



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
IN DER KULTURHAUPTSTADT EUROPAS
CHEMNITZ

GLEICHSTELLUNGSPLAN

nach §§ 23 bis 25 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes
(SächsGleiG)



2025 - 2029



**WELTOFFENE
HOCHSCHULEN
GEGEN FREMDEN-
FEINDLICHKEIT**

Professorinnenprogramm III
Gleichstellungszukunftskonzept
Prädikat "Gleichstellung: ausgezeichnet!"



ZENTRUM FÜR CHANCENGLEICHHEIT
IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

Technische Universität Chemnitz

Rektor der Technischen Universität Chemnitz

Prof. Dr. Gerd Strohmeier

Straße der Nationen 62

09111 Chemnitz

Tel. 0371 531-10000

E-Mail rektor@tu-chemnitz.de

Prorektorin für Forschung und Universitätsentwicklung

Prof. Dr. Anja Strobel

09111 Chemnitz

Tel. 0371 531-10031

E-Mail pfu@tu-chemnitz.de

Gleichstellungsbeauftragte

Dipl.-Päd. Karla Kepsch

Thüringer Weg 11

09126 Chemnitz

Tel. 0371 531-36382

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

Internet www.tu-chemnitz.de/gleichstellung

Titelfoto Technische Universität Chemnitz

Gleichstellungsplan der Technischen Universität Chemnitz

Gültig ab Juli 2025

Inhaltsverzeichnis

A	Präambel	3
B	Strukturen zur Beförderung der Chancengleichheit	4
C	Bestandsaufnahme/Gleichstellungsmonitoring	5
D	Analyse der Bestandsaufnahme	18
E	Maßnahmen gegen Unterrepräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen	21
F	Perspektiven 2025 bis 2029	33
G	Geltungsdauer	36

A PRÄAMBEL

Der nach den §§ 23 bis 25 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes (SächsGleiG) erstellte Gleichstellungsplan gilt für die

Technische Universität Chemnitz.

Der Gleichstellungsplan wurde auf Grundlage des Frauenförderplans vom Juli 2021 (mit fortlaufendem Gleichstellungsmonitoring) erstellt.

Die Technische Universität Chemnitz (TUC) ist eine mittelgroße Universität mit aktuell 8.095 Studierenden (Stand 01.11.2024) und 2.361 Beschäftigten, davon 1.534 auf Haushaltstellen und Stellen aus Sonderzuweisungen und 827 ausschließlich auf Drittmittelstellen (Stand 31.12.2024, Quelle: Dezernat Personal), im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich.

Die TUC versteht sich gemäß ihres aktuellen Hochschulentwicklungsplanes als Universität im vollen Sinne des Wortes. Sie konturiert ihr Profil traditionell in der engen Verbindung der MINT-Fächer mit den Wirtschafts-, Geistes- und Sozialwissenschaften. Sie stellt sich der Herausforderung, die grundlegende strukturelle Verschiedenheit der disziplinären Identitäten zu wahren, zu unterstützen und zugleich die Felder, in denen Synergien in Lehre und Forschung sinnvoll sind, weiter auszubauen und für die Profilbildung der Universität zu nutzen. Die TUC verfolgt u. a. das Ziel, an der Schnittstelle zwischen Mensch und Technik die gesellschaftlichen Fragestellungen der Zukunft zu bearbeiten und als forschungsorientierte Universität mit einem klaren wissenschaftlichen Profil ihre internationale Sichtbarkeit weiter zu erhöhen. Im Mittelpunkt stehen dabei die drei Kernkompetenzen „Materialien und Intelligente Systeme“, „Ressourceneffiziente Produktion und Leichtbau“ und „Mensch und Technik“. Zum Nutzen unserer Gesellschaft steht sie für eine erfolgsorientierte Lehre, disziplinäre und interdisziplinäre sowie grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung sowie einen intensiven Wissens- und Technologietransfer. Die wissenschaftliche Arbeit wird durch eine Vielfalt von Menschen, Ideen und Fächerkulturen geprägt und durch eine serviceorientierte Verwaltung unterstützt.

Gleichstellung und Chancengleichheit sind dabei wichtige Instrumente, die frühzeitig Eingang in Personal- und Organisationsentwicklung gefunden haben. Die TUC 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 TUC, 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 universitätsübergreifend an der TUC sukzessive mit Gleichstellung und Chancengleichheit beschäftigt wurde.

Der TUC ist es in den letzten Jahren gelungen, den Anteil von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu erhöhen. Gewürdigt wurden die erfolgreichen gleichstellungspolitischen Bemühungen u. a. durch die positive Bewertung des Gleichstellungszukunftskonzeptes im Rahmen der Bewerbung um Mittel aus dem PP III in 2019. Hier erhielt die TUC im 2. Call als eine von zehn Hochschulen bundesweit das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“. In der Fortschreibung des Hochschulentwicklungsplans der TUC bis 2025 wurden im Bereich Hochschulpolitik, -entwicklung und -kommunikation die „kontinuierliche Umsetzung des Gleichstellungsauftrages und die weitere Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen“ sowie der „weitere Ausbau eines familienfreundlichen Umfeldes“ als wesentliche Ziele festgeschrieben. Dies manifestiert sich auch im Hochschulentwicklungsplan 2025plus für die Jahre 2025 bis 2028, in welchem die Umsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit als eine wichtige strategische Aufgabe der Hochschulen postuliert wird.

Die TUC ist bestrebt, die bis heute erfolgreiche Gleichstellungspolitik weiterzuführen. Der vorliegende Gleichstellungsplan soll dabei unterstützen, die TUC in den Bereichen Gleichstellung, Chancengleichheit und Familie weiter wettbewerbsfähig zu halten, zukunftsorientiert zu gestalten und 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.

Der Gleichstellungsplan, der im Kontext des Inkrafttretens des Gleichstellungsgesetzes am 01.01.2024 den Frauenförderplan ablöst, beschreibt die Situation der weiblichen Beschäftigten und Studierenden an der TUC. Er beinhaltet Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Der Gleichstellungsplan soll zur Herausbildung von Arbeits- und Studienbedingungen beitragen, die Frauen die gleichberechtigte Wahrnehmung ihrer Rechte, die Ausübung ihrer Pflichten und berufliche Chancengleichheit ermöglichen.

B STRUKTUREN ZUR BEFÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

Das Rektorat betrachtet Gleichstellung und Chancengleichheit als zentrale Leitungsaufgabe. Mit der Einrichtung eines Prorektorates, das u. a. für Universitätsentwicklung verantwortlich zeichnet, ist die Verantwortung für das Themenfeld Gleichstellung/Chancengleichheit, Diversität und Familienfreundlichkeit in diesen Leitungsbereich übergegangen. Dies sichert die Sensibilisierung für dieses Thema vor und in Entscheidungsprozessen und trägt wesentlich dazu bei, Gleichstellung durchgängig, transparent und zukunftsorientiert zu gestalten. Unterstützt wird das Prorektorat dabei durch eine Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren.

Auf dezentraler Ebene engagieren sich in den acht Fakultäten und den Zentralen Einrichtungen Gleichstellungsbeauftragte und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. In den Fakultäten arbeiten Gleichstellungsbeauftragte und Prodekaninnen bzw. Prodekane engagiert zusammen und verantworten die Durchsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit in den jeweiligen Bereichen. Durch die Entwicklung von Gleichstellungsplänen mit einer eigenen Schwerpunktsetzung unterstützen die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen innerhalb der fachspezifischen Besonderheiten das Gesamtkonzept zur Gleichstellungsförderung sowie die Ziele des Hochschulentwicklungsplanes. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind mit Stimmrecht Mitglied in den Fakultätsräten. Die Gleichstellungsbeauftragte der TUC ist mit beratender Stimme Mitglied des Senats und des Erweiterten Senats. Sie leitet das Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung und ist Vorsitzende der Gleichstellungskommission. Dies sichert nachhaltig den transparenten Transfer gleichstellungspolitischer Entscheidungsprozesse.

Das Rektorat der TUC stellt der Gleichstellungskommission jährlich Mittel bereit, um gleichstellungsfördernde Maßnahmen zielgruppenorientiert durchzuführen. Zusätzliche Maßnahmen sind durch die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm III sowie als spezifischer Bestandteil von drittmittelfinanzierten Großforschungsprojekten möglich.

C BESTANDSAUFNAHME/GLEICHSTELLUNGSMONITORING

Die Universitätsverwaltung erhebt regelmäßig differenzierte geschlechtsspezifische Daten aller Statusgruppen. Durch die Datenauswertung wird es möglich, aktuelle Entwicklungen der Geschlechteranteile der Beschäftigten und Studierenden zu erfassen und, wo erforderlich, Strategien zu entwickeln sowie Handlungsempfehlungen zu geben, um Gleichstellung und Chancengleichheit kontinuierlich voranzutreiben. Sie dienen als Grundlage für gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Hinblick auf eine gezielte Personalentwicklung mit besonderem Fokus auf Nachwuchsförderung. Das fortlaufende Gleichstellungsmonitoring dient allen Organisationsebenen zum Gleichstellungscontrolling sowie als Kriterium der Qualitätssicherung. Um Entwicklungstendenzen bei der Gewinnung weiblicher Beschäftigter und Studierender aufzuzeigen und entsprechende gleichstellungsfördernde Maßnahmen ableiten zu können, ist zusätzlich die Entwicklung der Anzahl der weiblichen Beschäftigten und Studierenden der zurückliegenden vier Jahre in den einzelnen Qualifikationsstufen abgebildet.

1. Frauenanteil unter den Beschäftigten

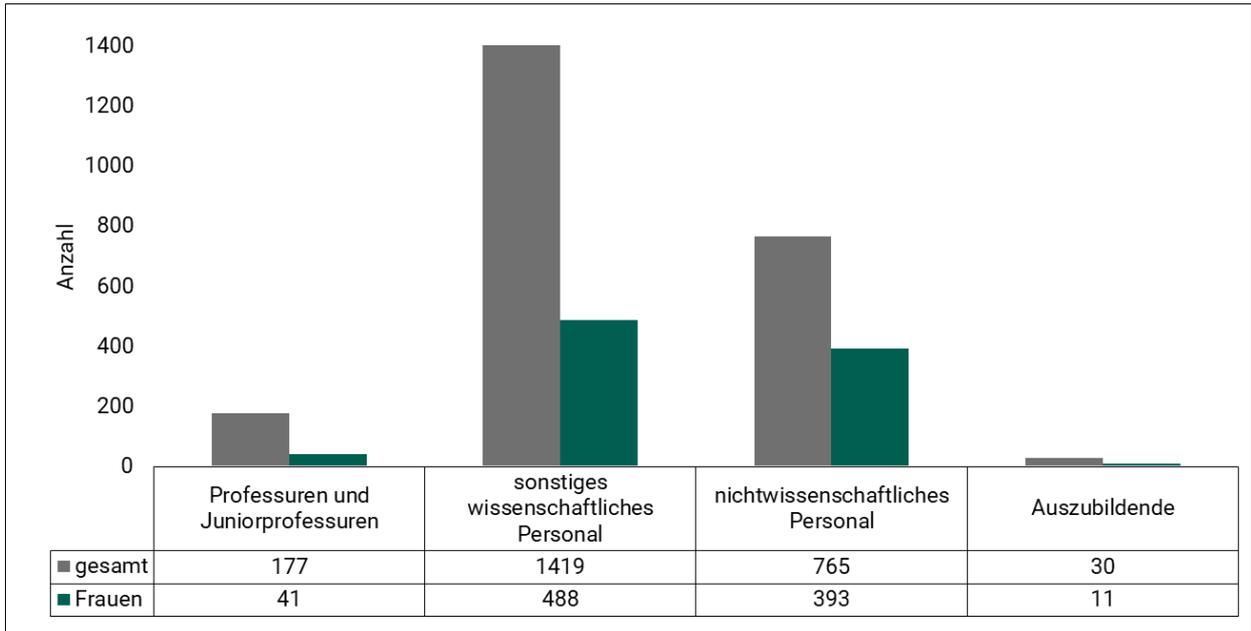


Abbildung 1: Frauenanteil unter den Beschäftigten (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Personal

2. Frauenanteil unter den Studierenden

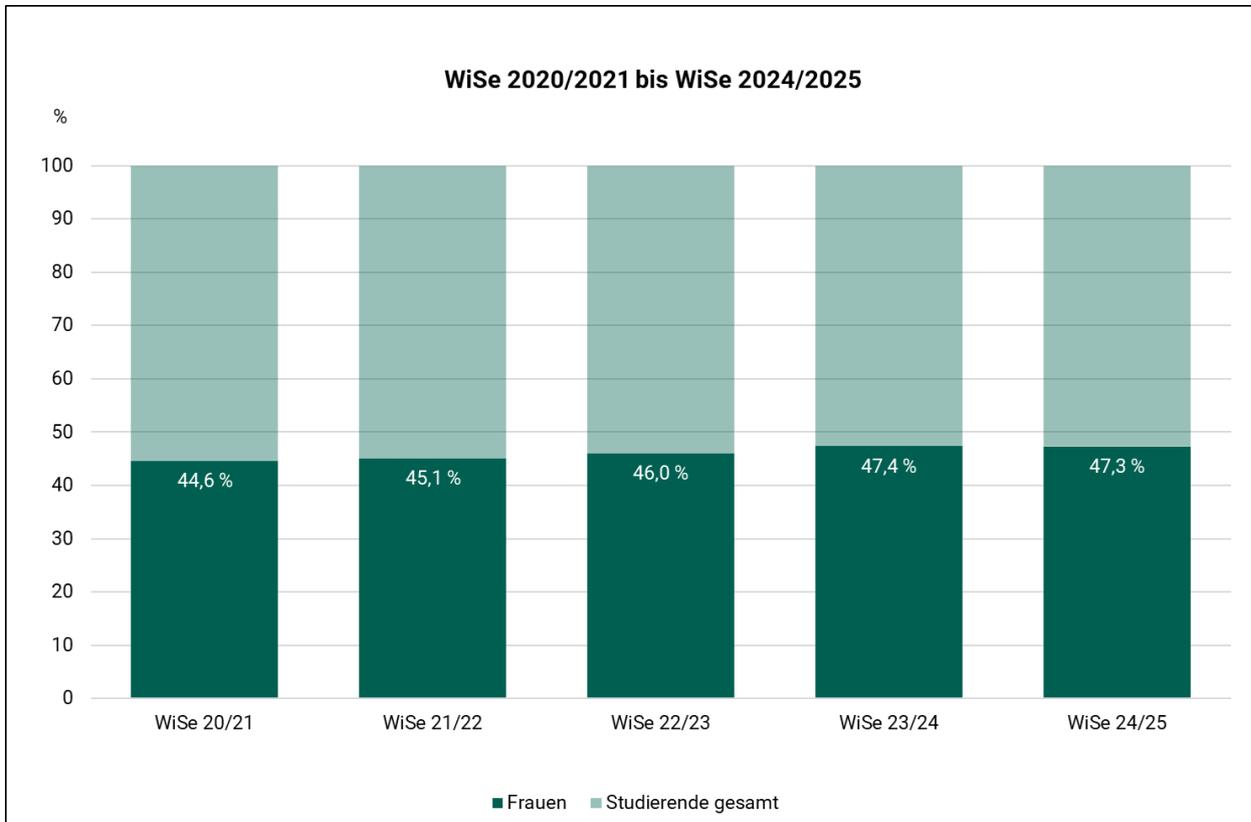


Abbildung 2: Frauenanteil unter den Studierenden (WiSe 2020/2021 bis WiSe 2024/2025); Quelle: Dezernat Planung, Organisation, Zentrale Angelegenheiten

