




GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM

Fortschreibung 2020 - 2025



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

www.tu-chemnitz.de



Das vorliegende Gleichstellungsprogramm wurde im Dezember 2020 durch das Rektorat der Technischen Universität Chemnitz verabschiedet.

Technische Universität Chemnitz

Rektor

Prof. Dr. Gerd Strohmeier

Straße der Nationen 62

09111 Chemnitz

Tel. 0371 531-10000

Fax 0371 531-10009

E-Mail rektor@tu-chemnitz.de

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Dipl.-Päd. Karla Kepsch

Thüringer Weg 11

09126 Chemnitz

Tel. 0371 531-36382

Fax 0371 531 836382

E-Mail karla.kebsch@phil.tu-chemnitz.de

Internet www.tu-chemnitz.de/gleichstellung

Impressum

Herausgeber Rektor

Redaktion Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Referentin der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten

Titelfoto Technische Universität Chemnitz

Inhalt

Vorwort.....	2
1 Analyse geschlechterspezifischer Daten.....	3
Frauenanteil unter den Studierenden.....	3
Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal.....	4
Frauenanteil unter den Promovierten und den Habilitierten.....	5
Frauenanteil in der Gruppe der Professor/-innen.....	6
2 Wirksamkeitsanalyse.....	8
3 Perspektiven und Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit bis 2025.....	10
3.1 Ziele der Gleichstellungsarbeit.....	10
Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und in Leitungsfunktionen in Wissenschaft und Forschung.....	10
Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	10
Gewinnung von Studentinnen für Fächer mit niedrigem Frauenanteil.....	12
3.2 Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit.....	13
Weitere Intensivierung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie bzw. Pflegeaufgaben.....	13
Gender- und Diversity-Fragestellungen in der Lehre/Frauen- und Geschlechterforschung.....	15
Strukturelle Verankerung von Gleichstellung Zentrale Ebene.....	15
Universitätsleitung.....	16
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.....	16
Gleichstellungskommission.....	17
MINT-Wissenschaftlerinnenrat.....	17
Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung.....	17
Dezentrale Ebene.....	18
Weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit.....	18
4 Genderconsulting in den Forschungsverbänden.....	19
5 Qualitätssicherungsverfahren.....	20

Vorwort

Die TU Chemnitz beteiligte sich erfolgreich an Landes- und Bundesprogrammen und hat ihre Gleichstellungsarbeit auch dadurch profiliert. Projekte wurden durchgeführt, die das Gleichstellungsziel Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen unterstützen.

Die von Bund und Ländern sowie der Deutschen Forschungsgemeinschaft initiierten gleichstellungspolitischen Initiativen Professorinnenprogramm (PP) I-III sowie die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG lösten an der TU Chemnitz, wie an zahlreichen anderen Wissenschaftseinrichtungen auch, einen intensiven inneruniversitären Diskussions- und Aushandlungsprozess über die Notwendigkeit von Gleichstellungsstrategien aus. In der Folge führte dies dazu, dass sich alle Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der TU Chemnitz sukzessive mit Gleichstellung und Chancengleichheit beschäftigten.

Der TU Chemnitz ist es in den letzten Jahren auf Grundlage des Gleichstellungsprogramms und des Frauenförderplans und den darin formulierten Gleichstellungszielen und gleichstellungsfördernden Maßnahmen gelungen, den Anteil von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu erhöhen. Im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten konnte sich die TU Chemnitz in der Gesamtbewertung von der Ranggruppe 9 in 2015 auf die Ranggruppe 8 in 2019 verbessern. Gewürdigt wurden die erfolgreichen gleichstellungspolitischen Bemühungen auch durch die positive Bewertung des Gleichstellungskonzeptes im Rahmen der Bewerbung um Mittel aus dem PP I des Bundes und der Länder in 2009, der Dokumentation erfolgreicher Gleichstellungsstrategien im Rahmen der Bewerbung um Mittel aus dem PP II des Bundes und der Länder in 2013 und des Gleichstellungszukunftskonzeptes im Rahmen der Bewerbung um Mittel aus dem PP III in 2019. Hier erhielt die TU Chemnitz im 2. Call als eine von 10 Hochschulen bundesweit das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“. Die TU Chemnitz ist bestrebt, die bis heute erfolgreiche Gleichstellungspolitik weiterzuführen. Das vorliegende Gleichstellungsprogramm soll dabei unterstützen, die TU Chemnitz in den Bereichen Gleichstellung, Chancengleichheit und Familie weiter wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert zu gestalten, Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln, die den Studierenden und Mitarbeitenden einen chancengerechten Zugang zu Lehre und Forschung ermöglichen, den wissenschaftlichen Nachwuchs stärken, die gleichberechtigte Teilhabe an Wissenstransfer und Weiterbildung sicherstellen sowie die Förderung der Internationalisierung unterstützen.

1 Analyse geschlechterspezifischer Daten

Die Universitätsverwaltung erhebt semesterweise differenzierte geschlechtsspezifische Daten aller Statusgruppen. Im Rahmen der Datenauswertung ist es möglich, Strategien zu entwickeln sowie Handlungsempfehlungen zur kontinuierlichen Verbesserung der Chancengleichheit an den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen abzuleiten. Sie dienen als Grundlage für gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Hinblick auf eine gezielte Personalentwicklung mit besonderem Fokus auf die Nachwuchsförderung. Das fortlaufende Gleichstellungsmonitoring dient allen Organisationsebenen zum Gleichstellungscontrolling sowie als Kriterium der Qualitätssicherung.

Frauenanteil unter den Studierenden

An der TU Chemnitz sind derzeit ca. 10.000 Studierende immatrikuliert. Der Anteil der Studentinnen liegt dabei in der Gesamtschau bei ca. 44 Prozent und damit deutlich über dem Anteil der Studentinnen an den Technischen Universitäten im Verbund TU9 (35,9 Prozent). Damit nähert sich die TU Chemnitz dem bundesweiten Durchschnitt (49,3 Prozent) an.

Bei der Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden sind deutliche Unterschiede zwischen den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und dem MINT-Bereich zu erkennen. Diese Differenzierung hat sich in den letzten zehn Jahren unwesentlich verändert. Der Studentinnenanteil der geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten liegt zwischen ca. 50-70 Prozent, das Spektrum der MINT-Fakultäten bei ca. 20-40 Prozent. Dennoch: An allen fünf MINT-Fakultäten hat sich die Zahl der Studentinnen seit dem Wintersemester 2013/2014 sichtbar erhöht. In der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik, der Fakultät für Naturwissenschaften sowie der Fakultät für Maschinenbau ist ein deutlicher Aufwärtstrend zu verzeichnen. Der Fakultät für Informatik ist es gelungen, den Studentinnenanteil in den letzten sechs Jahren um 12 Prozentpunkte zu steigern. In den für eine technische Universität profilgebenden naturwissenschaftlich-technischen bzw. MINT-Studienfächern sind nach wie vor weit weniger als die Hälfte der Studienplätze von Frauen belegt (18,1 Prozent bis 40,1 Prozent). Diese Unterrepräsentanz hat sich in den vergangenen Jahren in der Gesamtschau verbessert.

