

**Frauenförder- und Gleichstellungsplan
der Fakultät für Naturwissenschaften
der Technischen Universität Chemnitz**

Stand: 04.12.2023

Fortschreibung Oktober 2025

Seit 01.04.2025

Gleichstellungsbeauftragte:

Doreen Dentel

Telefon: +49 371 531-39655

E-Mail: doreen.dentel@physik.tu-chemnitz.de

Adresse: Reichenhainer Straße 70, 09126 Chemnitz; Raum: C60.010

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte:

Dr. Susann Ebert

Telefon: +49 371 531-35812

E-Mail: susann.ebert@chemie.tu-chemnitz.de

Adresse: Straße der Nationen 62, 09111 Chemnitz; Raum: A12.231

Beauftragter der Dekanin für Gleichstellung:

Prof. Dr. Michael Sommer (Prodekan)

Telefon: +49 371 531-32507

E-Mail: michael.sommer@chemie.tu-chemnitz.de

Adresse: Straße der Nationen 62, Raum: A10.005.2

2 Bestandsaufnahme und Analyse – Aktualisierung Oktober 2025

Die Zuarbeit der zugrundeliegenden Daten erfolgte durch die Dezernate 2 und 4 der TU Chemnitz (Datenstand 31.12.2024 sofern nicht anders angegeben).

Ist-Zustand

Gruppe der Professoren und Professorinnen:

Professoren und Professorinnen

	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	Bundesdurchschnitt ² [%]
Fakultät gesamt	22	5	17	22,7	
Chemie	9	1	8	11,1	21,9
Physik	13	4	9	30,8	14,5

Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen

	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	0	0	0	0
Chemie	0	0	0	0
Physik	1	0	1	0

Außerplanmäßige Professoren und Professorinnen

	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	2	1	1	50,0
Chemie	1	0	1	0
Physik	1	1	0	100,0

Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten:

	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	Bundesdurchschnitt ² [%]
Fakultät gesamt	141	43	98	30,5	
Chemie	63	19	44	30,2	34,2
Physik	78	24	54	30,8	21,3

² Quelle: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Chancengleichheits-Monitoring 2025, Antragstellung, Begutachtung und Gremienaktivität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berichtsjahr 2024

Befristung:

	befristet				unbefristet			
	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	129	38	91	29,5	12	5	7	41,7
Chemie	59	18	41	30,5	4	1	3	25,0
Physik	70	20	50	28,6	8	4	4	50,0

Arbeitszeit:

	Vollzeit				Teilzeit			
	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	44	15	29	34,1	97	28	69	28,9
Chemie	14	5	9	35,7	49	14	35	28,6
Physik	30	10	20	33,3	48	14	34	29,2

Gruppe der Studierenden und Promovierenden (Stand 01.11.2024):

Studierende der Fakultät Naturwissenschaften

Studierende insgesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
640	277	363	43,3

Bachelor-/Diplomstudierende

Studiengang	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	Bundes-durchschnitt [%]
Chemie	45	20	25	44,4	44,5 ³
Physik	52	13	39	25,0	33,3 ⁴
Sensorik und kognitive Psychologie	103	54	49	52,4	
Fakultät gesamt	200	87	113	43,5	

³ Statistik der Chemiestudiengänge, Eine Umfrage der GDCh zu Chemiestudiengängen an Universitäten und Hochschulen in Deutschland 2024

⁴ G. Düchs, E. Runge, Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2024

Masterstudierende

Studiengang	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	Bundes-durchschnitt [%]
Advanced Functional Materials	257	131	126	51,0	41,8 ²
Chemie	23	5	18	21,7	
Computational Science	3	1	2	33,3	
Physik	21	2	19	9,5	22,0 ⁴
Sensorik und kognitive Psychologie	45	27	18	60,0	
Fakultät gesamt	349	166	183	47,6	

Promovierende

Studiengang	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	Vgl. Bundes-durchschnitt [%]
Advanced Functional Materials	1	1	0	100,0	
Chemie	47	14	33	29,8	38,9 ³
Physik	37	9	28	24,3	22,0 ⁴
Sensorik und kognitive Psychologie	7	1	6	14,3	
Fakultät gesamt	91	24	67	26,4	

eingeschriebene Promotionsstudenten und Promotionsstudentinnen laut Dez. 4

Abgeschlossene Promotionen

2022				2023				2024			
gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
28	8	20	28,6	12	3	9	25,0	8	3	5	37,5

Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals (Technik und Verwaltung):

	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	60	34	26	56,7
Dekanat	3	2	1	66,7
Chemie	28	20	8	71,4
Physik	29	12	17	41,4

Befristung:

	befristet				unbefristet			
	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	6	4	2	66,7	54	30	24	55,6
Dekanat	0	0	0	0,0	3	2	1	66,7
Chemie	4	4	0	100,0	24	16	8	66,7
Physik	1	0	1	0,0	28	12	16	42,9

Arbeitszeit:

	Vollzeit				Teilzeit			
	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	42	18	24	42,9	18	16	2	88,9
Dekanat	2	1	1	50,0	1	1	0	100,0
Chemie	19	12	7	63,2	9	8	1	88,9
Physik	21	5	16	23,8	8	7	1	87,5

Auszubildende (Stand 2024):

	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	7	1	6	14,3
Dekanat	0	0	0	0
Chemie	2	1	1	50,0
Physik	5	0	5	0

Akademische Selbstverwaltung (Stand 01.04.2025):

Gremium	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultätsrat	13	8	5	61,5
Promotionsausschuss	5	0	5	0,0
Studienkommission Advanced Functional Materials (MA)	8	2	6	12,5
Studienkommission Chemie (BA, MA)	8	2	6	25,0
Studienkommission Computational Science (BA, MA)	6	3	3	50,0
Studienkommission Physik (BA, MA)	8	4	4	50,0
Studienkommission Sensorik und kognitive Psychologie (BA, MA)	8	2	6	25,0
Prüfungsausschuss Advanced Functional Materials (MA)	7	1	6	14,3
Prüfungsausschuss Chemie (BA, MA)	7	1	6	14,3
Prüfungsausschuss Chemie (Diplom)	5	0	5	0,0
Prüfungsausschuss Computational Science (BA, MA)	6	3	3	50,0
Prüfungsausschuss Physik (BA, MA, Diplom)	6	1	5	16,7
Prüfungsausschuss Sensorik und kognitive Psychologie (BA, MA)	7	3	4	42,8

Analysen

In der **Gruppe der Professoren und Professorinnen** ist der Frauenanteil in den letzten beiden Jahren unverändert geblieben und liegt weiterhin bei 22,7 %, gemittelt über beide Institute. Am Institut für Chemie (IfC) liegt der Anteil bei 11,1 % und damit unter dem Bundesdurchschnitt von 21,9 %. Am Institut für Physik (IfP) beträgt der Frauenanteil 30,8 % und liegt damit über dem Bundesdurchschnitt von 14,5 %.

In der **Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten** liegt der Frauenanteil gemittelt über beide Institute bei 30,5 % (IfC 30,2 %, IfP 30,8 %). Fünf der zwölf unbefristeten wissenschaftlichen Stellen sind mit Frauen besetzt, das entspricht 41,7 %. Während am IfP der Frauenanteil auf wissenschaftlichen Permanentstellen bei 50,0 % liegt, sind Frauen am IfC in dieser Position sichtbar unterrepräsentiert, da nur eine von vier Stellen mit einer Frau besetzt ist.

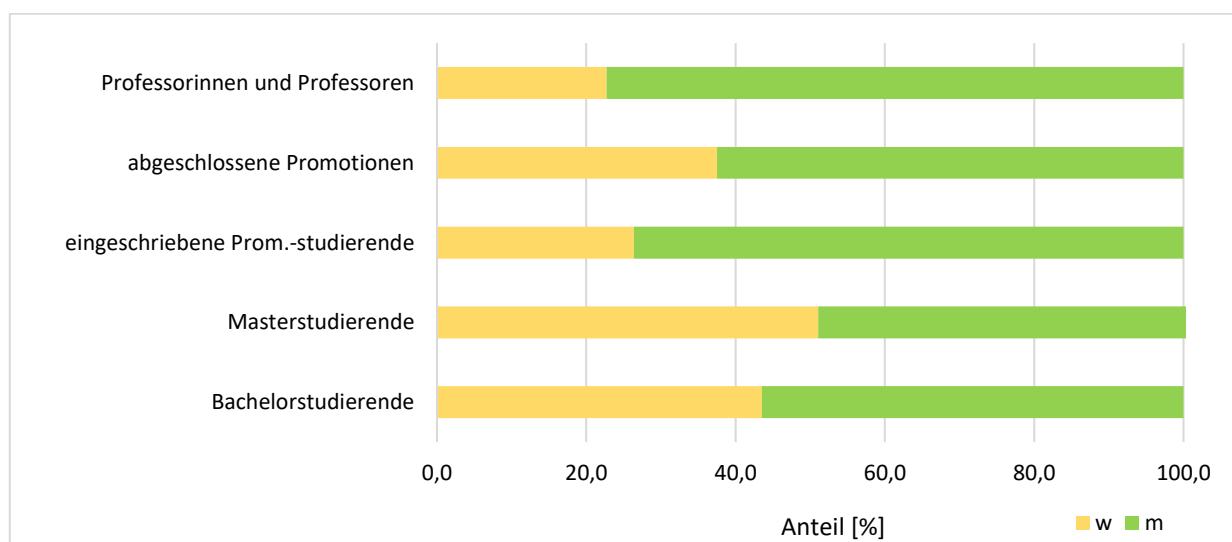
Im Bereich der befristeten wissenschaftlichen Stellen sind am IfC 30,5 % der Stellen und am IfP 28,6 % der Stellen an Frauen vergeben.

