

ZWISCHENBERICHT ZUR UMSETZUNG DER FORSCHUNGSORIENTIERTEN GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DRESDEN



beschlossen durch das Rektorat am 8. Februar 2011

Einleitung

Im März 2009 wurde das Gleichstellungskonzept der TU Dresden beschlossen. Auf der Basis dieses Gleichstellungskonzeptes war die TU Dresden erfolgreich im Professorinnenprogramm: Die Anträge für drei Professorinnen wurden bewilligt, so dass für fünf Jahre zusätzliche Mittel in Höhe von ca. 1,5 Millionen Euro zur Umsetzung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Zur besseren Koordination und Implementierung der Maßnahmen des Professorinnenprogramms wurde eine operative Arbeitsgruppe gegründet. So werden im Jahr 2011 verschiedene Maßnahmen begonnen und in einem Gesamtkonzept verwirklicht werden können.

Das Gleichstellungskonzept ist grundlegendes strategisches Dokument, vor allem auch im Hinblick der Beteiligung in der Exzellenzinitiative. In diesem Rahmen stellt sich die TU Dresden aktuell der Aufgabe der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes.

An der TU Dresden fand mit den Wahlen 2010 ein Wechsel in der Leitungsebene statt: Professor Müller-Steinhagen ist zum neuen Rektor der TU Dresden benannt worden. Das Prorektorat für Universitätsplanung hat Professor Karl Lenz inne, das Prorektorat für Forschung Professor Gerhard Rödel. Frau Professor Ursula Schaefer ist die Prorektorin für Bildung und Internationales. Da fast alle Rektoratsmitglieder erstmals ihr Amt vertreten, war im Jahr 2010 die Aufgabenneuverteilung und -organisation ein Schwerpunkt der Arbeit des Rektorats nach der Wahl.

Der nachfolgende Zwischenbericht wurde am 02.02.2011 in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management zustimmend zur Kenntnis genommen und am 08.02.2011 durch das Rektorat beschlossen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die TU Dresden hat in den vergangenen beiden Jahren - insbesondere ausgelöst durch die Beteiligung in der Exzellenzinitiative, am Professorinnenprogramm und bei den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG - das Thema Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit fest in der Leitungsebene verankert. Am 10.03.2010 setzte der Senat der TU Dresden die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management ein, deren Aufgabe unter anderem darin besteht, den jährlichen Gleichstellungsbericht der Fakultäten und der Universität zu diskutieren und Stellungnahmen zu den Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten abzugeben. Der Senatskommission gehören folgende stimmberechtigte Mitglieder an: sechs Hochschullehrer/innen, zwei Studierende, zwei akademische Mitarbeiter/innen und ein/e sonstige/r Mitarbeiter/in. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der TU Dresden, der Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen sowie die Beauftragte für Gleichstellungsmanagement beim Rektor sind beratende Mitglieder. In beratender Funktion sind unter anderen der Beauftragte für Studierende mit Behinderung und der

Ausländerbeauftragte Mitglied des Gremiums. Die Senatskommission trifft sich mindestens viermal jährlich. Der Stand der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts ist Gegenstand jeder Sitzung. In den vergangenen Sitzungen wurde beispielsweise der Entwurf eines Leitfadens für eine geschlechtergerechte Sprache zur Beschlussfassung empfohlen und als ein wichtiger Schritt in Richtung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur bewertet. Auch die Situation von Studierenden und Mitarbeiter/innen mit Behinderung bzw. mit Migrationshintergrund fällt in den Aufgabenbereich dieser Senatskommission. Diese breite Konzeption als Senatskommission für Gleichstellung und Diversity Management ermöglicht eine umfassende multiperspektivische Diskussion aktueller Entwicklungen an der TU Dresden.

Im Rektorat und im Senat steht das Thema Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit regelmäßig auf der Tagesordnung: Im Senat der TU Dresden wurde am 09.04.2009 das Gleichstellungskonzept vorgestellt, am 10.06.2009 das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS. Das Rektorat bestätigte am 12.01.2010 den Gleichstellungsbericht 2008/09, welcher Daten zur aktuellen Gleichstellungssituation an der TU Dresden und ein Resümee der laufenden Gleichstellungsmaßnahmen umfasst.

Im Rektorat ist Gleichstellung erstmals als ein zentrales Anliegen in der Aufgabenbeschreibung des Prorektors für Universitätsplanung verankert. Die Beauftragte für Gleichstellungsmanagement, die für die Koordinierung laufender und zukünftiger Gleichstellungsmaßnahmen zuständig ist, ist diesem Prorektorat zugeordnet.

Gleichstellung ist auch ein Thema, die im Rahmen der Exzellenzanträge der TU Dresden (insbesondere im Zukunftskonzept) starke Beachtung findet. Das Kernteam Gleichstellung analysiert bis März 2011 den Stand der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes und leitet daraus den konkreten Handlungsbedarf ab. In diesem Zusammenhang werden auch die im Gleichstellungskonzept definierten Ziele zur künftigen Ausgestaltung einer geschlechtergerechten Hochschule geprüft sowie Strategien und Maßnahmen weiterentwickelt.

Zur Gleichstellung bekennt sich die TU Dresden auch in ihrem Leitbild, welches am 14.10.2009 durch den Senat verabschiedet wurde: *Die Technische Universität Dresden engagiert sich für ein Gleichgewicht zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie für tatsächliche Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen. Die Mitglieder der Technischen Universität Dresden pflegen ein vertrauensvolles Miteinander beim Lehren, Lernen und Forschen. In dieser Atmosphäre können sich unterschiedliche Biographien und Lebensentwürfe voll entfalten.*

Die Grundordnung der TU Dresden, beschlossen im Erweiterten Senat am 14.07.2010 im Einvernehmen mit dem Rektorat, schließt Gleichstellung als Querschnittsaufgabe ebenfalls ein: *Die Technische Universität Dresden wirkt auf die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen ihrer Entscheidungen hin. Die Technische Universität Dresden engagiert sich für ein Gleichgewicht zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie für tatsächliche Chancengleichheit aller Mitglieder und Angehörigen (§ 3 Abs. 6).*

1.2 Beteiligung der Fakultäten/Fachrichtungen/Abteilungen

Die AG Gleichstellung, der alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und einiger Zentraler Wissenschaftlicher Einrichtungen sowie die zentrale Gleichstellungs- und die Frauenbeauftragte der TU Dresden angehören, trifft sich ca. dreimal pro Jahr zu thematischen Schwerpunkten und zum Erfahrungsaustausch. Im Jahr 2010 beriet die AG Gleichstellung beispielsweise den im Referat Gleichstellung erarbeiteten und mit dem Berufungsbeauftragten der TU Dresden abgestimmten Leitfaden zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Berufungsverfahren sowie die Ausgestaltung der Mitwirkungsmöglichkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren. Auch zukünftig wird sich die AG Gleichstellung sowohl zum Informationsaustausch als auch zur Bearbeitung thematischer Schwerpunkte treffen (z.B. im Hinblick auf die Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten zum Thema Gleichstellung).

