



Chancengleichheit an der TU Braunschweig

Die TU Braunschweig befindet sich im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG in Stadium 3 und hat somit ein überzeugendes Gleichstellungskonzept überwiegend implementiert. Die TU Braunschweig hat sich Zielzahlen für die Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen auf zentraler sowie auf Fakultätsebene gegeben. Auf zentraler Ebene liegt der Frauenanteil bei den Promotionen aktuell bei 27 % und der Frauenanteil bei den Professuren bei 24 %.

Die TU Braunschweig hat das Ziel, Chancengleichheit für alle Geschlechter gleichermaßen im Hochschulbereich zu fördern und strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Frauen und Männer sollen in allen Qualifikations- und Beschäftigungsgruppen zu gleichen Teilen vertreten sein.

Die Stabsstelle Chancengleichheit – Gleichstellung Diversität Familie ist bei der Präsidentin angesiedelt. Um Chancengleichheit als Leitungs- und Querschnittsaufgabe zu stärken, gibt es den Lenkungskreis Strategische Chancengleichheit unter dem Vorsitz der Präsidentin. Hier kommen die Verantwortlichen aus Hochschulleitung, Fakultäten und Verwaltung sowie Vertreter*innen des wissenschaftlichen Nachwuchses regelmäßig zusammen, um die Themen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität kooperativ weiterzuentwickeln. Darüber hinaus ist Gleichstellung in das Controlling und das Qualitätsmanagement an der TU Braunschweig integriert.

2021 wurde die TU Braunschweig zum fünften Mal mit dem „Total E-Quality Award“ für gleichstellungsorientierte Personalpolitik (plus Diversity) ausgezeichnet. Aktuell werden drei Professuren aus dem „Professorinnenprogramm III“ gefördert. Das „Gleichstellungskonzept“, das die TU Braunschweig 2018 im Rahmen des „Professorinnenprogramms III“ eingereicht hat, wurde positiv begutachtet. Der „Gender Equality Plan“ (GEP) der TU Braunschweig wurde von der Stabsstelle Chancengleichheit an zentraler Stelle auf der Website publiziert. Im Juni 2022 ist die Hochschule der „Charta der Vielfalt“ beigetreten.

Gleichstellung

Um die Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen kontinuierlich zu erhöhen, existiert an der TU Braunschweig neben der gleichstellungssensiblen Berufsrichtlinie und Handreichungen zur aktiven Rekrutierung eine Reihe aufeinander aufbauender Programme zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft mit dem Schwerpunkt MINT-Fächer: Angebote für Schülerinnen und Abiturentinnen in den MINT-Fächern (step in MINT, Niedersachsen-Technikum), verbesserte Ansprache und gendersensible Lehrgestaltung zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Studiengängen (fiMINT-Kultur), Karriereförderung für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen (Karriere nach Maß, FEMnet), ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen (FEMentoring). Seit 2022 beteiligt sich die TU Braunschweig wieder an dem Career-Building Programm Femtec zur Vernetzung und Unterstützung von MINT-Studentinnen in Wirtschaft und Wissenschaft. Fortgeführt werden auch die Promotionsabschlussstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen, bei denen sich der Abschluss der Promotion aus familiären Gründen oder aus Gründen besonderer Härten verzögert hat. Zudem können besonders stark in die akademische Selbstverwaltung eingebundene Professorinnen Kompensationsmittel im Programm PROfessorin beantragen. Damit möchte die TU Braunschweig nicht nur die Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung fördern, sondern auch überproportionales Engagement wertschätzen.

Im Besonderen die Coaching- und Mentoring-Programme unterstützen die Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg. In dem Programm „Karriere nach Maß - Gruppen-Coaching für Studentinnen in MINT“ erarbeiten Studentinnen gemeinsam in einer Gruppe und mit Unterstützung durch eine*n Coach wichtige Handlungskompetenzen für ihre berufliche Entwicklung und Karriereplanung. Parallel zum Coaching trainieren die Studentinnen wichtige berufsrelevante Schlüsselkompetenzen und kommen mit Fach- und Führungskräften aus Wissenschaft und Wirtschaft ins Gespräch. Das „Mentoring für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen“ richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die ihre Promotion bereits abgeschlossen haben oder sich in der Endphase ihrer Promotion befinden. Ziel des Programms ist es, die Wissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zu unterstützen, ihr Netzwerk zu erweitern und auf den akademischen Auswahlprozess vorzubereiten. Erfahrene Professor*innen der TU Braunschweig sowie anderer Hochschulen und Forschungseinrichtungen stehen den Mentees dabei zwei Semester lang beratend zur Seite.

Um Sichtbarkeit, Austausch und gegenseitige Unterstützung zu stärken, finden seit 2021 (digitale) Netzwerktreffen der Wissenschaftlerinnen an der TU Braunschweig mit der Präsidentin statt.

