblichen Beratung eine speziell auf die Situation von Studentinnen bezogene Studienberatung an. Hierzu sollen von den Fakultäten unter Einbeziehung des *Career Office* spezielle Konzepte erarbeitet werden.
6. Frauen und Männer sollen sich insgesamt gleichmäßiger auf die verschiedenen Studiengänge verteilen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen

Konzepte für Maßnahmen erstellt werden, durch die auch männliche Schulabsolventen für ein Studium in einem eher weiblich konnotierten Fach interessiert werden können.

7. Um das Studium für Frauen attraktiver zu gestalten und die Berufschancen für Frauen zu erhöhen, setzt sich die TU durch individuelle Beratung, spezifische Tutorien, Seminargruppen oder kleine Übungen dafür ein, die Belange von Frauen nachhaltig zu fördern. Die TU unterstützt das vom *Career Office* angebotene Programm zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, sowie zur Berufs- und Karriereplanung durch kostenlose Überlassung geeigneter Räume und Einrichtungen sowie der notwendigen technischen Ausstattung.
8. Nach Möglichkeit, d.h. soweit fachlich innerhalb der TU darstellbar, sollen in Prüfungsausschüssen Frauen vertreten sein. So lange nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen als Prüferinnen oder Beisitzerinnen bei mündlichen Prüfungen zur Verfügung stehen, können Studentinnen beim Prüfungsamt die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten oder einer Vertreterin beantragen.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Informationsveranstaltungen in Schulen und Hochschulen sollen aktiv von Frauen (mit)gestaltet werden, damit sie als Vorbilder für Schülerinnen/Studentinnen sichtbar zu erkennen sind.
2. Schülerinnen und Abiturientinnen werden von den Fakultäten gezielt zu Informationsveranstaltungen eingeladen.
3. Gezielte Maßnahmen des Fachbereiches 9, um den Anteil männlicher Studienbewerber auf Lehrämter zu erhöhen.
4. Der „Mädchenzukunftstag“ (Girl's Day) wird von allen Fakultäten als Maßnahme wahrgenommen, Mädchen und Jungen über Studien- und Arbeitsbereiche zu informieren, die für das jeweilige Geschlecht eher untypisch sind.
5. Das *Career Office* bietet in Kooperation mit einzelnen Fakultäten Informationsveranstaltungen zur Berufsplanung für Absolventinnen an.
6. Um genauere Aussagen über die Entwicklung des Studienabschlussverhaltens von Studentinnen zu erhalten, sollen regelmäßig differenziert die Zahl der Absolvierenden sowie der Studienabbrecherinnen in den einzelnen Studiengängen erhoben werden.
7. Die Fakultäten unterstützen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei studienbegleitenden Maßnahmen.

### **Verantwortlich:**

Über die Umsetzung der vorstehenden Maßnahmen und Regelungen erfolgt ein jährlicher Bericht durch Dekane und Studiendekane an die Fakultäten.

## **2. Promotionen**

### **Ziel**

Die TU ist bestrebt, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Nachwuchs kontinuierlich zu steigern. Dies soll auch im Hinblick auf die Positionierung in

Hochschulrankings geschehen, denn das Kriterium „Gleichstellung“ gewinnt hier zunehmend an Bedeutung.<sup>1</sup>

Sofern der Anteil der weiblichen Promovierenden nicht dem Anteil der Absolventinnen entspricht, ist in den nächsten 3 Jahren eine Steigerung um 30% anzustreben. Wird dieses Ziel nicht erreicht, so ist dies zu begründen.

