



Philosophische Fakultät

Gleichstellungsplan

2026-2030

verabschiedet im Fakultätsrat am 15.07.2026

Gleichstellungsbeauftragte

Dr. phil. Maike Lüssenhop
Thüringer Weg 11, C35.219.1
09126 Chemnitz
Telefon: +49 371 531-38786
E-Mail: maike.luessenhop@phil.tu-chemnitz.de

Stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter

Marten Henning, M.A.
Thüringer Weg 11, C35.204
09126 Chemnitz
Telefon: +49 371 531-39526
E-Mail: marten.henning@phil.tu-chemnitz.de

Prodekanin für Lehre, Öffentlichkeitsarbeit und Gleichstellung

Prof. Dr. Veronika Karnowski
Reichenhainer Straße 41, C47.105
09126 Chemnitz
Telefon: +49 371 531-37912
E-Mail: veronika.karnowski@phil.tu-chemnitz.de

1 Präambel

Die Philosophische Fakultät der Technischen Universität Chemnitz legt hiermit ihren Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2026–2030 vor.

Die Förderung der Chancengleichheit ist an der Technischen Universität Chemnitz als gesamtuniversitäre Aufgabe verankert. Der vorliegende Gleichstellungsplan dient der Förderung der tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter sowie der Chancengerechtigkeit in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung der Fakultät. Er bildet die Grundlage für gezielte Maßnahmen zur Beseitigung bestehender struktureller Benachteiligungen sowie zur Schaffung diskriminierungsfreier Arbeits- und Studienbedingungen. Gleichstellung wird dabei als kontinuierlicher Prozess und als gemeinsame Verpflichtung aller Fakultätsmitglieder verstanden.

Der Plan wird auf der Grundlage des Gleichstellungsplans der Technischen Universität Chemnitz vom Juli 2025 sowie der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen erstellt. Maßgeblich sind insbesondere Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Sächsische Hochschulgesetz sowie das Sächsische Gleichstellungsgesetz. Diese Regelungen verpflichten die Hochschulen des Freistaates Sachsen, die tatsächliche Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern, bestehende Benachteiligungen abzubauen und Diskriminierungen entgegenzuwirken.

2 Selbstverständnis

Gelebte Vielfalt ist ein zentrales Anliegen der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz und gilt für alle Statusgruppen gleichermaßen – in Forschung, Lehre und Verwaltung. Deutlich wurde dies unter anderem durch die zahlreichen TUC-Culture-Projekte im Rahmen der Kulturhauptstadt 2025, die sich mit Geschlechtervielfalt, Flucht und Migration sowie weiteren gesellschaftlich relevanten Themen auseinandersetzten – exemplarisch sei hier das Projekt „The Smoking Chemnitzer:in“ an der Professur Interkulturelle Kommunikation genannt.

Mit ihren sechs Instituten ist die Philosophische Fakultät zugleich die größte und heterogenste Fakultät der Technischen Universität Chemnitz. Sie bietet ein breites Spektrum an Studienfächern aus den Bereichen der Geistes- und Sozialwissenschaften an, das von Pädagogik/Erziehungswissenschaften und Europäischer Geschichte über Europastudien und Politikwissenschaft bis hin zu Anglistik, Germanistik, Interkultureller Kommunikation und Medienforschung reicht. Kulturelle, gesellschaftliche, politische, historische und wissenschaftstheoretische Grundlagen werden dabei mit modernen Methoden und Anwendungsfeldern verknüpft. Die Fakultät versteht sich damit als Zentrum für die Erforschung und Vermittlung aktueller gesellschaftlicher, politischer und kultureller Fragestellungen im Kontext einer zunehmend globalisierten Welt – ein Selbstverständnis, das auch anlässlich des 30. Jubiläums der Fakultät im Jahr 2024 bekräftigt wurde.¹

In Übereinstimmung mit den wissenschaftlichen Perspektiven der Fakultät liegt dem vorliegenden Plan ein intersektionales Gleichstellungsverständnis zugrunde. Die Fakultät begreift ihre Verantwortung im Bereich der Gleichstellung als umfassend und sieht sich verpflichtet, diese unabhängig von Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung sowie ethnischer und sozialer Herkunft voranzubringen. Zugleich ist die Fakultät den ein-

¹ <https://www.tu-chemnitz.de/tu/pressestelle/aktuell/12233>

schlägigen gesetzlichen Bestimmungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen verpflichtet (siehe Abschnitt 1), die gegenwärtig die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Pflegeaufgaben mit der Berufstätigkeit sowie die Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten im öffentlichen Dienst fokussieren.² Die Fakultät misst dabei auch der sprachlichen Umsetzung von Gleichbehandlung besondere Bedeutung bei. Bis zur Erarbeitung einer entsprechenden Handreichung durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Technischen Universität Chemnitz wird auf das Rektoratsschreiben 50/2024 vom 14. Oktober 2024³ verwiesen.

