

Frauenförderplan der Technischen Universität Chemnitz

Inhaltsverzeichnis

- I. Präambel
- II. Zielsetzung
- III. Analyse des Ist-Zustands
- IV. Allgemeine Fördervorgaben und Maßnahmen
- V. Geltungsdauer

I. Präambel

Die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen wird an der TU Chemnitz als eine universitäre Aufgabe gesehen. Auf der Grundlage des Gesetzes über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz - SächsHSFG) vom 15.01.2013, des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG) vom 31.03.1994 sowie des Gleichstellungsprogramms der TU Chemnitz in seiner Fortschreibung vom 27.03.2013 in Verbindung mit dem Gleichstellungszukunftskonzept der TU Chemnitz im Rahmen der Bewerbung um Mittel aus dem Professorinnenprogramm III in seiner Fassung vom 24.05.2019 legt die TU Chemnitz einen Frauenförderplan vor. Darauf aufbauend sollen die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die zentrale Universitätsverwaltung weitere individuell zugeschnittene Frauenförderpläne erstellen und Maßnahmen zur Frauenförderung treffen.

Zudem wurde in der Fortschreibung des Hochschulentwicklungsplans der Technischen Universität Chemnitz bis 2025 im Bereich Hochschulpolitik, -entwicklung und -kommunikation als Ziele die „kontinuierliche Umsetzung des Gleichstellungsauftrages und die weitere Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen“ sowie der „weitere Ausbau eines familienfreundlichen Umfeldes“ festgeschrieben.

II. Zielsetzung

Der Frauenförderplan beschreibt in regelmäßigen Abständen und fortlaufend die Situation der weiblichen Beschäftigten und Studierenden an der TU Chemnitz. Des Weiteren beinhaltet er Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und wertet die bisherige Förderung aus. Der Frauenförderplan soll zur Herausbildung von Arbeits- und Studienbedingungen beitragen, die den Frauen die gleichberechtigte Wahrnehmung ihrer Rechte, die Ausübung ihrer Pflichten und berufliche Chancengleichheit ermöglichen.

III. Analyse des Ist-Zustands

1. Frauenanteil in den akademischen Gremien

Der Frauenanteil in den akademischen Gremien ist in nachfolgenden Abbildungen (Quelle: Feststellung der Wahlergebnisse vom 23.11.2017 und 15.11.2018) dargestellt. Dabei wurden nur die stimmberechtigten Mitglieder berücksichtigt.

Der Frauenanteil der stimmberechtigten Mitglieder im Senat der Amtsperiode 2015 bis 2020 beträgt (vgl. Abbildung 1) bezogen auf die Hochschullehrer seit Oktober 2018 durch Abgang in

den Ruhestand 11,1 %, im Bereich des wissenschaftlichen Personals 33,3 % und im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals 50 %. Seit dem 01.04.2018 ist keine Studentin im Senat vertreten.

2015 - 2020								
HochschullehrerInnen			Akademische MitarbeiterInnen			Sonstige MitarbeiterInnen		
gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
9	1*	11,1	3	1	33,3	2	1	50,0

Studierende 2015 - 2016			Studierende 2016 - 2017			Studierende 2017 - 2018		
gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
3	0	0	3	1	33,3	3	1	33,3

Studierende 2018 - 2019			Studierende 2019 - 2020		
gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
3	0	0	3	0	0

Abbildung 1: Frauen im Senat zum Stichtag 01.01.2019 *) bis 10/2018: 2 Hochschullehrerinnen (Ausscheiden durch Ruhestand)

Der Frauenanteil der stimmberechtigten Mitglieder im Erweiterten Senat der Amtsperiode 2015 bis 2020 (vgl. Abbildung 2) betrug zum Stichtag 01.01.2019 bezogen auf die Hochschullehrer 3,85 %, im Bereich des Akademischen Personals 22,2 % und im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals 16,7 %. Unter den Studierenden sank mit 01.04.2019 die Höhe des Frauenanteils auf 28,6 %.

2015 - 2020								
HochschullehrerInnen			Akademische MitarbeiterInnen			Sonstige MitarbeiterInnen		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
26	1*	3,85	9	2	22,2	6	1	16,7

Studierende 2015 - 2016			Studierende 2016 - 2017			Studierende 2017 - 2018		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
10	4	40,0	10	3	30,0	10	4	40,0

Studierende 2018 - 2019			Studierende 2019 - 2020		
gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
10	3	30	7	2	28,6

Abbildung 2: Frauen im Erweiterten Senat zum Stichtag 01.12.2016 *) bis 10/2018: 2 Hochschullehrerinnen (Ausscheiden durch Ruhestand)

In den Fakultätsräten der Amtsperiode vom 01.04.2016 bis zum 31.03.2019 (vgl. Abbildung 3a) betrug der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrer 18,9 %, im Bereich des wissenschaftlichen Personals 29,4 % und im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals 71,4 %. Mit Beginn der neuen Amtsperiode zum 01.04.2019 (vgl. Abbildung 3b) änderte sich die Zusammensetzung der Fakultätsräte in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals auf 50 % Frauenanteil, ging in der Gruppe der sonstigen MitarbeiterInnen auf 62,5 % zurück. Das Verhältnis Männer zu Frauen der Gruppe der HochschullehrerInnen blieb konstant. Bei den StudentInnen (vgl. Abbildung 3c, 3d) betrug der Frauenanteil in der Zeit vom 01.04.2016 bis 31.03.2017 20,0 % und erhöhte sich in jeder Wahlperiode. Seit dem 01.04.2019 liegt der Anteil bei 30,8 % liegt.

Fakultät	2016 - 2019								
	HochschullehrerInnen			Akademische MitarbeiterInnen			Sonstige MitarbeiterInnen		
	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
NW	7	0	0	2	1	50,0	1	1	100
Mathe	7	0	0	2	0	0	1	1	100
MB	9	2	22,2	3	0	0	1	0	0
ET/IT	7	2	28,6	2	0	0	1	1	100
Informatik	7	0	0	2	0	0	0	0	0
Wiwi	7	3	42,9	2	2	100	1	1	100
Phil. Fak.	7	2	28,6	2	1	50,0	1	0	0
HSW	7	2	28,6	2	1	50,0	1	1	100
gesamt	58	11	18,9	17	5	29,4	7	5	71,4

Abbildung 3a: Zusammensetzung der Fakultätsräte (hier: Gruppen der HochschullehrerInnen, wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und sonstigen MitarbeiterInnen nach §88 Abs. 4 i. V. m. §50 Abs.1 SächsHSFG) in der Amtsperiode 2016 - 2019

Fakultät	2019 - 2022								
	HochschullehrerInnen			Akademische MitarbeiterInnen			Sonstige MitarbeiterInnen		
	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
NW	7	2	28,8	2	1	50,0	1	0	0
Mathe	7	0	0	2	1	50,0	1	1	100
MB	9	1	11,1	3	0	0	1	0	0
ET/IT	7	2	28,6	2	1	50,0	1	1	100
Informatik	7	0	0	2	0	0	1	1	100
Wiwi	7	4	57,1	2	0	0	1	1	100
Phil. Fak.	7	2	28,6	2	1	50,0	1	0	0
HSW	7	2	28,6	2	1	50,0	1	1	100
gesamt	58	11	18,9	17	1	50,0	8	5	62,5

Abbildung 3b: Zusammensetzung der Fakultätsräte (hier: Gruppen der HochschullehrerInnen, wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und sonstigen MitarbeiterInnen nach §88 Abs. 4 i. V. m. §50 Abs.1 SächsHSFG) in der Amtsperiode 2019 - 2022

Fakultät	2015 - 2020								
	StudentInnen 2016 - 2017			StudentInnen 2017 - 2018			StudentInnen 2018 - 2019		
	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
NW	2	0	0	2	0	0	2	1	50,0
Mathe	2	0	0	2	0	0	2	0	0
MB	3	0	0	2	0	0	2	1	50,0
ET/IT	2	0	0	2	0	0	2	0	0
Informatik	2	1	50,0	2	1	50,0	1	0	0
Wiwi	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0
Phil. Fak.	0	0	0	2	1	50,0	2	1	50,0
HSW	2	1	50,0	2	1	50,0	1	0	0
gesamt	15	3	20,0	16	4	25,0	14	4	28,6

Abbildung 3c: Zusammensetzung der Fakultätsräte (Gruppe der StudentInnen) im Zeitraum 2015 - 2019

Fakultät	Studierende 2019 - 2020		
	gesamt	davon Frauen	%
NW	2	0	0
Mathe	2	0	0
MB	2	1	50,0
ET/IT	2	0	0
Informatik	2	1	0
Wiwi	2	1	50,0
Phil. Fak.	0	0	0
HSW	1	1	100
gesamt	13	4	30,8

Abbildung 3d: Zusammensetzung der Fakultätsräte (Gruppe der Studierenden) im Zeitraum 2019/2020

Im Erweiterten Vorstand des Zentrums für Lehrerbildung der Amtsperiode vom 01.12.2016 bis zum 30.11.2019 (vgl. Abbildung 4) beträgt der Frauenanteil derzeit in der Gruppe der Hochschullehrer durchschnittlich 80 %, im Bereich des wissenschaftlichen Personals 100 % und bei den Studierenden seit 2018 50 %.

