



TECHNISCHE UNIVERSITÄT  
CHEMNITZ

# GLEICHSTELLUNG SZUKUNFTSKONZEPT



2019



ZENTRUM FÜR CHANCENGLEICHHEIT  
IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

vorgelegt im Rahmen des Professorinnenprogramms III  
des Bundes und der Länder

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde im Mai 2019 durch das Rektorat der Technischen Universität Chemnitz, den MINT-Wissenschaftlerinnenrat und die Gleichstellungskommission verabschiedet.

**Technische Universität Chemnitz**

Rektor der Technischen Universität Chemnitz  
Prof. Dr. Gerd Strohmeier  
Straße der Nationen 62  
09111 Chemnitz  
Tel. 0371 531-10000  
Fax 0371 531-10009  
E-Mail rektor@tu-chemnitz.de

Gleichstellungsbeauftragte  
Dipl.-Päd. Karla Kesch  
Thüringer Weg 11  
09126 Chemnitz  
Tel. 0371 531-36382  
Fax 0371 531 836382  
E-Mail karla.kesch@phil.tu-chemnitz.de  
Internet [www.tu-chemnitz.de/gleichstellung](http://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung)

**Impressum**

*Herausgeber* Rektor der Technischen Universität Chemnitz  
*Redaktion* Gleichstellungsbeauftragte der Technischen Universität Chemnitz  
*Titelfoto* Technische Universität Chemnitz

---

# Gleichstellungszukunftskonzept der Technischen Universität Chemnitz

Zur Bewerbung um Mittel aus dem Professorinnenprogramm III  
des Bundes und der Länder

---

Vom Rektorat beschlossen im Mai 2019

Prof. Dr. Gerd Strohmeier  
Rektor der Technischen Universität Chemnitz

## INHALT

	<b>VORWORT</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	<b>ANALYSE GESCHLECHTSSPEZIFISCHER DATEN 2009-2018</b>	<b>1</b>
<b>1.1</b>	<b>Datenerhebung und Interpretation</b>	<b>1</b>
1.1.1	Frauenanteil unter den Studierenden	2
1.1.2	Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal	2
1.1.3	Frauenanteil unter den Promovierten	3
1.1.4	Frauenanteil unter den Habilitierten	3
1.1.5	Frauenanteil in der Gruppe der Professor_innen	4
<b>1.2</b>	<b>Wirksamkeitsanalyse</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>BILANZIERUNG (GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE 2009-2013) UND PERSPEKTIVE (GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPT 2019-2024)</b>	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>Ziele</b>	<b>7</b>
2.1.1	Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	7
2.1.2	Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	8
2.1.3	Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	10
<b>2.2</b>	<b>Flankierende Maßnahmen</b>	<b>11</b>
2.2.1	Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	11
2.2.1.1	Audit familiengerechte Hochschule	11
2.2.1.2	Familie in der Hochschule – Serviceangebote	11
2.2.1.3	Rahmenbedingungen zur Gestaltung der familienfreundlichen Infrastruktur	12
<b>2.3</b>	<b>Frauen- und Geschlechterforschung</b>	<b>12</b>
<b>2.4</b>	<b>Weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit</b>	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>BETEILIGUNGSKULTUR: ANTEIL VON FRAUEN IN ORGANEN UND GREMIEN</b>	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>GENDERCONSULTING IN DEN FORSCHUNGSVERBÜNDEN</b>	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>QUALITÄTSSICHERUNGSVERFAHREN</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>STRUKTURELLE VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG, EINBINDUNG DES GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPTE UND NACHHALTIGKEIT</b>	<b>15</b>
<b>6.1</b>	<b>Strukturelle Verankerung von Gleichstellung auf Zentraler Ebene</b>	<b>15</b>
6.1.1	Universitätsleitung	15
6.1.2	Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbeauftragte	16
6.1.3	Gleichstellungskommission	16
6.1.4	MINT-Wissenschaftlerinnenrat	16
6.1.5	Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung	16
<b>6.2</b>	<b>Strukturelle Verankerung von Gleichstellung auf dezentraler Ebene</b>	<b>16</b>
<b>7</b>	<b>AUSBLICK</b>	<b>17</b>

## VORWORT

Die Technische Universität (TU) Chemnitz ist eine mittelgroße Universität mit aktuell ca. 10.850 Studierenden und 2.500 Beschäftigten im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich. Sie verfolgt das Ziel, an der Schnittstelle zwischen Mensch und Technik die gesellschaftlichen Fragestellungen der Zukunft zu bearbeiten und als forschungsorientierte Universität mit einem klaren wissenschaftlichen Profil ihre internationale Sichtbarkeit weiter zu erhöhen. Gleichstellung und Chancengleichheit sind dabei wichtige Instrumente, die frühzeitig Eingang in Personal- und Organisationsentwicklung gefunden haben. Seit 1994 gibt es Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte sowie ein Gleichstellungsprogramm und einen Frauenförderplan. Die TU Chemnitz beteiligte sich erfolgreich an Landes- und Bundesprogrammen und hat ihre Gleichstellungsrbeit auch dadurch profiliert. Projekte wurden durchgeführt, die das zum damaligen Zeitpunkt bereits aktuelle Gleichstellungsziel *Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen* unterstützen. Das gelang jedoch nur bedingt, da die strukturelle Einbindung von Gleichstellung in die einzelnen Organisationsebenen noch nicht vorhanden war, gleichstellungsfördernde Maßnahmen zwar erfolgreich, aber noch individuell an den Fakultäten durchgeführt wurden sowie die breite Akzeptanz des Themas unter Student\_innen und Mitarbeiter\_innen gleichermaßen gering war.

Die von Bund und Ländern sowie der Deutschen Forschungsgemeinschaft vor über zehn Jahren initiierten gleichstellungspolitischen Initiativen PP I und nachfolgend PP II sowie die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG lösten an der TU Chemnitz, wie an zahlreichen anderen Wissenschaftseinrichtungen auch, einen intensiven inneruniversitären Diskussions- und Aushandlungsprozess über die Notwendigkeit von Gleichstellungsstrategien aus. In der Folge führte dies dazu, dass sich alle Fakultäten und Zentralen Einrichtungen sukzessive mit Gleichstellung und Chancengleichheit beschäftigten und diese in ihre Planungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen. Der TU Chemnitz ist es in den letzten zehn Jahren auf Grundlage des vorhandenen Gleichstellungskonzeptes, des Frauenförderplanes sowie des Gleichstellungskonzeptes von 2009 und den darin formulierten Gleichstellungszielen und gleichstellungsfördernden Maßnahmen gelungen, den Anteil von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu erhöhen. Im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten konnte sich die Wissenschaftseinrichtung in der Gesamtbewertung von der Ranggruppe 9 in 2015 auf die Ranggruppe 7 in 2017 verbessern, wobei die Ranggruppen 1 und 2 nicht besetzt sind. Damit befindet sich die TU Chemnitz im Mittelfeld. Gewürdigt wurden die erfolgreichen gleichstellungspolitischen Bemühungen auch durch die positive Bewertung des Gleichstellungskonzeptes im Rahmen der Bewerbung um Mittel aus dem PP I des Bundes und der Länder in 2009 und ebenso der Dokumentation erfolgreich umgesetzter Gleichstellungsstrategien im Rahmen der Bewerbung um Mittel aus dem PP II des Bundes und der Länder in 2013. Die TU Chemnitz ist bestrebt, die bis heute erfolgreiche Gleichstellungspolitik weiterzuführen, zu optimieren und sich auch im Bereich Gleichstellung zukunftsorientiert und wettbewerbsfähig aufzustellen. Im vorliegenden Gleichstellungszukunftskonzept hat die TU Chemnitz Bilanz gezogen zu zehn Jahren Gleichstellungsarbeit, die Zielerreichung überprüft, gleichstellungsfördernde Maßnahmen evaluiert und diese an die aktuellen Gegebenheiten angepasst sowie weitere zukünftige Handlungsfelder daraus abgeleitet. Um ihre erfolgreiche Gleichstellungspolitik nachhaltig fortsetzen zu können, bewirbt sich die TU Chemnitz mit dem vorliegenden Gleichstellungszukunftskonzept um Mittel aus dem PP III des Bundes und der Länder und möchte bei positiver Evaluierung drei Regelprofessuren besetzen. Das Gleichstellungszukunftskonzept soll dabei unterstützen, die TU Chemnitz weiter wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert zu gestalten, Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln, die den Studierenden und Mitarbeitenden einen chancengerechten Zugang zu Lehre und Forschung ermöglichen, den wissenschaftlichen Nachwuchs stärken, die gleichberechtigte Teilhabe an Wissenstransfer und Weiterbildung sicherstellen sowie die Förderung der Internationalisierung unterstützen.

## 1 ANALYSE GESCHLECHTSSPEZIFISCHER DATEN 2009-2018

### 1.1 Datenerhebung und Interpretation

Um die Entwicklung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen seit der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes 2009 nachverfolgen und Auswirkungen der implementierten gleichstellungsfördernden Maßnahmen der vergangenen zehn Jahre evaluieren zu können, erfolgt in diesem Kapitel die Darstellung der geschlechtsspezifischen Daten 2009-2018.

Die Universitätsverwaltung erhebt semesterweise differenzierte geschlechtsspezifische Daten aller Statusgruppen. Im Rahmen der Datenauswertung wird es möglich, Strategien zu entwickeln sowie Handlungsempfehlungen zur kontinuierlichen Verbesserung der Chancengleichheit an den Fakultäten, und Zentralen Einrichtungen abzuleiten. Sie dienen als Grundlage für gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Hinblick auf eine gezielte Personalentwicklung mit besonderem Focus auf die Nachwuchsförderung. Das fortlaufende Gleichstellungsmonitoring dient allen Organisationsebenen zum Gleichstellungscontrolling sowie als Kriterium der Qualitätssicherung.

### 1.1.1 Frauenanteil unter den Studierenden

An der TU Chemnitz sind derzeit 10.850 Studierende immatrikuliert. Der Anteil der Studentinnen liegt dabei in der Gesamtschau bei ca. 44 Prozent. Damit nähert sich die TU Chemnitz dem sachsen- (47,7 %) bzw. bundesweiten Vergleich (48,5 %) an.

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils unter den Student\_innen in den letzten zehn Jahren, sind deutliche Unterschiede zwischen den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und dem MINT-Bereich zu erkennen. Diese Differenzierung hat sich bis heute unwesentlich verändert. Der Studentinnenanteil der geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten liegt zwischen 50-70 Prozent, das Spektrum der MINT-Fakultäten bei 20-40 Prozent. Dennoch: an vier der fünf MINT-Fakultäten hat sich die Zahl der Studentinnen sichtbar erhöht. In der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie der Fakultät für Maschinenbau ist ein deutlicher Aufwärtstrend zu verzeichnen. Der Fakultät für Informatik ist es gelungen, den Studentinnenanteil in den letzten Jahren um 13 Prozentpunkte zu steigern. Dies ist auch Ergebnis der Einführung von Hybridstudiengängen, in denen die Studierenden neben einem Fach aus dem MINT-Bereich ein zweites Fach aus den Angeboten der Geisteswissenschaften studieren können (MA Informatik für Geistes- und Sozialwissenschaftler/BA und MA Sensorik und kognitive Psychologie). Diese Hybridstudiengänge sprechen insbesondere Studentinnen an. Insgesamt ist festzustellen, dass in den naturwissenschaftlich-technischen bzw. MINT-Studienfächern, die für eine technische Universität profilgebend sind, weit weniger als die Hälfte der Studienplätze von Frauen belegt sind (18,7 % bis 39,7 %). Diese Unterrepräsentanz von Frauen hat sich in den vergangenen zehn Jahren nicht wesentlich verändert. Damit befand sich die TU Chemnitz im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten im Berichtszeitraum sowohl 2013 als auch 2017 in der Mittelgruppe.