Der vorliegende Bericht zeigt auf, in welchen Bereichen weiterer Handlungsbedarf besteht. Hierzu werden zunächst die Bestandsaufnahme sowie die Ergebnisse des Gleichstellungsmonitorings dargestellt, gefolgt von Empfehlungen für konkrete Maßnahmen.

Vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltslage in Sachsen und im Bund, die sich auch auf den Haushalt der Technischen Universität Chemnitz auswirkt, kommt der Sicherung bisheriger Gleichstellungsfortschritte besondere Bedeutung zu. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät fordern nachdrücklich die konsequente Einhaltung und Durchsetzung der einschlägigen Gleichstellungsgesetze sowie deren Vertretung gegenüber dem Rektorat (vgl. Abschnitt 6.3).

3 Zielsetzung

Ziel des in regelmäßigen Abständen erscheinenden Gleichstellungsplans ist es nicht, Bestimmungen aus den unter 1 benannten Gesetzen wiederzugeben, sondern den IST-Zustand der Gleichstellung an der Philosophischen Fakultät auf Grundlage der Beschäftigungsstruktur der Fakultät zu beschreiben und adäquate, praktikable Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Teilhabe aller Geschlechter – insbesondere von Frauen – zu entwickeln.

4 Rückblick

4.1 Revision des Frauenförderplans aus dem Jahre 2011

Viele der im damaligen Frauenförderplan der Philosophischen Fakultät aus dem Jahr 2011 geforderten Gleichstellungsmaßnahmen sind inzwischen auf Bundes- und Landesebene umgesetzt worden – etwa durch die Novellierungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, des Sächsischen Hochschulgesetzes sowie des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes. Hierzu zählen unter anderem die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Dauer von Elternzeit und Mutterschutz sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten als beratendes Mitglied in Berufungskommissionen.

Der Frauenförderplan von 2011 formulierte das Ziel, den Professorinnenanteil bis 2013 ausgehend von 32 % (Stichtag: 25. Oktober 2011) um 10 Prozentpunkte zu erhöhen. Insbesondere das Institut für Europäische Geschichte (0 % zum genannten Stichtag) und das Institut für Pädagogik (25 % zum genannten Stichtag) waren angehalten, in Berufungsverfahren verstärkt auf qualifizierte Bewerberinnen zu achten.

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 hat die Fakultät dieses Ziel nicht erreicht: Der Anteil weiblicher Professuren liegt mit 31 % sogar geringfügig unter dem Ausgangswert von 2011. Im Zuge

² <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/20283#p1>

³ <https://www.tu-chemnitz.de/rektorat/rektor/2024/rrs5024.html>

der Zusammenführung des Instituts für Europäische Geschichte und des Instituts für Europäische Studien zum neu gegründeten Institut für Europäische Studien und Geschichtswissenschaften hat sich der Professorinnenanteil an diesem Institut auf 25 % erhöht; am Institut für Pädagogik verbleibt er unverändert bei 25 %. An einigen weiteren Instituten der Fakultät ist die Situation vergleichbar oder sogar schlechter, sodass fakultätsweit weiterhin erheblicher Handlungsbedarf besteht.

Die Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung haben sich – wie im Frauenförderplan von 2011 gefordert – durch das Angebot der Hochschuldidaktik Sachsen, insbesondere durch das hochschuldidaktische Zertifikat, deutlich verbessert.

Dem Ziel einer kontinuierlichen Erhöhung des Frauenanteils in den universitären Gremien der Fakultät sowie eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses ist die Fakultät ein Stück nähergekommen (vgl. Abschnitt 0).