2016 - 2020								
HochschullehrerInnen			Akademische MitarbeiterInnen			Studierende		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
5	4	80,0	2	2	100,0	2	1*	50,0

Abbildung 4: Zusammensetzung des Erweiterten Vorstandes des Zentrums für Lehrerbildung in der Amtsperiode 2016 bis 2019 *) seit 2018

In allen Senatskommissionen sind Frauen vertreten, wie die Abbildungen 5a bis 5d zeigen.

2015 - 2020								
HochschullehrerInnen			Akademische MitarbeiterInnen			Studierende 2015/2016		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
9	2	22,2	4	1	25,0	5	4	80,0

Abbildung 5a: Frauen in der Kommission für Lehre und Studium

2015 - 2020											
HochschullehrerInnen			Akademische MitarbeiterInnen			Sonstige MitarbeiterInnen			Studierende 2015/2016		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
8	1	12,5	4	2	50,0	1	1	100	2	1	50,0

Abbildung 5b: Frauen in der Kommission für Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Amtsperiode 01.02.2018 – 31.01.2021								
HochschullehrerInnen			Akademische MitarbeiterInnen			Studierende 2015/2016		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
2	1	50,0	1	0	0	1	1	100

Abbildung 5d: Frauen in der Kommission zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

2016 – 2019											
HochschullehrerInnen			Akademische MitarbeiterInnen			Sonstige MitarbeiterInnen			Studierende 2015/2016		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
8	1	12,5	3	0	0	1	0	0	1	1	100

Abbildung 5c: Frauen in der Bibliothekskommission

2. Frauen in Leitungspositionen

Dem Rektorat gehört in der Amtsperiode seit dem 01.10.2016 aktuell keine Frau an. In der zentralen Verwaltung (Stichtag zum 01.01.2018) werden die Dezernate Personal sowie Haushalt und Wirtschaft durch eine Frau geleitet. Sechs Frauen sind als Abteilungsleiterinnen tätig. Dem Zentrum für Wissens- und Technologietransfer und dem Zentrum für Fremdsprachen stehen Geschäftsführerinnen vor. Die Leitung der Universitätsbibliothek liegt in der Hand einer Direktorin. Ebenso wird das Zentrum für Sport und Gesundheitsförderung von einer Frau geleitet.

Seit dem 01.04.2019 sind zwei Dekaninnen im Amt, die die Philosophische Fakultät bzw. die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften leiten.

3. Frauenanteil im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal

Der Frauenanteil an den Professuren/Juniorprofessuren ist seit 2010 kontinuierlich angestiegen. Der Anteil der Professorinnen an der TU Chemnitz konnte zum Stichtag 01.05.2019 einen Anteil von 18,9 % (169 Professuren/JP, darunter 32 Frauen) verbuchen. Das stellt einen leichten Anstieg nach 2017 dar. In einem laufenden Berufungsverfahren wurde aktuell ein Ruf an eine Wissenschaftlerin auf eine Regelprofessur in der Fakultät für Mathematik erteilt.

Fakultät	Prof./Prof.-V. W2/W3/JP gesamt	davon Frauen	%	Prof./Prof.-V. W3/C4	davon Frauen	%	Prof./Prof.-V. W2/C3	davon Frauen	%	JP	davon Frauen	%
NW	22	3	13,6	14	2	14,3	8	1	12,5	0	0	0
Mathe	16	0	0	9	0	0	6	0	0	1	0	0
MB	23	3	13,0	20	3	15,0	3	0	0	0	0	0
ET/IT	16	2	12,5	12	1	8,3	4	1	25,0	0	0	0
IN	10	1	10,0	7	1	14,3	3	0	0	0	0	0
WiWi	20	6	30,0	14	5	35,7	2	1	50,0	4	0	0
Phil. Fak.	29	7	24,1	14	4	28,6	12	2	16,7	3	1	33,3
HSW	19	3	15,8	7	1	14,3	9	1	11,1	3	1	33,3
ZLB	8	5	62,5	1	0	0	4	2	50,0	3	3	100
Gesamt	163	30	18,4	98	17	17,3	51	8	15,7	14	5	35,7

Abbildung 6: Besetzte Professuren der Fakultäten: (inkl. GB, inkl. Prof.-Vertr.); Stichtag 31.12.2018

Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal ist insgesamt an der TU Chemnitz nicht an allen Fakultäten zufriedenstellend, wie die Abbildung 7 zeigt. Auch hier zeigt sich der Einfluss der Fächerkulturen, denn an den wirtschafts-, geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten liegt der Frauenanteil bei 50 bis 62 % (HSW). Die wenigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der naturwissenschaftlich-technisch geprägten Fakultäten, ausgenommen die Fakultät für Naturwissenschaften, sind wiederum in Vollzeit beschäftigt (50 % - 70 %). Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ist an allen Fakultäten der Anteil der wissenschaftlich arbeitenden

Frauen leicht gestiegen (2017: Nawi 29,4 %; Mathe 12,5 %, MB 21,1 %; ET/IT 11,6 %, Informatik 11,9 %). Vgl. Abbildungen 7 und 8. Es sind weitere Anstrengungen und Maßnahmen nötig, um die Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen.

Die Zahl der Frauen am nichtwissenschaftlichen Personal zeigt sich dagegen außer in den Fakultäten Maschinenbau sowie Elektrotechnik und Informationstechnik gleichbleibend auf einem hohen Niveau, wie die Abbildungen 9 und 10 zeigen. Auf die Gesamtanzahl bezogen, wird eine knappe paritätische Verteilung erreicht.

Fakultät	sonstiges wissenschaftliches Personal gesamt	davon weiblich	%	weiblich Vollzeit	%	weiblich Teilzeit	%
Naturwissenschaften	134	40	29,9	13	32,5	27	67,5
Mathematik	62	12	19,4	6	50,0	6	50,0
Maschinenbau	531	118	22,2	69	58,5	49	41,5
ET/IT	184	25	13,6	15	60,0	10	40,0
Informatik	67	10	14,9	7	70,0	3	30,0
Wirtschaftswissenschaften	71	36	50,7	24	66,7	12	33,3
Philosophische Fakultät	96	48	50,0	18	37,5	30	62,5
HSW	132	82	62,1	32	39,0	50	61,0
Gesamt	1.277	371	29,1	184	49,6	187	50,4

Abbildung 7: Wissenschaftliches Personal auf HH/DM/PM (ohne Prof/ProfV/JP; inkl. Beurlaubte); Stichtag: 31.12.2018

Fakultät	wissenschaftliches Personal gesamt	davon weiblich	%	wissenschaftliches Personal gesamt befristet	davon weiblich	%	wissenschaftliches Personal gesamt unbefristet	davon weiblich	%
Naturwissenschaften	134	40	29,9	123	37	30,1	11	3	27,3
Mathematik	62	12	19,4	55	11	20,0	7	1	14,3
Maschinenbau	531	118	22,2	512	114	22,3	19	4	21,1
ET/IT	184	25	13,6	171	24	14,0	13	1	7,7
Informatik	67	10	14,9	62	9	14,5	5	1	20,0
Wirtschaftswissenschaften	71	36	50,7	66	33	50,0	5	3	60,0
Philosophische Fakultät	96	48	50,0	90	47	52,2	6	1	16,7
HSW	132	82	62,1	126	79	62,7	6	3	50,0
Gesamt	1.277	371	29,1	1.205	354	29,4	72	17	23,6

