



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
IN DER KULTURHAUPTSTADT EUROPAS
CHEMNITZ

Gleichstellungsplan der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften der Technischen Universität Chemnitz

Stand: 24.06.2026

Dr. Andresa M. de C. Germano
Telefon: +49 371 531-38939
E-Mail: andresa.germano@hsw.tu-chemnitz.de
Adresse: Thüringer Weg 11, 09126 Chemnitz
Raum: C35.119 (alt: 2/TW11/119)

Prof. Dr. Frank Asbrock
Telefon: +49 371 531-31678
E-Mail: frank.asbrock@psychologie.tu-chemnitz.de
Adresse: Wilhelm-Raabe-Straße 43, 09120 Chemnitz
Raum: B01.013 (alt: 4/013)

Prof. Dr. Jochen Mayerl
Telefon: +49 371 531-28000
E-Mail: dekanat@hsw.tu-chemnitz.de
Adresse: Wilhelm-Raabe-Straße 43, 09120 Chemnitz
Raum: B01.106 (alt: 4/106)

Stefanie Voigt
Telefon: +49 371 531-28002
E-Mail: stefanie.voigt@hsw.tu-chemnitz.de
Adresse: Wilhelm-Raabe-Straße 43, 09120 Chemnitz
Raum: B01.109 (alt: 4/109)

Inhalt

1. Vorwort.....	4
2. Zielsetzung.....	4
3 Analyse des Ist-Zustandes.....	5
3.1 Studierende, Promotionen und Habilitationen.....	5
3.2 Wissenschaftliches Personal.....	6
3.3 Nichtwissenschaftliches Personal.....	7
3.4 Professuren und Juniorprofessuren.....	8
3.5 Beteiligung in akademischen Gremien	8
4 Identifikation von Herausforderungen.....	8
4.1 Herausforderungen auf Grundlage der statistischen Bestandsaufnahme.....	9
4.2 Ergänzende strukturelle und fakultätsspezifische Herausforderungen	10
5 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	10
6 Evaluation.....	15
7 Geltungsdauer.....	15

1. Vorwort

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie die Sicherstellung von Chancengleichheit und Diversität sind zentrale Aufgaben der Technischen Universität Chemnitz. Auf Grundlage des Sächsischen Hochschulgesetzes (SächsHSG), des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes (SächsGleiG) sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verpflichtet sich die Universität, strukturelle Ungleichheiten abzubauen und gleiche Chancen für alle Mitglieder der Hochschule zu gewährleisten.

Grundlage hierfür bilden insbesondere das Gleichstellungskonzept der TU Chemnitz (2025) sowie der Gleichstellungsplan der TU Chemnitz (2025), in denen die strategischen Ziele und Maßnahmen der Universität zur Förderung der Geschlechtergleichstellung festgelegt sind. Ziel der Technischen Universität Chemnitz ist es, ein Arbeits- und Studenumfeld zu schaffen, das von gegenseitigem Respekt, Offenheit und Wertschätzung geprägt ist und in dem alle Mitglieder und Angehörigen der Universität unabhängig von Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen gleiche Chancen haben.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften beschreibt die aktuelle Situation in Bezug auf die Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität unter Studierenden und Beschäftigten der Fakultät und formuliert Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie zur Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen. Er orientiert sich an den universitätsweiten Gleichstellungsstrategien und trägt dazu bei, die Gleichstellungsziele der Technischen Universität Chemnitz auf Fakultätsebene umzusetzen.

2. Zielsetzung

Ziel des Gleichstellungsplans ist es,

- Chancengleichheit für alle Mitglieder der Fakultät zu fördern – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft,
- bestehende strukturelle Ungleichheiten zu adressieren, die eine gleichberechtigte Teilhabe an Studium, Forschung und Beschäftigung erschweren,
- Rahmenbedingungen zu schaffen, die individuelle Potenziale zur Entfaltung bringen und faire Karrierewege ermöglichen,
- geschlechterbezogene Unterrepräsentanzen zu erkennen und zu reduzieren, insbesondere durch den Abbau identifizierter Barrieren,
- die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu verbessern,
- eine diskriminierungsfreie und inklusive Arbeits- und Studenumgebung zu schaffen.

Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Förderung von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen sowie auf der Unterstützung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Der Gleichstellungsplan umfasst eine quantitative Bestandsaufnahme und Analyse der Gleichstellungssituation an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften für alle Statusgruppen sowie für die Beteiligung in akademischen Gremien. Auf Grundlage dieser Analyse werden bestehende Maßnahmen bewertet und mögliche Handlungsbedarfe identifiziert, insbesondere in Bereichen mit geschlechterbezogenen Unterrepräsentanzen und weiteren gleichstellungsrelevanten Herausforderungen. Darüber hinaus beinhaltet der Gleichstellungsplan Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung, zur Sensibilisierung für Diversität sowie zur Prävention von Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt.

Die im Gleichstellungsplan definierten Ziele und Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Dabei wird – soweit möglich – auch eine quantitative Evaluation der Maßnahmen angestrebt. Insbesondere bei langfristigen Maßnahmen steht die kontinuierliche Beobachtung ihrer Umsetzung und Wirksamkeit im Mittelpunkt.

3 Analyse des Ist-Zustandes

3.1 Studierende, Promotionen und Habilitationen

Die Studierenden verteilen sich auf verschiedene Studiengänge. Dazu zählen im Bachelor Psychologie, Soziologie, Präventions-, Rehabilitations- und Fitnesssport und im Master Bewegungswissenschaft in der Prävention und Rehabilitation, Human Factors, Human Movement Science, Digitale Arbeit, Psychologie, Psychologie mit Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie, Public Health mit Schwerpunkt Prävention und Evaluation sowie Soziologie mit Schwerpunkt gesellschaftlicher Zusammenhalt und Konfliktbewältigung.

Im Wintersemester 2025/2026 sind 1.384 Studierende an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften eingeschrieben. Damit stellt die Fakultät etwa 16 % der Studierenden der Technischen Universität Chemnitz.

Der Frauenanteil unter den Studierenden der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften beträgt 69,3 % (WiSe 2025/2026) und liegt damit deutlich über dem universitätsweiten Durchschnitt. Der Blick auf die vergangenen Jahre zeigt zudem insgesamt eine leicht steigende Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät.

Der Frauenanteil unter den Promovierten lag an der Technischen Universität Chemnitz im Jahr 2024 bei 31,8 %. An der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften beträgt der Anteil der Frauen unter den Promovierten hingegen 55,6 % und liegt damit deutlich über dem universitätsweiten Durchschnitt.

Zudem zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr eine positive Entwicklung: Im Jahr 2023 lag der Frauenanteil unter den Promovierten an der Fakultät noch bei 44,4 %, sodass für 2024 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen ist.

Ergänzend zeigt sich, dass insgesamt 42 internationale Studierende (BA/MA/Promotion) an der Fakultät eingeschrieben sind, davon 32 Frauen; 39 studieren in Vollzeit, 27 sind in

Masterstudiengängen eingeschrieben. Dies entspricht einem Anteil von rund 3,0 % an allen Studierenden der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften und weist damit auf einen vergleichsweise geringen Anteil internationaler Studierender hin.

Der Frauenanteil unter den Habilitierten an der Technischen Universität Chemnitz war in den Jahren 2021 bis 2024 insgesamt niedrig und durch geringe Fallzahlen geprägt, wodurch sich teilweise deutliche jährliche Schwankungen ergeben. Insgesamt zeigt sich eine sehr geringe Beteiligung von Frauen an Habilitationsverfahren, im Jahr 2025 schloss eine Wissenschaftlerin der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften ihre Habilitation erfolgreich ab.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Personal an der TU Chemnitz liegt insgesamt bei etwa 34,4 % (Jahr 2024).

In den vergangenen Jahren lag der Anteil der Frauen im gesamten wissenschaftlichen Personal der Fakultät konstant auf einem hohen Niveau und betrug im Jahr 2024 insgesamt 59,4 %.

Zum Stichtag 31.12.2025 waren an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften insgesamt 120 Personen im wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren und Juniorprofessuren) beschäftigt, davon 74 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 61,7 %.

Besonders hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals, das an der Fakultät unbefristet beschäftigt ist. Der Anteil lag zum Stichtag 31.12.2025 bei 67,6 %. Der vergleichsweise hohe Anteil unbefristet beschäftigter Wissenschaftlerinnen weist auf stabile Beschäftigungsbedingungen und besser planbare Karrierewege hin. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach Beschäftigungsverhältnis sowie nach Arbeitszeitmodellen.