### **Verbindliche Regelungen**

1. Die TU unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Gleichstellungsbeauftragten bei allen Aktivitäten, die der gezielten Information über Möglichkeiten der Förderung von Wissenschaftlerinnen dienen. Dies gilt insbesondere für Fakultäten, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. In die Information zur Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln wird folgende Formulierung aufgenommen: „*Die TU strebt eine Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs an und fordert Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf.*“
2. Begabte Studentinnen /Examenskandidatinnen sollen im Rahmen ihres Studienabschlusses über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn informiert, hierzu ermutigt und über die damit verbundenen beruflichen Möglichkeiten beraten werden.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. In allen Fächern, in denen Promovendinnen nicht proportional zum Anteil der Absolventinnen im Fach vertreten sind, sollen qualifizierte Absolventinnen und Examenskandidatinnen durch ein internes Mentoring in Kooperation mit dem *Career Office* auf dem Weg zu einer Promotion unterstützt werden.
2. Qualifizierte Absolventinnen sollen ausdrücklich dazu ermutigt werden, sich an der Einwerbung von Drittmitteln zu beteiligen. Entsprechende Schlüsselqualifikationen sollen u.a. durch Weiterbildungsseminare vermittelt werden, die das *Career Office* veranstaltet.
3. Qualifizierte Absolventinnen und Promovendinnen sollen bei der Planung und Durchführung von Auslandsaufenthalten, bei der Teilnahme an Tagungen sowie bei Publikationsvorhaben durch gezielte Ansprache besonders unterstützt werden.
4. Bei Personen, die durch Erziehungs- und/oder Betreuungspflichten teilweise familiär gebunden sind, sollte dies bei einer Promotion angemessen berücksichtigt werden. Die TU schöpft alle Möglichkeiten aus, Promovierende bei der Vereinbarung von Beruf und Familie zu unterstützen.

### **Verantwortliche**

ProfessorInnen (insb. BetreuerInnen wiss. Abschlussarbeiten), Dekane, Fakultäten, Personalabteilung, *Career Office*

## **3. Habilitationen (siehe Bestimmungen in NHG § 72 Abs. 7)**

### **Ziel**

Die TU ist bestrebt, die Anzahl der Habilitationen von Frauen kontinuierlich zu steigern. Dies soll auch im Hinblick auf die Positionierung in Hochschulrankings

---

<sup>1</sup> Vgl. die Hochschulrankings: Bund-Länder-Kommission (Hg.), Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2002; Center of Excellence Women and Science (Hg.), Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Bonn 2003.



geschehen, denn das Kriterium „Gleichstellung“ gewinnt hier zunehmend an Bedeutung.<sup>2</sup>

Besondere Anstrengungen sind in solchen Fächern notwendig, in denen es noch keine habilitierenden Frauen gibt, die Habilitation aber auch weiterhin eine in der Fachkultur übliche Art zur Qualifikation ist.

### **Verbindliche Regelungen**

1. Qualifizierte Promovendinnen und andere Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen gezielt weiter gefördert und ausdrücklich ermutigt werden, sich auf ein Habilitationsstipendium, eine Qualifikationsstelle bzw. auf eine Juniorprofessur zu bewerben. Maßnahmen zur Habilitationsförderung von Frauen unterscheiden sich grundsätzlich nicht von denen zur Förderung von Frauen auf Qualifikationsstellen bzw. bei Juniorprofessuren (siehe dort).
2. Bei der Finanzierung von Habilitationsstellen und der finanziellen Absicherung (gleiche Beschäftigungsdauer und Besoldung oder Vergütung) sind Frauen und Männer gleich zu behandeln.
3. Da nach der Promotion der größte Verlust des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur zu verzeichnen ist, sind Habilitandinnen über Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders zu informieren und konkret in ihrer jeweiligen Arbeitseinheit zu unterstützen, z.B. bei der Terminplanung von Lehrveranstaltungen.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Das *Career Office* unterstützt Habilitandinnen durch die gezielte Förderung von Schlüsselqualifikationen und bietet Veranstaltungen zur Karriereplanung an.

### **Verantwortliche**

Dekane, Fakultäten, Institute, BetreuerInnen der Habilitationen, *Career Office*

## **4. Besetzung der Planstellen und Stellen**

### **Ziel**

Mit zunehmender Hierarchie- und Qualifikationsstufe nimmt auch an der TU Braunschweig der Frauenanteil ab. Bei den Neubesetzungen sind erhebliche Anstrengungen zu unternehmen, um diese Raten zu erhöhen. Die TU strebt eine stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Planstellen und Stellen an. Dabei muss der Grundsatz der Bestenauslese streng angewandt werden.

### **Verbindliche Regelungen**

1. Stellen sind hochschulintern auszuschreiben, insbesondere am Institut und an fachverwandten Instituten sowie in der Internet-Stellenbörse der TU sowie zusätzlich in Fachzeitschriften bzw. überregionalen Tages- und Wochenzeitschriften. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden,
  - a. Bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn die Besetzung in unmittelbarem Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren steht (§ 26 NHG; Rdschreiben 463) oder mit

---

<sup>2</sup> Vgl. die Hochschulrankings: Bund-Länder-Kommission (Hg.), Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2002; Center of Excellence Women and Science (Hg.), Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Bonn 2003.

Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten bei sonstigen Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.  
b. bei Drittmittelstellen (vgl. Rdschreiben Nr. 469)

2. In Fällen, in denen von einer Ausschreibung abgesehen werden kann, ist gleichwohl die Gleichstellungsbeauftragte zu informieren. Auf die Vergabe von Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ist fach- bzw. fakultätsöffentlich hinzuweisen, um allen Studierenden die Möglichkeit der Bewerbung zu geben.
3. In den Ausschreibungstext wird folgender Hinweis aufgenommen: „Die TU Braunschweig strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils an und fordert daher Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf.“
4. Die Bewerbungsfrist soll mindestens drei Wochen betragen, mit Ausnahme der Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.
5. Liegt eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in dem Bereich der zu besetzenden Stelle vor (Frauenanteil geringer als 15 %), sollen, ggf. mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten, die einstellenden Institutionen sich bemühen, parallel zur Ausschreibung der Stelle, gezielt nach geeigneten Bewerberinnen suchen und zu einer Bewerbung auffordern.
6. Bei der Vergabe von Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und von anderen Mittelbaustellen sowie von Stipendien gilt: „In den Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, sollen grundsätzlich alle Bewerberinnen, deren Arbeitsgebiet und Qualifikation der Stellenbeschreibung entsprechen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden; mindestens sollen aber die Hälfte der Eingeladenen Frauen sein. Diese Regelung kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten modifiziert werden.“<sup>3</sup>
7. Bei Einstellungen, Beförderungen sowie Berufungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange vorrangig berücksichtigt werden bis sie in jeder Berufsgruppe mindestens zu 50 % vertreten sind.
8. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält jährlich einen Bericht über die Anzahl der Höhergruppierungsanträge und ihre Bewilligungen im Verhältnis Mann/Frau.
9. Es ist zu dokumentieren, inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde, inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt wurde und welche Maßnahmen ergriffen wurden bzw. für die Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu gewinnen. Diese Begründung ist der Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten.
10. Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen soll in einem Mentoring-Netzwerk von erfahrenen Führungskräften Wissen an geeignete und qualifizierte Frauen vermittelt werden.
11. Die Personalvertretung ist entsprechend dem NPersVG zu beteiligen, zu informieren und zur Mitbestimmung hinzu zu ziehen.

---

<sup>3</sup> Empfehlungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren, Ministerium für Wissenschaft und Kultur 407-38282/5 vom 18.10.1996, II. 3.4

### ***Empfohlene Maßnahme***

Bei deutlicher Unterrepräsentanz (Frauenanteil geringer als 15 %) sollen hoch dotierte (z.B. ab W2) Planstellen und Stellen international ausgeschrieben werden. Bei Ausschreibungen sind die gesetzlichen und universitären Regeln zu beachten.

### ***Verantwortliche***

Jährliche Berichte über die Praxis der Stellenvergabe erfolgen durch Dekane, Leiter d. zentralen Einrichtungen, Dezernenten

## **4.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

### ***Verbindliche Regelungen***

1. Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich über alle Stellenbesetzungen zu unterrichten. Ihr muss rechtzeitig Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Ausschreibungstext gegeben werden.
2. Sie ist grundsätzlich von der Vorauswahl und von Einstellungsgesprächen so rechtzeitig zu informieren, dass sie auf Wunsch an dem festgesetzten Termin teilnehmen kann.
3. Bei Berufungsverfahren wird die Gleichstellungsbeauftragte von Anfang an, das heißt schon in die Beratung über den Freigabeantrag und die Denomination der Stelle, als Beraterin mit einbezogen.
4. Ist nach einem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten in Stellenbesetzungsverfahren ab BAT IIa und Beamtenstellen (außer Berufungsverfahren) keine Einigung zu erzielen, ist die Personalmaßnahme vor einer Entscheidung einer Schlichtungskommission vorzutragen. Für Berufungsverfahren gelten die Regelungen des NHG. In allen andern Stellenbesetzungsverfahren ist ein Einigungsversuch mit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten und den Einstellungsberechtigten sowie einer dritten, vom der Fakultät bestimmten, neutralen Person zu unternehmen.

### ***Verantwortliche***

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Stellenbesetzungs- und Berufungskommissionen

## **5. Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte**

### ***Ziel***

In Fächern, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, soll der Anteil an weiblichen wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften mindestens dem Anteil der Studentinnen des jeweiligen Faches entsprechen, in allen anderen Fächern mindestens 50%.