Abbildung 8: Wissenschaftliches Personal auf HH/DM/PM (ohne Prof/ProfV/JP; inkl. Beurlaubte); Stichtag: 31.12.2018

Fakultät	Nicht-wissenschaftliches Personal gesamt	davon weiblich	%	Nicht-wissenschaftliches Personal Vollzeit	davon weiblich	%	Nicht-wissenschaftliches Personal Teilzeit	davon weiblich	%
Naturwissenschaften	64	42	65,6	48	29	60,4	16	13	81,3
Mathematik	10	9	90,0	7	6	85,7	3	3	100,0
Maschinenbau	214	68	31,8	176	45	25,6	38	23	60,5
ET/IT	76	24	31,6	71	21	29,6	5	3	60,0
Informatik	16	11	68,8	11	7	63,6	5	4	80,0
Wirtschaftswissenschaften	14	14	100,0	8	8	100,0	6	6	100,0
Philosophische Fakultät	20	17	85,0	15	12	80,0	5	5	100,0
HSW	22	15	68,2	16	10	62,5	6	5	83,3
Gesamt	436	200	45,9	352	138	39,2	84	62	73,8

Abbildung 9: Nichtwissenschaftliches Personal auf HH/DM/PM (inkl. Beurlaubte); Stichtag: 31.12.2018

Fakultät	Nicht-wissenschaftliches Personal gesamt			Nicht-wissenschaftliches Personal befristet			Nicht-wissenschaftliches Personal unbefristet		
	davon weiblich	%		davon weiblich	%		davon weiblich	%	
Naturwissenschaften	64	42	65,6	6	3	50,0	58	39	67,2
Mathematik	10	9	90,0	1	1	100,0	9	8	88,9
Maschinenbau	214	68	31,8	107	30	28,0	107	38	35,5
ET/IT	76	24	31,6	21	5	23,8	55	19	34,5
Informatik	16	11	68,8	5	3	60,0	11	8	72,7
Wirtschaftswissenschaften	14	14	100,0	0	0		14	14	100,0
Philosophische Fakultät	20	17	85,0	1	1	100,0	19	16	84,2
HSW	22	15	68,2	2	1	50,0	20	14	70,0
Gesamt	436	200	45,9	143	44	30,8	293	156	53,2

Abbildung 10: Nichtwissenschaftliches Personal auf HH/DM/PM (inkl. Beurlaubte); Stichtag: 31.12.2018

Wie in Abbildung 11 ersichtlich, liegt der Frauenanteil bei den Auszubildenden im Jahr 2018 bei 28,6 %. Dies stellt einen leichten Rückgang zum letzten Berichtszeitraum (30,0 %) dar.

Fakultät	Azubi	davon weiblich	%
Naturwissenschaften	10	2	20,0
Maschinenbau	1	0	0
ET/IT	14	0	0
Zentrale Verwaltung	10	8	80,0
Zentrale Einrichtungen	0	0	
Gesamt	35	10	28,6

Abbildung 11: Auszubildende an der TU Chemnitz; Stichtag: 31.12.2018

Der Frauenanteil in den Zentralen Einrichtungen ist im Vergleich zum Jahr 2017 (60,1 %) leicht gestiegen. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich in der zentralen Verwaltung (2013: 60,7 %, 2017: 63,4 %) erkennen, wo zum Jahresende 2018 64,7 % Frauen beschäftigt waren. (vgl. Abbildung 12).

	Zentrale Einrichtungen			Zentrale Verwaltung		
	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
Wissenschaftliches Personal	61	41	67,2	25	21	84,0
davon ZLB	27	20	74,1			
Nichtwissenschaftliches Personal	128	77	60,2	224	138	61,6
Beschäftigte gesamt befristet	67	45	67,2	58	45	77,6
Beschäftigte gesamt unbefristet	122	73	59,8	191	114	59,7
Beschäftigte gesamt Vollzeit	123	69	56,1	170	85	50,0
Beschäftigte gesamt Teilzeit	66	49	74,2	69	74	107,2
Gesamt:	567	354	62,4	737	477	64,7

Abbildung 12: Wissenschaftliches und Nichtwissenschaftliches Personal an den Zentralen Einrichtungen, dem ZLB und der Zentralen Verwaltung auf HH/DM/PM (ohne Prof/ProfV; inkl. Beurlaubte); Stichtag: 31.12.2018

Die Stellenausschreibungen wurden bis auf wenige Ausnahmen intern sowie zum großen Teil extern ausgeschrieben. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen sinkt mit der Höhe der Dienstebene. (vgl. Abbildung 13).

Laufbahn Gruppe/Funktion	Stellenausschreibungen		Bewerbungen			zum Bewerbungsgespräch Eingeladene			Neubesetzung von Stellen		
	intern	extern	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
Höherer Dienst	0	256	1.452	455	31,3	503	195	38,8	263	96	36,5
Gehobener Dienst	13	20	313	198	63,3	114	67	58,8	43	27	62,8
Mittlerer Dienst	9	24	737	608	82,5	149	117	78,5	34	23	67,6
Summe	22	300	2.502	1261	50,4	766	379	49,5	340	146	42,9

Abbildung 13: Stellenausschreibungen und Neubesetzung von Stellen für Beamtinnen, Beamte und Beschäftigte vom 01.07.2017 bis 30.06.2018; Quelle: Frauenförderstatistik

Die Beteiligung von Frauen an Fortbildungen ist im vergangenen Erfassungszeitraum (01.07.2017 – 30.06.2018) im gehobenen und höheren Dienst gegenüber 2015/2016 weiter stark angestiegen. Dabei ist die höchste Steigerung bei der Nutzung dieser Angebote für Bedienstete im gehobenen Dienst zu verzeichnen. Im mittleren Dienst ist der Anteil der Frauen, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen gegenüber 2015/2016 annähernd gleichbleibend hoch. (vgl. Abbildung 14)

		2012	2013	2015/2016	2017/2018
Höherer Dienst	gesamt	46	48	106	121
	weiblich	23	12	31	45
	%	50,0	25,0	29,3	37,2
Gehobener Dienst	gesamt	60	44	30	67
	weiblich	23	10	13	39
	%	38,3	22,7	43,3	58,2
Mittlerer Dienst	gesamt	149	109	368	328
	weiblich	134	99	232	204
	%	89,9	90,8	63,0	62,2

Abbildung 14: Teilnehmer an Veranstaltungen zur Fortbildung im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018; Quelle: Frauenförderstatistik

4. Weibliche Studierende

Die TU Chemnitz hat derzeit 10.378 StudentInnen (ohne Beurlaubte, ohne Gasthörer, ohne Studienkollegiaten). Der Anteil der Studentinnen liegt derzeit bei 43,5 %. Einen Überblick über die Entwicklung der Anzahl der weiblichen Studierenden gibt die Abbildung 15. Positiv zu verzeichnen ist ein Anstieg des Anteils der Frauen unter den Studierenden in allen Fakultäten, wenn es sich auch nur um eine leichte Steigerungen handelt. Besonders augenscheinlich wird dies am Beispiel der Fakultät für Mathematik, wo seit 2017 ein Anstieg an Studentinnen zu verzeichnen ist und ein langjähriger Rückgang abgewendet werden konnte. Dieser Aufwärtstrend wird auch an den Zahlen der Fakultäten Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Informatik sichtbar. Der Anteil der Frauen ist in den Fächerguppen der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie am Zentrum für Lehrerbildung traditionell hoch. Unter den StudentInnen liegt der Frauenanteil an der Philosophischen Fakultät bei 71,7 % und an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften bei 66,6 %. In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind 43,4 % Frauen unter den Studierenden. Im 2013 eingerichteten Lehramtsstudiengang am Zentrum für Lehrerbildung liegt der Frauenanteil bei 87,5 %, was einen einprozentigen Rückgang zum Vergleichszeitraum 2017 bedeutet. Anders betrachtet ist es ein positiver Effekt, der sich hier darstellt. Er lässt darauf schließen, dass sich mehr junge Männer für ein Studium und eine Tätigkeit als Grundschullehrer interessieren.