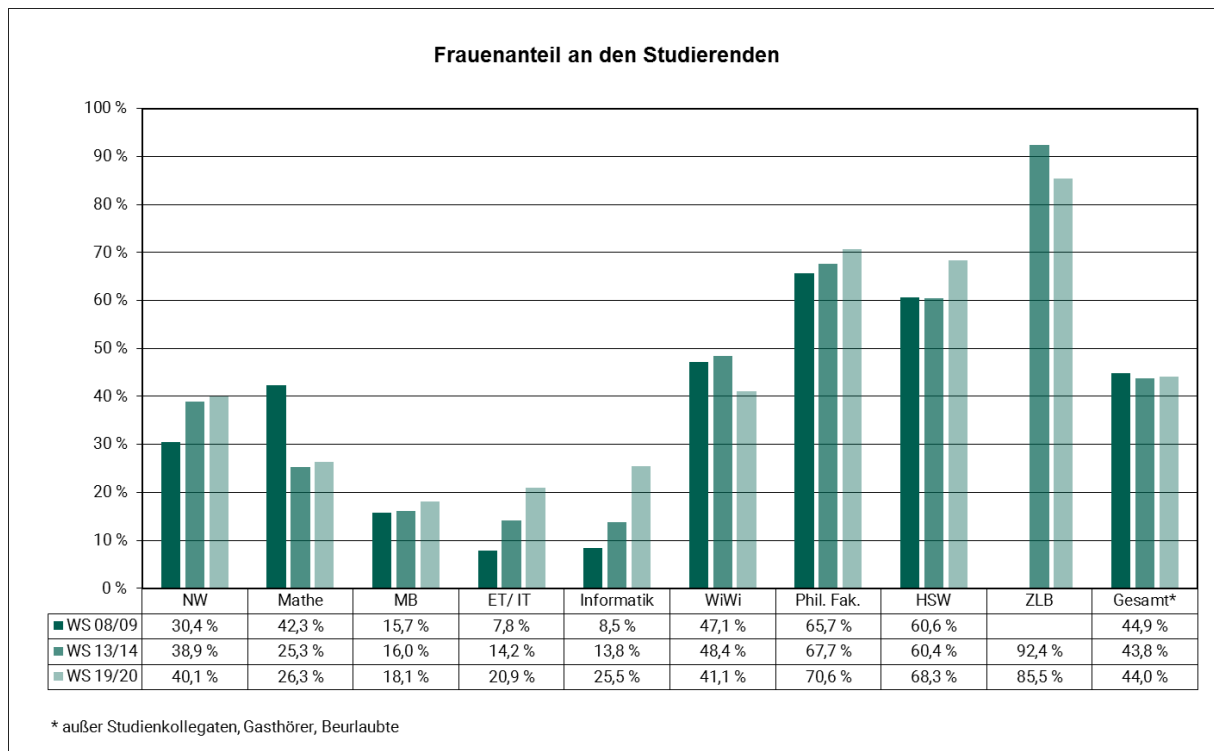


Abbildung 1: Frauenanteil unter den Studierenden an den Fakultäten und am Zentrum für Lehrerbildung (ZLB)

Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal

Die TU Chemnitz ist bemüht, den Anteil von Wissenschaftlerinnen, insbesondere im MINT-Bereich, zu erhöhen, auch um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gewinnen, die in Wissenschaft oder Forschung verbleiben und hier eine berufliche Perspektive sehen.

Der Frauenanteil im gesamten akademischen Mittelbau liegt derzeit bei 32,3 Prozent und konnte seit 2009 (27,0 Prozent) und 2013 (28,9 Prozent) gesteigert werden. Damit hat die TU Chemnitz die Zielvorgaben des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK) im Rahmen der Zielvereinbarung des Freistaats Sachsen mit der TU Chemnitz erreicht. Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal der Fakultäten, werden Unterschiede zwischen den MINT-Fakultäten und den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten sowie dem Zentrum für Lehrerbildung (ZLB) sichtbar. Der weibliche Anteil im akademischen Mittelbau am ZLB liegt bei 80 Prozent, an den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten zwischen 46 Prozent und 63 Prozent. Im MINT-Bereich ist es den Fakultäten für Mathematik, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Informatik zwischen 2013 und 2019 gelungen, den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu erhöhen, hier liegen die Anteile von Frauen am wissenschaftlichen Personal zwischen 14,4 Prozent bis 22,2 Prozent. Nach wie vor

besetzen Frauen im Vergleich zu Männern prozentual häufiger befristete Stellen und arbeiten eher in Teilzeit.

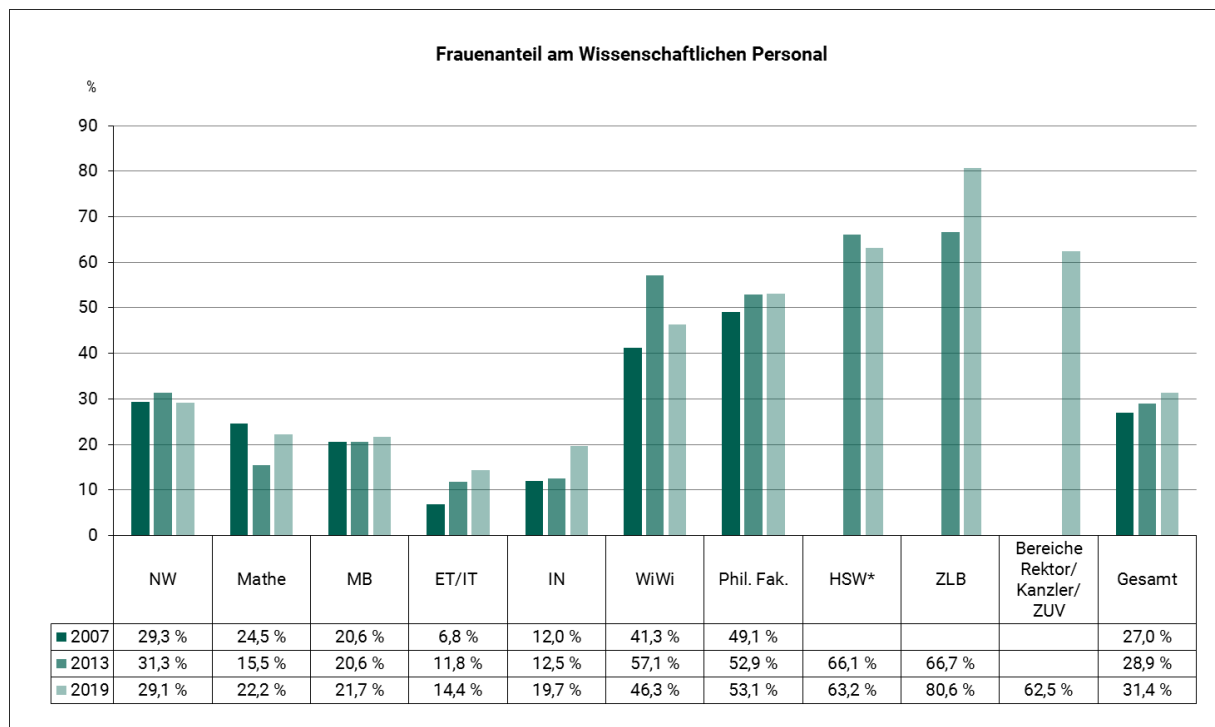


Abbildung 2: Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal an den Fakultäten und am ZLB

Frauenanteil unter den Promovierten und den Habilitierten

An der TU Chemnitz werden derzeit 29,7 Prozent der Promotionen von Frauen abgeschlossen, was gegenüber den Vorjahren einen deutlichen Anstieg (10 Prozentpunkte gegenüber 2015) erkennen lässt. Eine positive Entwicklung gibt es auch im MINT-Bereich. Hier stieg die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen von Wissenschaftlerinnen von 15,6 Prozent in 2009 über 16,3 Prozent in 2013 auf 22,9 Prozent in 2019.

