

2011

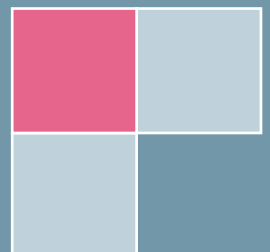
BERICHT DER ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

AN DEN SENAT AM 25.10.2011



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

www.tu-chemnitz.de



Inhalt

	Seite
Einleitung	
1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der TU Chemnitz	
1.1. Verankerung auf Leitungsebene	5
1.2. Verankerung von Gleichstellung an den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen	5
1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und – trägern	6
1.3.1. Kommunalebene	6
1.3.2. Landesebene	7
1.3.3. Bundesebene	7
1.3.4. Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen	8
2. Personalstatistik	
2.1. Professorinnen und Professoren	10
2.2. Wissenschaftliches Personal an Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Zentralen Verwaltung (gesamt)	12
2.3. Nichtwissenschaftliches Personal an den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung	15
2.4. Studierende	16
2.4.1. Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden	16
2.4.2. Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden im 1. FS	17
2.5. Frauenanteil an den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen	18
2.5.1. Abgeschlossenen Promotionen	18
2.5.2. Abgeschlossenen Habilitationen	20
2.6. Frauen in Führungs- und Leitungspositionen	21

3. Maßnahmen, Projekte und Beteiligungen zur Erhöhung des Frauenanteils	
• <i>in den MINT-Fächern</i>	
• <i>in den unterschiedlichen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen</i>	
3.1. <i>Audit Familiengerechte Hochschule</i>	22
3.2. <i>Professorinnenprogramm des BMBF</i>	24
3.3. <i>Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG</i>	25
3.4. <i>Projekte, gefördert aus Mitteln des Hochschulpaktes 2020</i>	27
3.5. <i>Projekte, gefördert aus Mitteln des ESF</i>	29
3.6. <i>Weitere universitäre Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in MINT-Fächer</i>	30
3.7. <i>Stipendien</i>	
3.8. <i>Frauen- und Geschlechterforschung</i>	32
3.9. <i>Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern</i>	32
4. Ausblick	33

Einleitung

Mit Beginn des Hochschulerneuerungsprozesses in den neuen Bundesländern wurden an der TU Chemnitz erstmals Gleichstellungsbeauftragte gewählt und ein Frauenförderplan erstellt. Der Frauenförderplan der TU Chemnitz basiert auf dem Sächsischen Frauenfördergesetz (SächsFFG vom 31.03.1994) und wird im Turnus von zwei Jahren aktualisiert. Er ist Grundlage für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Grundlage des Gleichstellungsprogramms.

1994 verabschiedete der Senat der TU Chemnitz das erste Gleichstellungsprogramm, welches auf der Basis des Frauenförderplanes und einer Ist-Analyse der personellen Ressourcen Maßnahmen aufzeigt, wie

- der Anteil von Frauen in allen Wissenschaftsbereichen und allen Qualifikationsstufen erhöht werden kann
- Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre zu integrieren sind
- die Studien- und Arbeitssituation sowie die Sicherheit von Frauen im Arbeitsprozess zu verbessern ist

Das Gleichstellungsprogramm wurde 2009 durch das Gleichstellungskonzept abgelöst, welches Universitätsleitung und Zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Vorbereitung der Bewerbung um Mittel aus dem Professorinnenprogramm des BMBF entwickelten. Das Gleichstellungskonzept wurde am 2009 vom Rektorat beschlossen und ist ein grundlegendes strategisches Dokument zur Implementierung und Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der TU Chemnitz.

2002 bestellte die Universitätsleitung eine Universitätsfrauenbeauftragte, die gemeinsam mit der Universitätsgleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen die Gleichstellungspolitik der TU Chemnitz weiter vorantreiben soll.

Frauenförderung- und Gleichstellungsarbeit haben sich an der TU Chemnitz fest etabliert. Im Turnus von zwei Jahren erfolgt die Fortschreibung und Aktualisierung des Frauenförderplans, im Turnus von 4 Jahren die Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet vor dem Senat über die Gleichstellungsarbeit.

Die Technische Universität Chemnitz sieht in der Gleichstellungspolitik eine Leitungsaufgabe der Hochschule. Die Umsetzung der Chancengleichheit wird als integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzeptes betrachtet.

Chancengleichheit sowie die Förderung der Familienfreundlichkeit wurden in das Leitbild der TU Chemnitz verankert:

Die TU Chemnitz setzt sich für Chancengleichheit, interkulturellen Dialog und Familienfreundlichkeit ein. Wir unterstützen Schülerinnen, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen durch Maßnahmen und Projekte auf ihrem Berufsweg. Besonderes Anliegen ist die Unterstützung von Familien mit Kindern durch eine entsprechende Infrastruktur.

Nach wie vor ist es dringend erforderlich, Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Aufnahme eines Studiums und Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren.

Geschlechtergerechtigkeit in all ihren Facetten an der Universität zu verwirklichen, ist ein längerer Prozess und bedarf in erster Linie der Sensibilisierung aller an der Universität wirkenden Personen.

Der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten für die Jahre 2007- 2010 zeigt die Aktivitäten der Universitätsleitung in Kooperation mit dem Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen zur Herstellung von Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung und zur Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Qualifikationsstufen an der TU Chemnitz auf.

Der erste Teil des Berichtes enthält eine Ist-Analyse zur Personalsituation an der TU Chemnitz in geschlechterdifferenzierter Darstellung. Um Entwicklungen und Tendenzen des Frauenanteils an den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen, der Verwaltung und den Studierenden aufzeigen zu können, wurde Datenmaterial von 2007-2010 verwendet.

Im zweiten Teil werden gleichstellungspolitische Aktivitäten reflektiert, die im Berichtszeitraum dazu beitragen sollten, den Anteil von Studentinnen, insbesondere in den MINT-Fächern, zu erhöhen, Frauen eine Wissenschaftskarriere unter der Berücksichtigung von Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf zu ermöglichen und zu erleichtern sowie den Anteil von Wissenschaftlerinnen in allen Qualifikationsstufen zu steigern. Anliegen des Berichtes ist es auch, die Vielfalt gleichstellungspolitischer Arbeit an der TU Chemnitz mit ihren unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren zu spiegeln.

1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der TU Chemnitz

1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellung ist und bleibt eine Querschnittsaufgabe. Voraussetzung für eine zielführende Gleichstellungsarbeit ist die Schaffung arbeitsfähiger Strukturen. Mit der Anbindung des Ressorts Gleichstellung an das Prorektorat Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat die Universitätsleitung ein deutliches Signal gesetzt. In den Fakultäten werden zukünftig die Prodekane gemeinsam mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für den Bereich Gleichstellung verantwortlich zeichnen.

1.2. Verankerung von Gleichstellung in den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der TU Chemnitz sowie die Zentrale Frauenbeauftragte und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sind in der AG Gleichstellung zusammengeschlossen. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte informiert die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten über gleichstellungspolitische Aktivitäten, Workshops, Schulungen u.a. Die AG Gleichstellung trifft sich zum Erfahrungsaustausch. Vorgesehen sind Beratungen zu thematischen Schwerpunkten.

Arbeitsschwerpunkte der ehrenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten waren im Berichtszeitraum die Begleitung von Berufungsverfahren, die Beratung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern sowie die Mitwirkung bei der Vergabe von Stipendien.

Im Berichtszeitraum haben die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten 43 erfolgreiche Berufungsverfahren begleitet. Sechs Wissenschaftlerinnen erhielten den Ruf auf eine Professur, dabei 2 auf eine Professur in den technisch-naturwissenschaftlichen und 4 in den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fakultäten.

Ein wichtiger zukünftiger Arbeitsschwerpunkt der AG Gleichstellung wird die kontinuierliche Qualifizierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sein, um die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit der TU Chemnitz weiter voran zu treiben. Im Focus der Fortbildungsmaßnahmen werden Workshops und Schulungen zu den Aufgabenbereichen und Gestaltungsspielräumen einer Gleichstellungsbeauftragten stehen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die professionelle Begleitung von Berufungsverfahren gerichtet, hier gibt es ein besonderes Interesse der Gleichstellungsbeauftragten an Weiterbildungsmaßnahmen.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und StellvertreterInnen (Stand 01.10.2011)

Fakultät	GLB	Stellv. GLB
Fakultät für Elektrotechnik/ Informationstechnik	Isa Streiter	
Fakultät für Human- und Sozialwissenschaft	PD Dr. Susanne Rippl	PD Dr.
Fakultät für Informatik	Daniel Klaffenbach	Ulrike Luthe
Fakultät für Maschinenbau	Dr. Brigitte Morgenstern	
Fakultät für Mathematik	Nicole Lorenz	
Fakultät für Naturwissenschaften	Anja Knoblauch	
Philosophische Fakultät	Anja Päßler	Karla Kepsch
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	Bedia Sahin	
Zentrale Einrichtungen	Anett Kittner	

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und – trägern

1.3.1. Kommunalebene

Die TU Chemnitz sieht Chancengleichheit als Standortfaktor. Eine enge Zusammenarbeit gibt es deshalb zwischen Zentraler Gleichstellungsbeauftragter und Frauenbeauftragter mit den Gleichstellungsbeauftragten der Region Chemnitz. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind Mitglied der Initiativgruppe regionaler Gleichstellungsbeauftragter und nehmen an deren Beratungen teil. Weitere Mitglieder dieser Initiativgruppe sind u.a. die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Chemnitz, der Regionaldirektion Chemnitz, des Landgerichts Chemnitz, der Agentur für Arbeit, der Knappschaft Chemnitz. In den Arbeitsgesprächen der Initiativgruppe werden u.a. Themen wie Beruf und Familie, Familienfreundlichkeit in Bildungs- und Wirtschaftsunternehmen, Personalentwicklung in Wirtschaftsunternehmen diskutiert und Maßnahmen abgeleitet. Die gemeinsame Ausgestaltung von Projekten ergänzt das Arbeitsspektrum (z.B. Eröffnung Haus der Generationen, Projekte des Frauenzentrums Lila Vila, Ausstellungen zu Frauenthemen, wissenschaftliche Begleitung von Projekten und Aktivitäten der Initiativgruppe).

