

2013

GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM

Fortschreibung 2013 - 2017



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

www.tu-chemnitz.de



INHALT

EINLEITUNG	1
1 SITUATIONS- (DEFIZIT) ANALYSE	1
1.1 DATENERHEBUNG UND INTERPRETATION	1
1.1.1 <i>Professuren</i>	1
1.1.2 <i>Wissenschaftliches Personal</i>	3
1.1.3 <i>Promotionen</i>	3
1.1.4 <i>Habilitationen</i>	4
1.1.5 <i>Studierende</i>	4
1.1.6 <i>Frauenanteil in den Qualifikationsstufen</i>	5
1.2 BILANZIERUNG BISHERIGER MAßNAHMEN	6
1.3 WIRKSAMKEITSANALYSE.....	7
2 GLEICHSTELLUNGSZIELE	7
2.1 ZIELGRUPPEN.....	7
2.2 ZIELE UND BEGLEITENDE RAHMENBEDINGUNGEN DES GLEICHSTELLUNGSPROGRAMMS	8
3 MAßNAHMENPAKET	9
3.1 DARSTELLUNG ABGESCHLOSSENER, AKTUELL LAUFENDER UND/ODER GEPLANTER MAßNAHMEN	9
3.2 ZUSTÄNDIGKEIT UND VERANTWORTLICHKEITEN	13
4 STRUKTURELLE VERANKERUNG IN DER HOCHSCHULE /NACHHALTIGKEIT	14
4.1 VERANTWORTLICHKEITEN FÜR DIE REALISIERUNG VON GLEICHSTELLUNG IN DEN ORGANISATIONSEINHEITEN	14
4.2 STRUKTURELLE VERANKERUNG	14
5 QUALITÄTSMANAGEMENT	15
5.1 GLEICHSTELLUNGSCONTROLLING	15
5.2 EVALUATION UND INTEGRATION VON GLEICHSTELLUNG IN DIE VERFAHREN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG...	15
ANLAGEN (ELEKTRONISCHE EINREICHUNG)	15

Einleitung

Die Technische Universität Chemnitz versteht sich als Universität im vollen Sinne des Wortes. Sie konturiert ihr Profil traditionell in der engen Verbindung der MINT-Fächer mit den 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 Gewinn versprechen, weiter auszubauen und für die Profilbildung der Universität fruchtbar zu machen. Erst die Pluralität der Lebensentwürfe und die verschiedenen intellektuellen, kulturellen, aber auch sozialen Hintergründe und Erfahrungen der Studierenden und Beschäftigten machen die Technische Universität Chemnitz zu einem Ort, an dem Exzellenz und wissenschaftliches Erkenntnisstreben im Einklang stehen.

An der TU Chemnitz sind heute etwa 11.000 Studierende immatrikuliert, die von 1244 haushaltsfinanzierten und 746 drittmittelfinanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung und Lehre begleitet werden.

Als technische Universität verfolgt die Wissenschaftseinrichtung 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. Um all diese Handlungsfelder innovativ, zukunftsorientiert und wettbewerbsfähig bedienen zu können und das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial zur Gänze zu nutzen, ist es nach wie vor erforderlich, Talente und Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Aufnahme eines Studiums und Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren.

Im Rahmen ihrer gleichstellungspolitischen Bemühungen konnte die TU Chemnitz im Berichtszeitraum 2009 - 2013 eine Reihe beachtlicher Erfolge erzielen. Dazu gehört u.a. die positive Bewertung des Gleichstellungskonzepts im Juni 2009 und damit die Teilhabe an der Finanzierung gleichstellungsfördernder Maßnahmen aus Mitteln des Professorinnenprogramms I des Bundes und der Länder. Zwei Professorinnen (Regelprofessuren) folgten dem Ruf an die TU Chemnitz.

Universitätsleitung, Universitätsgremien sowie alle gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteure der Universität begrüßen ausdrücklich die Fortführung des Professorinnenprogramms. Mit der Bereitstellung von Mitteln für gleichstellungsfördernde Maßnahmen konnte die Gleichstellung nachhaltig in universitäre Strukturen verankert, eine Reihe von gleichstellungsfördernden Projekten initiiert bzw. erfolgreich weitergeführt werden sowie Mädchen und junge Frauen erfolgreich für ein Studium gewonnen, auf dem Weg zur und während der Promotion kompetent begleitet sowie mit Hilfe von Mentoring auf den angestrebten Beruf vorbereitet werden. Um die auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen begonnenen unterstützenden und begleitenden gleichstellungsfördernden Maßnahmen erfolgreich weiterführen zu können, bewirbt sich die TU Chemnitz mit ihrem aktualisierten und an die derzeitigen gleichstellungspolitischen Erfordernisse angepassten Gleichstellungsprogramm erneut um eine Teilnahme am Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder.

Nach einer positiven Bewertung des fortgeschriebenen Gleichstellungsprogramms 2013 - 2017 möchte die Universität im vorgesehenen Förderzeitraum zwei Regelprofessuren sowie eine vorgezogene Professur mit hervorragenden Wissenschaftlerinnen besetzen.

1 Situations- (Defizit) Analyse

1.1 Datenerhebung und Interpretation

Zur Datenanalyse erfolgt die semesterweise Erhebung differenzierter geschlechtsspezifischer Daten aller Qualifizierungsgruppen durch die Universitätsverwaltung. Im Rahmen der Datenauswertung ist es für die Universitäts- sowie die Fakultätsleitungen gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten effizient möglich, Strategien zu entwickeln sowie Handlungsempfehlungen zur kontinuierlichen Verbesserung der Chancengleichheit an den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen abzuleiten. Sie dienen als Grundlage für Maßnahmen im Hinblick auf gezielte Nachwuchsförderung sowie Personalentwicklung. Die erhobenen Daten werden in den Gleichstellungsberichten und differenziert nach Fakultäten in den Frauenförderplänen und auf der Homepage der TU Chemnitz veröffentlicht.

1.1.1 Professuren

Seit dem Gleichstellungsbericht von 2009 befindet sich die TU Chemnitz in der Mittelgruppe des CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten (2011). Am kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils an den Professuren seit 2008 bis jetzt, sind die Erfolge der gleichstellungspolitischen Bemühungen

abzulesen. Wie aus den Daten der Abbildung 1 ersichtlich, hat sich der Professorinnenanteil seit 2008 kontinuierlich erhöht. Zum 01.01.2008 waren 146 Professor/innen beschäftigt, davon 17 Frauen. Damit lag der Anteil der Frauen an der Professorenschaft bei 11,8%. Zum 01.01.2013 zählt die TU Chemnitz 145 Professuren, wovon 21 mit Frauen besetzt sind. Dies entspricht einem Professorinnenanteil von 14,5%. Dieser Wert liegt zwar noch immer einige Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt des Frauenanteils an der Professorenschaft von derzeit 19,8%¹, dennoch kann mittelfristig mit der festgestellten kontinuierlichen Steigerung eine stetige Annäherung an den Bundesdurchschnitt erwartet werden. Maßnahmen, die zur Steigerung des Professorinnenanteils im betrachteten Zeitraum maßgeblich beigetragen haben waren u.a. die strukturelle Verankerung von Gleichstellung in den Leitungsebenen (Universitätsleitung/ Fakultätsleitung), die systematische gleichstellungsorientierte Gestaltung aller Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung, die Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes, welches gerade junge Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben angesprochen hat, die Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen sowie die angemessene Präsenz von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren, einschließlich der Gutachterinnengewinnung, sowie der Ausbau des Professorinnennetzwerkes.