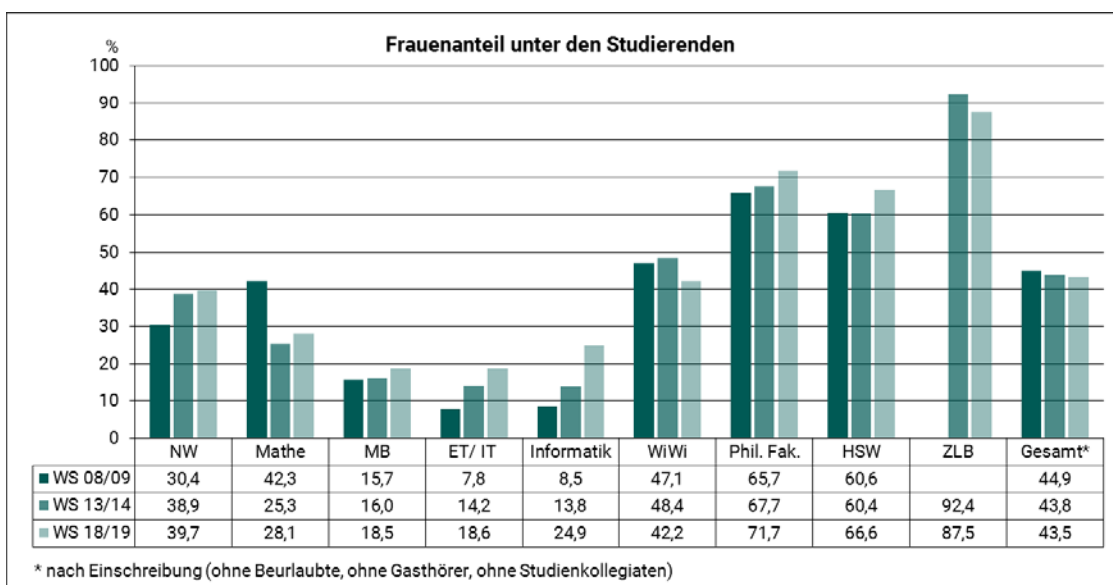


Abbildung 1: Frauenanteil unter den Studierenden an den Fakultäten und am Zentrum für Lehrerbildung (ZLB)

### 1.1.2 Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal

Der Fokus gleichstellungspolitischer Bemühungen der TU Chemnitz ist darauf gerichtet, den Anteil von Wissenschaftlerinnen, insbesondere im MINT-Bereich, zu erhöhen, auch um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu rekrutieren, die in Wissenschaft oder Forschung verbleiben und hier eine berufliche Perspektive sehen.

Der Frauenanteil im gesamten akademischen Mittelbau liegt derzeit bei 31,8 Prozent und konnte seit 2009 (27,0 %) und 2013 (28,9 %) gesteigert werden. Damit hat die TU Chemnitz zwar die Zielvorgaben des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK) im Rahmen der Zielvereinbarung des Freistaats Sachsen mit der TU Chemnitz in 2018 erreicht, liegt aber deutlich unter dem bundes- (48,5 %) und sachsenweiten (47,7 %) Durchschnitt (Anlage 1). Obwohl die TU Chemnitz im CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten mit dem Frauenanteil im akademischen Mittelbau in der Schlussgruppe liegt, hat sie mit Blick auf die Steigerung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal 2013 und 2017 die Mittelgruppe erreicht. Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal der Fakultäten, werden Unterschiede zwischen den MINT-Fakultäten und den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten sowie dem Zentrum für Lehrerbildung (ZLB) sichtbar. Der weibliche Anteil im akademischen Mittelbau am ZLB liegt bei 90 Prozent, an den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten bei über 50 Prozent. Im MINT-Bereich ist es den Fakultäten für Naturwissenschaften, Maschinenbau sowie Elektrotechnik und Informationstechnik gelungen, den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu erhöhen, hier liegen die Anteile von Frauen am wissenschaftlichen

Personal zwischen 13,6 bis 29,9 Prozent. Nach wie vor besetzen Frauen im Vergleich zu Männern prozentual häufiger befristete Stellen und arbeiten in Teilzeit.

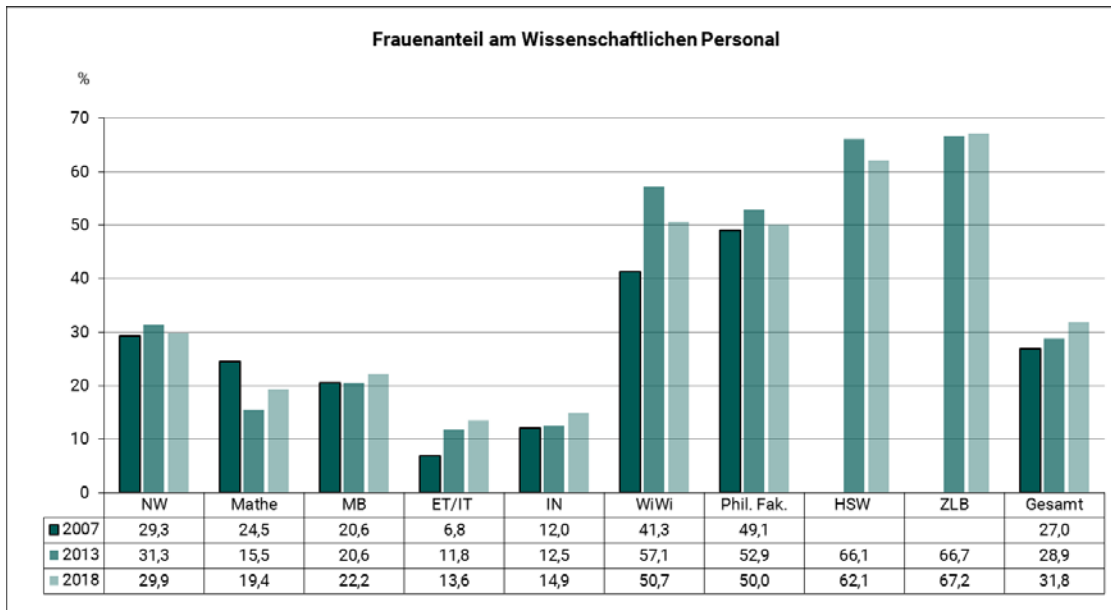


Abbildung 2: Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal an den Fakultäten und am ZLB

### 1.1.3 Frauenanteil unter den Promovierten

Im Bundesdurchschnitt werden 44,7 Prozent der Promotionen von Frauen abgeschlossen. An der TU Chemnitz sind es derzeit 22,1 Prozent, was gegenüber den Vorjahren einen Rückgang um drei Prozentpunkte erkennen lässt. Eine positive Entwicklung gibt es im MINT-Bereich, hier stieg die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen von Wissenschaftlerinnen von 10,7 Prozent in 2009 über 17,1 Prozent in 2013 auf 25,8 Prozent in 2018.

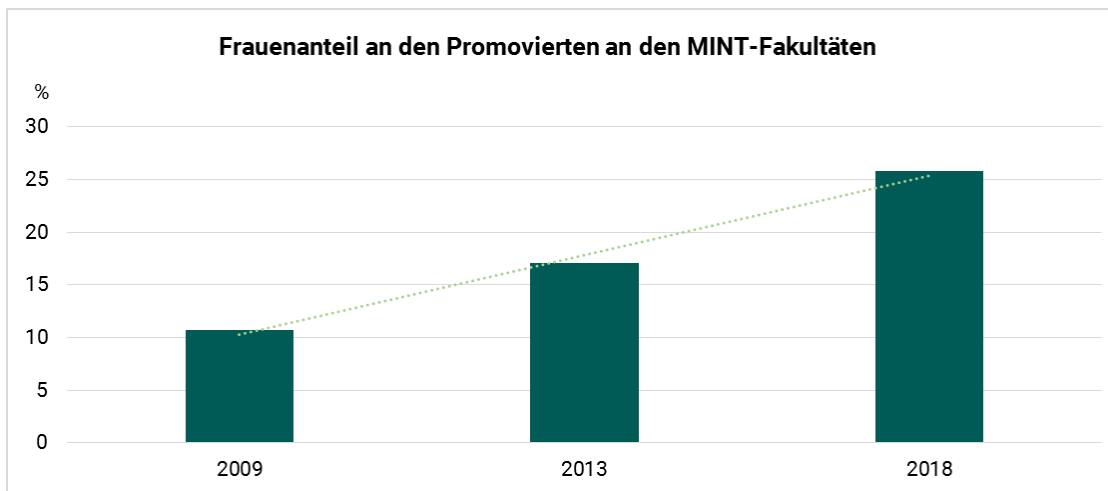


Abbildung 3: Frauenanteil an den Promovierten in den MINT-Fakultäten

### 1.1.4 Frauenanteil unter den Habilitierten

Auf Grund der geringen Anzahl von Habilitationen pro Jahr kommt es im prozentualen Vergleich zwischen den Jahren zu großen Schwankungen. Im Jahr 2012 wurden vier der insgesamt 16 an der TU Chemnitz abgeschlossenen Habilitationen von Wissenschaftlerinnen eingereicht. 2013 wurden insgesamt drei von sechs Habilitationen von Frauen verfasst. Demnach verringerte sich die absolute Zahl der Habilitandinnen, wohingegen sich ihr prozentualer Anteil auf 50 Prozent erhöhte. Im Jahr 2018 habilitierte leider keine Frau. Der generelle Rückgang an Habilitationen, sowohl von Frauen als auch von Männern, ist auch darauf zurückzuführen, dass für eine Bewerbung auf eine Regelprofessur auch habilitationsäquivalente Leistungen Anerkennung finden und nicht mehr zwingend eine zweite wissenschaftliche Qualifikationsschrift (Habilitation) vorzulegen ist.

### 1.1.5 Frauenanteil in der Gruppe der Professor\_innen

Der Frauenanteil in der Gruppe der Professor\_innen ist seit 2009 bis 2018 kontinuierlich angestiegen. Lag der Anteil von Professorinnen zum 01.01.2008 noch bei **11,6 Prozent** (146 Professuren, darunter 17 Frauen), konnte zum 31.12.2018 ein Anteil von **18,4 Prozent** (152 Professuren, darunter 28 Frauen) verzeichnet werden. Seit 2015 gibt es einen leichten Abwärtstrend, dessen Ursache u. a. auch in dem an einigen Professuren stattfindenden Generationenwechsel liegt. Dadurch gab es im Vergleich unter den Fakultäten in den letzten drei Jahren diverse Schwankungen. Eine differenzierte Analyse gelingt bei der Darstellung der Professorinnenanteile nach Fakultäten. So ist im Bereich der geistes- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und am ZLB der Frauenanteil in den Professuren mit Blick auf die Fächerkulturen höher. Der Anteil der Frauen an den W3-Professuren an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften beträgt 35,7 Prozent, der der W2-Professuren am ZLB 50 Prozent. Im Gegenzug findet man wiederum an der Fakultät für Mathematik derzeit keine Professorin. In einem laufenden Berufungsverfahren wurde aktuell ein Ruf an eine Wissenschaftlerin auf eine Regelprofessur erteilt.

An der Philosophischen Fakultät wurde eine Juniorprofessorin im Tenure-Track-Verfahren in eine Regelprofessur überführt.

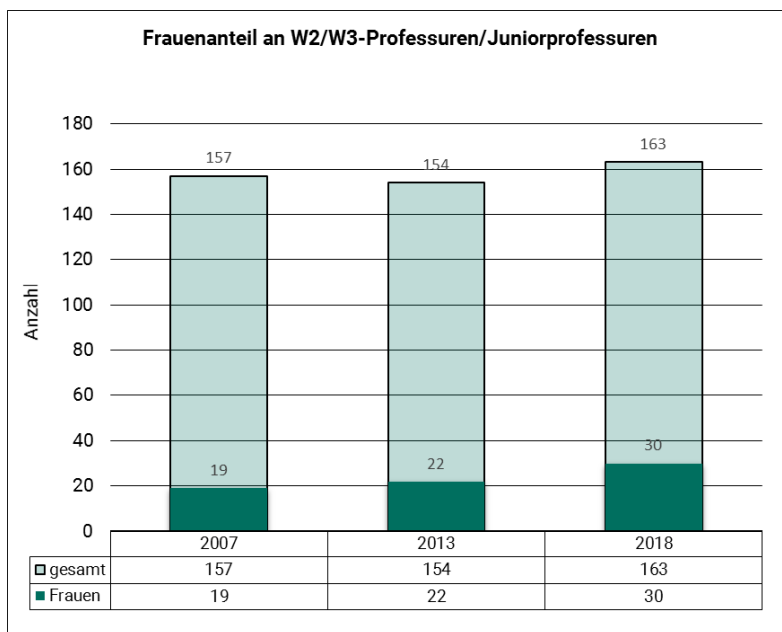


Abbildung 4: Frauenanteil unter den Professuren und Juniorprofessuren

## 1.2 Wirksamkeitsanalyse

Die Situationsanalyse zeigt, dass es nach wie vor, insbesondere im MINT-Bereich, notwendig ist, gezielt gleichstellungsfördernde Maßnahmen vorzuhalten, mit denen der Anteil von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen weiter erhöht werden kann. Obwohl in den vergangenen Jahren eine Reihe bedarfsorientierter gleichstellungsfördernder Maßnahmen implementiert wurde, zeigen sich die Erfolge noch nicht in gewünschtem Maße.

Der Anteil von Studentinnen konnte zwar seit 2008 in der Gesamtheit gesteigert werden und eine Geschlechterparität ist fast erreicht, jedoch gibt es signifikante Unterschiede zwischen den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und den Fakultäten des MINT-Bereichs. Wie in der Situationsanalyse deutlich wurde, hat sich an der Unterrepräsentanz von Studentinnen im MINT-Bereich wenig geändert. Obwohl in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen und Programme zur Gewinnung von Schülerinnen für ein Studium vorgehalten wurden, die von vielen Schülerinnen auch begrüßt und gut angenommen worden sind, kam es zu keiner wirklichen Steigerung der Studienanfängerinnenzahlen im MINT-Bereich. In den kommenden Jahren besteht hier weiterer Handlungsbedarf.