Eine Kooperation von Universität und Stadt soll auf den unterschiedlichsten Ebenen Anreize schaffen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu ermutigen, ihre Karriere hier weiter zu verfolgen und als Familie am Standort Chemnitz ihren Lebensmittelpunkt zu finden.

1.3.2. Landesebene

Das Sächsische Hochschulgesetz (SächsHSG) empfiehlt im § 55 den Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Hochschulen die Einrichtung einer Landeskonzferenz. Dies wurde in Sachsen mit dem Beginn des Hochschulerneuerungsprozesses umgesetzt. Die Landeskonzferenz versteht sich seit vielen Jahren als die Interessenvertretung der sächsischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Landes- und Bundesebene. Die LaKoG tagt in jedem Semester und ist Plattform für den gleichstellungspolitischen Erfahrungsaustausch sowie die themenbezogene Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten. 2009 und 2010 fanden gemeinsame Tagungen mit den Landeskonzferenzen der Länder Thüringen und Sachsen-Anhalt statt.

Seit 2007 befindet sich die Geschäftsstelle der LakoG an der TU Chemnitz, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Geschäftsführerin und damit zuständig für die Planung, Vorbereitung und Durchführung der Landeskonzferenzen, die Begleitung und Umsetzung der Beschlüsse der Landeskonzferenzen, die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Überwachung der Finanzen.

Auf der Landeskonzferenz 2010 wurde die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der TU Chemnitz als eine von drei Landessprecherinnen gewählt und vertritt hier vorrangig die Interessen der Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Universitäten gegenüber dem SMWK sowie der Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Die Landessprecherinnen vertreten die sächsische Landeskonzferenz auf Tagungen und Konferenzen sowohl regional als auch bundesweit und thematisieren die Gleichstellungspolitik an sächsischen Universitäten und Hochschulen.

Im Herbst 2010 folgten die Landessprecherinnen sowie die Leiterin der Koordinierungsstelle für Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen der Einladung der Sächsischen Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst, Prof. Sabine von Schorlemmer, zu einem Arbeitsgespräch zur gleichstellungspolitischen Situation an Sachsens Universitäten und Hochschulen im SMWK Dresden.

1.3.3. Bundesebene

Wichtige Impulse für die Gleichstellungsarbeit an der TU Chemnitz gehen von der Zusammenarbeit mit der Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus, die sich einmal jährlich zusammenfindet. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der BuKoF-Kommission „Organisations- und Personalentwicklung“, die sich unter

der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bremen formiert hat und in der Vertreterinnen der unterschiedlichen Hochschultypen aus wiederum unterschiedlichen Bundesländern diese wichtigen gleichstellungspolitischen Instrumente thematisieren.

1.4. Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen

Sachsens Hochschullandschaft ist im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung nicht besonders gut aufgestellt. Es fehlten bislang verbindliche Arbeitsstrukturen zum Thema Gleichstellung zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, der Landeshochschulkonferenz und den Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der sächsischen Universitäten und Hochschulen.

Auf der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sächsischer Universitäten und Hochschulen im Herbst 2007 wurde dieses Thema wiederholt diskutiert und im Ergebnis dessen der damaligen Sächsischen Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst, Dr. Eva-Maria Stange, die Bitte angetragen, die Einrichtung einer Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen zu unterstützen.

Sachsen erhielt daraufhin als erstes und vorerst einziges der neuen Bundesländer eine solche Einrichtung.

Um den Aufbau dieser Koordinierungsstelle zielführend zu unterstützen und voranzutreiben und die Wissenschaftliche Leiterin in der ersten Phase der Etablierung entsprechend beraten und begleiten zu können, beantragten die Landessprecherinnen im Ministerium die Einrichtung der Koordinierungsstelle an der TU Chemnitz, an der sich bereits die Geschäftsstelle der Landeskonzferenz befand, die von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet wird. Das Rektorat befürwortete den Antrag und unterstützte dieses regional- und bundesweit vielbeachtete Projekt mit der Bereitstellung der erforderlicher Infrastruktur im Internationalen Begegnungszentrum der TU, Bahnhofstraße 8. Frauen- und Zentrale Gleichstellungsbeauftragte erhielten Arbeitsräume in unmittelbarer Nähe der Koordinierungsstelle und setzten im Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung ihre Tätigkeit fort.

Am 03. Juli 2009 wurde die Koordinierungsstelle im Beisein der damaligen Sächsischen Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst, Dr. Eva-Maria Stange und des Rektors der TU Chemnitz, Prof. Dr. Klaus-Jürgen Matthes, feierlich eröffnet.

Zu den Aufgaben der Koordinierungsstelle gehören:

- der Aufbau verbindlicher Kommunikations- und Arbeitsstrukturen mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Universitäten und Hochschulen und Angehörigen der Hochschulleitungen,
- der Aufbau verbindlicher Kommunikationsstrukturen mit politisch Verantwortlichen auf Landesebene,
- der Aufbau verbindlicher Kommunikations- und Arbeitsstrukturen bzw. die Vernetzung mit Fachpersonen und -gremien auf Landes- und Bundesebene,
- und die zunehmende Etablierung der Koordinierungsstelle als eine von unterschiedlichen Zielgruppen genutzte Service-, Beratungs- und Informationsstelle im Freistaat Sachsen
- die Erhebung, Auswertung und Weitergabe erster Daten zur gleichstellungspolitischen Situation an sächsischen Wissenschaftseinrichtungen,

Im Verbund mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und engagierten Leitungs- und Führungskräften der sächsischen Universitäten und Hochschulen werden geschlechtergerechte und familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen angestrebt und zur Durchsetzung von Chancengleichheit in den Wissenschaftseinrichtungen beigetragen.

Die Koordinierungsstelle unterstützt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Universitäten und Hochschulen u.a. bei der Entwicklung und Realisierung geeigneter gleichstellungsorientierter Maßnahmen und Projekte, z.B. zur Erhöhung der Studentinnenanteile in den MINT-Fächern bzw. der Studentenanteile im sozialen Bereich oder zur Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen und Gremien sowie zur Herbeiführung familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen. Neben dem breiten Service- und Beratungsangebot informiert die Koordinierungsstelle in unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen auf Landes- und Bundesebene bzw. im Rahmen von Tagungen, Konferenzen etc. oder in Rundmails und Newslettern über die gleichstellungspolitische Situation an sächsischen Wissenschaftseinrichtungen.

Vorgesehen ist weiterhin die Erstellung einer Broschüre zur gleichstellungspolitischen Situation an sächsischen Wissenschaftseinrichtungen sowie einer Informationsmappe, die verschiedene Handreichungen (u.a. einen Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache und einen Leitfaden für geschlechtergerechte Berufungsverfahren) für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen enthalten wird.

Mittel- und langfristig plant die Koordinierungsstelle die Stärkung folgender Themen:

- Gewinnung weiblicher Studierender für MINT-Fächer,
- Geschlechtergerechtigkeit in Einstellungs- und Berufungsverfahren,

- Integration von Gender & Diversity in Lehre (und Forschung),
- Erhöhung der Sichtbarkeit familienorientierter bzw. -gerechter Angebote,
- Erhöhung der Sichtbarkeit vorhandener Lehrangebote und Forschungsprojekte im Bereich der Gender Studies sowie Unterstützung bei der Konzeption und Etablierung von Lehrangeboten, Ringvorlesungen der Gender Studies

Neben der wissenschaftlich fundierten Bearbeitung der o.g. Themen und der Analyse bereits vorhandener Ansätze bzw. konkreter Maßnahmen und Projekte, gilt es, Vorhandenes öffentlich zu machen und innovative Ideen und Good-Practice-Beispiele im Rahmen von Runden Tischen, Tagungen oder der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten und Hochschulen im Freistaat Sachsen (LaKoF Sachsen) zu erfassen und breit zu kommunizieren.

Das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst förderte die Koordinierungsstelle in den Jahren 2009/ 2010 mit 200 000 Euro, 2011 wurden 100 000 Euro bereit gestellt.

2. Personalstatistik 2007-2010

Mit Über 10.000 Studierenden und mehr als 1700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die TU Chemnitz eine zukunftsorientierte und moderne technische Universität, die eine hohe wissenschaftliche Kompetenz und ein großes Innovationspotenzial auszeichnet.

Zum WS 2010/2011 waren ca. **10.400 Studierende** eingeschrieben, davon ca. **4600 Frauen**.

Dieser Befund spiegelt nicht zuletzt das für eine technische Universität – auch historisch bedingte - typische Profil wieder. Trotz vielfältiger Bemühungen aller gleichstellungspolitischer Akteurinnen und Akteure ist es im Berichtszeitraum nicht gelungen, den Frauenanteil in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen signifikant zu erhöhen. Dennoch konnten an einigen Fakultäten beachtliche Erfolge erzielt werden, wie die nachfolgenden Statistiken zeigen.

