TECHNISCHE UNIVERSITÄT
IN DER KULTURHAUPTSTADT EUROPAS
CHEMNITZ

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungs- und Frauenförderplan

2023 – 2027

verabschiedet im Fakultätsrat am 23.10.2023

Inhaltsverzeichnis

1 Vision ... 3

2 Präambel ... 4

3 Zielsetzung ... 6

4 Analyse des Ist-Zustands ... 8

4.1 Frauenanteil in den akademischen Gremien an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ... 8

4.2 Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ... 10

4.2.1 Frauenanteil unter den Professurinhaber*innen (W3/C4 & W2/C3) ... 10

4.2.2 Frauenanteil unter den Juniorprofessurinhaber*innen ... 12

4.2.3 Frauenanteil unter den Stiftungs-, Gast- & Honorarprofessuren sowie Professurvertretungen ... 13

4.2.4 Frauenanteil unter dem sonstigen wissenschaftlichen Personal ... 13

4.3 Frauenanteil im nicht-wissenschaftlichen Personal an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ... 14

4.4 Anteil der weiblichen Studierenden an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ... 14

4.5 Anteil Promovendinnen und Habilitandinnen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ... 15

5 Maßnahmen und Zielvorgaben ... 16

5.1 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung ... 17

5.2 Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal und Weiterqualifizierung ... 18

5.2.1 Professurinhaberinnen (W3/C4 & W2/C3), Juniorprofessurinhaberinnen, Stiftungs-, Gast- und Honorarprofessuren sowie Professurvertretungen ... 18

5.2.2 Sonstiges wissenschaftliches Personal sowie Promovendinnen und Habilitandinnen ... 21

5.3 Schüler*innen und Student*innen ... 25

5.4 Statusübergreifende Maßnahmen ... 27

6 Fortschreibung und Monitoring des Gleichstellungs- und Frauenförderplans ... 30

7 Geltungsdauer ... 31

1 Vision

Im Jahr 2027 ist gelebte Vielfalt in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der TU Chemnitz tief verankert – in allen Statusgruppen, in Forschung, Lehre und Verwaltung. Alle Geschlechter aller Statusgruppen unabhängig vom ethnischen und sozialen Hintergrund, von Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung, sind in allen formellen und informellen Bereichen der Fakultät voll integriert.

Die Fakultät ist Mitglied der UN-Initiative PRME (Principles for Responsible Management Education) und orientiert sich an den Grundsätzen für eine verantwortungsvolle Managementausbildung an der Fakultät. Geschlecht und Vielfalt (Gender und Diversity) sind selbstverständliche Querschnittsthemen durch alle Nachhaltigkeitsdimensionen im Sinne der Agenda 2030, SDG 5[1].

Die Fakultät versteht sich als lernende Gemeinschaft im Hinblick auf Gender und Diversity. Die Fakultät ist mit Blick auf Gleichstellung und Chancengleichheit eine der führenden innerhalb der Wirtschaftswissenschaften in Deutschland. Alle Statusgruppen übernehmen Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern. Ressourcen und/oder Werte der Fakultät, wie Geld, Infrastruktur, Anerkennung und Förderung, stehen allen Geschlechtern gleichermaßen zur Verfügung.

Die Fakultät hat sich durch die Öffnung für den Bereich Gender und Diversity neue Kompetenzfelder erschlossen. Dies hat zu mehr Qualität und Innovation in Lehre und Forschung beigetragen. Erkenntnisse der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung werden berücksichtigt und Gender sowie Geschlechtergerechtigkeit sind als wichtige Querschnittsthemen über alle Professuren hinweg anerkannt. Lehrende praktizieren vielfältige Lehr- und Lernformen, die unterschiedlichen individuellen Lernbedürfnissen entgegenkommen. Gute Lehre für unsere Student*innen sowie Einsatz für die Gesellschaft (bspw. durch Transfer) werden genauso honoriert wie erfolgreiche Forschung.

Die Internationalisierungsbestrebungen der Fakultät richten sich nach Norden, Osten, Süden und Westen und haben zu mehr Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven geführt. Eine

[1] Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2023). AGENDA 2030 | 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung. SDG 5: Geschlechtergleichheit – Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen. https://www.bmz.de/de/agenda-2030/sdg-5

größere Vielfalt trägt dazu bei, bessere Fragestellungen und nachhaltige Lösungen für globale Herausforderungen und lokale Einbettung zu entwickeln.

In der Fakultät ist Solidarität mit Familien selbstverständlich, auf die Bedürfnisse von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern, Pflegeaufgaben oder Schicksalsschlägen wird mit Blick auf Arbeitsstrukturen und -kulturen Rücksicht genommen. Eine Balance zwischen den verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen wird von allen Fakultätsmitgliedern als wichtig erachtet und gelebt, vielfältige Beschäftigungsverhältnisse und Lebensläufe sind akzeptierter Bestandteil von Karrieren.

2 Präambel

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften legt hiermit einen neuverfassten Gleichstellungs- und Frauenförderplan für den Zeitraum von 2023 bis 2027 vor. Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Fakultät. Sie richten sich an alle Geschlechter gleichermaßen, da Gleichstellung eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der Fakultät ist.

Die Fakultät nutzt die Diskussion im Rahmen des Gleichstellungs- und Frauenförderplans und seiner Umsetzung, um das Thema in ihren Strukturen zu verankern, die Positionen ihrer Mitglieder kennen zu lernen und ohne Scheuklappen zu diskutieren.

Die Umsetzung der Chancengleichheit aller Geschlechter wird an der TU Chemnitz als eine wichtige universitäre Aufgabe gesehen. Auf der Grundlage der geltenden Gesetze und Programme (des Freistaats wie des Rektorats) trifft die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften alle angemessenen Maßnahmen zur Gleichstellungs- und Frauenförderung unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, um der Unterrepräsentanz weiblicher Beschäftigter zu begegnen (vgl. Art. 33 Abs. 2 GG; § 2 Satz 1, 2 Sächsisches Frauenfördergesetz).

Die Fakultät stellt heraus, dass ihr Kinder und Familien ihrer Mitglieder wichtig und förderwürdig sind. Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan trägt zur Chancengleichheit von Menschen mit Kindern bei. Menschen, die auch zeitlich Erziehungsverantwortung für Kinder übernehmen, ermöglichen ihren Partner*innen Freiräume für die eigene berufliche

Entwicklung. Daher zielen die familienfreundlichen Maßnahmen des Gleichstellungs- und Frauenförderplans auch auf alle Geschlechter.

Die Fakultät hält konkrete Ziele für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen. In der Periode des letzten Frauenförderplans ließen sich aber leider nicht nur Erfolge verbuchen. Zum einen ist der Anteil der Professorinnen seit 2019 kontinuierlich gesunken (von 40,00 % auf 33,33 %), zum anderen ist der Anteil weiblicher Studierender leicht gesunken. Regelmäßige Anpassungen des Plans im zweijährigen Rhythmus werden angestrebt. Positiv hervorzuheben ist die Entwicklung im Bereich der Juniorprofessor*innen seit 2021 – mit Stand Oktober 2023 hat die Fakultät drei Juniorprofessorinnen und einen Juniorprofessor. Allgemein lassen sich die umgesetzten Maßnahmen hinsichtlich der einzelnen Statusgruppen als ausbaufähig verbuchen, zumal ihre Kontinuität zum Erreichen zukünftiger Erfolge unabdingbar bleibt. Daher wird die Verstärkung einzelner Schritte und Maßnahmen sowie die Konzeption neuer, an Bedürfnissen der verschiedenen Statusgruppen orientierten, Schritte und fallweisen Maßnahmen von der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften befürwortet.