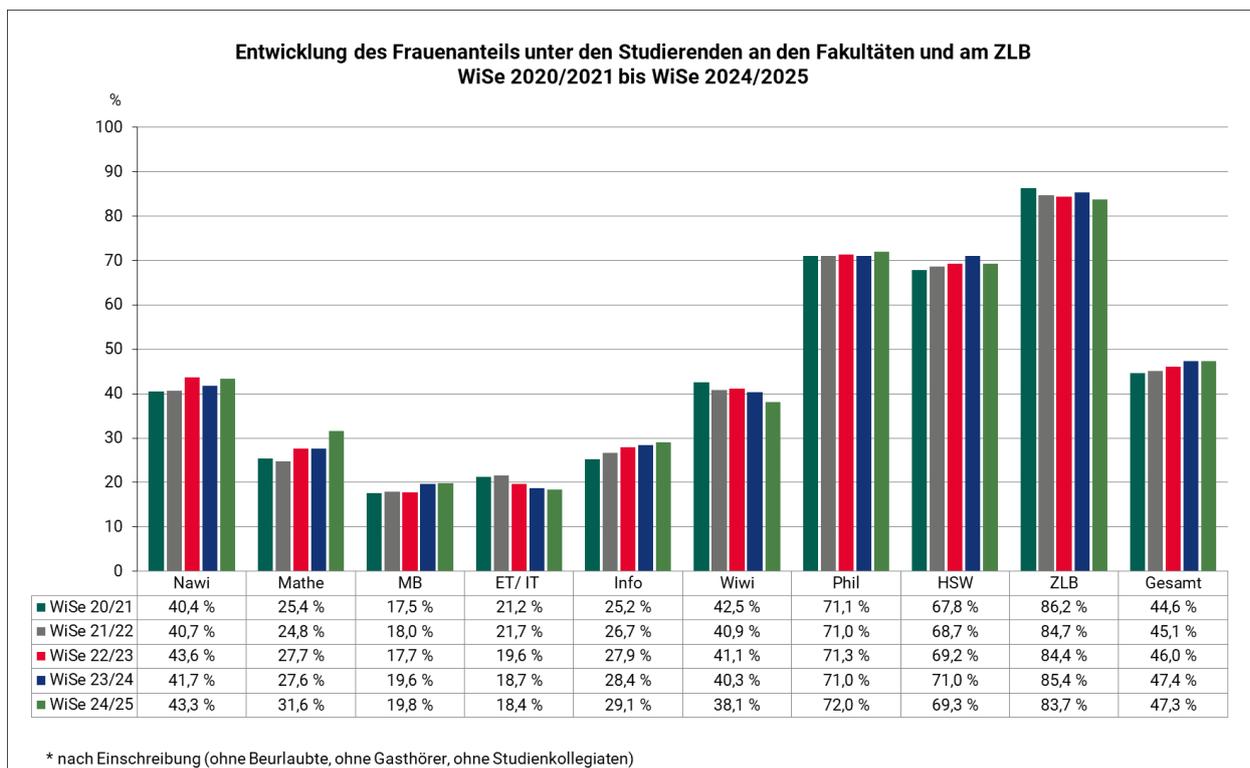


Abbildung 3: Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden an den Fakultäten und am ZLB (WiSe 20/21- WiSe 24/25, Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Planung, Organisation, Zentrale Angelegenheiten

3. Frauenanteil unter den Auszubildenden

Fakultät / ZE / ZUV	Auszubildende	davon weiblich
Naturwissenschaften	7	1
Industriemechaniker/in, Fachrichtung Feingerätebau	5	0
Chemielaborant/in	2	1
ET/IT	7	0
Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	3	0
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	4	0
Zentrale Verwaltung	16	10
Verwaltungsfachangestellte/r, Fachrichtung Landes- und Kommunalverwaltung	10	7
Kauffrau/-mann für Büromanagement	3	3
Fachinformatiker/in für Systemintegration	3	0
Bibliothek	0	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek	0	0
Gesamt	30	11

Abbildung 4: Frauenanteil unter den Auszubildenden (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Personal

4. Frauenanteil unter den Promovierten

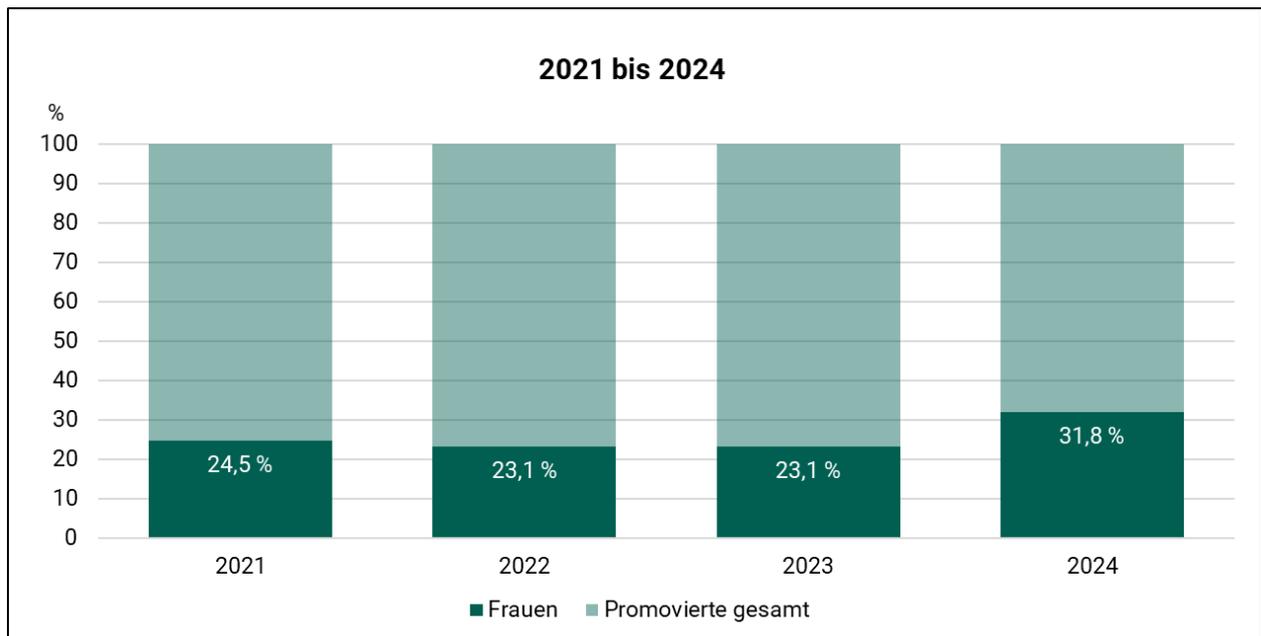


Abbildung 5: Frauenanteil unter den Promovierten 2021 bis 2024 (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Planung, Organisation, Zentrale Angelegenheiten

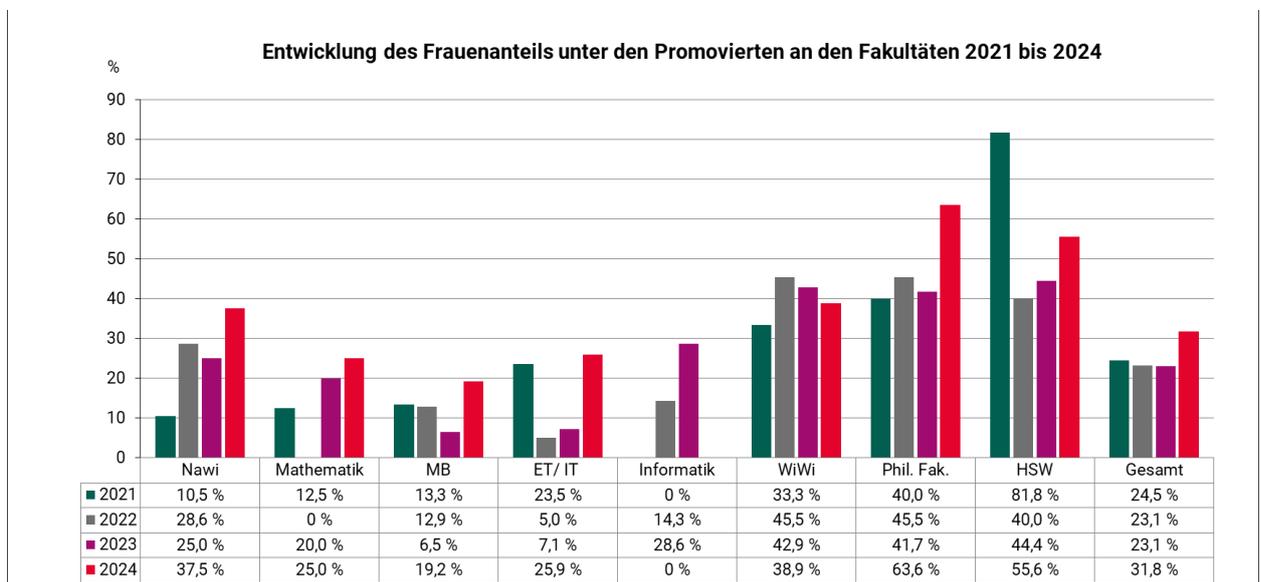


Abbildung 6: Entwicklung des Frauenanteils unter den Promovierten an den Fakultäten 2021 bis 2024 (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Planung, Organisation, Zentrale Angelegenheiten

5. Frauenanteil unter den Habilitierten

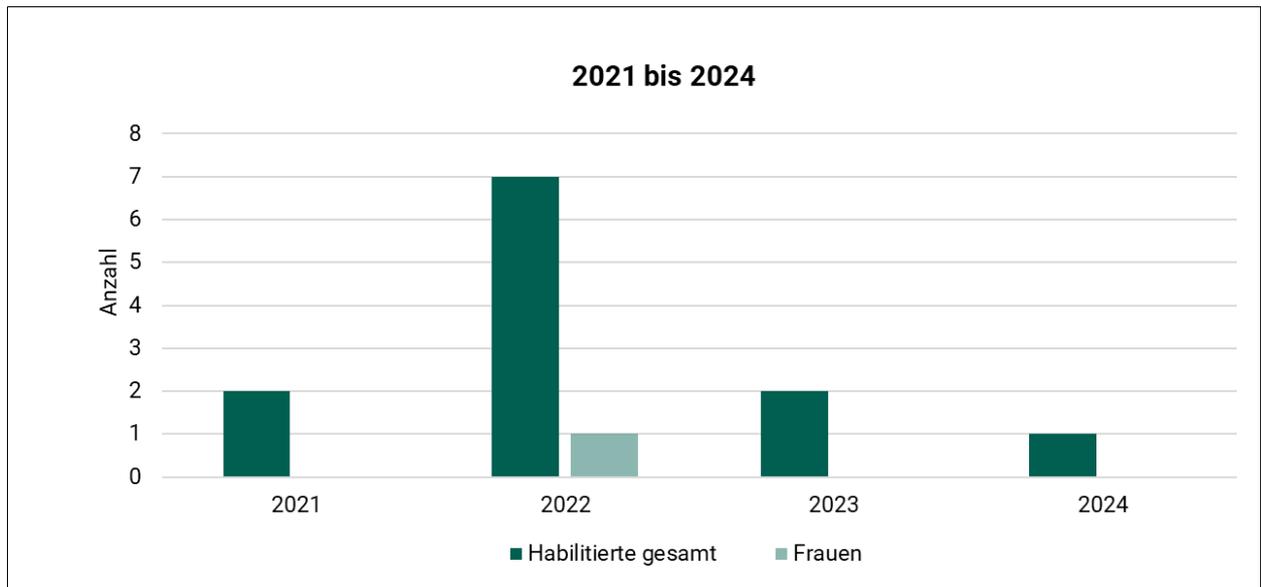


Abbildung 7: Frauenanteil unter den Habilitierten 2021 bis 2024 (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Planung, Organisation, Zentrale Angelegenheiten

6. Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal

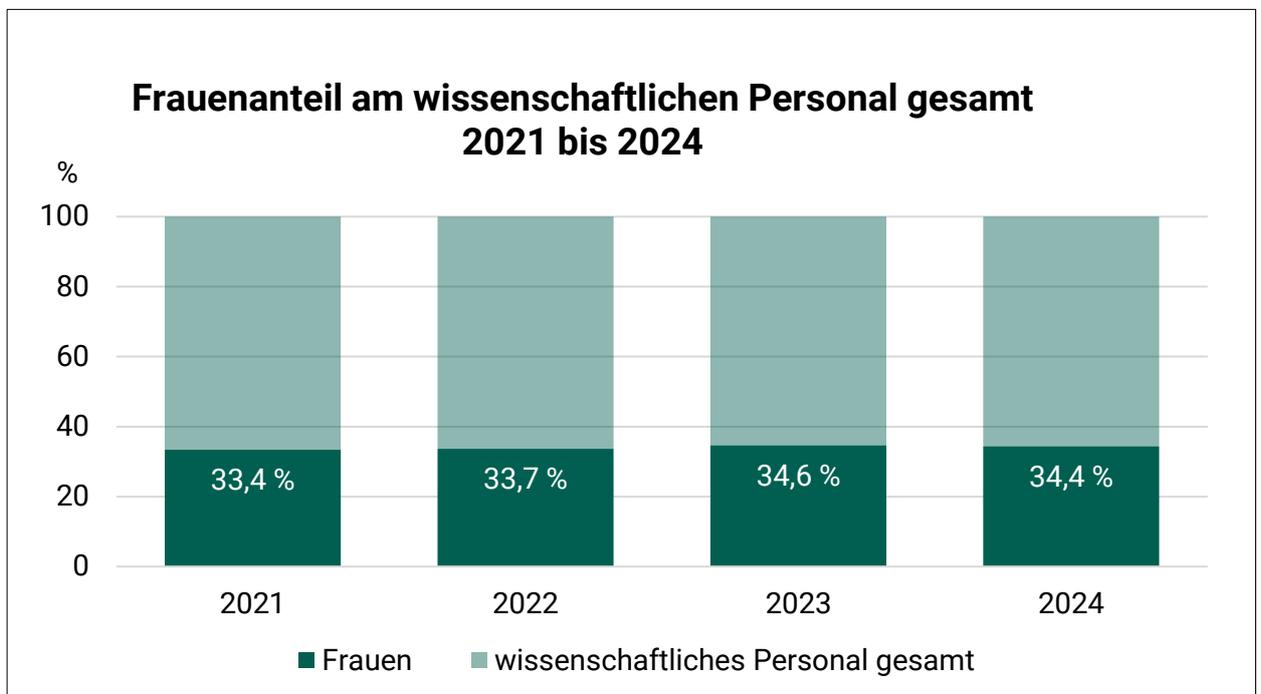


Abbildung 8: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal 2021 bis 2024 (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Personal