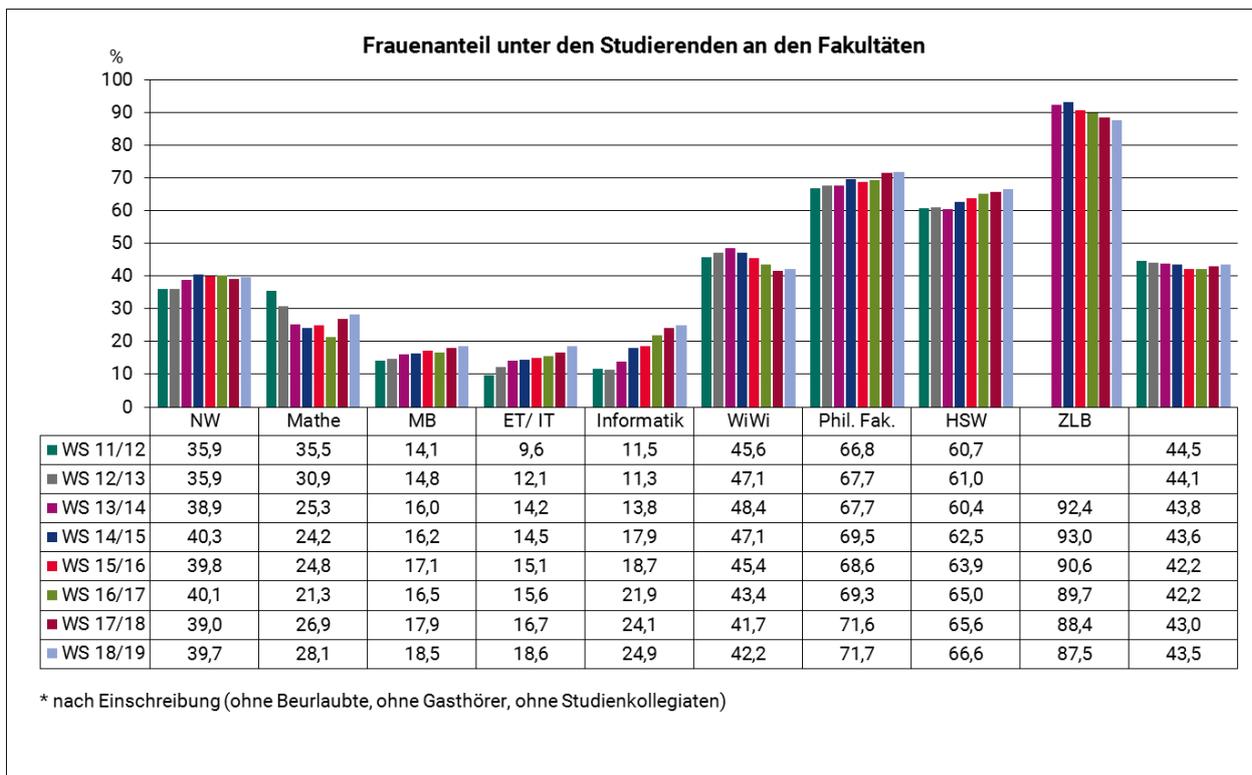


Abbildung 15: Anzahl der weiblichen Studierenden an den Fakultäten (Zuordnung nach Einschreibung; ohne Beurlaubte, ohne Gasthörer, ohne Kollegiaten)*¹

Die positive Entwicklung der Frauenanteile in den MINT-Fakultäten lässt sich u. a. auch auf die Implementierung vielfältiger Maßnahmen und Initiativen an der Universität und den Fakultäten zurückführen. Dazu tragen insbesondere die vielfältigen Veranstaltungen wie beispielsweise der TUCtag, der Girls' Day, die Technikwoche und der Tag der Mathematik wie auch das Projekt Girls' Tandem, die Studienwerbung an Schulen, Vorträge, Laborvorführungen, Vortragsreihen für Lehrer und Schülerinnen bei. Die in den Herbstferien stattfindende „Campuswoche – Studieren probieren“ oder die zahlreichen gut beworbenen Veranstaltungen der Fakultät für Maschinenbau oder der Schnupperschule als fakultätseigenes Projekt der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik tragen ebenso unterstützend dazu bei, insbesondere Schülerinnen mit Interesse an technisch-naturwissenschaftlichen Fragestellungen für ein Studium in den MINT-Fächern zu gewinnen bzw. sie in ihrer Entscheidungsfindung zu unterstützen und zu begleiten. Das Projekt Girls` Tandem, welches aus Mitteln des Professorinnenprogramms gefördert wird, hat sich im MINT-Bereich der TU Chemnitz fest etablieren können. Eine Studentin aus den MINT-Fächern begleitet über ein Semester lang eine technisch-naturwissenschaftlich interessierte Schülerin und macht sie mit ihrem Studium und Studienalltag vertraut. Girls' Tandem wurde 2013 vom BMBF als Best Practice-Projekt gewürdigt.

¹ * Neugründung der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften zum 01.11.2009. In den Tabellen erfolgt die rückwirkende Zuordnung der Studierenden der Philosophischen Fakultät und der Fakultät HSW nach ihrer jetzigen Struktur.

5. Frauen in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung

Die Abbildungen 16 und 17 zeigen die Entwicklung der Anzahl weiblicher Promovenden und Habilitanden.

Fakultät	2013			2014			2015			2016			2017			2018		
	gesamt	Frauen	%															
Naturwissenschaften	18	5	27,8	22	5	22,7	28	6	21,4	28	6	21,4	18	2	11,1	17	5	29,4
Mathematik	8	2	25,0	9	1	11,1	1		0,0	2		0,0	6		0,0	6	4	66,7
Maschinenbau	38	6	15,8	34	4	11,8	35	2	5,7	28	4	14,3	41	4	9,8	44	4	9,1
Elektrotechnik/ Informationstechnik	16		0,0	18	1	5,6	16	2	12,5	18	3	16,7	12	2	16,7	26	3	11,5
Informatik	6	1	16,7	3	0	0,0	5		0,0	7	1	14,3	4		0,0	8	1	12,5
Wirtschafts- wissenschaften	31	9	29,0	22	4	18,2	24	7	29,2	23	6	26,1	9	2	22,2	18	5	27,8
Philosophische Fakultät	14	4	28,6	11	3	27,3	16	6	37,5	16	5	31,3	17	7	41,2	10	4	40,0
Human- und Sozial- wissenschaften	9	2	22,2	14	9	64,3	7	3	42,9	16	8	50,0	14	7	50,0	7	4	57,1
Gesamt	140	29	20,7	133	27	20,3	132	26	19,7	138	33	23,9	121	24	19,8	136	30	22,1

Abbildung 16: Anteil weiblicher Promovenden an den abgeschlossenen Promotionen 2013 bis 2018

Fakultät	2013			2014			2015			2016			2017			2018		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Naturwissenschaften													2		0			
Mathematik				1		0							2		0	1		0
Maschinenbau	3	3	100	1		0	1		0	2	1	50,0				2		0
Elektrotechnik/ Informationstechnik							2		0							1		0
Informatik				3	1	33,3				1		0				1		0
Wirtschafts- wissenschaften													3	1	33,3			
Philosophische Fakultät	2		0	1		0	4		0	3		0	2		0			
Human- und Sozial- wissenschaften	1		0							3	1	33,3	1	1	100			
Gesamt	6	3	50,0	6	1	16,7	7	0	0	9	2	22,2	10	2	20,0	5	0	0

Abbildung 17: Anteil weiblicher Habilitanden an den abgeschlossenen Habilitationen 2013 bis 2018

Die vorliegenden Zahlen zeigen, dass der bisherige Stand bei der Nachwuchsförderung nicht befriedigen kann. Der Frauenanteil bei den Promotionen lag 2018 bei 22,1 %, was im Vergleich zu den Jahren seit 2013 zwar eine geringfügige Erhöhung des Anteils der Nachwuchswissenschaftlerinnen bedeutet, dennoch unter dem Wert von 2016 liegt. Zu viele weibliche Absolventinnen gehen in die Wirtschaft. Dies ist möglicherweise auf die gute Arbeitsmarktkonjunktur und den Fachkräftemangel zurückzuführen, da für Absolventinnen vor allem im MINT-Bereich nach dem Studienabschluss lukrative Angebote aus der Wirtschaft und Industrie bereit stehen. Frauen scheuen demgegenüber noch häufiger den unsicheren Karriereweg in der Wissenschaft. Die TU Chemnitz hält hier eine Reihe gleichstellungsfördernder Maßnahmen vor, die Frauen ermutigen sollen, die erste wissenschaftliche Qualifikationsstufe anzustreben und ihre berufliche Perspektive in der Wissenschaft zu sehen. So werden die Promovendinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere von wissenschaftsstützenden Einrichtungen wie dem Zentrum für den wissenschaftlichen Nachwuchs unterstützt, die eine Reihe von individuellen Soft Skill-Workshops anbieten. Daneben gibt es Stipendien, die u. a. den Wiedereinstieg nach einer Familienphase unterstützen. Auch individuelle fakultätseigene Projekte schaffen gezielt Anreize, um hervorragende Absolventinnen für einen wissenschaftlichen Karriereweg zu gewinnen.