2.1. Professorinnen/ Professoren (mit Vertretungen, HH, DM)

	Gesamt	Weiblich	%
2007	146	19	13
2008	152	20	13,2
2009	158	19	12,8
2010	148	21	14,2

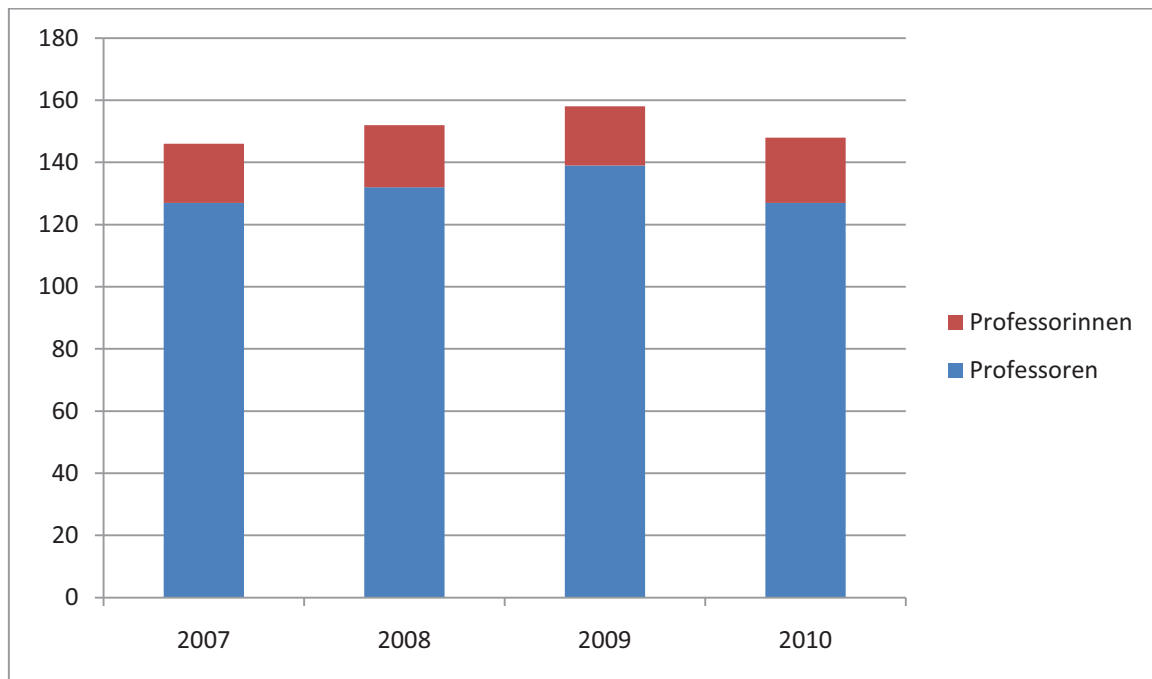


Abbildung 1: Hochschulehrerinnen und Hochschulehrer gesamt
 Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

Wie der tabellarischen Übersicht und dem nachfolgenden Diagramm (Abbildung 1) zu entnehmen ist, gibt es keine wesentliche Veränderung im Verhältnis Hochschulehrerinnen/ Hochschulehrer im Berichtszeitraum. Frauen sind auf dieser wissenschaftlichen Qualifikationsstufe nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

Hervorgehoben sei, dass mittlerweile an 7 Fakultäten Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt wurden.

Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften	3
Fakultät für ET/ IT	1
Fakultät für Informatik	1
Fakultät für Maschinenbau	2
Fakultät für Mathematik	0
Fakultät für Naturwissenschaften	1
Philosophische Fakultät	9
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	4

(Stichtag 01.01.2011, Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb)

Bericht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Senat am 25.10.2011
 Berichtszeitraum 2007-2010

Im bundesweiten Vergleich „Frauenanteil an den Professuren an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Theologischen Hochschulen“, befindet sich die TU Chemnitz in der **Mittelgruppe**, ebenso beim Ranking zur Steigerung des Professorinnenanteils 2004-2009 (Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, S. 45 und 62) *

*

Das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten hat sich nach seinem ersten Erscheinen 2003 zu einem etablierten Arbeitsinstrument für Gleichstellungspolitik an Hochschulen entwickelt. Aktuell liegt die fünfte Ausgabe mit Daten für das Jahr 2009 vor. Eingeflossen sind die Daten von 306 Hochschulen, das Gesamtranking gibt Auskunft über 67 Universitäten, 128 Hochschulen und 42 Künstlerische Hochschulen.

2.2. Wissenschaftliches Personal an den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Zentralen Verwaltung gesamt (mit HH/ DM)

	Gesamt	Weiblich	%
2007	898	224	27,2
2008	948	262	27,6
2009	1105	303	27,4
2010	1198	329	27,5

Abbildung 2: Wissenschaftliches Personal gesamt;
Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

Fakultät für Elektrotechnik/ Informationstechnik (mit HH/ DM)

	Gesamt	Weiblich	%
2007	117	8	6,8
2008	117	6	5,1
2009	128	7	5,5
2010	149	9	6,0

Abbildung 3: Wissenschaftliches Personal an der Fakultät ET/ IT
Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften (mit HH/ DM)

	Gesamt	Weiblich	%
2007	0	0	0
2008	0	0	0
2009	89	50	56,2
2010	103	59	57,3

Abbildung 4: Wissenschaftliches Personal an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften
Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

Fakultät für Informatik (mit HH/ DM)

	Gesamt	Weiblich	%
2007	51	6	11,8
2008	55	7	12,7
2009	59	5	8,5
2010	56	3	5,4

Abbildung 5: Wissenschaftliches Personal an der Fakultät für Informatik
Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

Fakultät für Maschinenbau (mit HH/ DM)

	Gesamt	Weiblich	%
2007	278	57	20,5
2008	309	65	21,0
2009	399	79	19,8
2010	464	87	18,8

Abbildung 6: Wissenschaftliches Personal an der Fakultät für Maschinenbau
Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

Fakultät für Mathematik (mit HH/ DM)

	Gesamt	Weiblich	%
2007	51	12	23,5
2008	53	9	17,0
2009	61	13	21,3
2010	59	15	25,4

Abbildung 7: Wissenschaftliches Personal an der Fakultät für Mathematik
Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

Fakultät für Naturwissenschaften (mit HH/ DM)

	Gesamt	Weiblich	%
2007	126	37	29,4
2008	128	39	30,5
2009	133	37	27,8
2010	133	41	30,8

Abbildung 8: Wissenschaftliches Personal an der Fakultät für Naturwissenschaften

Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

Philosophische Fakultät (mit HH/ DM)

	Gesamt	Weiblich	%
2007	163	80	49,1
2008	172	86	50
2009	98	54	55,1
2010	99	54	54,5

Abbildung 9: Wissenschaftliches Personal an der Philosophischen Fakultät

Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (mit HH/ DM)

	Gesamt	Weiblich	%
2007	82	33	40,2
2008	87	39	44,8
2009	111	47	42,3
2010	108	50	46,3

Abbildung 10: Wissenschaftliches Personal an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

An der TU Chemnitz beträgt der Frauenanteil unter den Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals ca. 27 %. Zwischen den Fakultäten gibt es dabei signifikante Unterschiede. Während in den geistes – und sozialwissenschaftlichen Fakultäten mit nahezu über 50% Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal im Berichtszeitraum noch eine weitere Steigerung des Frauenanteils festzustellen waren (Abbildungen 4/9/10), gab es rückläufige Tendenzen in den Fakultäten für ET/ IT, Informatik und Maschinenbau (Abbildungen 3/5/6). Ein leichter Anstieg des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal war im Berichtszeitraum in den Fakultäten für Mathematik und Naturwissenschaften zu verzeichnen (Abbildung 7/8).

Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011 befindet sich die TU Chemnitz in der Rangliste „Frauenanteil im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal“ in der Schlussgruppe (vgl. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, S. 39). Dennoch sei positiv hervorgehoben, dass der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in den Jahren 2004 -2009 um 3% gesteigert werden konnte, dies schlägt sich in der Zugehörigkeit zur Mittelgruppe im Hochschulranking nieder. (vgl. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, S. 57).

Zentrale Einrichtungen

	Gesamt	Weiblich	%
2007	27	9	33,3
2008	22	7	31,8
2009	24	9	37,5
2010	27	11	40,7

Abbildung 11: Wissenschaftliches Personal an Zentralen Einrichtungen
Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

Zentrale Verwaltung

	Gesamt	Weiblich	%
2007	3	2	66,7
2008	5	4	80
2009	3	2	66,7
2010	0	0	0

Abbildung 12: Wissenschaftliches Personal in der Zentralen Verwaltung
Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

2.3. Nichtwissenschaftliches Personal an den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung gesamt (mit HH/ DM)

Fakultät	2007			2008			2009			2010		
	NWP	davon weiblich	%	NWP	davon weiblich	%	NWP	davon weiblich	%	NWP	davon weiblich	%
ET/ IT	78	25	32,1	82	29	35,4	87	29	33,3	82	28	34,1
HSW	0	0	0	0	0	0	24	17	70,8	23	15	65,2
Inform.	16	14	87,5	20	16	80	19	15	78,9	15	12	80
MB	158	69	43,7	158	65	41,1	172	68	39,5	195	74	37,9
Mathe	9	8	88,9	9	8	88,9	9	8	88,9	8	7	87,5