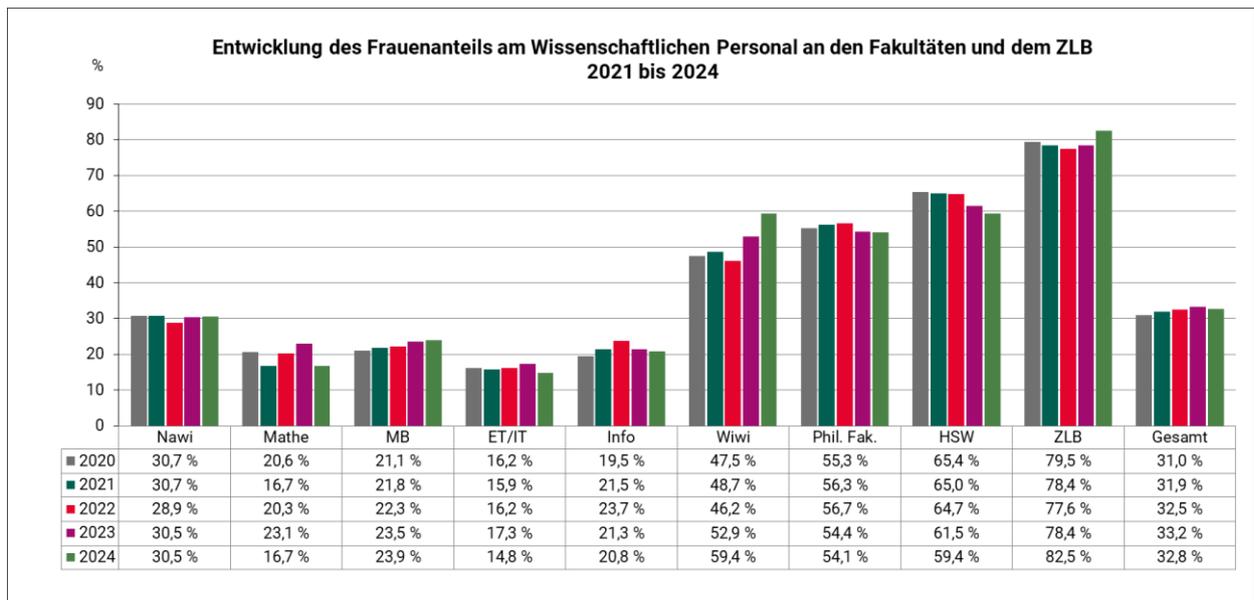


Abbildung 9: Entwicklung des Frauenanteils am Wissenschaftlichen Personal an den Fakultäten und dem ZLB 2021 bis 2024 (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Personal

6.1 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

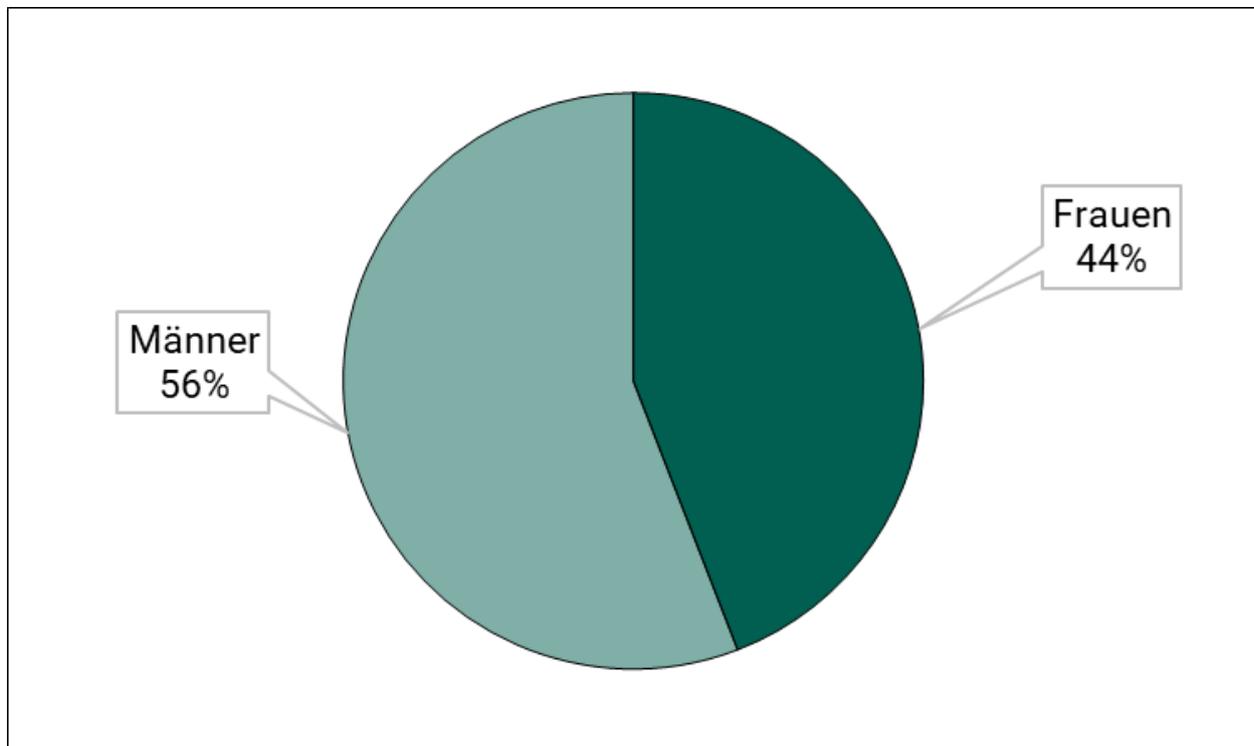


Abbildung 10: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Personal

6.2 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in befristeten Beschäftigungsverhältnissen

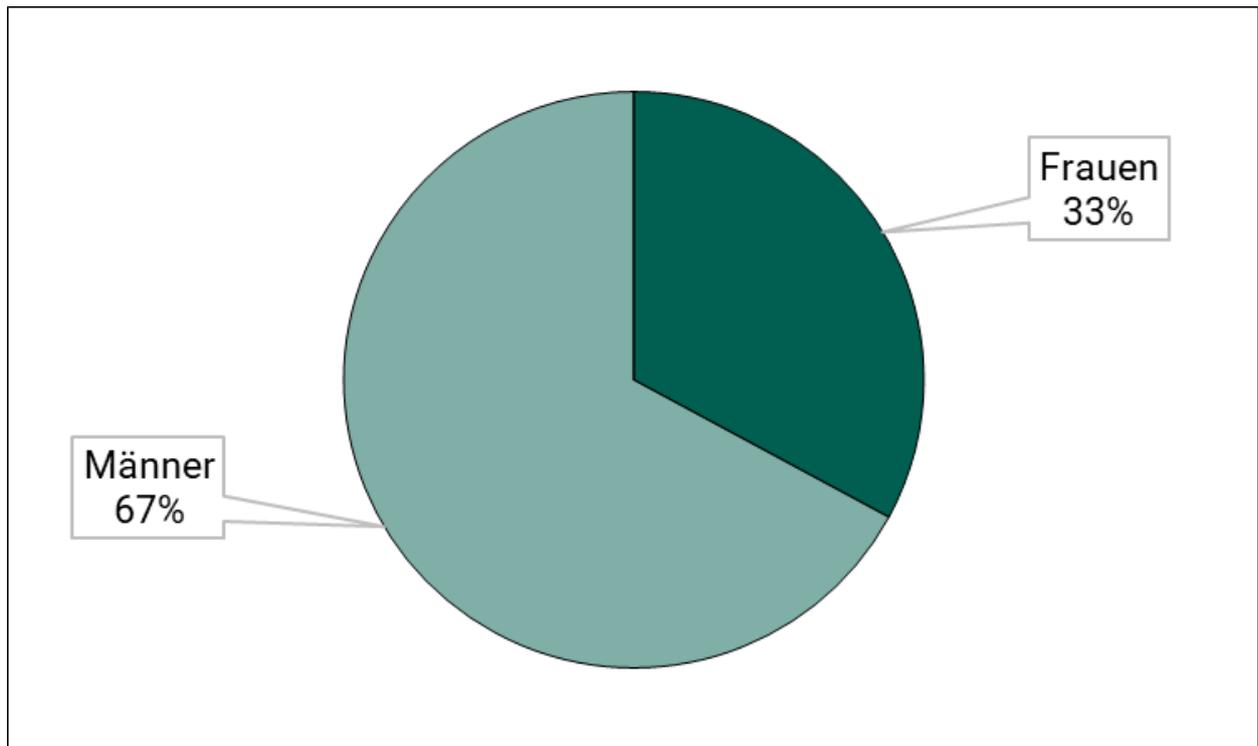


Abbildung 11: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Personal

6.3 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal mit Vollzeitbeschäftigung

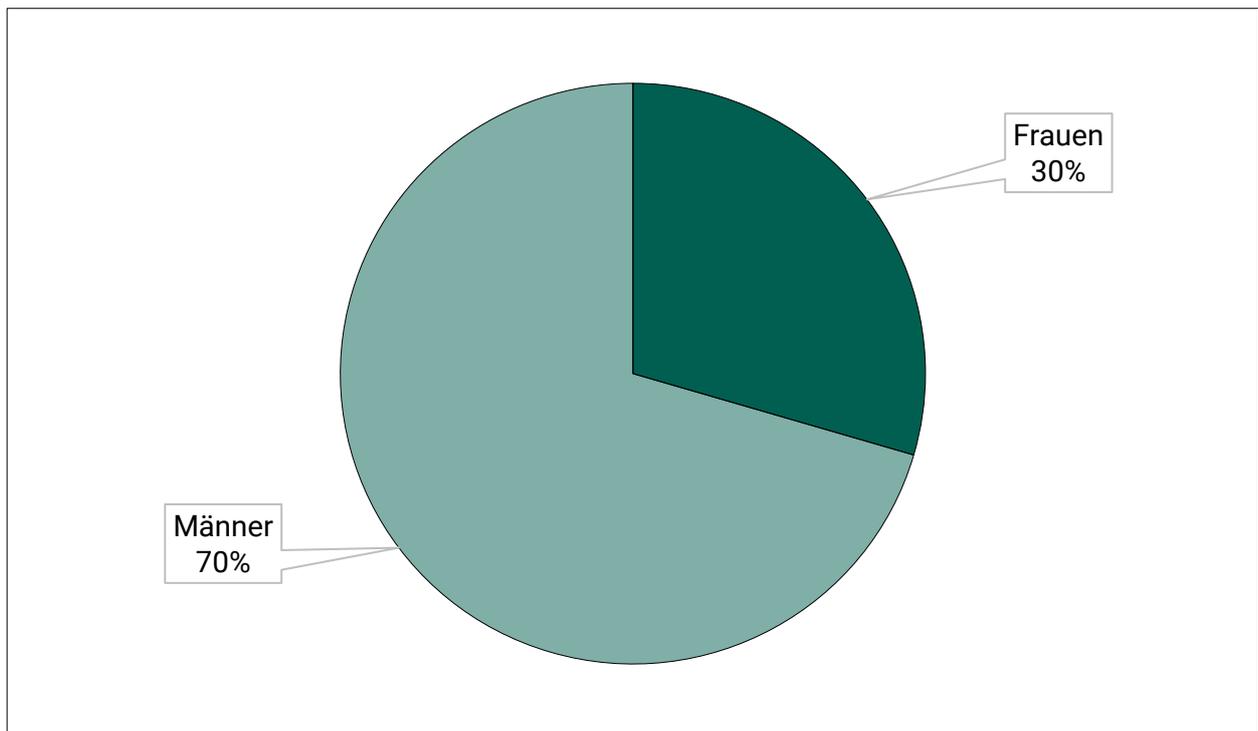


Abbildung 12: Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal mit Vollzeitbeschäftigung (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Personal

7. Frauenanteil an Professuren und Juniorprofessuren

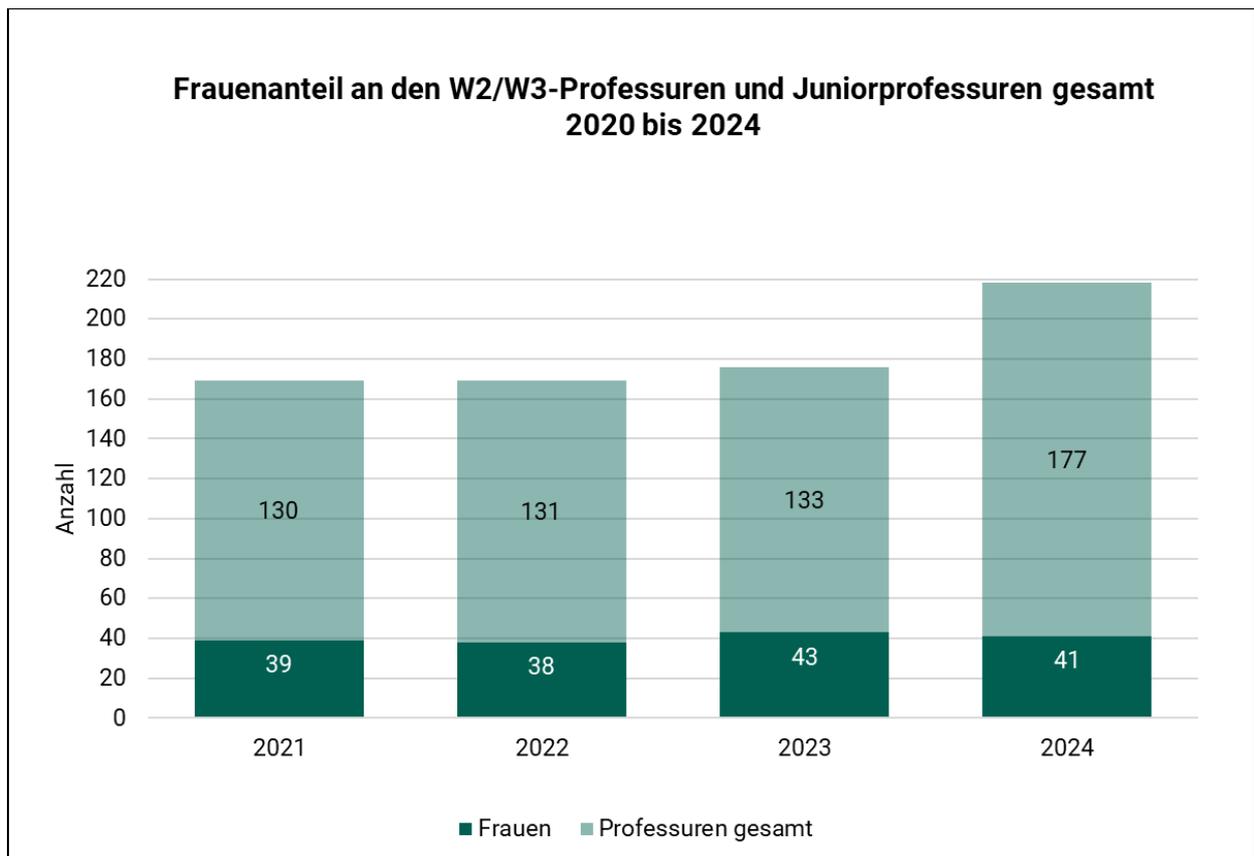


Abbildung 13: Frauenanteil an W2/W3-Professuren/Juniorprofessuren 2021 bis 2024 (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Personal