Die Fakultät regt demzufolge die Berufungs- und Stellenbesetzungskommissionen sowie alle Personalverantwortlichen an, daran mitzuwirken, die Ziele des Gleichstellungs- und Frauenförderplans bis 2027 im Bereich der Fakultät zu erreichen. Soweit nachfolgend nichts Anderes vermerkt ist, werden alle optionalen Maßnahmen angestoßen, nachdem der Gleichstellungs- und Frauenförderplan durch den Fakultätsrat in Kraft gesetzt worden ist. Zielzeitpunkt für die Realisation der Maßnahmen ist spätestens das Ende der Laufzeit des Gleichstellungs- und Frauenförderplans.

Die/der Prodekan*in für Gleichstellung der Fakultät berichtet jährlich über den Fortschritt der Aktivitäten und Maßnahmen und deren Umsetzung im Fakultätsrat. Sie bzw. er verantwortet federführend das Controlling des Gleichstellungs- und Frauenförderplans und wird unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät sowie durch die im Einzelnen benannten Verantwortlichen.

3 Zielsetzung

Generelles Ziel ist die Aufrechterhaltung zielführender sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Chancengleichheit aller Geschlechter, die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten innerhalb der Fakultät.

Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan beschreibt in regelmäßigen Abständen und fortlaufend die Situation der weiblichen Beschäftigten und Studierenden an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften. Des Weiteren beinhaltet er optionale Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und wertet die bisherige Förderung aus. Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan soll zur Herausbildung von Arbeits- und Studienbedingungen beitragen, die den Frauen die gleichberechtigte Wahrnehmung ihrer Rechte, die Ausübung ihrer Pflichten und berufliche Chancengleichheit ermöglichen.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sieht es als wichtige Aufgabe an, hochqualifizierte Frauen für ihre Fakultät zu gewinnen und den Frauenanteil an Professuren nachhaltig zu steigern. Von zentraler Bedeutung ist hierfür eine geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren. In allen Phasen des Berufungsverfahrens wird darauf geachtet, dass Bewerber*innen mit vergleichbarer Qualifikation auch gleiche Chancen eingeräumt werden. Die exzellente wissenschaftliche Leistung der Bewerber*innen ist Hauptkriterium für Auswahl und spätere Berufung an die TU Chemnitz. Geschlechtergerechtes Verhalten der entscheidenden Akteur*innen in einem Berufungsprozess setzt voraus, dass Bewertungsmuster reflektiert werden. Dabei hilft Wissen über eigene geschlechterstereotype Denkmuster und über geschlechtsspezifisches Verhalten der betrachteten Personen, also der Bewerber*innen (Genderkompetenz). In Berufungsverfahren können insbesondere drei Phänomene die Entscheidung über Kandidat*innen geschlechterrelevant beeinflussen: der Gender Care Gap, der Gender Bias und die homosoziale Kooptation.

„Aus dem Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung geht hervor, dass Frauen für **Care-Arbeit** deutlich mehr Zeit aufwenden als Männer. Der Gender

Care Gap beträgt 52,40 %. Das bedeutet, Frauen verwenden durchschnittlich täglich 52,40 % mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Umgerechnet sind das 87 Minuten Unterschied. So leisten Männer pro Tag im Schnitt zwei Stunden und 46 Minuten unbezahlte Sorgearbeit, bei Frauen sind es vier Stunden und 13 Minuten."[2] Die Fakultät wird den Gender Care Gap bei der Beurteilung wissenschaftlicher Errungenschaften berücksichtigen.

Der **Gender Bias** beschreibt Verzerrungen in der Wahrnehmung oder Voreingenommenheit gegenüber Frauen oder Männern auf Grund ihres Geschlechts. In Berufungsverfahren kann der Gender Bias einen positiven oder negativen Einfluss auf Leistungsbewertung haben. Wirksame Rollenbilder und Stereotype wirken in Kombination mit dem Geschlecht meist unterbewusst auf ein Urteil ein. Untersuchungen zum Thema Leistungsbewertung und Geschlecht haben zum Beispiel gezeigt, dass in einer Versuchsanordnung Darstellungen weiblicher Figuren kleiner wahrgenommen wurden, als Darstellungen männlicher Figuren, obwohl alle Figuren in identischem Umfeld gleich groß waren. Eine andere Studie belegt, dass identische Lebensläufe von Testpersonen unterschiedlich bewertet wurden, abhängig davon, ob sie unter einem männlichen oder weiblichen Namen eingereicht wurden. Signifikant mehr Testpersonen beiden Geschlechts bewerteten die Leistungen der Männer als besser und neigten dazu, trotz identischer Bewerbungsunterlagen, den Mann und nicht die Frau einstellen zu wollen.[3]

Ein weiterer geschlechtsspezifisch wirkender Mechanismus ist die sogenannte **homosoziale Kooptation**. Homosoziale Kooptation bezeichnet die Tendenz, vor allem solche Mitglieder in ein bestehendes Netzwerk aufzunehmen, die als ‚sozial ähnlich' angesehen werden. Soziale Ähnlichkeit kann in vielerlei Hinsicht gegeben sein bzw. gesucht werden. Neben Merkmalen wie soziales Milieu, ethnische Zugehörigkeit oder auch wissenschaftliche Community ist Geschlecht ein relevantes Kriterium. Dass Personalentscheidungen durch soziale Ähnlichkeiten beeinflusst werden, setzt keine strategische Entscheidung voraus, Frauen gezielt auszuschließen. Vielmehr führt die **strukturelle Dominanz von Männern** in Organisationen in Verbindung mit der (oft unbewussten) Praxis der homosozialen

[2] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019). https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294

[3] Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (2011). Faire Berufungsverfahren - Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit.

Kooptation, die weder auf Organisationen noch auf Männer beschränkt ist, sondern einem allgemeinen Muster sozialer Nähe folgt, dazu, dass eine männlich dominierte Struktur fortbesteht.[4]

Vor diesem Hintergrund tragen Akteur*innen in Berufungsverfahren auch die Verantwortung, ihr persönliches Entscheidungsverhalten und das der Berufungskommission daraufhin zu reflektieren, ob die Kandidat*innen geschlechtersensibel beurteilt und die Besten für die Berufungsliste gefunden wurden.

4 Analyse des Ist-Zustands

4.1 Frauenanteil in den akademischen Gremien an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Der Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften setzt sich aktuell wie folgt zusammen (Stichtag: 01.10.2023):

Hochschullehrer*innen			Akad. Mitarbeiter*innen			Nichtwiss. Mitarbeiter*innen			Student*innen			Gleichstellung		
insg.	weibl.	%	insg.	weibl.	%	insg.	weibl.	%	insg.	weibl.	%	insg.	weibl.	%
7	3	42,86	2	1	50,00	1	1	100,00	0	0	0,00	1	0	0,00

Der Gesamtanteil von weiblichen Personen im Fakultätsrat liegt somit bei 45,45 %. Frauen sind derzeit im Fakultätsrat knapp unterrepräsentiert (6 Männer & 5 Frauen). Der Frauenanteil der Hochschullehrer*innen in Höhe von 42,86 % übersteigt sogar den Frauenanteil der Professor*innen (W3/C4 & W2/C3) der Fakultät in Höhe von 33,33 %. Der Frauenanteil im Fakultätsrat sollte dauerhaft im Blick behalten werden. Ferner strebt die Fakultät eine Repräsentativität bis Parität an. § 52 Abs. 2 Satz 2 SächsHSG sieht entsprechend vor: „Bei der Aufstellung der Wahlvorschläge soll auf die angemessene Vertretung von Frauen und Männern geachtet werden.“ Die Fakultät sieht das als eine Aufforderung an die Wahlberechtigten, weibliche Kandidierende zu gewinnen, in die Wahlvorschläge aufzunehmen und so Gleichstellung zu unterstützen.