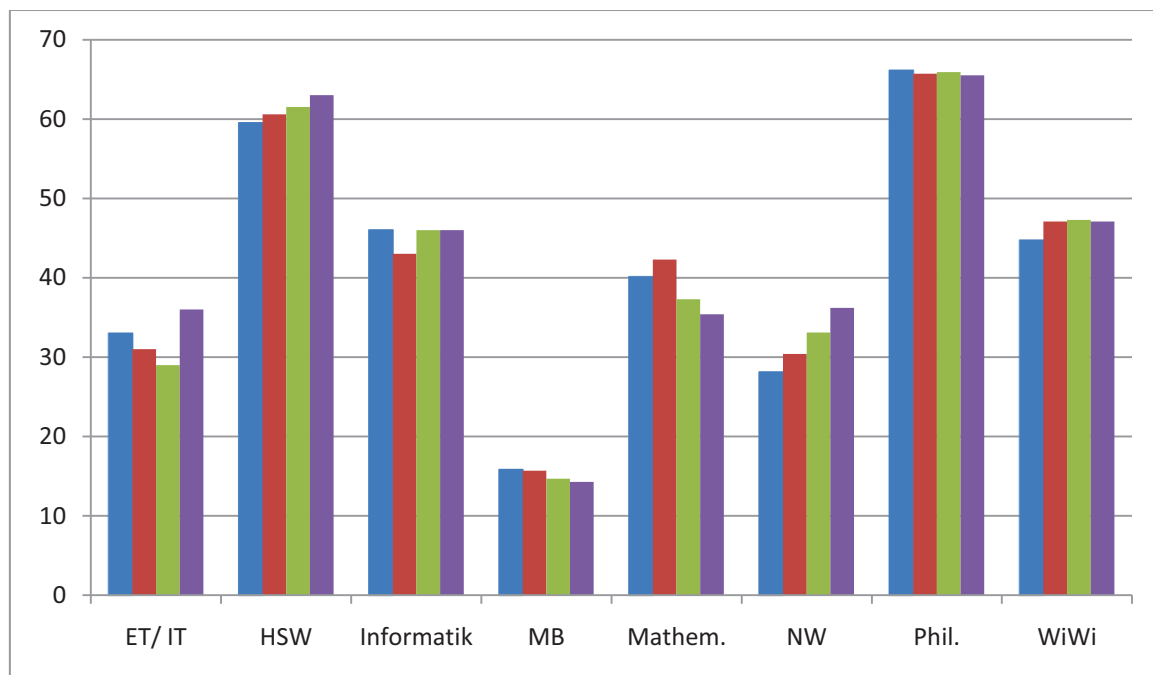
NW	81	58	71,6	83	60	72,3	79	58	73,4	77	57	74
Phil. Fak.	48	36	75	50	39	78	29	24	82,8	26	24	92,3
WiWi	20	18	90	19	18	94,7	20	20	100	21	21	100
ZE	106	75	70,8	106	76	71,7	108	76	70,4	110	77	70
ZV	211	117	55,5	223	125	56,1	234	132	56,4	232	131	56,5
Gesamt	727	420	57,8	750	436	58,1	781	447	57,2	789	446	56,5

Abbildung 13: Nichtwissenschaftliches Personal an den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Zentralen Verwaltung

Quelle: Dez.2/sche; Bericht_09_11_Gleichb

2.4. Studierende

2.4.1. Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden



WS 07/08	8	59,5	8,7	15,8	40,1	28,1	66,1	44,7
WS 08/09	7,8	60,6	8,5	15,7	42,3	30,4	65,7	47,1
WS 09/10	7,2	61,5	9,4	14,7	37,3	33,1	65,9	47,3
WS 10/11	8,5	63	9,6	14,3	35,4	36,2	65,5	47,1

Abbildung 14: Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden

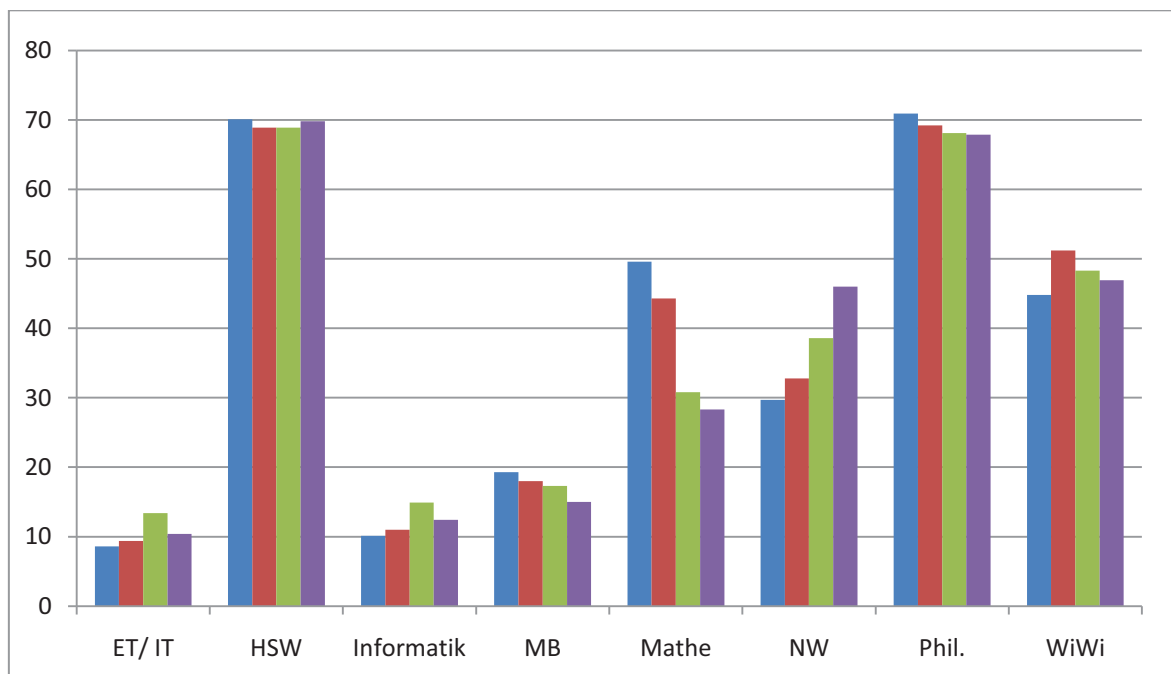
Quelle: Dez.4/Wagner

Die Anzahl der Studierenden an der TU Chemnitz hat sich im Berichtszeitraum kontinuierlich gesteigert.

Dabei hat sich auch der Anteil von Frauen, insbesondere in einigen technisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten leicht erhöht. **Hervorgehoben sei hier die Fakultät für Naturwissenschaften, die den Anteil von Studentinnen im Berichtszeitraum um 8,1 % steigern konnte.** Eine leichte Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden ist auch in den Fakultäten für ET/ IT und Informatik sichtbar.

Diese Verteilung entspricht dem bundesweiten Studienwahlverhalten von Frauen, die in den Sprach- und Kulturwissenschaften überdurchschnittlich stark vertreten sind, während in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen eine deutliche Unterrepräsentanz zu verzeichnen ist.

2.4.2. Entwicklung des Frauenanteils unter den Studienanfängern im 1. FS



SS 07/ WS 07/08	8,6	70,1	10,1	19,3	49,6	29,7	70,9	44,8
SS 08 / WS 08/09	9,4	68,9	11	18,0	44,3	32,8	69,2	51,2
SS 09/ WS 09/10	13,4	68,9	14,9	17,3	30,8	38,6	68,1	48,3

SS	10,4	69,8	12,4	15,0	28,3	46	67,9	46,9
10/ WS								
10/11								

Abbildung 15: Entwicklung des Frauenanteils unter den Studienanfängern im 1. FS
Quelle: Dez.4/Wagner

Der Blick auf die Datenlage zeigt, dass sich die Studienfachwahl sehr geschlechtsspezifisch gestaltet. Die MINT-Fächer sind nach wie vor männlich dominiert, die Sozial- und Geisteswissenschaften weiblich.

Im Berichtszeitraum konnten die Relationen zwischen Studentinnen und Studenten in den einzelnen Fakultäten nicht signifikant verändert werden.

Der Fakultät für Naturwissenschaften gelang es als einziger Fakultät im MINT-Bereich die Zahl der Studienanfängerinnen im Berichtszeitraum deutlich zu steigern. Vom SS 2007 bis zum WS 2010/2011 erhöhten sich die Einschreibzahlen von Frauen hier um 16,3 %.

Einen Rückgang von Studienanfängerinnen im Berichtszeitraum verzeichnete die Fakultät für Mathematik.