Darüber hinaus sah der Plan von 2011 eine Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen um 10 Prozentpunkte vor. Nachdem im Jahr 2012 eine paritätische Verteilung erreicht worden war, habilitierten in den Jahren 2013 bis 2022 lediglich drei Frauen gegenüber 19 Männern (Frauenanteil: 14 %; vgl. Abschnitt 0). Dieses Ziel wurde damit deutlich verfehlt.

4.2 Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten in den letzten Jahren

Die Philosophische Fakultät hat sich in den vergangenen Jahren in vielfältiger Weise um die Förderung der Gleichstellung bemüht. Neben den bereits genannten strukturellen Verbesserungen ist insbesondere die Stärkung der Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Erwerbstätigkeit hervorzuheben.

Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter:innen haben in diesem Zeitraum ein breites Aufgabenspektrum wahrgenommen. Neben den originären Aufgaben in der Gleichstellungskommission und im Fakultätsrat wirkten sie insbesondere in Berufungskommissionen mit und brachten sich dort aktiv ein. Besonders hervorzuheben ist eine von der Gleichstellungsbeauftragten 2025 weiterentwickelte Präsentation zum Thema Gleichstellung in Berufungsverfahren, die zu Beginn eines jeden Verfahrens gehalten wird und prozessgestaltend wirken soll.

Ein zentrales Desiderat der bisherigen Gleichstellungsarbeit bestand darin, dass über die von der Universität bereitgestellten Daten zur Beschäftigungsstruktur in den verschiedenen Berufsgruppen (vgl. Abschnitt 5.1.1) hinaus keine Mitarbeiter:innen-Umfragen zu gleichstellungsrelevanten Themen an der Fakultät durchgeführt worden waren, die auf Ungleichgewichte jenseits der Berufsgruppenzugehörigkeit hätten hinweisen können. Vor diesem Hintergrund konzipierten und realisierten die Gleichstellungsbeauftragten – zum damaligen Zeitpunkt Dr. Maike Lüssenhop und Tino Hellmuth – ein Gleichstellungsmonitoring in Form des sogenannten *Diversity-Checks* (vgl. Abschnitt 5.2). Die Umfrage umfasste die Themenbereiche Arbeitszufriedenheit, Familie und Beschäftigung, Homeoffice-Nutzung, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie deren Nutzung und Diskriminierung am Arbeitsplatz; im Februar und März 2025 waren alle Mitglieder der Fakultät zur Teilnahme aufgerufen. Ausgewählte gleichstellungsrelevante Ergebnisse werden in Abschnitt 5.2.3 vorgestellt.

Darüber hinaus engagierten sich die Gleichstellungsbeauftragten aktiv für eine größere Sichtbarkeit von Gleichstellungsthemen innerhalb der Philosophischen Fakultät, unter anderem durch Beiträge zu Veranstaltungen der Technischen Universität Chemnitz. Jüngstes Beispiel ist ein Workshop zum Thema diversitätssensible Lehre anlässlich des *Diversity Day 2025*. Derartige Aktivitäten sollen auch künftig fortgeführt werden. Gleichwohl zeigen die Ergebnisse

des *Diversity-Checks*, dass die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Fakultät weiter gesteigert werden muss (vgl. Abschnitt 5.2.3).

Den Kern der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten bildet jedoch die Beratung der Fakultätsmitglieder sowie die Aufnahme und Vertretung ihrer Anliegen gegenüber Fakultät und Hochschule. Seit Mitte 2024 werden hierfür feste Beratungszeiten freitagmorgens angeboten; Beratung und Unterstützung sind darüber hinaus selbstverständlich auch außerhalb dieser Zeiten möglich. Thematisch betrafen die Beratungen überwiegend Fragen zu Mobbing sowie zu Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht und/oder sexueller Identität; auch Schwangerschaft und Elternzeit sind wiederkehrende Beratungsthemen. Darüber hinaus wenden sich regelmäßig auch Studierende mit gleichstellungsrelevanten Anliegen an die Gleichstellungsbeauftragten. Einzelne Vorfälle wurden an andere universitäre Gremien weitergeleitet. Mitglieder und Angehörige der Fakultät, die Diskriminierung oder sexuelle Belästigung erfahren, können sich an folgende Stellen wenden: Universitätsleitung, zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensrat (bestellt 2020 gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz) sowie gemäß dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz an den Personalrat. Für Studierende ist der Studierendenrat eine erste Anlaufstelle.