### ***Verbindliche Regelung***

Die Fakultäten überprüfen jährlich, ob die Zielvorgabe eingehalten wird. Wird die Zielvorgabe ohne plausible Begründung verfehlt, kann die Fakultät im Folgejahr die Mittelzuweisung für das betreffende Fach kürzen.

### ***Empfohlene Maßnahmen***

1. Alle Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden hochschulöffentlich einschließlich der TU-Stellenbörse im Internet ausgeschrieben.
2. Studentinnen werden gezielt aufgefordert, sich zu bewerben, und sind bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.

### ***Verantwortliche***

Alle Personen und Einrichtungen, die Hilfskräfte beschäftigen.

## **6. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen – Planstellen der BesGr. A13 – A15 BBesG (unter Berücksichtigung der gesetz. Neuregelung) sowie Stellen nach BAT IIa - Ia**

### ***Ziel***

Die wissenschaftlichen Einrichtungen bemühen sich bei der Einstellung ihres wissenschaftlichen Personals, einen Frauenanteil zu erreichen, der dem Anteil der Absolventinnen entspricht. In den nächsten Jahren freiwerdende Planstellen und Stellen sind bei gleicher Qualifikation mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen, bis die Zielvorgabe erreicht ist.

### ***Empfohlene Maßnahmen***

1. Ausschreibungen sollen mindestens gemäß NHG erfolgen.
2. Die Fakultäten sollen bei Beförderungen von A13 nach A14 bzw. von A 14 nach A15 Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigen.
3. Die Mitglieder der Graduiertenkommissionen sollen darauf achten, dass der Anteil der Stipendiatinnen 50 % nicht unterschreitet.
4. Bei Stellenumwidmungen und der Ausschreibungen von Stellen ist das potenzielle Bewerberinnenspektrum überregional bzw. international in den jeweiligen Fächern zu berücksichtigen.
5. Qualifizierte Bewerberinnen sollen gezielt zur Bewerbung ermuntert und aufgefordert werden.

### ***Verantwortliche***

Dekane, Stellenbesetzungskommissionen

## **7. Lehrbeauftragte**

### ***Ziel***

Die TU ist bestrebt den Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten zu erhöhen. Gerade Lehraufträge bieten Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen, die z.B. aus familiären Gründen aus dem Berufsleben ausgeschieden waren. Sie ermöglichen das Sammeln von Lehrerfahrungen und können einen beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten.

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten an der TU ist zu erhöhen bis mindestens die Zahl der männlichen Lehrbeauftragten erreicht ist. Dies betrifft vor allem Fächer, in denen nur wenige Planstellen und Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfügung stehen.

Bei der Vergabe von bezahlten Lehraufträgen sind Männer und Frauen gleich zu behandeln.

### ***Empfohlene Maßnahmen***

Bei der Suche nach Lehrbeauftragten sollen qualifizierte Frauen gezielt angesprochen und bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden. Die Vergabe von Lehraufträgen ist transparent zu gestalten.

### ***Verantwortliche***

Institutsleiterinnen und Institutsleiter, Fakultäten, Dekane

## **8. Juniorprofessuren (Planstellen der BesGr C1 und C2 BBesG entfallen laut NHG)**

### ***Ziel***

Die TU strebt an, den Frauenanteil bei den Juniorprofessuren an dem Anteil von Frauen an den Promotionen zu orientieren.

### ***Verbindliche Regelung***

Für die Vergabe von Juniorprofessuren ist eine Mindestquote von Frauen, nach Fakultäten differenziert, festzulegen.<sup>4</sup> Das Auswahlverfahren wird wie ein Berufungsverfahren durchgeführt.

### ***Empfohlene Maßnahmen***

1. Ausschreibungen sollen mindestens gemäß NHG erfolgen.
2. Bei Ausschreibungen von Stellen ist das potenzielle Bewerberinnenspektrum überregional bzw. international in den jeweiligen Fächern zu berücksichtigen.
3. Qualifizierte Bewerberinnen sollen gezielt zur Bewerbung ermuntert und aufgefordert werden.
4. Die Fakultäten setzen sich für die Bereitstellung von tenure tracks für Juniorprofessorinnen ein.

