Protokoll zur Sitzung der Gleichstellungskommission

Besprechungsdatum: 23.03.2026
Besprechungszeit: 09:15 Uhr - 12:00 Uhr
Besprechungsort: RH 41/Raum C.47.338
Protokollantin: Nicole Dietrich
Protokolldatum: 27.03.2026

Teilnehmende:
Karla Kebsch
Doreen Dentel
Dr. Susann Ebert (entschuldigt)
Franziska Nestler
Paul Seidel
Diana Lohse
Anna Zuchna (entschuldigt)
Mariem Hafsa (entschuldigt)
Jennifer Hofmann (entschuldigt)
Ashlyn Higgins
Christian Huber (entschuldigt)
Anne Breither
Marten Henning
Dr. Andresa Mara de Castro Germano
Dr. Gamze Görel
Dr. Barbara Pögl (entschuldigt)
Katja Rudolph (entschuldigt)
Dr. Kristina Kittner
Nicole Dietrich
Ariane Korn (öffentlicher Teil)

Öffentlicher Teil

Karla Kebsch begrüßt alle Anwesenden.

TOP 1: Feststellung der Beschlussfähigkeit und Bestätigung der Tagesordnung

Die Sitzung wurde eröffnet und alle Anwesenden begrüßt. Karla Kebsch stellt die Beschlussfähigkeit fest. Die Tagesordnung wurde einstimmig angenommen (9J/0N/0E).

TOP 2: Kenntnisnahme des Protokolls der Sitzung vom 23.02.2026

Es gibt keine Änderungs- oder Ergänzungsvorschläge. Das Protokoll wird einstimmig angenommen. (9J/0N/0E)

TOP 3: Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

audit familiengerechte hochschule: Im Rahmen des Audits „familiengerechte Hochschule“ wurde ein insgesamt sehr positives Fazit gezogen. Der Auditor würdigte insbesondere die bereits umgesetzten Maßnahmen sowie die konstruktiven Dialoggespräche mit verschiedenen Akteur*innen. Das vorgestellte Handlungsprogramm umfasst mehrere Themenfelder, darunter Kommunikation und Führungskräfteschulungen. Als nächster Schritt erfolgt die Einreichung bei der Expertenkommission. Mit der Verleihung des Zertifikats bzw. Siegels wird in den kommenden Wochen gerechnet. Auch infrastrukturelle Aspekte wie Inklusion und Barrierefreiheit wurden im Audit thematisiert.

Symposium ISINA: Zur ISINA-Veranstaltung wurde berichtet, dass rund 60 Teilnehmerinnen aus dem gesamten Bundesgebiet teilgenommen haben, viele davon aus Sonderforschungsbereichen. Die Veranstaltung wurde als sehr erfolgreich bewertet, insbesondere aufgrund der intensiven Vernetzung und der fachlichen Beiträge. Der Eröffnungsvortrag von Professorin Coin wurde von den Teilnehmerinnen sehr gut bewertet und thematisierte u. a. kritisch das klassische Verständnis von Work-Life-Balance und gab viele praxisnahe Impulse.

Diversity Day Mai 2026: Der Diversity Day im Mai 2026 steht unter dem Motto „Religionen als Vielfalt“. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind eingeladen, sich mit Ideen und Vorschlägen aktiv einzubringen.

Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder: Mittel aus dem Professorinnenprogramm können nur noch bis zum 31.03.2026 abgerufen werden. Auch Reisekostenanträge können nur noch bis zu diesem Termin eingereicht werden.

Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder: Zum Professorinnenprogramm 2030 wurde mitgeteilt, dass grundsätzlich bis zu drei Professuren förderfähig sind. Aktuell erfüllt jedoch nur eine Professur (Elektrotechnik) die Voraussetzungen, da es sich um eine Erstberufung handeln muss.

Eltern-Kind-und Ruheräume: Hinsichtlich der Eltern-Kind- und Ruheräume wurde berichtet, dass aus Restmitteln bereits Ausstattung wie Liegen, Stühle, höhenverstellbare Schreibtische und Spielmaterialien beschafft wurden. Weitere Räume, u. a. in der Straße der Nationen, sind in Abstimmung. Für einen bestehenden Raum in der Erfenschlager Straße besteht noch Ausstattungsbedarf; hierzu erfolgt eine weitere Abstimmung mit dem Familienservice.

TOP 4: Vorstellung des ACROSS-Netzwerkes durch Ariane Korn, Vertreterin der TUC im ACROSS-Netzwerkes Bereich "Inclusion, Diversity, Equity"

Das Across-Netzwerk wurde als europäische Universitätsallianz vorgestellt, die seit 2019 gefördert wird. Europaweit existieren derzeit rund 72 solcher Allianzen, zu denen Across gehört. Eine Allianz umfasst in der Regel bis zu sieben europäische Hochschulen, die länderübergreifend zusammenarbeiten. Ein Teil dieser Allianzen ist in sogenannten „Cross-Border-Regions“ organisiert, also in grenzüberschreitenden Regionen.