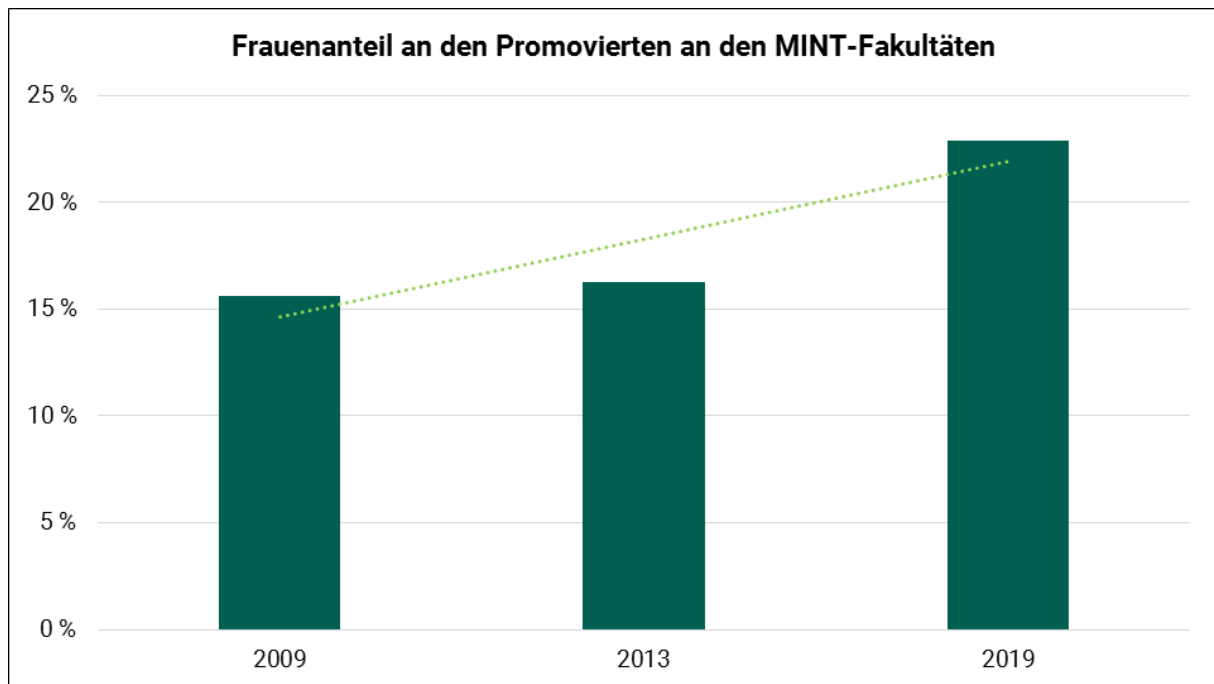


Abbildung 3: Frauenanteil an den Promovierten in den MINT-Fakultäten

Auf Grund der geringen Anzahl von Habilitationen pro Jahr kommt es im prozentualen Vergleich zwischen den Jahren zu größeren Schwankungen. Im Jahr 2012 wurden vier der insgesamt 16 an der TU Chemnitz abgeschlossenen Habilitationen von Wissenschaftlerinnen eingereicht, 2013 habilitierten sich drei Frauen von insgesamt sechs Personen. Demnach verringerte sich die absolute Zahl der weiblichen Habilitierten, wohingegen sich ihr prozentualer Anteil auf 50 Prozent erhöhte. Im Jahr 2019 habilitierte sich nur eine Person – eine Frau. Der generelle Rückgang an Habilitationen, sowohl von Frauen als auch von Männern, ist u.a. darauf zurückzuführen, dass für eine Bewerbung auf eine Regelprofessur auch habilitationsäquivalente Leistungen Anerkennung finden (v. a. in den technischen Fächern) und nicht mehr zwingend eine zweite wissenschaftliche Qualifikationsschrift (Habilitation) vorzulegen ist.

Frauenanteil in der Gruppe der Professor/-innen

Der Frauenanteil in der Gruppe der Professor/-innen ist seit 2007 kontinuierlich angestiegen. Lag der Anteil von Professorinnen im Jahr 2007 noch bei 12,1 Prozent (157 Professuren, darunter 19 Frauen), konnte im Jahr 2019 ein Anteil von 19,8 Prozent (162 Professuren, darunter 32 Frauen) verzeichnet werden. Eine differenzierte Analyse gelingt bei der Darstellung der Professorinnenanteile nach Fakultäten. So ist im Bereich der geistes- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und am ZLB der Frauenanteil in den Professuren mit Blick auf die Fächerkulturen höher.

An der TU Chemnitz wurden darüber hinaus vier Juniorprofessorinnen im Tenure-Track-Verfahren auf eine Regelprofessur berufen.