[4] Wissenschaftsrat (2007). Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Die Leitung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften setzt sich aktuell wie folgt zusammen (Stichtag: 01.10.2023):

Hochschullehrer*innen		
insg.	**weibl.**	**%**
3	1	33,33

Der Gesamtanteil von weiblichen Personen innerhalb der Fakultätsleitung liegt somit bei 33,33 %. Somit sind Frauen derzeit innerhalb der Fakultätsleitung hinsichtlich Parität knapp unterrepräsentiert, repräsentieren jedoch den Frauenanteil der Fakultät. Die Situation ist noch als zufriedenstellend einzuschätzen, sollte jedoch im Blick behalten werden.

Die Studiendekan*innen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften setzen sich aktuell wie folgt zusammen (Stichtag: 01.10.2023):

Hochschullehrer*innen		
insg.	**weibl.**	**%**
15	4	26,67

Der Gesamtanteil von Studiendekaninnen liegt somit bei 26,67 %. Somit sind Frauen derzeit innerhalb der Studiendekan*innen knapp unterrepräsentiert. Die Situation ist nicht mehr als zufriedenstellend einzuschätzen – die Fakultät strebt eine Erhöhung des Frauenanteils durch unten aufgeführte optionale Maßnahmen an. Die fachliche Eignung sowie inhaltliche Nähe zum Studiengang haben für das Amt der/des Studiendekan*in weiterhin Bestand.

Die Prüfungsausschussvorsitzenden der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften setzen sich aktuell wie folgt zusammen (Stichtag: 01.10.2023):

Hochschullehrer*innen		
insg.	**weibl.**	**%**
15	4	26,67

Der Gesamtanteil von weiblichen Prüfungsausschussvorsitzenden liegt somit bei 26,67 %. Somit sind Frauen derzeit innerhalb der Prüfungsausschussvorsitzenden knapp unterrepräsentiert. Die Situation ist nicht mehr als zufriedenstellend einzuschätzen – die Fakultät strebt eine Erhöhung des Frauenanteils durch unten aufgeführte optionale Maßnahmen an. Gleiche Priorität für das Amt der/des Prüfungsausschussvorsitzenden haben weiterhin die fachliche Eignung sowie inhaltliche Nähe zum Studiengang.

4.2 Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

4.2.1 Frauenanteil unter den Professurinhaber*innen (W3/C4 & W2/C3)

Die Professurinhaber*innen (W3/C4 & W2/C3) der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften setzen sich aktuell wie folgt zusammen (Stichtag: 01.10.2023):

Professurinhaber*innen		
insg.	**weibl.**	**%**
15	5	33,33

Der Gesamtanteil von weiblichen Professurinhaber*innen liegt somit bei 33,33 %. Somit sind Frauen derzeit innerhalb der Professurinhaber*innen (W3/C4 & W2/C3) unterrepräsentiert. Positiv hervorzuheben ist, dass der Bereich „Wirtschaftsinformatik“ über eine paritätische Besetzung verfügt. Der Bereich „Volkswirtschaft“ hingegen besteht ausschließlich aus Männern. Im Bereich „Betriebswirtschaft“ haben Frauen die Professuren mit 37,50 % inne. Die Situation ist nicht mehr als zufriedenstellend einzuschätzen; die Fakultät strebt eine Erhöhung des Frauenanteils durch unten aufgeführte optionale Maßnahmen an. Ferner unterstützt die Fakultät dadurch das Ziel der Universität, „den Anteil von Professorinnen deutlich zu erhöhen“[5].

[5] Berufungsordnung der Technischen Universität Chemnitz vom 11. März 2021. https://www.tu-chemnitz.de/verwaltung/studentenamt/abt11/ordnungen/2021/AB_2021_9_2.pdf

Entwicklung (Frauenanteil unter den Professurinhaber*innen (W3/C4 & W2/C3)) in den vergangenen Jahren (Stichtag jeweils der 31.12.):

Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Frauenanteil	29,41 %	31,25 %	37,50 %	40,00 %	33,33 %	31,25 %	29,41 %

Die Entwicklung seit 2019 ist negativ zu bewerten und verdeutlicht die Notwendigkeit für die Fakultät, unter Einhaltung der Rechtsgrundlagen den Anteil an Professorinnen zu erhöhen. Jedoch liegt der Wert deutlich über dem universitätsweiten Durchschnitt von 16,78 % (Stichtag: 31.12.2018).[6] Im sächsischen sowie deutschlandweiten Vergleich übertrifft die Fakultät leicht den Durchschnitt. 2021 lag der Anteil von Professorinnen in Sachsen bei 24,25 %[7]. Sachsen rangiert im Vergleich mit anderen Bundesländern auf Platz 12[8] und liegt unter dem deutschlandweiten Durchschnitt von 27,20 %[9]. Auch im Vergleich zur Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der TU Bergakademie Freiberg (21,43 %; Stichtag: 01.06.2023), der Universität Leipzig (13,79 %; Stichtag: 01.06.2023) und der TU Dresden (9,09 %; Stichtag: 01.06.2023) weist die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der TU Chemnitz den höchsten Anteil an Professorinnen auf.

4.2.2 Frauenanteil unter den Juniorprofessurinhaber*innen

Die Juniorprofessurinhaber*innen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften setzen sich aktuell wie folgt zusammen (Stichtag: 01.10.2023):

Juniorprofessurinhaber*innen		
insg.	**weibl.**	**%**
4	3	75,00

Der Gesamtanteil von weiblichen Juniorprofessurinhaber*innen liegt somit bei 75,00 %. Somit sind Frauen derzeit innerhalb der Juniorprofessurinhaber*innen überrepräsentiert.

[6] Frauenförderplan der Technischen Universität Chemnitz. https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/programme/dokumente/frauenfoerderplan.pdf
[7] Löther, A. (2023). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. (cews.publik, 28). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3
[8] ebd.
[9] Statistisches Bundesamt (2023). Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland im Jahr 2021 nach Bundesländern. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/

Entwicklung (Frauenanteil unter den Juniorprofessurinhaber*innen) in den vergangenen Jahren (Stichtag jeweils der 31.12.):

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Frauenanteil	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	50,00 %	50,00 %

Der Anteil von 75,00 % sowie die Entwicklung seit 2021 ist positiv hervorzuheben und zeigt das Interesse der Fakultät, den Anteil an Juniorprofessorinnen zu erhöhen. Die Fakultät bewegt sich damit deutlich über dem universitätsweiten Durchschnitt von 35,70 % (Stichtag: 31.12.2018)[10]. Die Situation ist erfreulich, da durch die hohe Frauenquote zum einen die Bereiche „Volkswirtschaft“ (0 % Frauenanteil unter den aktuellen Professurinhabern) sowie „Betriebswirtschaft“ (37,5 % Frauenanteil unter den aktuellen Professurinhaber*innen) diverser werden, und zum anderen die Fakultät einen Beitrag leistet, dem Problem der „Leaky Pipeline“ (= absinkender Frauenanteil auf den verschiedenen Karrierestufen) entgegen zu wirken. Langfristig ist die Fakultät bemüht, unter Einhaltung der Rechtsgrundlagen eine Parität herzustellen.