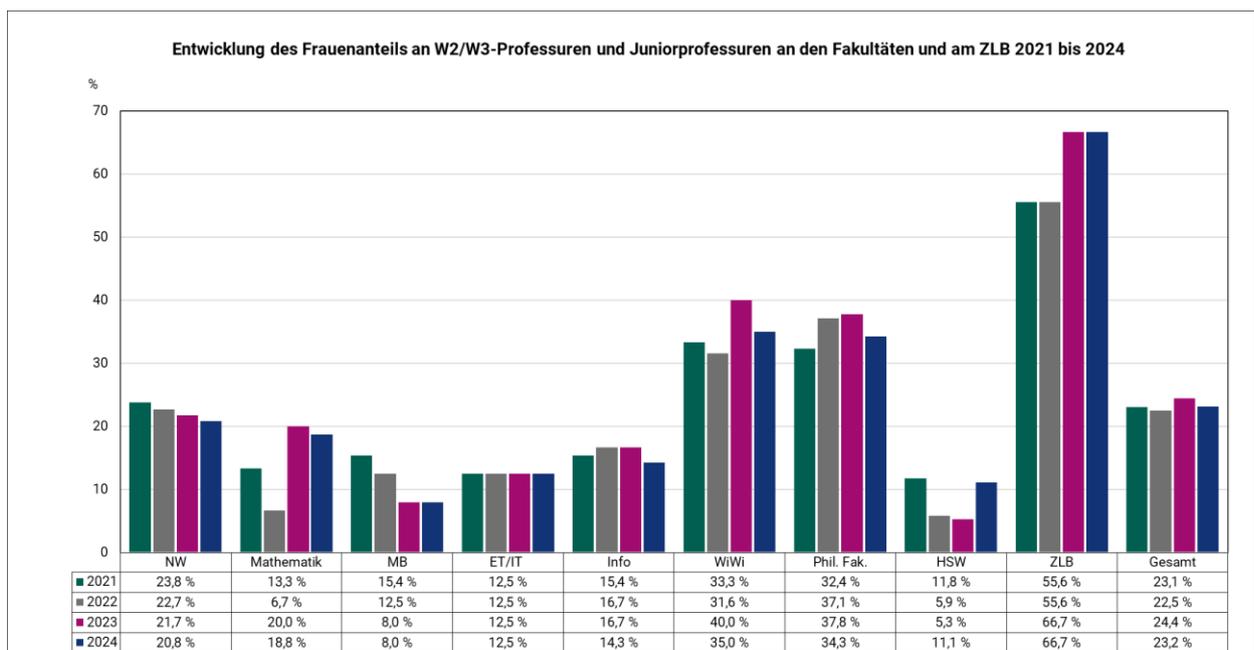


Abbildung 14: Entwicklung des Frauenanteils unter den Professuren und Juniorprofessuren an den Fakultäten und am ZLB 2021-2024 (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Personal

8. Frauenanteil am wissenschaftsstützenden Personal

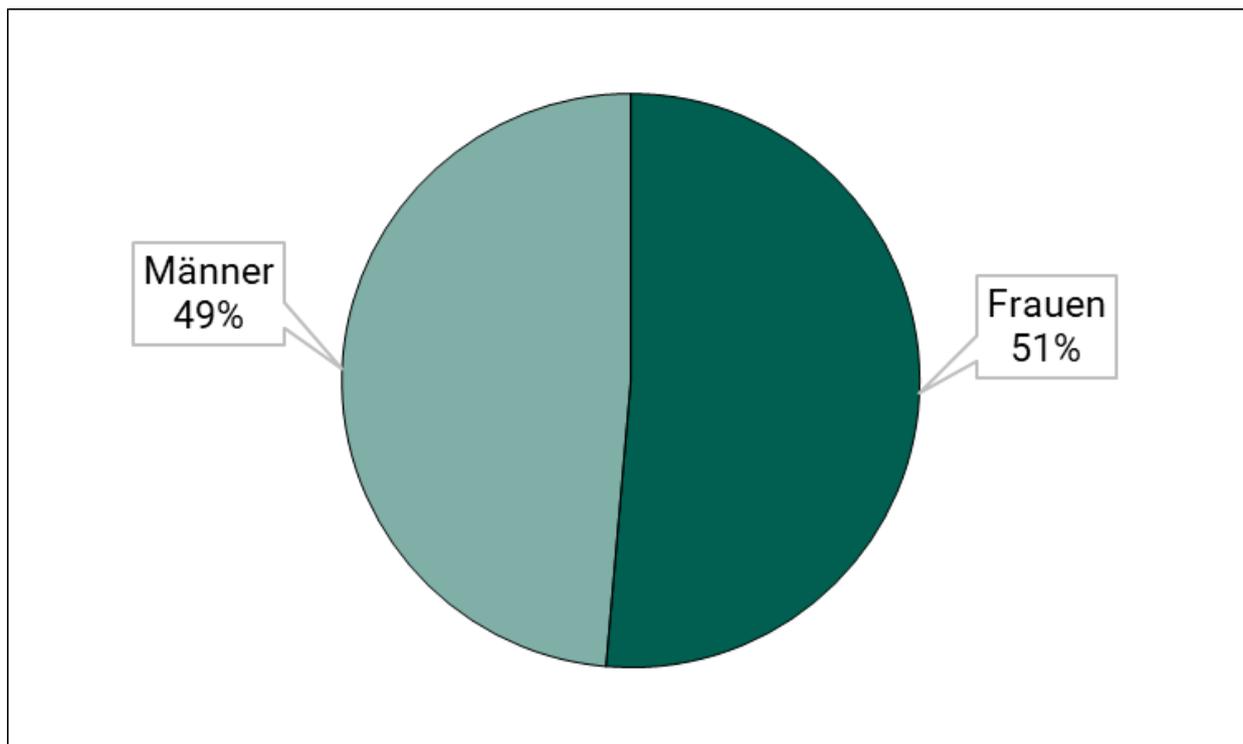


Abbildung 15: Frauenanteil am wissenschaftsstützenden Personal (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Personal

8.1 Frauenanteil am wissenschaftsstützenden Personal in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

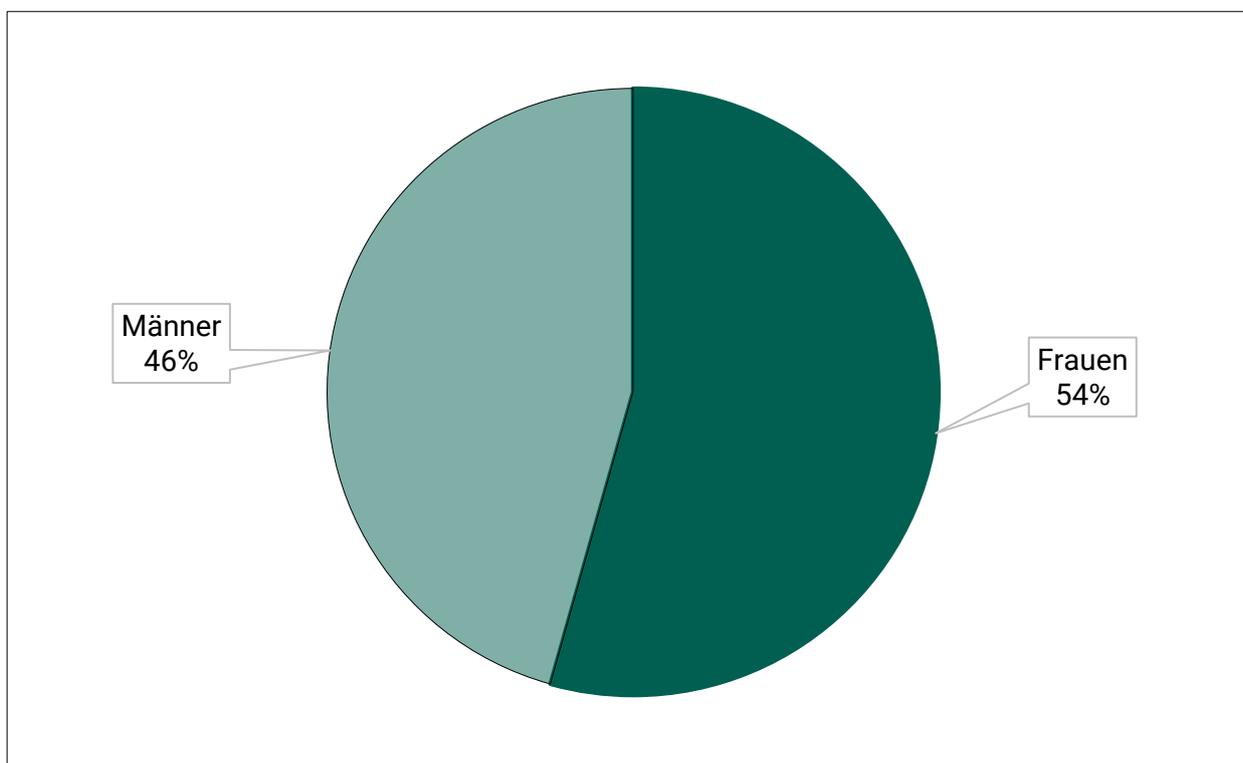


Abbildung 16: Frauenanteil am Wissenschaftsstützenden Personal in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Personal

8.2 Frauenanteil am wissenschaftsstützenden Personal in befristeten Beschäftigungsverhältnissen

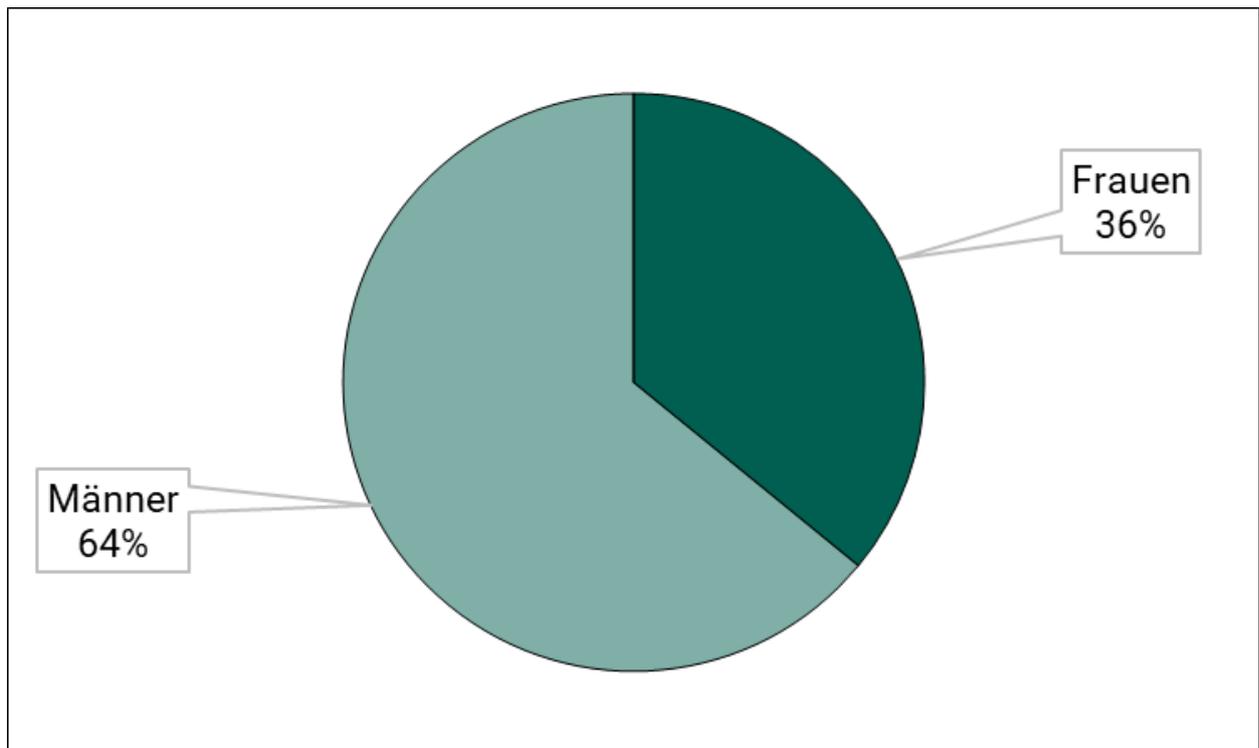


Abbildung 17: Frauenanteil am Wissenschaftsstützenden Personal in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (Stand 31.12.2024), Quelle: Dezernat Personal