Arbeitsschwerpunkte der ehrenamtlich tätigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sind die Begleitung von Berufungsverfahren, die Beratung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftler/innen sowie die Mitwirkung bei der Vergabe von Stipendien und anderen Fördermitteln in der Senatskommission Wissenschaftlicher Nachwuchs. Auch in den Prozess der Re-auditierung als familiengerechte Hochschule waren im vergangenen Jahr mehrere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte involviert.

Die laufende Qualifizierung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere der neu gewählten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, ist in der Vergangenheit leider etwas zu kurz gekommen. Dies ist eine wichtige aktuelle und zukünftige Aufgabe, um den hohen Anforderungen an die Qualitätsstandards im Hinblick auf eine Professionalisierung der gleichstellungspolitischen Arbeit gerecht zu werden. Dafür sollen 2011 u.a auch Mittel aus dem Professorinnenprogramm eingesetzt werden. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen gewährleisten, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten klare Kenntnisse ihres Aufgabenbereiches und der konkreten Gestaltungsspielräume erlangen sowie fakultätsbezogene Ziele und Strategien entwickeln. Ein Thema, das die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten besonders interessiert, ist die professionelle Begleitung von Berufungsverfahren. An den geplanten Einführungsworkshops soll auch je eine weitere gleichstellungspolitisch engagierte Leitungsperson aus den Fakultäten – ein/e Dekan/in oder ein/e Prodekan/in – teilnehmen, um die Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit und ihre Einbindung in fakultätsinterne Prozesse zu erhöhen.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträger/innen

Die zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bringen ihre Erfahrungen zur Situation, zum Prozess und zu den Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit in verschiedene Gremien der Universität ein. Die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dresden wirkte in den letzten beiden Jahren unter anderem in den Senatsarbeitsgruppen „Leitbild“ und „Grundordnung“ mit. Außerdem sind die Gleichstellungs- und die Frauenbeauftragte ebenso wie die Beauftragte für Gleichstellungsmanagement in das Kernteam Gleichstellung im Rahmen der Exzellenzinitiative eingebunden.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben Rede- und Antragsrecht in den Berufungskommissionen sowie in der Senatskommission Wissenschaftlicher Nachwuchs; im Fakultätsrat sind sie stimmberechtigt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen sind ebenso wie die zentrale Gleichstellungs- und die Frauenbeauftragte beratende Mitglieder der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management.

Ein jährlich stattfindendes Gespräch der AG Gleichstellung mit dem Rektor und dem Kanzler der TU Dresden dient der gegenseitigen Information und dem Austausch zum Stand der Gleichstellungsarbeit. Geplante Maßnahmen und hinderliche Faktoren für das Erreichen einer tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann werden in diesem Gespräch erörtert.

Wichtige Impulse für die Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden gehen von der Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen an der TU Chemnitz sowie von der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Sächsischen Hochschulen und der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BukoF) an Hochschulen aus. Die Frauenbeauftragte beteiligte sich an den BuKoF-Kommissionssitzungen zur „Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit“. Seit 2009 findet einmal pro Jahr auch ein Dreiländertreffen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Sachsens, Thüringens und Sachsen-Anhalts statt. Weiterhin gibt es eine enge Zusammenarbeit mit der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Sachsens.

An mehreren Instituten der TU Dresden sind Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehrveranstaltungen und Forschungsarbeiten integriert. So bietet der Lehrstuhl Wirtschaftspolitik regelmäßig eine Vorlesung zur „Familienökonomik“ an. Am Lehrstuhl für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte findet in jedem Semester mindestens eine Lehrveranstaltung zu Themen der Frauengeschichte statt, beispielsweise „Der kleine Unterschied? Neue Ansätze der Frauen- Männer- und Geschlechtergeschichte“ im Wintersemester 2009/10 oder „Geschichte der Frauenarbeit vom Spätmittelalter bis zur Gegenwart“ im Wintersemester 2010/11. An der Fakultät Erziehungswissenschaften wird eine Vielzahl von Lehrveranstaltungen mit Geschlechterthemen angeboten, beispielsweise das Seminar „Frauen und Bildung – Geschichte einer Bewegung in Pädagogik und Sozialpädagogik“ im Wintersemester 2010/11. Die Fachrichtung Psychologie organisierte 2010 eine von der VW-Stiftung finanzierte Dresden Spring School, in deren Rahmen ein Themenschwerpunkt „Women in Science“ war.

An zwei Fakultäten wurden die Themen der Geschlechterforschung im Studienablauf institutionalisiert: Der transdisziplinäre Studienschwerpunkt „Gender Studies“ bietet in Kooperation der Fächer Italienische Kulturgeschichte, Neuere deutsche Literatur und Nordamerikastudien in jedem Semester modulare Lehrveranstaltungen für Grund- und Hauptstudium an, die für alle Studierende der beteiligten Fächer offen und anererkennungsfähig sind. Auch die Module „Lebensformen, Geschlecht und Soziale Probleme“ für die grundständigen Studiengänge der Soziologie und „Gender und Kultur“ für Masterstudiengänge an der Philosophischen Fakultät sind fest verankert.

Einige Beispiele sollen die Vielfalt der Forschungsarbeiten, die an der TU Dresden zu Geschlechterthemen entstehen, verdeutlichen: In der Volkswirtschaftslehre wurde von

Hansen et al. eine Studie zur die Einkommensungleichheit in Kanada durchgeführt. „Die Genderperspektive in der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung: Die Koedukationsproblematik aus Sicht der Lehrenden in einem klassischen Frauenberuf“ ist ein Forschungsprojekt von Dr. Roswitha Ertl-Schmuck am Lehrstuhl für Gesundheit und Pflege/Berufliche Didaktik. Hochschullehrer/innen der TU Dresden sind als Herausgeber/innen von Buchreihen zur Geschlechterforschung tätig: Prof. Lothar Böhnisch (Sozialpädagogik) und Prof. Karl Lenz (Soziologie) geben zusammen mit Prof. Heide Funk (Hochschule Mittweida) seit Ende der 1990er Jahre die Buchreihe „Geschlechterverhältnisse“ im Juventa Verlag heraus, in der bereits 25 Bände erschienen sind. Prof. Maria Häusl, Prof. Stefan Horlacher und Prof. Susanne Schötz, geben eine dreiteilige Reihe "Dresdner Beiträge zur Geschlechterforschung in Geschichte, Kultur und Literatur" heraus. Die erste Veröffentlichung in dieser Reihe beschäftigt sich mit dem Thema „Frauen in der Wissenschaft“.