Tabelle 1: Wissenschaftliches Personal nach Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Frauen	Anteil Frauen
Befristet	86	51	59,3 %
Unbefristet	34	23	67,6 %
Gesamt	120	74	61,7 %

Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal nach Arbeitszeit

Arbeitszeit	Gesamt	Frauen	Anteil Frauen
Vollzeit	58	35	60,3 %
Teilzeit	62	39	62,9 %
Gesamt	120	74	61,7 %

Insgesamt zeigt sich somit eine hohe Beteiligung von Frauen im wissenschaftlichen Personal der Fakultät, sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.

3.3 Nichtwissenschaftliches Personal

Zum Stichtag 31.12.2025 waren an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften insgesamt 21 Personen im nichtwissenschaftlichen Personal beschäftigt, davon 15 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 71,4 %. Dabei zeigt sich eine unterschiedliche Verteilung je nach Tätigkeitsbereich, mit einem höheren Frauenanteil insbesondere in administrativen Funktionen, während technische Bereiche stärker männlich besetzt sind.

Die folgenden Tabellen zeigen die Verteilung des nichtwissenschaftlichen Personals nach Beschäftigungsverhältnis sowie nach Arbeitszeit.

Tabelle 3: Nichtwissenschaftliches Personal nach Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Frauen	Anteil Frauen
Befristet	2	1	50,0 %
Unbefristet	19	14	73,7 %
Gesamt	21	15	71,4 %

Tabelle 4: Nichtwissenschaftliches Personal nach Arbeitszeit

Arbeitszeit	Gesamt	Frauen	Anteil Frauen
Vollzeit	13	10	76,9 %
Teilzeit	8	5	62,5 %
Gesamt	21	15	71,4 %

3.4 Professuren und Juniorprofessuren

Zum Stichtag 31.12.2025 sind an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften insgesamt 17 Professuren besetzt, davon 2 durch Frauen, was einem Frauenanteil von 11,8 % entspricht. Eine differenzierte Darstellung zeigt, dass es sich um 8 W3/C4-Professuren (davon 0 Frauen; 0 %) und 9 W2/C3-Professuren (davon 2 Frauen; 22,2 %) handelt. Zusätzlich existiert an der Fakultät eine Juniorprofessur (JP), die aktuell nicht durch eine Frau besetzt ist (0 %).

Auch wenn ab 01.04.2026 eine weitere Frau eine W2-Professur innehat und der Frauenanteil damit auf 16,7 % steigt, verdeutlichen diese Zahlen, dass Frauen insbesondere in höheren wissenschaftlichen Leitungspositionen weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind.

Im Vergleich dazu zeigt der Gleichstellungsplan der Technischen Universität Chemnitz, dass der Frauenanteil an Professuren und Juniorprofessuren universitätsweit bei 23,2 % liegt. Damit liegt die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften deutlich unter dem universitätsweiten Durchschnitt.

3.5 Beteiligung in akademischen Gremien

Die Beteiligung von Frauen in akademischen Gremien stellt einen wichtigen Indikator für die gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen innerhalb der Fakultät dar und ist somit ein zentraler Bestandteil gleichstellungsrelevanter Entscheidungsstrukturen. Akademische Gremien sind zugleich wichtige Orte der Information, der Diskussion sowie an der Verteilung von Aufgaben innerhalb der Fakultät, auch wenn die damit verbundene Gremienarbeit mit einem erheblichen Zeitaufwand verbunden sein kann.

Im Fakultätsrat der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften beträgt der Frauenanteil derzeit **33,3 %**. Damit sind Frauen im zentralen Entscheidungsgremium der Fakultät vertreten, jedoch noch nicht paritätisch.

Im Promotionsausschuss der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften sind die Hälfte der gewählten Mitglieder weiblich. Eine ausgewogene Beteiligung aller Geschlechter in akademischen Gremien ist von zentraler Bedeutung, um unterschiedliche Perspektiven in Entscheidungsprozesse einzubringen und gleichberechtigte Mitgestaltung zu ermöglichen.