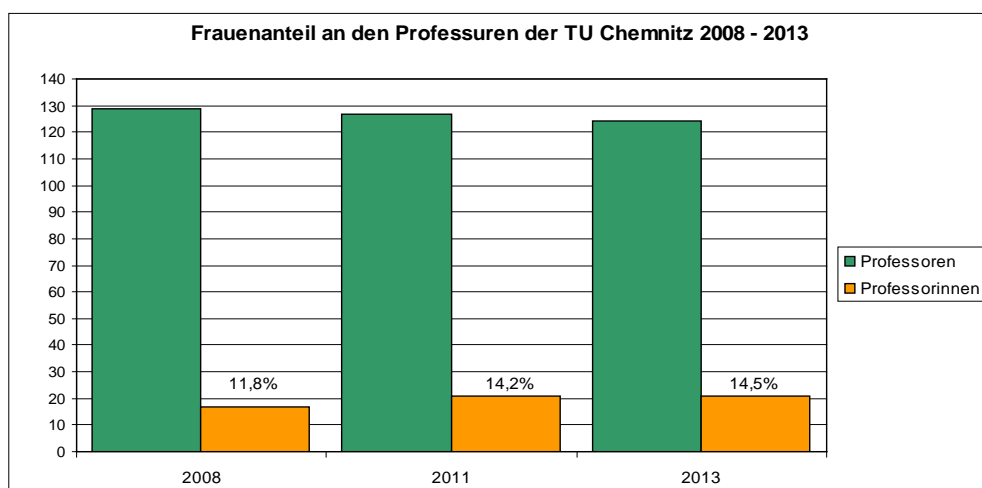
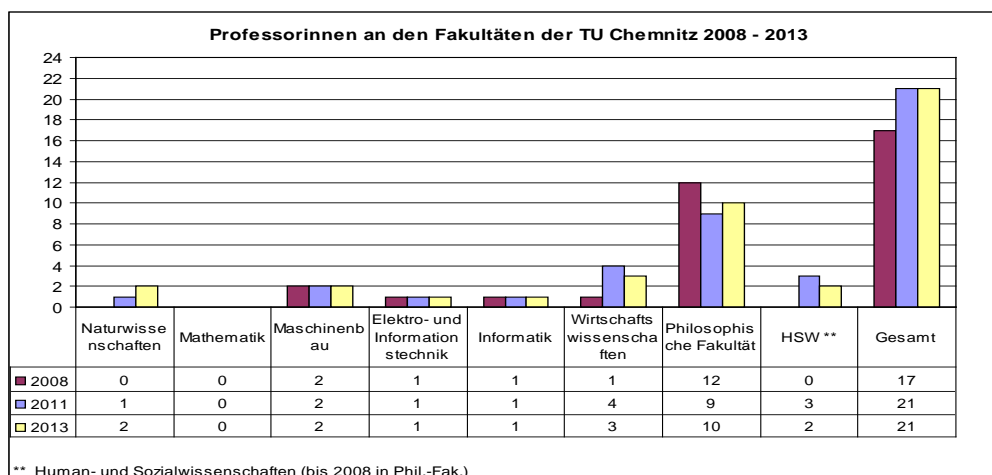


Abbildung 1, Quelle: TU Chemnitz Abt. 2.3; jeweils zum 01.01. erhoben

Eine positive Entwicklung ist besonders an den Fakultäten für Naturwissenschaften, für Maschinenbau sowie an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften zu beobachten. Wie aus der Abbildung 2 hervorgeht, konnte an der Fakultät für Naturwissenschaften bis 2008 keine Professorin berufen werden. Ab 2009 folgten 2 Professorinnen dem Ruf an die TUC. Damit liegt der Frauenanteil dieser Fakultät derzeit bei 10,5%. An der Fakultät für Maschinenbau sind ebenfalls 2 Professorinnen beschäftigt. Dies bedeutet eine geringe Steigerung seit 2008 auf 9,1%. In den Wirtschaftswissenschaften ist die Erhöhung des Frauenanteils am größten. Gegenüber 2008 erhöhte er sich um 11 Prozentpunkte auf jetzt 17,7%. Hier sind von 17 Professuren 3 von Frauen besetzt. Eine zufriedenstellende Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen im Bereich der Hochschullehrer/innen stellt dies jedoch bei weitem noch nicht dar. Die begonnenen und bereits erfolgreich implementierten Maßnahmen werden weitergeführt und nach den jeweiligen Bedarfen erweitert. Das erklärte Ziel ist dabei die kontinuierliche Annäherung an den Bundesdurchschnitt von derzeit 19,8%.



** Human- und Sozialwissenschaften (bis 2008 in Phil.-Fak.)

Abbildung 2, Quelle: TU Chemnitz Abt. 2.3; jeweils zum 01.01. erhoben

¹ Vgl.: Statistisches Bundesamt: Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland von 1999 bis 2011

1.1.2 Wissenschaftliches Personal

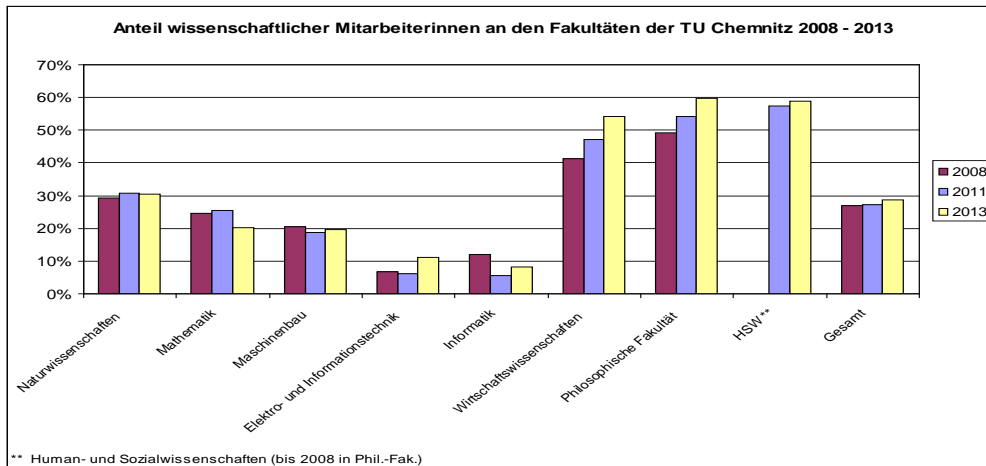


Abbildung 3, Quelle: TU Chemnitz Abt. 2.3; jeweils zum 01.01. erhoben

Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau liegt derzeit bei 28,6%. Gegenüber den Vorjahren bedeutet dies eine geringe Steigerung. 2008 waren 27% der wissenschaftlichen Beschäftigten Frauen. Betrachtet man den Frauenanteil an den Fakultäten, werden große Unterschiede offensichtlich. Wie in Abbildung 3 dargestellt, beträgt der weibliche Anteil im akademischen Mittelbau an den Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften, Human- und Sozialwissenschaften sowie an der Philosophischen Fakultät ca. 50%, wohingegen der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an den Fakultäten für Informatik sowie Elektrotechnik und Informationstechnik bei ca. 10% liegt. Letztgenannte Fakultät steigerte den Anteil ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen seit 2008 um 4 Prozentpunkte. Weitere entscheidende Steigerungen des Frauenanteils konnten die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften um 13 Prozentpunkte sowie die Philosophische Fakultät um 11 Prozentpunkte erreichen. Obwohl sich die TU Chemnitz mit diesen Zahlen in der Rangliste „Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ des CEWS-Hochschulrankings noch immer in der Schlussgruppe befindet, so positioniert sie sich in der Kategorie „Steigerung des Frauenanteils in diesem Bereich gegenüber 2004“ in der Mittelgruppe. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die bislang dazu beigetragen haben, Wissenschaftlerinnen für den akademischen Mittelbau, insbesondere in den MINT-Fächern, zu gewinnen, werden entsprechend intensiviert und ausgebaut. Dazu gehören u.a. eine genderechte Aufbereitung von Ausschreibungen, die Erweiterung von Mentoring und Coaching-Angeboten, die Erweiterung der Angebote fächerübergreifender Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Ausbau der familienfreundlichen Infrastruktur mit flexiblen Arbeitszeitregelungen, Vorhalten von KiTa-Plätzen mit flexibler Betreuung sowie einer dem individuellen Lebensentwurf angemessenen Arbeitsvertragsbefristung.

1.1.3 Promotionen

Im Bundesdurchschnitt werden 44,9% der Promotionen von Frauen abgeschlossen². An der TU Chemnitz sind es derzeit 25,1%, was im Vergleich zum Jahr 2008 eine Erhöhung des Anteils der Nachwuchswissenschaftlerinnen um 3 Prozentpunkte bedeutet.