4.2.3 Frauenanteil unter den Stiftungs-, Gast- & Honorarprofessuren sowie Professurvertretungen

Die Fakultät besitzt aktuell keine Stiftungsprofessur (Stichtag: 01.10.2023). Ferner sind an der Fakultät aktuell keine Gastprofessor*innen (Stichtag: 01.10.2023). Jedoch hat die Fakultät aktuell drei Honorarprofessuren besetzt, welche alle Männer innehaben (Stichtag: 01.10.2023). Weiter besitzt die Fakultät aktuell zwei Professurvertretungen, von denen beide Männer sind (Stichtag: 01.10.2023). Die Situation bzgl. der Honorarprofessuren sowie der Professurvertretungen ist nicht als zufriedenstellend einzuschätzen; die Fakultät denkt hier zukünftig stärker Gleichstellungsaspekte mit.

4.2.4 Frauenanteil unter dem sonstigen wissenschaftlichen Personal

Beim sonstigen wissenschaftlichen Personal beträgt der Frauenanteil 46,15 %, bei den davon unbefristeten Stellen liegt der Frauenanteil bei 57,14 % (Stichtag: 31.12.2022).

Entwicklung in den vergangenen Jahren (Stichtag jeweils der 31.12.):

[10] Frauenförderplan der Technischen Universität Chemnitz. https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/programme/dokumente/frauenfoerderplan.pdf

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
gesamt	50,00 %	50,00 %	50,70 %	46,25 %	47,50 %	48,68 %	46,15 %
unbefristet	75,00 %	75,00 %	60,00 %	60,00 %	60,00 %	60,00 %	57,14 %

Mit diesem in den vergangenen Jahren recht stetigen und guten Niveau liegt die Fakultät signifikant über dem universitätsweiten Durchschnitt von 29,05 %[11] (Stichtag: 31.12.2018). Im sächsischen Vergleich ist die Fakultät über dem Durchschnitt. Hier lag der prozentuale Anteil an Mitarbeiterinnen 2021 bei 42,23 % (Sachsen ist im bundesweiten Vergleich auf dem letzten Platz)[12]. Im deutschen Vergleich ist die Fakultät ebenso über dem Durchschnitt. Hier lag der prozentuale Anteil an Mitarbeiterinnen 2021 bei 44,57 %[13]. Die Situation ist daher insgesamt noch als zufriedenstellend einzuschätzen, sollte jedoch im Blick behalten werden, v.a. da 2022 der niedrigste Wert (gesamt & unbefristet) im Betrachtungszeitraum vorliegt.

4.3 Frauenanteil im nicht-wissenschaftlichen Personal an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Beim nicht-wissenschaftlichen Personal beträgt der Frauenanteil wie im gesamten Betrachtungszeitraum 100 % (Stichtag: 31.12.2022).

Entwicklung in den vergangenen Jahren (Stichtag jeweils der 31.12.):

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
unbefristet	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Mit Blick auf Gleichstellung sowie die Aufweichung von traditionellen Rollenbildern kann die Fakultät hier, neben einer proaktiven Rolle der Universität, ebenso Maßnahmen zur Gewinnung von Männern initiieren.

4.4 Anteil der weiblichen Studierenden an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Der Anteil weiblicher Studierender an der Fakultät betrug zum WiSe 2014/15 noch 47,06 % und ist mittlerweile zum WiSe 2022/23 auf 41,09 % gesunken. Somit liegt die Fakultät unter

[11] Frauenförderplan der Technischen Universität Chemnitz. https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/programme/dokumente/frauenfoerderplan.pdf
[12] Löther, A. (2023). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. (cews.publik, 28). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3
[13] ebd.

dem universitätsweiten Durchschnitt von 46,00 % (WiSe 2022/23)[14]. Dabei ist der Anteil weiblicher Studierender an der Universität seit dem WiSe 16/17 von 42,23 % stetig gestiegen. An der Fakultät ist der Anteil weiblicher Studierender hingegen fallend. Seit dem WiSe 2017/18 liegt die Fakultät unter dem universitätsweiten Durchschnitt. Die Situation ist daher nicht mehr als zufriedenstellend einzuschätzen. Maßnahmen werden von der Fakultät initiiert.

Entwicklung in den vergangenen Jahren:

	WiSe 14/15	WiSe 15/16	WiSe 16/17	WiSe 17/18	WiSe 18/19	WiSe 19/20	WiSe 20/21	WiSe 21/22	WiSe 22/23
Wiwi	47,06 %	45,38 %	43,44 %	41,63 %	42,22 %	41,12 %	42,49 %	40,86 %	41,09 %
TUC	43,61 %	42,24 %	42,23 %	42,86 %	43,47 %	44,03 %	44,55 %	45,06 %	46,00 %

Anteil weiblicher Studierender in den einzelnen Studiengängen der Fakultät (WiSe 22/23; Stichtag 1.11.2022):

Studiengang	Anteil weiblicher Studierender
Wirtschaftswissenschaften (B.Sc.)	37,41 %
Wirtschaftsingenieurwesen (B.Sc.)	20,73 %
Wirtschaftsinformatik (B.Sc.)	23,08 %
Europastudien mit wiwi. Ausrichtung (B.Sc.)	50,00 %
Management (B.Sc.)	52,94 %
Public Sector Management (B.Sc.)	71,43 %
Berufs- und Wirtschaftspädagogik (M.Sc.)	50,00 %
Business Intelligence & Analytics (M.Sc.)	27,66 %
Economics (M.Sc.)	37,14 %
Kundenbeziehungsmanagement (M.Sc.)	54,35 %
Management & Organisation Studies (M.Sc.)	70,63 %
Rechnungslegung und Unternehmenssteuerung (M.Sc.)	45,59 %
Value Chain Management (M.Sc.)	51,02 %
Wirtschaftswissenschaften für Juristen (M.Sc.)	83,33 %
Wirtschaftsingenieurwesen (M.Sc.)	19,59 %
Finance (M.Sc.)	28,70 %

4.5 Anteil Promovendinnen und Habilitandinnen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Der Anteil der Promovendinnen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften in 2022 betrug 45,45 %. Im inneruniversitären Vergleich bewegt sich die Fakultät deutlich über dem

[14] TU Chemnitz – Fakten und Zahlen. https://www.tu-chemnitz.de/tu/fakten.php

Durchschnitt von 24,58 % (Jahr 2021)[15]. Hierbei muss jedoch festgehalten werden, dass sich die TU Chemnitz mit einem Anteil von 29,16 % erfolgreich abgeschlossener Promotionen (2019–2021 insgesamt) von Frauen deutschlandweit im unteren Drittel der Schlussgruppe bewegt[16]. Im Gegensatz zur TU Chemnitz hat die Fakultät in diesem Zusammenhang zufriedenstellende Fortschritte gemacht. Im sächsischen Vergleich ist die Fakultät auch über dem Durchschnitt. Hier lag der prozentuale Anteil an Promovendinnen (2019–2021 insgesamt) bei 43,52 % (Sachsen ist im bundesweiten Vergleich auf Platz 14)[17].

Entwicklung in den vergangenen Jahren:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Wiwi	18,18 %	29,17 %	26,09 %	22,22 %	27,78 %	37,50 %	57,14 %	33,33 %	45,45 %
TUC	20,30 %	19,70 %	23,91 %	19,83 %	22,06 %	29,90 %	k.A.	24,58 %	k.A.

Im Vergleich mit den Anteilen der weiblichen Studierenden und den Anteilen der weiblichen Beschäftigten im sonstigen wissenschaftlichen Personal sollte der Wert der abgeschlossenen Promotionen beibehalten werden sowie der Versuch unternommen werden, den Wert noch zu steigern.