4 Identifikation von Herausforderungen

Aus der Analyse der aktuellen Daten zu Studierenden, wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal sowie zur Beteiligung in akademischen Gremien ergeben sich für die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften verschiedene Handlungsfelder. Diese lassen sich einerseits aus der statistischen Bestandsaufnahme ableiten, andererseits aus weiteren strukturellen und fakultätsspezifischen Beobachtungen, die über die reine Datenlage hinaus für die Gleichstellungsarbeit relevant sind.

4.1 Herausforderungen auf Grundlage der statistischen Bestandsaufnahme

Trotz eines hohen Frauenanteils unter Studierenden, Promovierenden sowie im wissenschaftlichen Personal sind Frauen auf höheren Qualifikationsstufen, insbesondere im Bereich der Professuren und Habilitationen, weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil von Professorinnen liegt deutlich unter einer paritätischen Verteilung, insbesondere in höheren Besoldungsgruppen (W3/C4).

Gerade an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften wird diese Diskrepanz besonders sichtbar, da der Frauenanteil in vielen frühen Qualifikationsstufen hoch ist, wissenschaftliche Leitungspositionen jedoch weiterhin überproportional häufig mit Männern besetzt sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Professuren in der Regel langfristig besetzt sind und die aktuelle Zusammensetzung daher auch Berufungsentscheidungen früherer Jahre widerspiegelt. Dieses Muster einer abnehmenden Beteiligung von Frauen im Verlauf wissenschaftlicher Karrierewege („Leaky Pipeline“) ist nicht nur an der Fakultät, sondern im Wissenschaftssystem insgesamt zu beobachten und sollte im Rahmen der fakultären Gleichstellungsarbeit kontinuierlich beobachtet und reflektiert werden.

In akademischen Gremien besteht weiterhin Potenzial zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass eine verstärkte Einbindung von Wissenschaftlerinnen in Gremienarbeit auch mit einer zusätzlichen Belastung oder ggf. Überlastung verbunden sein kann. Eine ausgewogene und faire Verteilung von Gremienarbeit sicherzustellen, bleibt daher weiterhin eine Herausforderung.

Hinzu kommt, dass Frauen häufig zusätzliche organisatorische und strukturelle Aufgaben übernehmen, insbesondere im Kontext von Gleichstellungsmaßnahmen, aber auch etwa bei der Unterstützung von TUC-Tagen, Schülertagen, als Wahlhelfer:innen oder durch Protokoll- und Koordinationsaufgaben in Sitzungen, was sich potenziell auf ihre Forschungszeit und Karriereentwicklung auswirken kann.

Neben der Geschlechterdimension gewinnen weitere Diversitätsaspekte, etwa soziale Herkunft, Migration oder Behinderung, zunehmend an Bedeutung. Zugleich zeigt sich, dass für einige dieser Dimensionen bislang nur begrenzt differenzierte Daten vorliegen. Eine differenziertere Datengrundlage wäre hilfreich, um Benachteiligungen künftig noch gezielter erfassen und adressieren zu können.

Schließlich zeigt sich im Hinblick auf die Internationalisierung, dass der Anteil internationaler Studierender an der Fakultät mit rund 2,5 % vergleichsweise gering ist. Hier könnten insbesondere bestehende und zukünftige zweisprachige bzw. international anschlussfähige Studienangebote sowie der Ausbau internationaler Kooperationen, etwa durch Erasmus+ Programm-Aktivitäten oder Visiting Scholars, zur weiteren Stärkung internationaler Diversität beitragen. Zugleich bestehen für die Entwicklung flexibler und mehrsprachiger Lehrangebote teilweise strukturelle und administrative Hürden, die ihre Umsetzung erschweren können.

4.2 Ergänzende strukturelle und fakultätsspezifische Herausforderungen

Unabhängig von bestehenden Datenlücken zeigt sich zugleich die Notwendigkeit, Studien- und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass unterschiedliche individuelle Voraussetzungen, etwa Beeinträchtigungen, Neurodivergenz oder Care-Verpflichtungen, angemessen berücksichtigt werden können.

Es bleibt eine kontinuierliche Aufgabe, ein diskriminierungsfreies und vertrauensvolles Arbeits- und Studenumfeld sicherzustellen, in dem Betroffene von Diskriminierung, Belästigung oder sexualisierter Gewalt niedrigschwellige und verlässliche Ansprechstrukturen vorfinden.