Das Across-Netzwerk ist in insgesamt 16 Teams strukturiert, die sich mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten befassen. Ein Beispiel ist das Task Team 1.4 „Inklusion, Gender Equality und Diversity“, dem Frau Korn angehört.

Inhaltlich werden Themen und Herausforderungen zwischen den Partneruniversitäten geteilt und gemeinsam bearbeitet. Als Beispiele wurden unter anderem strukturelle Herausforderungen wie eine schwache Infrastruktur in bestimmten Regionen sowie gesellschaftliche Entwicklungen, etwa eine zunehmende politische Rechtsverschiebung, genannt.

Das Netzwerk bietet zudem vielfältige Möglichkeiten zur internationalen Zusammenarbeit, insbesondere in den Bereichen Lehre (z. B. Online- und Blended Learning-Formate), Mobilität sowie institutioneller Austausch. Gleichzeitig bietet das Netzwerk Mitarbeitenden der Universitäten die Möglichkeit zu internationalen Aufenthalten an Partneruniversitäten. Anfangs bestehende Hürden, insbesondere sprachliche Barrieren oder Unsicherheiten im internationalen Kontext, konnten bereits teilweise abgebaut werden.

Aktuelle Aktivitäten des Across-Netzwerkes umfassen u. a. den „Women in STEM“-Round Table (März 2026), den Across Award 2026 (Preis für Abschlussarbeiten zum Thema Inklusion, dotiert mit 1.000 €) sowie eine Social-Media-Videokampagne zu Wissenschaftlerinnen in MINT-Fächern. Hierzu wurde eine Zusammenarbeit mit der Task Force Studierendengewinnung angeregt.
Für die TU Chemnitz ergibt sich insbesondere ein Mehrwert durch den Austausch von Best Practices, die Nutzung gemeinsamer Ressourcen sowie durch Fördermöglichkeiten für eigene Projekte (z. B. Workshops innerhalb des Netzwerks).

TOP 5: Nochmaliger Austausch zum Schreiben an den Rektor zur Personalkostenbudgetierung/Stellenbesetzung

Der vorliegende Entwurf eines Schreibens an das Rektorat wurde ausführlich diskutiert. In einer vorangegangenen kleineren Arbeitsrunde wurden bereits Anpassungen vorgenommen.
Es wurde angeregt, das Schreiben auf maximal eine Seite zu kürzen, stärker zu bündeln und sowohl an das Rektorat als auch an die Dekanate zu adressieren. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass einige Inhalte eher auf Fakultätsebene zu verorten sind. Marten Henning weist darauf hin, dass trotz der ausführenden Rolle der Fakultäten sich das Rektorat aus seiner sozialen Verantwortung als Arbeitgeber nicht zurückziehen darf. Marten Henning weist darauf hin, dass trotz der ausführenden Rolle der Fakultäten sich das Rektorat aus seiner sozialen Verantwortung als Arbeitgeber nicht zurückziehen darf.
Inhaltlich soll insbesondere die stärkere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Stellenbesetzungsverfahren festgehalten werden. Darüber hinaus wurde die Notwendigkeit transparenter und einheitlicher Kriterien für Weiterbeschäftigungen betont, ebenso wie die Berücksichtigung sozialverträglicher Aspekte. Dabei wurde klargestellt, dass die konkrete Umsetzung der Weiterbeschäftigungen innerhalb der Fakultäten erfolgt. Jede Fakultät entscheidet demnach eigenständig, welche Stellen basierend auf objektiven Kriterien wie Studierenden-Auslastung weitergeführt werden.
Ziel des Schreibens ist es, für diese Themen zu sensibilisieren und verbindliche Standards anzuregen, insbesondere in Bezug auf Transparenz und einheitliche Vorgehensweisen. Die Überarbeitung übernimmt Kristin Kittner. Eine finale Fassung soll bis zum 01.04.2026 vorliegen und versendet werden.

TOP 6: Allgemeine Informationen aus den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen

Andresa Germano berichtet von Schwierigkeiten bei der Erstellung des Gleichstellungsplans. Insbesondere bestehen unterschiedliche Auffassungen mit dem Prodekan über die inhaltliche Ausrichtung, etwa hinsichtlich der Gewichtung von Zahlen und Maßnahmen. Es wurde empfohlen, das direkte Gespräch mit dem Prodekan zu suchen und konkrete Maßnahmen gemeinsam zu besprechen. Als Argumentationsgrundlage kann die Zielvereinbarung zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen herangezogen werden, da diese auch mit finanziellen Rahmenbedingungen verknüpft sind.
Zudem wurde angeregt, die Professuren der Fakultät einzubeziehen und bereits vorhandene Maßnahmen systematisch zu erfassen, da vieles bereits umgesetzt, jedoch nicht ausreichend sichtbar ist.

TOP 7: Verschiedenes

Es liegen keine Informationen vor.

Karla Kebsch
Gleichstellungsbeauftragte der TU Chemnitz