9. Frauenanteil in akademischen Gremien

9.1 Senat (2025-2030)

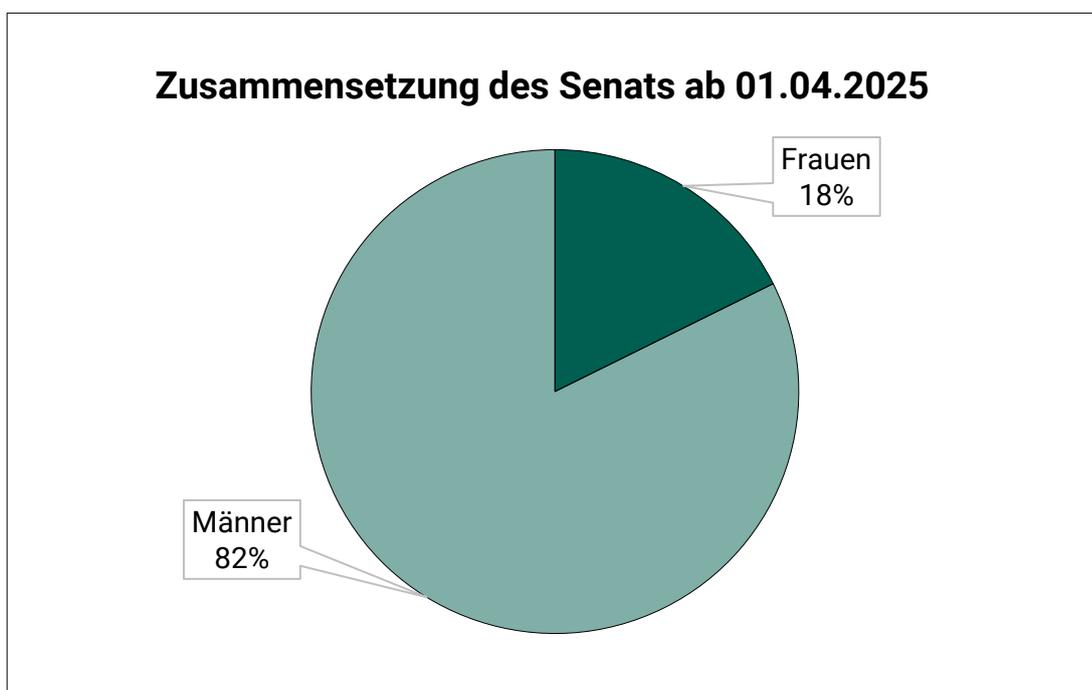


Abbildung 18: Frauenanteil im Senat,
Quelle: Wahlamt, Feststellung der Wahlergebnisse vom 05.12.2024

9.2 Erweiterter Senat (2025-2030)

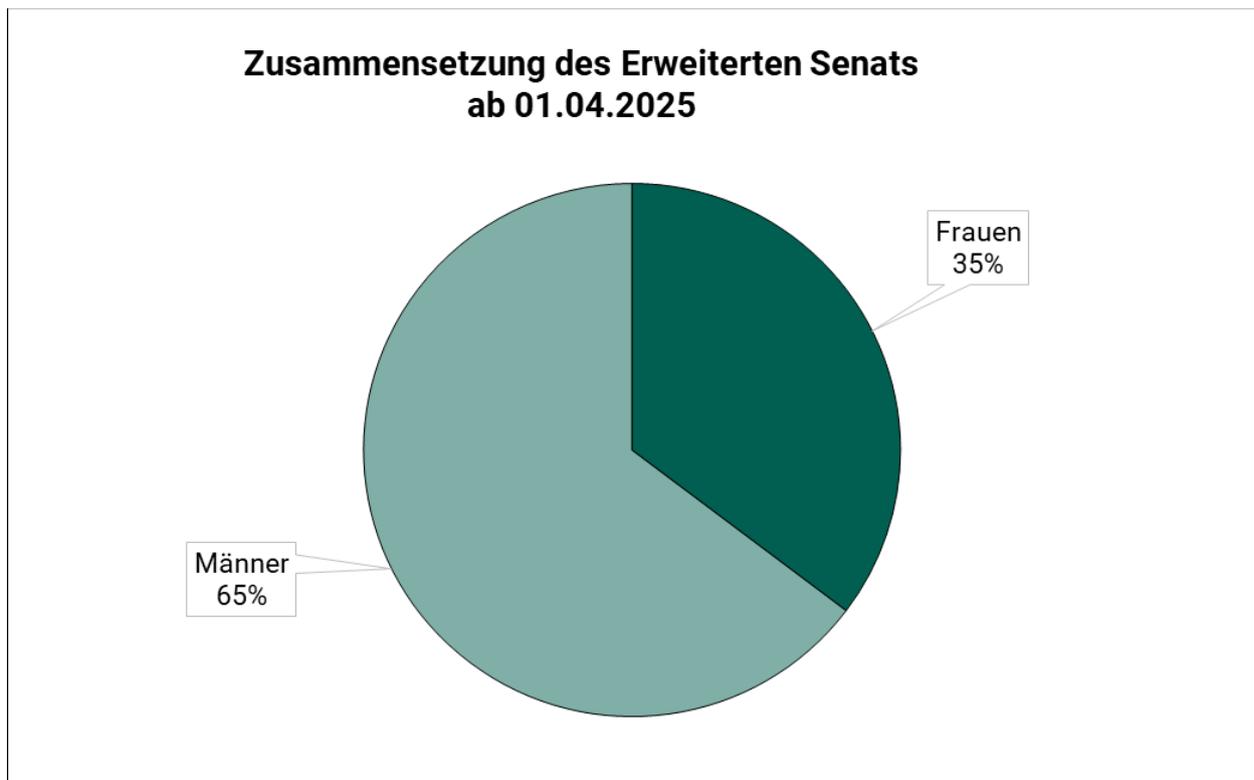


Abbildung 19: Frauenanteil im Erweiterten Senat, Quelle: Wahlamt, Feststellung der Wahlergebnisse vom 05.12.2024

9.3 Frauenanteile in den Fakultätsräten

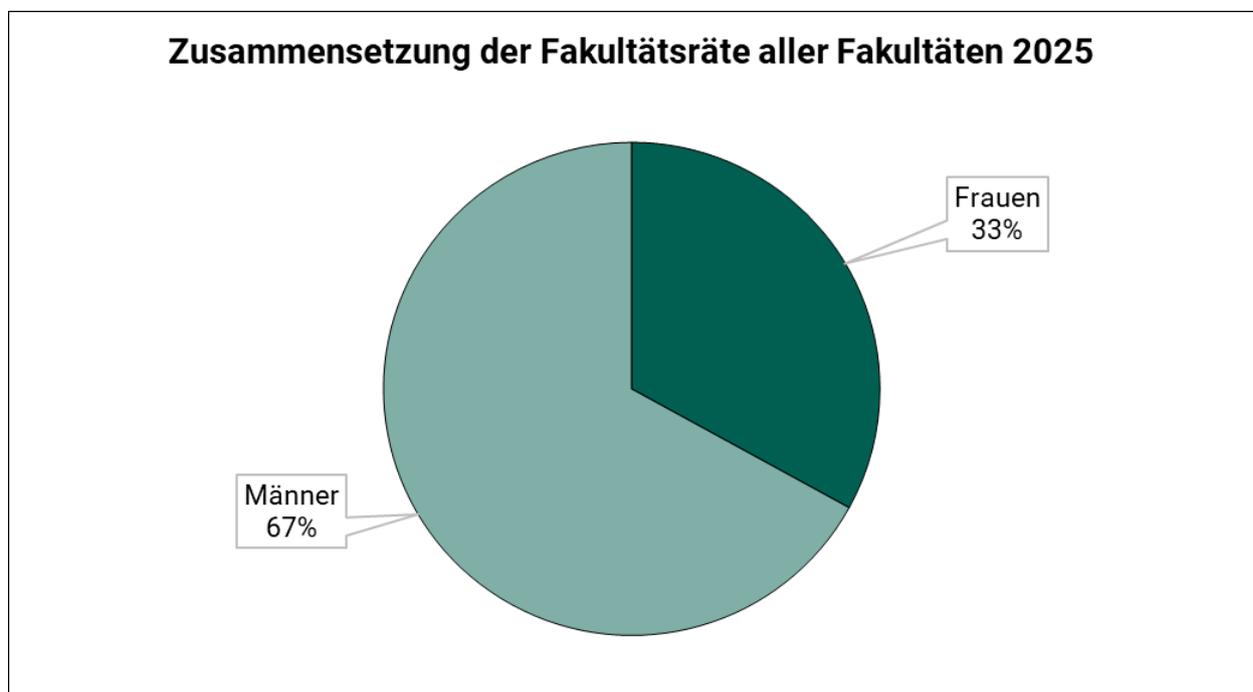


Abbildung 20: Frauenanteil in den Fakultätsräten der Amtsperiode 2025 – 2028, Quelle: Wahlamt, Feststellung der Wahlergebnisse vom 05.12.2024

9.4 Frauenanteil in den einzelnen Fakultätsräten

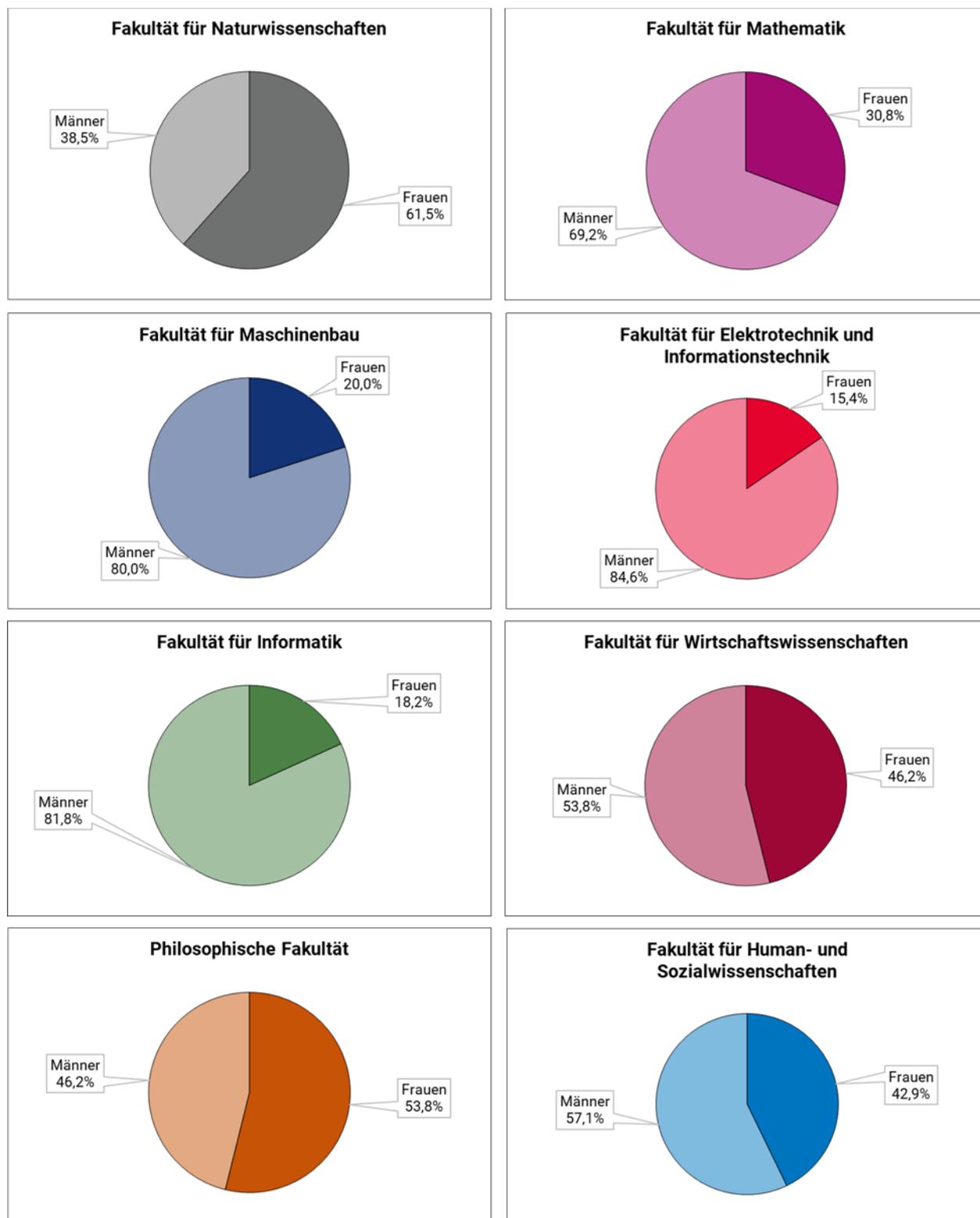


Abbildung 21: Frauenanteil in den Fakultätsräten der Amtsperiode 2025 – 2028, Quelle: Wahlamt, Feststellung der Wahlergebnisse vom 05.12.2024

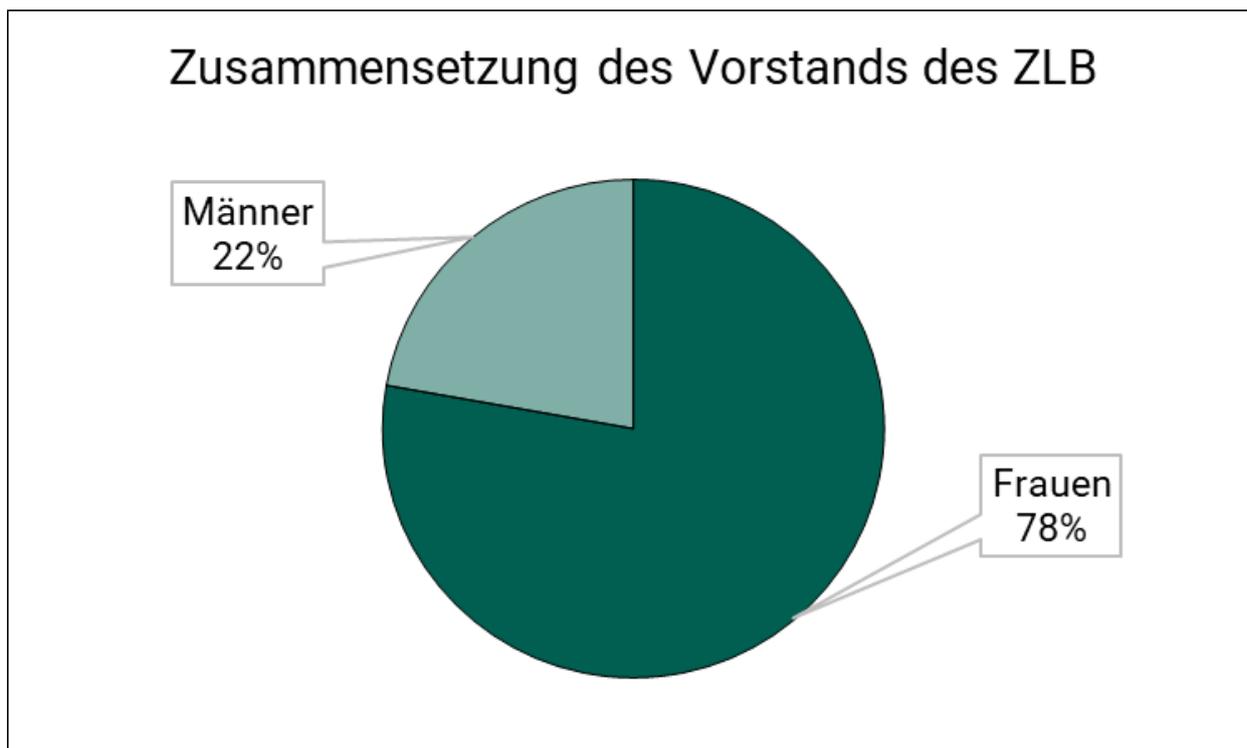


Abbildung 22: Frauenanteil des Vorstandes des ZLB, Quelle: Wahlamt, Feststellung der Wahlergebnisse vom 04.12.2024

10. Frauen in Leitungspositionen

Leitungsebene	Personen	davon weiblich
Universitätsleitung	5	1
Fakultätsleitungen (8 Fakultäten)		
Dekaninnen und Dekane	8	2
Prodekaninnen und Prodekane	12	3
Studiendekaninnen und Studiendekane	48	10
Zentrale Einrichtungen		
Direktorinnen und Direktoren, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer	12	4
Dezernate		
Dezernentinnen und Dezernenten	5	1
Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter	16	11

Abbildung 23: Frauen in Leitungspositionen (Stand 01.06.2025), Quelle: Internetauftritt der TUC www.tu-chemnitz.de

D ANALYSE DER BESTANDSAUFNAHME

1. Beschäftigte

Als eine der größten Arbeitgeberinnen der Region beschäftigt die TUC aktuell 2.361 Personen im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich (Stand 31.12.2024, Quelle: Dezernat Personal), 39,1 Prozent davon sind Frauen. Im Hinblick auf die Qualifikationsebenen der Personalstruktur wird deutlich, dass im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals der Frauenanteil mehr als die Hälfte beträgt (51,4 Prozent). Bei den Professuren (einschließlich Juniorprofessuren) sind 23,2 Prozent, beim sonstigen wissenschaftlichen Personal 34,4 Prozent und bei den Auszubildenden 36,6 Prozent Frauen vertreten (vgl. Abb. 1, S. 6).