Der chancengerechte Studieneinstieg sowie die frühe soziale und fachliche Orientierung von Studierenden stellen zentrale Bedingungen für Studienerfolg und spätere Entwicklungsperspektiven dar. Eine maßgebliche Herausforderung besteht darin, qualifizierte Studentinnen frühzeitig für wissenschaftliche Karrierewege zu gewinnen und Übergänge vom Studium in Promotion und wissenschaftliche Beschäftigung gezielt zu unterstützen. Insbesondere auf der PostDoc-Ebene besteht die Hürde, Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zu habilitationsäquivalenten Leistungen bzw. zur Habilitation gezielt zu unterstützen und langfristig in der Fakultät zu halten.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, den Ausbau und die Weiterentwicklung unterstützender Strukturen im Bereich Teilhabe, Inklusion und Familienfreundlichkeit kontinuierlich zu begleiten. Zwar bestehen bereits einzelne Angebote – etwa All-Gender-Toiletten am Thüringer Weg 11 (C35.020), in der Wilhelm-Raabe-Straße (B01.030.1) und in der Sporthalle (C01.U18) sowie Tabi-Spender im Labor- und Sporthallenkomplex und in der Wilhelm-Raabe-Straße – und weitere Maßnahmen wie ein Ruhe- bzw. Familienraum in der Wilhelm-Raabe-Straße sind in Vorbereitung. Gleichwohl besteht weiterhin Bedarf, diese Angebote innerhalb der Fakultät sichtbarer zu machen und Informationen hierzu auf den fakultätsbezogenen Webseiten verständlich, aktuell und niedrigschwellig bereitzustellen.

Die Sensibilisierung für Gleichstellung, Diversität und wertschätzende Kommunikation bleibt eine fortlaufende Aufgabe innerhalb der Fakultät. Zudem zeigt sich ein Bedarf an Angeboten, die Gleichstellung, Gesundheitsförderung, Teilhabe und Vernetzung im universitären Alltag miteinander verbinden.

Aus diesen Herausforderungen leiten sich die folgenden Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften ab.

5 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften setzt bereits eine Reihe konkreter Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung um und strebt deren kontinuierliche Weiterentwicklung an. Die nachfolgende Übersicht unterscheidet zwischen bereits umgesetzten Maßnahmen und geplanten bzw. weiterzuentwickelnden Vorhaben. Sie knüpft an die identifizierten Herausforderungen an und soll dazu beitragen, strukturelle Ungleichheiten abzubauen, Chancengleichheit zu stärken und die Arbeits- und Studienbedingungen für alle Mitglieder der Fakultät weiter zu verbessern.

Handlungsfeld	Bereits umgesetzt	Weiterentwicklung / geplant
5.1 Strukturelle und prozessbezogene Maßnahmen, Beschwerdestrukturen und diskriminierungsfreies Umfeld	Auf der Fakultätswebsite sind erste Informationen und Kontaktmöglichkeiten zu Gleichstellung verfügbar. Über das Feedbackmanagement können Probleme vertraulich angesprochen und Lösungsprozesse angestoßen werden. All-Gender-Toiletten stehen am Thüringer Weg 11 (C35.020), in der Wilhelm-Raabe-Straße (B01.030.1) sowie in der Sporthalle zur Verfügung; ergänzend stehen Tabi-Spender im Labor- und Sporthallenkomplex sowie in der Wilhelm-Raabe-Straße als niedrigschwelliges Unterstützungsangebot zur Verfügung. Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs werden im Rahmen der bestehenden Regelungen berücksichtigt.	Die Sensibilisierung zu rechtlichen Grundlagen, insbesondere zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, sowie zu Handlungsmöglichkeiten im Falle von Diskriminierung oder sexualisierter Gewalt soll weiter ausgebaut und institutionell stärker verankert werden. Die Informationen zu Anlaufstellen, Beratungs- und Meldemöglichkeiten auf den fakultätsbezogenen Webseiten sollen in naher Zukunft erweitert und konkreter erläutert und leichter auffindbar gemacht werden. Eine zentrale Kampagne, die derzeit von der Gleichstellungskommission der Technischen Universität Chemnitz vorbereitet wird, soll universitätsweit verbreitet und von der Fakultät unterstützt werden. Ebenso wird weiterhin eine offene Kultur angestrebt, in der Betroffene Vorfälle ansprechen und melden können, ohne Nachteile befürchten zu müssen.
5.2 Berufungsverfahren, Gremien und wissenschaftliche Karrierewege	Bei der Besetzung von Gremien berücksichtigt die Fakultät die rechtlichen Vorgaben des Sächsischen Hochschulgesetzes und des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes zur angemessenen Beteiligung von Frauen und Männern; Frauen	Wissenschaftlerinnen sollen in Ausschreibungsverfahren noch gezielter angesprochen werden. Die fakultätsinterne Website soll künftig stärker über Fördermöglichkeiten, Stipendien, Preise und Auszeichnungen informieren. Frauen sollen frühzeitig für wissenschaftliche Karrierewege motiviert werden, z. B. durch studentische oder wissenschaftliche