Veränderungen bei der Studienfachwahl sind erfahrungsgemäß ein langwieriger Prozess. Dennoch unternimmt die TU Chemnitz weiterhin umfangreiche Maßnahmen zu deren Veränderung (siehe Berichte der GLB S. 22ff)

2.5. Frauenanteil an wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

2.5.1. Abgeschlossene Promotionen

	Gesamt	Weiblich
2007	105	31
2008	111	24
2009	109	32
2010	123	36

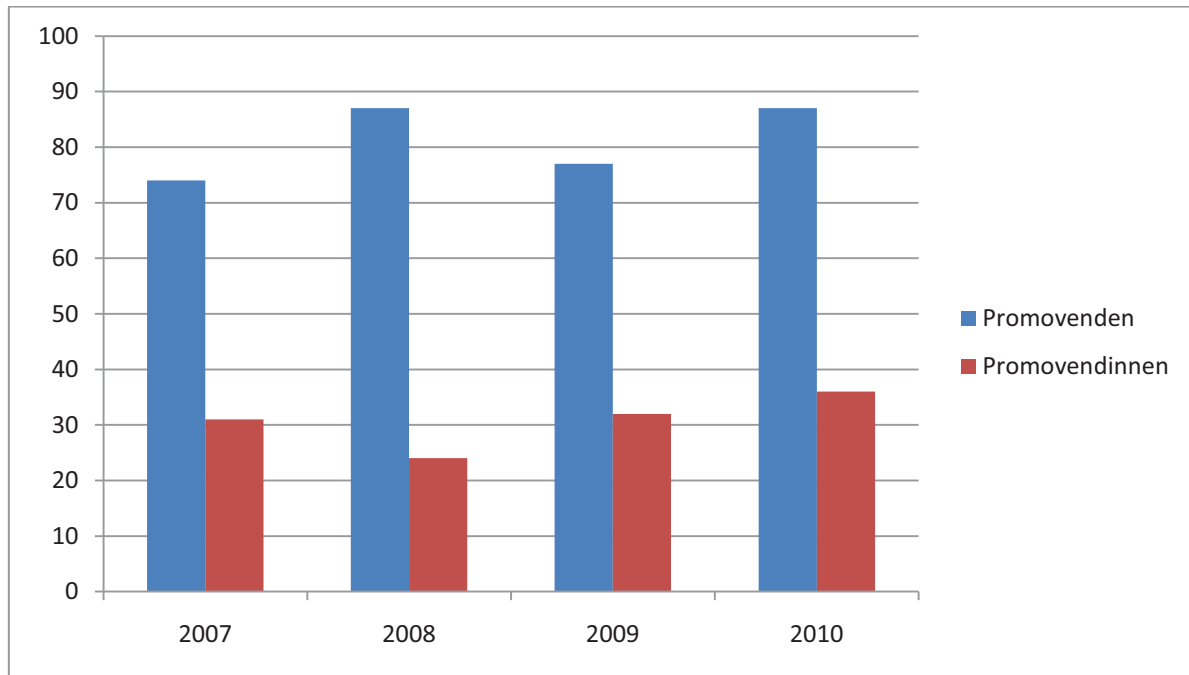


Abbildung 16: Frauenanteil an Promotionen
Quelle: Dez.4/Wagner

Promovendinnen an den Fakultäten

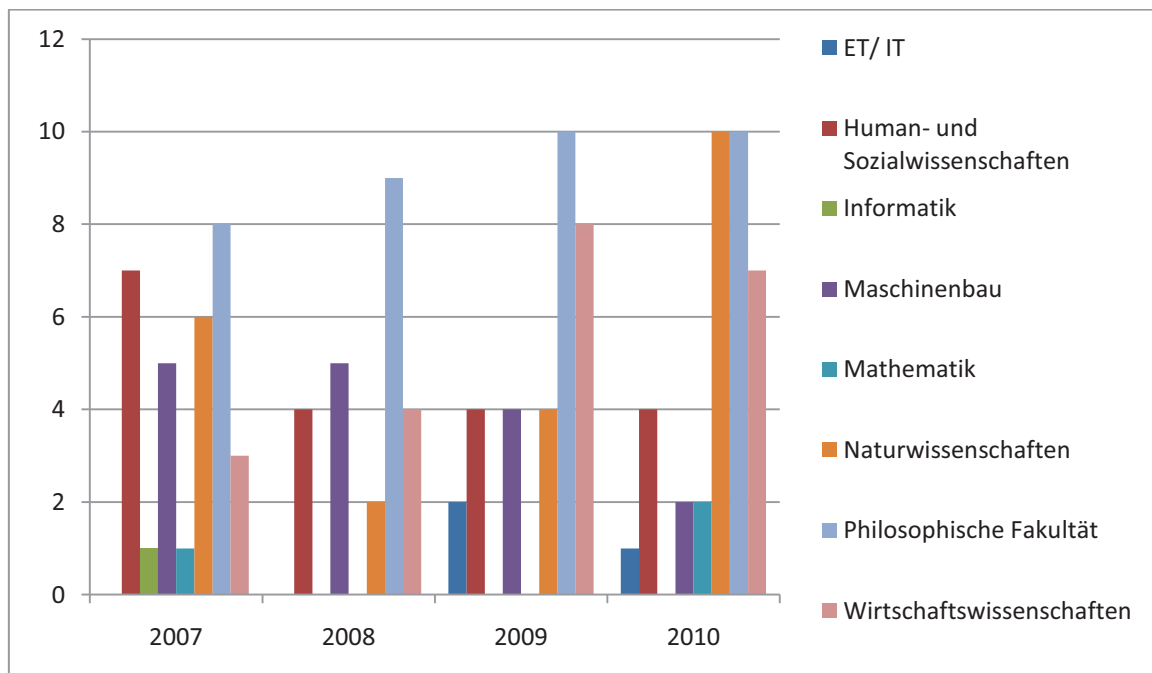


Abbildung 17: Frauenanteil an Promotionen an den Fakultäten
Quelle: Dez.4/Wagner

Obwohl die Zahl der Promotionen in den Jahren 2008-2010 insgesamt zugenommen hat, ist der Anteil von Frauen, die sich dieser wissenschaftlichen Qualifikationsstufe stellten, bei weitem nicht zufriedenstellend und liegt unter dem Bundesdurchschnitt von 38 %. Eine deutliche Erhöhung des Promovendinnenanteils war in der Fakultät für Naturwissenschaften festzustellen, hier schlossen 2010 10 Wissenschaftlerinnen erfolgreich ihre Promotion ab, 2008 waren es 2. Der Anteil von Promovendinnen in den Fakultäten für Mathematik, Maschinenbau, ET/ IT und Informatik ist nach wie vor sehr gering (vgl. Abbildung 17)

Seit 2003 erhebt das CEWS regelmäßig Daten auch zu diesem Bereich. Seit der ersten Erhebung des CEWS im „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ 2003 befindet sich die TU Chemnitz in der Schlussgruppe der Rangliste Promotionen/ Frauenanteil an den Promotionen. Insbesondere in den MINT- Fächern ist der Anteil von Promovendinnen nach wie vor nicht zufriedenstellend.

2.5.2. Abgeschlossene Habilitationen

	Gesamt	Habilitandinnen
2007	4	0
2008	7	3
2009	4	0
2010	6	3

Habilitandinnen an den Fakultäten

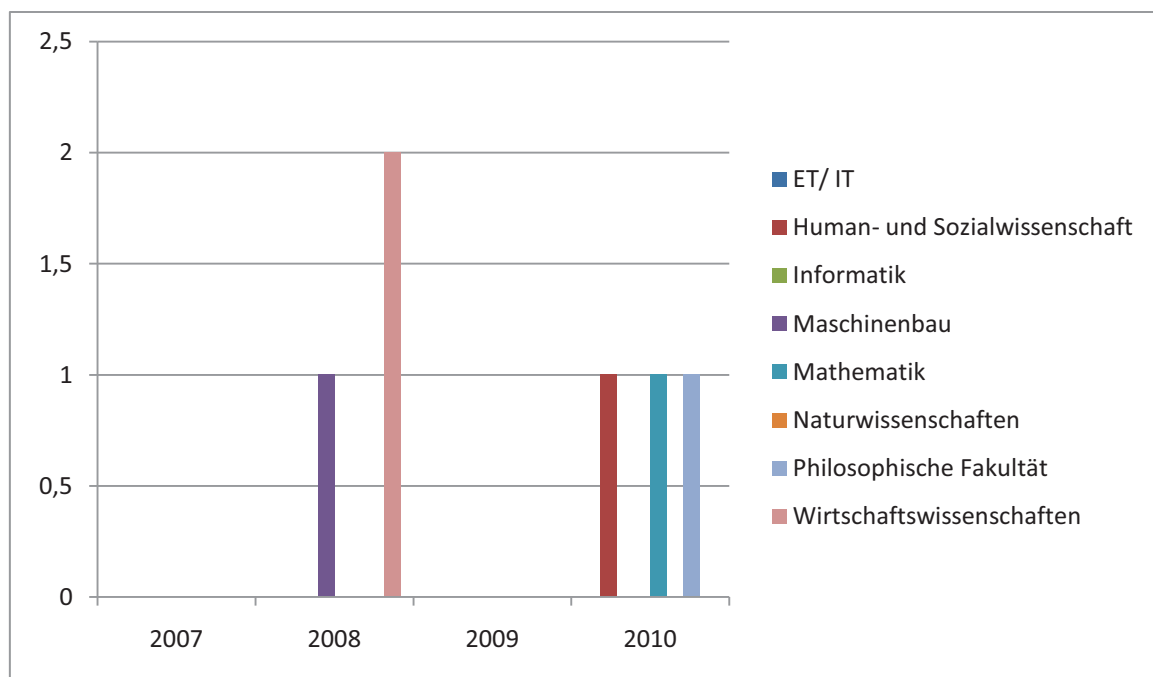


Abbildung 18: Habilitandinnen an den Fakultäten *Quelle: Dez.4/Wagner*

Habilitationen von Wissenschaftlerinnen sind vorrangig in den geistes – und sozialwissenschaftlichen Fakultäten zu verzeichnen. In den Jahren 2008 bzw. 2010 gab es je eine Habilitation einer Wissenschaftlerin an der Fakultät für Maschinenbau und an der Fakultät für Mathematik.

Im Vergleich mit anderen bundesdeutschen Universitäten und Hochschulen befindet sich die TU Chemnitz in der Mittelgruppe, was den Vergleich Frauenanteil unter den Habilitationen ausmacht (siehe Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011).