Ein erhöhter Beratungsbedarf war im ersten Quartal 2026 zu verzeichnen. Ausgelöst durch die Stellenbesetzungssperre stieg insbesondere der Beratungsbedarf im Bereich Elternzeit und deren Anrechnung auf befristete Arbeitsverhältnisse (8 Fälle). Auffällig war zudem, dass sich verhältnismäßig viele Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit an die Gleichstellungsbeauftragten wandten, deren Aufenthaltstitel an ihren Arbeitsvertrag geknüpft und durch die Stellenbesetzungssperre sowie auslaufende Befristungen gefährdet war (3 Fälle). In enger Zusammenarbeit mit dem Dekanat konnte in allen Fällen eine tragfähige Lösung gefunden werden. Die sich daraus ergebende strukturelle Problematik wurde der Hochschulleitung über die Gleichstellungskommission angezeigt.

5 Bestandsaufnahme

5.1 Statistische Daten für die Philosophische Fakultät (Stand 1.4.2026)

5.1.1 Beschäftigte

	Gesamt	Davon weiblich	Anteil weiblich an Gesamt in %
Professuren	29	9	31
davon W3/C4	15	6	40
davon W2/C3	14	3	21
Juniorprofessuren	5	3	60
Wissenschaftliches Personal gesamt	108	52	48
davon befristet beschäftigt	81	39	48
davon unbefristet beschäftigt	27	13	48
Nicht-wissenschaftliches Personal gesamt	22	18	82
davon befristet beschäftigt	3	3	100
davon unbefristet beschäftigt	19	15	80

Auf professoraler Ebene sind an der Philosophischen Fakultät nach wie vor deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt. Dieser Befund stellt aus gleichstellungspolitischer Perspektive einen zentralen Handlungsbedarf dar. Bemerkenswert ist dabei ein auf den ersten Blick kontraintuitiver Befund: Der Anteil der Professorinnen ist auf W3-Ebene höher als auf W2-Ebene – ein Muster, das dem sonst zu beobachtenden stufenweisen Rückgang des Frauenanteils mit steigender Qualifikationsstufe widerspricht. Die Ursachen hierfür bleiben unklar.

Auf der Ebene der Juniorprofessuren zeigt sich demgegenüber ein vergleichsweise ausgewogenes Geschlechterverhältnis: Der Anteil weiblicher Juniorprofessorinnen liegt rund 20 Prozentpunkte über dem der männlichen Kollegen. Allerdings sind diese Stellen überwiegend ohne Tenure-Track-Option ausgestaltet, was die Beschäftigungssituation der Betroffenen strukturell prekariert und einer nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils auf Professurebene entgegenwirkt.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals sind die Geschlechteranteile weitgehend ausgeglichen – sowohl im Gesamtprofil als auch bei gesonderter Betrachtung befristet und unbefristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeitender. Beim nichtwissenschaftlichen Personal hingegen überwiegt der Anteil weiblicher Beschäftigter deutlich.

5.1.2 Studierende

	Gesamt	Davon weiblich	Anteil weiblich an Gesamt in %
Studierende	1275	895	70
Abschlussprüfungen	264	200	76

In der Studierendenschaft dominieren weibliche Studierende – wie an Philosophischen Fakultäten üblich – sowohl hinsichtlich der Studierendenzahlen als auch hinsichtlich der erfolgreichen Studienabschlüsse.

5.1.3 Promotionen und Habilitationen

	Gesamt	Davon weiblich	Anteil weiblich an Gesamt in %
Promotionen			
2021	5	2	40
2022	11	5	45
2023	12	5	42
2024	11	7	64
2025	14	7	50
Habilitationen			
2021	1	0	0
2022	4	1	25
2023	0	0	
2024	0	0	
2025	0	0	