Handlungsfeld	Bereits umgesetzt	Weiterentwicklung / geplant
	werden dabei gezielt angesprochen und zur Mitwirkung ermutigt. Bei der Suche nach Gutachtenden in Berufungsverfahren wird auch auf weibliche Gutachtende geachtet. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in Berufungsverfahren einbezogen. Transparente und standardisierte Bewertungsverfahren werden angewendet bzw. weitergeführt. Die Fakultät reicht jährlich Vorschläge für den Marie-Pleißner-Preis ein. Die Fakultät setzt die geltenden rechtlichen Vorgaben um, wonach schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen bei gleicher Eignung im Bewerbungsverfahren bevorzugt berücksichtigt werden.	Hilfskraftstellen. Die Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftler:innen soll weiter erhöht werden, etwa im Rahmen von Veranstaltungen zur Studierendengewinnung oder über Pressemitteilungen. PostDoc-Mitarbeiterinnen sollen auf dem Weg zur Habilitation gezielt unterstützt werden. Die Fakultät strebt zudem eine Erhöhung des Anteils an Honorarprofessorinnen an. Im Fakultätsrat wurde die Einrichtung von zwei neuen Honorarprofessuren angestoßen, von denen eine mit einer Frau besetzt werden soll. Bei Umsetzung dieser Planungen würde der Frauenanteil bei den Honorarprofessuren von 0 % auf 33,3 % steigen. Zugleich soll weiterhin darauf geachtet werden, dass Gremienarbeit fair verteilt wird und nicht zu einer unverhältnismäßigen Mehrbelastung einzelner Wissenschaftlerinnen führt. Langfristig sollen zudem Möglichkeiten geprüft werden, wie zusätzlicher Aufwand durch Gremienarbeit angemessen ausgeglichen oder abgefedert werden kann, etwa durch eine stärkere Berücksichtigung bei der Vergabe studentischer Hilfskräfte oder Tutor:innen-Unterstützung sowie durch Modelle, in denen Gremienzeiten dokumentiert und später anteilig in Form freier Zeit berücksichtigt werden.
5.3 Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium	Bei der Stundenplanung werden Teilzeitbeschäftigungen und Betreuungszeiten für Kinder weitgehend	Lehrveranstaltungen sollen, soweit organisatorisch möglich, weiterhin so geplant werden, dass sie mit Betreuungszeiten vereinbar bleiben; zudem sollen bei Bedarf individuelle