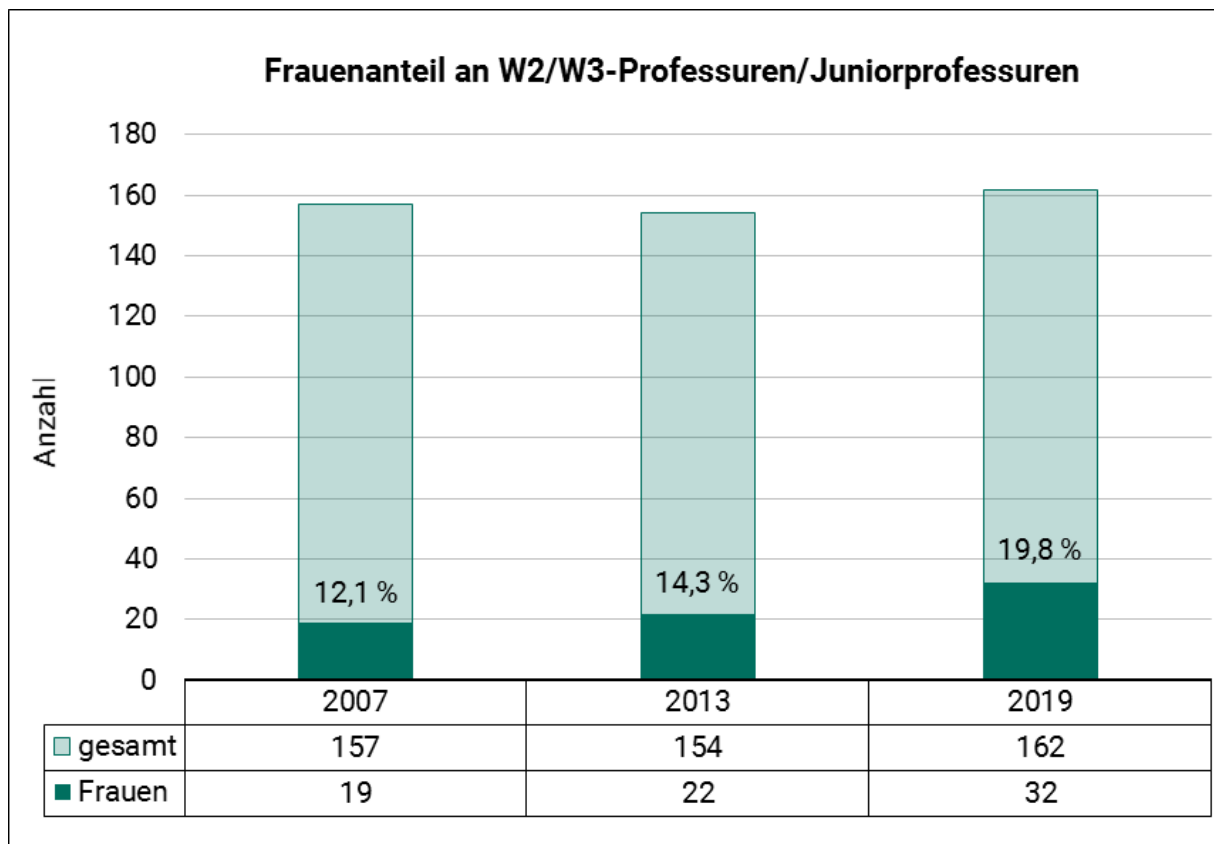


Abbildung 4: Frauenanteil unter den Professuren und Juniorprofessuren

2 Wirksamkeitsanalyse

Die Situationsanalyse zeigt, dass es nach wie vor, insbesondere im MINT-Bereich, notwendig ist, gezielt gleichstellungsfördernde Maßnahmen vorzuhalten, mit denen der Anteil von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen weiter erhöht werden kann. Obwohl bereits eine Reihe bedarfsorientierter gleichstellungsfördernder Maßnahmen implementiert wurden, besteht weiterhin Verbesserungspotential.

In der Gesamtschau ist eine Geschlechterparität fast erreicht, jedoch gibt es signifikante Unterschiede zwischen den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und den Fakultäten des MINT-Bereichs. Obwohl in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen und Programme zur Gewinnung von Schülerinnen für ein Studium vorgehalten wurden, kam es hier bisher zu keiner sichtbaren Steigerung der Studienanfängerinnenzahlen. In den kommenden Jahren besteht deshalb hier weiterer Handlungsbedarf.

Mit dem Erreichen der in der Zielvereinbarung der TU Chemnitz mit dem SMWK vorgegebenen Zielzahl für den Anteil von Frauen im akademischen Mittelbau hat die TU Chemnitz einen Erfolg verbuchen können. Dennoch bleibt der Wert hinter dem Bundesdurchschnitt zurück. Sichtbare Unterschiede gibt es zwischen den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und dem MINT-Bereich. Bei den Promotionen als zentralem Qualitätsmerkmal für eine weitere wissenschaftliche Karriere liegt der Frauenanteil bei 29,7 Prozent in 2019. Die MINT-Fakultäten können einen sichtbaren Anstieg weiblicher Promovierender verbuchen. Es ist anzunehmen, dass unter anderem die gute Arbeitsmarktsituation und der Fachkräftemangel in der Industrie Indikatoren sind, dass Absolventinnen, vor allem im MINT-Bereich, nach dem Studienabschluss in die Wirtschaft wechseln. Hinzu kommt, dass Frauen häufiger den unsicheren Karriereweg in der Wissenschaft scheuen. Im Bereich der ersten Qualifizierungsstufe gibt es deshalb weiteren Handlungsbedarf.

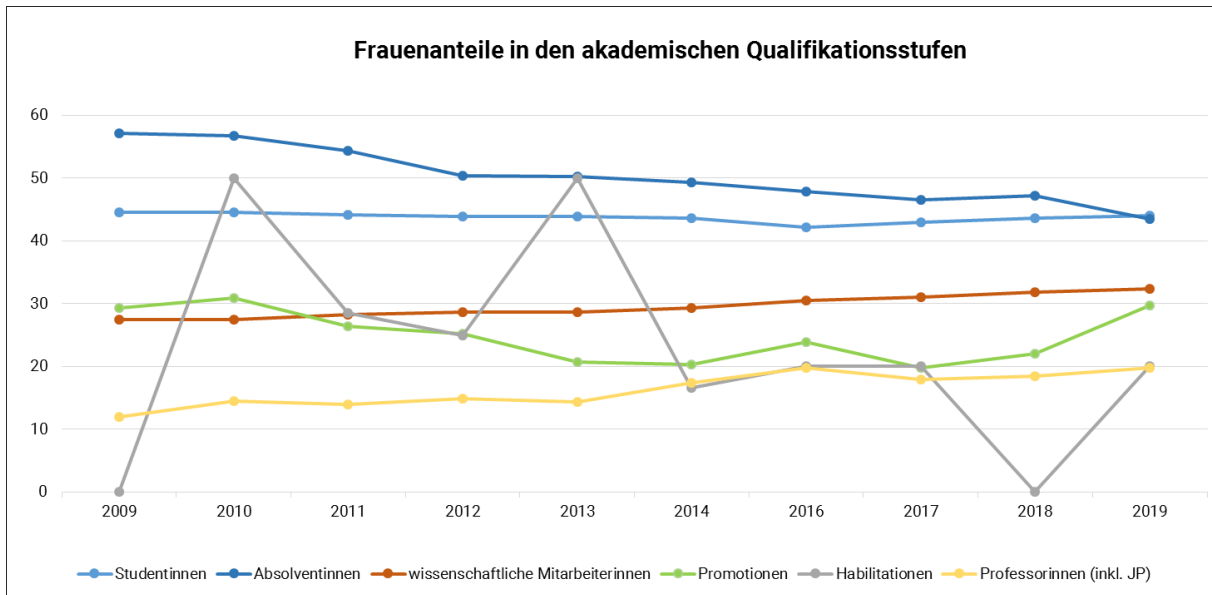


Abbildung 5: Frauenanteile in den akademischen Qualifikationsstufen 2009-2019

Obwohl sich der Anteil an Professorinnen insgesamt erhöht hat, gibt es auch hier noch Potential für eine Steigerung des Anteils. In den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten ist die Zahl der Professorinnen naturgemäß höher als im MINT-Bereich. Hier setzt die Universität weiterhin Schwerpunkte zur Gewinnung und Förderung von Frauen auf dem Weg in eine Führungsposition.