Zur besseren Koordination der genderrelevanten Forschung und Lehre an der TU Dresden wurde eine 50%-Stelle konzipiert, die ab 2011 mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm eingerichtet werden soll. In Anknüpfung an das von 2003 bis 2006 durchgeführte Projekt „GiFA: Geschlechterverhältnisse in Forschung und Ausbildung an der TU Dresden“ und das Projekt „Gender Studies“ sollen interdisziplinär ausgerichtete Forschungen und Lehrangebote zum Geschlechterverhältnis an der TU Dresden unterstützt und weiterentwickelt werden.

Außerdem soll - ebenfalls ab 2011 mit Mitteln des Professorinnenprogramms - ein/e Referent/in die Integration von Genderaspekten in Lehre, Forschung und Verwaltung begleiten. Seine/Ihre Aufgabe wird es sein, Forschungsprojekte zu den fachspezifisch niedrigen Frauenquoten in den MINT-Fächern zu initiieren und Konzepte zur Integration von Genderaspekten in die Lehre, insbesondere in den MINT-Studiengängen zu entwickeln.

Neben Forschung und Lehre kooperiert die TU Dresden auch im Rahmen einzelner Projekte mit Wissenschaftler/innen, die zu Genderthemen forschen. So profitiert das Projekt FINA („Mehr junge Frauen für die Ingenieur- und Naturwissenschaften begeistern“) von universitätsexternen Expert/innen aus Wissenschaft, Schule und Wirtschaft im Fachbeirat. Unter anderem begleiteten Frau Professor Schwarze, die Vorstandsvorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit und Professorin für Gender und Diversity Studies an der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik der Fachhochschule Osnabrück, Frau Dr. Lukoschat, Geschäftsführerin der Femtec GmbH und der Europäischen Akademie für Frauen in Berlin sowie Vertreter/innen von Ministerien und ein Vertreter von Siemens das Projekt mit ihrer Fachkompetenz. Frau Professor Schwarze ist zudem im Fachbeirat des bundesweiten tasteMINT-Projektes vertreten, an welchem sich die TU Dresden beteiligt hat. Auch die Zusammenarbeit mit Frau Prof. Susanne Ihsen, Professorin für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften der TU München, im Forschungsprojekt „Spurensuche!“, das auch von der TU Dresden unterstützt wurde, führte zu neuen Anregungen zur Unterstützung von Frauen in MINT-Fächern, die unter anderem im FINA-Projekt umgesetzt wurden.

Weiterhin kooperiert die TU Dresden seit 2004 mit dem GEW-Landesverband Sachsen, der jährlich den Marianne-Menzer-Preis für herausragende Abschlussarbeiten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung vergibt.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Das Rektorat schließt mit den Fakultäten für jeweils zwei Jahre Zielvereinbarungen ab, die die Grundlage für die Vergabe zusätzlicher Mittel an die Fakultäten sind. Diese Mittel werden vom Rektorat nach dem Stand der Umsetzung der fakultätsspezifischen Ziele und ihrer Relevanz für die Zielerreichung der gesamten Universität verteilt. Für die Jahre 2009/10 umfassten die Mittel aus diesem Anreizsystem insgesamt 1,5 Millionen Euro. Gleichstellungsziele und –maßnahmen gehen als ein Aspekt der Zielvereinbarung in das Verteilungsmodell ein. Die Zielvereinbarungen zu den personellen Gleichstellungsstandards waren auch Bestandteil der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten 2009/10.

Mit dem Ziel der verstärkten Einbindung der Fakultäten in die Umsetzung der Gleichstellungsziele wurde für die Jahre 2009/10 festgelegt, dass 20% der über das Anreizsystem verausgabten Mittel von den Fakultäten für Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann verwendet werden sollen. Die Evaluation dieser Regelung erfolgt in den nächsten Monaten, wenn die Berichterstattung der Fakultäten zur Zielvereinbarung 2009/10 erfolgt ist.

In der Verwaltung der TU Dresden fließt das Thema Gleichstellung bisher vor allem in Aufgabenbereiche der Dezernate Personal und Personalhaushalt sowie Akademische Angelegenheiten, Planung und Controlling ein. In beiden Dezernaten werden auch Statistiken unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten erstellt. Das Dezernat Akademische Angelegenheiten, Planung und Controlling ist zudem mit den Zielvereinbarungen, die zwischen Rektorat und Fakultäten getroffen werden und Gleichstellungsaspekte enthalten, befasst. Das Dezernat Studium und Weiterbildung trägt unter anderem die Verantwortung für den Girl's Day und die Sommeruniversität, ein geschlechtsspezifisches Angebot zum Kennenlernen der MINT-Fächer. Fast alle Dezernate der TU Dresden sind in das audit familiengerechte hochschule[®] eingebunden. Es ist eine aktuelle Herausforderung für die TU Dresden, Gleichstellung als Querschnittsthema im Controlling, im Haushalt und bei der Einführung eines Qualitätsmanagementsystems zu verankern.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Im Jahr 2009 erstellte die Beauftragte für Gleichstellungsmanagement einen Gleichstellungsbericht der TU Dresden für die Jahre 2008/09, welcher neben einem Resümee zur Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes aufbereitete Daten zu Frauen- und Männeranteilen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen des wissenschaftlichen Personals enthält. Auch entsprechende Daten zum wissenschaftsstützenden Personal (aufgegliedert nach Dienstgraden) und eine Gegenüberstellung unbefristeter und befristeter Stellen wurden veröffentlicht. Am 12.01.2010 wurde der Gleichstellungsbericht im Rektorat beschlossen und den Fakultäten zur Kenntnisnahme übergeben.

Der nächste Gleichstellungsbericht wird turnusmäßig im Jahr 2011 erstellt, in der AG Gleichstellung und der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management diskutiert und vom Rektorat beschlossen werden. Anschließend erhalten die Fakultäten den Bericht zu ihrer Information.

Der Aspekt der Gleichstellung ist auch in anderen Berichten der TU Dresden

berücksichtigt: Im jährlichen Kosten- und Leistungsbericht der TU Dresden sind Daten zur Gleichstellung auf den verschiedenen Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Laufbahn aufgeführt. Im Jahresbericht der TU Dresden werden die Zahlen zu Studierenden, Graduierungen sowie die für wissenschaftliches (W3-, W2-, W1-Professuren, Dozent/innen, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, WHK) und nichtwissenschaftliches Personal nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt. Daten zur Gleichstellung sind auch enthalten im jährlichen Forschungsbericht und Lehrbericht sowie im Bericht des Rektoratskollegiums. Diese Daten werden für Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten genutzt.