Positiv hervorzuheben ist das Engagement der MINT-Fächer Naturwissenschaften, Mathematik sowie Elektro- und Informationstechnik, in denen der Frauenanteil an den Promotionen seit 2008 sichtbar gesteigert werden konnte. In den Naturwissenschaften wurden 2012 neun der 25 Promotionen von Nachwuchswissenschaftlerinnen abgeschlossen, dies entspricht einem prozentualen Anteil von 36%. 2008 wurden 15% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. An der Fakultät für Mathematik promovierten 2012 zwei Frauen, 2008 war keine Frau unter den Promovenden. In der Elektro- und Informationstechnik erhöhte sich die Anzahl von Promovendinnen von null auf drei. Die TU Chemnitz hält hier eine Reihe gleichstellungsfördernder Maßnahmen vor, die den leichten Anstieg von Promotionen, insbesondere in den MINT-Fächern positiv beeinflusst haben. So werden die Promovendinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere von wissenschaftsstützenden Einrichtungen wie der Forschungsakademie, der Kompetenzschule und des Instituts für berufsbegleitende Weiterbildung (TUCed) unterstützt, die eine Reihe von Soft Skills anbieten. Eine wichtige und zielführende Begleitung für die Promovendinnen ist Mentoring, welches durch das Projekt MENTOSA erfolgreich realisiert wird. Die Fakultät für Mathematik beabsichtigt, start up – Promotionen für Frauen anzubieten.

² Vgl.: Statistisches Bundesamt Deutschland: Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn 2008 – 2011

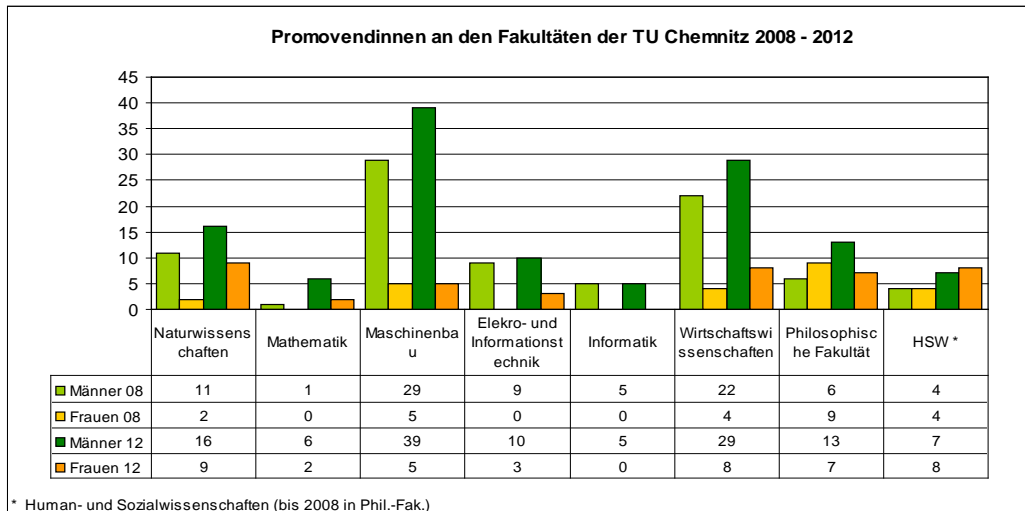


Abbildung 4, Quelle: TU Chemnitz Abt. 4.1; jeweils zum 31.12. erhoben

1.1.4 Habilitationen

In der Rangliste der Habilitandinnen des CEWS-Hochschulrankings befindet sich die TU Chemnitz mit 25% Frauenanteil an den Habilitationen in der Mittelgruppe und liegt damit gleichauf mit dem Bundesdurchschnitt von derzeit 25,5%³.

Auf Grund der geringen Anzahl von Habilitationen an der TU Chemnitz insgesamt, kommt es im prozentualen Vergleich zwischen den Jahren zu großen Schwankungen. Im Jahr 2012 wurden vier der insgesamt 16 an der TU Chemnitz abgeschlossenen Habilitationen von Wissenschaftlerinnen eingereicht, wie aus Abbildung 5 hervorgeht. 2010 waren es insgesamt 6 Arbeiten, 2008 sieben, davon wurden jeweils drei von Frauen verfasst. Demnach erhöhte sich die absolute Zahl der Habilitandinnen, wohingegen sich ihr prozentualer Anteil an der Gesamtzahl der Habilitationen verringerte.

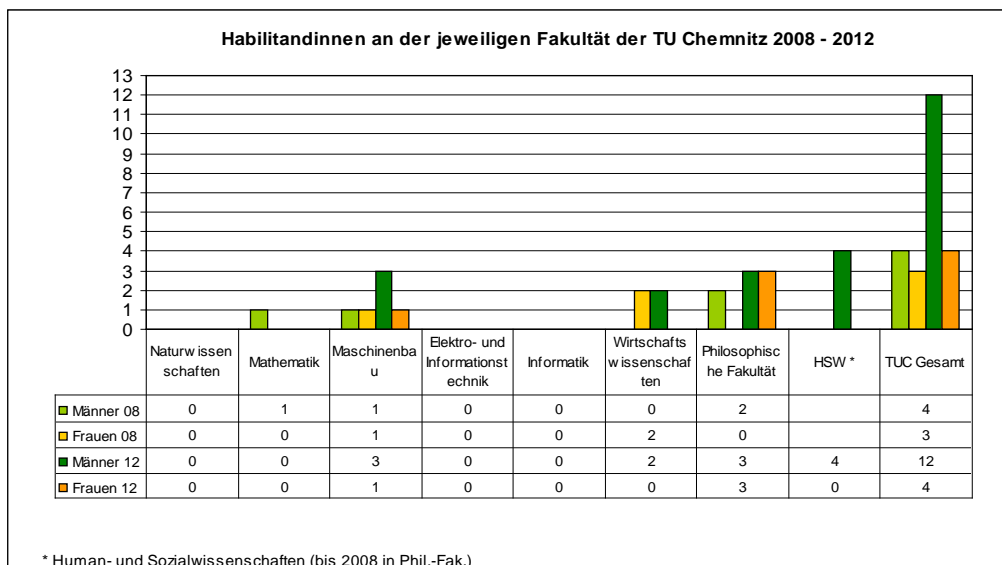


Abbildung 5, Quelle: TU Chemnitz Abt. 4.1; jeweils zum 31.12. erhoben

1.1.5 Studierende

Nach einem leichten Rückgang der Studierendenzahlen in den Jahren 2009 und 2010, liegen sie derzeit wieder auf dem Stand von 2008. Der Anteil der Studentinnen ist in diesem Zeitraum unverändert geblieben, er liegt bei ca. 45%.

Betrachtet man die einzelnen Fakultäten, wie in Abbildung 6 dargestellt, lassen sich deutlichere Schwankungen des Frauenanteils erkennen. Außer an den Fakultäten für Mathematik, für Maschinenbau und für Wirtschaftswissenschaften, ist der Frauenanteil an allen anderen Fakultäten gestiegen. Die deutlichste Steigerung verzeichnen die Naturwissenschaften. Hier erhöhte sich der Anteil der Studentinnen um 8 Prozentpunkte auf 35,9%. In der Elektro- und Informationstechnik sowie Informatik fiel die Steigerung etwas niedriger aus und umfasste 4 Prozentpunkte auf 12,1% bzw. 2 Punkte auf 11,3%.

³ Vgl.: Statistisches Bundesamt Deutschland: Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn 2008 – 2011

Insgesamt liegt der Anteil der Studentinnen im MINT-Bereich bei 18,9% und liegt damit noch unter dem Bundesdurchschnitt von 28,3%. Die TU Chemnitz hat eine Reihe von Maßnahmen implementiert, die dazu beitragen sollen, insbesondere Schülerinnen mit Interesse an technisch-naturwissenschaftlichen Fragestellungen für ein Studium in diesen Fächer zu gewinnen, sie in ihrer Entscheidungsfindung dafür zu unterstützen und zu begleiten. Dabei ist Mentoring ein Instrument, welches den Übergang Schule-Studium zielführend unterstützt. Das Projekt Girls'Tandem, welches aus Mitteln des Professorinnenprogramms gefördert wurde hat sich im MINT-Bereich der TU Chemnitz fest etablieren können. Eine Studentin aus den MINT-Fächern begleitet über ein Jahr lang eine technisch-naturwissenschaftlich interessierte Schülerin und macht sie mit ihrem Studium und ihrem Studienalltag vertraut. Zahlreiche Kooperationen der MINT-Fakultäten mit den sächsischen Bildungseinrichtungen gestatten eine direkte und kontinuierliche Studienwerbung vor Ort. Unterstützend für die Gewinnung von Mädchen für ein Studium in den MINT-Fächern ist auch das Kreativzentrum der TU Chemnitz als ein praxis- und handlungsorientiertes Lern- und Begegnungszentrum. Als mobiler Teil des Kreativzentrums versteht sich der Future Truck. Beide Einrichtungen bieten speziell für Schüler/innen, Lehrer/innen und Erziehende und Eltern an weites Spektrum an Informations- und Bildungsmöglichkeiten. Das Kreativzentrum hält spezielle Veranstaltungen für Schülerinnen vor.