Mit der Erreichung des in der **Zielvereinbarung mit dem SMWK** vorgegebenen Wertes für den Anteil von Frauen im akademischen Mittelbau hat die TU Chemnitz mit ihren gleichstellungsfördernden Maßnahmen einen **Erfolg** verbuchen können. Dennoch bleibt der Wert hinter dem Bundesdurchschnitt zurück. Sichtbare Unterschiede gibt es zwischen den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und dem MINT-Bereich. Bei den Promotionen als zentralem Qualitätsmerkmal für eine weitere wissenschaftliche Karriere hat sich in den zurückliegenden zehn Jahren der Frauenanteil insgesamt von 29,4 Prozent in 2009 über 20,7 Prozent in 2013 auf 22,1 Prozent in 2018 verringert. Dennoch können die MINT-Fakultäten in diesem Zeitraum einen leichten Anstieg weiblicher Promovierender verbuchen. Es ist anzunehmen, dass unter anderem die gute Arbeitsmarktkonjunktur und der Fachkräftemangel in der Industrie Indikatoren sind, dass



Absolventinnen, vor allem im MINT-Bereich, nach dem Studienabschluss in die Wirtschaft wechseln. Hinzu kommt, dass Frauen häufiger den unsicheren Karriereweg in der Wissenschaft scheuen. Im Bereich der ersten Qualifizierungsstufe gibt es deshalb weiteren Handlungsbedarf. Die aktuellen gleichstellungsfördernden Maßnahmen werden evaluiert und sollen weitergeführt werden.

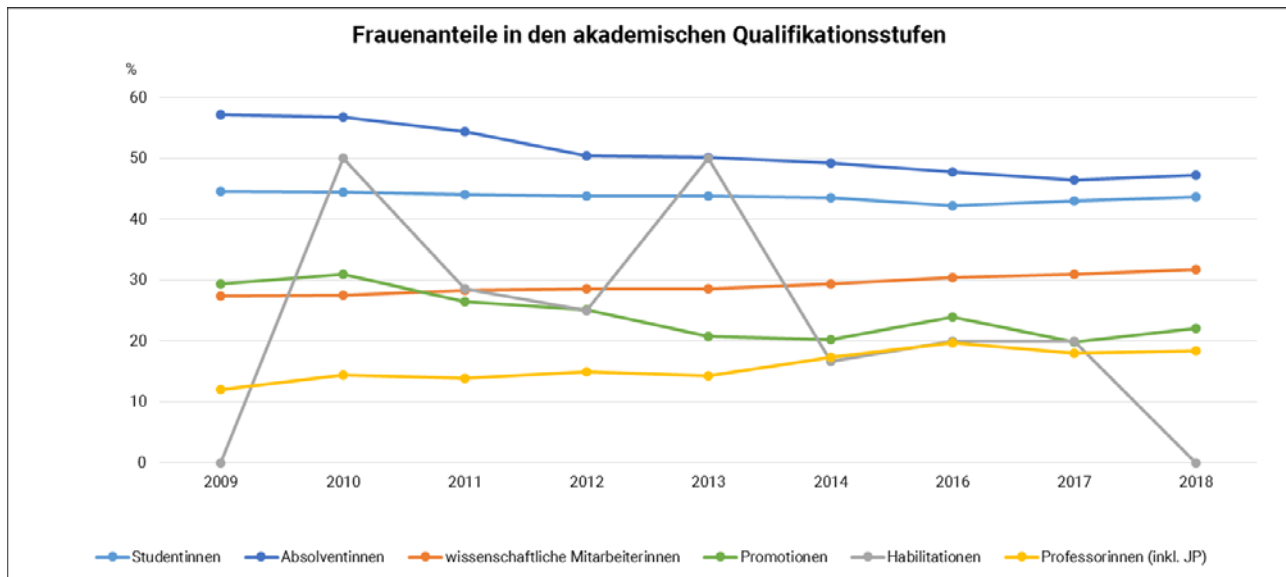


Abbildung 5: Frauenanteile in den akademischen Qualifikationsstufen 2009-2018

Der Professorinnenanteil wurde in den vergangenen zehn Jahren gesteigert, ist jedoch nicht in allen Fakultäten als zufriedenstellend anzusehen. In den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten ist die Zahl der Professorinnen naturgemäß höher als im MINT-Bereich. Hier setzt die Universität weiterhin Schwerpunkte zur Gewinnung und Förderung von Frauen. Um die Fakultäten, insbesondere die MINT-Fakultäten, in ihren Bemühungen, den Anteil von Regelprofessorinnen zu erhöhen, zu unterstützen, erarbeitet die Gleichstellungskommission aktuell einen **Leitfaden zur aktiven Rekrutierung**.

Fazit: Obwohl der Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen gesteigert werden konnte und die TU Chemnitz eine positive Bilanz im Hinblick auf die Wirksamkeit der gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus dem PP I und PP II ziehen kann, gibt es weiteren Handlungsbedarf. Insbesondere die Gewinnung von Studentinnen im MINT-Bereich, die Gewinnung von Promovendinnen und Habilitandinnen in allen Fächergruppen sowie die Gewinnung von Professorinnen insbesondere im MINT-Bereich sind zukünftige Schwerpunkte gleichstellungsfördernder Bemühungen. Für alle Statusgruppen wurden im Rahmen des PP I und PP II zielgruppenorientierte und individuelle gleichstellungsfördernde Maßnahmen vorgehalten und zum großen Teil verstetigt. Nach einer Evaluation werden diese Maßnahmen zielgruppenorientiert weiterentwickelt. Die TU Chemnitz beschäftigt sich aber auch mit einer neuen strategischen Ausrichtung im Gleichstellungsbereich. Neben den bislang erfolgreich vorgehaltenen Individualmaßnahmen für die einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sollen strukturelle Änderungen in der Nachwuchsförderung mehr Erfolge bringen. So bieten einige Fakultäten strukturierte Promotionsverfahren an und entwickeln Graduiertenkollegs, die Nachwuchswissenschaftler\_innen in der Qualifizierungsphase Planungssicherheit für ihren Lebensentwurf und die wissenschaftliche Karriere geben.

Unter Beteiligung aller Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, des Personalrates sowie aller Beauftragten hat die TU Chemnitz ein Personalentwicklungskonzept verabschiedet (Anlage 2). Gute Beschäftigungsbedingungen, aussichtsreiche Berufsperspektiven und die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sollen Nachwuchswissenschaftler\_innen ermutigen, im Wissenschaftssystem zu verbleiben. Eine Verbindliche Regelung zum Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung im Freistaat Sachsen (Anlage 3) wurde in enger Kooperation mit dem Personalrat erarbeitet. Die TU Chemnitz ist mit diesen Maßnahmen bestrebt, bewusst zur Verringerung der Dropout-Quote von Frauen in der Qualifikationsphase beizutragen.

In Auswertung der geschlechtsspezifischen Daten und der gleichstellungsfördernden Maßnahmen der zurückliegenden Jahre hat sich die Notwendigkeit ergeben, die Gleichstellungsaktivitäten strukturell auszubauen. Nachfolgend zeigt ein Stärken-Schwächen-Profil den exemplarischen IST-Stand an. Dazu gibt es erste Überlegungen zu gleichstellungsfördernden Folgemaßnahmen für die nächsten Jahre.

Stärken	Schwächen	Maßnahmen in den nächsten fünf Jahren
Gleichstellung wird in allen Organisationsebenen in Entscheidungsprozesse eingebunden	kein gendersensibles Personalentwicklungskonzept  noch keine individuellen Personalentwicklungskonzepte in den Fakultäten	regelmäßige Evaluierung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen; daraus resultierend Optimierung bzw. Neuausrichtung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen
Steigerung der Anteile von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen seit 2009	Juniorprofessuren ohne Tenure-Track	Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf unbefristeten Stellen
Erfüllung der Zielvorgaben im Bereich Gleichstellung in der Zielvereinbarung mit dem SMWK	Dual-Career noch nicht zufriedenstellend ausgebaut	Entwicklung von dauerhaften Maßnahmen zur Überbrückung der Postdoc-Phase bei Wissenschaftlerinnen
abrechenbare Gleichstellungsziele und entsprechende Maßnahmen im Hochschulentwicklungsplan bis 2025	unzureichende gendersensible Aspekte im Berufungsleitfaden	Intensivierung der Rahmenbedingungen zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Wissenschaftskarriere
Beteiligung am Tenure-Track-Programm des BMBF	Anteil von Frauen in Führungs- und Entscheidungsgremien zu gering	Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für Professuren und leitende Funktionen (Weiterentwicklung des gendersensiblen Berufungsleitfadens sowie der Handreichung zur gendergerechten Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen)
Sensibilisierung für Gleichstellung in den Fakultätsleitungen durch Prodekane für Gleichstellung	ehrenamtlich arbeitende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ohne sichtbare Entlastung ihrer sonstigen Aufgaben sowie Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten	Weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, Entwicklung einer Dual-Career-Strategie
Personalentwicklungskonzept  Rahmenkodex  Strukturierte Promotion		Entlastungsfonds für Gremientätigkeit der Wissenschaftlerinnen

Tabelle 1: Stärken-Schwächen-Analyse mit Maßnahmen

## 2 BILANZIERUNG (GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE 2009 UND 2013) UND PERSPEKTIVE (GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPT 2019-2024)

Die TU Chemnitz hat sich mit ihren jeweiligen Gleichstellungskonzepten erfolgreich am Professorinnenprogramm I (2009) und Professorinnenprogramm II (2013) beteiligt. Insgesamt vier Regelprofessuren konnten bisher gefördert und Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen verwendet werden, die Förderung einer 5. Professur steht noch in Aussicht. Dadurch war es möglich, richtungsweisende, auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zugeschnittene Maßnahmen zu implementieren und so Gleichstellung, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit weiter zu stärken. Insgesamt zieht die TU Chemnitz eine positive Bilanz im Hinblick auf die Zielerreichung.

Zur Bewerbung im PP I wurden zunächst anhand des geschlechterbezogenen Datenmaterials drei Handlungsfelder identifiziert, die in der Gesamtschau der Daten zeigten, dass das Ungleichgewicht der Geschlechter auf den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen deutlich sichtbar ist und es gezielter Anstrengungen bedarf, dem entgegenzuwirken. Diese Handlungsfelder, aus denen gleichzeitig die **Ziele** gleichstellungspolitischen Handels abgeleitet wurden, sind

1. Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
3. Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Um diese Ziele zu erreichen, war es notwendig, einen flankierenden Rahmen zu schaffen, der die gleichstellungsfördernden Maßnahmen und deren erfolgreiche Durchführung sicherstellt. Dazu gehören:

1. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium – Familienfreundliche Universität
2. Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung
3. Professionalisierung der Rahmenbedingungen für Gleichstellungsarbeit

Es fand eine Konsolidierung (Sicherung) der aktuellen Aktivitäten im Bereich Gleichstellung statt, Ziele wurden formuliert, konkrete Handlungsbedarfe abgeleitet und entsprechende gleichstellungsfördernde Maßnahmen festgelegt. Nach Beendigung der Laufzeit des PP I wurden in einer internen Evaluation die Zielerreichung überprüft, die implementierten gleichstellungsfördernden Maßnahmen auf ihre Effizienz evaluiert und anhand der nun vorliegenden geschlechtsspezifischen Daten weitere Handlungsoptionen abgeleitet.

Auf den Ergebnissen der Gleichstellungsarbeit im PP I aufbauend wurden im Rahmen der Bewerbung im PP II die bestehenden Ziele und der flankierende Rahmen beibehalten und zum einen gleichstellungsfördernde Maßnahmen weitergeführt, zum anderen neue entwickelt, die sich aus der veränderten gleichstellungsspezifischen Situation ergaben. Nachfolgend werden in einer Retrospektive die gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus dem PP I und PP II dargestellt und bewertet, mit denen es gelungen ist, Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen längerfristig zu fördern.

## 2.1 Ziele

### 2.1.1 Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die geschlechtsspezifische Datenanalyse zeigte, dass sich der Anteil an Studentinnen in den letzten zehn Jahren gesteigert hat, dies jedoch mit Blick auf die einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich voranschreitet. Sind in den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten die Frauenanteile unter den Studienanfänger\_innen und Student\_innen gleichbleibend hoch oder unterliegen geringen Schwankungen, ist der Frauenanteil unter den Student\_innen in den MINT-Fächern nach wie vor gering und es besteht weiter Handlungsbedarf. Um Schülerinnen für ein Studium im MINT-Bereich zu gewinnen, arbeitet die TU Chemnitz eng mit Schulen, der Agentur für Arbeit und Berufsinformationszentren zusammen. Begleitet wird dies durch eine Vielzahl von zielgruppenorientierten Aktivitäten. Alle MINT-Fakultäten bieten spezielle Veranstaltungen und Schülerpraktika an, kooperieren profilorientiert mit Schulen in der Region, sind bundesweit auf Bildungsmessen präsent und stellen in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung Studienmöglichkeiten an der TU Chemnitz im gesamten Bundesgebiet vor. Das Kreativzentrum der TU Chemnitz hält im gesamten akademischen Jahr Angebote für Schüler\_innen in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern vor, zum Teil auch speziell für Schülerinnen. Die TU Chemnitz stellt im Ergebnis einer Evaluation des Studienwerbematerials durch den **Arbeitskreis Studienwerbung** alle **Studienwerbematerialien mit gendergerechter Ansprache der Zielgruppen** bereit. Sowohl Text als auch Bildmaterial sprechen alle Geschlechter an. Die MINT-Bereiche bieten weiterhin Angebote zur Studienorientierung und für den Ausbildungsbereich. Koordiniert werden diese Aktivitäten im Prorektorat für Lehre und Internationales sowie in der Zentralen Studienberatung.