2. Studierende

An der TUC waren mit Beginn des Wintersemesters 2024/2025 8.273 Studierende immatrikuliert. Der Anteil der Studentinnen liegt dabei bei 47,3 Prozent und damit über dem Durchschnitt des Anteils von Studentinnen der Technischen Universitäten bundesweit mit 39,8 Prozent im Wintersemester 2024/2025. Der Frauenanteil unter den Studierenden konnte seit dem WiSe 2020/2021 um 2,7 Prozentpunkte gesteigert werden (vgl. Abb. 2, S. 6).

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils bei den Studierenden in Bezug auf die Studienrichtungen, sind Unterschiede zwischen den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und den MINT-Fakultäten deutlich zu erkennen. Diese Differenzierung hat sich in den Jahren 2021 bis 2024 nur leicht verändert.

Der Studentinnenanteil der geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und des ZLB im Wintersemester 2024/2025 liegt zwischen ca. 38 Prozent (Fakultät für Wirtschaftswissenschaften) und 84 Prozent (ZLB), das Spektrum der MINT-Fakultäten bei ca. 18 Prozent (Fakultät für Elektrotechnik/Informationstechnik) bis 43 Prozent (Fakultät für Naturwissenschaften). Ein Zugewinn an Studentinnen seit dem Gleichstellungsmonitoring im WiSe 2020/2021 ist an den Fakultäten für Mathematik (6,2 Prozentpunkte) Maschinenbau (2,3 Prozentpunkte) und Informatik (3,9 Prozentpunkte) zu verzeichnen (vgl. Abb. 3, S. 7).

3. Auszubildende

Die TUC bietet aktuell acht Ausbildungsberufe an, in denen sich 30 Auszubildende für einen Berufsabschluss qualifizieren. Unter den Auszubildenden befinden sich 11 Frauen. Während in den Verwaltungsberufen unter 16 Auszubildenden zehn Frauen ausgebildet werden, ist in den naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungsberufen eine Auszubildende von 14 insgesamt zu finden (vgl. Abb. 4, S. 7).

4. Promovierte

Der Frauenanteil unter den Promovierten ist im Jahr 2024 um 8,7 Prozentpunkte deutlich gegenüber den beiden Vorjahren gestiegen und liegt damit bei knapp einem Drittel der Promovierten (vgl. Abb. 5, S. 8).

Positive Entwicklungen gibt es dabei im MINT-Bereich, hier gab es in den Jahren 2021 bis 2024 Steigerungen um 27 Prozentpunkte an der Fakultät für Naturwissenschaften, 12,5 Prozentpunkte an der Fakultät für Mathematik und 5,9 Prozentpunkte an der Fakultät für Maschinenbau. In der Fakultät für Informatik gab es 2024 keine Promotionen von Frauen. Hier liegen Gründe u. a. in der sehr guten Arbeitsmarktsituation für Informatikerinnen und Informatiker mit Masterabschluss.

An der Philosophischen Fakultät gab es einen Zuwachs des Frauenanteils an den Promovierten um 23,6 Prozentpunkte (vgl. Abb. 6, S. 8).

5. Habilitierte

Die Zahl der Habilitationen an der TUC liegt im einstelligen Bereich. In den letzten vier Jahren hat nur eine Wissenschaftlerin (2022) eine Habilitation abgeschlossen. Der generelle Rückgang an Habilitationen, sowohl von Frauen als auch von Männern, ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass als Voraussetzung für die Bewerbung auf eine Regelprofessur – neben einer positiv evaluierten Juniorprofessur – auch habilitationsäquivalente Leistungen Anerkennung finden und nicht mehr zwingend eine zweite wissenschaftliche Qualifikationsschrift (Habilitation) vorzulegen ist (vgl. Abb. 7, S. 9).

6. Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil im gesamten akademischen Mittelbau hat sich in den letzten Jahren unwesentlich verändert und liegt derzeit in den Fakultäten und im dem ZLB bei 32,8 Prozent. Bei der Betrachtung aller weiteren Zentralen Einrichtungen liegt der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals insgesamt an der Universität bei 34,4 Prozent. Damit hat die TUC die Zielvorgaben des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK) im Rahmen der Zielvereinbarung des Freistaates Sachsen mit der TUC für die Jahre 2025 bis 2028 erreicht und ist bestrebt, diese Zahl zu stabilisieren bzw. zu erhöhen (vgl. Abb. 8, S. 9).

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal der einzelnen Fakultäten, werden hier Unterschiede zwischen den MINT-Fakultäten und den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten sowie dem ZLB sichtbar. Der weibliche Anteil am wissenschaftlichen Personal in den Jahren 2021 bis 2024 liegt am ZLB als eine der Zentralen Einrichtungen bei 82,5 Prozent, an den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und weiteren Zentralen Einrichtungen bei über 50 Prozent.

Die Anteile von Frauen am wissenschaftlichen Personal in den MINT-Fakultäten liegen aktuell zwischen ca. 15 und 30,5 Prozent. Die Fakultät für Naturwissenschaft verzeichnet mit 30,5 Prozent den höchsten Frauenanteil in den MINT-Fakultäten (vgl. Abb. 9, S. 10).

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen nähert sich mit 44 Prozent der Parität an (vgl. Abb. 10, S. 10).

Anders sieht es bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen aus. Hier liegt der Frauenanteil bei 33 Prozent (vgl. Abb. 11, S. 11).

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals mit Vollzeitbeschäftigung beträgt der Frauenanteil mit 30 Prozent nur ein Drittel der Gesamtbeschäftigten (vgl. Abb. 12, S. 11).

7. Professuren und Juniorprofessuren

Derzeit liegt der Anteil der Professorinnen an der Professorenschaft bei 23,2 Prozent. Zum Vergleich – bundesweit lag zum Jahresende 2023 der Anteil der Frauen bei den Professuren an Hochschulen nach Angabe des Statistischen Bundesamtes bei 29 Prozent (vgl. Abb. 13, S. 12).

So ist der Frauenanteil an den Professuren im Bereich der geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und am ZLB höher als im MINT-Bereich. In den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten liegt der Anteil von Frauen an den Professuren bzw. Juniorprofessuren bei 32,9 Prozent, in den MINT-Fakultäten bei 14,7 Prozent (vgl. Abb. 14, S. 12).

8. Wissenschaftsstützendes Personal

Im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals gibt es an der TUC eine annähernd paritätische Besetzung der Personalstellen, wobei der Frauenanteil leicht überwiegt. Dies spiegelt sich auch in den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen wider. Aktuell ist der größte Teil der Verwaltungsstellen (Sachbearbeitung in den Dezernaten, Sekretariate, Referentinnen) mit Frauen besetzt (vgl. Abb. 15/16, S. 13).

In befristeten Beschäftigungsverhältnissen befinden sich 36 Prozent Frauen (vgl. Abb. 17, S. 14).

9. Besetzung von Gremien

Senat/Erweiterter Senat

Der Frauenanteil der stimmberechtigten Mitglieder im Senat der Amtsperiode 2025 bis 2030 beträgt, bezogen auf die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, 22,2 Prozent, im Bereich des wissenschaftlichen Personals 33,3 Prozent, im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals sind keine Frauen vertreten. Unter den drei gewählten Studierenden befindet sich eine Frau (vgl. Abb. 18, S. 14).

Der Frauenanteil der stimmberechtigten Mitglieder im Erweiterten Senat der Amtsperiode 2025 bis 2030 liegt in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bei 29,4 Prozent, im Bereich des wissenschaftlichen Personals bei 33,3 Prozent, im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals bei 50 Prozent und bei den Studierenden bei 42,9 Prozent (vgl. Abb. 19, S. 15).

Fakultätsräte/Vorstand des ZLB

In den Fakultätsräten der Amtsperiode vom 01.04.2025 bis 31.03.2028 beträgt der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer 20,7 Prozent, im Bereich des wissenschaftlichen Personals 52,9 Prozent und im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals 87,5 Prozent. Bei den Studierenden in der Amtszeit vom 01.04.2025 bis 31.03.2026 liegt der Anteil bei 29,4 Prozent (vgl. Abb. 20, S. 15).

In den Grafiken zur Zusammensetzung der Fakultätsräte in den einzelnen Fakultäten zeigt sich, dass es größere Unterschiede mit Blick auf den Anteil von Frauen und Männern gibt. So liegt der Frauenanteil im Fakultätsrat der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik bei 15,4 Prozent, an der Fakultät für Naturwissenschaften hingegen bei 61,5 Prozent. Eine paritätische Besetzung findet sich in der Philosophischen Fakultät (vgl. Abb. 21, S. 16).

Im Vorstand des ZLB der Amtsperiode vom 01.12.2024 bis zum 30.11.2028 beträgt der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer 80 Prozent, im Bereich des wissenschaftlichen Personals 100 Prozent und bei den Studierenden 50 Prozent (vgl. Abb. 22, S. 17).

10. Leitungspositionen

. Bei der Besetzung von Leitungspositionen mit Frauen gab es einen Aufwuchs. In der Universitätsleitung ist eine Wissenschaftlerin vertreten, sie verantwortet das Prorektorat für Forschung und Universitätsentwicklung. In zwei von acht Fakultäten wurden zum 01.04.2025 Dekaninnen gewählt; in der vergangenen Wahlperiode gab es dagegen zuletzt keine Dekanin. In den zwölf Zentralen Einrichtungen sind vier Frauen in Leitungspositionen vertreten, in den fünf Dezernaten eine. Ein etwas anderes Bild ergibt sich in den einzelnen Abteilungen der Dezernate, hier sind elf Frauen von insgesamt 16 Personen in leitender Funktion (vgl. Abb. 23, S. 17).

E MASSNAHMEN, UM DER UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN ENTGEGENZUWIRKEN

1. Studierende

An der TUC finden eine Vielzahl an Studienwerbeaktivitäten und Veranstaltungen statt, um Frauen für ein Studium und insbesondere für ein MINT-Studium zu gewinnen, darunter:

- Bereitstellung umfangreicher Informationen für Studieninteressierte auf der Homepage der TUC
- Tag der offenen Tür (zweimal jährlich)
- Beteiligung am jährlichen Girls' Day
- Beteiligung an Veranstaltungen in Kooperation mit der Stadt Chemnitz (Kulturhauptstadt, Kosmos-Festival, Christopher Street Day, Stadtsportbund)
- Werbekampagnen auf Social-Media-Kanälen

Darüber hinaus bieten die Fakultäten ein vielfältiges Studienorientierungsangebot an, wie u. a. das Schülerlabor „Wunderland Physik“, die RoboSchool, Sommeruniversitäten, Schülerinnen- und Schülerpraktika, Kooperationen mit Schulen sowie weitere zielgruppenorientierte Angebote.

2. Wissenschaftlerinnen

In der Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase strebt die TUC 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 wird darauf geachtet, dass Frauen angemessen berücksichtigt werden. Promotionen und Habilitationen von Frauen werden gefördert. Dabei werden Anträge von Frauen für Wiedereinstiegsstipendien des Freistaates Sachsen unterstützt.

Am **Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung** wurde das Mentoringprogramm WoMentYou bereits 2017 implementiert, das Wissenschaftlerinnen, die eine Professur bzw. eine Führungsposition in Wissenschaft oder Forschung anstreben, gezielt bei ihrer Karriereentwicklung im Wissenschaftssystem unterstützt. Die Mentees werden von erfolgreich etablierten Mentorinnen und Mentoren 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. In den vier Durchgängen haben 48 Frauen die Angebote des Programms wahrgenommen. 14 von ihnen haben mittlerweile Führungspositionen in der Wissenschaft erreicht (W2/W3-Professuren, Juniorprofessuren, Leiterinnen von Forschungsgruppen).¹

Eine weitere Maßnahme, hervorragende wissenschaftliche Leistungen von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase zu würdigen und sichtbar zu machen, ist die **Auslobung des Eleonore-Dießner- und des Marie-Pleißner-Preises** für hervorragende Abschlussarbeiten an den Fakultäten und am ZLB. 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. Die Maßnahme wird seit 2013 angeboten.²

Mit Fachbeiträgen, individuellen Karrieregeschichten und praxisnahen Workshops richtet sich das **Symposium ISINA (Interdisziplinäres Symposium für Frauen im MINT-Bereich)** gezielt an Expertinnen aus Wissenschaft und Industrie aller Karrierestufen. Das ISINA bietet einen interaktiven Austausch für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase, und etablierte Forscherinnen gleichermaßen. Die jährlich im Frühjahr seit 2013 stattfindende Veranstaltung fördert nicht nur den Wissenstransfer, sondern stärkt auch die Sichtbarkeit und Vernetzung von Frauen im MINT-Bereich mit dem Ziel, erfolgversprechende Kooperationen aufzubauen. Das ISINA wurde über die Jahre von mehreren Wissenschaftlerinnen der TUC aktiv

¹ <https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/>
<https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/projekte/wometryou/index.html>

² <https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/projekte/preise/preise.html>

unterstützt und mitgestaltet, u. a. in Kooperation mit dem MINT-Wissenschaftlerinnenrat der TUC und dem Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung.³

Das **Zentrum für den wissenschaftlichen Nachwuchs** (Zfwn) unterstützt mit fachübergreifenden Koordinations- und Serviceangeboten alle Promotionsinteressierten, Promovierenden und Postdocs an der TUC. 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 schaffen geeignete Bildungsangebote und Plattformen für den fachlichen und persönlichen Austausch – etwa der jährlich im Herbst stattfindende „Tag des wissenschaftlichen Nachwuchses“.