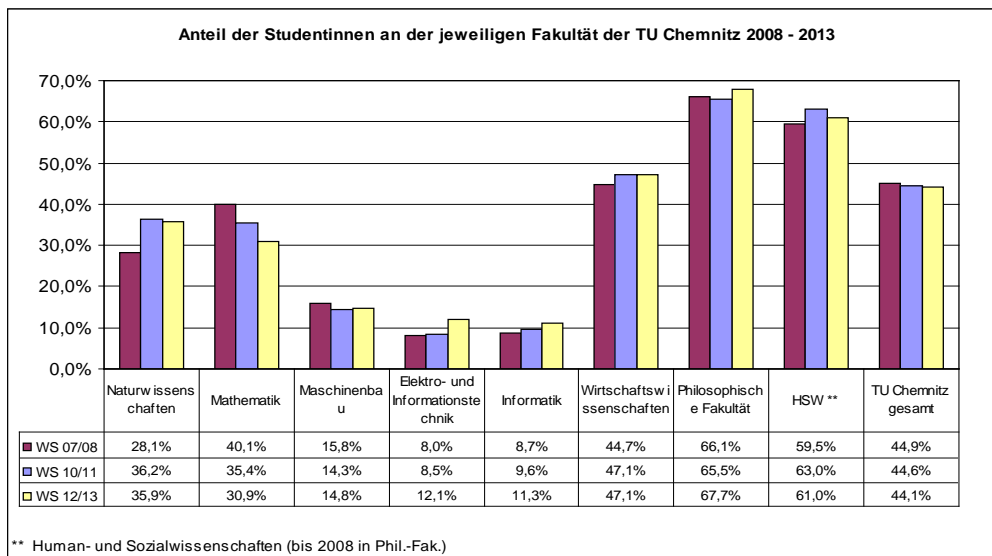


Abbildung 6, Quelle: TU Chemnitz Abt. 4.1

1.1.6 Frauenanteil in den Qualifikationsstufen

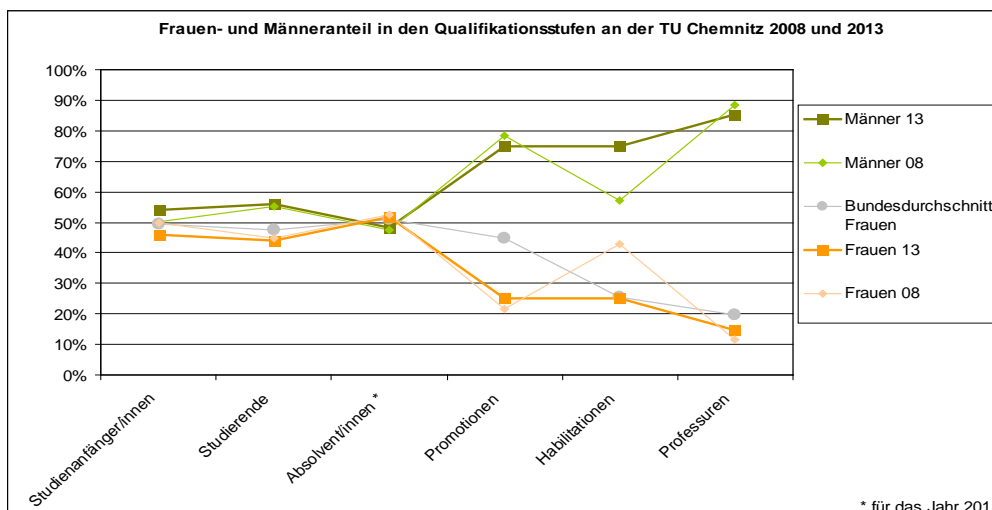


Abbildung 7, Quelle: TU Chemnitz Abt. 2.3 und 4.1 sowie Statistisches Bundesamt Deutschland⁴

Die charakteristische Schere zum Frauenanteil in den einzelnen Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriere hat sich seit den Datenerhebungen im Gleichstellungskonzept von 2009 nicht wesentlich verändert. Es gelingt zunehmend, gut ausgebildete Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen. Der deutliche Ausschlag der Kurve in Abbildung 7, der den

⁴ Vgl.: Statistisches Bundesamt Deutschland: Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn 2008 – 2011

Frauenanteil an den Habilitationen im Jahr 2008 darstellt, ist mit der geringen Anzahl von Habilitationen an der TU Chemnitz insgesamt zu erklären. Prozentual betrachtet, kann es aus diesem Grund kurzfristig zu erheblichen Schwankungen kommen. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt treten kaum gravierende Abweichungen auf.

1.2 Bilanzierung bisheriger Maßnahmen

Meilensteine, umgesetzt u.a. aus Mitteln des Professorinnenprogramms	implementiert
→ Gewinnung zwei hervorragender Professorinnen im Rahmen des Professorinnenprogramms I	✓
→ Einrichtung des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung seit 2009	✓
→ Mentoringprogramm MENTOSA seit 2010	✓
→ Weiterbildungen und Workshops zur Gleichstellungssensibilisierung seit 2010	✓
→ Erhöhung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Verfahren der Forschungsförderung ⁵ , 2011	✓
→ Anerkennung von überproportionalem Engagement von Professorinnen in Gremien ⁶ seit 2011	✓
→ Projekt Girls` Tandem als BestPractice-Projekt in der Ausstellung des BMBF seit 2011	✓
→ Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – Referentinnenstelle seit 2012	✓
→ Verstärkte Unterstützung der Fakultäten bei der Integration von Gleichstellungsmaßnahmen, 2012	✓
→ Audit familiengerechte Hochschule – erfolgreiche 2. Re-Auditierung im Jahr 2012	✓
→ Spezielle Weiterbildungsreihe für Doktorandinnen an der Forschungsakademie seit 2012	✓
→ Professorinnenstammtisch (Vernetzung, Forschungsaktivitäten, Sommeruniversität) seit 2012	✓
→ Einrichtung eines Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen ab 2013	✓
→ Koordination von Frauen- und Geschlechterforschung – 0,5 Mitarbeiterinnenstelle ab 2013	✓

Als ein thematischer Schwerpunkt des Gleichstellungsprogramms 2009 wurde **die Weiterentwicklung als familiengerechte Universität** benannt. Die TU Chemnitz wurde 2012 erneut erfolgreich von der Hertie-Stiftung re-auditiert. Mit den vielfältigen Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Frauen und Männer, z.B. Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und Berücksichtigung individueller Lebensentwurfsgestaltungen, verankert die TU Chemnitz wettbewerbs- und zukunftsorientiert das Thema Gleichstellung. Das Bestreben, für Studierende und Beschäftigte gleichermaßen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf zu schaffen, konnte in den jeweiligen Handlungsfeldern erfolgreich verwirklicht werden (Anlage 2: Bericht zum audit familiengerechte hochschule, 2012). Die TU Chemnitz setzt sich mit der 2. Re-Auditierung zur „familiengerechten hochschule“ vom 4.10.2012 fortlaufend das Ziel, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit für die Studierenden sowie für die Beschäftigten nachhaltig zu sichern und kontinuierlich zu verbessern und bedarfsgerecht anzupassen. Im Rahmen der neuen Zielvereinbarungen wurden u.a. für den Bereich *Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation weitere Maßnahmen definiert und beschlossen*. Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie wird bei der strategischen Ausrichtung und Weiterentwicklung der TU Chemnitz berücksichtigt.