In Auswertung der geschlechtsspezifischen Daten und der gleichstellungsfördernden Maßnahmen der zurückliegenden Jahre hat sich die Notwendigkeit ergeben, die Gleichstellungsaktivitäten weiter auszubauen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

3 Perspektiven und Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit bis 2025

3.1 Ziele der Gleichstellungsarbeit

Anhand des geschlechterbezogenen Datenmaterials wurden drei Handlungsfelder identifiziert, aus denen die Ziele gleichstellungspolitischen Handelns abgeleitet werden.

Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und in Leitungsfunktionen in Wissenschaft und Forschung

Die TU Chemnitz hat den Anteil von Professorinnen seit der Verabschiedung des Gleichstellungsprogramms 2009 in der Gesamtschau steigern können. Unterschiede gibt es jedoch mit Blick auf die einzelnen Fakultäten. Hier liegen die geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten mit ihrem Professorinnenanteil vorn.

Ein Instrument zur Gewinnung von Frauen auf Professuren ist die gezielte Ansprache ausgezeichneter Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Neubesetzung von Professuren. Hier obliegt es den einzelnen Fakultäten, u.a. in diversen Netzwerken von Wissenschaftlerinnen geeignete Nachwuchswissenschaftlerinnen zu akquirieren. Unterstützt werden sie dabei von den Prodekanen für Gleichstellung und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Besetzung der Professuren wird durch die Berufsordnung geregelt. Die jeweiligen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden an allen Schritten des Verfahrens beteiligt und reichen am Ende des Verfahrens ein schriftliches Votum ein. Die Fakultäten berücksichtigen auch einen entsprechenden Frauenanteil in den Berufungskommissionen und unter den Gutachtenden.

Die Professorinnen der MINT-Fakultäten sind gut vernetzt und arbeiten im MINT-Wissenschaftlerinnenrat zusammen. Eine enge Kooperation besteht mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Zu den Arbeitsthemen gehören die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die Gewinnung von Studentinnen für MINT-Fächer und die sachsen- und bundesweite Netzwerkarbeit.

Zwei der acht Fakultäten der TU Chemnitz werden von Dekaninnen geleitet; in leitenden Funktionen der Zentralen Einrichtungen und Dezernate sowie in Gremien sind die Frauenanteile sehr unterschiedlich. Es besteht zum Teil weiterer Handlungsbedarf, den Frauenanteil zu erhöhen.

Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die TU Chemnitz hat eine besondere Verantwortung für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und ist bestrebt, optimale Rahmenbedingungen für

an einer Wissenschaftskarriere interessierte Studierende, Promovierende, Postdocs, Habilitierende sowie Juniorprofessor/-innen zu schaffen.

Studentinnen, die sich bereits frühzeitig für eine Karriere in Wissenschaft und Forschung interessieren, werden gezielt angesprochen. Durch Beratung und individuelles Mentoring können ambitionierte Studentinnen in den Fakultäten, in der Regel durch Professuren, an eine Promotion herangeführt werden. Sie erhalten die Möglichkeit, als Tutorinnen oder als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte erste wissenschaftliche Kompetenzen zu erwerben. Spezielle Qualifizierungsangebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen werden Studentinnen durch den Career Service und das Zentrum für den Wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfügung gestellt. Die TU Chemnitz fördert als eine international agierende Wissenschaftseinrichtung ausländische Studentinnen mit Promotionsabsichten. In Kooperation mit den jeweiligen Fakultäten und dem Internationalen Universitätszentrum werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen entsprechend begleitet. Um optimale Bedingungen in der Qualifikationsphase zu schaffen, wurden teilweise strukturierte Programme etabliert.

Einer Empfehlung der DFG folgend hat die TU Chemnitz das Sichtbarmachen ausgezeichneter Leistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen als gleichstellungsfördernde Maßnahme aufgegriffen. Es werden jährlich Preise für hervorragende Abschlussarbeiten von Studentinnen in Master- und Diplomstudiengängen aller Fakultäten ausgelobt: der Eleonore Dießner- und der Marie Pleißner-Preis. Die Auszeichnung soll auch weiterhin Anreiz sein, den Karriereweg in der Wissenschaft weiter zu verfolgen. Eine interne Evaluierung hat gezeigt, dass seit 2013 80 Prozent der ausgezeichneten Nachwuchswissenschaftlerinnen die Promotion erfolgreich abgeschlossen haben und im Wissenschaftssystem verblieben sind.

Seit 2017 wird das Mentoringprogramm WoMentYou für Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Postdocs angeboten. Es begleitet hochqualifizierte und karriereambitionierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur oder in eine weitere Führungsposition in der Wissenschaft. Das Mentoring-Programm unterstützt bei der Planung und Umsetzung der Karrieregestaltung, bereitet auf Forschungs- und Führungsaufgaben im Wissenschaftssystem vor, bestärkt Wissenschaftlerinnen bei ihrer Entscheidung für eine Karriere in der Wissenschaft, unterstützt den Ausbau beruflicher Netzwerke und vermittelt durch Einzelcoachings individuelle Lebens- und Karriereentwürfe. Als Mentor/-innen wurden Wissenschaftler/-innen aus dem In- und Ausland gewonnen. Zur Evaluierung des Programms werden regelmäßig Fragebögen erarbeitet und Evaluierungen der Workshops vorgenommen. Ein weiteres Mentoring-Programm wurde aufgelegt, welches sich an Promovendinnen richtet und bereits in

dieser Qualifizierungsphase beginnen möchte, die Nachwuchswissenschaftlerinnen für den Weg in führende Positionen in Wissenschaft und Forschung vorzubereiten.

Karriereförderung und Netzwerkbildung sind zwei Kriterien, die sich auch im Interdisziplinären Symposium für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (ISINA) wiederfinden, welches jährlich an der TU Chemnitz angeboten wird. Es dient dem fachlichen und interdisziplinären Austausch zwischen Wissenschaftlerinnen der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer. Expertinnen aus Wissenschaft und Wirtschaft sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen aus den MINT-Fachbereichen haben die Möglichkeit, sich hier miteinander zu vernetzen, Kooperationen aufzubauen und Weichen für die zukünftige Karriere an Hochschulen, außeruniversitären Einrichtungen oder in innovativen Unternehmen zu stellen.

Weiterbildungen im Bereich Schlüsselkompetenzen und Führungskompetenzen individuell für Frauen in Kooperation mit dem Career Service, dem Zentrum für den Wissenschaftlichen Nachwuchs als Koordinations- und Servicestelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie dem Zentrum für Wissens- und Technologietransfer, dem Internationalen Universitätszentrum und externen Partnern sind ein weiterer Baustein. Dabei werden Unterstützungsangebote in den Bereichen Beratung, Weiterbildung und Vernetzung über die gesamte Promotionsphase bis zu einer möglichen Postdoc-Phase für alle relevanten Zielgruppen vorgehalten.