Bisher ist die Verfügbarkeit von Daten zur Gleichstellung an der TU Dresden noch nicht zufriedenstellend gelöst, weil Daten an verschiedenen Stellen und in unterschiedlichen Formaten erstellt werden, was den schnellen und unkomplizierten Zugang erschwert. In Planung für das Jahr 2011 ist deshalb ein Genderportal. Im Jahr 2009 fanden dazu erste konzeptionelle Arbeiten statt. Das Portal soll unter anderem eine transparent aufbereitete Gleichstellungsstatistik für die TU Dresden und die Fakultäten enthalten.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Anliegen der TU Dresden. Am 11.06.2010 wurde die TU Dresden im Verbund mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und dem Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden (Dresdner Netzwerk berufundfamilie®) re-auditiert und erhielt das Zertifikat audit familiengerechte hochschule®. Im Rahmen der Re-auditierung fanden seit 2008 mehrere Treffen des Netzwerks berufundfamilie® statt, dem sich im weiteren Verlauf auch andere Forschungseinrichtungen in Campusnähe angeschlossen haben. Die Absicherung der Kinderbetreuung für die Mitarbeiter/innen dieser wissenschaftlichen Institutionen ist ein zentrales Thema des Netzwerks.

Im September 2010 wurde die TU Dresden als eine von 15 Hochschulen in den best practice-Club des Centrum für Hochschulentwicklung und der Robert-Bosch-Stiftung „Familie in der Hochschule“ aufgenommen, der den Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen zum Thema Familienfreundlichkeit befördern soll. In einem von drei Arbeitskreisen arbeiten Studentenwerk und TU Dresden gemeinsam mit der HS Wismar, der HS München und der BTU Cottbus an der Entwicklung und Umsetzung familienunterstützender Dienstleistungen und Angebote.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die TU Dresden strebt eine familienfreundliche und gleichstellungsorientierte Arbeitsorganisation an und sieht in der Überarbeitung bisheriger Regelungen hin zur Unterstützung einer zeitgemäßerer Form des Berufs Wissenschaftler/in durch freiere Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Zeitorganisation eine große Herausforderung für die nächsten Jahre. Im Rahmen der Re-auditierung als familiengerechte Hochschule hat sich die TU Dresden in einer Zielvereinbarung vom 25.03.2010 zu verschiedenen Maßnahmen verpflichtet, unter anderem zur Flexibilisierung der Arbeits- und Studienorganisation.

So soll das Dezernat Personal und Personalhaushalt gemeinsam mit dem Personalrat eine verbindliche Regelung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung erarbeiten, die im Verlauf von zwei Jahren umgesetzt werden soll. Bisher können die Mitarbeiter/innen nach individueller Vereinbarung mit dem/der Vorgesetzten von der festen Arbeitszeit abweichen.

Schon jetzt ist eine phasen- oder stundenweise Arbeitsortverlagerung aus familiären Gründen an der TU Dresden möglich und wird auch teilweise genutzt. Diese Möglichkeit soll durch das Dezernat Personal und Personalhaushalt sowie die Fakultätsleitungen stärker an die Mitarbeiter/innen kommuniziert werden. Die Umsetzung und die Wirkung dieser Maßnahmen soll mittels einer Befragung der Mitarbeiter/innen nach drei Jahren gemessen werden.

Weitere Maßnahmen aus der Zielvereinbarung zum audit familiengerechte hochschule[®] sind die Erstellung von Urlaubsplänen zu Beginn des Jahres, so dass Beschäftigte mit Schulkindern das Auseinanderfallen von Schul- und Semesterferien besser bewältigen können. Der Ausbau von Telearbeit bei Drittmittelbeschäftigten ist ein weiteres Ziel.

Die TU Dresden vergibt jährlich den Preis für Familienfreundlichkeit, dotiert mit insgesamt 1.000 Euro (zuletzt am 20.05.2010). Gewürdigt werden Bereiche, Institute, Professuren, Arbeitsgruppen oder Einzelpersonen, die ihren Studierenden sowie den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen bieten und studierende oder promovierende Eltern bzw. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Kind oder zu pflegenden Angehörigen besonders unterstützen. Der Preis bietet einen Anreiz für Führungskräfte, sich mit den Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie in der eigenen Struktureinheit intensiv auseinander zu setzen und entsprechende Spielräume in der Arbeitsorganisation zu ermöglichen.

Initiiert vom Studentenrat und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der TU Dresden trifft sich im Rahmen des audit familiengerechte hochschule[®] die Arbeitsgruppe „Teilzeitstudium“ seit 2010 mit dem Ziel, eine Rahmenordnung für das Teilzeitstudium zu entwerfen.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

In den letzten zwei Jahren konnten die Kinderbetreuungsangebote durch das Studentenwerk Dresden erweitert werden. Wegen der große Nachfrage nach Krippenplätzen von Studierenden und Mitarbeiter/innen wurde eine Außenstelle der Kindertagesstätte des Studentenwerks Dresden ausgebaut und die Anzahl der Betreuungsplätze in Campusnähe der TU Dresden von 160 im Jahr 2009 auf derzeit 230 erhöht. In der neuen Kita Miniforscher werden 70 Kinder von 7:00 bis 17:00 Uhr betreut. Die Kita „SpielWerk“ öffnet von 6:30 bis 17:00 Uhr ihre Türen für 160 Kinder. Insgesamt gibt es derzeit 178 Plätze für Krippenkinder zwischen neun Wochen und drei Jahren und 52 Plätze für Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt. 46 der insgesamt 230 Plätze (20%) dürfen von Kindern wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen belegt werden. Die übrigen 184 sind Kindern von Studierenden der Dresdner Hochschulen vorbehalten. Die TU Dresden belegt bislang die Hälfte der 46 Plätze: Davon entfallen 18 Plätze auf den Sonderforschungsbereich 528, über den aus DFG-Mitteln eine Erzieherinnenstelle finanziert wird. Die vertragliche Grundlage hierfür besteht seit

September 2007 und läuft im Oktober 2011 aus. Weitere fünf Belegplätze für Kinder von Mitarbeiter/innen der TU Dresden sollen aus Eigenmitteln, die die TU Dresden im Rahmen des Professorinnenprogramms zur Verfügung stellt, finanziert werden. Pro Belegplatz zahlt die TU Dresden (nach Vorgabe der Stadt Dresden) eine Betriebskostenbeteiligung von 270 Euro pro Monat.

Eine flexible Möglichkeit der Kinderbetreuung an der TU Dresden bietet das Campus-Nest des Studentenwerks Dresden. Es öffnet in der Vorlesungszeit 7.30-18.30 Uhr und bietet Kurzzeitbetreuung für Kinder von Studierenden und Hochschulangehörigen. Diese Betreuungsmöglichkeit wird unter anderem genutzt, wenn Eltern noch keinen Betreuungsplatz für ihr Kind haben, wenn sie ihr Kind nur für ein oder zwei Vorlesungen pro Woche versorgt wissen wollen oder wenn sich kurzzeitige Engpässe in der Betreuung ergeben, beispielsweise nach Kita-Schließzeit. Im Campusnest können jeweils zwölf Kinder gleichzeitig betreut werden. Im Wintersemester 2010/2011 waren 63 Kinder im Campus-Nest angemeldet, im Sommersemester 2010 insgesamt 81 Kinder. Die Verwaltung des Campus-Nests (Anmeldung, Buchung & Abrechnung) wird über das Campusbüro Uni mit Kind abgewickelt.