Über die Anzahl der Habilitandinnen kann keine hinreichend genaue Aussage getroffen werden, da im Zeitraum 2013–2022 lediglich drei Habilitationsverfahren abgeschlossen wurden. Diese drei Habilitationen waren allesamt im Jahr 2017, zwei davon von Männern und eine von einer Frau (Frauenanteil 33,33 %).

5 Maßnahmen und Zielvorgaben

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist bemüht, eine weitere Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen zu erzielen und dazu eine Vielzahl von Maßnahmen auszuschöpfen. Dazu zählen:

- die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten,
- spezielle Vereinbarungen zur Urlaubsregelung,
- die Reduzierung der Arbeitszeit auf begründeten Wunsch der Beschäftigten,

[15] Löther, A. (2023). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. (cews.publik, 28). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3
[16] ebd.
[17] ebd.

- die Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt,
- die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Dauer des Mutterschutzes und der Erziehungszeit(en),
- die Möglichkeit einer angemessenen Wiedereinarbeitungszeit auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf der Beurlaubung.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Geschlechter zu erleichtern, sollen Teilzeitstellen weiterhin gefördert werden. Sofern nicht wichtige dienstliche Belange dem entgegenstehen, ist deshalb bereits in Ausschreibungen von Stellen ausdrücklich auf die Möglichkeit der Teilbarkeit der Stelle hinzuweisen. Entsprechende Gesetzesgrundlagen werden auf der Homepage der Fakultät (Bereich ‚Gleichstellung') in deutscher sowie englischer Sprache verlinkt.

In Kap. 4 wurden Bereiche identifiziert, in welchen die Fakultät Handlungsbedarf hat oder die weitere Entwicklung im Blick behalten sollte. Dazu zählen Besetzungen von Professuren (W3/C4 & W2/C3), insbesondere in den Bereichen „Volkswirtschaft" und „Betriebswirtschaft", der Besetzung von Honorarprofessuren, der Besetzung von Studiendekaninnen und Prüfungsausschussvorsitzenden sowie der Entwicklung der weiblichen Studierendenzahlen. Die positive Entwicklung des Anteils weiblicher Personen unter den Juniorprofessuren an der Fakultät sollte zunächst beibehalten werden. Das gute Niveau unter dem sonstigen wissenschaftlichen Personal sollte ebenfalls beibehalten werden. Bzgl. der Anzahl an Promovendinnen sollte der Versuch unternommen werden, den weiblichen Anteil weiter auszubauen.

5.1 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Die Fakultät engagiert sich, eine geschlechterrepräsentative Besetzung in den Gremien zu erzielen und Frauen (Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Nicht-Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie Studentinnen) repräsentativ bis paritätisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen. Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung aller Geschlechter in der Fakultät zu erreichen, wird seitens der Fakultät versucht, bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen auf eine dementsprechende Beteiligung von Frauen zu achten. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen,

dass die Unterrepräsentanz von Frauen (33,33 %) innerhalb der Professurinhaber*innen (W3/C4 & W2/C3) **nicht zu einer Mehrbelastung der bestehenden Professorinnen** führt. Um dieser Problematik zu begegnen, strebt die Fakultät an, den Professorinnenanteil (W3/C4 & W2/C3) kontinuierlich zu erhöhen. Um im Bereich ‚Studiendekan*in' und ‚Prüfungsausschussvorsitzende' Repräsentativität bis Parität herzustellen, strebt die Fakultät an, unter Beachtung der fachlichen Eignung sowie inhaltlichen Nähe zum Studiengang eine männlich besetzte Studiendekan*innenstelle sowie einen männlich besetzten Prüfungsausschussvorsitz an eine Professorin zu übergeben.
Verantwortlich: Fakultätsrat

5.2 Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal und Weiterqualifizierung

5.2.1 Professurinhaberinnen (W3/C4 & W2/C3), Juniorprofessurinhaberinnen, Stiftungs-, Gast- und Honorarprofessuren sowie Professurvertretungen

Zentrales Ziel der Fakultät, wie auch der TU Chemnitz[18], ist es, den Anteil von Professorinnen wieder zu erhöhen. Da eine paritätische Verteilung im Geltungszeitraum des Gleichstellungs- und Frauenförderplans hinsichtlich der zukünftig freiwerdenden Professuren im Regelfall nicht möglich ist, wird ein Anteil von 41 % angestrebt.

Die Fakultät strebt die Gewinnung hochqualifizierter und exzellenter Wissenschaftlerinnen an und wird daher das fakultäre Potenzial, berufungsfähige Frauen ins Kollegium einzubinden, stärker als bisher aktivieren. Sie strebt hierzu an, zukünftig weitere Professorinnen (W3 & W2) nach Chemnitz an die Fakultät zu holen. Die Fakultät wird auch versuchen, in den Kategorien Stiftungs-, Gast- & Honorarprofessuren sowie Professurvertretungen Frauen zu gewinnen.

„Ein Instrument zur Gewinnung von Frauen auf Professuren ist die gezielte Ansprache ausgezeichneter Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Neubesetzung von Professuren. Hier obliegt es den einzelnen Fakultäten, u.a. in diversen Netzwerken von Wissenschaftlerinnen geeignete Nachwuchswissenschaftlerinnen zu akquirieren. Unterstützt werden sie dabei von den Prodekanen für Gleichstellung und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Besetzung der Professuren wird durch die Berufungsordnung geregelt. Die jeweiligen

[18] Berufungsordnung der Technischen Universität Chemnitz vom 11. März 2021. https://www.tu-chemnitz.de/verwaltung/studentenamt/abt11/ordnungen/2021/AB_2021_9_2.pdf

dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden an allen Schritten des Verfahrens beteiligt und reichen am Ende des Verfahrens ein schriftliches Votum ein. Die Fakultäten berücksichtigen auch einen entsprechenden Frauenanteil in den Berufungskommissionen und unter den Gutachtenden."[19] Die aktive Ansprache / Rekrutierung geschieht idealerweise anhand von Leitlinien / Standards, darüber hinaus ist Transparenz sowie eine Dokumentation notwendig.

[19] Gleichstellungsprogramm der TU Chemnitz: Fortschreibung 2020 - 2025. https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/programme/dokumente/gleichstellungsprogramm_2020-2025_bf.pdf

Optionale, konkrete Maßnahmen seitens der Fakultät sind:

a) Leitlinien / Standards für eine aktive Ansprache / Rekrutierung werden erarbeitet. *Verantwortlich: Dekan*in, Gleichstellung*

b) Zur Vertretung von zeitweise unbesetzten Professuren werden vorrangig Frauen besonders ermutigt. Die Fakultät wird dafür Frauen aktiv anwerben (aktive Rekrutierung). *Verantwortlich: Dekan*in, Fakultätsrat (festzulegende Verantwortung)*

c) Jeder Berufungskommission (W2 & W3) gehören mindestens zwei stimmberechtigte Wissenschaftlerinnen, nach Möglichkeit Professorinnen, an. Jeder Berufungskommission (W1) gehört mindestens eine stimmberechtigte Wissenschaftlerin, nach Möglichkeit Professorin, an. Die Gewinnungsbemühungen sind fakultätsintern festzuhalten.
Verantwortlich: Fakultätsrat, Berufungskommissionen (festzulegende Verantwortung)

d) Um ein ausgeglichenes Bewerberinnen-Bewerber-Verhältnis zu erreichen, engagiert sich die Fakultät, eine aktive Rekrutierung qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu nutzen. Im Abschlussbericht der Berufungskommissionen werden die Möglichkeiten dokumentiert, mehr Bewerberinnen zu gewinnen. Es wird auf größtmögliche Verfahrenstransparenz geachtet.
*Verantwortlich: Professurinhaber*innen, Berufungskommissionen (festzulegende Verantwortung)*

e) Offene Kommunikation mit Bewerber*innen über TUC-Familienangebote (wie reguläre Kita-Plätze, Notfall-Kinderbetreuung für Beschäftigte oder Eltern-Kind-Räume) im Berufungsverfahren dient der Differenzierung der TUC als familienfreundliche Einrichtung.
Verantwortlich: Berufungskommissionen (festzulegende Verantwortung)

f) Im Auswahlprozess sind die Bedingungen für alle Bewerber*innen gleich zu halten. Bei der Beurteilung wissenschaftlicher Errungenschaften dürfen Teilzeitarbeit,