Aus Mitteln des PP II wurde das erfolgreiche **Schülerinnen-Mentoring-Projekt Girls Tandem (GiTa)** finanziert. Das Ziel dieses Projektes ist es, naturwissenschaftlich-technisch interessierte Schülerinnen der Klassenstufen 8-12 aus sächsischen Gymnasien für ein Studium im MINT-Bereich zu motivieren und gezielt darauf vorzubereiten. Das Mentoring-Projekt GiTa wird von Beginn an sehr gut nachgefragt; einige Teilnehmerinnen haben sich nach dem Schulabschluss bereits in einen Studiengang der TU Chemnitz eingeschrieben. Als Mentorinnen wurden Studentinnen der beteiligten MINT-Fakultäten gewonnen, die die Schülerinnen über ein Jahr lang begleiten, als MINT-Botschafterinnen an Schulen das Mentoring-Projekt vorstellen und zu Studienmöglichkeiten im MINT-Bereich sowie interessanten Berufsfeldern informieren. Die Maßnahmen im Projekt werden in enger Kooperation mit den MINT-Fakultäten geplant und durchgeführt. Regionale Unternehmen bieten zudem Unternehmenstage für die Projektteilnehmerinnen an. Nach Beendigung des Programms erhalten die Schülerinnen ein Zertifikat. Das Projekt wurde 2014 als **Best-Practice-Projekt vom BMBF** ausgezeichnet. Im März 2014 wurde das **GiTa-Projekt als Projekt des Monats im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen**, dem die TU Chemnitz 2013 als erste Universität in Sachsen beitrug, vorgestellt.

Eine weitere Maßnahme zur Gewinnung von Schülerinnen für die MINT-Fächer ist das **Sichtbarmachen und Würdigen besonderer schulischer Lernleistungen (BeLL) von Mädchen in der Abiturphase**. Die TU Chemnitz lobt deshalb jährlich **Preise für hervorragende BeLL-Arbeiten im MINT-Bereich** von Schülerinnen

sächsischer Gymnasien aus. Dies soll ein Anreiz für Schülerinnen sein, sich weiter mit dem in der BeLL vorgelegten Forschungsgegenstand zu befassen und ein Studium im MINT-Bereich aufzunehmen. Die Würdigung dieser hervorragenden Leistungen von Schülerinnen im MINT-Bereich findet an den sächsischen Gymnasien großen Zuspruch. Die Zahl der Einreichungen hat sich in den letzten Jahren verdoppelt. Ein Netzwerk von Schulleiter\_innen und Fachlehrer\_innen wurde aufgebaut, die bei der Rekrutierung von Schülerinnen für ein Studium im MINT-Bereich unterstützen und als Multiplikator\_innen für die gleichstellungsfördernden Maßnahmen in diesem Bereich mitwirken. Zukünftig will die TU Chemnitz Institutionen und Wissenschaftseinrichtungen, die ebenfalls sehr gute schulische Leistungen von Mädchen würdigen, für eine gemeinsame Vorgehensweise gewinnen und in einer **sachsenweiten Veranstaltung Preise ausreichen**. Damit wird die **Sichtbarkeit talentierter und fachlich ausgezeichnete Mädchen und Frauen weiter erhöht**, eine Vernetzung der jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen wie auch der Institutionen vorangetrieben und die Akquise von Studieninteressentinnen unterstützt.

Maßnahmen	Status	Nachhaltigkeit
Kooperationen mit Schulen	implementiert	verstetigt
bundesweite Präsenz der Studienwerbung	implementiert	verstetigt (HEP bis 2025)
individuelle Angebote der MINT-Fakultäten und des Kreativzentrums	implementiert	verstetigt
Schülerinnen - Mentoring-Programm GiTa	implementiert	verstetigt (HEP bis 2025)
gendergerechte Gestaltung des Studienwerbematerials	implementiert	verstetigt
Preis für hervorragende BELL-Arbeiten im MINT-Bereich	implementiert	verstetigt (HEP bis 2025)
Aufbau eines Netzwerkes aus FachlehrerInnen von Gymnasien zur Akquirierung von MINT-interessierten Schülerinnen und gemeinsamen Durchführung studienwerbewirksamer Veranstaltungen an den Schulen	implementiert	verstetigt
Neu Schülerinnensommeruniversität	vorgesehen	in Planung
Neu sachsenweite Veranstaltung zur Würdigung schulischer Leistungen von Mädchen in Kooperation mit weiteren sächsischen Wissenschaftseinrichtungen	vorgesehen	in Planung

Tabelle 2: Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

### 2.1.2 Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die TU Chemnitz hat eine besondere Verantwortung für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und ist bestrebt, optimale Rahmenbedingungen für an einer Wissenschaftskarriere interessierte Student\_innen, Promovend\_innen, Postdocs, Habilitand\_innen sowie Juniorprofessor\_innen zu schaffen. Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, und hier mit Fokus auf den MINT-Bereich, wurde in den zurückliegenden zehn Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen angeboten, die beim Verfolgen einer wissenschaftlichen Karriere individuell unterstützen sollten.

Die TU Chemnitz unterstützt gezielt **Studentinnen**, die sich bereits frühzeitig für eine Karriere in Wissenschaft und Forschung interessieren. Durch Beratung und **individuelles Mentoring** werden ambitionierte Studentinnen in den Fakultäten, in der Regel durch Professuren, auf eine Promotion vorbereitet. Sie erhalten die Möglichkeit, als Tutorinnen oder als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte erste wissenschaftliche Kompetenzen zu erwerben. Spezielle Qualifizierungsangebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen erhalten Studentinnen durch den Career Service und das Zentrum für den Wissenschaftlichen Nachwuchs. Die TU Chemnitz fördert als eine international agierende Wissenschaftseinrichtung **ausländische Studentinnen mit Promotionsabsichten**. In Kooperation mit den jeweiligen Fakultäten und dem Internationalen Universitätszentrum werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen entsprechend begleitet. Um optimale Bedingungen in der Qualifikationsphase zu schaffen, wurden strukturierte Programme etabliert. Einer Empfehlung der DFG folgend hat die TU Chemnitz das **Sichtbarmachen ausgezeichneter Leistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen** als gleichstellungsfördernde Maßnahme aufgegriffen. Seit 2013 werden deshalb jährlich **Preise für hervorragende Abschlussarbeiten von Studentinnen in Master- und Diplomstudiengängen aller Fakultäten ausgelobt (Eleonore Dießner- und Marie Pleißner-Preis)**, die mit einem Preisgeld in Höhe von je 800 Euro dotiert sind. Die Auszeichnung soll Anreiz sein, den Karriereweg in der Wissenschaft weiter zu verfolgen. Eine interne Evaluierung hat gezeigt, dass seit 2013 80 Prozent der ausgezeichneten Nachwuchswissenschaftlerinnen die Promotion erfolgreich abgeschlossen haben und im Wissenschaftssystem verblieben sind.

Zu den gleichstellungsfördernden Maßnahmen für **Frauen im akademischen Mittelbau** (Promovendinnen, Habilitandinnen und Postdocs) gehört das **Bereitstellen von Stellen zur Förderung der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung**, zum Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen und zur Optimierung von Karrierebestrebungen (Promotion, Habilitation, Postdoc-Phase). Die Stellen sind in der Regel an Professuren verortet, deren Leiter\_innen als Mentor\_innen agieren und die Nachwuchswissenschaftlerinnen individuell fördern. Mit Hilfe der Stellen werden auch **Überbrückungsphasen für Postdocs und Habilitandinnen abgesichert**. Diese gleichstellungsfördernde Maßnahme hat sich an der TU Chemnitz sehr gut bewährt und soll nach einer Förderzusage im PP III weitergeführt werden. Ebenfalls aus Mitteln des PP II finanziert wird das seit 2017 angebotene **Mentoringprogramm WoMentYou für Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Postdocs**. Es begleitet hochqualifizierte und karriereambitionierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur oder in eine weitere Führungsposition in Wissenschaft oder Forschung. Das Mentoring-Programm unterstützt bei der Planung und Umsetzung der Karrieregestaltung, bereitet auf Forschungs- und Führungsaufgaben im Wissenschaftssystem vor, bestärkt Wissenschaftlerinnen bei ihrer Entscheidung für eine Karriere in der Wissenschaft, unterstützt den Ausbau beruflicher Netzwerke und vermittelt durch Einzelcoachings individuelle Lebens- und Karriereentwürfe. Als Mentor\_innen konnten Wissenschaftler\_innen aus dem In- und Ausland gewonnen werden. Bereits vier Mentees haben sich in Führungspositionen qualifiziert, in zwei Juniorprofessuren, eine W2-Professur und eine W3-Professur. Zur Evaluierung des Programms werden regelmäßig Fragebögen erarbeitet und Evaluierungen der Workshops vorgenommen. 2018 wurde ein weiteres **Mentoring-Programm** aufgelegt, welches sich an **Promovendinnen** richtet und bereits in dieser Qualifizierungsphase beginnen möchte, die Nachwuchswissenschaftlerinnen für den Weg in führende Positionen in der Wissenschaft und Forschung vorzubereiten.

Karriereförderung und Netzwerkbildung sind zwei Kriterien, die sich im **Interdisziplinären Symposium für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (ISINA)** wiederfinden, welches jährlich an der TU Chemnitz nur für Frauen angeboten wird. ISINA fand 2013 zum ersten Mal statt und ist ein Projekt des Wissenschaftlerinnenrates in Zusammenarbeit mit den MINT-Fakultäten. Es wird jährlich angeboten und dient dem fachlichen und interdisziplinären Austausch zwischen Wissenschaftlerinnen der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer. Expertinnen aus Wissenschaft und Wirtschaft sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen aus den MINT-Fachbereichen haben die Möglichkeit, sich miteinander zu vernetzen, Kooperationen aufzubauen und Weichen für die zukünftige Karriere an Hochschulen, außeruniversitären Einrichtungen oder in innovativen Unternehmen zu stellen.

**Die DFG hat ISINA im Mai 2014 als ein hervorragendes Beispiel zur Förderung der Chancengleichheit (DFG-Pressemitteilung Nr. 16/2014) in den DFG-Instrumentenkasten aufgenommen.**

**Weiterbildung** im Bereich Schlüsselkompetenzen und Führungskompetenzen individuell für Frauen in Kooperation mit dem CareerService, dem Zentrum für den Wissenschaftlichen Nachwuchs als Koordinations- und Servicestelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie dem Zentrum für Wissens- und Technologietransfer, dem Internationalen Universitätszentrum und externen Partnern sind ein weiterer Baustein. Dabei werden Unterstützungsangebote in den Bereichen Beratung, Weiterbildung und Vernetzung über die gesamte Promotionsphase bis zu einer möglichen Postdoc-Phase für alle relevanten Zielgruppen vorgehalten.

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen die **Teilnahme an Tagungen und Kongressen im In- und Ausland** zu ermöglichen, hochkarätige Workshops sowie individuelle **Coachings** zu besuchen, stellt die TU Chemnitz seit 2013 Mittel aus dem Gleichstellungsfonds bereit. Daraus finanziert werden auch Kurzzeitstipendien für drei Monate in Höhe von 1800 Euro/Monat für die Weiterführung oder Fertigstellung der Promotion nach familiär bedingter Unterbrechung.

Über den Freistaat Sachsen wurden **Landes- und Wiedereinstiegsstipendien** generiert, die durch die Senatskommission für Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vergeben werden.

Die TU Chemnitz beteiligt sich am **Tenure-Track-Programm des BMBF** und wird hier neben der fachlichen Exzellenz der Bewerberinnen und Bewerber auch auf eine geschlechtergerechte Besetzung der Juniorprofessor\_innenstellen achten.