Das Campusbüro Uni mit Kind, welches bereits seit 2007 in Kooperation der TU Dresden mit dem Studentenwerk Dresden betrieben wird, ist mittlerweile ein etabliertes Familienzentrum mitten auf dem Campus der TU Dresden. Es bietet vielfältige Beratung für Studierende und Mitarbeiter/innen mit Kindern – von der Studienorganisation und –finanzierung über Familien- und Sozialgesetzgebung bis zur Organisation der Kinderbetreuung. Außerdem gehören Kursangebote und thematische Elternseminare sowie die Vernetzung von Studierenden und Mitarbeiter/innen mit Kind(ern) zum regelmäßigen Programm. Das Campusbüro Uni mit Kind wirkt im Rahmen des audit familiengerechte hochschule[®] an einer familienfreundlichen Infrastruktur auf dem Campus und der Schaffung familiengerechter Rahmenbedingungen wie der Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation mit.

Die Fachrichtung Psychologie bietet zusätzlich eine betriebsnahe Kinderbetreuung (Tagesmutter) an, um promovierenden Frauen den Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Arbeit nach der Elternzeit zu erleichtern. Aus Berufungsmitteln der Professur für Biopsychologie wurde eine Wohnung für diese Tagesbetreuung angemietet.

In den letzten Jahren wurde die familienfreundliche Infrastruktur an der TU Dresden bedeutend verbessert: Es gibt auf dem Campus inzwischen 26 Wickelräume sowie mehrere Liege- und Stillräume. In einer Mensa, einem PC-Pool und mehreren Bibliotheken gibt es Spielecken bzw. Eltern-Kind-Arbeitsräume.

Aus dem Netzwerk berufundfamilie[®] wurde im Jahr 2008 im Rahmen des audit das Netzwerk „Kinderbetreuung“ unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten gegründet. Es handelt sich um einen Zusammenschluss von Vertreter/innen der TU Dresden, des Leibniz-Instituts für Festkörperphysik und Werkstoffforschung Dresden, des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst sowie mehrerer Forschungseinrichtungen in Campusnähe. Das Netzwerk „Kinderbetreuung“ plant, im Jahr 2011 die Bedarfe von Studierenden und Beschäftigten im Hinblick auf Kinderbetreuung (auch Kurzzeitbetreuung, Betreuung bei Tagungen, Hausaufgabenbetreuung) zu ermitteln, das Netzwerk durch Einbezug städtischer Einrichtungen und anderer Hochschulen zu erweitern und in diesem Zusammenhang

auch neue Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Mitarbeiter/innen zu schaffen.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die TU Dresden plant den Aufbau eines Welcome Center. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Einrichtung eines Dual Career Service mit der Besetzung einer halben Projektstelle zum nächstmöglichen Zeitpunkt (Bewerbungsverfahren läuft). Bis zum Jahr 2014 sind dafür Mittel aus dem Professorinnenprogramm eingeplant.

Eine weitere Möglichkeit, Nachwuchswissenschaftler/innen in ihrer individuellen Lebensentwurfsgestaltung zu unterstützen, sind die Wiedereinstiegsstipendien, die der Freistaat Sachsen zur Verfügung stellt. Pro Jahr können vier bis sechs Frauen finanziell unterstützt werden, um die wissenschaftliche Arbeit nach einer Unterbrechung durch familiäre Aufgaben wieder aufzunehmen. Über die eingereichten Anträge entscheidet die Senatskommission Wissenschaftlicher Nachwuchs, der auch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten angehören.

An mehreren Fakultäten „reservieren“ Professoren/Professorinnen Forschungsthemen während der Familienzeit und tragen dabei das Risiko, dass sich dies nachteilig auf die Wettbewerbsfähigkeit der Professuren auswirken könnte, weil ein „Zeitvorsprung“ bei brisanten Forschungsthemen verloren geht.

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen und Studierenden der TU Dresden in Bezug auf geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung und sexuelle Diskriminierung ist ein wichtiges Thema, dem sich vor allem studentische Initiativen widmen. SchLaU (Schwule und Lesben an der Uni) ist eine Initiative von Studierenden an der TU Dresden, die in wöchentlich stattfindenden Veranstaltungen nicht-heterosexuelle Lebensweisen thematisieren und Unterstützung für alle, die mit Homo-, Bi- oder Transsexualität konfrontiert sind, bieten. Vom 8. bis 12.11.2010 fanden (u. a. organisiert vom Referat Gleichstellungspolitik des Studentenrates) im Rahmen der Aktionstage gegen Sexismus und Homophobie eine Vielzahl von Veranstaltungen statt, in denen die Diskriminierung von Schwulen und Lesben sowie Diskriminierung durch das Geschlecht im Allgemeinen besonders im Bereich der Universität Dresden thematisiert wurden.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Berufungsordnung der TU Dresden, welche am 15.08.2009 vom Rektorat beschlossen wurde, sieht vor, dass mindestens drei Mitglieder jeder Berufungskommission Frauen sein müssen - unter ihnen eine Professorin - und dass die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen beratend teilnimmt. Die Berufungsvorschläge werden laut Berufungsordnung von Seiten des Rektorats auf ihre Übereinstimmung mit den Gleichstellungszielen überprüft.

Der Berufungsbeauftragte erstellte in Zusammenarbeit mit zwei Mitarbeiterinnen des audit familiengerechte hochschule[®] und der Beauftragten für Gleichstellungsmanagement eine Handreichung, die alle Vorsitzenden von

Berufungskommissionen erhalten. Die Handreichung soll, aufbauend auf die Berufsordnung und auf einen Leitfaden zur Berufsordnung, die Einhaltung der Verfahrensstandards, insbesondere die Berücksichtigung der Gleichstellungsziele, im Berufsprozess sichern.

Um die Verankerung der Gleichstellungsziele im Berufsprozess noch weiter voranzutreiben, entwickelte das Referat Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Berufsbeauftragten einen Leitfaden „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Berufsverfahren“. Dieser Leitfaden wurde auf der Grundlage einer Studie des Referats Gleichstellung von Frau und Mann zur „Erhöhung der Chancengleichheit in Berufsverfahren – Entwicklung eines Kompetenzspiegels mit leistungs- und sozialbezogenen Kriterien“ vom Februar 2009 als Empfehlung für Berufscommissionen entwickelt. Im nächsten Schritt soll der Leitfaden im Rahmen eines Modellprojektes in zwei Berufsverfahren in diesem Jahr getestet werden.

Ein Schwerpunkt der AG Gleichstellung im Jahr 2010 waren die Diskussion und der Erfahrungsaustausch zu Einflussmöglichkeiten und professionellen Standards für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Berufsverfahren.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

In diesem Bereich wird an der TU Dresden noch Handlungsbedarf gesehen. Mögliche Maßnahmen werden diskutiert.

Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung findet an der TU Dresden auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere statt: Studierende, Promovierende und Habilitierende, Professor/innen.

Verschiedene Maßnahmen zielen darauf ab, den Frauenanteil in männerdominierten Studiengängen zu erhöhen: „Mehr junge Frauen für die Ingenieur- und Naturwissenschaften begeistern“ (FINA) ist ein interdisziplinäres und integratives Projekt zur Förderung der Motivation junger Frauen, ein ingenieur- oder naturwissenschaftliches Fach zu studieren. FINA wurde im Zeitraum vom 01.01.2008 bis 31.12.2010 mit 400.000 Euro durch den Hochschulpakt 2020 finanziert und von der Gleichstellungsbeauftragten der TU koordiniert. Das Projekt nahm den gesamten Bildungsprozess vom Kindergartenalter bis zum Eintritt ins Berufsleben in den Blick. Ein Teilprojekt beinhaltete die Erstellung einer Konzeption zur Fort- und Weiterbildung im Bereich Naturwissenschaften für pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten und Horten durch das Institut für Berufliche Fachrichtungen der Fakultät Erziehungswissenschaften. Die Konzeption wurde 2010 von der opinio Gesellschaft für Bildungssysteme und Kommunikation (GbR) in einer Weiterbildung mit 40 Teilnehmer/innen erprobt. Opinio ist auch an einer weiteren Implementierung des Konzeptes in das eigene Programm interessiert. Weitere Teilprojekte wenden sich an

Schüler/innen und Lehrer/innen: An mehreren Lehrstühlen (der Fakultäten Erziehungswissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften sowie Elektrotechnik- und Informationstechnik) wurden Unterrichtskonzepte zur Stärkung des Interesses an Naturwissenschaften entwickelt. Nach Phasen der Erprobung, Evaluation und Weiterentwicklung im Rahmen von Ferienangeboten wurden mehrere erprobte Konzepte mit Schulklassen bei Projekttagen oder -wochen bzw. in den Unterricht integriert durchgeführt. Um die Implementierung der Konzepte und die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewährleisten, fanden in einzelnen Teilprojekten Lehrerfortbildungen statt. Auch nach Projektende sind weitere Weiterbildungen geplant. Ein anderes Teilprojekt beinhaltete die Erstellung von eLearning-Angeboten zum Thema „Unser Herz“ mit Begleitmaterial für MINT-interessierte Kinder und Schüler/innen. Im Rahmen des Gesamtprojektes sind bereits eine Vielzahl von Publikationen und wissenschaftlichen Arbeiten entstanden.

Ebenfalls mit dem Ziel, junge Frauen für die MINT-Studiengänge zu gewinnen, beteiligte sich die TU Dresden vom 1.12.2007 bis zum 30.11.2010 am Projekt tasteMINT, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfond mit 20.000 Euro und einem Eigenanteil der TU Dresden von 4000 Euro. TasteMINT ist ein innovatives Potenzial-Assessment-Verfahren, in welchem Schülerinnen ihre Stärken für ein MINT-Studium entdecken, erproben und überprüfen können. An der TU Dresden koordinierte und moderierte die Frauenbeauftragte das Programm. Im Jahr 2009 wurden zwei dreitägige Potenzial-Assessment-Verfahren mit je 11 Teilnehmerinnen durchgeführt. Die teilnehmenden Abiturientinnen erprobten ihre Kompetenzen in fünf etwa einstündigen Arbeitsaufträgen zu typischen Situationen und Fragestellungen aus den MINT-Studienfächern und den späteren Berufsfeldern. Das Besondere des Verfahrens ist, dass die Teilnehmerinnen eine qualitativ hochwertige Rückmeldung über ihre persönliche Eignung und somit eine effektive Entscheidungshilfe in der Studienwahl erhalten. Zudem erhielten sie neben dem Assessment-Verfahren auch die Gelegenheit, mit Student/innen sowie promovierenden und berufstätigen Frauen über Voraussetzungen, Hürden und berufliche Aussichten in den jeweiligen MINT-Studienrichtungen zu sprechen. In Vorbereitung auf die Durchführung von Potenzial-Assessment-Verfahren nahmen im November 2008 bzw. August 2010 insgesamt elf Mitarbeiterinnen der TU Dresden an Schulungen zur Assessorin, die von der tasteMINT Projektleitung LIFE e.V. durchgeführt werden, teil. Neun von ihnen haben seitdem ein tasteMINT-Potenzial-Assessment-Verfahren begleitet und wurden durch die Projektleitung von tasteMINT supervidiert. Schließlich konnte im Februar 2011 eine Assessorin zum 'Train the Trainer' qualifiziert werden, so dass eine wichtige Voraussetzung für eine Fortführung des Projektes gegeben ist.

Die TU Dresden beteiligt sich seit mehreren Jahren am deutschlandweiten Girl's Day und setzt das Programm auch 2011 fort.

Auch 2009 und 2010 konnten Schülerinnen und Schüler der 10. bis 13. Klasse im Rahmen der Sommeruniversität der TU Dresden jeweils eine Woche lang in Hörsälen und Laboren der TU sowie in Betrieben und Forschungseinrichtungen erste Eindrücke zum Studium der MINT-Fächer sammeln. Die Sommeruniversität findet in insgesamt vier Durchgängen pro Jahr in geschlechtshomogenen Gruppen statt. 2009 waren 62 Schülerinnen unter den 129 Teilnehmenden, 2010 nahmen 68 Schülerinnen teil. Die Zentrale Studienberatung, die die Sommeruniversität organisiert, legt Wert auf die Integration von jungen Wissenschaftlerinnen und Studentinnen der jeweiligen

Fachrichtungen in das Programm, weil diese als Rollenvorbilder wirken. Kooperationspartner der Veranstaltung ist das Referat Gleichstellungspolitik des Studentenrates.

Auch einzelne Fakultäten und Fachrichtungen führen eigene Maßnahmen durch, um Schülerinnen zur Aufnahme eines MINT-Studiengangs zu motivieren. Die Fachrichtung Physik gestaltet die Veranstaltungsreihe „Physik am Samstag“, die sich an Schüler/innen der 10. Klasse richtet und wirbt bei Informationsveranstaltungen der Universität, außeruniversitärer Forschungseinrichtungen und verschiedener Gymnasien für ein Physikstudium und stellt dabei die Berufschancen speziell auch für Mädchen heraus. Praktikumsanträge von Schülerinnen werden in jedem Fall angenommen und unterstützt. Auch andere Fakultäten, z.B. Verkehrswissenschaften „Friedrich List“ und Bauingenieurwesen, arbeiten gezielt mit Gymnasien zusammen und nutzen die Möglichkeiten, ihre Studiengänge bei zentralen Veranstaltungen zur Studienwerbung zu präsentieren.