Gewinnung von Studentinnen für Fächer mit niedrigem Frauenanteil

Die aktuelle geschlechtsspezifische Datenanalyse zeigt, dass der Anteil der Studentinnen zwar gestiegen ist, dies jedoch mit Blick auf die einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich voranschreitet. Sind in den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten die Frauenanteile unter den Studienanfänger/-innen und Studierenden gleichbleibend hoch oder unterliegen geringen Schwankungen, ist der Frauenanteil unter den Studierenden in den MINT-Fächern geringer. Um Schülerinnen für ein Studium im MINT-Bereich zu gewinnen, arbeitet die TU Chemnitz eng mit Schulen, der Agentur für Arbeit und Berufsinformationszentren zusammen. Die MINT-Fakultäten bieten Veranstaltungen und Schülerpraktika an, kooperieren profilorientiert mit Schulen in der Region, sind bundesweit auf Bildungsmessen präsent und stellen in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung Studienmöglichkeiten an der TU Chemnitz im gesamten Bundesgebiet vor. Das Kreativzentrum der TU Chemnitz hält im gesamten akademischen Jahr Angebote für Schüler/-innen in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern vor.

Zur Gewinnung von Studentinnen, insbesondere in den MINT-Bereich, wurde das Schülerinnen-Mentoring-Projekt Girls Tandem (GiTa) implementiert. Ziel dieses

Projektes ist es, naturwissenschaftlich-technisch interessierte Schülerinnen der Klassenstufen 8 bis 12 aus sächsischen Gymnasien für ein Studium im MINT-Bereich zu motivieren und gezielt darauf vorzubereiten. Als Mentorinnen wurden Studentinnen der beteiligten MINT-Fakultäten gewonnen, die die Schülerinnen über ein Jahr lang begleiten, als MINT-Botschafterinnen an Schulen das Mentoring-Projekt vorstellen und zu Studienmöglichkeiten im MINT-Bereich sowie interessanten Berufsfeldern informieren. Die Maßnahmen im Projekt werden in enger Kooperation mit den MINT-Fakultäten geplant und durchgeführt. Regionale Unternehmen bieten zudem Unternehmenstage für die Projektteilnehmerinnen an.

Eine weitere Maßnahme zur Gewinnung von Schülerinnen für die MINT-Fächer ist das Sichtbarmachen und Würdigen besonderer schulischer Lernleistungen (BeLL) von Mädchen in der Abiturphase. Die TU Chemnitz lobt deshalb jährlich Preise für hervorragende BeLL-Arbeiten im MINT-Bereich von Schülerinnen sächsischer Gymnasien aus. Dies soll ein Anreiz für Schülerinnen sein, sich weiter mit dem in der BeLL vorgelegten Forschungsgegenstand zu befassen und ein Studium im MINT-Bereich aufzunehmen. Die Würdigung dieser hervorragenden Leistungen von Schülerinnen im MINT-Bereich findet an den sächsischen Gymnasien großen Zuspruch. Die Zahl der Einreichungen hat sich in den letzten Jahren verdoppelt. Ein Netzwerk von Schulleiter/-innen und Fachlehrer/-innen wurde aufgebaut, die bei der Rekrutierung von Schülerinnen für ein Studium im MINT-Bereich unterstützen und als Multiplikator/-innen für die gleichstellungsfördernden Maßnahmen in diesem Bereich mitwirken.

3.2 Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit

Um diese Ziele zu erreichen, ist es notwendig, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die gleichstellungsfördernden Maßnahmen und deren erfolgreiche Durchführung begleiten und sicherstellen.

Weitere Intensivierung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie bzw. Pflegeaufgaben

Die TU Chemnitz hat Familienfreundlichkeit in ihrem Hochschulentwicklungsplan verankert und sieht dies als einen wesentlichen Erfolgsfaktor für eine moderne Universität. Eine Vielzahl von Maßnahmen wurde implementiert, die die familienfreundliche Infrastruktur ständig verbessern und erweitern und den Mitarbeitenden und Studierenden mit Familien- und Pflegeaufgaben den Arbeits- und Studienalltag und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie und Pflege nachhaltig erleichtern. Ein Meilenstein war die Einrichtung des Familienservice, der sich als kompetente Beratungsstelle etabliert hat. Zahlreiche Unterstützungsangebote für die Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Qualifikation werden

vorgehalten. Der Familienservice berät auch in Kooperation mit dem Internationalen Universitätszentrum und den Fakultäten ausländische Studierende und Gastwissenschaftler/-innen zu lokalen Kinderbetreuungsangeboten und Schulmöglichkeiten, gibt Informationen zu rechtlichen Grundlagen und schafft Möglichkeiten zur Vernetzung. Das Familienservicebüro unterstützt auch im Vorfeld eines Forschungsaufenthaltes. Den aktuellen Erfordernissen entsprechend bindet das Familienservicebüro auch das Thema Pflege verstärkt in die Beratungstätigkeit ein und organisiert Veranstaltungen für pflegende Angehörige.

Alle Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie bzw. Pflege sind im Familienportal auf der Homepage zusammengestellt. Die TU Chemnitz ist Mitglied im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ und hat die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet. 2018 wurde auf dem Campus die Kindertagesstätte Campulino des Studentenwerkes Chemnitz-Zwickau für Kinder von Studierenden und Beschäftigten eröffnet und hält 100 Plätze vor. Es wird eine vielfältige Zusammenarbeit gepflegt.

Das Familienservicebüro ist regional gut vernetzt. So zählen das „Lokale Bündnis für Familien“ in Chemnitz, das Netzwerk „Frühe Hilfen“ und das Netzwerk „Kommunale Gesundheitsförderung“ zu den Partnern. Sehr gute Kontakte bestehen zu den Familienservicebüros der sächsischen Hochschulen.

Verbindliche Maßnahmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Infrastruktur finden sich in der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung sowie der Verbindlichen Regelung zum Rahmenkodex der TU Chemnitz. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, bestehen für alle Beschäftigtengruppen gesetzliche und tarifvertragliche Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit. Hier wird den Wünschen der Beschäftigten unter Prüfung dienstlicher Belange entsprochen. Die Universität nutzt die familienpolitische Komponente für die Stellenverlängerung von Qualifikationsstellen (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG). Das Rektorat hat darüber hinaus eine familienfreundliche Regelung für neu berufene Professor/-innen beschlossen, wonach sich der Gewährzeitraum befristeter Berufungs-Leistungsbezüge künftig um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen verlängert.

Die TU Chemnitz erhielt 2006 als erste Hochschule in Sachsen das Grundzertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung und hat seither die Entwicklung familienfreundlicher Strukturen wesentlich vorangetrieben. 2009, 2012, 2016 wurde das Zertifikat im Rahmen von Re-Auditierungen bestätigt. Diese Auditierungen bescheinigten der Universität die erfolgreiche Verankerung von familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen auf hohem Niveau und legten jeweils neue Handlungsfelder fest, die das Spektrum von Vereinbarkeit von Familie,

Studium und Beruf erweitern und dabei unterstützen sollten. 2019 hat die TU Chemnitz im Dialogverfahren mit dem Auditor ihre familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen erneut sehr erfolgreich präsentieren können und als neues Handlungsfeld die „Weitere Sensibilisierung und Qualifizierung von Führungskräften“ festgelegt. Damit wird sich die Steuerungsgruppe, der Vertreter/-innen aus allen Fakultäten, Zentralen Einrichtungen sowie der Verwaltung angehören, beschäftigen.