2.6. Frauen in Führungs – und Leitungspositionen

Im Berichtszeitraum gehört der Universitätsleitung eine Frau an. Sie hat das Amt der Prorektorin für Marketing und Internationale Beziehungen inne.

In den Hochschulrat wurde eine Frau bestellt.

Unter den DezernentInnen/ stellv. DezernentInnen gibt es zwei Frauen.

Universitätsbibliothek, Patentinformationszentrum und Sprachenzentrum (kommissarisch) werden von Frauen geleitet.

Mit drei Spitzenclustern, zwei DFG-Sonderforschungsbereichen, drei DFG Forschergruppen, BMBF Nachwuchsforschergruppen, ESW-Nachwuchsforschergruppen sowie DFG-Graduiertenkollegs und Promotionskollegs ist die TU Chemnitz gut aufgestellt. Die Zahl der eingebundenen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlerinnen in leitender Funktion nimmt zu. Mittelfristiges Ziel wird es sein, noch mehr Wissenschaftlerinnen für diese Forschungsverbände zu gewinnen und so zu fördern, dass sie neben einer aktiven Mitwirkung auch Leitungsfunktionen in den genannten Forschungsbereichen übernehmen.

3. Maßnahmen, Projekte und Beteiligungen zur Erhöhung des Frauenanteils - in den MINT-Fächern - in den unterschiedlichen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

3.1. Audit Familiengerechte Hochschule

Projektleitung: **Universitätsleitung**
Projektkoordination: **Frauenbeauftragte**
Projektteam: **Arbeitsgruppe**

Seit März 2001 fördert und vergibt die berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung - das *audit familiengerechte hochschule*. Ziel dabei ist die Entwicklung einer familienfreundlichen Hochschulkultur.

Die TU Chemnitz hat als erste Universität in Sachsen im November 2006 das Grundzertifikat „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung erhalten. Im Dezember 2009 erfolgte die Re-Auditierung. Die Universitätsleitung bekennt sich zur Familienfreundlichkeit und unterstützt weitere Maßnahmen zur Gestaltung und Schaffung familienfreundlicher Strukturen an der TU Chemnitz. Eine inneruniversitäre Projektgruppe berät regelmäßig. Ihr gehören neben dem Rektor Vertreterinnen und Vertreter des Prorektorats Forschung, des Studentenwerkes Chemnitz-Zwickau, des Studentenrates, des Dezernats Personal, des Bereichs Marketing/ Öffentlichkeitsarbeit, des URZ, der Gleichstellungskommission und Interessierte an.

Folgende Maßnahmen konnten in einzelnen Bereichen bereits umgesetzt werden:

Kinderbetreuung

- Kooperationsvertrag mit dem Amt für Familie und Jugend der Stadt Chemnitz; Vertrag regelt die Zusammenarbeit der Universität mit drei Kindertageseinrichtungen und damit die bevorzugte Unterbringung von Kindern von Studierenden und Mitarbeiter_innen der TU Chemnitz
- „Zwergencampus“ für Kurzzeitbetreuung nach Absprache; Zugang für Eltern über Code (24 Stunden Zugang) für Stillen, Wickeln, Spielen, Gespräche)
- Tagesmütterverzeichnis der Stadt Chemnitz liegt vor
- Gewährleistung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen

Zusammenarbeit mit den Kindertagesstätten

- Universität unterstützt das Bildungsangebot der Kindereinrichtung bei Bedarf durch Bewegungsangebote, Projekttag von Pädagogikstudierenden für den Bereich Vorschule,
- durch eine gesponserte SIEMENS-Forscherkiste und Aktivitäten des „Wunderland Physik“ der Fakultät für Naturwissenschaften werden die Kindereinrichtungen wissenschaftlich begleitet
- Studierende haben die Möglichkeit in den Kindereinrichtungen wissenschaftliche Projekte, Untersuchungen oder auch Praktika durchzuführen

Beratungsangebote

- Sozialberatung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Dezernat Personal oder die Frauenbeauftragte
- Sozialberatung der Studierenden durch den Studierendenrat, das Studentenwerk, die Frauenbeauftragte und ggf. die Zentrale Studienberatung
- TU Chemnitz hat eine psychologische Beratungsstelle
- Broschüre „Studieren mit Kind“ wird derzeit erarbeitet

Service für Familien

- Eltern-Kind-Räume in den meisten Universitätsteilen vorhanden
- Mensen haben Kinderhochstühle, Eltern-Kind-Tisch und eine Spielecke
- Kostenloses Mittagessen für Kinder von Studierenden in der Mensa
- Feriencamps der Kindersportschule in Verbindung mit dem Institut für Sportwissenschaft
- Monatliche Kreativnachmittage für Kinder bis 6 Jahre
- Kinderuni für Kinder von 7-12 Jahren
- Wöchentliche Sprechstunde für Eltern
- regelmäßige Informationsveranstaltungen für Eltern mit Kind
- monatlicher Newsletter für Eltern
- Fortbildungsangebot für Eltern in Zusammenarbeit mit der Krankenkasse
- Veranstaltungen für Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern

Arbeitszeit

- Gleitzeit im Verwaltungsbereich und für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Arbeitszeitausgleichsregelung
- Teilzeitarbeit möglich
- Dienstvereinbarung zur Betriebsruhe zwischen Weihnachten und Neujahr

Gesundheitsberatung/ - förderung

- Kursangebote für Hochschulangehörige im Zentrum für Fitness und Gesundheit
- Kooperation mit dem Klinikum Chemnitz – monatliche Vortragsreihe von Ärzten
- Kindersportschule Chemnitz mit zahlreichen Angeboten
- Universitätssportgemeinschaft e.V. mit zahlreichen Kursangeboten
- Kurse zur Pflege von Angehörigen

Studium

- Spielecken in Universitätsbibliothek
- Arbeitsplatz mit Kind in separatem Raum der Bibliothek
- E-Learningangebote von Professuren
- Ablegung von verlegten Prüfungen im Urlaubssemester möglich
- Individuelle Absprachen mit Studierenden und Promovierenden in Fragen von Prüfungen u.a.

Wissenschaft

- Forschungsfelder beschäftigen sich mit Familie/ Familie und Beruf (Soziologie, Psychologie, Pädagogik, Medienwissenschaft und Sportwissenschaft)

3.2 . Professorinnenprogramm des BMBF

Projektleitung	Universitätsleitung
Gleichstellungskonzept	Universitätsleitung/ Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Projektdurchführung	Universitätsleitung/ Frauenbeauftragte

Zu den Erfolgen, die im Berichtszeitraum erzielt wurden, zählt die positive Bewertung des Gleichstellungskonzepts der TU Chemnitz durch eine ExpertInnengruppe des BMBF im Juni 2009 und damit die Teilnahme an der Förderung durch Mittel aus dem Professorinnenprogramm. Ende 2010 konnten zwei Professorinnen dem Ruf an die TU Chemnitz folgen:

Prof. Dr. Dagmar Gesmann - Nuissl
Professur für Privatrecht und Recht des geistigen Eigentums
an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

und

Prof. Dr. Bernadette Malinowski
Professur Neuere Deutsche und Vergleichende Literaturwissenschaft
an der Philosophischen Fakultät.

Bericht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Senat am 25.10.2011
 Berichtszeitraum 2007-2010

Ende 2010 wurde der Antrag für die erste Professur bewilligt, **so dass für 5 Jahre (2011-2015) Mittel in Höhe von bis zu 740 000 Euro für gleichstellungsfördernde Maßnahmen in Aussicht gestellt wurden.**

Die zusätzlichen Fördermittel ermöglichen die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen wie zum Beispiel die Anerkennung des überdurchschnittlichen Engagements von Hochschullehrerinnen in der akademischen Selbstverwaltung, z.B. durch die Mitwirkung in Fakultätsrat, Senat, Senatskommissionen, Berufungskommissionen. Auf Antrag wurden Mittel zur Unterstützung der Wissenschaftlerinnen durch Wissenschaftliche Mitarbeiter_innenstellen sowie studentische Hilfskräfte bereit gestellt. Damit wird längerfristig die Qualitätssicherung innerhalb der Professuren in Lehre und Forschung unterstützt und eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung gefördert.

Zwei Stipendien zur Förderung von sich qualifizierenden Wissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern wurden ausgeschrieben. Die Stipendien werden an Wissenschaftlerinnen vergeben, deren Promotion oder Habilitation hervorragende Leistungen erwarten lassen. Im Hinblick auf die von der TU Chemnitz in vielfältiger Form unterstützte Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) oder besonderen familiären Verpflichtungen wie der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger bei sonst gleicher Qualifikation und Bewertung der wissenschaftlichen Leistung bevorzugt behandelt.

3.3. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Im Rahmen der Mitgliederversammlung der DFG wurde im Juli 2008 das Konzept „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ vorgelegt. Dieses Konzept wurde von einer Expertenkommission erarbeitet, die vom Präsidium der DFG eingesetzt worden war, mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Forschung zu erreichen und nachhaltig zu sichern sowie wirksame zusätzliche Impulse zu geben. Das Konzept unterscheidet personelle und strukturelle Gleichstellungsstandards. Im Rahmen der personellen Gleichstellungsstandards wurde jede Mitgliedseinrichtung gebeten, Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Stufen des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses festzulegen. Jede Einrichtung hatte die Möglichkeit, unter Berücksichtigung ihrer spezifischen strukturellen Besonderheiten festzulegen, in welchem Umfang der Anteil von Wissenschaftlerinnen gesteigert werden soll.

Im Frühjahr 2009 haben die Mitgliedseinrichtungen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG Stellungnahmen eingereicht und Gleichstellungskonzepte formuliert, die konkrete Zielvorgaben enthielten. Dabei wurde

Bezug auf die einzelnen Elemente der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards genommen.