Betrachtet man die Qualifikationsverläufe im Zusammenhang mit den Studierendenzahlen, zeigt sich an der Philosophischen Fakultät das in der Gleichstellungsforschung als „Leaky Pipeline“ beschriebene Muster: Mit steigender Qualifikationsstufe nimmt der Frauenanteil trotz deutlicher Dominanz weiblicher Studierender sukzessive ab. Bei den Promotionen lag der Anteil weiblicher Promovierender zwischen 2021 und 2023 unter 50 %; im Jahr 2024 stieg er auf 64 % und erreichte 2025 ein paritätisches Verhältnis. Auf der Ebene der Habilitationen ist die Situation besonders markant: In den Jahren 2023 bis 2025 wurden keine Habilitationen abgeschlossen; die bis zum Redaktionsschluss des vorliegenden Dokuments im Jahr 2026 gestellten drei Habilitationsanträge stammen ausnahmslos von männlichen Personen (zum Vergleich: 2022 wurden vier Habilitationen abgeschlossen, davon 25 % von Frauen). Belastbare Aussagen zur Gleichstellungssituation auf der Habilitationsebene sind aufgrund der geringen Fallzahlen nur eingeschränkt möglich. Erschwerend kommt hinzu, dass die Habilitation als Qualifikationsweg im Wissenschaftssystem generell an Bedeutung verliert – wobei dieser Rückgang je nach Disziplin unterschiedlich stark ausgeprägt ist und die Vergleichbarkeit der Befunde zusätzlich einschränkt. Der Befund unterstreicht gleichwohl den Handlungsbedarf, Frauen auf dem Weg zu höheren Qualifikationsstufen und zur Professur gezielt zu fördern.

5.1.4 Akademische Selbstverwaltung

	Gesamt	Davon weiblich	Anteil weiblich an Gesamt in %
Fakultätsrat	13	7	54
Studiendekan:innen	5	2	40
Promotionsausschuss	5	2	40
Haushaltskommission	5	2	40

Die Daten zur akademischen Selbstverwaltung zeigen, dass weibliche Personen in den Gremien der Fakultät überwiegend angemessen repräsentiert sind. Jedoch fallen ungerade Mitgliederzahlen in Gremien – mit Ausnahme des Fakultätsrats – regelmäßig zu Ungunsten der weiblichen Repräsentanz aus.

5.2 Diversity-Check

5.2.1 Durchführung

Obwohl die Universität Informationen zur Beschäftigungsstruktur in den verschiedenen Berufsgruppen bereitstellt (vgl. Abschnitt 5.1.1), fehlte bislang ein Instrument, das auf Ungleichgewichte jenseits der Berufsgruppenzugehörigkeit hinweisen könnte. Vor diesem Hintergrund konzipierten die Gleichstellungsbeauftragten – zu diesem Zeitpunkt Dr. Maïke Lüssenhop und Tino Hellmuth – einen *Diversity-Check* als fakultätsspezifisches Gleichstellungsmonitoring. Der Fragenkatalog wurde vorab gemeinsam mit der damaligen Prodekanin für Gleichstellung, Prof. Dr. Birgit Glorius, überarbeitet sowie im Fakultätsrat vorgestellt, wo er breite Zustimmung fand.

Inhaltlich umfasste die Befragung die Themenbereiche Arbeitszufriedenheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Homeoffice-Nutzung, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie deren Inanspruchnahme und Erfahrungen mit Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsplatz. Die standardisierte Onlineumfrage wurde im Februar und März 2025 über das von der Technischen

Universität Chemnitz bereitgestellte Tool LimeSurvey durchgeführt; alle Mitarbeitenden der Fakultät waren zur Teilnahme eingeladen.

5.2.2 Die Teilnehmenden

Nach Ausschluss von unvollständig ausgefüllten Fragebögen nahmen insgesamt 43 Personen an der Umfrage teil. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 28 %. 70 % der Teilnehmenden waren weiblich, 30 % männlich; eine Person identifiziert sich als divers⁴. Da der Frauenanteil in der Stichprobe den tatsächlichen Frauenanteil an der Fakultät deutlich übersteigt, ist die Stichprobe verzerrt; die Ergebnisse sind daher nur mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren.

Die Teilnehmenden verteilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Statusgruppen:

	Anteil in %
Professor:innen	19
Wissenschaftliches Personal	67
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	14

Die Verteilung der Teilnehmenden auf die verschiedenen Statusgruppen entspricht weitestgehend der entsprechenden Verteilung der Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät. Von den Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Datenerhebung 56% befristet beschäftigt, 35% unbefristet und 9% machten hierzu keine Angaben.

5.2.3 Gleichstellungsrelevante Ergebnisse des Diversity-Checks

Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz wurde über mehrere Dimensionen erhoben, darunter die Zufriedenheit mit selbstbestimmtem Arbeiten, mit den Arbeitsinhalten, mit der Arbeitsatmosphäre sowie mit der verfügbaren Zeit für die eigene Forschung. Die Bewertungen fallen dabei insgesamt gut bis mittelmäßig aus. Hinsichtlich dieser Dimensionen zeigen sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede, die auf gleichstellungsrelevante Defizite im Bereich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit hindeuten würden.