Maßnahmen	Status	Nachhaltigkeit
<b>Studentinnen</b>		
Individuelles Mentoring zur Vorbereitung auf die Promotion	implementiert	verstetigt
Würdigung hervorragender Abschlussarbeiten von Absolventinnen der acht Fakultäten	implementiert	verstetigt

Neu	vorgesehen	in Planung
Implementierung eines Studentinnennetzwerkes im MINT-Bereich		
<b>Akademischer Mittelbau/Promovendinnen/Habilitandinnen/Postdocs</b>		
Interdisziplinäres Symposium ISINA	implementiert	verstetigt
Bereitstellen von Qualifizierungsstellen – auch Überbrückungsstellen für Postdocs und Habilitandinnen	implementiert	aktuell finanziert aus Mitteln des PP II bis 3/2020
Mentoringprogramm WoMentYou für Habilitandinnen, Postdocs und Juniorprofessorinnen	implementiert	aktuell finanziert aus Mitteln des PP II bis 3/2020
Mentoringprogramm für Promovendinnen	implementiert	aktuell finanziert aus Mitteln des PP II bis 3/2020
Weiterbildungsangebote	implementiert	verstetigt
Unterstützung bei Kongressreisen, Tagungsteilnahmen im In- und Ausland sowie individuellem Coaching	implementiert	verstetigt
Strukturierte Promotion (Betreuungsvereinbarungen)	implementiert	verstetigt
Personalentwicklungskonzept	implementiert	verstetigt
Kurzzeitstipendien	implementiert	verstetigt
Angebote im Rahmen der familienfreundlichen Hochschule	implementiert	verstetigt

Tabelle 3: Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

### 2.1.3 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Die TU Chemnitz hat den Anteil von Professorinnen seit der Verabschiedung des Gleichstellungskonzeptes 2009 bis heute in der Gesamtschau steigern können. Gravierende Unterschiede gibt es jedoch mit Blick auf die einzelnen Fakultäten. Auch hier liegen die geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten mit ihrem Professorinnenanteil vorn. Unter den fünf MINT-Fakultäten gab es seit 2008 Zuwachs an Professorinnen.

Die Besetzung der Professuren wird durch eine Berufungsordnung geregelt. Ausschreibungen erfolgen in geschlechtergerechter Sprache; Wissenschaftlerinnen werden explizit aufgefordert, sich zu bewerben. Die Fakultäten und hier im Speziellen die Prodekanen für Gleichstellung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind bestrebt, im Vorfeld der Verfahren aktiv geeignete Kandidatinnen zu rekrutieren und zur Bewerbung aufzufordern. Die Transparenz der Verfahren wird durch die Berufungsbeauftragte des Rektorats sichergestellt. Die jeweilige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Schritten des Verfahrens beteiligt und reicht am Ende des Verfahrens ein schriftliches Votum ein. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen darüber hinaus an Weiterbildungen zu gendersensiblen Berufungsverfahren teil. Die Fakultäten berücksichtigen einen entsprechenden Frauenanteil in den Berufungskommissionen und unter den Gutachter\_innen.

Die TU Chemnitz pflegt eine **Willkommenskultur für neue Mitarbeiter\_innen**, so auch für neu berufene Professor\_innen. In eigens konzipierten Veranstaltungen erhalten die neuen Mitarbeiter\_innen vielfältige Informationen. Auf Anregung neu berufener Juniorprofessorinnen und Professorinnen wird ein **Programm** für diese Zielgruppe entwickelt, welches u. a. Informationsveranstaltungen zu den Verwaltungsstrukturen der Universität, Workshops zu gendersensibler Führungskultur, Coachingangebote und Trainings zur Work-Life-Balance enthält.

Die Professorinnen der MINT-Fakultäten sind sehr gut vernetzt. Bereits seit 2009 agiert der **MINT-Wissenschaftlerinnenrat** sehr aktiv und arbeitet eng mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Zu den Arbeitsthemen gehören die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die Gewinnung von Studentinnen für MINT-Fächer und die sachsen- und bundesweite Netzwerkarbeit. Der MINT-Wissenschaftlerinnenrat beabsichtigt die **Gründung eines sachsenweiten Professorinnennetzwerkes**. In einem weiteren Schritt sollen die Professorinnen der geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten in das Netzwerk eingebunden werden.

Um neu berufene Professorinnen beim Aufbau ihrer Professur oder der Drittmittelakquise zu unterstützen, wurden aus dem PP I und PP II Mittel für **temporäre zusätzliche Stellen** bereitgestellt. Die Stellen wurden wiederum mit Nachwuchswissenschaftlerinnen besetzt, die damit eine individuelle Förderung erhielten und mit der jeweiligen Professorin eine **Mentoring-Beziehung** eingehen konnten. Durch diese zusätzliche Unterstützung konnten erfolgreich Drittmittelanträge gestellt werden, wodurch die Forschungsaktivitäten an den Professuren erfolgreich vorangetrieben wurden.

Gewürdigt wurde auch das überdurchschnittliche Engagement von Professorinnen im Hochschulkontext (Gremienarbeit, Berufungskommission, Wissenschaftlerinnenrat). Dafür wurden aus dem PP I Mittel für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Sachmittel bereitgestellt. Diese Maßnahme soll weitergeführt werden (siehe Kapitel 3).

Maßnahmen	Status	Nachhaltigkeit
individuelle Coachingangebote	implementiert	verstetigt
Bereitstellen von WM-Stellen zur Unterstützung des Aufbaus der Professur und Drittmittelakquise	implementiert	aktuell finanziert aus PP II bis 03/2020
Neu Weiterentwicklung des gendersensiblen Berufungsleitfadens	vorgesehen	in Planung
Neu Programm für neu berufene Juniorprofessorinnen und Professorinnen	vorgesehen	in Planung

Tabelle 4: Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

## 2.2 Flankierende Maßnahmen

### 2.2.1 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

#### 2.2.1.1 Audit familiengerechte Hochschule

Die TU Chemnitz erhielt **2006** als **erste Hochschule in Sachsen das Grundzertifikat** zum „audit familiengerechte hochschule“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung und hat seither die Entwicklung familienfreundlicher Strukturen wesentlich vorangetrieben. 2009, 2012 und 2016 wurde das Zertifikat bei der Re-Auditierung bestätigt. Die Auditierung bescheinigte der Universität die erfolgreiche Verankerung von familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen auf hohem Niveau und legte gleichzeitig neue Handlungsfelder fest, die das Spektrum von Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf erweitern und dabei unterstützen sollen, Defizite abzubauen. Die nächste **Re-Auditierung ist für 2019** vorgesehen. Der Steuerungsgruppe gehören Vertreter\_Innen aus allen Fakultäten, Zentralen Einrichtungen sowie der Verwaltung an.

#### 2.2.1.2 Familie in der Hochschule – Serviceangebote

Die TU Chemnitz hat Familienfreundlichkeit in ihrem Leitbild verankert und sieht dies als einen wesentlichen Erfolgsfaktor für eine moderne Universität. Eine Vielzahl von Maßnahmen wurde implementiert, die die familienfreundliche Infrastruktur ständig verbessern und erweitern und den Mitarbeiter\_innen und Student\_innen mit Familien- und Pflegeaufgaben den Arbeits- und Studienalltag und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie und Pflege nachhaltig erleichtern. Ein Meilenstein war die Einrichtung des **Familienservice** 2013, der sich als kompetente Beratungsstelle für Mitarbeiter\_innen, Student\_innen sowie Führungskräfte, Funktionsträger\_innen und Gremien etabliert hat. Zahlreiche Unterstützungsangebote für die Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Qualifikation werden vorgehalten. Der Familienservice berät in Kooperation mit dem Internationalen Universitätszentrum und den Fakultäten ausländische Student\_innen und Gastwissenschaftler\_innen zu lokalen Kinderbetreuungsangeboten und Schulumöglichkeiten, gibt Informationen zu rechtlichen Grundlagen und schafft Möglichkeiten zur Vernetzung. Das Familienservicebüro unterstützt insbesondere im Vorfeld eines Forschungsaufenthaltes. Alle Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und Pflege sind im **Familienportal** auf der Homepage zusammengestellt. ([www.tu-chemnitz.de/familie](http://www.tu-chemnitz.de/familie))

Die Mittel für die Koordinierungsstelle (TV-L E11, Vollzeit), stellte die Universitätsleitung aus dem Gleichstellungsfonds bereit; seit 2016 wird die Koordinierungsstelle aus Mitteln des PP II finanziert.

Den aktuellen Erfordernissen entsprechend bindet das Familienservicebüro das Thema **Pflege** verstärkt in die Beratungstätigkeit ein und organisiert Veranstaltungen für pflegende Angehörige. 2016 wurde der erste **Thementag Pflege** angeboten. Dieses Veranstaltungsformat wird beibehalten und weiter ausgebaut. Eine intensive Zusammenarbeit gibt es mit der Koordinierungsstelle für Gleichstellungsaktivitäten in Forschungsverbänden, die ebenfalls zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium berät und Maßnahmen vorhält.

Die TU Chemnitz ist **Mitglied im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“** und hat **2018 die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet**. Dem folgt die Entwicklung eines **Zukunftskonzeptes „Familie in der Hochschule“**, welches noch in diesem Jahr den Gremien vorgelegt wird.

2018 wurde auf dem Campus die **Kindertagesstätte Campulino** des Studentenwerkes Chemnitz-Zwickau für Kinder von Studierenden und Beschäftigten eröffnet und hält 100 Plätze vor. Es wird eine vielfältige Zusammenarbeit gepflegt.

Das Familienservicebüro ist regional gut vernetzt. So zählen das „Lokale Bündnis für Familien“ in Chemnitz, das Netzwerk „Frühe Hilfen“ und das Netzwerk „Kommunale Gesundheitsförderung“ zu den Partnern. Die Familienservicebüros der sächsischen Universitäten und Hochschulen sind ebenfalls gut untereinander vernetzt.

### 2.2.1.3 Rahmenbedingungen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Infrastruktur

Verbindliche Maßnahmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Infrastruktur finden sich in der **Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung** (Anlage 4) sowie der **Verbindlichen Regelung zum Rahmenkodex**.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, bestehen für alle Beschäftigtengruppen gesetzliche und tarifvertragliche Möglichkeiten zur **Teilzeitarbeit**. Hier wird den Wünschen der Beschäftigten entsprochen.

Die Universität nutzt die familienpolitische Komponente für die **Stellenverlängerung von Qualifikationsstellen (§2 Abs. 1 WissZeitVG)**.

Das Rektorat hat 2018 eine **familienfreundliche Regelung für neu berufene Professor\_innen** beschlossen, wonach sich der Gewährzeitraum befristeter Berufungs-Leistungsbezüge künftig um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen verlängert (Anlage 5).

Für die **Verlängerung und Vertretung von Stellen im Drittmittelbereich wegen Mutterschutz, Elternzeit und Pflege** stellt das Rektorat aus Mitteln des Programms „Gute Lehre/Starke Mitte“ des SMWK einen Fonds bereit (Anlage 6).

Maßnahmen	Status	Nachhaltigkeit
<b>Serviceangebote</b>		
Kindertagesstätte Campulino	implementiert	verstetigt
Familienservicebüro	implementiert	verstetigt
Internetportal Familie und Pflege	implementiert	verstetigt
Familien- und Pflegeberatung, Vermittlung von Kinderbetreuung	implementiert	verstetigt
flexible Kinderbetreuung und Notfallbetreuung	implementiert	verstetigt
Kinderbetreuung während der Schulferien	implementiert	verstetigt
thematische Elternstammtische	implementiert	verstetigt
Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen	implementiert	verstetigt
Neu Institutionalisierung des Dual Career Service	vorgesehen	in Planung
<b>Rahmenbedingungen</b>		
Dienstvereinbarung für alle Beschäftigten	implementiert	verstetigt
Verbindliche Regelung zum Rahmenkodex	implementiert	verstetigt
Teilzeitmodelle	implementiert	verstetigt
Stellenverlängerung von Qualifikationsstellen	implementiert	verstetigt
familienfreundliche Regelung für neu berufene Professor_innen	implementiert	verstetigt
Verlängerung und Vertretung von Stellen im Drittmittelbereich wegen Mutterschutz, Elternzeit und Pflege	implementiert	bis 2023
Neu Entwicklung eines Zukunftskonzeptes für die Familie in der Hochschule	vorgesehen	in Planung

Tabelle 5: Flankierende Maßnahmen Familie in der Hochschule

## 2.3 Frauen- und Geschlechterforschung

Frauen- und Geschlechterforschung ist eine der Rahmenbedingungen des Gleichstellungskonzeptes der TU Chemnitz aus den Jahren 2009 und 2013. Ziel war und ist es, dieses Forschungsgebiet, welches an einer Technischen Universität, historisch bedingt, nie im Vordergrund der Forschungsaktivitäten stand, in den Fokus des Interesses zu rücken. Bisher beschäftigen sich einige wenige Professuren aus den geistes-, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten mit ausgewählten Themen der Frauen- und Geschlechterforschung und binden Gender und Diversity-Fragestellungen in die Lehre ein. In Bachelor- und Masterarbeiten werden Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung noch recht vereinzelt aufgegriffen.

Seit 2013 wird die **Ringvorlesung gender\_fokussiert: Ausgewählte Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung** angeboten und zeigt, dass das Interesse, sich mit diesem Forschungsgebiet zu beschäftigen, groß ist. Den wissenschaftlichen Diskurs hier weiter anzuregen, zu unterstützen und voranzutreiben war und ist das erklärte Ziel der Ringvorlesung.