Der Frauenanteil in der **Gruppe der Studierenden** variiert zwischen den beiden Instituten IfC und IfP. Am IfC beträgt dieser im **Bachelorstudiengang Chemie** 44,4 % (Bundesdurchschnitt: 44,5 %). Am IfP beträgt der Frauenanteil im Bachelorstudiengang 43,2 %. Dabei gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass am IfP verschiedene Bachelorstudiengänge (B.Sc. Physik und B.Sc. Sensorik und kognitive Psychologie) angeboten werden. Vor allem im Studiengang Sensorik und kognitive Psychologie ist der Frauanteil mit 52,4 % sehr hoch. Im Vergleich dazu liegt er im Studiengang Physik bei nur 25,0 % (Bundesdurchschnitt: 33,3 %).

Vom Bachelor- zum **Masterstudium** ist in den beiden Studiengängen Chemie und Physik ein starker drop-out von Studierenden zu erkennen. Dies führt dazu, dass der Frauenanteil im Studiengang Chemie auf 21,7 % und im Studiengang Physik auf 9,5 % sinkt. Im Studiengang Sensorik und kognitive Psychologie steigt der Frauenanteil auf 60,0 %, im Studiengang Advanced Functional Materials beträgt der Frauenanteil 45,8 %. Für die Fakultät für Naturwissenschaft gesamt bedeutet dies einen gemittelten Frauanteil 51,0 %. Das zur Verfügung stehende Studienangebot führt an der Fakultät für Naturwissenschaften nahezu zu Genderparität, wenn auch in den einzelnen Studiengängen Geschlechterpräferenzen zu erkennen sind.

Der Anteil der Frauen unter den eingeschriebenen **Promovierenden** beträgt an der Fakultät 26,4 % und ist damit im Vergleich zu 2022 zurückgegangen. Auch hier schwanken die Werte zwischen den einzelnen Fachrichtungen stark. In der Chemie beträgt der Frauenanteil 29,8 %, in der Physik 24,3 % und im Bereich Sensorik und kognitive Psychologie 14,3 %. Besonders groß ist der Rückgang im Bereich Sensorik und kognitive Psychologie, wobei in diesem Bereich die Gesamtzahl an eingeschriebenen Promovierenden zurückgegangen ist. Im Gegensatz dazu ist im Fachbereich Chemie die Anzahl an eingeschriebenen Promovierenden gestiegen, gleichzeitig aber der Anteil an Frauen gesunken.

Betrachtet man das Kaskadenmodell, dann wird deutlich, dass ab dem Masterabschluss ein Dropout an Nachwuchswissenschaftlerinnen zu steigenden Qualifikationsstufen einsetzt.



Kaskadenmodell: Prozentualer Anteil von Frauen und Männern in unterschiedlichen Qualifikationsstadien an der Fakultät für Naturwissenschaften

In der **Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals (Technik und Verwaltung)**, d.h. in den tendenziell niedriger vergüteten Berufsfeldern, wie Sekretariatsangestellten, Laboranten und Laborantinnen oder Technische Assistenten und Technische Assistentinnen, beträgt der Anteil von Frauen 56,7 %. Am Institut für Chemie ist der Anteil an Frauen mit 71,4 % besonders hoch. Dazu kommt, dass ein Drittel dieser Beschäftigten in Teilzeit arbeitet.