Gender- und Diversity-Fragestellungen in der Lehre/Frauen- und Geschlechterforschung

Frauen- und Geschlechterforschung ist ein Bestandteil der Rahmenbedingungen des Gleichstellungsprogramms der TU Chemnitz. Ziel ist es, diesen Bereich weiter in den Fokus des Interesses zu rücken. Bislang beschäftigen sich einige wenige Professuren aus den geistes-, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten mit ausgewählten Themen der Frauen- und Geschlechterforschung und binden Gender und Diversity-Fragestellungen in die Lehre ein. In Bachelor- und Masterarbeiten werden Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung noch recht vereinzelt aufgegriffen.

Die turnusmäßig angebotene Ringvorlesung `gender_fokussiert`: Ausgewählte Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung zeigt, dass das Interesse, sich mit diesem Forschungsgebiet zu beschäftigen, groß ist. Den wissenschaftlichen Diskurs hier weiter anzuregen, zu unterstützen und voranzutreiben ist das erklärte Ziel dieser Ringvorlesung.

Um interessierte Wissenschaftlerinnen, die Frauen- und Geschlechterforschung in ihrem Forschungsportfolio integriert haben, zusammenzubringen und den fachlichen Austausch zu befördern, wurde eine Arbeitsgruppe implementiert. Eine Datenbank erfasst die wissenschaftlichen Arbeiten von Studierenden und Wissenschaftler/-innen, die das Thema Frauen- und Geschlechterforschung tangieren.

Sehr erfolgreich war bislang das vom BMBF geförderte Projekt „Gender x Informatik“ mit dem Ziel der Integration von Genderaspekten in Forschungsprojekte der Informatik. Vorgesehen ist mittelfristig die Entwicklung und Implementierung eines Forums für Gender x Diversity im MINT-Bereich, welches durch die am Projekt beteiligten Hochschulen getragen und federführend durch die TU Chemnitz begleitet wird.

Strukturelle Verankerung von Gleichstellung Zentrale Ebene

Gleichstellung, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sind an der TU Chemnitz fest verankert. Das Thema Gleichstellung stellt einen wichtigen Baustein in der Gesamtausrichtung und Profilbildung der TU Chemnitz dar und wird als

Querschnittsthema einer modernen und verantwortungsvollen Universität mit ihren Chancen und Potenzialen für Exzellenz, Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität wahrgenommen.

Ein bedeutendes strategisches Dokument für die hochschulinterne Planung ist der Hochschulentwicklungsplan bis 2025. Darin sind die Bereiche Gleichstellung und familienfreundliche Hochschule im Handlungsfeld Hochschulpolitik, -entwicklung und -kommunikation verortet. Der interne Hochschulentwicklungsplan enthält konkrete Gleichstellungsziele und die zur Zielerreichung entwickelten gleichstellungsfördernden Maßnahmen bis 2025. Er wurde in den akademischen Gremien der TU Chemnitz diskutiert und im Senat verabschiedet.

Universitätsleitung

Das Rektorat betrachtet Gleichstellung und Chancengleichheit als zentrale Leitungsaufgabe. Dies sichert die Sensibilisierung für dieses Thema vor und in Entscheidungsprozessen und trägt wesentlich dazu bei, Gleichstellung durchgängig, transparent und zukunftsorientiert zu gestalten.

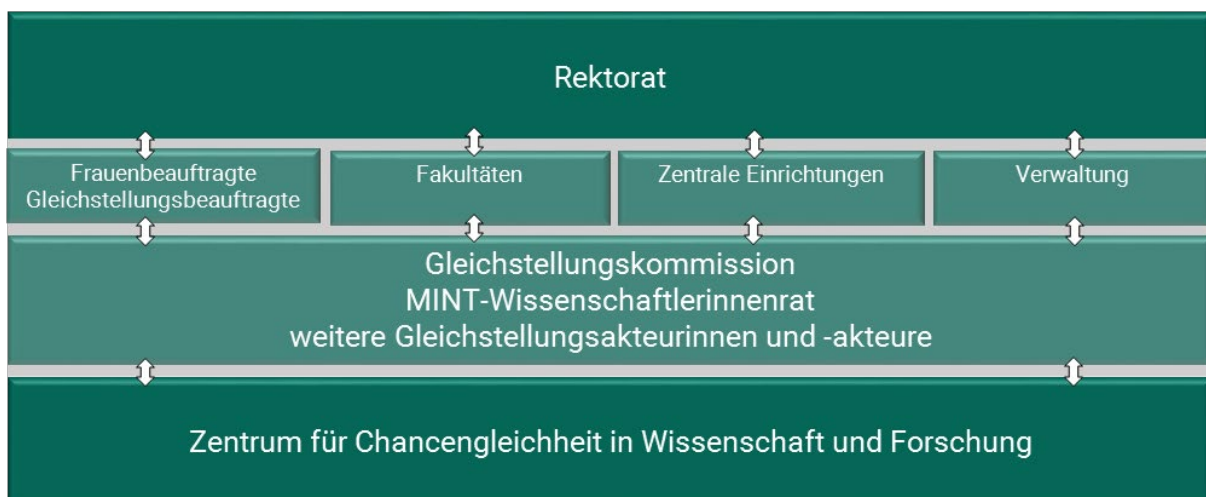


Abbildung 6: Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der TU Chemnitz

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Bereiche Gleichstellung, Chancengleichheit sowie Frauenförderung werden an den sächsischen Wissenschaftseinrichtungen durch die auf Grundlage von § 55 Satz 1 SächsHSFG gewählten Gleichstellungsbeauftragten sowie die im Rahmen des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes bestellten Frauenbeauftragten gesteuert. Diese wirken in ihren Zuständigkeitsbereichen auf die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und auf die Vermeidung von Nachteilen für Mitglieder und Angehörige der Hochschule hin. Sie unterbreitet Vorschläge und bezieht Stellung zu allen die Gleichstellung und Frauenförderung berührenden Angelegenheiten. Die

Gleichstellungsbeauftragte ist mit Rede- und Antragsrecht beratendes Mitglied im Senat.

Gleichstellungskommission

Der Gleichstellungskommission gehören die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, und Zentralen Einrichtungen, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie die Frauenbeauftragte und Mitglieder der Studierendenvertretung mit Gaststatus an. Die Gleichstellungskommission begleitet die im Gleichstellungskonzept, im Frauenförderplan sowie im internen Hochschulentwicklungsplan festgehaltenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen und unterstützt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Dies schafft nicht nur die Möglichkeit, aktive Gleichstellungspolitik an den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und im Student_innenrat zu betreiben, sondern auch in den einzelnen Hochschulgruppen strategisch-inhaltliche Fragen systematisch gleichstellungsorientiert und transparent zu diskutieren und zu befördern.