Einen besonderen Beitrag zur Gleichstellung leistet das Zfwn durch ein umfangreiches Weiterbildungsangebot, das u. a. auch gezielt auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und den Erwerb von Gleichstellungswissen ausgerichtet ist. Das Programm umfasst unter anderem Workshops wie „Female Power! Selbstbewusst und wirkungsvoll kommunizieren für Frauen“, „Familie UND wissenschaftliche Karriere meistern“, „Work-Life-Balance“, „Inclusive Leadership – Mit Fairness, Anerkennung und Wertschätzung führen“, „Gender & Unconscious Bias: How to Break Thinking Patterns and Avoid Exclusion“ sowie „Diskriminierung im Hochschulalltag erkennen und begegnen“. Diese Formate fördern die Stärkung von Schlüsselkompetenzen, sensibilisieren für strukturelle Ungleichheiten und tragen zur Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft bei.

Darüber hinaus bietet das Zfwn spezifische Veranstaltungen zur Karriereentwicklung, darunter Workshops zur Vorbereitung auf Bewerbungen für (Junior-)Professuren in unterschiedlichen Fachbereichen sowie zur erfolgreichen Gestaltung von Berufungsverhandlungen, an. Ergänzt wird das Programm durch Netzwerkformate wie die „Brown Bag Break“. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Initiative ArbeiterKind.de wurde zudem gezielt die Unterstützung von Promovierenden aus nicht-akademischen Familien gestärkt. Diese Maßnahmen fördern aktiv die Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und unterstützen ihre langfristige Verankerung im Wissenschaftssystem.⁴

Die Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase, die Unterstützung von Frauen auf dem Weg in Führungspositionen und die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf sind wichtige Themen einer immer komplexer werdenden Arbeits-, Forschungs- und Studiumgebung. Die TUC beteiligt sich deshalb seit 2024 am **International Woman-in-Science Day**. Wissenschaftlerinnen aus allen Statusgruppen und Studentinnen tauschen sich hier zu aktuellen Themen aus und vernetzen sich.⁵

Als Unterstützungsangebot für die Studierenden aller Fachrichtungen an der TUC fördert der **Career Service** als zentrale Anlaufstelle die Vernetzung von Universität, Studierenden und Berufswelt. Die Angebote des Career Service unterstützen die Studierenden mittels individueller

³ <https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/projekte/isina/index.html>

⁴ <https://www.tu-chemnitz.de/zfwn/>

⁵ <https://www.tu-chemnitz.de/tu/pressestelle/aktuell/12802>

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 ZfWN sowie das Hochschuldidaktische Zentrum angeboten.⁶

Um den Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zu erhöhen, ergibt sich für die TUC die Aufgabe, noch stärker als bisher geeignete Frauen auch aktiv zur Bewerbung aufzufordern. Berufungskommissionen werden dahingehend sensibilisiert, die Lebensläufe und akademischen Lebensläufe mit besonderer Sorgfalt zu prüfen (z. B. verstärkte Aufwendungen der Frauen für Care-Arbeit). Die TUC bemüht sich, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben mit gezielten Maßnahmen stärker zu unterstützen (z. B. Teilzeitarbeit, individuelle Kinderbetreuungslösungen). Begleitend dazu qualifizierte sich die TUC für das Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder und erhielt Mittel von Bund und Land für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen. In diesem Kontext wurde u. a. die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen und bei Gremienarbeit durch die Bereitstellung von Mitteln für wissenschaftliche Hilfskräfte und Sachmittel umgesetzt.

Ein **Personalentwicklungskonzept** wurde verabschiedet, um für alle Beschäftigten die bestmögliche Leistungsfähigkeit in den Bereichen Lehre, Forschung und Transfer unter Berücksichtigung individueller Potenziale und Interessen sowie sich verändernder Inhalte und Rahmenbedingungen zu unterstützen. Hierzu zählen neben einer effektiven Personalplanung und Personalauswahl auch der Personaleinsatz inkl. Fort- und Weiterbildung sowie die Personalerhaltung und -bindung. Besonderes Interesse gilt dabei der Gleichstellung und Chancengleichheit aller Beschäftigten. Die Personalentwicklung an der TUC zielt grundsätzlich auf alle Beschäftigtengruppen und richtet sich damit unabhängig von der Finanzierungsart an alle befristeten und unbefristeten Beschäftigten. Insbesondere der hohe Anteil des drittmittelfinanzierten und damit oftmals befristet beschäftigten Personals im Rahmen der steigenden Akquise und Bearbeitung von Forschungsvorhaben stellt die TUC dabei vor Herausforderungen, die bestmöglich bewältigt werden sollen.⁷

Angesichts eines zunehmenden Wettbewerbs um hochqualifiziertes Personal zwischen Wirtschaft und öffentlichem Dienst – und somit auch den Hochschulen – in Deutschland und auch international stellen planbare Karrierewege und gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen eine wichtige Voraussetzung dar, um die Entscheidung für eine wissenschaftliche Qualifikation und/oder berufliche Laufbahn an einer Hochschule zu begründen. Die TUC bekennt sich zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, planungssicheren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen. An der TUC bestehen für den wissenschaftlichen Nachwuchs diverse **Entfristungskonzepte**.⁸

⁶ <https://www.tu-chemnitz.de/career-service/>

⁷ <https://www.tu-chemnitz.de/rektorat/dokumente/extern/personalentwicklungskonzept.pdf>

<https://www.tu-chemnitz.de/verwaltung/personal/fortbildung/englisch.php>

<https://via.sachsen.de/fortbildung/firmenportal/Course>

⁸ <https://www.tu-chemnitz.de/zfwn/kfdwn/>

3. Mitarbeiterinnen in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen

Die TUC 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. So werden bereits im Vorfeld von Stellenausschreibungen Frauen gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Die Voraussetzungen für einen beruflichen Aufstieg von Mitarbeiterinnen werden durch ein gezieltes Weiterbildungsangebot der Universität oder das Fortbildungszentrum Meißen geschaffen.

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, ergänzt seit 2022 durch eine Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit
- spezielle Vereinbarungen über die Urlaubsregelung (u. a. Absprache unter den Beschäftigten bei der Urlaubsplanung als gelebte Praxis in Eigenverantwortung der Bereiche, wonach Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern Vorrecht in Ferienzeiten haben, 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 TUC umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten informiert. Auf Nachteile und Auswirkungen von Teilzeitarbeit und Beurlaubungen wird hingewiesen.

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 neuen Kindertageseinrichtung auf dem Campusgelände sowie den erfolgreichen Einsatz der Universitätsleitung für den Erhalt einer weiteren Kindertagesstätte auf dem Campusgelände

Sofern nicht wichtige dienstliche Belange dem entgegenstehen, wird in Ausschreibungen von Stellen ausdrücklich auf die Möglichkeit der Teilbarkeit der Stelle hingewiesen, um zu einer besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Aufgaben für Beschäftigte beizutragen. Dazu gehören auch die Bereitschaft, flexible Arbeitszeiten einzuräumen, familiär bedingte, befristete Reduzierungen der Arbeitszeit zu ermöglichen und einen Wiedereinstieg nach familiär bedingten Unterbrechungen zu erleichtern.

Die TUC beteiligt sich seit 2006 erfolgreich am **audit familiengerechte hochschule** und verteidigte mit der Re-Auditierung im Dialogverfahren 2023 das gleichnamige Zertifikat zum fünften Mal. 2026 folgt die nächste Re-Auditierung. Mit vielfältigen Aktivitäten und Angeboten, z. B. der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und Berücksichtigung individueller Lebensentwurfsgestaltungen, verankert die TUC wettbewerbs- und zukunftsorientiert das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie wissenschaftlicher Karriere. Die TUC setzt sich mit dieser fünften Re-Auditierung im Jahr 2023 fortlaufend das Ziel, ihr Profil als familienfreundliche Wissenschaftseinrichtung auszubauen und als besonderen Standortvorteil zu nutzen. Im Hochschulentwicklungsplan bis 2025 wurde die Zielstellung eines weiteren Ausbaus des familiengerechten Umfeldes im Bereich Hochschulpolitik, -entwicklung und -kommunikation festgeschrieben.

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl) aus dem audit familiengerechte hochschule:

- Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes im Hinblick auf Aspekte wie digitale Zusammenarbeit, Lebensphasenorientierung, Diversität und Gesunderhaltung
- Fortführung des Studienerfolgsmanagements mit entsprechenden Evaluationen durch das TUC-Panel⁹

Die TUC hat die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet und verpflichtete sich im Rahmen dieser Charta zur Umsetzung selbstgewählter Ziele und wird sich im Sinne der tatsächlich gelebten „Best Practice“ am regelmäßigen Austausch mit anderen Hochschulen des deutschsprachigen Raumes über familienorientierte Maßnahmen beteiligen. Mit der Aufnahme in den Club Familie in der Hochschule e. V. wurden folgende Ziele formuliert:

- weitere Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur
- Ausbau des Service- und Betreuungsangebotes für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben, insbesondere mit Pflegeaufgaben
- weiterer Ausbau der Kinderbetreuungsangebote
- Förderung von Karrieremöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Pflege und Familie
- Weiterentwicklung der vorhandenen Entfristungskonzepte¹⁰

⁹ <https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/programme/audit.html>

¹⁰ https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/programme/familie_hochschule.html

Mit der Etablierung eines **Familienservices** im Jahr 2015 wurde das Fundament für eine familienfreundliche Infrastruktur an der TUC gelegt. Die Aktivitäten werden über das bestehende Angebot hinaus fortlaufend ausgebaut. Neben Kindertreffs und Elternstammtischen, Willkommenspaketen für Neugeborene, Eltern-Kind-Räumen in allen Uniteilen, etc. hat sich das Ferienprogramm „TUC-Ferienstimmung“ als Ganztagesbetreuungsprogramm für Kinder von Universitätsangehörigen in den Sommer- und Winterferien als fester Bestandteil des Familienservice etabliert.

Das Serviceangebot wird kontinuierlich um den Bereich Pflege von Angehörigen erweitert. Dazu gehören Thementage zu „Pflege“ und „Familie“. Ziel dieser Informationstage ist es, Beratungsleistungen zum Thema Pflege und Familie zu bündeln und in Vorträgen, Workshops und individuellen Gesprächen den Austausch mit Expertinnen und Experten zu suchen. Dieses Veranstaltungsformat wurde in den „Pflegestammtisch“ bzw. „Elternstammtisch“ gewandelt, welche mehrfach jährlich stattfinden.¹¹

5. Diversität

Die TUC ist eine **Wertegemeinschaft, in der Diversität ein fundamentaler Baustein und zentraler Wert ist**, der in allen Bereichen des universitären Lebens zentrale Bedeutung genießt. Die TUC zeichnet sich durch eine vielfältige und offene Hochschulgemeinschaft aus, in der jede Person unabhängig von Geschlecht, Nationalität und ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, Alter oder körperlichen und geistigen Fähigkeiten wertgeschätzt und respektiert wird. Diese Unterschiede bereichern die Hochschulgemeinschaft und fördern kreatives Denken und Innovation. Die TUC engagiert sich für die Förderung von Vielfalt und einen offenen, respektvollen und interkulturellen Austausch innerhalb der Universität, in der Stadtgesellschaft und darüber hinaus. Vor diesem Hintergrund ist auch das Bekenntnis des Senates, des Rektorates und des Hochschulrates der TUC zu Toleranz, Vielfalt und Weltoffenheit zu sehen: „Die TUC als Bildungs- und Forschungseinrichtung bietet Menschen aus der ganzen Welt ein Zuhause und heißt sie herzlich willkommen, unabhängig davon, woher sie kommen, welcher Religion sie angehören, welche sexuelle Orientierung sie haben und welche Form des Zusammenlebens sie wählen. Aus dieser Überzeugung heraus wünschen wir uns nicht nur auf dem Campus der Universität, sondern auch darüber hinaus ein weltoffenes und von Akzeptanz geprägtes Klima. Daher treten wir Äußerungen und Handlungen, die diesem Anliegen widersprechen, insbesondere rassistischen, antisemitischen oder gar offen rechtsradikalen und rechtsextremen Positionen, entschieden entgegen. Wir fordern alle in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur in der Verantwortung stehenden Menschen mit Nachdruck auf, weiterhin für eine offene und diskriminierungsfreie Gesellschaft zu streiten und für die Grundwerte einer freien, demokratischen und offenen Gesellschaft einzutreten!“

Die TUC greift dies in ihrer eigenen hochschulspezifischen Entwicklungsplanung auf und schreibt Diversität verbindlich fest. Ein **besonderer Fokus der Diversitätsstrategie** der TUC liegt aufgrund des hohen Anteils an internationalen Studierenden (rund 32 Prozent zum Wintersemester 2023/2024) und Mitarbeitenden (rund 13 Prozent) auf der **internationalen Vernetzung** der TUC. Sie hat einen hohen Stellenwert, weshalb der interkulturelle Austausch und die Akzeptanz für ein wertschätzendes und friedvolles Miteinander unerlässlich sind. Auch die Vernetzung sowie Zusammenarbeit mit der Stadtgesellschaft spielt nicht nur angesichts des **Kulturhauptstadtjahres 2025** eine entscheidende Rolle in der Ausrichtung der TUC. Die Einbindung der Universität in das gesellschaftliche, kulturelle

¹¹ <https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/familie/index.html>

und wirtschaftliche Leben der Stadt sowie die Prägung der Stadt Chemnitz als Universitätsstadt sind wichtige Ziele der Universität. Die **Pflege des Kontaktes zwischen den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt und der TUC** sowie die **Förderung des studentischen Lebens** in der Stadt und darüber hinaus nehmen deshalb in der Diversitätsstrategie der TUC einen wichtigen Platz ein.