Dass (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen an der Fakultät für Naturwissenschaften in vielen Bereichen unterrepräsentiert sind, zeigt sich auch im Bereich der **akademischen Selbstverwaltung**. Ein Teil der Gremien ist auch in der neuen Amtsperiode (seit 01.04.2025) überwiegend männlich besetzt. Positiv hervorzuheben ist jedoch, dass im neu gewählten Fakultätsrat deutlich mehr Frauen als bisher vertreten sind. Der Anteil weiblicher stimmberechtigter Mitglieder ist von 46,2 % auf 61,5 % gestiegen. Dennoch müssen v. a. am IfC weiterhin einige der Positionen in Gremien aufgrund fehlender Professorinnen und Mitarbeiterinnen im akademischen Mittelbau durch männliche Kollegen wahrgenommen werden. Zugleich konzentriert sich die Mitarbeit in den verschiedenen Gremien unter den Frauen oft auf die gleichen Personen.

3 Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung 2024 – 2028

3.2 Handlungsfelder der Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung 2024 – 2028

I) Chancengleichheit bei der Personalauswahl und -entwicklung

➤ Chancengleichheit im Studium

Maßnahme	Evaluierung 2025
Die Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Fachschaftsräten des IfP und IfC als Vertreter der Studenten und Studentinnen wird vertieft, z.B. durch regelmäßige Treffen und gemeinsame Veranstaltungen	Am IfC wurde die Zusammenarbeit bereits erfolgreich durchgeführt. Die GSB wurde zu Sitzungen des FSR Chemie und zu Veranstaltungen im Fachbereich Chemie eingeladen. Im Fachbereich Physik muss diese Zusammenarbeit vor allem nach der Neubesetzung des FSR Physik noch etabliert werden.
In der Orientierungsphase werden den Studienanfängern und Studienanfängerinnen frauenfördernde und geschlechtergleichstellende Maßnahmen sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium vorgestellt	Am IfC wurden Studienanfängern und Studienanfängerinnen zu Beginn des WS 24/25 Maßnahmen in Form eines Vortrages vorgestellt. Im Fachbereich Physik soll dies im WS 25/26 eingeführt werden, hierzu muss die Zusammenarbeit mit dem FSR Physik etabliert werden, insbesondere nach dessen Neubesetzung.
Es werden Vorträge zu Karrieremöglichkeiten in Zusammenarbeit mit den Fachschaftsräten bzw. dem JungeChemieForum organisiert	Vorträge zu Karrieremöglichkeiten wurden im Juli 2025 organisiert und angeboten. Die Vortragsreihe soll fortgesetzt werden. 17.07.2025 – Veranstaltung des JCFs „Alumni berichten Chemikern“ Vortragende: B. Billinger (Fa. SI PRO GmbH), Dr. Th. Weißbach (Fa. Sunfire SE), Dr. L. Kassner (Fraunhofer ENAS)

Maßnahme	Evaluierung 2025
<p>Vereinbarkeit von Studium und Familie: die zentrale Umsetzung, dass feste Brückentage (insbesondere die, an denen Schulen und Kindergärten geschlossen sind, z.B. Freitag nach Christi Himmelfahrt) vorlesungsfrei werden, wird vorangebracht</p>	<p>Für die Umsetzung wäre eine Änderung der Ordnung über den Studienjahresablauf nötig. Dies kann aber nur zentral an der TU Chemnitz erfolgen. Aktuell wird die Ordnung im Senat diskutiert. Dennoch gibt es von einer Vielzahl von Lehrenden den Bedarf und Wunsch nach einer fakultätsinternen Lösung bis zur zentralen Umsetzung.</p>