Eine **Arbeitsgruppe** wurde gebildet, die interessierte Wissenschaftlerinnen, die Frauen- und Geschlechterforschung in ihrem Forschungsportfolio integriert haben, zusammenbringt und den fachlichen Austausch befördert. Eine **Datenbank** wurde angelegt, die wissenschaftliche Arbeiten von Student\_innen und Wissenschaftler\_innen erfasst, die das Thema Frauen- und Geschlechterforschung tangieren.

Aus Mitteln des PP I und des PP II konnte eine WM-Stelle Frauen- und Geschlechterforschung finanziert werden, die alle Aktivitäten in diesem Forschungsfeld koordinierte und weiter vorangetrieben hat.

Sehr erfolgreich war das vom BMBF geförderte **Projekt „Gender x Informatik“**. **Förderung von Dialog und Vernetzung in der Forschung**, dessen Ziel es war, die Integration von Genderaspekten in Forschungsprojekten der Informatik zu fördern. Begleitende Instrumente dazu waren die Vernetzung, der Erfahrungsaustausch und ein kontinuierlicher Dialog zwischen den Akteur\_innen. Angestrebt wurde ein Transfer bereits existierender methodischer und theoretischer Ansätze aus thematisch passenden Projekten sowie eine intensive Vernetzung der interessierten Informatiker\_innen aus den beteiligten mitteleuropäischen Universitäten. Durch das Hervorheben der Relevanz von Gender-Aspekten für eine zukunftsweisende und innovative Forschung in der Informatik sowie die Weiterbildung Interessierter aus den betreffenden Fachbereichen wurde die hochschulinterne Akzeptanz für Geschlechterforschung, insbesondere in den MINT-Bereichen, an den kooperierenden Hochschulen erhöht. Vorgesehen ist mittelfristig die Entwicklung und Implementierung eines Forums für Gender x Diversity im MINT-Bereich, welches durch die am Projekt beteiligten Hochschulen getragen und federführend durch die TU Chemnitz begleitet wird. Unterstützend hierbei wäre die Einrichtung einer Gender-Gastprofessur oder Juniorprofessur mit Gender/Diversity-Teildomination im MINT-Bereich, die die wissenschaftliche Begleitung sicherstellt und den begonnenen wissenschaftlichen Diskurs fortsetzt.

Maßnahmen	Status	Nachhaltigkeit
Ringvorlesung	implementiert	verstetigt
Datenbank zu wissenschaftlichen Arbeiten mit Gender-Bezug	implementiert	verstetigt
BMBF-Projekt Gender X Informatik	2016-2019	beendet
Neu Einrichten eines Forums für Gender x Diversity im MINT-Bereich	vorgesehen	in Planung
Neu Gastprofessur oder Juniorprofessur mit Gender/Diversity-Teildomination im MINT-Bereich	vorgesehen	in Planung
Neu Workshops zu Gendersensibilisierung in Lehre und Forschung	vorgesehen	in Planung

Tabelle 6: Flankierende Maßnahmen Frauen und Geschlechterforschung

## 2.4 Weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Voraussetzung für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik an der TU Chemnitz ist eine breite Basis. Dazu gehört auch die Professionalisierung aller gleichstellungspolitischen Akteur\_innen. Zahlreiche **Weiterbildungsangebote** stehen bereit, die die Gleichstellungsbeauftragten für ihre verantwortungsvolle Tätigkeit qualifizieren sollen. Finanziert werden die Maßnahmen aus dem Gleichstellungsfonds, den die Universitätsleitung dem Bereich Gleichstellung seit 2013 jährlich zur Verfügung stellt. Seit dieser Wahlperiode erhalten die neu gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einen **Reader**, der wichtige Informationen enthält und bei der Übernahme und Ausübung des Amtes unterstützen soll.

## 3 BETEILIGUNGSKULTUR: ANTEIL VON FRAUEN IN ORGANEN UND GREMIEN

Im Vorfeld von Gremienwahlen rückt die Aufmerksamkeit der Universitätsöffentlichkeit wieder stärker auf die Beteiligungskultur von Professorinnen innerhalb der Universität mit Blick auf die Besetzung von Führungspositionen und die Beteiligung in Entscheidungsgremien. Auf Grund fehlender verbindlicher Richtwerte im Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz liegt es im Ermessen der Hochschule, wie die Organe und Gremien zusammengesetzt sind.

Die Analyse der im Frauenförderplan der TU Chemnitz erfassten geschlechterspezifischen Zusammensetzungen der Gremien zeigt, dass sich die Beteiligung von Frauen seit 2009 nicht wesentlich verändert hat. Im Senat, den Senatskommissionen, den Fakultätsräten und weiteren Gremien sind zwar Frauen aller Statusgruppen vertreten, eine paritätische Besetzung wird jedoch in keinem Gremium erreicht. Im Senat beträgt der Anteil von Frauen aktuell 33 Prozent, darunter ist eine Professorin. Die TU Chemnitz sieht hier großen Handlungsbedarf und will durch gezielte Maßnahmen Frauen für die Gremienarbeit gewinnen. Auf dezentraler Ebene, in den Dekanaten und Fakultätsräten zeigt sich ein ähnliches Bild, wobei auch hier der Frauenanteil in den Gremien der geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten höher ist als im MINT-Bereich. In den genannten drei Fakultäten wurden 2018 Dekaninnen und Prodekaninnen sowie Frauen in allen Statusgruppen in die Fakultätsräte gewählt. Darüberhinaus wurde an einer MINT-Fakultät eine Prodekanin gewählt.

Hier sieht die TU Chemnitz Handlungsbedarf. Zur Verbesserung einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur soll ein **Entlastungsfonds zur temporären Finanzierung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften** zur Unterstützung der Professorinnen bei Gremientätigkeit bereitgestellt werden. Bei positiver Begutachtung des Gleichstellungszukunftskonzeptes könnte dieser Entlastungsfonds daraus vorgehalten werden. Zur Qualifizierung der Wissenschaftlerinnen für Gremienarbeit sind **Weiterbildungen und Workshops** vorgesehen.

Maßnahmen	Status	Nachhaltigkeit
Neu Einrichtung eines Entlastungsfonds für Gremienarbeit für Wissenschaftlerinnen (WHK, SHK und Sachmittel)	vorgesehen	bei positiver Evaluierung aus Mitteln des PP III
Neu Weiterbildung und Workshops zur Qualifizierung für Gremienarbeit	vorgesehen	bei positiver Evaluierung aus Mitteln des PP III

Tabelle 7: Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Organen und Gremien

#### 4 GENDERCONSULTING IN DEN FORSCHUNGSVERBÜNDEN

Um die DFG-geförderten Forschungsprojekte (Exzellenzcluster MERGE, SFBs, Graduiertenkollegs, Forschungsgruppen) bei der Planung und Umsetzung der in den jeweiligen Gleichstellungsmodulen vorgesehenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen zu unterstützen und ein hohes Maß an Professionalität in der Implementierung und Durchführung dieser Maßnahmen zu gewährleisten, wurde 2013 mit Hilfe von Mittelpooling die **Koordinierungsstelle für Gleichstellungsaktivitäten in den Forschungsverbänden eingerichtet** und war damit bundesweit eine der ersten dieser Art. Die Koordinierungsstelle unterstützt und begleitet die Forscherverbände kontinuierlich, zielgruppen- und ergebnisorientiert bei der Implementierung und Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Bei Neu- oder Fortführungsanträgen wird gezielt darauf hingewirkt, einen hohen Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen für die beteiligten, zumeist technischen Institute und Professuren zu gewinnen. Für bestmögliche Bedingungen im Bereich Karriereförderung und Vereinbarkeit werden hierzu die zur Verfügung gestellten Gleichstellungsmittel der DFG genutzt. Weiterhin wurde durch das erweiterte Genderconsultingangebot der Gleichstellungsbeauftragten und der Koordinierungsstelle für Gleichstellungsaktivitäten in den Forschungsverbänden ein umfassendes Informationsportal auf der Webseite des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung bereit gestellt.

#### 5 QUALITÄTSSICHERUNGSVERFAHREN

An der TU Chemnitz sind Gleichstellung und Chancengleichheit als Parameter in alle Qualitätssicherungsprozesse integriert. Seit 2000 werden durch die Universitätsverwaltung regelmäßig **geschlechterdifferenzierte Daten** in allen Bereichen erhoben. Damit ist ein kontinuierlicher Datenabgleich in den dezentralen Frauenförderplänen sowie dem Frauenförderplan und dem Gleichstellungskonzept der TU Chemnitz sichergestellt und gleichstellungsfördernde Maßnahmen können reflektiert und angepasst werden. Die Zentren für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie für Wissens- und Technologietransfer sowie das Internationale Universitätszentrum erheben für gezielte Fragestellungen gesonderte Daten und werten diese aus. Das **Rektorat berichtet in den Beratungen des Senats** regelmäßig zu Gleichstellungs- und Chancengleichheitsangelegenheiten. Im Turnus von drei Jahren legt die **Gleichstellungsbeauftragte** der Universität dem Senat den **Bericht zu Gleichstellung/Chancengleichheit und Familie** an der TU Chemnitz vor. Darin eingebunden sind auch die Berichte zu den gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP I (2009-2014) sowie aktuell im PP II (2015- 2020).

Die erfolgreich durchgeführten gleichstellungsfördernden Maßnahmen und deren Ergebnisse im PP I (2009-2014) waren Grundlage für den **Umsetzungsbericht (Dokumentation)** zur Bewerbung um Mittel aus dem PP II. Dieser wurde positiv bewertet. Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus dem PP II werden regelmäßig intern evaluiert; nach Abschluss der Maßnahmen wird die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat dazu berichten. In der sich aktuell im Abstimmungsverfahren befindlichen Evaluationsordnung ist der Bereich Gleichstellung fest verankert.

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig im **MINT-Wissenschaftlerinnenrat sowie der Gleichstellungskommission** zur aktuellen Situation im Bereich Gleichstellung und Familie.

Als Mitgliedseinrichtung der DFG beteiligt sich die TU Chemnitz an den **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** und wird weiter an deren Umsetzung arbeiten. Im Turnus von zwei Jahren legen die Mitgliedseinrichtungen zu den von der DFG ausgewählten Themenbereichen **Berichte** vor.

Mit der Teilnahme am **DFG-Begutachtungsverfahren** im Rahmen der Beantragung von DFG-Forschungsverbänden nutzt die TU Chemnitz ein weiteres Qualitätssicherungsverfahren.

Die TU Chemnitz kommt der **Berichtspflicht im Rahmen des audits familiengerechte hochschule** nach und hat 2006, 2009 und 2012 und 2016 Dokumentationen eingereicht.

## 6 STRUKTURELLE VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG, EINBINDUNG DES GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPTES UND NACHHALTIGKEIT

### 6.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung auf Zentraler Ebene

Gleichstellung, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit wurden 2010 im **Leitbild** der TU Chemnitz verankert. (Anlage 7). Damit wird sichtbar, dass Gleichstellung einen wichtigen Baustein in der Gesamtausrichtung und Profilbildung der TU Chemnitz darstellt und als Querschnittsthema einer modernen und verantwortungsvollen Universität mit ihren Chancen und Potenzialen für Exzellenz, Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität wahrgenommen wird. Gleichstellung wurde in den letzten Jahren in **sämtliche wesentlichen Dokumente und Selbstverpflichtungen** integriert. In die **Zielvereinbarungen** des Rektorates mit den Fakultäten wurden Gleichstellungsaspekte ebenso aufgenommen.

Ein bedeutendes strategisches Dokument für die hochschulinterne Planung ist der **Hochschulentwicklungsplan bis 2025**. Darin sind die Bereiche Gleichstellung und familienfreundliche Hochschule im Handlungsfeld Hochschulpolitik, -entwicklung und -kommunikation (Punkte 6 und 7) verortet. Der interne Hochschulentwicklungsplan (Anlage 8) enthält konkrete Gleichstellungsziele und die zur Zielerreichung entwickelten gleichstellungsfördernden Maßnahmen bis 2025. Ziele und Maßnahmen sind Ergebnis der internen Evaluation des Gleichstellungskonzeptes (PP I) und der Dokumentation (PP II). Sie wurden im MINT-Wissenschaftlerinnenrat und in der Gleichstellungskommission verhandelt, abgestimmt und in mehreren Lesungen im Senat zur Aufnahme in den Hochschulentwicklungsplan qualifiziert. Der akademische Senat hat den internen Hochschulentwicklungsplan bis 2025 in seiner Beratung am 29. Mai 2018 verabschiedet.

**Die im internen Hochschulentwicklungsplan bis 2025 formulierten Gleichstellungsziele und gleichstellungsfördernden Maßnahmen bilden die Grundlage für das Gleichstellungszukunftskonzept.** Damit ist das Gleichstellungszukunftskonzept integraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategien der TU Chemnitz. Die darin enthaltenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen sind Grundlage für eine weitere zukunftsorientierte Gleichstellungsarbeit, die von allen Organisationseinheiten mitgetragen und unterstützt wird.