Auf Grund der geringen Anzahl von Habilitationen pro Jahr an der TU Chemnitz kommt es im prozentualen Vergleich mit vorangegangenen Jahre zu großen Schwankungen. 2018 wurde von den insgesamt fünf Habilitationen keine von einer Frau verfasst.

Die Abbildung 18 zeigt die Zahl weiblicher Stipendiaten eines Landesstipendiums für die Jahre 2017 und 2018 und die Abbildung 19 die Zahl der Empfängerinnen eines Stipendiums zur Förderung des Wiedereinstiegs in die wissenschaftliche Arbeit.

Diese beiden Förderungsprogramme des SMWK haben das Ziel, insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich den Anteil von Frauen bei Promotionen und Habilitationen zu erhöhen und unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und

fachlicher Leistung auf eine angemessene Berücksichtigung von Frauen zu achten. Dabei werden Anträge von Frauen für eine Förderung durch ein Sächsisches Landesstipendium bzw. Wiedereinstiegsstipendium des Landes Sachsen zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre nachhaltig unterstützt. Um dies zu gewährleisten, wurde zur fachlichen Begutachtung vorliegender Anträge gemäß den Förderrichtlinien die Gleichstellungsbeauftragte der TU Chemnitz bzw. der/die Gleichstellungsbeauftragte der entsprechenden Fakultät zu den Kommissionsberatungen hinzugezogen.

Förderung durch ein Landesstipendium

Fakultät	2017			2018		
	Gesamt	davon weiblich	%	Gesamt	davon weiblich	%
NW						
Ma						
MB						
ET/IT	1	1	100			
IF				1	1	100
WiWi				2	1	50
Phil.Fal	2	2	100			
HSW	2	1	50,0	1	1	100
Gesamt	5	4	80,0	4	3	75,0

Abbildung 18: Frauenanteil der Stipendiaten eines Landesstipendium 2017/2018

Im Jahr 2017 wurden fünf Promovenden der TU Chemnitz, darunter vier Frauen, durch ein Landesstipendium gefördert, 2018 waren es drei Frauen von insgesamt vier Stipendienempfängern.

Förderung des Wiedereinstiegs in die wissenschaftliche Arbeit (nach Unterbrechung aus familiären Gründen)

Fakultät	2014			2015			2016			2017			2018		
	Gesamt	davon weiblich	%												
NW															
Ma							1	1	100						
MB															
ET/IT	1	1	100	1	1	100	1	1	100						
IF															
WiWi															
Phil. Fak.	1	1	100				2	2	100						
HSW							1	1	100	1	1	100	1	1	100
Gesamt	2	2	100	1	1	100	5	5	100	1	1	100	1	1	100

Abbildung 19: Frauenanteil der Stipendiaten eines Wiedereinstiegsstipendium 2014 bis 2018

Im Rahmen des Wiedereinstiegs in die wissenschaftliche Arbeit nach einer Unterbrechung zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben konnten im Zeitraum 2014 bis 2018 zehn Stipendiatinnen durch ein Wiedereinstiegsstipendium des Landes Sachsen gefördert werden, um ihre Promotion abzuschließen.

Seit 2011 beteiligt sich die TU Chemnitz am nationalen Stipendienprogramm – Deutschlandstipendium. Insgesamt sind seither 367 Stipendien vergeben worden. Davon wurden 32,3 % an Frauen ausgereicht. Bei der Auswahl der Stipendiaten werden gute bis sehr gute Studienleistungen ebenso berücksichtigt wie familiäre oder persönliche Umstände. Hierzu gehört beispielsweise die Betreuung eigener Kinder als alleinerziehende Mutter. 2017 lag die Zahl der vergebenen Stipendien mit Blick auf den Gesamtzeitraum mit 95 StipendiatInnen am höchsten. Dabei gingen 44,2 % der Stipendien an Frauen (vgl. Abbildung 20). 2018 war ein leichter Rückgang des Frauenanteils (43,0 %) an den Stipendien zu verzeichnen.

Förderung durch ein Deutschlandstipendium

Fakultät	2014			2015			2016			2017			2018		
	Gesamt	davon weiblich	%												
NW	4	1	25	2	1	50	6	4	66,7	5	3	60,0	5	3	60,0
Ma	5	1	20	4	2	50	3	2	66,7	3	2	66,7	5	2	40,0
MB	14	2	14,3	12	3	25	16	6	37,7	26	8	30,8	23	7	30,4
ET/IT	7			8	1	12,2	12	2	16,7	18	4	22,2	21	9	42,9
IF	8	4	50	8	4	50	7	2	28,6	11	4	36,4	10	2	20,0
WiWi	9	4	44,4	9	5	55,6	12	6	50	14	7	50,0	14	7	50,0
Phil. Fak.	4	3	75	5	4	80	7	5	71,4	8	7	87,5	6	5	83,3
HSW	4	3	75	4	2	50	4	2	50	6	6	100	5	4	80,0
ZLB				2	2	100	3	2	66,7	4	4	100	4	4	100
Gesamt	55	18	32,7	54	24	44,4	70	31	44,3	95	42	44,2	93	40	43,0

Abbildung 20: Frauenanteil der Stipendiaten Deutschlandstipendium 2014 bis 2018

IV. Allgemeine Fördervorgaben und Maßnahmen

1. Die Studierenden

An der Technischen Universität Chemnitz finden eine Vielzahl an geschlechterdifferenzierten Studienwerbeaktivitäten statt, um Frauen für ein MINT-Studium zu gewinnen. Fortlaufend führt die TU Chemnitz unter anderem folgende Maßnahmen und Projekte zur Gewinnung junger Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studienrichtungen und zur Erhöhung der Studienzufriedenheit in diesen Studienfächern durch:

- Beteiligung der naturwissenschaftlich-technisch Fakultäten der TU Chemnitz beim jährlichen Girls' Day
- GiTa – Girls' Tandem: Schülerin-Studentin-Mentoringprogramm
- Preisauslobung für hervorragende Abschlussarbeiten (Diplom- und Masterarbeiten) von Nachwuchswissenschaftlerinnen (seit 2013)
- Partner im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen (seit 2013)
- Auslobung BeLL-Prix-Preis für besondere Lernleistungen (BeLL) von Schülerinnen sächsischer Gymnasien (seit 2014)

Darüber hinaus bietet die Technische Universität Chemnitz ein vielfältiges Studienorientierungsangebot für Schülerinnen und Schüler an, wie u. a. das Schnupperstudium, die „Campuswoche – Studieren probieren“, das Schülerlabor "Wunderland Physik", die RoboSchool, die Schülersommerschule für Physik und den Korrespondenzzirkel für Physik sowie die vielfältigen Angebote der Fakultät für Maschinenbau und der anderen technisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten, Tage der offenen Tür oder den Future Truck. Veranstaltungen für die jüngere Zielgruppe (Kinder-Uni) und ältere Altersgruppe (Senioren-Uni) runden das Angebot ab.