Die TU Chemnitz verpflichtete sich mit ihrem eingereichten Bericht, im Rahmen einer stärker strukturierten und transparenten Gleichstellungspolitik auf Grundlage des im Bericht formulierten Maßnahmenkatalogs und unter Berücksichtigung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zu den folgenden Gleichstellungszielen:

1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen – insbesondere an den naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten - im Zeitraum 2008 – 2013 um 20%
2. Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen und Juniorprofessuren – insbesondere an den naturwissenschaftlich – technischen Fakultäten – im Zeitraum 2008-2013 um 10%
3. Erhöhung des Professorinnenanteils der gesamten Universität für den Zeitraum 2008-2013 um 10%.

Die Berichte der Mitgliedshochschulen wurden von einer eigens dafür bestellten Arbeitsgruppe ausgewertet. Festgestellt werden konnte, dass die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in allen Hochschulen eingeleitet worden sei, wenn auch auf unterschiedlichen Wegen und mit unterschiedlicher Intensivität. Die Arbeitsgruppe definierte vier Stadien des Umsetzungsprozesses – der Bericht und das Gleichstellungskonzept der TU Chemnitz wurden in das Stadium 2 der Umsetzung eingeordnet. (*Stadium 2: einige erfolgversprechende Maßnahmen sind bereits etabliert, weitere befinden sich noch in Planung*).

Als Mitglied der DFG hat sich die TU Chemnitz verpflichtet, die Ziele zur Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Stufen des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Rahmenbedingungen einer Technischen Universität und ihrer Fakultäten weiter zu verfolgen.

Bericht und Maßnahmenkatalog zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG können auf der Homepage der GLB abgerufen werden.

3.4. Projekte, gefördert aus Mitteln des Hochschulpaktes 2020

Fördersumme für Projekte aus dem Hochschulpakt 2020: 120 342,00 Euro

Projekt IT is your turn girls an der Fakultät für Informatik

**Projektteam: Prof. Dr. Wolfram Hardt, Dekan der Fakultät für Informatik
Prof. Dr. Maximilian Eibl, Studiendekan der Fakultät für Informatik**

**Frau Dipl. Wirtsch.-Ing. Heller, Projektkoordinatorin an der
Fakultät für Informatik
Frau Olzscher, stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Informatik**

Förderzeitraum: 10/2008-09/ 2010

Ziel des Projekts war, die beiden kritischen Punkte, Fehlinformation bezüglich der kommunikativ-sozialen Ausrichtung der Informatik sowie das fehlende Berufsbild, zu beseitigen. Hierfür wurden Schülerinnen der Oberstufe gezielt angesprochen und im Rahmen einer Sommerakademie mit den Inhalten und Arbeitsweisen der Informatik vertraut gemacht. Die Sommerakademie hat nach dem Konzept des „Campfire“ einen informellen Austausch mit Wissenschaftlern und Praktikern ermöglicht. So wurde den Schülerinnen ein praxisnaher Einblick in die vielfältige Welt der Informatik gegeben.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der sächsischen Universitäten demonstrierten ihre Forschungsgebiete und diskutierten mit den Schülerinnen verschiedene Gebiete und Methoden der Informatik. Dabei wurde keine Lehrer-Schüler-Situation aufgebaut, sondern die Diskussion erfolgte in einem informellen Rahmen: Es ging um Austausch, nicht um Bewertung. Nicht nur die Schülerinnen verließen die Akademie wissender, auch die Dozenten lernten einiges, was im reglementierten universitären Betrieb meist weniger Beachtung findet. „Campfire“ hat dabei wörtliche Bedeutung gewonnen. Gemeinsame Aktivitäten wie Hochseilgarten, Geo-Caching, Nachtwanderung mit Lagerfeuer bauten Hemmungen ab und begünstigten den zwanglosen Austausch.

Ebenso informell waren die Zusammenkünfte mit Praktikerinnen gestaltet, die nach einem Informatikstudium an einer sächsischen Hochschule erfolgreich ins Berufsleben gestartet waren. Sie hatten Vorbildfunktion und haben gezeigt, dass es im Bereich Informatik auch für Frauen interessante Berufsmöglichkeiten gibt.

An den Sommerakademien waren die Informatik-Fakultäten anderer sächsischer Hochschulen explizit mit vertreten.

Projekt Frauen in Technikstudiengängen

**Projektteam: Dr. Norbert Schettler (Projektleitung)
Steffi Osterburg (Wissenschaftliche Mitarbeiterin)**
Förderzeitraum: 07/2008- 06/2010

Das Projekt Frauen in Technikstudiengängen verfolgte das Ziel, auf unterschiedlichen Handlungsebenen Voraussetzungen zu schaffen, um den Anteil an Frauen in den naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten zu erhöhen. Begleitet wurden eine Reihe von Projekten innerhalb der TU Chemnitz wie die Technikschnupperwoche, der Girls Day, das

Projekt Girls-Tandem. Ein Focus war gerichtet auf die gendersensible Studienwerbung und die gendersensible Aufbereitung von Werbe- und Arbeitsmaterialien.

Projekt GiTa – Girls‘ – Tandem

Projektteam: **Steffi Osterburg (Projekt Frauen in Technikstudiengängen)**
 Ines Eckhard (Projekt IT is your turn girls)
 Karla Kepsch Zentrale GLB

Projektdauer: **WS 2009/ 2010 und SS 2010**

Unterstützt von der Universitätsleitung durch Bereitstellung von Mitteln für studentische Hilfskräfte

Das Projekt Girls'-Tandem war ein Pilotprojekt, welches die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen der Projektstelle „Frauen in Technikstudiengängen“, Steffi Osterburg und der Organisatorin der Sommerakademie für Informatik, Ines Eckhard, entwickelt hat. Basierend auf den umfangreichen Erfahrungen aus dem Mentoring- Projekt ELISA, „Elitenförderung Sachsen – Frauen in Naturwissenschaft, Technik und Medizin“, welches in den Jahren 2004-2006 an mehreren sächsischen Hochschulen, u.a. auch an der TU Chemnitz installiert war und das Ziel verfolgte, Studentinnen aus naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern in der Berufsfindungsphase zu unterstützen, sollten diese Instrumente nun auf die Schnittstelle schulische Ausbildung/ Finden einer geeigneten Studienrichtung angewendet werden. Mentoring sollte hier über die Initiation von Kontakten hinausgehen und den Schülerinnen Zugang zu Förderbeziehungen und informellen Netzwerken ermöglichen. Ziel des Projektes war, Schülerinnen ganz konkret bei ihrer Studienwahl zu unterstützen und sie zu bestärken, ein technisch-naturwissenschaftliche Studienfach zu wählen.

Ab dem WS 2009/ 2010 erhielten 16 Schülerinnen der 11. Und 12. Klassen aus Chemnitzer Gymnasien Gelegenheit, eine Studentin aus den MINT-Fächern der TU Chemnitz für ein Semester in ihrem Studienalltag zu begleiten.

Neben dem Besuch von Vorlesungen, Seminaren, studentischen Veranstaltungen wurden Führungen durch Unternehmen, Gespräche mit HochschullehrerInnen und Führungen durch die Fakultäten angeboten.

3.5. Projekte, gefördert aus Mitteln des ESF

Projekt MENTORING – Netzwerk Sachsen(MENTOSA)

Teilprojektleiterin für die TUC:	Zentrale GLB Karla Kepsch
Hochschulkoordinatorin für die TUC:	Cornelia Schleife
Förderzeitraum:	4/2010 – 04/ 2013
Fördermittel :	223 946 Euro

Um Studierenden aller Studienrichtungen eine individuelle, bedarfsorientierte und gendersensible Unterstützung beim Start in ihre berufliche Karriere zu bieten, beteiligt sich die TU Chemnitz am ESF-geförderten Projekt **Mentoring-Netzwerk-Sachsen (MENTOSA)**. Dieses Projekt, welches im April 2010 in die erste Förderphase ging, ist in seiner Ausrichtung und Gestaltung durch Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Konzepts einzigartig. Neben dem Ziel, die Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern und Fachkräfte an Sachsen zu binden, werden in diesem Nachwuchsförderprogramm gendersensible Fragestellungen zur Karriereplanung, zum Management und Führungsverhalten einbezogen, um den Übergang in den Beruf zu erleichtern. Mentoring ist ein auch in Sachsen erprobtes Instrument der Nachwuchsförderung und Personalentwicklung an der Schnittstelle von universitärer Ausbildung und Berufseinstieg. An der TU Chemnitz nehmen derzeit 50 Studierende an diesem Programm teil.

Am ersten Durchgang (Förderzeitraum April 2010- April 2011) beteiligten sich 24 Mentees, 14 Frauen und 10 Männer. Darunter waren 5 Promovierende, sieben Master – und 6 Bachelorstudierende sowie 2 Magistra- und 4 Diplomstudierende. Bezüglich der gewählten Studienfächer zeigte sich, wie vom Projektteam angestrebt, eine starke Heterogenität. So kamen 9 Mentees aus dem Bereich Wirtschaft, fünf aus dem Bereich Kommunikation, 5 Studierende aus dem Maschinenbau sowie 3 aus den Geistes – und Sozialwissenschaften. Im zweiten Durchgang, der von April 2011- April 2012 etabliert wurde, nehmen 14 Frauen und 11 Männer teil. Darunter befinden sich 5 Promovierende, 8 Master – und 2 Bachelorstudierende sowie 7 Magistra - und vier Diplomstudierende.