### ***Verantwortliche***

Dekane, Vorsitzende von Berufungskommissionen

## **9. Planstellen der BesGr W2 und W3**

### ***Ziel***

Die TU ist bestrebt, bei den Professuren ab BesGr W2 eine Erhöhung des Frauenanteils zu bewirken. Als Zielvorgabe für alle Fakultäten gilt: Mindestens eine der zu vergebenden Professuren pro Fakultät ist in den nächsten drei Jahren an eine Frau zu vergeben. Ein Abweichen davon ist schriftlich zu begründen. Langfristig soll der Anteil der Professorinnen mindestens dem Anteil der Studentinnen entsprechen.

### ***Verbindliche Regelung***

Im Falle der Unterrepräsentanz speziell von Frauen in Berufungskommissionen müssen gezielte Anstrengungen aktenkundig gemacht werden, um die regelmäßige

---

<sup>4</sup> Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal, Ministerium für Wissenschaft und Kultur F – 38 282/5 vom 18.03.1997, S. 3-4.

Repräsentanz von stimmberechtigten Wissenschaftlerinnen deutlich zu steigern (vgl. § 26 NHG Abs. 3, Satz 3ff)

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit Beginn (Beratung zur Denomination der Stelle) eines Berufungsverfahrens zu beteiligen (vgl. die unter 4.1 genannten Punkte).
2. Um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu steigern, ist ihre Berücksichtigung bei der Besetzung von Gastprofessuren als geeignetes Mittel zu nutzen. Dies darf nicht die generelle Zielvorgabe der Erhöhung von Frauen auf Planstellen beeinträchtigen.
3. Weitergehende Regelungen der Fakultäten/ dezentralen Frauenförderpläne bleiben von dieser Regelung unberührt.

### **Verantwortliche**

Dekane, Vorsitzende von Berufungskommissionen

## **9. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

### **Ziel**

Die TU verpflichtet sich, 50 % der Stellen für Mitarbeiterinnen im technischen und Verwaltungsdienst (MTV) mit Frauen zu besetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist sie bestrebt, in den Besoldungs-, Vergütung- und Lohngruppen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorwiegend Frauen einzustellen. Der technische Dienst ist dabei getrennt vom Verwaltungsdienst zu behandeln.

Die TU strebt an, mindestens 50 % aller Leitungsstellen mit Frauen zu besetzen. Besonders berücksichtigt werden sollen Frauen bei Eingruppierungen und Beförderungen nach A14/A15. Der Frauenanteil im technischen Bereich soll erhöht werden. Der Fort- und Weiterbildung als Instrument der Frauenförderung kommt besondere Bedeutung zu. Bei der Vermittlung berufsspezifischer Qualifikationen und im Führungskräfte-Training soll den Fragen des Geschlechterverhältnisses eine größere Bedeutung beigemessen werden.

### **Verbindliche Regelungen**

1. Fort- und Weiterbildungen finden grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass sie mit familiären Verpflichtungen vereinbart werden können.
2. Es sollen Weiterbildungsveranstaltungen in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten und der gemäß Dienstvereinbarung zuständigen Kommission angeboten werden, deren Inhalt, Zielsetzung sowie methodischer und organisatorischer Aufbau Frauen ausdrücklich als Zielgruppe ansprechen.
3. Die TU soll im Rahmen ihrer Möglichkeiten Veranstaltungen für Frauen anbieten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme hochwertiger Stellen vorbereiten.
4. Geschlechtsspezifische Sichtweisen werden künftig in alle Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen integriert (z.B. männliche/weibliche Formen des Ausdrucks und des Sprachgebrauchs).
5. Führungskräfte und Personalverantwortliche nehmen an einem Gender-Training zur Sensibilisierung in den Fragen des Geschlechterverhältnisses teil.

Ein Bericht über die Umsetzung dieser Regelung erfolgt durch den Hauptamtlichen Vizepräsidenten an den Senat bis zum 30.06. eines Jahres.

6. Mitarbeiterinnen aus dem Verwaltungsbereich werden zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wie z.B. dem Angestelltenlehrgang I bzw. II ermutigt und nach erfolgreichem Abschluss bei Höhergruppierungen und Stellenneubesetzungen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.
7. Die TU setzt sich dafür ein, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Mitarbeiterinnen Aufstiegsmöglichkeiten durch Zuweisung höherwertiger Aufgaben zu eröffnen.
8. In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation besetzt, sofern eine entsprechende Anzahl von Bewerberinnen vorhanden ist.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Es sind Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Frauen im technischen und Verwaltungsdienst im Rahmen der Weiterbildung und der Personalentwicklung der Universität durchzuführen.
2. Personalentwicklung und Verwaltungsreform bieten Möglichkeiten, Arbeitsplätze neu zu strukturieren oder anzureichern z. B. Job enrichment. Insbesondere sollen Maßnahmen entwickelt werden, Frauen gezielt für Leitungspositionen zu gewinnen.
3. Stehen Umstrukturierungsmaßnahmen an, sollen rechtzeitig Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen angeboten werden, um den Beschäftigten Gelegenheit zu geben, sich für andere Arbeitsplätze zu qualifizieren.