Unterbrechungen der wissenschaftlichen Tätigkeit oder Verzögerungen bei Qualifikationsabschlüssen aus familiären Gründen sowie deren Konsequenzen (z. B. geringere Anzahl der Publikationen, weniger Drittmitteleinwerbungen, weniger Lehrerfahrung) nicht qualifikationsmindernd bewertet werden. In den Ausschreibungstexten wird explizit um die Angabe von Teilzeitarbeiten, Care- & Ausfallzeiten gebeten (Bekennung zum akademischen Alter und Berücksichtigung individueller Lebensläufe).
Verantwortlich: Fakultätsrat, Berufungskommissionen

g) Um zu gewährleisten, dass Bewerberinnen und Bewerber dieselben Chancen haben, achten Berufungskommissionen bei der Leistungsbewertung besonders auf die Phänomene des Gender Care Gap, des Gender Bias und der homosozialen Kooptation. Ebenso werden Teilzeitarbeiten, Care- & Ausfallzeiten berücksichtigt.
Verantwortlich: Berufungskommissionen (alle Mitglieder)

h) Bei der zukünftigen Vergabe von Stiftungs-, Gast- & Honorarprofessuren wird die Fakultät den Anteil von Frauen berücksichtigen und versuchen, auch in diesen Kategorien den Frauenanteil zu erhöhen.
*Verantwortlich: Professurinhaber*innen, Fakultätsrat*

i) Die Gleichstellungsseite der Fakultätshomepage wird gepflegt und mit aktuellen Informationen ergänzt, die u.a. die Gewinnung von Frauen als Hochschullehrerinnen unterstützt.
*Verantwortlich: Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte*r*

Die eben formulierten konkreten Maßnahmen seitens der Fakultät sowie die Verantwortlichkeiten können auf Berufungsverfahren von Juniorprofessuren angepasst und angewendet werden.

5.2.2 Sonstiges wissenschaftliches Personal sowie Promovendinnen und Habilitandinnen

Die Situation ist aktuell als zufriedenstellend anzusehen, sollte jedoch im Blick behalten werden. In der Nachwuchsförderung strebt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften eine

Beibehaltung des hohen Frauenanteils mit dem Ziel an, Frauen mit guten Studienabschlüssen in der jeweiligen Fachrichtung zu fördern. Bei der Besetzung von Qualifikations- und Drittmittelstellen ist weiterhin darauf zu achten, dass Frauen ebenfalls berücksichtigt werden.

Eine paritätische Verteilung im Geltungszeitraum des Gleichstellungs- und Frauenförderplans ist mit hoher Wahrscheinlichkeit hinsichtlich der zukünftig freiwerdenden wissenschaftlichen Stellen möglich. Folglich wird als realisierbare Zielzahl ein Anteil von 50,00 % angestrebt. Priorität für die wissenschaftlichen Stellen hat natürlich weiterhin die fachliche Eignung.

In Bezug auf die wissenschaftliche Weiterqualifikation strebt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an, den Frauenanteil bei den Promotionen zu erhöhen. Eine Erhöhung im Geltungszeitraum des Gleichstellungs- und Frauenförderplans hinsichtlich der zukünftigen Promotionen von Frauen ist möglich. Folglich wird als realisierbare Zielzahl ein Anteil von 50,00 % angestrebt. Ferner versucht die Fakultät, den Frauenanteil im Bereich Habilitation zu erhöhen. Aufgrund der geringen Zahl an Habilitationen in den letzten Jahren, wird als realisierbare Zielzahl eine abgeschlossene Habilitation einer Frau angedacht.

Optionale, konkrete Maßnahmen seitens der Fakultät sind:

a) Generell wird die Fakultät versuchen, die Motivation von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu stärken. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen qualifizierte Frauen als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt und frühzeitig in Lehrveranstaltungen angeworben werden. Die aktive Einbindung von Gleichstellungs- und Diversity-Themen sowie deren Sensibilisierung in Lehrveranstaltungen (als Gastvorträge oder Ähnliches) soll Studentinnen frühzeitig mit Optionen des Wissenschaftssystems vertraut machen.
   *Verantwortlich: Professurinhaber*innen*

b) Die Professuren machen qualifizierte Frauen gezielt und frühzeitig auf Ausschreibungen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in Lehre und/oder Forschung aufmerksam und ermutigen diese zu einer Bewerbung. Die (Junior-) Professor*innen sprechen gezielt

Kolleg*innen – auch anderer Hochschulen – an, ob geeignete Absolventinnen und Promovendinnen empfohlen werden können.
*Verantwortlich: Professurinhaber*innen*

c) Um Promotionen für Frauen gezielt zu ermöglichen, sollen Anträge für Wiedereinstiegsstipendien des Freistaates Sachsen, Stipendien aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre sowie für ESF-Promotionen unterstützt werden.
*Verantwortlich: Professurinhaber*innen, Dekanat*

d) Im Rahmen von Betreuungsverhältnissen soll die Vollendung angefangener Promotionen begünstigt werden.
*Verantwortlich: Erstgutachter*in*

e) Alle Professuren achten bei Drittmittelanträgen darauf, dass Mittel für die Verlängerung von Stellen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit vorhanden sein sollten.
Verantwortlich: Professuren

f) Die Fakultät weist auf die spezifischen Beratungs-, Informations- und Kommunikationsangebote des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung der TU Chemnitz hin, insbesondere im Hinblick auf wissenschaftliche Weiterqualifikation, Auslandsaufenthalte (für Forschung und Lehre) und überfachliche Fort- und Weiterbildung. Weiterhin sind Promovendinnen auf die Möglichkeit der Beantragung von Bezuschussung aus dem Gleichstellungsfond hinzuweisen.
Verantwortlich: Gleichstellung

g) Die Professor*innen achten darauf, dass 1/3 der Arbeitszeit der wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu Verfügung gestellt wird und kommunizieren dies offen[20].
*Verantwortlich: Fachvorgesetzte*r*

[20] Art. 4 Abs. 2c Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen vom 29. Juni 2016.

h) Für Promovend*innen und Habilitand*innen, die durch Mutterschutz und/oder Elternzeit ihre Promotion bzw. Habilitation nicht wie geplant durchführen können, werden individuelle Pläne entwickelt, wie die Qualifikation – ggf. unter Abwandlung der ursprünglichen Anforderungen (‚track changes') – doch noch abgeschlossen werden kann. Die Gutachter*innen ermöglichen während der Zeiten Kontakt mit den Promovierenden und Habilitand*innen.
*Verantwortlich: Erstgutachter*in*

i) Eine weitere Maßnahme zur Gewinnung von Promovendinnen sowie die Honorierung von Doktorinnen ist die Preisauslobung und damit das Sichtbarmachen besonderer wissenschaftlicher Leistungen von hervorragenden (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen. Der Marie-Pleißner-Preis zielt auf Diplom- und Masterarbeiten. Promotionskandidat*innen mit einer Bewertung „summa cum laude" sollten für den Universitätspreis der TU Chemnitz und der Gesellschaft der Freunde der Technischen Universität Chemnitz e. V. angedacht werden, da dieser auch an eine*n Doktor*in für ihre/seine herausragende Dissertation verliehen werden kann. Bei den Empfehlungen zur Vergabe von Preisen wird Gleichstellung berücksichtigt. Zudem sensibilisieren sich Erstgutachter*innen für etwaige Ausschreibungen von Preisen (auch außeruniversitär), sodass potentielle Kandidat*innen für ebenjene auch nominiert werden.
*Verantwortlich: Erstgutachter*in, Fakultätsrat*

j) In Bezug auf die Förderung von Habilitandinnen wird die Fakultät in Zukunft besonders darauf achten, PostDoc-Mitarbeiterinnen für die weitere Qualifikationsstufe zu motivieren und sie dabei aktiv zu unterstützen.
*Verantwortlich: Erstgutachter*in, Dekanat*

k) Das zentrale System zur Einschreibung für die Prüfungsaufsichten soll aus Gründen der Familienfreundlichkeit beibehalten werden.
Verantwortlich: Dekanat