Der Bereich Frauen- und Geschlechterforschung stellt einen weiteren Schwerpunkt des Gleichstellungsprogramms 2009 dar und bezieht sich darauf, Expert/innenwissen im Bereich Gleichstellung/ Frauen- und Geschlechterforschung zu bündeln, aktuelle Fragestellungen zu bearbeiten und Forschungsergebnisse zu präsentieren sowie Aktivitäten rund um die Gleichstellungsarbeit fachlich und wissenschaftlich begleiten zu lassen. In der Bilanzierung des Verlaufes seit 2009 konnten mit einer Reihe von Projekten, wissenschaftlicher Tagungen und Workshops die Themen Gleichstellung/ Frauen- und Geschlechterforschung bearbeitet und in den Fokus gerückt werden. Dazu gab es Kooperationen zwischen der Gleichstellungskommission und wissenschaftsbegleitender Einrichtungen an der TU Chemnitz wie der Forschungsakademie, der Kompetenzschule, dem Institut für Weiterbildung GmbH (TUCed) sowie den Fakultäten und Professuren und Forschungseinrichtungen, wie der Fraunhofer Gesellschaft. Eine enge Zusammenarbeit der Gleichstellungskommission zu dieser Thematik gab es mit

⁵ Unterstützung von Professorinnen durch befristete Bereitstellung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innenstellen zur temporären Unterstützung der Drittmittelwerbung sowie von Projektdurchführungen

⁶ Mittel für Studentische Hilfskräfte und Sachmittel

der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (Sitz an der TU Chemnitz), zum Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (FRAGES) der Universität Leipzig sowie mit der Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Mit der Einrichtung einer Stelle (wissenschaftliche Mitarbeiter/innenstelle 50%, Mitteleinsatz ca. 33.000,- Euro) aus Mitteln des Professorinnenprogramms können diese Initiativen fortlaufend intensiviert werden, u.a. zur gezielten Öffentlichkeitsarbeit zu Forschungsleistungen von Wissenschaftlerinnen, mit dem Ziel der Sichtbarmachung von Rollenvorbildern. Mittelfristig ist die Einrichtung eines Zentrums für „Gender und Diversity“ vorgesehen, welches alle Aktivitäten in den genannten Bereichen zusammenführt und für eine breite Öffentlichkeit zugänglich machen wird.

1.3 Wirksamkeitsanalyse

Mit der Bewertung der Situations- (Defizit) Analyse kann konstatiert werden, dass das Gleichstellungsprogramm der TU Chemnitz erfolgreich implementiert wurde. Vorgesehene Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt und eine nachhaltige Verankerung in vielen Bereichen erzielt. Die Wichtigkeit von Gleichstellung in den verschiedenen Dimensionen ist in allen Organisationsebenen angekommen und wurde in die Strategie und Profilbildung der TU Chemnitz aufgenommen (Hochschulentwicklungsplanung). Die Zielsetzung der Erhöhung des Frauenanteils konnte im Bereich der Professuren und Habilitationen von Wissenschaftlerinnen erreicht werden. Im Bereich der Promotionen von Wissenschaftlerinnen wurden, trotz umfangreicher Maßnahmen, geringe Erfolge erzielt. Hier werden kontinuierlich weitere Anstrengungen unternommen sowie neue Konzepte erprobt. So ist bspw. in der Fakultät für Mathematik die Möglichkeit einer „start-up-Promotion“ angedacht, die es vorrangig Studentinnen ermöglichen soll, „probeweise“ in die Promotionsphase einzutreten. Die TU Chemnitz wird mit besonderem Augenmerk auf allen Bereiche der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen die Gleichstellungspolitik weiter profilieren, sie in allen Bereichen noch durchgängiger, transparenter, wettbewerbsfähiger und zukunftsorientierter sowie kompetenter gestalten und damit die Qualitätssicherung in Lehre und Forschung nachhaltig befördern, durch Vielfalt bereichern und zur Exzellenz beitragen.

2 Gleichstellungsziele

2.1 Zielgruppen

Das fortlaufende Gleichstellungsprogramm 2013 richtet sich unter dem Fokus, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen nachhaltig zu verbessern, an folgende Zielgruppen (Abbildung 8):

- Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen
- Nachwuchswissenschaftlerinnen: Promovendinnen, Habilitandinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
- Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen: Professorinnen, Projektleiterinnen in der Forschung



Abbildung 8: Zielgruppen des Gleichstellungsprogramms 2013

2.2 Ziele und begleitende Rahmenbedingungen des Gleichstellungsprogramms

Ein umfangreiches Angebot für Schülerinnen, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen soll Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einbinden und junge Frauen zur Aufnahme eines Studiums und Verfolgung einer Wissenschaftskarriere ermutigen und motivieren. Die TU Chemnitz wird dazu mittelfristig die nachfolgend genannten Ziele (Abbildung 9) in den Focus ihrer gleichstellungspolitischen Bemühungen setzen und mit den entsprechenden Maßnahmen (S. 9 - 13) flankieren:

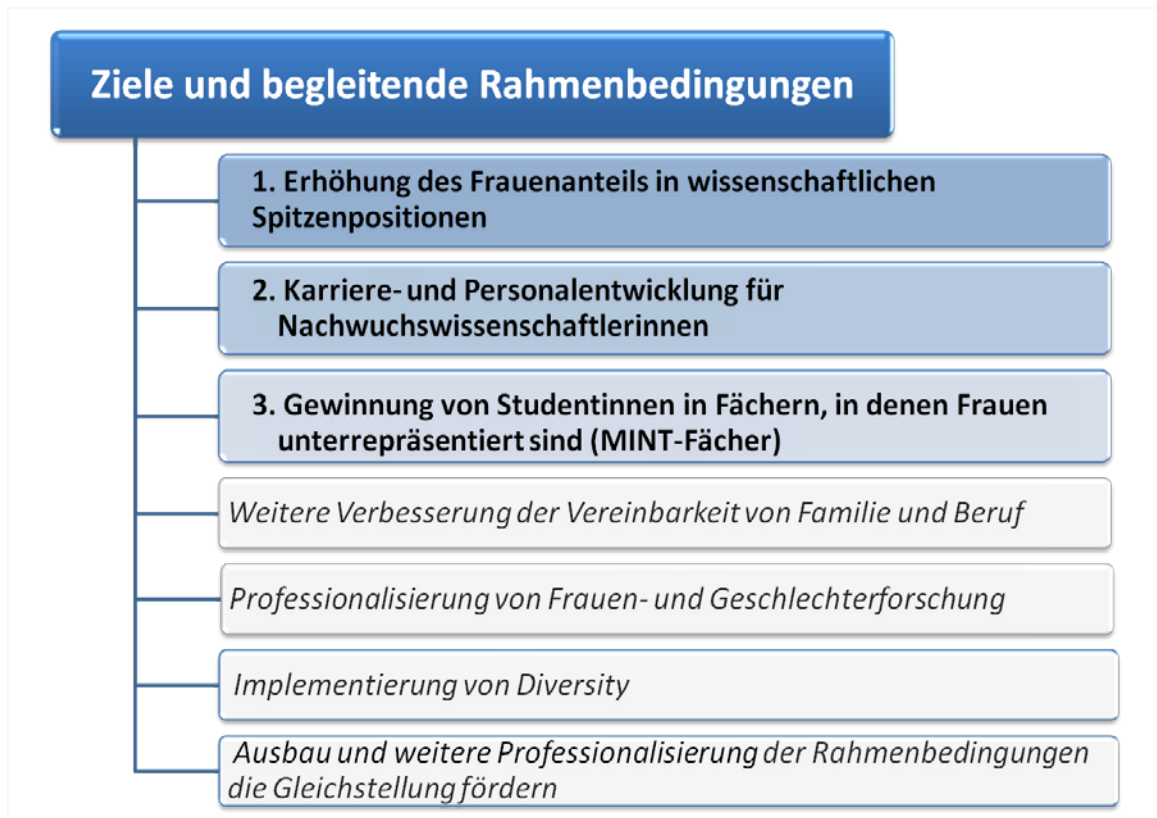


Abbildung 9: Ziele und begleitende Rahmenbedingungen des Gleichstellungsprogramms 2013

3 Maßnahmenpaket

In enger Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung, der Gleichstellungskommission und unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren aus dem Bereich Gleichstellung sowie unter Berücksichtigung der Zielstellungen des Professorinnenprogramms, hat die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte den vorliegenden Maßnahmenkatalog weiterentwickelt. Er zeigt Maßnahmen für eine mittel- und langfristige Optimierung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung auf mit dem Ziel, den Prozess der Gleichstellung im Wissenschaftsbereich weiter voranzutreiben. Der Maßnahmenkatalog wurde seit 2009 regelmäßig an neue bzw. sich verändernde Gegebenheiten angepasst und die Maßnahmen kontinuierlich vorangetrieben.