Die Fakultäten mit einer Unterrepräsentanz von Frauen unter ihren Studierenden sind bestrebt, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Dazu verpflichten sie sich innerhalb der fakultätseigenen Frauenförderpläne, spezielle Informations- und Einführungsveranstaltungen, wie oben bereits benannt, in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung und der Gleichstellungsbeauftragten anzubieten und durchzuführen. Um den erfolgreichen Abschluss des Studiums von Frauen in traditionellen männerdominierten Fächern zu befördern und eventuelle sozialisationsbedingte Nachteile von Studentinnen auszugleichen, werden außerdem spezielle Maßnahmen und Programme entwickelt und genutzt. Dazu gehören u. a. die Beteiligung am interdisziplinären Symposium für Frauen im MINT-Bereich ISINA, die Auslobung des Eleonore-Dießner-Preises für hervorragende Abschlussarbeiten (Diplom- und Masterarbeiten) von Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich, die Durchführung eines Studentinnen- sowie eines Wissenschaftlerinnenstammtisches.

Als Unterstützungsangebot für die Studierenden aller Fachrichtungen an der TU Chemnitz fördert der Career Service als zentrale Anlaufstelle die Vernetzung von Universität, Studierenden und Berufswelt. Die Angebote des Career Service unterstützen die Studierenden mittels individueller Beratung sowie einer Vielzahl an Seminaren und Veranstaltungen während ihres Studiums sowie beim Berufseinstieg.

Zur besonderen Karriereförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden Weiterbildungen im Bereich berufsrelevanter Schlüssel- und Führungskompetenzen individuell für Frauen durch den Career Service, das Zentrum für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie das Hochschuldidaktische Zentrum angeboten.

Sichtbar an der Vielfältigkeit der o. g. Studienwerbe- und weiteren Unterstützungsmaßnahmen hat die Technische Universität Chemnitz verschiedene Möglichkeiten erkannt, die die Berufsorientierung von Schülerinnen sowie den Studienerfolg von Studentinnen insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen positiv beeinflussen. Damit soll sich mittel- und langfristig der Anteil natur- und ingenieurwissenschaftlich hoch qualifizierter Frauen in attraktiven Berufspositionen erhöhen.

2. Der wissenschaftliche Bereich

In der Nachwuchsförderung strebt die TU Chemnitz eine Erhöhung des Frauenanteils mit dem Ziel an, Frauen mit guten Studienabschlüssen in der jeweiligen Fachrichtung zu fördern. Bei der Besetzung von Qualifikations- und Drittmittelstellen ist darauf zu achten, dass Frauen ebenfalls berücksichtigt werden. Promotionen und Habilitationen von Frauen sind zu befördern. Dabei sollten Anträge von Frauen für Wiedereinstiegsstipendien des Landes Sachsen, für Stipendien aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre sowie für Kurzzeitstipendien aus dem Gleichstellungsfond unterstützt werden.

2018 wurde am Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung das Mentoringprogramm WoMentYou implementiert, das Wissenschaftlerinnen, die eine Professur bzw. eine Führungsposition in Wissenschaft oder Forschung anstreben, gezielt bei ihrer Karriereentwicklung im Wissenschaftssystem unterstützt und fördert. Die Mentees werden von erfolgreich etablierten MentorInnen begleitet. Durch das Programm erhalten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, ihre Potenziale voll auszuschöpfen, ihre Kompetenzen in karriererelevanten Workshops und Coachings zu erweitern, neues Erfahrungswissen zu gewinnen und fördernde Netzwerke in der Scientific Community aufzubauen. Im Wintersemester 2018/2019 startete eine zweite Auflage dieses Mentoringprogramms für die Zielgruppe der Promoventinnen.

Das Zentrum für den wissenschaftlichen Nachwuchs unterstützt mit fachübergreifenden Koordinations- und Serviceangeboten alle Promotionsinteressierten, Promovierenden und Postdocs an der TU Chemnitz. Neben der Unterstützung bei administrativen Belangen, gibt es Informationen zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten und eine Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten rund um das Thema Promotion. Weitere Veranstaltungen runden das Nachwuchsförderangebot ab und bieten geeignete Bildungsangebote und Plattformen für den Erfahrungsaustausch, wie z. B. der jährlich im Herbst stattfindende „Tag des wissenschaftlichen Nachwuchses“.

Eine weitere Maßnahme zur Gewinnung von Promovendinnen ist die Preisauslobung und damit das Sichtbarmachen besonderer wissenschaftlicher Leistungen von hervorragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Gleichstellungskommission hat deshalb in enger Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung und den fünf MINT-Fakultäten den Eleonore-Dießner-Preis für außerordentliche Abschlussarbeiten von Studentinnen im Diplom- und Masterbereich entwickelt. Mit der Auszeichnung wird ein besonderer Anreiz für Absolventinnen zur Ausrichtung auf eine Karriere in der Wissenschaft geschaffen. Die Preisgelder sollen im Sinne der

Karriereförderung Verwendung finden, um beispielsweise den Anschluss einer Promotion zu unterstützen.

Der Preis für hervorragende Abschlussarbeiten in den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten wurde nach der Pädagogin und Frauenrechtlerin Marie Pleißner benannt.

Jährlich erhalten nunmehr seit 2013 je eine Absolventin der MINT-Fakultäten sowie der sozial-, gesellschaftswissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten die mit einem Preisgeld verbundene Auszeichnung für ihre hervorragende wissenschaftliche Abschlussarbeit.

Um den Frauenanteil in der Gruppe der HochschullehrerInnen zu erhöhen, ergibt sich für die TU Chemnitz und hier insbesondere für die Fakultäten, die bislang keine Professorinnen beschäftigen, die Aufgabe, wesentlich stärker als bisher geeignete Frauen zur Bewerbung aufzufordern. Entsprechend dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 11. November 1997 sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Begleitend dazu qualifizierte sich die TU Chemnitz für das Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder. Schon die Beteiligung am Professorinnenprogramm I von 2011 bis 2015 erfuhr positive Resonanz und ermöglicht weitere Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sind Mitglieder der jeweiligen Fakultätsräte und beratende Mitglieder in den jeweiligen Berufungskommissionen. Die Gleichstellungsbeauftragte der TU Chemnitz berät die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bei schwierigen Entscheidungsfindungen und nimmt zu jedem Berufungsvorschlag aus den einzelnen Fakultäten Stellung. Als beratendes Mitglied in den Senatskommissionen und im Senat hat sie die Möglichkeit, ein Votum abzugeben.

2018 wurde ein Personalentwicklungskonzept beschlossen, dass die Bereiche Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie integriert. Einen wichtigen Beitrag leistet auch der im März 2019 beschlossene und gebildete Finanzierungspool für geregelte Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten drittmittelfinanzierter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die u. a. aufgrund von Elternzeit ihr Promotions- oder Habilitationsvorhaben andererseits nicht hätten beenden können (vgl. Rundschreiben 11/2019 vom 21.03.2019 - Fördermaßnahmen zur Umsetzung des Rahmenkodex). Damit ist vielen jungen Frauen geholfen, trotz Dreifachbelastung (Arbeitsverhältnis, Qualifikation, Kinderbetreuung), ihr Qualifikationsziel erfolgreich zum Abschluss zu bringen.

3. Mitarbeiterinnen in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen

Die Universität strebt eine Erhöhung des Frauenanteils im Rahmen der Neubesetzung von Leitungsstellen an. Ziel ist dabei, dass Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an den Beschäftigten des jeweiligen Bereiches auch in Führungspositionen vertreten sind. Dazu werden alle im SächsFFG festgelegten Maßnahmen ausgeschöpft. So sollen bereits im Vorfeld von Bewerbungen Frauen gezielt angesprochen werden. Die Voraussetzungen für einen beruflichen Aufstieg von Mitarbeiterinnen sind durch ein gezieltes Weiterqualifizierungskonzept zu verbessern.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Die Beschäftigungsverhältnisse werden auf Antrag der weiblichen Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten familienfreundlich gestaltet, so dass Mutterschaft, Erziehung, Pflege und andere sich aus Lebensgemeinschaften ergebende Verpflichtungen mit der Wahrnehmung der Dienstaufgabe zu vereinbaren sind. Diese Abstimmung mit den Beschäftigten erfolgt in Zusammenarbeit mit den Fakultäten, den Zentralen Einrichtungen und dem Personalrat und bezieht sich auf

- die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten

- spezielle Vereinbarungen über die Urlaubsregelung (u. a. Absprache unter den Beschäftigten bei der Urlaubsplanung als gelebte Praxis in Eigenverantwortung der Bereiche - Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern haben Vorrecht in Ferienzeiten, Dienstvereinbarung zur Betriebsruhe)
- die Reduzierung der Arbeitszeit auf begründeten Wunsch der Beschäftigten
- die Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt
- die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Dauer des Erziehungs- und Mutterschutzes
- die Möglichkeit einer angemessenen Wiedereinarbeitungszeit auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf der Beurlaubung
- die Weiterbeschäftigung nach Elternzeit bei vorheriger Drittmittelfinanzierung und damit Möglichkeit zur Fertigstellung des Promotions- oder Habilitationsvorhabens

Im Zusammenhang mit der Freistellung werden die betroffenen Beschäftigten der TU Chemnitz umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten informiert. Auf Nachteile und Auswirkungen von Teilzeitarbeit und Beurlaubungen ist hinzuweisen. Aufstiegs- und Weiterbildungschancen von Beschäftigten dürfen durch Teilzeitarbeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen auf keine Weise beeinträchtigt werden. Eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist auch während der Beurlaubung zu ermöglichen.