#### 6.1.1 Universitätsleitung

Das **Rektorat** betrachtet Gleichstellung und Chancengleichheit als zentrale Leitungsaufgabe. Gleichstellung und Chancengleichheit sind deshalb im Geschäftsbereich des Rektors strategisch verankert. Dies sichert die Sensibilisierung für dieses Thema vor und in Entscheidungsprozessen und trägt wesentlich dazu bei, Gleichstellung durchgängig, transparent und zukunftsorientiert zu gestalten.

In den Prorektoraten für Lehre und Internationales, Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs sowie Transfer und Weiterbildung werden Gleichstellungsthemen wie gendergerechte Personalentwicklung, geschlechtergerechte Stipendienvergabe, Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung verhandelt und für Entscheidungsprozesse im Senat vorbereitet.

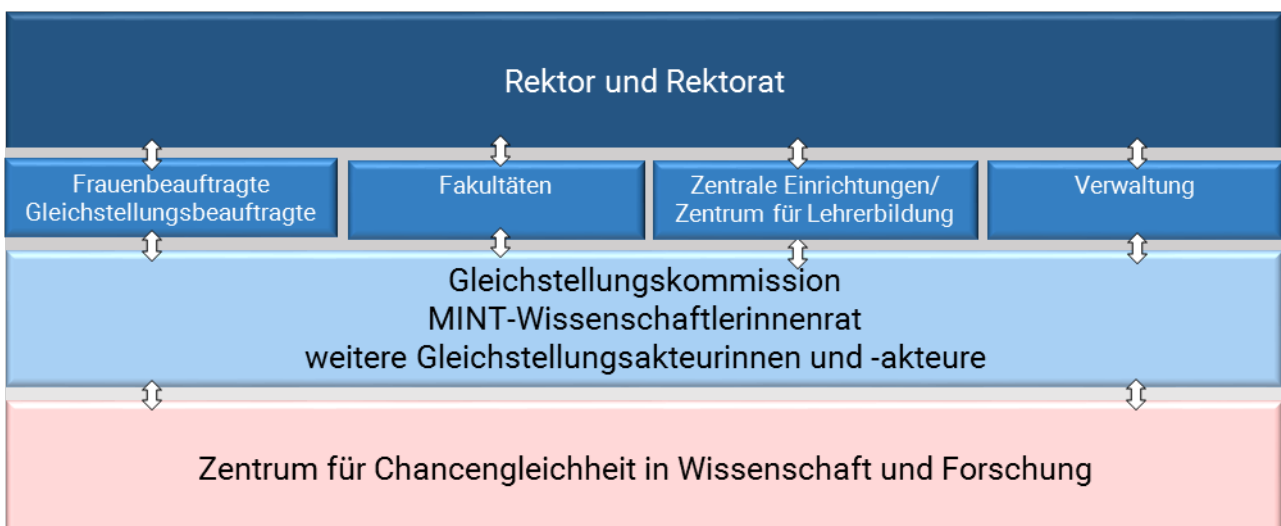


Abbildung 6: Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der TU Chemnitz

### 6.1.2 Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbeauftragte

Die Bereiche Gleichstellung, Chancengleichheit sowie Frauenförderung werden an den sächsischen Wissenschaftseinrichtungen durch die auf Grundlage von § 55 Satz 1 SächsHSFG gewählten Gleichstellungsbeauftragten sowie die im Rahmen des Sächsischen Frauenfördergesetzes bestellten Frauenbeauftragten gesteuert. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Frauenbeauftragte sind dem Rektorat zugeordnet. Sie wirken in ihren Zuständigkeitsbereichen auf die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und auf die Vermeidung von Nachteilen für Mitglieder und Angehörige der Hochschule hin. Sie unterbreiten Vorschläge und beziehen Stellung zu allen die Gleichstellung und Frauenförderung berührenden Angelegenheiten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit Rede- und Antragsrecht beratendes Mitglied im Senat.

### 6.1.3 Gleichstellungskommission

Der Gleichstellungskommission gehören die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter, die Frauenbeauftragte sowie Mitglieder der Studierendenvertretung mit Gaststatus an. Die Gleichstellungskommission begleitet die im Gleichstellungskonzept, im Frauenförderplan sowie im internen Hochschulentwicklungsplan festgehaltenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte und die Frauenbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Dies schafft nicht nur die Möglichkeit, aktive Gleichstellungspolitik an den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und im Student\_innenrat zu betreiben, sondern auch in den einzelnen Hochschulgruppen strategisch-inhaltliche Fragen systematisch gleichstellungsorientiert und transparent zu diskutieren und zu befördern.

### 6.1.4 MINT-Wissenschaftlerinnenrat

Der MINT-Wissenschaftlerinnenrat ist ein Zusammenschluss von Hochschullehrerinnen und Frauen aus dem akademischen Mittelbau der MINT-Fakultäten. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der TU Chemnitz werden gemeinsam gleichstellungsrelevante Themen zielgruppenorientiert bearbeitet. Der MINT-Wissenschaftlerinnenrat unterstützt insbesondere bei der Gewinnung von Studentinnen im MINT-Bereich sowie bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Zwei Projekte, die sich etabliert haben und durch den MINT-Wissenschaftlerinnenrat intensiv begleitet werden, sind das Interdisziplinäre Symposium für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (ISINA) und die Auszeichnung hervorragender BELL-Arbeiten im MINT-Bereich von Schülerinnen sächsischer Gymnasien. Der MINT-Wissenschaftlerinnenrat wird in Kürze Professorinnen aus den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten aufnehmen und sich mit weiteren sächsischen Wissenschaftseinrichtungen vernetzen,

### 6.1.5 Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

Das Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung wurde im Jahr 2009 eingerichtet und wird durch die Gleichstellungsbeauftragte der TU Chemnitz geleitet. Alle Kompetenzen und Aktivitäten im Bereich Gleichstellung werden hier zusammengeführt. Es besteht ein breites Informations-, Service- und Beratungsangebot zum Themenbereich Chancengleichheit. Zudem sind im Zentrum die Projekte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Es besteht eine enge Kooperation mit den wissenschaftsstützenden karrierefördernden Einrichtungen der TU Chemnitz sowie regionalen und überregionalen Einrichtungen, Bündnissen und weiteren Partnern. Mit der Etablierung der Stelle einer Referentin zur Unterstützung der ehrenamtlich tätigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten konnte das Angebot ausgebaut und an die steigenden Bedarfe im Bereich Gleichstellung angepasst werden.

## 6.2 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung auf dezentraler Ebene

Auf dezentrale Ebene engagieren sich in den acht Fakultäten und den Zentralen Einrichtungen jeweils mindestens zwei Gleichstellungsbeauftragte, die ehrenamtlich tätig sind. Um Gleichstellung auch auf dezentraler Ebene weiter vorantreiben zu können, unterstützen seit 2011 **Prodekane** die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und verantworten die Durchsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit an den Fakultäten. Jede Fakultät entwickelt zudem einen eigenen **Frauenförderplan** mit **konkret abrechenbaren Gleichstellungszielen**, die im Turnus von zwei Jahren überprüft werden. Durch die Entwicklung dieser Frauenförderpläne mit einer eigenen Schwerpunktsetzung unterstützen die Fakultäten innerhalb der fachspezifischen Besonderheiten das Gesamtkonzept zur Gleichstellungsförderung sowie die Ziele des Hochschulentwicklungsplanes. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind mit Stimmrecht Mitglied in den Fakultätsräten. Damit ist der Gleichstellungsaspekt nachdrücklich verankert.

Die Universitätsleitung stellt den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen über den Gleichstellungsfonds Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen bereit. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten können zu ihrer Entlastung, gerade bei aufwändigen Berufungsverfahren, Mittel für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte abrufen. In den Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten finden Gleichstellungsaspekte Berücksichtigung.

## 7 AUSBLICK

Durch die erfolgreiche Teilnahme an den Professorinnenprogrammen I und II konnten an der TU Chemnitz in den vergangenen zehn Jahre Gleichstellungsstandards entwickelt werden, die dazu beigetragen haben, den Anteil von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu erhöhen. Die im Rahmen der Gleichstellungskonzepte implementierten Maßnahmen erwiesen sich als zielführend und wurden verstetigt. Durch ein strategisches Gleichstellungscontrolling wurde die Wirksamkeit der Maßnahmen regelmäßig evaluiert. Externe Begutachtungen bestätigten die erfolgreiche Gleichstellungsstrategie der TU Chemnitz in den vergangenen zehn Jahren (Positive Bewertung der Gleichstellungsmodule in den Sonderforschungsbereichen der DFG, audit familiengerechte hochschule, Charta Familie in der Hochschule, Erfüllung der Zielvereinbarungsvorgaben des SMWK). Die positiv evaluierten gleichstellungsfördernden Maßnahmen sollen auch im Rahmen des **Gleichstellungszukunftskonzeptes** weitergeführt werden. Dabei hält die TU Chemnitz an den grundlegenden Zielen und flankierenden Maßnahmen fest und hat sie aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse im Rückblick auf das PP I und PP II strategisch erweitert:

### Ziele

1. Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
2. Gendergerechte Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
3. Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen in Lehre und Forschung sowie Leitungs- und Entscheidungsgremien

### Flankierende Maßnahmen

1. Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und Pflege – Familienfreundliche Universität
2. Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung/Einbeziehen von Gender und Diversity in Lehre und Forschung
3. Weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit/Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die Situations- und Defizitanalyse zeigte auch, dass nicht alle gleichstellungspolitischen Ziele erreicht werden konnten. Insbesondere beim Frauenanteil an den Studierenden und Professuren in den MINT-Fächern sowie beim Frauenanteil an den Promovend\_innen und in Gremien und Organen besteht weiterhin Handlungsbedarf. Die TU Chemnitz will deshalb die Ausrichtung ihrer Gleichstellungsstrategie anreichern. Um dem Dropout von Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftssystem entgegenzuwirken, wird neben den bestehenden Individualförderungen ein Schwerpunkt auf die Implementierung geschlechtergerechter Strukturen gelegt. Eine strukturierte Nachwuchsförderung (Strukturierte Promotion, Graduiertenschulen), die zu einer höheren Transparenz und besseren Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege und Lebensentwürfe führt, und die Berücksichtigung individueller Karriereverläufe bei der Leistungsbewertung gehören ebenso dazu wie die Einführung von Tenure-Track-Professuren als zusätzliche Karrierewege.

Die TU Chemnitz möchte in den nächsten Jahren den sehr guten Gleichstellungsstandard weiter halten und mit Unterstützung bewährter und neuer gleichstellungsfördernde Maßnahmen die **Ziele des Gleichstellungszukunftskonzeptes umsetzen**.

Nachfolgende gleichstellungsfördernde Maßnahmen möchte die TU Chemnitz bei einer positiven Evaluierung des Gleichstellungszukunftskonzeptes und der Besetzung der beantragten drei Regelprofessuren aus den frei werdenden Mitteln finanzieren:

Ziele im Gleichstellungszukunftskonzept	Maßnahmen	Ausstattung
Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Aufzeigen zukunftsorientierter Studienfächer im MINT-Bereich; Sichtbarmachen ausgezeichneter schulischer Leistungen von Mädchen im MINT-Bereich; Vernetzung der Akteur_innen sachsenweit	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für WHK, SHK und Sachmittel

Gendergerechte Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Mentoringprogramm WoMentYou; Mentoringprogramm für Promovendinnen; Individuelle Angebote für weitere wiss. Qualifizierungen; Vergabe von Qualifikationsstellen; Sichtbarmachen hervorragender wissenschaftlicher Leistungen durch Auslobung des Eleonore Dießner- und Marie Pleißner- Preises	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für WM-Stellen, WHK und SHK, Trainer_innenhonorare, Reisekosten, Sachmittel, Preisgelder
Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen in Lehre und Forschung sowie Leitungs- und Entscheidungsgremien	Entlastung für Professorinnen, die Aufgaben in Ämtern und Gremien der Universität wahrnehmen und vermehrt Drittmittelanträge schreiben	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für WHK, SHK und Sachmittel; Trainer_innenhonorare
Flankierende Maßnahme Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und Pflege	Förderung der Ausdifferenzierung der vielfältigen Angebote des Familienservice; Förderung internationaler Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Familienverpflichtungen; Mentoring für Studierende mit Familienverantwortung	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für Koordinierungsstellen, SHK, Trainer_innenhonorare
Flankierende Maßnahme Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung	Einrichtung einer Gastprofessur/ Juniorprofessur zur wissenschaftlichen Begleitung der Implementierung von Gender- und Diversity-Fragen in Lehre und Forschung im MINT-Bereich; Weiterbildungsangebote	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für Gastprofessorinnenstelle/J P-Stelle, Trainerinnenhonorare und Sachmittel
Flankierende Maßnahme Weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Durchführung gleichstellungsfördernder Maßnahmen im PP, Qualitätsmanagement, Entlastung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für Stelle Referent_in, WHK, SHK, Trainer_innenhonorare, Reisekosten und Sachmittel