➤ Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen

Maßnahme	Evaluierung 2025
<p>Die im Rahmenkodex geforderte Betreuungsvereinbarung wird um einen zweiten Professor bzw. eine zweite Professorin erweitert, die die Betreuung in Ausfallzeiten des/der Fachvorgesetzten übernimmt, aber auch um Machtmissbrauch zu verhindern</p>	<p>Bisher ist noch keine flächendeckende Umsetzung erfolgt. Problematisch ist weiterhin die privatrechtliche Grundlage.</p>
<p>Es wird eine Handreichung für Berufungskommissionen erarbeitet.</p>	<p>Seit Dezember 2022 gibt es einen universitären Leitfaden für Berufungsverhandlungen. Dieser soll für künftige Berufungsverhandlungen genutzt / zu Rate gezogen werden.</p>
<p>Der/die Gleichstellungsbeauftragte erläutert zu Beginn des Verfahrens dem/der BK-Vorsitzenden die Gleichstellungsmaßnahmen</p>	<p>Im Evaluierungszeitraum fanden keine Berufungsverfahren statt.</p>
<p>Vereinbarkeit von Studium/ Arbeit und Familie: Ausgleichsmaßnahmen für Labortätigkeiten während Schwangerschaft/ Stillzeit – es werden sichere Arbeitsplätze in laborfreier Atmosphäre eingerichtet</p>	<p>Am IfC und am IfP stehen nur in vereinzelten Arbeitsgruppen entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung. Aufgrund der gebäudetechnischen Gesamtsituation am Campus Straße der Nationen ist eine Besserung nicht absehbar.</p> <p>Am Campus Straße der Nationen soll über die zentrale Gleichstellung ein zusätzlicher Ruhe- und Stillraum geschaffen werden.</p>
<p>Vereinbarkeit von Studium/ Arbeit und Familie: Ausgleichsmaßnahmen für Labortätigkeiten während der Schwangerschaft/Stillzeit – es werden je nach Verfügbarkeit finanzielle Mittel für Hilfswissenschaftler und für Hilfswissenschaftlerinnen für die Laborarbeit zur Verfügung gestellt</p>	<p>Aufgrund der angespannten Haushaltslage wurden bisher keine Ausgleichsmaßnahmen im Vorfeld zur Verfügung gestellt. Individuelle Vereinbarungen sind nicht bekannt.</p>

Maßnahme	Evaluierung 2025
Zur Inspiration für mögliche wissenschaftliche Karrierewege, aber auch zur Würdigung hervorragender wissenschaftlicher Leistungen lädt jedes Institut pro Semester mindestens eine (Nachwuchs)Wissenschaftlerin zum Kolloquium ein	<p>Am IfC wurden im Rahmen der Suche geeigneter Kandidaten, -innen für die Nachfolge der Professur Materialien für innovative Energiekonzepte Nachwuchswissenschaftler,-innen zu Vorträgen im Rahmen des Kolloquiums eingeladen.</p> <p>Am IfP waren im Evaluierungszeitraum mehrere (Nachwuchs)-Wissenschaftlerinnen im Physikalischen Kolloquium als Vortragende zu Gast.</p>
Die Fachschaftsräte des IfP und IfC erhalten Unterstützung, um einen Gastredner/eine Gastrednerin zum Thema Chancengleichheit einzuladen	<p>Von den FSR des IfP und des IfC wurden bisher keine Unterstützungen für Gastredner/ Gastrednerin angefragt.</p>
Die regelmäßigen Vortragsreihen (Chem. und Physik. Kolloquium) sollen während der Funktionszeiten stattfinden (entsprechend der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung, §4 Abs. 3.3)	<p>Im IfC wurde das Chemische Kolloquium ab WS 25/26 auf vormittags während der Funktionszeit verlegt.</p> <p>Im Fachbereich Physik wurde eine Umverlegung bereits in früheren Semestern getestet, jedoch aufgrund der unzureichenden Wirksamkeit wieder auf den Nachmittag verschoben.</p>
Zum Austausch aller Frauen der Fakultät wird ein „meet & greet“ - Frauenvollversammlung organisiert	<p>Dies fand aufgrund der räumlich getrennten Institute und das damit einhergehenden hohen organisatorischen Aufwandes für eine gemeinsame Veranstaltung noch nicht statt.</p> <p>Es wird in Betracht gezogen, die Möglichkeit zu schaffen, für das Institut Chemie und Institut Physik separate Veranstaltungen anzubieten und im Vorfeld Interesse und gewünschte Themen abzufragen. Dies soll zeitnah im WS 2025/26 realisiert werden.</p>

➤ Chancengleichheit im nichtwissenschaftlichen und technischen Bereich

Maßnahme	Evaluierung 2025
Zum Austausch aller Frauen der Fakultät wird ein „meet & greet“ - Frauenvollversammlung organisiert	<p>Dies fand aufgrund der räumlich getrennten Institute und das damit einhergehenden hohen organisatorischen Aufwandes für eine gemeinsame Veranstaltung noch nicht statt.</p> <p>Es wird in Betracht gezogen, die Möglichkeit zu schaffen, für das Institut Chemie und Institut Physik separate Veranstaltungen anzubieten und im Vorfeld Interesse und gewünschte Themen abzufragen. Dies soll zeitnah im WS 2025/26 realisiert werden.</p>