3.1 Darstellung abgeschlossener, aktuell laufender und/oder geplanter Maßnahmen

Maßnahmenpaket des Gleichstellungsprogramms TU Chemnitz		
Ziele	Maßnahmen Gleichstellungsprogramm 2009	Umsetzung aktuell: individuelle und strukturelle Maßnahmen Neu ab 2013: geplante individuelle und strukturelle Maßnahmen
1. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	Konstante Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren Transparenz und Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	zum Teil - Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten in den Berufungskommissionen - Sicherstellung der Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen in Berufungskommissionen - Bestellung von Gutachterinnen ➤ Neu ab 2013: Erstellung eines Berufungsleitfadens
	Workshops/ Schulungen der Gleichstellungsbeauftragten zur aktiven Mitarbeit in den Fakultätsräten und Berufungskommissionen; Vermittlung von Genderkompetenz	✓ - Vorträge und Workshops zur Gleichstellungssensibilisierung u.a. in Kooperation mit dem Hochschuldidaktischen Zentrum Sachsen (HDS) und der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen - dezentrale Gleichstellungsbeauftragte beteiligen sich regelmäßig mit Gleichstellungsthemen in den Fakultätsräten und unterstützen die Umsetzung des Moduls Gleichstellung in Forschungsanträgen ➤ Neu ab 2013: Die Handreichung für neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird derzeit aktualisiert
	Etablierung eines Professorinnennetzwerkes	✓ - Vernetzung weiblicher Führungskräfte und Wissenschaftlerinnen durch einen Wissenschaftlerinnenstammtisch, seit 2012 implementiert ➤ Neu ab 2013: Vorbereitung und Durchführung einer Impuls-Vortragsreihe sowie regionale Ausweitung des Stammtisches (u.a. Veranstaltung zu „Horizont 2020“ Frauen in die EU-Forschung gemeinsam mit FiF Kontaktstelle) - Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Verfahren der Forschungsförderung durch die befristete Bereitstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zur Unterstützung von Drittmittelwerbung und Forschungsanträgen; seit 2011 stellten zahlreiche Professorinnen

1. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen			durch diese zusätzliche Unterstützung erfolgreich Drittmittelanträge, wodurch die Forschungsaktivitäten an den Lehrstühlen erfolgreich vorangetrieben werden konnten (Mittleinsatz: 990.777,- EUR aus dem Professorinnenprogramm)
	SAXEED-Unterstützung für Existenzgründerinnen	✓	- Fortlaufendes Angebot von Workshops, Netzwerktreffen und speziellen Angeboten für Gründerinnen („Gründerinnen-Camp: Selbstmanagement und Networking“)
	Vernetzung der DFG geförderten koordinierten Programme und des Exzellenzclusters MERGE an der TU Chemnitz zur Karriereförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	neu	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Neu ab 2013: erweitertes Genderconsultingangebot der Gleichstellungsbeauftragten umfassendes Informationsportal auf der Webseite des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung sowie Erstellung eines Flyers zur Verwendung der DFG-Chancengleichheitsmittel und Beratung sowie Begleitung gleichstellungsfördernder Maßnahmen
2. Optimierung der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Überregionale Rekrutierung von Bewerberinnen für Qualifikationsstellen durch bundesweite Stellenausschreibungen	zum Teil	<ul style="list-style-type: none"> - im Rahmen der Zusammenarbeit der Forschungsverbände mit der Fakultäts- sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird durchgängig bei Neu- oder Fortführungsanträgen gezielt daraufhin gewirkt, einen hohen Anteil Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gewinnen ➤ Neu ab 2014: Sommeruniversität für Ingenieurinnen in Zusammenarbeit mit der Fakultät für Elektrotechnik/ Informationstechnik zur Sichtbarmachung des TU-Standortes Chemnitz
	Weiterbildungsmaßnahmen für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen (Erwerb von Schlüsselqualifikationen) - Fortsetzung	✓	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildungen im Bereich Soft Skills für Studentinnen und Doktorandinnen in Kooperation mit dem CareerService, der Kompetenzschule und der Forschungsakademie (Mittleinsatz: u.a. 25.000,- EUR aus dem Professorinnenprogramm) - Fortbildungsprogramm der TU Chemnitz in Kooperation mit der Akademie für öffentliche Verwaltung in der Reihe: „Frauen führen anders – Frauen in Führungspositionen“ u.a. die Seminare „Frauen Netzwerke: strategisch und professionell“ ➤ Neu ab 2013: Kompaktseminar „Businesstraining für Frauen. Souverän in Führung“ am Institut für berufsbegleitende Weiterbildung der TU Chemnitz (TUCed)
	Weiterbildung für Personal in der Verwaltung - Fortsetzung	✓	<ul style="list-style-type: none"> - internes Weiterbildungsprogramm der TU (jährliche Bedarfsumfrage) - Soft-Skills Seminare in Kooperation mit der Akademie für öffentliche Verwaltung Sachsen

2.Optimierung der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Coaching für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen/ Professorinnen (Neuberufungen)	✓	- im Rahmen der Gleichstellungsaktivitäten der Forschungsverbände an der TU Chemnitz werden den beteiligten Projekt- und Teilprojektleiterinnen sowie den Nachwuchswissenschaftlerinnen Leadership- und Managementtrainings sowie Coachings angeboten
	ESF gefördertes Mentoring-Programm im Verbund mit sächsischen Universitäten und Hochschulen	✓	- seit 2010 erfolgreiche Beteiligung am ESF-geförderten Projekt Mentoring-Netzwerk-Sachsen MENTOSA mit dem Ziel, Studierenden eine bedarfsorientierte und gendersensible Unterstützung beim Start in ihre berufliche Karriere zu bieten (Mittelleinsatz: 424.000,- EUR) - in dieses Nachwuchsförderprogramm werden gendersensible Fragestellungen zur Karriereplanung, zum Management und Führungsverhalten einbezogen (Anlage 3) ➤ Neu ab 2013: Weiterführung des Projektes bis 03/2014 (Mittelbewilligung durch ESF: 120.000,- EUR) Erweiterung des Angebotes durch Mentoring für Studierende mit Migrationshintergrund
	Genderkompetenz als Querschnittsthema bei Personalentwicklungsmaßnahmen	✓	- Genderseminar „Gender, Persönlichkeit und Karriereplanung“ (22./23.6.2012) - Vortragsreihe „Gleichstellung in den Naturwissenschaften“ an der Fakultät Naturwissenschaften (WS 2012/2013) - Seminar "Mit Vielfalt umgehen" - Umgang mit Heterogenität in der Lehre“ (11.01.2013) - Kolloquium „Weibliche Führung“ an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (22.10.2012)
	Umsetzung des Wissenschaftsarbeitszeitgesetzes - Fortsetzung	✓	- Fortsetzung der Verhandlungen zur weiteren Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, in Verbindung mit bereichsbezogenen Servicezeiten in einer erweiterten Dienstvereinbarung ➤ Neu ab 2013: eine Handreichung zum Thema Befristungen in Beschäftigungsverhältnissen wird derzeit durch die Personalabteilung erarbeitet
	ESF-geförderte Einrichtung eines Career-Service	✓	- der Career-Service ist seit 2010 etabliert, laufende Fortführung - Ausweitung als transnationaler Service (sächsisch-tschechischer Grenzraum) - Reihe von Workshops speziell für Studentinnen wie „Frauen machen Karriere“, Führung für Frauen“ und „Selbstmarketing für Frauen“
	Landesstipendien	✓	- Jährliche Ausschreibung und Beratung bei der Beantragung der Stipendien zur Förderung des Wiedereinstiegs in die wissenschaftliche Arbeit durch die Verwaltung
3.Gewinnung von Studentinnen in Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (MINT-Fächer)	Girls' Day Fortsetzung Ausbau der Angebote für Schülerinnen und Schüler	✓	- jährliche Beteiligung am bundesweiten Girls`Day - Mentoringprojekt Girls` Tandem, aufgenommen als BestPractice-Projekt in die Ausstellung des BMBF zum Professorinnenprogramm (Mittelleinsatz: 62.400,- EUR) - Technikwoche für Schülerinnen im Rahmen der Herbstuniversität an der TU Chemnitz - laufendes Interviewprojekt „MINT-Botschafterinnen“ - gendersensible Ansprache von Schülerinnen bei allen Veranstaltungen