Tabelle 8: Maßnahmen, die nach positiver Bewertung des Gleichstellungszukunftskonzeptes aus den freiwerdenden Mitteln der Professuren finanziert werden sollen

## Anlagenverzeichnis

- Anlage 1 Zielvereinbarung gemäß § 10 Abs. 2 SächsHSFG zwischen der Technischen Universität Chemnitz und dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
- Anlage 2 Personalentwicklungskonzept der Technischen Universität Chemnitz
- Anlage 3 Verbindliche Regelung zum Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen
- Anlage 4 Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung
- Anlage 5 Rektor-Rundschreiben 33/2018 vom 16.07.2018 „Gewährdauer befristeter Berufungs-Leistungsbezüge an Professorinnen und Professoren; Verlängerung um familienbedingte Unterbrechungszeiten“
- Anlage 6 Rektor-Rundschreiben 11/2019 vom 21.03.2019 „Fördermaßnahmen zur Umsetzung des Rahmenkodex“ Anlage 7 Leitbild der Technischen Universität Chemnitz
- Anlage 8 Fortschreibung des Hochschulentwicklungsplans der Technischen Universität Chemnitz bis 2025 (Auszug)
- Anlage 9 Übersicht gleichstellungsfördernde Maßnahmen des Professorinnenprogramms I und des Professorinnenprogramms II
- Anlage 10 Kostenübersicht für neue Maßnahmen
- Anlage 11 Übersicht der Abbildungen und Tabellen
- Anlage 12 Übersicht der Abkürzungen

**Professorinnenprogramm I - Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts 2009-2013 und ihre Bewertung**

Maßnahme		Zielgruppe	Bewertung/ Weiterführung ab 2013
Unterstützung von Professorinnen beim Aufbau ihrer Professur sowie bei der Forcierung der Forschungstätigkeit (Drittmittleinwerbung, Projektbegleitung)	WM-Stellen TVL 13	Professorinnen	Maßnahme erfolgreich, Weiterführung bei positiver Evaluierung des Gleichstellungszukunftskonzeptes im PP III mit erweitertem inhaltlichen Kontext vorgesehen
Unterstützung und Anerkennung von überdurchschnittlichem Engagement von Professorinnen (Gremienarbeit, Berufungskommission, Wissenschaftlerinnenrat u.a.)	WHK, SHK, Sachmittel	Professorinnen/ Juniorprofessorinnen	Maßnahme erfolgreich, Weiterführung bei positiver Evaluierung des Gleichstellungszukunftskonzeptes im PP III vorgesehen
Auslobung von zwei Stipendien zur Förderung von Frauen in den MINT-Fächern, insbesondere von Frauen mit Familienaufgaben in der Qualifikationsphase	Stipendium	Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem MINT-Bereich	Maßnahme erfolgreich, Weitergeführt mit geringfügiger inhaltlicher Änderung und geänderter Finanzierung
Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Professionalisierung ihrer Tätigkeit	WHK, Sachmittel	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Maßnahme erfolgreich, Weitergeführt mit geänderter Finanzierung
Schülerinnen-Mentoringprojekt Girls-Tandem	WHK, Sachmittel	Schülerinnen	Maßnahme erfolgreich, Weitergeführt aus Mitteln des PP II und Weiterführung bei positiver Evaluierung des Gleichstellungszukunftskonzeptes im PP III als Mischfinanzierung
Sichtbarmachen von hervorragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen; Preise für ausgezeichnete Abschlussarbeiten	Preisgeld	Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fakultäten	Erfolgreiche Maßnahme, Weiterführung vorgesehen



Stelle Referentin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Unterstützung bei der Organisation und Durchführung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP 1 sowie der Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen und finanziellen Abwicklung des Programms	Teilzeitstelle 70% TVL 11 Sachmittel	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Maßnahme erfolgreich, Weitergeführt im PP II, bei positiver Evaluierung des Gleichstellungszukunftskonzeptes auch im PP III
---	---	--	---

**Professorinnenprogramm II - Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts 2013-2018 und ihre Bewertung**

Maßnahme		Zielgruppe	Bewertung/ Weiterführung
Förderung der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung (Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen zur Optimierung der Karrierebestrebungen/ Promotion/ Habilitation/ Postdoc-Phase)	WM-Stellen TVL 13	Nachwuchswissenschaftlerinnen in unterschiedlichen Qualifizierungsphasen	Maßnahme erfolgreich, Weiterführung bei positiver Evaluierung des Gleichstellungszukunftskonzeptes im PP III
Ausbau des Recruitings potenzieller Studentinnen in Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind auf Grundlage des Schülerinnen-Mentoringprojekts Girls-Tandem	WHK Sachmittel	Schülerinnen	Maßnahme erfolgreich, Weiterführung bei positiver Evaluierung des Gleichstellungskonzeptes im PP III
Aufbau der Mentoring-Programme WoMentYou für Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Postdocs sowie des Mentoring-Programms für Promovendinnen; thematische Angebote aus dem Softskill-Bereich und Schulung fachübergreifender Kompetenzen	Teilzeitstelle TVL 11 Honorare Sachmittel	Nachwuchswissenschaftlerinnen mit sichtbaren Karrierebestrebungen	Maßnahme erfolgreich, Weiterführung bei positiver Evaluierung des Gleichstellungskonzeptes im PP III
Vergabe von Kurzzeitstipendien (3 Monate) an Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Unterstützung der Fertigstellung der Promotion oder Habilitation nach Unterbrechung durch	Stipendien	Nachwuchswissenschaftlerinnen	Maßnahme erfolgreich, Weiterführung bei positiver Evaluierung des Gleichstellungskonzeptes im PP III

Familienaufgaben oder Beendigung des Dienstverhältnisses			
Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung; Ringvorlesung, Seminare, Workshops; Erstellen von wissenschaftlichem Material	0,5 WM-Stelle TVL 13 Honorare Sachmittel	am Thema Frauen- und Geschlechterforschung arbeitende Wissenschaftler_innen	Maßnahme erfolgreich, Weiterführung bei positiver Evaluierung des Gleichstellungskonzeptes im PP III
Interfakultäre Ringvorlesung mit international renommierten Wissenschaftlerinnen (Sichtbarmachen von Karrieren, Schaffen von Rollenvorbildern, Networking)	Honorare Sachmittel	Hochschulöffentlichkeit	Maßnahme nicht durchgeführt, da mehrere Ringvorlesungen im beabsichtigten Zeitraum angeboten wurden
Interdisziplinäres Symposium ISINA zur Gewinnung und Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich und Unterstützung ihrer Karrierebestrebungen; Fachvorträge, Workshops	Honorare Reisekosten	Nachwuchswissenschaftlerinnen	Maßnahme erfolgreich, Weiterführung mit Finanzierungsänderung
Auszeichnung hervorragender BELL-Arbeiten mit Themen aus dem MINT-Bereich von Schülerinnen sächsischer Gymnasien	Preisgeld Sachmittel SHK	Schülerinnen	Maßnahme erfolgreich, Weiterführung mit Finanzierungsänderung
Koordination aller Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/ Beruf/ Familien- und Pflegeaufgaben; Betreuungsangebote für Kinder von Universitätsangehörigen durch externe Partner	Vollzeitstelle TVL 11 Honorare Sachmittel	Hochschulangehörige	Maßnahme erfolgreich, Weiterführung bei positiver Evaluierung des Gleichstellungskonzeptes im PP III
Stelle Referentin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Unterstützung bei der Organisation und Durchführung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP II sowie der Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen und finanziellen Abwicklung des Programms	Teilzeitstelle 70% TVL 11 Sachmittel	Gleichstellungsbeauftragte	Maßnahme erfolgreich, Weiterführung bei positiver Evaluierung des Gleichstellungskonzeptes im PP III

Sichtbarmachen von hervorragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen; Preise für ausgezeichnete Abschlussarbeiten	Preisgeld	Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fakultäten	Maßnahme erfolgreich, Weiterführung bei positiver Evaluierung des Gleichstellungskonzeptes im PP III
--	-----------	--	--

## Anlage

**Kosten der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen**

	<b>Maßnahmen aktuell und ab 2020</b>	<b>Kosten p.a. in €</b>
<b>Gewinnung von Studentinnen, insbesondere im MINT-Bereich</b>		
Studienwerbung	Bundesweite Präsenz der Studienwerbung Kooperation mit Schulen Individuelle Angebote der MINT-Fakultäten und des Kreativzentrums Gendergerechte Gestaltung des Studienwerbematerials Schülerinnensommeruniversität	2.000
Networking	Aufbau eines Netzwerkes aus Fachlehrer_innen von Gymnasien zur Akquirierung von MINT-interessierten Schülerinnen und gemeinsamer Durchführung studienwerbewirksamer Veranstaltungen (Sachmittel)	2.000
Sichtbarmachen von Ausgezeichneten schulischen Leistungen	Vergabe des BELL-PRIX-Preises  Sachsenweite Veranstaltung zur Würdigung schulischer Leistungen von Mädchen in Kooperation mit weiteren sächsischen Wissenschaftseinrichtungen (anteilig)	1.500
Mentoring	Mentoring-Projekt GiTa (WHK und Sachmittel)	15.000
<b>Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen</b>		
Networking	Studentinnennetzwerk im MINT-Bereich	-
Sichtbarmachen von ausgezeichneten wissenschaftlichen Leistungen	Würdigung hervorragender Abschlussarbeiten von Studentinnen	10.000
Mentoring	Individuelles Mentoring zur Vorbereitung auf die Promotion (Sachmittel)	1.000
Personalentwicklung	Mentoring-Programm WoMentYou/ Mentoring für Promovendinnen (Stelle, Referenten, Experten, Sachmittel)	100.000
	Qualifizierungsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen/ Überbrückungsstellen für Postdocs	120.000

	6 Kurzzeitstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsphase (3 Monate à 1.800 €)	32.400
Qualitätssicherung	Weiterbildungsangebote	5.000
	Zuschüsse für Tagungsteilnahmen, Kongressreisen im In- und Ausland sowie individuelles Coaching	20.000
	Fonds für Drittmittelbeschäftigte nach Elternzeit	200.000
	Strukturierte Promotion	-
	Personalentwicklungskonzept	-
	Broschüren und Handreichungen/ Wissenschaftlerinnenbuch	8.000
<b>Gewinnung von Frauen in Spitzenpositionen</b>		
Optimierung Berufungsverfahren	Gendergerechter Berufungsleitfaden (WHK, Sachmittel)	8.000
Angebote für Hochschullehrerinnen	Programm für neuberufene Hochschullehrerinnen Coaching/ Mentoring (Expert_innenhonorare, Sachmittel) Führungskräftetrainings zur Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit	30.000
	Zusätzliche Stellen (Qualifizierungsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen)	
	Wissenschaftlerinnenrat (Referent_innen, Sachkosten)	2.000
	Entlastungsfonds für Gremienarbeit der Wissenschaftlerinnen (WHK, SHK, Sachmittel)	60.000
Qualitätssicherung	Weiterbildung für Gremienarbeit	5.000
<b>Vereinbarkeit von Studium, Beruf , Familie und Pflege</b>		
	Familienservicebüro (Stelle, Honorare, WHK, SHK, Sachmittel)	80.000
	Erweiterung Familienservice (Stelle für audit, Familie in der Hochschule, Dual Career, SHK und Sachmittel)	60.000
	Kinderbetreuung (Kinderferienbetreuung, Eltern-Kind-Räume, Stillräume, WHK, SHK, Sachmittel)	20.000

<b>Frauen- und Geschlechterforschung</b>		
	Koordination Frauen- und Geschlechterforschung (Stelle)	35.000
	Ringvorlesung (Referent_innenhonorare, Reisekosten, SHK)	6.000
	Workshops zu Gendersensibilisierung in Lehre und Forschung	5.000
	Forum für Gender Diversity im MINT-Bereich (Sachmittel)	1.000
	Juniorprofessur mit Gender und Diversity Teildenomination im MINT-Bereich und SHK	80.000
<b>Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit</b>		
	Professionalisierung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter	30.000
	Referentin Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	60.000
	<b>SUMME:</b>	<b>978.900</b>

Darin nicht enthalten ist der Gleichstellungsfonds, den die Universitätsleitung für Gleichstellung bereitstellt.

## Verzeichnis der Abkürzungen

TU Chemnitz	Technische Universität Chemnitz
PP	Professorinnenprogramm
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
BA	Bachelor
MA	Master
SMWK	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
GiTa	Girls Tandem
WoMentYou	Women-Mentoring-You
ZLB	Zentrum für Lehrerbildung
ISINA	Interdisziplinäres Symposium für Frauen in Naturwissenschaft und Technik
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung WM-Stellen Stellen für wissenschaftlich Mitarbeitende
BeLL	Besondere Lernleistungen
NW	Fakultät für Naturwissenschaften
Mathe	Fakultät für Mathematik
MB	Fakultät für Maschinenbau
ET/IT	Fakultät für Elektrotechnik/Informationstechnik
IN	Fakultät für Informatik
WiWi	Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Phil.Fak.	Philosophische Fakultät
HSW	Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften
ZLB	Zentrum für Lehrerbildung