II) Sensibilisierung für Gleichstellungsarbeit und Genderkompetenz

Maßnahme	Evaluierung 2025
Um für die Geschlechtergleichstellung und Gleichstellungsarbeit zu sensibilisieren, werden regelmäßig Vorträge und Seminare mit unterschiedlichen Themen- schwerpunkten durchgeführt	<p>Am IfC fanden Vorträge im Rahmen des chemischen Kolloquiums statt: 16.01.2025 – gemeinsame Veranstaltung des JCFs und der Gleichstellungsbeauftragten, Vortragende: A. Tiefel „Hidden Figures in Science and Chemistry“; 23.01.2025 - Veranstaltung des JCFs, Vortragende: Dr. G. Boeck „Frau und Chemie? Ein historischer Rückblick“</p> <p>Zusammen mit dem FSR Chemie wurde ein Seminar zum Thema „Fit für die Gleichstellung“ organisiert. Das Interesse bei den Studierenden war sehr gering, deshalb ist eine Fortführung des Angebots aktuell nicht vorgesehen, vielmehr soll es bei Bedarf angeboten werden.</p> <p>Im Studiengang B.Sc. Chemie am IfC ist ein Vortrag zum Thema Gleichstellung und Informationen zu Ansprechpartnern an der TUC Bestandteil im Modul „Wissenschaftliche Arbeitstechniken“.</p> <p>Im Studiengang B.Sc. Sensorik und kognitive Psychologie am IfP ist eine Einheit zu „Repräsentativität, Diversität und Diskriminierungsfreiheit in der Wissenschaft“ Bestandteil des Seminars „Wissenschaftliches Arbeiten“.</p> <p>Im Studiengang M.Sc. Sensorik und kognitive Psychologie am IfP beinhaltet das Seminar „Wissenschaftlich-praktisches Arbeiten, Wissenschaftskommunikation und Berufsorientierung“ eine Einheit zu „Diversität und Fairness im Wissenschaftssystem; Verhinderung von Machtmissbrauch“.</p>

III) Erleichterter Zugang zu Gremien

Der Fakultätsrat ist mittlerweile mit deutlich mehr Frauen als Männern besetzt. Hervorzuheben ist, dass fast alle Gremien im IfP paritätisch besetzt sind. Aufgrund der Personalstruktur im IfC sind die Voraussetzungen für eine paritätische Besetzung der Gremien nicht gegeben.

Bemerkung: Es wird immer schwieriger, Mitarbeitende und Studierende für die Gremienarbeit zu motivieren. Längst verteilt sich die Mitarbeit in den verschiedenen Gremien v.a. unter den Frauen auf immer dieselben Personen. Um mehr interessierte Frauen und Männer für die Mitarbeit in den Gremien zu gewinnen, müssen auch Anreize bzw. Ausgleichsmöglichkeiten für den zeitlichen Aufwand geschaffen werden, wie beispielsweise Stellenkompensationsmöglichkeiten oder Leistungsanerkennung für Mitarbeitende oder Leistungsanerkennung für Studierende. Diese Maßnahmen sollten unbedingt als Ziele im Blick behalten werden.

Maßnahme	Evaluierung 2025
Die Suche nach interessierten Kandidaten und Kandidatinnen erfolgt transparenter, d.h. es findet eine Nachfrage unter allen Angehörigen der zu vertretenden Statusgruppe statt	Die Maßnahme wurde bislang noch nicht umgesetzt; die Umsetzung ist jedoch bis zum Ende der Laufzeit des FFGP geplant.
Um das Interesse an der Mitarbeit in den Gremien zu wecken, muss über Art und Umfang der Tätigkeit und die sich daraus ergebenden Chancen informiert werden	Die Maßnahme ist derzeit noch ausstehend, soll jedoch bis zum Ende der Laufzeit des FFGP umgesetzt werden.
Die Mitarbeit in den Gremien wird aktiv gewürdigt, z.B. durch eine Urkunde, ein Gruppenfoto, ein Sommerfest	Die Maßnahme wurde bislang noch nicht umgesetzt; die Umsetzung ist jedoch bis zum Ende der Laufzeit des FFGP geplant.