Bisher finden die Maßnahmen zur Gewinnung von jungen Frauen für MINT-Studiengänge zum Teil recht unabhängig voneinander statt. Aus diesem Grund hat die TU Dresden im Rahmen des Professorinnenprogramms von 2011 bis 2015 eine halbe Stelle zur Koordination der verschiedenen Projekte, deren Ziel die Erhöhung der Zahl der Studentinnen in den MINT-Fächern ist, vorgesehen. Das Ziel dieser Maßnahme ist, ein gesamtuniversitäres Konzept in diesem Bereich zu entwickeln, es nachhaltig umzusetzen und zugleich die wissenschaftliche Begleitung der einzelnen Projekte abzusichern.

Auf der nächsten Ebene der wissenschaftlichen Karrierestufe geht es der TU Dresden um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Absolvent/innen, Doktorand/innen, Habilitand/innen, Juniorprofessor/innen) durch strukturierte Betreuung, Beratung und Netzwerkarbeit.

20% der Mittel, die das Rektorat den Fakultäten im Rahmen der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten zusätzlich zur Verfügung stellt, sollen für Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden. Mehrere Fakultäten finanzieren davon die Teilnahme ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Promotionsstipendiatinnen an Tagungen und Fortbildungsmaßnahmen. Zur Erhöhung des Anteils von weiblichen Promovierenden werden diese beispielsweise an der Fakultät Architektur von der Lehre freigestellt, indem das wissenschaftliche Personal über WHK-Stellen aufgestockt wird. Die Fachrichtung Psychologie bietet allen Müttern zur Unterstützung ihrer wissenschaftlichen Arbeit und Habilitationsplanung ein individuelles Coaching aller zwei Wochen an. Die Fakultät Bauingenieurwesen unterstützt besonders begabte Absolventinnen bei der Antragsstellung für ein Forschungsprojekt, z.B. durch Aufwandsentschädigung und Übernahme von Materialkosten.

Auch jenseits des Anreizsystems unterstützen die Fakultäten vielfach den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs: An der Fakultät Verkehrswissenschaften konnte seit 2009 der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch zielgerichtetes Handeln bei Stellenbesetzungen mehr als verdoppelt werden. Die Fakultät Wirtschaftswissenschaften fördert erfolgreich Stipendienanträge des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Fakultät Maschinenwesen führt Gespräche mit den akademischen Mitarbeiterinnen zur wissenschaftlichen Qualifizierung und Profilierung in Verbindung mit konkreten Zeit- und Maßnahmeplänen.

Die Fakultät Erziehungswissenschaften hat am 03.02.2009 ein fakultätsinternes Gleichstellungskonzept beschlossen und Gleichstellung als Grundprinzip auf allen fakultätsinternen Strukturebenen, in Forschung und Lehre sowie im Hinblick auf Personalstrukturentwicklung installiert. So stellt die Fakultät vorrangig geeignete Nachwuchswissenschaftler/innen auf Qualifizierungsstellen an und unterstützt sie mittels einer zielorientierten Qualifizierungsplanung und einer individuellen Beratung.

An der Medizinischen Fakultät Carl Gustav Carus gibt es seit März 2009 ein Habilitationsförderprogramm mit dem Ziel, den Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Nachwuchs nach der Promotion zu erhöhen. Bisher konnten fünf Frauen für jeweils ein Jahr mit einer Vollzeitstelle gefördert werden und in dieser Zeit vorrangig ihre wissenschaftliche Tätigkeit betreiben. Auch die Beteiligung an der Lehre und Vertiefung der didaktischen Ausbildung sind Teil des Programms. Aus familiären Gründen ist die Förderung auch in Form einer Teilzeitstelle mit entsprechend längerer Laufzeit möglich.

Aktuell wird die Einführung eines Graduiertenprogramms mit dem Ziel der Qualifizierung, Beratung und des Coaching von Promovierenden/Habilitierenden diskutiert, welches die Beauftragte für Gleichstellungsmanagement konzipiert hat. Exzellente Dresdner Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen in ihrer wissenschaftlichen Arbeit unterstützt werden, beispielsweise durch Finanzierung von Reise- und Tagungskosten, Sachmitteln etc. Sie sollen zudem Coaching für ihre Karriereplanung und finanzielle Mittel für die Organisation von Workshops zum Erwerb außerfachlicher Zusatzqualifikationen erhalten. Das Programm soll ab 2011 mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm initiiert werden. In diesem Zusammenhang wird derzeit auch die Idee diskutiert, ein Mentoringprogramm für Habilitandinnen zu etablieren.

Ebenfalls im Rahmen dieses Graduiertenprogramms ist die Förderung von Promotionen in der Frauen- und Geschlechterforschung sowie in den MINT-Fächern geplant – mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm von 2011 bis 2015. Die TU Dresden führte auch 2009 und 2010 das langjährige Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Promotion oder Habilitation anstreben oder ihre Forschungsarbeit vor der Entscheidung über einen Drittmittelantrag beginnen wollen, fort. Das Programm wird aus Eigenmitteln in Höhe von 500.000 Euro pro Jahr finanziert.

In der am 15.08.2009 beschlossenen Berufungsordnung ist die aktive Suche nach Bewerber/innen auf eine Professur durch das Rektorat festgelegt. Laut §4 ist ein wesentliches Ziel dieser aktiven Suche die Besetzung von Stellen mit Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Unterstützt aus dem Professorinnenprogramm ist eine Stelle zum aktiven Recruiting von Kandidat/innen für neu zu besetzende Professuren, aber auch für die Suche nach in- und ausländischen Nachwuchswissenschaftler/innen in Großforschungsprojekten (z.B. DFG, SFB) vorgesehen. Zur Zeit läuft das Bewerbungsverfahren für diese Stelle.

Ein weiterer Schwerpunkt in der Personalentwicklung sind Unterstützungsleistungen beim Übergang vom Studium zum Beruf. Der Career Service der TU Dresden bietet Studierenden Workshops, individuelle Beratung und Firmenkontakte zum Berufseinstieg. Einige der Workshop-Angebote sind frauenspezifisch angelegt, beispielsweise Führungsverhalten oder Team- und Konflikttraining für Frauen sowie Angebote für Mütter mit kleinen Kindern (Rhetorik, Präsentation) in Zusammenarbeit mit dem Campusbüro Uni mit Kind. Die Workshops, die sich an Studenten und

Studentinnen gleichermaßen richten, haben durchschnittlich einen Frauenanteil von 60% unter den Teilnehmenden. Seit dem Sommersemester 2009 fanden ca. 500 Beratungen statt. Die Workshopangebote wurden in diesem Zeitraum von mehr als 3000 Teilnehmenden genutzt.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die TU Dresden kann in den nächsten Jahren ca. 1,5 Millionen Euro aus dem Professorinnenprogramm zielgerichtet für Gleichstellungsmaßnahmen einsetzen. Die Schwerpunkte der Finanzierung liegen dabei auf Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, auf Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in männerdominierten Studiengängen und auf der Sensibilisierung für Genderaspekte in Lehre, Forschung und Verwaltung. Auch die überproportionale Beanspruchung von Frauen (auch Professorinnen) durch ihre Arbeit in Berufungskommissionen und anderen Gremien soll durch Mittel aus dem Professorinnenprogramm für SHK, WHK oder Weiterbildungskosten ausgeglichen werden.