### **Verantwortliche**

Hauptamtlicher Vizepräsident, Personaldezernent, Zentralstelle für Weiterbildung

## **11. Frauen- und Geschlechterforschung**

### **Ziel**

Ziel ist die Verankerung und der Ausbau von Frauen- und Geschlechterforschung an der TU sowie die Verankerung in den Prüfungsordnungen. Die Fächer sollen sich an dem fortgeschrittenen Stand der Geschlechterforschung in ihrer Disziplin orientieren.

### **Verbindliche Regelungen**

1. Die Fakultäten prüfen ihren Bedingungen entsprechend, inwieweit Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung als Lehr- und Prüfungsinhalte in den Studien- und Prüfungsordnungen, insbesondere in den neuen BA- und MA-Studiengängen, verankert werden sollen. Insoweit sollen Methoden und Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung Bestandteile von Lehre und Forschung werden.
2. Die Universitätsbibliothek der TU systematisiert und erweitert den Schwerpunkt „Frauen- und Geschlechterforschung“, inklusive der „Frauenforschung in Naturwissenschaft und Technik“, im Rahmen ihrer organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten.
3. Das mit Mitteln aus dem HWP entwickelte „Braunschweiger Zentrum für Gender Studies“ als Kooperationsprojekt von TU, HBK und FH wird bei der Planung entsprechender Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekte informiert und genutzt. Die TU trägt dafür Sorge, dass ein Finanzierungsmodell erarbeitet wird und beteiligt sich daran, um nach

Auslaufen der HWP-Förderung das Gender Zentrum in seiner personellen und materiellen Ausstattung weiter zu führen.

4. Die TU fördert den wissenschaftlichen Austausch in der Frauen- und Geschlechterforschung, z.B. durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und das Veranstanen von Workshops, Ringvorlesungen, Symposien und Kongressen.

### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Frauen- und Geschlechterforschung findet im Bereich „Schlüsselqualifikation“ der gestuften Studiengänge Eingang mit der Perspektive, auch als Leistungsnachweis anerkannt zu werden.
2. Die Fakultäten beauftragen die Institute dafür Sorge zu tragen, dass zum jeweiligen Lehr- und Forschungsgebiet (soweit möglich) frauen- und geschlechterspezifische Themen integriert bzw. in regelmäßigem Turnus angeboten werden.
3. In den Lehrberichten der Fakultäten ist zu dokumentieren, in welchen Veranstaltungen frauen- und geschlechterspezifische Themen aufgenommen worden sind.
4. Die Fakultäten unterstützen interdisziplinäre Kooperationen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und machen dies einer breiteren Öffentlichkeit bekannt.
5. Die Fakultäten sollen entsprechende Lehraufträge und Vertretungsprofessuren zu diesem Bereich bewilligen. Gastprofessuren mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung sollen eingerichtet werden.

### **Verantwortliche**

Studiendekane, Dekane, Institutsleitungen, Präsidium

## **12. Sexuelle Belästigung**

### **Verbindliche Regelung**

1. Die TU setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern ein. Sie legt Wert auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden.
2. Die TU macht es sich zur Aufgabe, ihre Angehörigen sensibler für die Problematik sexueller Belästigung und sexueller Gewalt zu machen und darauf hinzuwirken, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Angehörige der Universität mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem konkreten Hinweis auf sexuelle Belästigung nachzugehen. Zur Beratung und Abstimmung des weiteren Vorgehens soll dabei frühzeitig das Gleichstellungsbüro bzw. die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte eingeschaltet werden.
3. Sexuelle Belästigung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, ist ihnen der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist.

Der Personalrat der TU bestimmt bei Maßnahmen zur Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten hinsichtlich des Schutzes der Beschäftigten vor sexueller Belästigung mit. Hierfür steht er auch als Ansprechpartner zur Verfügung.