Eine Ausnahme bildet die Einschätzung der Planbarkeit beruflicher Perspektiven: Hier treten deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zutage. Während rund ein Drittel der befragten Frauen (33%)⁵ die Planbarkeit ihrer beruflichen Perspektiven als schlecht oder eher schlecht bewertet, gilt dies lediglich für knapp ein Zehntel der befragten Männer (8%). Dieser Befund verweist auf strukturelle Ungleichheiten in der beruflichen Planungssicherheit und sollte im Rahmen der weiteren Gleichstellungsmaßnahmen gezielt adressiert werden.

Ein ähnlicher Befund zeigt sich hinsichtlich einer weiteren karriererelevanten Dimension: dem Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten. Während die Hälfte der männlichen Befragten (50%) angibt, ausreichend Zugang zu entsprechenden Angeboten zu haben und diese auch zu nutzen, trifft dies lediglich auf ein Drittel der weiblichen Befragten (33%) zu. Als Gründe hierfür werden überwiegend Zeitrestriktionen genannt – sowohl infolge von Care-Verpflichtungen als auch aufgrund der beruflichen Arbeitsbelastung. Dieser Befund verweist auf einen doppelten Handlungsbedarf: Zum einen ist ein geschlechtsspezifisches Ungleichgewicht im Zugang zu Fort- und Weiterbildung festzustellen, das gleichstellungsrelevante Maßnahmen erfordert.

⁴Um eine De-Anonymisierung der Daten zu verhindern, wird im Folgenden nur zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten unterschieden.

⁵Bei der Interpretation dieser Wert ist zwingend die insgesamt sehr geringe Fallzahl (siehe 5.2.2) zu beachten.

Zum anderen deutet die auch unter den männlichen Befragten vergleichsweise niedrige Nutzungsquote darauf hin, dass strukturelle Barrieren beim Zugang zu Qualifizierungsangeboten die gesamte Fakultät betreffen und entsprechend fakultätsweit adressiert werden sollten.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergibt sich zunächst ein auf den ersten Blick kontraintuitiver Befund in Bezug auf die Übernahme von Care-Aufgaben: So geben knapp die Hälfte der weiblichen Befragten (48%) an, keine Familien- oder Betreuungsaufgaben zu übernehmen, während dies lediglich auf etwa ein Fünftel der männlichen Befragten (19%) zutrifft. Wie bereits in Abschnitt 5.2.2 dargelegt, ist die Stichprobe aufgrund starker Selbstselektion verzerrt. Korrespondierend hierzu zeigen sich auch bei der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung keine geschlechtsspezifischen Unterschiede von gleichstellungsrelevantem Gewicht: Drei Viertel der befragten Frauen (75%) und knapp zwei Drittel der befragten Männer (60%) bewerten die Vereinbarkeit als gut oder sehr gut. Auch die Möglichkeit des Homeoffice wird über alle Geschlechter hinweg breit genutzt.

Allgemeine Diskriminierungserfahrungen im Sinne eines subjektiven Benachteiligungsgefühls werden von nur wenigen Befragten berichtet. Die Anteile liegen bei beiden Geschlechtern auf vergleichbarem Niveau (Frauen: 11%, Männer: 8%), sodass keine geschlechtsspezifischen Unterschiede von gleichstellungsrelevantem Gewicht festzustellen sind. Ungeachtet dessen liegt es im Interesse der Fakultät, auch diesem Befund Aufmerksamkeit zu widmen: Jegliche Formen erlebter Benachteiligung sollten – unabhängig von ihrer gleichstellungspolitischen Einordnung – systematisch erfasst, ernst genommen und soweit möglich abgestellt werden.