Für alle TeilnehmerInnen konnten Mentorinnen und Mentoren aus namhaften Wirtschaftsunternehmen, Bildungseinrichtungen und Kulturzentren Sachsens gewonnen werden, so u.a.:

Starrag Heckert GmbH, CAWG eG, Volkswagen Bildungsinstitut GmbH, Volkswagen Sachsen, Deloitte & Touche GmbH, Kunstsammlungen Chemnitz, Bürgschaftsbank Sachsen, ESKA Automotive GmbH.

Weitere Informationen zum Projekt:

www.tu-chemnitz.de/mentosa oder www.mentosa.de

3.6. Weitere universitäre Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in MINT- Fächer

Girls Day

Tage der offenen Tür

Herbstuniversität

Technicschnupperwoche für Schülerinnen

Sommerschule Physik/ Wunderland Physik

Stöckhardt-Club

Future Truck

Kinder - Universität

3.7. Stipendien

Auf der Grundlage der Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über die Vergabe von Stipendien zur Förderung des Wiedereinstiegs in die wissenschaftliche Arbeit (FörderRL Wiedereinstieg) vom 23. September 2005 vergibt die Universität Chemnitz Stipendien, um den Abschluss von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu fördern, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit aufgrund von Kindererziehung bzw. Pflege unterbrochen haben oder die nach mehrjähriger Berufstätigkeit die wissenschaftliche Qualifikation weiterführen möchten.

3.7.1. Wiedereinstiegsstipendium

Im Berichtszeitraum konnte je ein Wiedereinstiegsstipendium an Wissenschaftlerinnen folgender Fakultäten vergeben werden:

WS 2006/ 2007	Philosophische Fakultät
SS 2009	Fakultät für Maschinenbau
SS 2011	Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Der Antrag der TU Chemnitz für 2010 war aufgrund fehlender Zuwendungsvoraussetzungen nicht förderfähig.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte werden an allen Verfahren ordnungsgemäß beteiligt. Im Berichtszeitraum gab es keine Beanstandungen.

3.7.2. Landesstipendium

Im Rahmen der Graduiertenförderung des Freistaates Sachsen werden jährlich Stipendien für ein Graduiertenstudium an der TU Chemnitz vergeben werden. Die Vergabe erfolgt nach der Sächsischen Landesstipendienverordnung ([SächsLStipVO](#)) vom 14.02.2001 durch das Studentenwerk Chemnitz-Zwickau.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten war auch hier sicher gestellt, es gab keine Beanstandungen.

Im Berichtszeitraum konnten neben Vollzeitstipendien auch Kurzzeitstipendien vergeben werden:

Förderung durch ein Landesstipendium (Vollzeit)

Fak	2007			2008			2009			2010		
	Gesamt	Davon weiblich	%	Gesamt	Davon weiblich	%	gesamt	Davon weiblich	%	gesamt	Davon weiblich	%
ET/IT							1	1	100			
HSW												
Inf.												
MB	1	1	100									
Mathe	2			1								
NW				2	1	50						
Phil.Fak				1	1	100	2	2	100			
WiWi	1	1	100				1	1	100	1	1	100

Förderung durch ein Landesstipendium (Kurzzeit)

Fak	2007			2008			2009			2010		
	Gesamt	Davon weiblich	%	Gesamt	Davon weiblich	%	gesamt	Davon weiblich	%	gesamt	Davon weiblich	%
ET/IT							1					
HSW												
Inf.												
MB							1					
Mathe												
NW	2			2						2	1	50
Phil.Fak	4	2	50	4	3	75	4	2	50	2	2	100
WiWi												

3.8. Frauen- und Geschlechterforschung

Im Berichtszeitraum wurde der Ausbau von Genderkompetenz zielstrebig vorangetrieben.

Im SS 2010 und SS 2011 fanden Vorträge zum Thema *Gender Studies an der TU Chemnitz* statt, die insbesondere von Studierenden sehr begrüßt wurden:

18. Mai 2010	Prof. Dr. Ingrid von Rosenberg Berlin/ Dresden	Carving Gender Identities: Geschlechtsmanipulationen mit dem Skalpell in der Serie <i>Nip Tuck</i>
01. Juni 2010	Dr. Gunter Süß, Chemnitz	„Did you ever meet a sexier male chauvinist pig?“ Ironie und Männlichkeit in Musikvideos von Robbie Williams
15. Juni 2010	Prof. Dr. Stefan Horlacher, Dresden	„Wann ist der Mann ein Mann?“, Von der Hybris in die Krise, oder: Überlegungen zur Konstruktion männlicher Identität
29. Juni 2010	Dr. Ines Detmers, Chemnitz	„Sexing the City“: Gender. (Ent)Grenz(ung)rn in Jeffrey Eugenides' Roman <i>Middlesex</i>
31. Mai 2011	Prof. Dr. Ilse Nagelschmidt FRAGES, Leipzig	Gender Mainstreaming – Allheilmittel, Abkehr von der Frauenpolitik oder ein lebbarer Ansatz für Geschlechterdemokratie?

Veranstaltet, vorbereitet und begleitet wurden die Vorträge von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der TUC in Zusammenarbeit mit der stellv. Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät, Dr. Ines Detmers.

Eine enge Kooperation gibt es zwischen dem Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung an der TU Chemnitz und dem Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Leipzig (FRAGES).

Die Universitätsleitung unterstützte das Vorhaben durch Bereitstellung von Mitteln für Vortragshonorare.

3.9. Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Die TU Chemnitz ist bestrebt, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfangreiche Weiterbildungsangebote bereit zu stellen. Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung sollen unter anderem der Verbesserung der Aufstiegschancen, der langfristigen Sicherung der Beschäftigung sowie dem Abbau der durch familiär bedingte Ausfallzeiten entstandenen Informationsdefizite dienen.

Für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen werden gezielt Weiterbildungsmöglichkeiten z.B. im Erwerb von Schlüsselqualifikationen bereit gestellt. Der Career Service der TU Chemnitz bietet dazu eine Reihe von Workshops an, die für den Berufseinstieg qualifizieren und auf die Bewerbungsphase vorbereiten. Das Angebot richtet sich an immatrikulierte Studierende ab dem 3. Fachsemester und an immatrikulierte Promovierende der TU Chemnitz.

Weiterbildungstools hält auch die Forschungsakademie der TU Chemnitz vor, die als zentrale Stelle für alle überfachlichen Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote fungiert. Innerhalb der Forschungsakademie werden Doktorandinnen und Doktoranden in administrativen Belangen beraten, können aus einem interdisziplinären Kursangebot geeignete Veranstaltungen auswählen und sich über Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten informieren.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bietet in Kooperation mit der Koordinierungsstelle und mit dem Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Leipzig (FRAGES) Weiterbildung in den Bereichen Gender Studies und Gender Mainstreaming für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an.

Eine enge Kooperation des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung gibt es zum HDS Leipzig.

4. Ausblick

Zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Organisationskultur bedarf es gezielter Anstrengungen, Gleichstellungsstandards in der gesamten Universität zu etablieren, denn Chancengleichheit in der Wissenschaft aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit bedeutet Innovations- und Qualitätsverlust.

Die TU Chemnitz betrachtet die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als eine wichtige Aufgabe und hat sowohl die gesellschaftspolitische, wissenschaftliche als auch die strategische Bedeutung dieser Aufgabe nicht zuletzt für die nachhaltige Sicherung der Wettbewerbs – und Zukunftsfähigkeit der Einrichtung erkannt.

Die Universitätsleitung hat die Gleichstellungspolitik strukturell verankert. Alle gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteure sind nunmehr aufgefordert, die Instrumente zur Herstellung von Chancengleichheit noch umfassender in alle Aspekte des universitären Alltags zu integrieren und damit einen ganzheitlichen, geschlechtergerechten Organisationswandel zu befördern.

Der Bedarf an gut qualifizierten technischen Fach- und Führungskräften in Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen sowie Wirtschaftsunternehmen wächst stetig. Es ist deshalb

dringend erforderlich, Talente und Potentiale von Frauen und Männern nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Aufnahme eines Studiums und Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren. Wie der Bericht zeigte, ist in den technisch- naturwissenschaftlichen Disziplinen eine starke Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen, dies belegen die jährlichen geschlechtsspezifischen Datenerhebungen im Bereich der einzelnen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen auch an der TU Chemnitz. Gründe dafür sind unter anderem neben Technikferne der potenziellen Studienbewerberinnen, ein Mangel an weiblichen Vorbildern, eine unzureichende oder gar falsche Vorstellung über natur- und ingenieurwissenschaftliche Berufsfelder, oft auch Unkenntnis über Studienmöglichkeiten, Angebote der Einrichtungen im Kontext gleichstellungspolitischer Handlungsebenen sowie der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf/ Karriere und Familie. Diesen Gegebenheiten will die TU Chemnitz gezielt entgegenwirken.

Das Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung strebt in enger Kooperation mit der Universitätsleitung und allen gleichstellungspolitisch interessierten Akteurinnen und Akteuren der TU Chemnitz an, mittelfristig die folgenden Ziele zu erreichen:

- Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Gleichstellungsorientierte Karriere- und Personalentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Gewinnung von Studentinnen in Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- weitere Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen
- Ausbau und weitere Professionalisierung der Rahmenbedingungen, die Gleichstellung fördern
- Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung
- Integration von Genderaspekten in Lehr- und Lernprozess
- Umsetzung des Maßnahmenkataloges im Rahmen der Forschungsschwerpunkte der DFG
- Qualitätsmanagement