Die Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung wird für Studentinnen durch folgende Maßnahmen erleichtert:

- größtmögliche Abstimmung des Lehrveranstaltungsangebots für Pflicht- und Wahlpflichtfächer mit den Öffnungszeiten öffentlicher Betreuungseinrichtungen
- Abstimmung des Studienablaufplanes bzw. Vereinbarung von Sonderstudienplänen auf speziellen Wunsch der Studentinnen, sofern die Studienordnungen diese ermöglichen
- Verlängerung von Beurlaubungen entsprechend der Regelungen des Mutterschutzgesetzes bzw. des Bundeserziehungsgeldgesetzes
- Gewährleistung eines kinder- und familienfreundlichen sozialen Umfeldes durch das Studentenwerk Chemnitz-Zwickau (SWCZ), insbesondere durch die Eröffnung einer Kindertageseinrichtung auf dem Campusgelände am 12. Juli 2018 in der Trägerschaft des SWCZ

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen sowie auch Männer zu unterstützen, sollen Teilzeitstellen stärker als bisher gefördert werden. Sofern nicht wichtige dienstliche Belange dem entgegenstehen, ist deshalb in Ausschreibungen von Stellen ausdrücklich auf die Möglichkeit der Teilbarkeit der Stelle hinzuweisen. Des Weiteren verpflichten sich die Fakultäten und Institute, alle Maßnahmen des SächsFFG auszuschöpfen, um zu einer besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Aufgaben für MitarbeiterInnen beizutragen. Dazu gehören die Bereitschaft, flexible Arbeitszeiten einzuräumen, familiär bedingte, befristete Reduzierungen der Arbeitszeit zu ermöglichen und einen Wiedereinstieg nach familiär bedingten Unterbrechungen zu erleichtern.

Beschäftigten, die aus Anlass der Kinderbetreuung oder aus sonstigen familiären Gründen ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen müssen, soll durch gezielte Informationen, Weiterbildungsangebote und Teilzeitbeschäftigungen ermöglicht werden, den Kontakt zur Arbeitsstelle zu halten.

Die TU Chemnitz beteiligt sich seit 2006 erfolgreich am *audit familiengerechte hochschule* und verteidigte mit der Re-Auditierung im März 2016 das gleichnamige Zertifikat zum dritten Mal. Im Juni 2019 folgt die nächste Re-Auditierung. Mit vielfältigen Aktivitäten und Angeboten, z. B. der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und Berücksichtigung individueller Lebensentwurfsgestaltungen, verankert die TU Chemnitz wettbewerbs- und zukunftsorientiert

das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie wissenschaftlicher Karriere. Die TU Chemnitz setzt sich mit dieser 3. Re-Auditierung im Jahr 2016 fortlaufend das Ziel, ihr Profil als familienfreundliche Wissenschaftseinrichtung auszubauen und als besonderen Standortvorteil zu nutzen. Im Hochschulentwicklungsplan wurde die Zielstellung eines weiteren Ausbaus des familiengerechten Umfeldes im Bereich Hochschulpolitik, -entwicklung und -kommunikation festgeschrieben.

Innerhalb der Zielvereinbarungen der 3. Re-Auditierung 2016 bestand das zentrale Ziel, die Vielfalt der Studierenden, Beschäftigten sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu unterstützen und als Chance wahrzunehmen. Weiterhin sollen die bereits bestehenden unterstützenden Maßnahmen noch stärker in den Hochschulalltag integriert sowie individuell ausgebaut werden. Mit der Re-Auditierung wurden Ziele vereinbart, an denen seit März 2016 an folgenden Maßnahmen gearbeitet wurde:

- weitere Verankerung von Teilzeitmöglichkeiten in Studiengängen
- Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements
- Ausbau des „Blended Learnings“
- Ausbau der Erlebnis- und Weiterentwicklung der Kommunikationskanäle
- Weiterentwicklung der Informationen zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit sowie zu Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs
- Initiieren eines Prozesses zu Führung in der Wissenschaft mit dem Ziel, ein gemeinsames Führungsverständnis zu entwickeln
- Schaffen eines Fortbildungsangebotes zu Personalmanagement für Professorinnen und Professoren
- Ausbau der Kinderbetreuungsangebote
- Fortführung der etablierten Veranstaltungsangebote

2018 unterzeichnete die TU Chemnitz die Charta „Familie in der Hochschule“ und verpflichtete sich im Rahmen dieser Charta zur Umsetzung selbstgewählter Ziele und wird sich im Sinne tatsächlich gelebter „Best Practice“ am regelmäßigen Austausch mit anderen Hochschulen des deutschsprachigen Raumes über familienorientierte Maßnahmen beteiligen. Mit der Aufnahme in den *Familie in der Hochschule e. V.* wurden folgende Ziele formuliert:

- weitere Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur
- Ausbau des Service- und Betreuungsangebotes für Studenten und Beschäftigte mit Familienaufgaben, insbesondere mit Pflegeaufgaben
- Ausbau des präventiven Gesundheitsmanagements
- Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote
- Förderung von Karrieremöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Pflege und Familie

Herauszuheben ist, dass mit der Etablierung eines **Servicebüros für Familien** das Fundament für eine familienfreundliche Infrastruktur an der TU Chemnitz gesetzt wurde. Die Weiterführung der Aktivitäten über das bestehende Angebot hinaus wird stets ausgebaut. Neben Beratungsangeboten, Kindertreffs und Elternstammtischen, Willkommenspaketen für den Campusnachwuchs, Eltern-Kind-Räume in allen Uniten u. a. hat sich seit 2014 das Ferienprogramm „TU-Ferienstpaß“ als Ganztagesbetreuungsprogramm für Kinder von Universitätsangehörigen in den Sommer- und Winterferien als fester Bestandteil des Familienservice etabliert und begeistert mit einem vielfältigen Programm. Das im Jahr 2013 neu eingeführte Willkommenspaket für werdende Eltern (Studierende und Beschäftigte) kann auch weiterhin bereitgestellt werden. Dieses Angebot stößt auf große Resonanz und wird von einer Vielzahl neuer „TU-Eltern“ sehr gut angenommen. Diese Aktion nutzt der Familienservice, um möglichst alle Eltern über die familienfreundlichen Angebote der TU Chemnitz sowie des Studentenwerkes Chemnitz-Zwickau zu informieren.

Dieses Serviceangebot wurde weiter ausgebaut und seit 2017 um den Bereich Pflege von Angehörigen erweitert. Dazu gehörten die Thementage „Pflege“, die im Oktober 2016 erstmalig, aufbauend auf eine an der TU Chemnitz erfolgte Umfrage, durch den Familienservice durchgeführt wurde. Ziel dieser Informationstage war es, Beratungsleistungen zum Thema Pflege zu bündeln und in Vorträgen, Workshops und individuellen Gesprächen den Austausch mit Expertinnen und Experten zu suchen. Dieses Veranstaltungsformat wurde 2018 in den „Pflegestammtisch“ gewandelt, der nun zweimal jährlich stattfindet.