Auch hinsichtlich der Bekanntheit und Nutzung des Beratungs- und Serviceangebots im Bereich Gleichstellung und Familie an der Philosophischen Fakultät zeigen sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Allerdings sind die absoluten Werte in beiden Gruppen als deutlich verbesserungswürdig einzustufen: Jeweils rund ein Drittel der Befragten gibt an, das Angebot nicht zu kennen (Frauen: 39 %, Männer: 36 %), und mehr als die Hälfte kennt das Angebot zwar, nutzt es jedoch nicht (Frauen: 54 %, Männer: 55 %). Angesichts der verzerrten Stichprobe sind weitergehende Schlussfolgerungen nur eingeschränkt möglich; die Befunde deuten jedoch darauf hin, dass sowohl die Sichtbarkeit und Kommunikation der bestehenden Angebote als auch deren inhaltliche Ausrichtung kritisch überprüft werden sollten.

6 Maßnahmenplanung und Umsetzung für die Jahre 2026-2030

Die nachfolgenden Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele orientieren sich an den in Abschnitt 5 dargestellten Befunden und sind auf den drei Ebenen der Professuren, der Institute und der Fakultät strukturiert.

6.1 Professuren

Gewinnung und Förderung weiblicher Wissenschaftlerinnen

Bei Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen sind Gleichstellungsaspekte konsequent zu berücksichtigen; Frauen sind gezielt anzusprechen und zur Bewerbung einzuladen. Dies gilt bereits bei der Auswahl von Hilfskräften und Doktorand:innen. Die Förderung weiblicher Post-Docs auf dem Weg zur Professur und Habilitation ist zu intensivieren.

Vereinbarkeit und Arbeitszeitgestaltung

Die geltende Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung sieht vor, dass Gremientreffen, Arbeitsberatungen und vergleichbare Veranstaltungen nicht über 17:00 Uhr hinausgehen sollen (§ 4, 3.3). Die Fakultät bekennt sich zu dieser Vorgabe und bekräftigt ihre Bedeutung auch auf

Ebene der einzelnen Professuren. Der Mittwochnachmittag eignet sich als fakultätsweite Sperrzeit und sollte nach Möglichkeit von allen Mitgliedern entsprechend genutzt werden.

Homeoffice

Alle Professor:innen sind angehalten, mit ihren Mitarbeiter:innen individuelle Dienstvereinbarungen zur Homeoffice-Nutzung abzuschließen, um Chancengleichheit für Personen mit Familien- und Pflegeaufgaben arbeitsrechtlich abzusichern. Die Gleichstellungsbeauftragten bieten hierbei auf Wunsch Unterstützung an.

6.2 Institute

Gewinnung und Förderung weiblicher Wissenschaftlerinnen

Bei Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren sind die Institute zur konsequenten Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten angehalten; Frauen sind gezielt anzusprechen und zur Bewerbung einzuladen. Die von der Gleichstellungsbeauftragten erarbeiteten Hinweise zu Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren werden in allen Verfahren umgesetzt.

Die Förderung weiblicher Post-Docs auf dem Weg zur Professur ist zu intensivieren, etwa durch gezielte Einladungen zu Kolloquien und Vortragsreihen, die Entlastung von administrativen Aufgaben zur Sicherung von Forschungszeiten sowie regelmäßige Karrieregespräche – ein Bedarf, der auch durch den *Diversity-Check* bestätigt wurde.

Vereinbarkeit und Arbeitszeitgestaltung

Die geltende Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung sieht vor, dass Gremientreffen und vergleichbare Veranstaltungen nicht über 17:00 Uhr hinausgehen sollen (§ 4, 3.3). Die Institute der Fakultät bekennen sich zu dieser Vorgabe und bekräftigen ihre Bedeutung im Rahmen ihrer jeweiligen Organisationsverantwortung. Der Mittwochnachmittag eignet sich als fakultätsweite Sperrzeit und sollte nach Möglichkeit von allen Mitgliedern entsprechend genutzt werden.

6.3 Fakultät

Gewinnung und Förderung weiblicher Wissenschaftlerinnen

Die Fakultät trägt die Ziele der Gleichstellung aktiv in die Institute und Professuren. Dekanat und Gleichstellungsbeauftragte informieren den Fakultätsrat regelmäßig über gleichstellungsrelevante Entwicklungen, darunter Gleichstellungsstatistiken und das Professorinnenprogramm. Die Auflösung der Leaky Pipeline – also der mit steigender Qualifikationsstufe zunehmenden Unterrepräsentation von Frauen – wird als gemeinsames Ziel verankert; die Entwicklung einer fakultätsweiten Gleichstellungsstrategie, die über den vorliegenden Plan hinausgeht, wird angestrebt.