5.3 Schüler*innen und Student*innen

In allen Studiengängen, welche die Fakultät anbietet, wird langfristig eine paritätische Verteilung der Geschlechter angestrebt. Zentrales Ziel der Fakultät ist es, Schülerinnen für die Studiengänge zu interessieren. Schülerinnen sollen durch direkte Ansprache mithilfe der im Folgenden genannten Maßnahmen erreicht werden. Die Fakultät strebt eine Fachkultur an, die Schülerinnen die Studiengänge als attraktive Studien- und Arbeitsperspektive präsentiert. Hierfür sind entsprechende Rollenvorbilder von zentraler Bedeutung. Die Fakultät verbessert zudem qualitativ die Studiensituation von Frauen. Die Erkenntnisse der Genderforschung, welche Aspekte für die Studiensituation von Frauen besonders relevant sind, werden dabei berücksichtigt. Untersuchungen geben bspw. Hinweise darauf, dass Frauen weniger intensiv um ihre Gehälter verhandeln. Dem soll mit entsprechenden Angeboten im Studium entgegengewirkt werden. Die Fakultät motiviert Frauen verstärkt, eine wissenschaftliche Laufbahn oder eine Führungsposition in der Wirtschaft einzuschlagen. Die Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung wird von der Fakultät weiter gefördert.

In den Bachelor-Studiengängen „Wirtschaftsingenieurwesen“, „Wirtschaftsinformatik“ und „Wirtschaftswissenschaften“ sowie in den Master-Studiengängen „Wirtschaftsingenieurwesen“, „Business Intelligence & Analytics“, „Finance“ und „Economics“ ist der Frauenanteil nicht befriedigend – hier wird sich die Fakultät bemühen, Schülerinnen bzw. Studentinnen zu gewinnen. Im Bachelor-Studiengang „Public Sector Management“ sowie in den Master-Studiengängen „Management & Organisation Studies“ und „Wirtschaftswissenschaften für Juristen“ ist der Männeranteil nicht befriedigend – hier wird sich die Fakultät bemühen, Schüler bzw. Studenten zu gewinnen.

Da eine paritätische Verteilung im Geltungszeitraum des Gleichstellungs- und Frauenförderplans hinsichtlich der zukünftigen weiblichen Studierenden schwer abzuschätzen ist, wird als Ziel ein Anteil von annähernder Parität angestrebt. Im WiSe 2014/2015 wurden bereits 47 % erreicht – die Fakultät bemüht sich, diesen Wert erneut zu erreichen.

Optionale, konkrete Maßnahmen seitens der Fakultät sind:

a) Die Fakultät wirkt an Informations- und Einführungsveranstaltungen (z. B. Tage der offenen Tür, Campustage "Studieren probieren", Schulpraktika etc.) in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung und der/dem Gleichstellungsbeauftragten der TUC in Form eines Workshops oder einer Kurzvorlesung mit. Für den „Girls' Day" können zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus der Fakultät einmal im Jahr für die Dauer des geplanten Programms des „Girls' Day" freigestellt werden, um den Schülerinnen ihren Arbeitsplatz vorzustellen (Fokus sind hier nicht spezielle Studiengänge, sondern die Profession „Wissenschaftlerin an einer Hochschule").
*Verantwortlich: Studienorganisation, Gleichstellung, Dekan*in*

b) Versuch der Ermöglichung einer größtmöglichen Abstimmung des Lehrveranstaltungsangebots für Pflicht- und Wahlpflichtfächer mit den Öffnungszeiten öffentlicher Betreuungseinrichtungen; Möglichkeit zur Vereinbarung spezieller Richtlinien zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft (bspw. verlängerte Bearbeitungszeiten für schriftliche Arbeiten aufgrund der Betreuung eines Kindes, Bevorzugung von Student*innen mit Kind bei Kurseinschreibungen oder Ausnahmeregelungen bei Pflichtpraktika), sofern die Studienordnungen diese ermöglichen; Hinweis zur Möglichkeit einer Verlängerung von Beurlaubungen entsprechend der Regelungen des Mutterschutzgesetzes bzw. des Bundeserziehungsgeldgesetzes (Hinweis auf Gesetzesgrundlage).
*Verantwortlich: Dozent*innen, Studienorganisation, Fachstudienberatungen*

c) Die Fakultät erarbeitet ein gleichstellungsausgerichtetes Marketing-Konzept (z. B. direkte Ansprache gymnasialer Oberstufen, Angebot zum Thema Einstiegsgehalt und der Gender Pay Gap für weibliche Studierende) und entwickelt dieses stetig weiter.
Verantwortlich: Studienerfolgsmanagement, Studienorganisation, Gleichstellung

d) Im Rahmen der O-Phase kann der Fachschaftsrat eine Veranstaltung anbieten. Eine Planung des dafür notwendigen Konzepts sollte bis zum SoSe 2025 erfolgen. Die Umsetzung kann ab dem WiSe 2025/26 stattfinden. Es werden verstärkt Alumnae einbezogen, um vielfältige Vorbilder zu bieten und unterschiedliche Karrierewege sowie Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzuzeigen.

Verantwortlich: Gleichstellung, Studienorganisation, FSR Wiwi

e) Da die geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen, wird allen Lehrenden der Fakultät die Möglichkeit eröffnet, sich entsprechend fortzubilden. Auf Handreichungen, Veröffentlichungen und entsprechende Angebote wird auf der Homepage der Fakultät hingewiesen.
Verantwortlich: Lehrende der Fakultät, Gleichstellung, Studienorganisation

5.4 Statusübergreifende Maßnahmen

Die Fakultät versteht sich als lernende Gemeinschaft. Sie unternimmt größte Anstrengungen, die besten Mitarbeiter*innen für die Fakultät zu gewinnen, ihre Potenziale weiterzuentwickeln und sie zu halten.

Die TU Chemnitz und damit auch die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften stellt sich die Aufgabe, potentielle Diskriminierungsquellen für Frauen aufzudecken und zu beseitigen sowie jeglichen Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken.