## **Verantwortliche**

Personalrat, Personaldezernent

### **13. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium**

#### **Ziel**

Es wird eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf angestrebt. Die TU Braunschweig ist den Idealen und praktischen Anforderungen einer familiengerechten Hochschule verpflichtet.

#### **Verbindliche Regelungen**

1. Alle Personalverantwortlichen, Leitungen von Einrichtungen und Instituten, werden über bedarfsgerechte „moderne“ Arbeitszeitformen informiert und dahingehend motiviert, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexible Arbeitszeitformen bei Bedarf in Anspruch nehmen zu lassen.
2. Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen wird auf Antrag Männern und Frauen eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht. Dieses soll insbesondere für Frauen und Männer mit Kindern gelten.
3. Im wissenschaftsstützenden Bereich wird dem begründeten Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubung durch Einrichtung von Springerstellen Rechnung getragen.
4. Die Vertretung für Kolleginnen im Mutterschutz wird im Rahmen der haushaltsrechtlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten zu 100% aus zentralen Mitteln finanziert werden.
5. Bei Krankheit eines Kindes besteht für Frauen und Männer die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen, falls die tariflich und gesetzlich verankerte Zahl von Tagen bereits überschritten wurde.
6. Die TU fördert die studentische Initiative „Unizwerge“ und bietet bei Bedarf weitere Räumlichkeiten an.

#### **Empfohlene Maßnahmen**

1. Es werden bedarfsgerechte „moderne“ Arbeitszeitmodelle/formen (z.B. Arbeitszeitkonten, Sabbatjahre, Jobsharing, Telearbeit) entwickelt und erprobt, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen bzw. zu erleichtern. Dabei ist die Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen zu ermöglichen.
2. Der Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen für Studierende und Beschäftigte ist zu ermitteln. Diese Bedarfsermittlung hat insbesondere die Differenzierung von Betreuungsplätzen für Kinder bis 3 Jahre und ab 6 Jahre, und von Halbtags- und Ganztagsbetreuung zu berücksichtigen. Sollte die Ermittlung deutlich ungedeckte Bedarfe ergeben, trägt die Hochschule in Kooperation mit anderen Trägern von Kindertagesstätten dazu bei, Lösungen für die Bedarfsdeckung zu finden.

## **Verantwortliche**

Personalverantwortliche, Hauptamtlicher Vizepräsident

## **14. Amtssprache**

### ***Verbindliche Regelung***

Die an der TU verfassten bzw. ausgestellten Schriftstücke wie Formulare, Richtlinien, Ausweise, Studien- und Prüfungsordnungen etc. werden so formuliert, dass entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform verwendet werden.

## **15. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte**

### ***Ziel***

Bekanntheit und Präsenz der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind zu erhöhen, damit ihre Beteiligung an allen Personalmaßnahmen zukünftig sichergestellt ist.

### ***Verbindliche Regelungen***

1. An der TU Braunschweig wird eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte von der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG) vorgeschlagen und vom Senat gewählt.
2. Die dezentralen Frauenversammlungen der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen wählen jeweils eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ggf. Vertreterinnen für eine festzulegende Amtszeit zwischen einem Jahr und vier Jahren. Wiederwahl ist möglich. Auf Vorschlag der Frauenvollversammlung werden dann die Gleichstellungsbeauftragten von den Fakultätsräten bzw. bei Zentralen Einrichtungen vom Senat bestellt.
3. Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus dem NHG, insbesondere aus § 42 NHG. Aufgaben und Zuständigkeiten aller Gleichstellungsbeauftragten werden in einer Handreichung geregelt.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Angelegenheiten, die die Hochschulfrauen betreffen, insbesondere Personalmaßnahmen, rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen (vgl. 4.1).
5. Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Organs gegen das Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. Dieser besondere Einigungsversuch wird in einer Schlichtungskommission vorbereitet, dem die Präsidentin oder der Präsident, eine Person, die vom Senat benannt wird, eine Vertrauensperson des Rates der Gleichstellungsbeauftragten und die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte angehören. Der Auftrag der Schlichtungskommission besteht in einem Einigungsversuch.
6. Den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung ist, sofern entsprechende Mittel zur Verfügung stehen, die regelmäßige Teilnahme an Tagungen und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, die mit der Ausübung des Amtes in Verbindung stehen.
7. Der vom Senat zu verabschiedende Frauenförderplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule im Sinne der §§ 41 und 42 NHG ist an der TU auf der Grundlage des Berichts zur Umsetzung des Zentralen

Frauenförderplans, von einzelnen dezentralen Frauenförderplänen und den bei deren Umsetzung gewonnenen Erfahrungen erstellt worden.