MINT-Wissenschaftlerinnenrat

Der MINT-Wissenschaftlerinnenrat ist ein Zusammenschluss von Hochschullehrerinnen und Frauen aus dem akademischen Mittelbau der MINT-Fakultäten. In Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der TU Chemnitz werden gemeinsam gleichstellungsrelevante Themen zielgruppenorientiert bearbeitet. Der MINT-Wissenschaftlerinnenrat unterstützt insbesondere bei der Gewinnung von Studentinnen im MINT-Bereich sowie bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Zwei Projekte, die sich etabliert haben und durch den MINT-Wissenschaftlerinnenrat intensiv begleitet werden, sind das Interdisziplinäre Symposium für Frauen im MINT-Bereich (ISINA) und die Auszeichnung hervorragender BELL-Arbeiten im MINT-Bereich von Schülerinnen sächsischer Gymnasien. Der MINT-Wissenschaftlerinnenrat beabsichtigt, zukünftig auch Professorinnen aus den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten aufzunehmen und sich mit weiteren sächsischen Wissenschaftseinrichtungen zu vernetzen.

Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

Das Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung wird durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte geleitet. Alle Kompetenzen und Aktivitäten im Bereich Gleichstellung und Familie werden hier zusammengeführt. Es besteht ein breites Informations-, Service- und Beratungsangebot zu den Themen Chancengleichheit und Frauenförderung. Zudem sind im Zentrum Projekte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Eine enge Kooperation besteht

mit den wissenschaftsstützenden karrierefördernden Einrichtungen der TU Chemnitz sowie regionalen und überregionalen Einrichtungen, Bündnissen und weiteren Partnern. Mit der Etablierung der Stelle einer Referentin zur Unterstützung der ehrenamtlich tätigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten konnte das Angebot ausgebaut und an die steigenden Bedarfe im Bereich Gleichstellung angepasst werden.

Dezentrale Ebene

Auf dezentraler Ebene engagieren sich in den acht Fakultäten und den Zentralen Einrichtungen jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte und eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, die ehrenamtlich tätig sind. Prodekane unterstützen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und verantworten die Durchsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit an den Fakultäten. Jede Fakultät entwickelt zudem einen eigenen Frauenförderplan mit Gleichstellungszielen, die im Turnus von zwei Jahren überprüft werden. Durch die Entwicklung dieser Frauenförderpläne mit einer eigenen Schwerpunktsetzung unterstützen die Fakultäten innerhalb der fachspezifischen Besonderheiten das Gesamtkonzept zur Gleichstellungsförderung sowie die Ziele des Hochschulentwicklungsplanes. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind mit Stimmrecht Mitglied in den Fakultätsräten. Damit ist der Gleichstellungsaspekt nachdrücklich verankert.

Die Universitätsleitung stellt den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen über den Gleichstellungsfonds Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen bereit. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten können zu ihrer Entlastung Mittel für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte abrufen.

Weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Voraussetzung für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik an der TU Chemnitz ist eine breite Basis. Dazu gehört auch die Professionalisierung aller gleichstellungspolitischen Akteur/-innen. Zahlreiche Weiterbildungsangebote stehen bereit, die die Gleichstellungsbeauftragten für ihre verantwortungsvolle Tätigkeit qualifizieren sollen. Finanziert werden die Maßnahmen aus dem Gleichstellungsfonds, den die Universitätsleitung dem Bereich Gleichstellung jährlich zur Verfügung stellt. Die neu gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erhalten einen Reader, der wichtige Informationen enthält und bei der Übernahme und Ausübung des Amtes unterstützt.

4 Genderconsulting in den Forschungsverbänden

Als Mitgliedshochschule der DFG hat sich die TU Chemnitz an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beteiligt. Der dazu erstellte Maßnahmenkatalog wird kontinuierlich aktualisiert und an neue Gegebenheiten angepasst. Gleichstellungsexpertise soll zukünftig in Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Statusgruppen eingebunden werden. Die von der DFG geforderte Transparenz wird durch die regelmäßige Erhebung und Bereitstellung geschlechtsspezifischer Daten aller Statusgruppen erreicht. Dies ermöglicht ein fortlaufendes Monitoring und dient allen Organisationsebenen zum Gleichstellungscontrolling sowie als ein vordringliches Kriterium für die Qualitätssicherung.

Um die DFG-geförderten Forschungsprojekte (SFBs, Graduiertenkollegs, Forschungsgruppen) bei der Planung und Umsetzung der in den jeweiligen Gleichstellungsmodulen vorgesehenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen zu unterstützen und ein hohes Maß an Professionalität in der Implementierung und Durchführung dieser Maßnahmen zu gewährleisten, wurde mit Hilfe von Mittelpooling die Koordinierungsstelle für Gleichstellungsaktivitäten in den Forschungsverbänden eingerichtet. Die Koordinierungsstelle unterstützt und begleitet die Forschungsverbände kontinuierlich sowie zielgruppen- und ergebnisorientiert bei der Implementierung und Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Bei Neu- oder Fortführungsanträgen wird gezielt darauf hingewirkt, einen hohen Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen für die beteiligten, zumeist technischen Institute und Professuren zu gewinnen. Für bestmögliche Bedingungen im Bereich Karriereförderung und Vereinbarkeit werden die zur Verfügung gestellten Gleichstellungsmittel der DFG genutzt. Weiterhin wurde durch das erweiterte Genderconsultingangebot der Gleichstellungsbeauftragten und der Koordinierungsstelle für Gleichstellungsaktivitäten in den Forschungsverbänden ein umfassendes Informationsportal auf der Webseite des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung bereitgestellt.

5 Qualitätssicherungsverfahren

An der TU Chemnitz sind Gleichstellung und Chancengleichheit als Parameter in Qualitätssicherungsprozesse integriert. Durch die Universitätsverwaltung werden regelmäßig geschlechterdifferenzierte Daten in allen Bereichen erhoben. Damit ist ein kontinuierlicher Datenabgleich in den dezentralen Frauenförderplänen sowie dem Frauenförderplan und dem Gleichstellungsprogramm der TU Chemnitz sichergestellt und gleichstellungsfördernde Maßnahmen können reflektiert und angepasst werden.

Im Turnus von drei Jahren legt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität dem Senat den Bericht zu Gleichstellung und Chancengleichheit an der TU Chemnitz vor. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte berichtet darüber hinaus regelmäßig in der Gleichstellungskommission sowie im MINT-Wissenschaftlerinnenrat zur aktuellen Situation im Bereich Gleichstellung und Familie.

Als Mitgliedseinrichtung der DFG beteiligt sich die TU Chemnitz an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und wird weiter an deren Umsetzung arbeiten. Im Turnus von zwei Jahren legen die Mitgliedseinrichtungen zu den von der DFG ausgewählten Themenbereichen Berichte vor.

Mit der Teilnahme am DFG-Begutachtungsverfahren im Rahmen der Beantragung von DFG-Forschungsverbänden nutzt die TU Chemnitz ein weiteres Qualitätssicherungsverfahren.

Die TU Chemnitz kommt der Berichtspflicht im Rahmen des audits familiengerechte hochschule nach und hat 2006, 2009, 2012, 2016 und 2019 Dokumentationen zur (Re-)Auditierung eingereicht.