3. Gewinnung von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (MINT-Fächer)	Fortsetzung Projekt: Future Truck	✓	- der „Future Truck“ ist zu internen und externen Veranstaltungen regelmäßig im Einsatz
	Fortsetzung Projekt: Sommerakademie Informatik für Mädchen (2009-2011)	abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Neu ab 2013: Social-Media-Auftritt für alle Schülerinnenprojekte (Projekt GirlsTandem) ➤ Neu ab 2013: Posteraktion Studentinnen / Absolventinnen als Vorbild ➤ Neu ab 2013: Preisauslobung für hervorragende Nachwuchswissenschaftlerinnen⁷ (Mittelseinsatz: 12.800,- EUR aus dem Professorinnenprogramm) ➤ Neu ab 2013: Sommercamp für Studentinnen aus den MINT-Fächern in Kooperation mit der Fraunhofer Gesellschaft und weiteren Partnern (08/2013) ➤ Neu ab 2013: Beitritt zum Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen
	Fortsetzung Projekt: Frauen in Technikstudiengängen (2009-2011)		
Evaluierung der Maßnahmen und Projekte	✓	<ul style="list-style-type: none"> - Ergebnisse der Projekte „Sommerakademie Informatik für Mädchen“ und „Frauen in Technikstudiengängen“ werden zur Nachhaltigkeit in neue Projekte (Sommerakademie für Studentinnen bzw. Technikwoche) involviert - Fortlaufendes Projektmonitoring (z.B. Auswertung der Veranstaltungen per Feedbackbogen) - Evaluation und Wirkungsanalyse der Projekte zur Nachwuchsförderung, Studierendengewinnung (Befragung der Erstsemester-Studierenden, usw.) - Berichte der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und Frauenförderpläne 	
Besondere Betreuung ausländischer Studentinnen mittels Tutorien u. Patenfamilien	✓	<ul style="list-style-type: none"> - Beratung und Betreuungsangebote des Internationalen Universitätszentrums - Patenprogramm des Internationalen Universitätszentrums 	

Begleitende Rahmenbedingungen zur Zielerreichung			
Weitere Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen; Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Audit Familiengerechte Hochschule und Re-Auditierung 2009	✓	<ul style="list-style-type: none"> - Erfolgreiche Re-Auditierung im Jahr 2009 und im Jahr 2012, (Anlage 2), - Auszüge Zielvereinbarungen 2012: Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation erweitern, Ausbau der flexiblen Kinderbetreuung ➤ Neu ab 2013: Einrichtung eines Servicebüros für Familien ➤ Neu ab 2013: Kapazitätsausbau der Kinderbetreuung (Ankauf von Betreuungsplätzen)

⁷ Würdigung hervorragende Abschlussarbeiten von Studentinnen im Master- und Diplom-Bereich mit einem Preis, um eine wissenschaftliche Karriere zu unterstützen. Ausgelobt wird 2013 je ein Preis für jede der fünf MINT-Fakultäten sowie die drei gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten (gesamt 8 Preise).

Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung	Bildung einer Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung; Bündelung der universitären Aktivitäten; wissenschaftlicher Erfahrungsaustausch; Interdisziplinäre Forschung	✓	<ul style="list-style-type: none"> - themenbezogene Arbeitskreise (AG Geschlechtergerechte Sprache, AG Diversity, AG familiengerechte Hochschule) diskutieren regelmäßig die Belange von Gleichstellung - aktive Beteiligung an regionalen und überregionalen Arbeitskreisen (Netzwerk Genderconsulting, BuKoF-Kommission Geschlechtergerechte Personalentwicklung) <p>➤ Neu ab 2013: Einrichtung einer neuen Stelle zur Frauen- und Geschlechterforschung: vorhandene Aktivitäten bündeln und sichtbar machen, regelmäßige Arbeitstreffen zum wissenschaftlichen Austausch und Vorstellen aktueller Projektarbeiten, Initiierung einer Ringvorlesung zum Thema Gender Studies, Implementierung von Gender in der Lehre</p>
Einbindung von Diversity	Diversitykonzept		<p>➤ Neu ab 2013: Erarbeitung eines Diversitykonzeptes durch die Arbeitsgruppe Diversity</p>
Ausbau und weitere Professionalisierung der Rahmenbedingungen, die Gleichstellung fördern	Qualitätsmanagement: Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Gleichstellungskommission, Frauenförderplan aktualisieren; Gleichstellungsprogramm aktualisieren; Berichterstattung im Senat Berücksichtigung von Gleichstellungserfolgen in der internen Mittelvergabe	✓	<ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung seit 2009 - die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Frauenbeauftragte sind in alle gleichstellungsrelevanten Prozesse der TU Chemnitz involviert - enge Zusammenarbeit und Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Erarbeitung des Hochschulentwicklungsplanes 2020 - Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Gremien wie Senat, Erweiterter Senat - Schaffung der Stelle einer Referentin zur Unterstützung der ehrenamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus Mitteln des Professorinnenprogramms: (154.000,- EUR) <p>➤ Neu ab 2013: Einrichtung eines Gleichstellungsfonds seit 2013, u.a. zur erfolgreichen Umsetzung gleichstellungsfördernder Aktivitäten der Fakultäten und zur Schaffung zusätzlicher Anreize (Mittelausatz: 100.000,- EUR)</p>

3.2 Zuständigkeit und Verantwortlichkeiten

- Rektorat - strukturelle Einbindung, strategische Ausrichtung und Profilbildung, Qualitätssicherung
- Kanzlerbereich - nachhaltige gendersensible Personal- und Organisationsentwicklung, Qualitätssicherung und -controlling
- Gleichstellungsbeauftragte - Koordinierung, Beratung zu und Begleitung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen an der TU Chemnitz, Beratung und fachliche Begleitung gleichstellungsfördernder Maßnahmen in den DFG geförderten Programmen und dem Exzellenzcluster MERGE, Projektmanagement
- Frauenbeauftragte - Koordinierung, Beratung zu und Begleitung des Audits familiengerechte Hochschule, Kooperation mit regionalen Partnern
- Zentrale Verwaltung (Dezernat Personal) - Beratung zu und fachliche Begleitung der Handlungsfelder im Audit familiengerechte Hochschule, Datenbereitstellung, gendersensible Personal- und Organisationsentwicklung
- Zentrale Verwaltung (Dezernat Haushalt und Wirtschaft) - Mittelverwaltung, -controlling, -abrechnung für Gleichstellungsprojekte
- Abteilung Marketing/Öffentlichkeitsarbeit - Kooperation zu gendersensiblen Marketing sowie Zusammenarbeit in Projekten (Herbstuniversität usw.)
- Pressestelle - Öffentlichkeitsarbeit zu Chancengleichheitsthemen
- Internationales Universitätszentrum - Zusammenarbeit mit Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in den Bereichen Diversity und Vereinbarkeit
- DFG geförderte koordinierte Programme - Kooperationen mit der Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen

4 Strukturelle Verankerung in der Hochschule /Nachhaltigkeit

4.1 Verantwortlichkeiten für die Realisierung von Gleichstellung in den Organisationseinheiten

An der TU Chemnitz wurden maßgebliche Anstrengungen unternommen, um eine geschlechtergerechte Organisationskultur nachhaltig zu verwirklichen und Chancengleichheit sowie Gleichstellung auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen gezielt voran zu treiben. Den Empfehlungen der DFG folgend wurde die Gleichstellung auf Leitungsebene verankert. Der 2012 neu gewählte Rektor hat das Ressort Gleichstellung in den strategischen Bereich des Rektorats aufgenommen. An den Fakultäten werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die Prodekane unterstützt, die die Förderung der Chancengleichheit in ihrem Aufgabenspektrum verankert haben. In allen Fakultäten wurden Frauenförderpläne erstellt und konkrete Maßnahmen aufgezeigt, die die Durchsetzung einer gleichstellungsfördernden Kultur zielführend begleiten sollen.

4.2 Strukturelle Verankerung

Der Bereich Gleichstellung stellt einen wichtigen Baustein in der Gesamtausrichtung und Profilbildung der TU Chemnitz dar. **Der Rektor und das Rektorat begreifen Gleichstellungsarbeit als eine zentrale Leitungsaufgabe**, um die TU Chemnitz auf diesem Gebiet weiter zu stärken und durch die Schaffung einer geeigneten Infrastruktur die Gleichstellungssituation und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu verbessern. Der seit 05/2012 amtierende Rektor formulierte als einen strategischen Schwerpunkt für die zukünftige Entwicklung der TU Chemnitz, die Vielfalt von Menschen an der Hochschule zu steigern, **insbesondere durch eine Erhöhung des Frauenanteils**. Diese Zielstellung ist im Hochschulentwicklungsplan verankert. Weiterhin ist Gleichstellung an der TU Chemnitz in allen Organisationseinheiten als Querschnittsaufgabe verankert (Abbildung 10). Mit der Anbindung des Ressorts Gleichstellung an den Rektor sowie das Rektorat sind die Voraussetzungen für eine zielführende und nachhaltige Gleichstellungsarbeit sowie eine kontinuierliche Qualitätssicherung geschaffen.