Vereinbarkeit und Arbeitszeitgestaltung

Die geltende Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung sieht vor, dass Gremientreffen und vergleichbare Veranstaltungen nicht über 17:00 Uhr hinausgehen sollen (§ 4, 3.3). Die Fakultät verpflichtet sich zur Einhaltung dieser Vorgabe.

Kommunikation und Information

Der *Diversity-Check* hat gezeigt, dass weibliche Beschäftigte Fort- und Weiterbildungsangebote seltener nutzen als ihre männlichen Kollegen, vorrangig aufgrund von Care-Verpflichtungen. Dekanat und Gleichstellungsbeauftragte informieren daher künftig verstärkt über Fort- und Weiterbildungsangebote sowie über Gleichstellungsleistungen der Universität per E-Mail und digitalen Informationsveranstaltungen.

Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät unterstützt die geplante universitätsweite Kampagne der Gleichstellungskommission zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ (vgl. § 4 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes). Jegliche Form sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wird an der Philosophischen Fakultät nicht toleriert.

Datenerhebung und Monitoring

Die Fakultät befürwortet ausdrücklich den weiteren Ausbau einer differenzierten statistischen Datenerhebung auf Universitätsebene. Neben der Erfassung des Geschlechts zur Quantifizierung struktureller Ungleichheiten sollten künftig auch marginalisierte Geschlechteridentitäten in statistischen Erhebungen sichtbar gemacht werden; Datenschutz und Anonymitätsschutz sind dabei stets angemessen zu berücksichtigen.

Künftig sollen nicht-wissenschaftliches Personal und Studierende stärker in die Gleichstellungsarbeit einbezogen werden; gleichstellungsrelevante Ergebnisse des TUC-Panels sollen für die Halbzeitaktualisierung 2028 nutzbar gemacht werden. Der *Diversity-Check* soll ab 2027 in überarbeiteter Form erneut durchgeführt werden, mit dem Ziel einer höheren Rücklaufquote und einer gezielten Einbeziehung aller Geschlechter; die Ergebnisse sollen in die Halbzeitaktualisierung des Gleichstellungsplans einfließen.

Stellenbesetzungssperre und Gleichstellung

Die seit Anfang 2026 geltende Stellenbesetzungssperre birgt erhebliche gleichstellungsrelevante Risiken. Sie trifft überproportional Personen, die in ihrer Vertragslaufzeit aus familiären oder gesundheitlichen Gründen – etwa durch Elternzeit, Pflegezeiten oder Krankheit – in ihrer wissenschaftlichen Qualifikationsentwicklung eingeschränkt waren und denen nun durch die Stellenbesetzungssperre die notwendige Zeit zur weiteren wissenschaftlichen Entwicklung fehlt. Gleichstellung bleibt auch unter den Bedingungen der Stellenbesetzungssperre ein verbindliches Querschnittsziel und ist bei künftigen Personal- und Strukturplanungen systematisch zu berücksichtigen. Familienzeiten sind bei der Berechnung der Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse angemessen und ohne bürokratischen Mehraufwand für die Betroffenen in Ansatz zu bringen; Verwaltung und Fachvorgesetzte sind angehalten, rechtzeitig und transparent über Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu informieren. Die Philosophische Fakultät bekräftigt, dass gleichstellungspolitische Errungenschaften auch unter schwierigen Haushaltsbedingungen nicht zur Disposition stehen – Fakultät und Hochschulleitung gleichermaßen obliegt die Verantwortung, die hierfür notwendigen strukturellen Voraussetzungen zu gewährleisten.

7 Geltungsdauer und Erfolgskontrolle

Der Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft und gilt für vier Jahre; die statistischen Angaben und Maßnahmen werden nach zwei Jahren aktualisiert.

Der oder die Prodekan:in für Gleichstellung sowie die Gleichstellungsbeauftragten überprüfen die Umsetzung und Wirksamkeit der definierten Maßnahmen fortlaufend und berichten dem Fakultätsrat im Rahmen der Halbzeitaktualisierung nach zwei Jahren. Wo möglich, erfolgt die Bewertung auf quantitativer Grundlage; bei längerfristigen Maßnahmen wird der Stand der Umsetzung dokumentiert. Maßnahmen, die ihr Ziel erreicht haben, werden beendet oder verstetigt; nicht wirksame Maßnahmen werden angepasst oder durch geeignetere ersetzt.