Optionale, konkrete Maßnahmen seitens der Fakultät sind:

a) Für alle Beschäftigtengruppen wird Weiterbildung aktiv befördert, um die Potenziale der Mitarbeiter*innen auszubauen. Die Vorgesetzten ermöglichen den Beschäftigten mindestens eine Weiterbildung pro Jahr.
*Verantwortlich: jeweilige*r Vorgesetzte*r, Mitarbeiter*innen*

b) Die Fakultät ermöglicht oder bietet Sensibilisierungsmaßnahmen, Workshops, Vorträge etc. (statusgruppenspezifisch und/oder -übergreifend) mindestens einmal pro Jahr an.
*Verantwortlich: Dekanat, Professor*innen, Gleichstellung*

c) Die Fakultät stellt ihre Gleichstellungserfolge im Zuge ihrer Öffentlichkeitsarbeit als Marketingmaßnahme heraus. Erfolgreiche Professorinnen, Juniorprofessorinnen, Doktorandinnen und Studentinnen werden auf der Homepage als Vorbilder präsentiert.
*Verantwortlich: Dekanat, Professor*innen, Gleichstellung*

d) Die Homepage zum Thema ‚Gleichstellung' der Fakultät wird bzgl. spezifischer Informationsangebote für Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Wissenschaftlerinnendatenbanken, Internetportalen zur Platzierung von Ausschreibungen, Beratungs- und Fortbildungsangebote etc. weiterentwickelt und gepflegt.
Verantwortlich: Studienorganisation, Gleichstellung

e) Geschlechtsbezogene Belästigung ist ein systemisches Problem, das wissenschaftliche Einrichtungen nicht weniger betrifft als andere Teile der Gesellschaft. Fast ein Drittel aller Student*innen und Mitarbeiter*innen hat im Studium oder bei der Arbeit sexuelle Belästigung erlebt[21]. Betroffene müssen wissen, an wen sie sich mit ihren Fragen oder Beschwerden wenden können. Das sollte am besten bereits auf den Einführungsveranstaltungen zum ersten Semester bzw. zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vermittelt werden: Betroffene, die sich belästigt, bedroht oder anderweitig übergriffig behandelt fühlen (körperlich, sexualisiert, psychologisch oder wirtschaftlich sowie Online-Formen von sexueller Belästigung), können sich mit einer Meldung an den/die Dekan*in, die/den Prodekan*in für Gleichstellung, die Ombudsperson der Fakultät, die Universitätsleitung, die/den Gleichstellungsbeauftragte*n der TU Chemnitz, den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und/oder gemäß SächsPersVG an den Personalrat wenden. Die/der Dekan*in und die Universitätsleitung sind verpflichtet, Meldungen bzw. Beschwerden nachzugehen und bei Bestätigung des Verdachtsfalles entsprechende kommunikative, disziplinarische und arbeitsrechtliche Konsequenzen einzuleiten.
*Verantwortlich: Dekan*in, Studiendekan*innen, Gleichstellung, Ombudsperson der Fakultät*

[21] Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., & Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia. Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261.
Die Online-Umfrage von UniSAFE wurde unter Mitarbeiter*innen und Student*innen (ab 18 Jahren) an 46 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in 15 Ländern durchgeführt: Belgien, Tschechische Republik, Finnland, Frankreich, Deutschland, Island, Irland, Italien, Litauen, Polen, Serbien, Spanien, Schweden, Türkei und Vereinigtes Königreich sowie unter einer internationalen Vereinigung von Forschenden.

f) Ein wichtiges Instrument zur Vorbereitung auf das Berufsleben bzw. zur Förderung der akademischen Laufbahn stellt die Ermutigung und die finanzielle Förderung von Auslandsaufenthalten weiblicher Studierender bzw. von Forscherinnen dar. Daher unterstützt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ausdrücklich solche Planungen. Zudem macht sie durch aktive Information (via E-Mails, Homepageverweise etc.) und Ansprache auf geeignete Ausschreibungen und Fördermaßnahmen aufmerksam. Das Internationale Büro der Fakultät steht Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Fakultät beratend zur Seite. Gleichermaßen strebt die Fakultät an, Studentinnen und Gastforscherinnen aus dem Ausland bei Aufenthalten an der TU Chemnitz zu unterstützen.

*Verantwortlich: Professor*innen, Internationales Büro*

g) Die kostenlose Bereitstellung von Menstruationsartikeln an Bildungseinrichtungen kann dazu beitragen, einerseits den Stress von Menstruierenden und die Studien- und Arbeitsfehlzeiten zu reduzieren sowie andererseits die Bildungsgerechtigkeit und die Attraktivität des Arbeits- und Studienplatzes zu erhöhen.[22] Die Fakultät stellt, sofern nicht zentral organisiert, Hygieneartikel (Tampons und Binden) in einer ausgewählten Frauentoiletten innerhalb des Fakultätsgebäudes frei zur Verfügung. In der ausgewählten Frauentoilette wird der Tampon- und Bindenspender „tabi“ installiert, mit welchem Binden und Tampons auf öffentlichen Sanitäranlagen hygienisch entnommen werden können. Für die Beschaffung der Hygieneartikel sowie die Befüllung des Spenders sind die Gleichstellungsbeauftragten verantwortlich. Die Finanzierung übernimmt die Fakultät (ca. 150 € / Semester).

Verantwortlich: Dekanat, Gleichstellung

h) „Viele erwerbstätige Frauen sind mit Beschwerden durch die Wechseljahre konfrontiert. Die hormonellen Umstellungen vor dem Einsetzen der Menopause (meist Anfang 50) beginnen oft bereits Anfang 40 in der sog. Peri-Menopause. Symptome der Betroffenen

[22] Hillen, B. & Kroheck, N. (2022). Studieren und Menstruieren – geschlechtergerechterer (Hoch-)Schulalltag durch kostenlose Menstruationshygieneartikel. Studie der Gleichstellungsstelle an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg 2021/2022. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, 50, 43-50. https://doi.org/10.17185/duepublico/76055

reichen von Hitzewallungen und Schlafstörungen bis zu Konzentrationsschwäche und Stimmungsschwankungen. Dies beeinflusst die Karriere der betroffenen Frauen nachhaltig und kann dazu führen, dass Frauen Beförderungen ausschlagen, Stunden reduzieren oder frühzeitig in Rente gehen. Das Projekt MenoSupport möchte Frauen in der Zeit hormoneller Umstellung unterstützen und für Unternehmen innovative Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung für Frauen in den Wechseljahren entwickeln“[23]. Die Fakultät wird die Ergebnisse des Projekts sichten (Projektende: 30.09.2024) und sich bemühen, etwaige Handlungsempfehlungen innerhalb der Fakultät umzusetzen.

Verantwortlich: Dekanat, Professuren, Gleichstellung

i) Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bekundet und repräsentiert Vielfalt nach innen und außen.

Verantwortlich: Mitglieder der Fakultät

6 Fortschreibung und Monitoring des Gleichstellungs- und Frauenförderplans

Der/die Prodekan*in für Gleichstellung der Fakultät berichtet jährlich über den Fortschritt der Maßnahmen und über den Grad der Zielerreichung im Fakultätsrat (siehe auch Präambel).

Der Bericht hierzu umfasst folgende Punkte:

- Neue Ist-Analyse
- Vergleich der neuen und alten Ist-Analyse
- Bei Nichterreichung der Ziele berät der Fakultätsrat über alternative Maßnahmen

Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan wird allen Mitgliedern der Fakultät zur Verfügung gestellt. Der barrierefreie Zugang wird durch die Veröffentlichung auf der Homepage der Fakultät garantiert. Ferner wird der Gleichstellungs- und Frauenförderplan in englischer Sprache auf der Homepage der Fakultät unter dem Reiter Gleichstellung veröffentlicht.

[23] Institut für angewandte Forschung (IFAF) Berlin: MenoSupport – Entwicklung innovativer BGM-Maßnahmen (Betriebliches Gesundheitsmanagement) für Frauen in der Menopause. https://www.ifaf-berlin.de/projekte/menosupport/

7 Geltungsdauer

Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft und gilt für vier Jahre. Er wird nach zwei Jahren aktualisiert und angepasst.

Chemnitz, 26.10.2023