IV) Verhinderung von Diskriminierung und sexueller/sexualisierter Gewalt

Maßnahme	Evaluierung 2025
Für die Mitglieder und Angehörigen der Fakultät wird eine Informationsveranstaltung bzgl. möglicher Ansprechpersonen bzw. Anlaufstellen an der TU Chemnitz durchgeführt	<p>Hierzu wird derzeit von der Gleichstellungskommission der TUC eine Kampagne (inklusive Flyer) erarbeitet.</p> <p>Im Studiengang B.Sc. Chemie am IfC ist ein Vortrag zum Thema Gleichstellung und Informationen zu Ansprechpartnern an der TUC Bestandteil im Modul „Wissenschaftliche Arbeitstechniken“.</p>

Hinweis: Mitglieder und Angehörige, die sich diskriminiert oder sexuell belästigt fühlen, können sich mit einer Beschwerde an die Universitätsleitung, die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten bzw. gemäß SächsPersVG an den Personalrat wenden. Zusätzlich wurde 2020 der Vertrauensrat der TU Chemnitz gemäß des AGGs bestellt. Dieser agiert nach §11 der „Ordnung zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der Technischen Universität Chemnitz“ ebenfalls als Anlaufstelle für Betroffene.

Folgende Internetseite der Fakultät gibt einen Überblick über mögliche Kontakte:

<https://www.tu-chemnitz.de/naturwissenschaften/ansprechpartner.html>.

V) Ausbau wertschätzendes und geschlechtergerechtes Miteinander

Maßnahme	Evaluierung 2025
Um ein wertschätzendes und geschlechtergerechtes Miteinander zu fördern, werden regelmäßig Sensibilisierungsmaßnahmen, Vorträge oder Workshops organisiert	<p>Die zentral durch die Universität organisierten Veranstaltungen (ISINA, Diversity Tag) können von Interessierten wahrgenommen werden. Allerdings ist die Anzahl der Teilnehmenden teilweise sehr verhalten/ gering.</p> <p>Für ein wertschätzendes Miteinander sollten alle regelmäßig an Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen teilnehmen.</p>
Die zentrale Umsetzung, dass in jedem Gebäude der Fakultät mindestens eine geschlechtsneutrale Toilette eingerichtet wird, wird vorangebracht	<p>Diese Maßnahme wurde zentral umgesetzt. Allerdings fehlt auf der Homepage der TUC eine entsprechende Übersicht, wo sich diese Toiletten befinden. Die fehlende Übersicht wurde bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten angesprochen und befindet sich in Arbeit.</p>
Die zentrale Umsetzung, dass im Physikgebäude ein Ruheraum eingerichtet wird, wird vorangebracht	<p>Im Campusteil Straße der Nationen gibt es aktuell einen zentralen Ruhe- und Stillraum (A10.036).</p> <p>Im Physikgebäude ist für den Bedarfsfall eine Ruheliege vorhanden (steht in C60.001). Der Zugang muss über das Grundpraktikum oder das Dekanat angefragt werden.</p> <p>Im Oktober 2025 wurden seitens der Universitätsleitung Mittel aus dem Professorinnenprogramm III für die zentrale Umsetzung zur Verfügung gestellt. Am Campus Straße der Nationen soll ein weiterer Ruhe- und Stillraum geschaffen werden. Geeignete Räume, welche sich dafür eignen, werden derzeit geprüft.</p>
Die zentrale Umsetzung, dass kostenlose Hygieneartikel zur Verfügung gestellt werden, wird vorangebracht	<p>Diese Maßnahme wurde durch die Gleichstellungskommission der TUC und die Gleichstellungsbeauftragte der TUC vorangetrieben und umgesetzt. In einigen Gebäuden/ Instituten wurden bereits TaBi-Spender installiert. Um eine gewisse Grundversorgung zu erreichen, sollen Bereiche ohne TaBi-Spender übergangsweise mit Hygiene-Körbchen ausgestattet werden.</p> <p>Im Campusteil Straße der Nationen ist ein TaBi-Spender seit August 2025 im Raum A11.217.2 zu finden. Auch im Zentralen Hörsaalgebäude ist ein TaBi-Spender seit kurzer Zeit vorhanden.</p>

4 Laufzeit, Berichterstattung und Erfolgskontrolle der Maßnahmen in den Zielfeldern

Die Fortschreibung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans wurde von Susann Ebert und Doreen Dentel überarbeitet. Sie wurde vom Fakultätsrat in der Sitzung vom 10.12.2025 beschlossen.