8. Die Gleichstellungsbeauftragten sind an der Erstellung der Frauenförderpläne zu beteiligen.
9. Die Gleichstellungsbeauftragte regt die Umsetzung des Stufenplans an, welcher im Folgenden erläutert wird: Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Stellen soll nach einem Stufenprinzip schrittweise erhöht werden. Hierbei soll die Vorgabe für die Besetzung von Stellen mit Frauen in einem Fach und einer Beschäftigungsgruppe an dem Frauenanteil der vorhergehenden Qualifikationsstufe in dem Fach orientiert werden.
  - a. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte – Vergabe an Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an Studierenden.
  - b. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Vergabe an Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen.
  - c. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Qualifizierungsphase zur Professur – Vergabe an Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an Promotionen oder 2. Staatsexamen.
  - d. Professuren – Bei den Professuren ist ein aus der Zahl der Promotionen und Habilitationen zu bildender Mittelwert maßgeblich. Sofern die Habilitation für Berufungen nicht gefordert ist, gilt der Frauenanteil an Promotionen als Bezugsgröße.

In Fächern, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind (Studentinnenanteil unter 15%), sollen die Vorgaben höher sein, um die Unterrepräsentanz von Frauen auch hier stufenweise abbauen zu können. Das Stufenprinzip soll in einem dynamischen Prozess zu einer Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Qualifikationsstufen und durch Anpassung der Vorgaben alle drei Jahre zu einer Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen führen bis der Frauenanteil auf der obersten Stufe mindestens dem auf der untersten Stufe (ggf. plus x als Zielvorgabe) entspricht.

10. In den Frauenförderplänen ist weiterhin festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt wird. Sofern rechtlich zulässig, sollen Stellen benannt werden, die Frauen- und Geschlechterforschung berücksichtigen.
11. Die Fakultäten und andere Organisationseinheiten legen der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung alle drei Jahre einen Bericht über die Umsetzung der Frauenförderpläne in ihrem Bereich vor. Entsprechendes Datenmaterial, sofern nicht vorhanden, stellt die Verwaltung zur Verfügung. Dem Bericht ist eine Stellungnahme der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten zu dem Frauenförderplan der einzelnen Einrichtungen beizufügen.
12. Die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung erstellt einen Bericht über die eingereichten Frauenförderpläne und legt diesen mit den einzelnen Plänen dem Senat spätestens jeweils am Ende ihrer Amtsperiode vor. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte gibt auf der Grundlage der Einzelberichte zeitgleich eine Stellungnahme ab.
13. Über die Bemühungen zur Erreichung der Zielvorgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte durch die Dekane/Dekaninnen alle zwei Jahre zu unterrichten.

14. Werden Zielvorgaben im Umsetzungszeitraum nicht erreicht, schlägt die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Senat geeignete Maßnahmen zur Verbesserung und entsprechender Beschlussfassung vor.

**Verantwortliche**

Präsidium, Senat, Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung, Dekane

**16. Ausgleichsmaßnahmen**

Im Jahre 2006 wird das MWK für die Universitäten in Niedersachsen eine formelgebundene Mittelvergabe einführen, wobei einer der Parameter bei der Mittelvergabe die Gleichstellung sein wird.

Für die universitätsinterne Mittelverteilung wird die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung ein Modell zur Einbeziehung der Gleichstellung entwickeln, nach dem Fortschritte in der Gleichstellung durch finanzielle Anreize honoriert werden. Dieser Vorschlag soll schnellstmöglich geprüft und umgesetzt werden, um erfolgreiche Frauenförderung innerhalb der Universität zu unterstützen und zu forcieren.

**17. Berichterstattung**

Das Präsidium fordert sofern nichts anderes angegeben zwei Jahre nach Inkrafttreten aufgrund einer Befragung einen Bericht von den jeweils genannten Verantwortlichen an und erstellt einen Gesamtbericht.

Die KFG empfiehlt aufgrund dieses Berichtes Maßnahmen und ggf. Sanktionen zur Umsetzung des ZFFP.

**18. Inkrafttreten**

Der vorliegende Frauenförderplan tritt nach der Verabschiedung durch den Senat und der Zustimmung des Personalrates in Kraft.