Handlungsfeld	Bereits umgesetzt	Weiterentwicklung / geplant
	berücksichtigt. Beschäftigungsverhältnisse werden in Abstimmung mit Fachvorgesetzten familienfreundlich gestaltet. Dazu zählen flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeit und Teilzeitoptionen. Bei der Terminfindung für Sitzungen werden Verfügbarkeiten möglichst berücksichtigt. Derzeit wird ein Ruhe- bzw. Familienraum in der Wilhelm-Raabe-Straße vorbereitet.	Abstimmungen des Studienverlaufs bzw. Sonderstudienpläne unterstützt werden. Dabei zeigt sich zugleich, dass die Umsetzung solcher Modelle teilweise durch regulatorische und organisatorische Rahmenbedingungen in der Studiengangsplanung erschwert wird. Perspektivisch wird zudem geprüft, ob am Thüringer Weg 9 ein weiterer Ruhe- bzw. Familienraum eingerichtet werden kann, der die Standorte Thüringer Weg 9 und 11 mit abdeckt. Darüber hinaus setzt sich die Fakultät dafür ein, dass die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit, Studium und familiären Verpflichtungen auch dort weiter verbessert werden, wo dies nicht vollständig auf Fakultätsebene gesteuert werden kann.
5.4 Studierendengewinnung, Diversität und Internationalisierung	Die Fakultät beteiligt sich an Studienwerbeaktivitäten und informiert über ihre Studiengänge über Websites, Tage der offenen Tür, Bildungsmessen, Social-Media-Kanäle, Schüler:innenpraktika und Kooperationen mit Schulen. Hinzu kommen Veranstaltungen in Kooperation mit der Stadt Chemnitz, etwa im Rahmen von Musikfestivals, die sich grundsätzlich an alle Studieninteressierten richten und eine breite,	Mit der geplanten Einführung zweisprachiger Studiengänge ist die Erwartung verbunden, den Anteil internationaler Studierender und die Diversität innerhalb der Fakultät zu erhöhen. Zur weiteren Stärkung ihrer internationalen Sichtbarkeit setzt die Fakultät auf den Ausbau internationaler Kooperationen, Erasmus+ Programm-Aktivitäten, die Hochschulallianz Across sowie die Einbindung von Visiting Scholars. Internationale Perspektiven sollen zudem noch stärker in Studium, Lehre und akademischen Austausch integriert werden. Zudem sollen perspektivisch auch Kooperationen mit Initiativen geprüft werden, die den Hochschulzugang für unterschiedliche Zielgruppen unterstützen, etwa im

Handlungsfeld	Bereits umgesetzt	Weiterentwicklung / geplant
	niedrigschwellige Ansprache unterstützen.	Hinblick auf soziale Herkunft oder nicht-traditionelle Bildungsbiografien.
5.5 Gleichstellung, Diversität und Kommunikation in Lehre und Forschung	Das Gleichstellungsteam der Fakultät besteht aus mindestens zwei Personen unterschiedlicher Geschlechter. Gender- und Diversitätsthemen werden in Lehre und Forschung aufgegriffen, z. B. in der Sozialpsychologie, Organisationspsychologie.	Die Fakultät will gendergerechte und wertschätzende Kommunikation weiter fördern. Zudem soll die Reflexion darüber vertieft werden, wie zusätzliche Diversitätsdimensionen wie soziale Herkunft, Behinderung, Neurodivergenz oder internationale Perspektiven stärker berücksichtigt werden können. Soweit hierfür bislang keine ausreichende Datengrundlage vorliegt, soll der Bedarf an weiterführender Datenerhebung im Blick behalten werden.
5.6 Programm TUC_FemAktiv	TUC_FemAktiv wurde innerhalb der Fakultät entwickelt und verbindet Gleichstellung, Gesundheitsförderung und die Stärkung von Frauen im universitären Kontext. Das Programm umfasst gesundheitsfördernde Bewegungsangebote, Informationsveranstaltungen zur Frauengesundheit, wissenschaftlich begleitete Programme sowie die Möglichkeit zur Teilnahme an Studien mit individueller Rückmeldung zum Gesundheitsstatus.	TUC_FemAktiv soll als Angebot weiter ausgebaut und verstetigt werden. Zugleich stärkt das Programm den Aufbau eines Frauennetzwerks, das Austausch, gegenseitige Unterstützung und Sichtbarkeit im universitären Kontext fördert.

Die aufgeführten Maßnahmen stellen eine Auswahl zentraler bereits bestehender und perspektivisch weiterzuentwickelnder Aktivitäten der Fakultät dar. Sie werden fortlaufend überprüft und bei Bedarf an aktuelle Entwicklungen und Bedarfe angepasst.

6 Evaluation

Die Umsetzung der Maßnahmen wird regelmäßig überprüft. Statistische Daten zur Geschlechterverteilung werden aktualisiert und Maßnahmen werden bei Bedarf angepasst.

7 Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan tritt nach Veröffentlichung auf der Webseite der Fakultät in Kraft und gilt für einen Zeitraum von vier Jahren.