Diversität

Zusammen mit Gleichstellung ist Diversität ein Querschnittsthema, das alle Bereiche und alle Mitglieder der TU Braunschweig betrifft. Als Bestandteil sämtlicher Handlungsfelder¹ der Hochschule gehört es zu den strategischen Leitungsaufgaben und ist in die Strategie-, Organisations- und Qualitätsentwicklung der TU Braunschweig integriert: z. B. kooperative, projektorientierte Studienformate, interkultureller Austausch, Ausbau einer barrierefreien (digitalen) Lehre.

Grundlage für die Entwicklung einer Diversitätsstrategie ist die Einführung eines Diversity Impact Assessment (DIA), eine enge Verzahnung von Diversität mit der strategischen Hochschulentwicklung sowie die Einbindung des Lenkungskreises Strategische Chancengleichheit – Gleichstellung Diversität Familie.

Die Koordinierungsstelle Diversity fördert studentische Vielfalt und berät Studierende, die in ihrem Studium Herausforderungen und Barrieren begegnen. Die Schwerpunkte variieren: Studierende mit psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen, internationale Studierende, First Generation Students (Fokusjahr 2022), Anti-Sexismus (KNOW MORE campaign). Dabei liegt der Fokus auch auf Überschneidungen von Diversitätskategorien (Intersektionalität): Geschlecht, Alter, Ethnizität, Religion, soziale Herkunft, physische und psychische Beeinträchtigungen, sexuelle Identität. Die Koordinierungsstelle Diversity bietet Beratungs-, Informations- und Vernetzungsangebote für verschiedene Zielgruppen an und organisiert für Studierende aller Diversitätsdimensionen ein Diversity-Mentoring zur besseren Orientierung im Studium und Unterstützung im Hochschulalltag. (Beratungen für Studierende werden auch vom AStA und International House der TU Braunschweig angeboten. TU-Angebote für internationale Studierende: z. B. SCOUT - Programm zur Begleitung und Vernetzung internationaler Studierender, Sprachtandems, Bridges4Refugees u. a.)

Das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies fördert die Gender- und Diversity Kompetenz der Studierenden und Lehrenden und unterstützt die Integration von Gender und Diversity in Studium und Lehre.

¹ Forschung, Studium und Lehre, Transfer, Verwaltung, Hochschul- und Personalentwicklung, Hochschulmanagement

TU-Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung wenden sich in Fällen von Diskriminierung an die AGG-Beschwerdestelle, das Schwerbehindertenbüro, die Stabsstelle Chancengleichheit oder an Ombudspersonen für Fälle sexualisierter Gewalt. Das wissenschaftliche Personal der TU Braunschweig profitiert von den Angeboten des International House und von Sensibilisierungsmaßnahmen wie interkulturelle Kompetenzentwicklung. Leitziele der Personalentwicklung umfassen Querschnittsthemen wie Internationalisierung² und Chancengleichheit sowie zielgruppenspezifische Angebote, die Anforderungen der verschiedenen Geschlechter und Personen mit Familienaufgaben berücksichtigen und einen Beitrag leisten zur Integration von Menschen mit Erkrankungen und Beeinträchtigungen.

Familie

Die TU Braunschweig wurde 2022 zum sechsten Mal als „familiengerechte Hochschule“ zertifiziert und verpflichtet sich dadurch, permanent Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Wissenschaft zu entwickeln und durchzuführen. 2017 hat die TU Braunschweig die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet und ist dem Best-Practice-Club beigetreten. Damit unterstreicht die TU Braunschweig ihr Engagement für die Verwirklichung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen.

Das Familienbüro der TU Braunschweig ist für alle Studierenden und Beschäftigten die zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für Fragen zur Vereinbarkeit. Dabei hat das Familienbüro neben den Angeboten für Eltern auch einen Service für pflegende Angehörige.

Die TU Braunschweig verfügt über ein Krippenangebot von 75 Plätzen, über Schulferienbetreuung und ganztägige flexible Betreuung. Ergänzend stehen den Familien mehrere Eltern-Kind-Räume zur Verfügung und Rückzugsorte, sogenannte "Still- und Fütterplätze" wurden auf dem Campus eingerichtet.

Zudem gibt es einen Service für Dual Career Couples, Telearbeitsplätze sowie Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten und kurzfristigen Home-Office-Optionen. 2016 wurden in einem partizipativen Prozess unter Beteiligung aller Statusgruppen „Leitlinien zum familienfreundlichen Führen“ erarbeitet. Zur Erweiterung des Kinderbetreuungsangebotes ist der Bau einer neuen Kindertagesstätte im Gespräch.

² Neben Gleichstellung und Diversität ist Internationalisierung ein zentraler Baustein der Gesamtstrategie der Universität. Der Internationalisierungsprozess wird als Querschnittsaufgabe betrachtet, die von allen Mitgliedern der Hochschule getragen und vom Internationalisierungsrat der TU Braunschweig begleitet und gesteuert wird.

Bei der Ausrichtung und Umsetzung ihrer Internationalisierungsmaßnahmen lässt sich die TU Braunschweig von der HRK begleiten und durchläuft von 2022-2025 als erste deutsche Hochschule einen Re-Audit2-Prozess.