Nicht zuletzt nehmen auch die weiteren Kerndimensionen **Geschlecht, Gesundheit bzw. Beeinträchtigung, Alter** oder **sexuelle Identität** eine zentrale Rolle in der Diversitätsstrategie ein. So wurde der TUC im Jahr 2023 zum wiederholten Male das Qualitätssiegel „familiengerechte hochschule“ zuerkannt; weiterhin schrieb die TUC bis Ende 2023 den Aktionsplan „Die TU Chemnitz auf dem Weg zur inklusiven Hochschule“ fort. Neben den Foki „Internationalisierung“ und „Stadtgesellschaft“ gibt es daher eine Reihe wichtiger Maßnahmen und Akzente, welche für die Förderung von Diversität an der TUC Impulse setzen. Die aktuelle Diversitätsstrategie mit ihren Schwerpunktbereichen sowie die damit verbundenen Maßnahmen wurden innerhalb des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft e.V. erarbeitet und in die Umsetzung gebracht, welches im März 2024 erfolgreich absolviert wurde. Zudem ist die TUC Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und verpflichtet sich damit zum Handeln im Sinne der dort formulierten Kernpunkte.

Die TUC hat im Rahmen des Diversity Audits für die Jahre 2022-2026 einen **Aktionsplan** entwickelt, der konkrete Maßnahmen, Zielgruppen und Vorhaben der Hochschule enthält. Als übergreifendes Ziel wurde formuliert, den **Kulturwandel an der TUC zu begleiten und zu unterstützen** und damit über die Diversitätsstrategie **Vielfalt und einen offenen, respektvollen und interkulturellen Austausch innerhalb der Universität, der Stadtgesellschaft und darüber hinaus** zu fördern.

Bezogen auf die **Internationalisierung und das Wirken in die Stadtgesellschaft** bedeutet dies das **Sensibilisieren** zu Diversität und den Kerndimensionen von Vielfalt im Kontext der Internationalisierung in der Breite der Universität, das **Informieren und Fortbilden** zu Diversität und den Kerndimensionen sowie das **Verändern durch gemeinsame Erfahrungen** und das **Schaffen neuer Begegnungsräume**. Dies geschieht unter anderem am jährlich an der TUC stattfindenden Diversity Day sowie durch Weiterbildungsangebote und Begegnungsformate, z. B. des Internationalen Universitätszentrums oder des ZfWN.

Um die **gelebte Vielfalt und die damit verbundenen Werte** auch **sichtbar zu machen**, sind **interne und externe Kommunikation** wesentlich. Hier ist die (Weiter-)Entwicklung eines TUC-spezifischen Verständnisses von Diversität ebenso Ziel wie die **Einbindung aller Mitglieder- und Angehörigengruppen** der TUC. Durch konkrete Aktionen und Kampagnen soll die Sichtbarkeit von Diversität an der TUC erhöht werden und eine weitere Sensibilisierung durch Austausch und die Möglichkeit zum Perspektivwechsel erfolgen. In diesem Kontext wurden unter anderem eine Webseite und Infografiken zu Diversität an der TUC entwickelt. Ganz wesentliche Kommunikationsbausteine sind die **Kampagnen der TUC** – bis 2024 #WirSindChemnitz, seit 2024 #TUCgether. Auch die **Beteiligung der TUC mit einem eigenen Wagen am Christopher Street Day**, die 2024 erstmalig erfolgte und zukünftig beibehalten werden soll, zeigt die Vielfalt der Mitglieder und Angehörigen der TUC.

Nicht zuletzt geht es im Bereich **Personalmanagement und Organisationsentwicklung** darum, **diversitätssensible Maßnahmen für Beschäftigte** zu entwickeln und umzusetzen. Mit der

Fortschreibung des Aktionsplanes „Die TU Chemnitz auf dem Weg zur inklusiven Hochschule“ wurden in diesem Bereich konkrete Maßnahmen für 2024-2028 festgehalten und relevante Dokumente an Diversitätskriterien angepasst. Das Personalentwicklungskonzept soll aktualisiert und diversitätssensibel gestaltet werden.¹²

6. Internationales Universitätszentrum/Across

In den kommenden vier Jahren (2024–2028) wird sich die TUC im Rahmen des europäischen Hochschulbündnisses ACROSS aktiv an der Umsetzung von Task 1.4 „Inclusion, Gender, Equality and Diversity“ beteiligen. Ziel ist es, gemeinsam mit den zehn Partnerinnen- bzw. Partnerhochschulen einen Aktionsplan für Inklusion, Gleichstellung und Diversität zu entwickeln und umzusetzen. Dieser orientiert sich an zentralen europäischen Strategien und Richtlinien – darunter die UN-Behindertenrechtskonvention (UN CRPD), die EU-Gleichstellungsstrategie 2020–2025 sowie die Richtlinien zur Barrierefreiheit (2016/2102 und 2019/882).

Diese Querschnittsaufgabe betrifft sämtliche Arbeitspakete und Teilprojekte der Allianz. Sie zielt darauf ab, gleichberechtigten Zugang und umfassende Teilhabe für alle Hochschulangehörigen zu fördern – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, gesundheitlichen Einschränkungen oder sozialer Identität. Mitarbeitende sollen gestärkt, bestehende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen an den Partnerinnen- bzw. Partnerhochschulen sollen vernetzt und durch gemeinsame Informations- und Serviceangebote ergänzt werden.

Geplante Maßnahmen im Überblick:

- Analyse des Status quo an den Partnerhochschulen sowie Sammlung und Bewertung von Best Practices
- Entwicklung klarer Definitionen und Zielgruppen (z. B. Studierende mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen, besonderen Lernbedarfen, Caring Responsibilities oder transidente Studierende)
- Aufbau gemeinsamer Unterstützungsangebote und sensibler Infrastruktur, z. B. barrierefreie digitale Tools, flexible Arbeitsmodelle, Buddy-Programme oder psychologische Beratungsangebote
- Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen (z. B. Awareness-Kampagnen, Foren, Capacity-Building-Events)
- Einführung eines „Across Award für Inklusion, Gleichstellung und Diversität“, um Leuchtturmprojekte innerhalb der Allianz sichtbar zu machen
- Regelmäßige Evaluation der Maßnahmen (u. a. durch Befragungen, Monitoring und Jahresberichte)

Die TUC bringt sich aktiv in die Planung und Umsetzung ein – mit ihrer Expertise im Bereich Gleichstellung, ihrem Engagement für barrierefreie Hochschulstrukturen sowie der Verankerung von Diversität und Inklusion in Lehre, Forschung und Verwaltung. Zugleich versteht sie sich auch als lernende Institution, die vom Austausch mit den Partnerinnen- bzw. Partnereinrichtungen und anderen Hochschulnetzwerken profitiert.

¹² <https://www.tu-chemnitz.de/tu/diversity/>

7. Genderconsulting in den Forschungsverbänden

Als Mitgliedshochschule der DFG hat sich die TUC an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beteiligt. Der dazu erstellte Maßnahmenkatalog wird kontinuierlich aktualisiert und an neue Gegebenheiten angepasst. Gleichstellungsexpertise wird in Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Statusgruppen eingebunden. 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.¹³

8. Beruflicher Einstieg am Arbeits-Forschungs- und Studienort Chemnitz, Fort- und Weiterbildung

Der Einstieg am Arbeits-, Forschungs- und Studienort TUC 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 sowie Vertreterinnen und Vertretern des Internationalen Universitätszentrums, des Zentrums für den wissenschaftlichen Nachwuchs, des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, der Inklusionsbeauftragten und weiteren Akteurinnen und Akteuren quartalsweise durchgeführt wird. Die Willkommensveranstaltung gibt zum einen die Möglichkeit, sich untereinander kennenzulernen, zum anderen erhalten die neuen Mitarbeitenden Informationen zu Dienstwegen und wichtigen Ansprechpersonen, um den Einstieg 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 TUC dienen unter anderem der Verbesserung der Aufstiegschancen, der langfristigen Sicherung der Beschäftigung sowie dem Abbau der durch familiär bedingte Ausfallzeiten entstandenen Informationsdefizite. In

¹³ <https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/dfg/dfg.html>

Anlehnung an § 34 der Dienstordnung für Behörden des Freistaates Sachsen vom 14.01.1999 werden die Beschäftigten über inner- und außerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen regelmäßig informiert.¹⁴

9. Gesundheitsfürsorge

Im Rahmen der Gesundheitsfürsorge an der TUC werden Kurse für Beschäftigte über das Dezernat Personal sowie das ZfWN organisiert. Das Kursangebot wird dabei stetig erweitert. Als Partnerin konnte die Techniker-Krankenkasse gewonnen werden. Weitere Kurse für Hochschulangehörige werden durch das **Zentrum für Sport und Gesundheitsförderung** angeboten. Jährlich finden Tage der Gesundheit statt, die sich mit vielfältigen Informationen und Angeboten an die Beschäftigten und Studierenden richten.¹⁵

10. Umgang mit Diskriminierung und Belästigung

Die TUC möchte sich als diskriminierungsfreien Raum etablieren, in dem alle Menschen gleichberechtigt und ohne Angst agieren können. Studierende und Beschäftigte sind angehalten, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studienplatzes mitzuwirken, der von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt und in dem kein Raum für Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung, gleich welcher Art, und Gewalt ist. Dazu wurde die **Ordnung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** entwickelt und verabschiedet sowie ein umfangreiches Beschwerdemanagement eingerichtet. Frauen und Männer, die sich sexuell belästigt fühlen, können sich mit einer Beschwerde an die Universitätsleitung, das Dezernat Personal, die Fachvorgesetzten, Gleichstellungsbeauftragten bzw. gemäß SächsPersVG an den Personalrat oder den **Vertrauensrat** wenden.

Die TUC tritt rassistischen, antisemitischen oder gar offen rechtsradikalen und rechtsextremen Positionen entschieden entgegen.

In der derzeit in Überarbeitung befindlichen Grundordnung der TUC soll künftig die Bestellung einer bzw. eines Rassismusbeauftragten festgeschrieben werden.¹⁶

11. Gremien

Trotz erster Verbesserungen zeigt die Analyse der im Gleichstellungsplan erfassten geschlechterspezifischen Zusammensetzungen der Gremien, dass Frauen hier nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in der Hochschule zu erreichen, soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen auf eine dementsprechende Beteiligung von Frauen geachtet werden. Frauen sollen dabei explizit zur Kandidatur ermutigt werden.

¹⁴ <https://www.tu-chemnitz.de/verwaltung/personal/fortbildung/>

¹⁵ <https://www.tu-chemnitz.de/usz/ugm.html>

¹⁶ <https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/struktur/vr.html>

12. Qualitätssicherungsverfahren

An der TUC 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 Gleichstellungsplänen sowie dem Gleichstellungsplan und dem Gleichstellungsprogramm der TUC sichergestellt, und gleichstellungsfördernde Maßnahmen können evaluiert, reflektiert und zielgruppenorientiert angepasst werden.

Im Turnus von drei Jahren legt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität dem Senat den Bericht zu Gleichstellung und Chancengleichheit an der TUC vor. Die 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 TUC 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 TUC ein weiteres Qualitätssicherungsverfahren.

Die TUC kommt der Berichtspflicht im Rahmen des audits familiengerechte hochschule nach und hat 2006, 2009, 2012, 2016, 2019 und 2023 Dokumentationen zur (Re-)Auditierung eingereicht.

F PERSPEKTIVEN 2025 BIS 2029

Ziele	Ausgewählte Maßnahmen
Gewinnung von Studentinnen in Fächer mit niedrigem Frauenanteil	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung umfangreicher Informationen für Studieninteressierte auf der Homepage der TUC • Tag der offenen Tür (zweimal jährlich) • Beteiligung an Bildungsmessen • Beteiligung am jährlichen Girls Day • Beteiligung an Veranstaltungen in Kooperation mit der Stadt Chemnitz • Angebote des Kreativzentrums für Schülerinnen und Schüler • Kinder-Uni • Werbekampagnen auf Social-Media-Kanälen • Zielgruppenorientierte Gewinnungsaktivitäten an den Fakultäten • Kooperationen mit Schulen • länderübergreifende Studienwerbung • internationale Studienwerbung/Studierendenaustausch (Across, Studienprogramme)
Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und individuelles Mentoring promotionsinteressierter Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase • Weiterentwicklung der familienfreundlichen Infrastruktur • Teilzeitangebote, Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle • Sichtbarmachen ausgezeichneter wissenschaftlicher Leistungen durch den Eleonore-Dießner- und Marie-Pleißner-Preis • Aktualisierung der Entfristungskonzepte • Mentoringprogramm WoMentYou und WoMentYou_Doc • Finanzielle Unterstützung bei aktiver Teilnahme an Tagungen/Kongressen • Kurzzeitstipendien • Weiterbildung im Bereich Schlüsselkompetenzen und Führungskompetenzen (Kooperation mit dem Career Service, dem ZfwN, dem IUZ) • International Women in Science Day

	<ul style="list-style-type: none"> • Interdisziplinäres Symposium ISINA • Stammtisch für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase
Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und in Leitungsfunktionen in Wissenschaft und Forschung	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Rekrutierung von Frauen in frühen wissenschaftlichen Karrierephasen als Teil eines strategischen Personalmanagements • Weiterentwicklung der familienfreundlichen Infrastruktur • Teilzeitangebote, Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle • Weiterentwicklung des Career-Netzwerkes • disziplinspezifische Internationalisierung in der Personalpolitik • Ressourcenbereitstellung für die individuelle und gezielte Entlastung von Wissenschaftlerinnen des unterrepräsentierten Geschlechts u. a. für verstärkte Gremienarbeit vorhalten • Visiting Scholar Programm; Sächsisches Gastprofessorinnenprogramm • Ausbau von Netzwerken
Ziele	Flankierende Maßnahme
Weitere Gewährleistung und ggf. Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie und Pflegeaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Ausdifferenzierung der vielfältigen Angebote des Familienservice; Unterstützung internationaler Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Familienverpflichtungen; Mentoring für Studierende mit Familienverantwortung; • Familien- und Pflegestammtische Familientag, Pflagegetag • Flexible Kinderbetreuung • Unterstützung der Kindertagesstätten auf dem Campus
Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung, Schulungs- und Dialogangebote für alle Hochschulgruppen; stärkere institutionelle Verankerung von Geschlechterkompetenz • Workshops und Weiterbildungsangebote • wissenschaftliche Fachvorträge

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Ausbau der Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit auch in den sozialen Netzwerken und den Social-Media-Kanälen• Zusammenarbeit mit dem Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit• Weiterentwicklung und ständige Aktualisierung der Homepage des Bereiches Gleichstellung, und Familie• Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Chemnitz sowie Frauenvereinen und Verbänden
---	---

G GELTUNGSDAUER

Der Gleichstellungsplan tritt im Juli 2025 in Kraft und gilt für vier Jahre. Er wird nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung angepasst.

LEGENDE

TUC	Technische Universität Chemnitz
ZLB	Zentrum für Lehrkräftebildung und Bildungsforschung
ZfwN	Zentrum für den wissenschaftlichen Nachwuchs
IUZ	Internationales Universitätszentrum
WiSe	Wintersemester
SoSe	Sommersemester