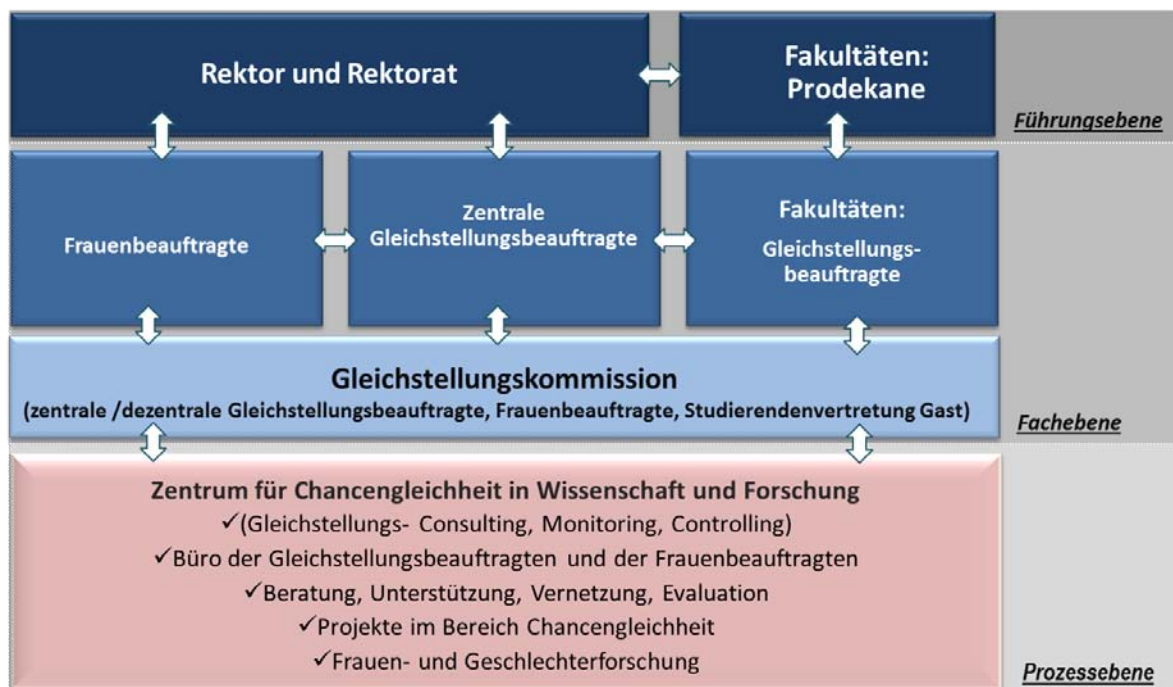


Abbildung 10: Strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der TU Chemnitz

Die Bereiche Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Frauenförderung werden an der TU Chemnitz durch die nach dem sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz gewählte Gleichstellungsbeauftragte sowie die im Rahmen des sächsischen Frauenfördergesetzes bestellte Frauenbeauftragte gesteuert. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Frauenbeauftragte sind dem Rektorat zugeordnet und beraten dieses regelmäßig. Sie nehmen den gesetzlichen Auftrag wahr, machen Vorschläge und beziehen Stellung zu allen Angelegenheiten, die Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Hochschule berühren.

Die Gleichstellungskommission, deren Leitung die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte inne hat, gehören die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, die Frauenbeauftragte sowie Mitglieder der Studierendenvertretung mit Gaststatus an. Die Gleichstellungskommission tagt monatlich und befasst sich mit aktuellen gleichstellungsrelevanten Themen. Mit Blick auf die Transparenz der Arbeit der Gleichstellungskommission sind die Protokolle des öffentlichen Teils der Sitzungen auf der Gleichstellungs-Homepage der TU Chemnitz eingestellt.

Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

Das Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung wurde im Jahr 2009 eingerichtet und wird durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Frauenbeauftragte geleitet. Alle Kompetenzen und Aktivitäten im Bereich Gleichstellung werden hier zusammengeführt. Es besteht ein breites Informations-, Service- und Beratungsangebot zum Themenbereich Chancengleichheit. Zudem sind im Zentrum die Projekte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und Frauenbeauftragten angesiedelt. Es besteht eine enge Kooperation mit den wissenschaftsstützenden karrierefördernden Einrichtungen der TU Chemnitz (u.a. Forschungsakademie, Kompetenzschule, Career-Service) sowie regionalen und überregionalen Einrichtungen, Bündnissen und Partnern. Mit der Etablierung der Stelle einer Referentin (seit 04/2012, Mitteleinsatz: 154.0000,- EUR) zur Unterstützung der ehrenamtlich tätigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten konnte das Angebot ausgebaut und an die steigenden Bedarfe (z.B. bei der Integration von Gleichstellungsaspekten in Forschungsanträgen) angepasst werden. Mittelfristig ist die Weiterentwicklung des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung zum Zentrum für „Gender und Diversity“ mit Blick auf eine Integration des Themenbereiches „Diversity“ vorgesehen.

5 Qualitätsmanagement

5.1 Gleichstellungscontrolling

Die durchgängige transparente Erhebung und Darstellung geschlechterdifferenzierter Daten in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen ermöglicht ein fortlaufendes Monitoring. Dies dient allen Organisationsebenen zum Gleichstellungscontrolling sowie als ein vordringliches Kriterium für die Qualitätssicherung. Mit der Evaluation von gleichstellungsfördernden Maßnahmen wird kontinuierlich die Zielerreichung überprüft, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft zu steigern. Damit können aussagekräftige Indikatoren zur Bewertung abgeleitet und die weitere Maßnahmenausrichtung bestimmt werden. Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind folgende:

- Fortlaufendes Projektmonitoring (z.B. Auswertung der Veranstaltungen per Feedbackbogen)
- Evaluation und Wirkungsanalyse der Projekte zur Nachwuchsförderung, Studierendengewinnung (Befragung der Erstsemester-Studierenden, usw.)
- Bericht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (Senat, Senatskommission, Anlage 5)

5.2 Evaluation und Integration von Gleichstellung in die Verfahren zur Qualitätssicherung

Das Gleichstellungsprogramm der TU Chemnitz sowie das Maßnahmenkonzept zur Implementierung der strukturellen und personellen DFG Gleichstellungsstandards (Anlage 4) sowie der Frauenförderplan der TU Chemnitz und die Fakultätsfrauenförderpläne stellen die Grundlage für die zielgerichtete Umsetzung der universitären Gleichstellungsziele dar. Im Rahmen des Verfahrens zum „audit familiengerechte hochschule“, der Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, besteht seit 2006 ein strategisches Konzept zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Ausgehend von der erhobenen Ist-Stand-Analyse werden Strategien, Ziele und Maßnahmen für die Erreichung des Zertifikates festgelegt und fortlaufend umgesetzt. Im Jahr 2012 wurde das Konzept mit der 2. Re-Auditierung erfolgreich neu bestätigt.

Anlagen (zur elektronischen Einreichung)

Anlage 1: Abschlussbericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, 2013

Anlage 2: Bericht zum audit familiengerechte hochschule, 2012

Anlage 3: Sachbericht MENTOSA Mentoring-Netzwerk Sachsen an der TU Chemnitz, 2012

Anlage 4: Präsentation der Gleichstellungsaktivitäten im Rahmen des Exzellenzclusters MERGE, 2013

Anlage 5: Gleichstellungsbericht der TU Chemnitz, 2011

Weitere Informationen: www.tu-chemnitz.de/gleichstellung



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

Anlagen zum Gleichstellungsprogramm 2013 der Technischen Universität Chemnitz

(elektronische Einreichung)

Anlage 1 : Abschlussbericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Anlage 2: Bericht zum audit familiengerechte hochschule

Anlage 3: Sachbericht MENTOSA Mentoring-Netzwerk Sachsen an der TU Chemnitz

Anlage 4: Präsentation der Gleichstellungsaktivitäten im Rahmen des Exzellenzclusters MERGE

Anlage 5: Gleichstellungsbericht der TU Chemnitz

Weitere Informationen: www.tu-chemnitz.de/gleichstellung