5. Anreizsysteme

Die Universitätsleitung hat sich zum Ziel gesetzt, Anreizsysteme als Steuerungselemente für die Mittelverteilung einzusetzen. Indikator ist u. a. die Förderung bzw. Unterstützung von Einzelprojekten und Maßnahmen, die der gezielten Förderung von Frauen im Studium sowie beruflicher Qualifizierung in Lehre, Forschung und wissenschaftsstützenden Bereichen dienen. Es ist wichtig, dass die Förderung von Frauen als Leistung der Hochschule gilt und deshalb ebenso wie andere Leistungen honoriert wird. Aus diesem Grund soll jede Ebene, die an der Hochschule Leistungskriterien, Anreiz- und Sanktionssysteme entwickelt, auch die Frauenförderung als Leistungsfaktor für die Vergabe von Mitteln berücksichtigen. Die Schaffung eines inneruniversitären Anreizsystems zur Gleichstellung ermöglicht es, konkrete gleichstellungsrelevante Maßnahmen an der TU Chemnitz zu unterstützen und damit insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu fördern.

Die Universitätsleitung unterstützt daher seit 2013 eine Vielzahl an gleichstellungsfördernden Maßnahmen mit der Bereitstellung eines Gleichstellungsfonds und schafft damit u. a. zusätzliche Anreize für die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen. Damit konnten umfangreiche Maßnahmen, die die Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der TU Chemnitz befördern, unterstützt werden. Die geförderten Maßnahmen sind sowohl im Hochschulentwicklungsplan bis 2025, im aktualisierten Gleichstellungsprogramm sowie in den einzelnen Handlungsfeldern der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als auch in der Zielvereinbarung des Audits zur Familiengerechten Hochschule benannt. Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen sollen weiterhin die Zielvereinbarung der TU Chemnitz mit dem sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst sowie die Zielvereinbarungen der Universitätsleitung mit den Fakultäten im Bereich Gleichstellung unterstützen und begleiten. Nachfolgend finden Sie einen Auszug der derzeit durch den Gleichstellungsfond geförderten Maßnahmen:

- a) Förderung der Chancengleichheit in den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und am ZLB**
 - Unterstützung für die Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und am ZLB für individuelle Projekte zur Chancengleichheit
 - Weiterbildung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und gleichstellungspolitisch interessierten Mitarbeitenden

- b) Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen**
 - Kurzzeitstipendien
 - Finanzielle Unterstützung für eine Teilnahme an Tagungen, Workshops, Forschungs- oder Archivreisen zur wissenschaftlichen bzw. beruflichen Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - Eleonore-Dießner-Preis und Marie-Pleißner-Preise für Nachwuchswissenschaftlerinnen

c) Optimierung der Gleichstellungsstruktur/Schaffung von Ressourcen

- Personelle Unterstützung und Sachkosten für das Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung bzw. die Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbeauftragte
- Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen, Tagungen, Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeitenden

d) Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

- Veranstaltungen des Familienservice (Personal- und Sachkosten)

Die Frauenbeauftragte unterstützt und begleitet gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten Erhebungen zur Situation der Frauen an der TU Chemnitz. Zur Datenanalyse erfolgt die jährliche Erhebung differenzierter geschlechtsspezifischer Daten aller Qualifizierungsgruppen durch die Universitätsverwaltung. 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 Maßnahmen im Hinblick auf gezielte Nachwuchsförderung sowie Personalentwicklung. Die erhobenen Daten werden transparent auf den Webseiten des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung sowie auf den Webseiten der Fakultäten veröffentlicht.

Neben dem Frauenförderplan tragen weiterhin schwerpunktmäßig das Gleichstellungszukunftskonzept der Universität sowie die Frauenförderpläne der Fakultäten unter Berücksichtigung der fachbereichsbezogenen individuellen Belange dazu bei, dass aufgrund der rechtlich verankerten Gleichbehandlung von Frauen und Männern an der TU Chemnitz geschlechtsspezifische strukturelle Mängel behoben werden können.

6. Einstiegsworkshop, Fort- und Weiterbildung sowie Gesundheitsfürsorge

Der Einstieg am Arbeits-, Forschungs- und Studienort TU Chemnitz wird für neue Beschäftigte und deren Familien erleichtert und unterstützt. Dazu ist eine „Kick-Off-Veranstaltung für neue Mitarbeiter/-innen“ als Informationsveranstaltung fest installiert, welche vom Dezernat Personal quartalsweise durchgeführt wird. Die Willkommensveranstaltung gibt zum einen die Möglichkeit, sich untereinander kennenzulernen und zum anderen erhalten die neuen Mitarbeitenden Informationen zu Dienstwegen und wichtigen Ansprechpartnern, um den Einstieg von Beginn an zu erleichtern. Zusätzlich bekommen die neuen Beschäftigten ein Informationspaket, welches u. a. Informationen zu familienunterstützenden Angeboten und Maßnahmen enthält.

Die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung an der TU Chemnitz dienen unter anderem der Verbesserung der Aufstiegschancen, der langfristigen Sicherung der Beschäftigung sowie dem Abbau der durch familiär bedingte Ausfallzeiten entstandenen Informationsdefizite. In Anlehnung an § 34 der Dienstordnung für Behörden des Freistaates Sachsen vom 14. Januar 1999 sind die Frauen über inner- und außerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen zu informieren.

Wenn die jeweiligen Kriterien erfüllt sind, ist der angezeigte Teilnahmewunsch an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen zu befürworten.

Durch die TU Chemnitz selbst werden fachübergreifende Veranstaltungen und Qualifizierungen angeboten, welche ausdrücklich Frauen als Zielgruppe ansprechen und deren familiäre Belastung berücksichtigen sollen.

Im Rahmen der Gesundheitsförderung an der TU Chemnitz werden seit 2014 Kurse über das Dezernat Personal organisiert. Seitdem wurde das Kursangebot stark erweitert. Weitere Kursangebote für Hochschulangehörige werden durch die Universitätssportgemeinschaft e. V. angeboten. Im April 2017 wurde das Zentrum für Sport und Gesundheitsförderung als Einrichtung der TU Chemnitz neuerrichtet. Damit wurden die beiden Bereiche, Sport und Gesundheit, in einer Einrichtung verankert. 2018 fand der erste Tag der Gesundheit an der TU Chemnitz statt, der sich mit vielfältigen Informationen und Angeboten an die MitarbeiterInnen richtete und auch in 2019 weitergeführt wird. Unter dem Motto "Arbeit und Gesundheit im Gleichgewicht" startete am

01.07.2018 gemeinsam mit der Techniker Krankenkasse das dreijährige Projekt zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. In diesem Rahmen fand im September 2018 die Auftaktveranstaltung zur Aktion "Aktive Minipause" statt, die sich an alle StudentInnen und MitarbeiterInnen der TUC richtete und durch Multiplikatorenschulungen in allen Arbeitsbereichen Einzug halten soll.

7. Sicherheit für Frauen im Hochschulbetrieb

Die TU Chemnitz stellt sich die Aufgabe, potentielle Diskriminierungsquellen für Frauen aufzudecken und zu beseitigen sowie Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Frauen, die sich sexuell belästigt fühlen, können sich mit einer Beschwerde an die Universitätsleitung, die Frauenbeauftragte bzw. gemäß SächsPersVG an den Personalrat wenden. Die Universitätsleitung ist verpflichtet, dieser Beschwerde nachzugehen und entsprechende disziplinarische und arbeitsrechtliche Konsequenzen einzuleiten. Derzeit wird an einer Ordnung im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gearbeitet.

8. Gremien

Die TU Chemnitz stellt sich zur Aufgabe, den Frauenanteil in den universitären Gremien kontinuierlich zu erhöhen. Dabei wird angestrebt, dass Frauen jeweils entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten bzw. Angehörigen der jeweiligen Statusgruppe vertreten sind. Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in der Hochschule zu erreichen, wird deshalb empfohlen, bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen auf eine dementsprechende Beteiligung von Frauen zu achten.

V. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft und gilt für vier Jahre und soll jeweils nach zwei Jahren angepasst werden.

Chemnitz, Juli 2019

Abkürzungsverzeichnis

DM	Drittmittel
ET/IT	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
Fak.	Fakultät
GB	gemeinsame Berufungen
HH	Haushalt
HSW	Human- und Sozialwissenschaften
IF	Fakultät für Informatik
inkl.	inklusive
MB	Maschinenbau
NW	Naturwissenschaften
Phil. Fak.	Philosophische Fakultät
Prof.	Professuren
ProfV	Professurvertretung
SächsFFG	Sächsisches Frauenfördergesetz
SächsHSFG	Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
SMWK	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und
vgl.	vergleiche
Wiwi	Wirtschaftswissenschaften