Ebenfalls in den Bereich des Finanzmanagements fällt das Anreizsystem, nach dem den Fakultäten über Zielvereinbarungen mit dem Rektorat zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden. 20% dieser Mittel sollen von den Fakultäten für Gleichstellungsmaßnahmen ausgegeben werden. In den Jahren 2009 und 2010 standen den Fakultäten insgesamt 150.000 Euro pro Jahr für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung.

Die TU Dresden unterstützte auch 2009 und 2010 die Arbeit des Referats Gleichstellung von Frau und Mann sowie des Campusbüros Uni mit Kind mit mehreren WHK und SHK und insgesamt 14.000 Euro zur eigenverantwortlichen Bewirtschaftung.

Für die Durchführung des Femtec-Programms stellt die TU Dresden jährlich 30.000 Euro (für WHK und Sachmittel) zur Verfügung. Das tasteMINT-Programm wurde in der Gesamtlaufzeit von 2007 bis 2010 mit 4.000 Euro von der TU Dresden kofinanziert.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

ELISA, das Mentoring-Programm für Studentinnen in Natur- und Ingenieurwissenschaften, eröffnete von 2004 bis 2009 ca. 50 Studentinnen die Möglichkeit, sich von beruflich etablierten Mentorinnen unterstützen zu lassen und sich praxisnah auf ihren Beruf vorzubereiten. Es wurde seit 2007 mit 20.000 Euro aus Eigenmitteln der TU Dresden finanziert. ELISA wurde ab dem Wintersemester 2009/10 überführt in ein sowohl Frauen als auch Männern offenstehendes Mentoring-Programm, gefördert durch den Europäischen Sozialfond. Pro Semester können 15 Teilnehmer/innen an dem Programm teilnehmen. Entsprechend einer Quotierung beträgt der Anteil der Frauen pro Kurs 66%. So wird der Aufgabe, insbesondere Studentinnen über dieses Programm zu fördern, Rechnung getragen.

Die TU Dresden beteiligt sich seit 2003 am Careerbuilding-Programm Femtec.Network, einem Kooperationsverbund von neun Technischen Hochschulen und zehn renommierten Unternehmen mit dem Ziel, weiblichen Führungskräftenachwuchs zu fördern. Pro Semester können bis zu fünf Studentinnen der Ingenieur- und

Naturwissenschaften an dem Programm teilnehmen. Sie besuchen in einem Zeitraum von drei Semestern vier verschiedene schools, in denen sie sich mit Fragen von Karriereplanung und Selbstmarketing, aber auch dem Erwerb von Führungskompetenzen und Wissen über Diversity Management auseinander setzen. Zum Programm gehören zudem Beratungen in der Karriereplanung, Netzwerkveranstaltungen und Unternehmensexkursionen. Die Eigenmittel, die die TU Dresden zur Finanzierung des Programms beiträgt, betragen 30.000 Euro pro Jahr.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Seit Januar 2011 sind im Universitätsjournal, welches vierzehntägig vom Rektor herausgegeben wird, regelmäßige Artikel zum Thema Gleichstellung und geschlechtergerechte TU Dresden vorgesehen. Dieses Vorhaben eröffnet insbesondere dem Referat zur Gleichstellung von Frau und Mann die Möglichkeit zur regelmäßigen TU-internen Öffentlichkeitsarbeit. Geplant sind beispielsweise die Vorstellung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, Berichte über Maßnahmen im Gleichstellungsbereich und die Vorstellung von Forschungsarbeiten in der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Koordination für die Erstellung der Artikel liegt bei der Frauenbeauftragten der TU Dresden in Zusammenarbeit mit dem Referat Gleichstellungspolitik des Studentenrates.

Das Referat Gleichstellungspolitik des Studentenrates ist auch in andere Maßnahmen der TU Dresden eingebunden und hat sich das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit an der Universität und in den studentischen Gremien gesetzt. Das Referat engagiert sich im Dialog mit dem Studentenrat und den Studierenden nachhaltig für die Aufklärung und Sensibilisierung Studierender bezüglich der Spezifik von Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung.

Im Jahr 2010 wurden vom Dezernat Personal und Personalhaushalt in Zusammenarbeit mit dem Referat Gleichstellung von Frau und Mann Schulungen zur Sozial- und Führungskompetenz konzipiert, die sich an Dekane/Dekaninnen und Prodekane/Prodekaninnen wenden und unter anderem das Thema der Vereinbarkeitsförderung als Führungsaufgabe bearbeiteten. Das erste dieser Seminare wird im April 2011 angeboten. In einem weiteren Schritt sollen diese Schulungen bis 2013 auf neu berufene Professoren/Professorinnen, Dezernenten/Dezernentinnen und Sachgebietsleiter/innen als Zielgruppe ausgeweitet werden. Diese Maßnahme soll aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert werden.

Außerdem sollen ab 2011 mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm Gender Trainings für Führungskräfte mit dem Ziel der Personalentwicklung und der Steigerung der Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit angeboten werden. Derzeit werden Angebote externer Anbieter/innen eingeholt.

2009 wurde vom Referat Gleichstellung von Frau und Mann ein Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache erstellt. Dieser Leitfaden wurde am 28.04.2010 und am 09.06.2010 in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management vorgestellt und diskutiert. Die Senatskommission empfahl dem Rektorat, diesen Leitfaden im universitätsweiten Sprachgebrauch anzuwenden. Eine Beschlussfassung des Rektorats steht bisher noch aus.

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Sowohl die einzelnen Fachrichtungen und Fakultäten als auch die TU Dresden insgesamt untersetzen das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann mit vielfältigen Maßnahmen. Das Erreichen der selbstgesetzten Zielvorgaben im Bereich der personellen Gleichstellungsstandards muss jedoch – so die Resultate vieler fakultätsinternen Diskussionen - als längerfristiger Prozess beschrieben werden. Viele Maßnahmen greifen erst nach mehreren Jahren. So könnten Projekte, die Schülerinnen der Klassenstufen 7 bis 9 für die MINT-Fächer begeistern sollen, sich erst nach vier bis sechs Jahren in den Studierendenzahlen widerspiegeln. Auch Erfolge des im März 2009 eingeführten Habilitationsförderprogramms an der Medizinischen Fakultät werden erst nach mehrjähriger Laufzeit sichtbar.

Zudem sind in dem relativ kurzen Berichtszeitraum an einigen Fakultäten in den nächsten Jahren planmäßig keine oder wenige Professuren zu besetzen. Wäre eine größere Zahl neuer Stellen in den nächsten Jahren zu besetzen, ließe sich der Anteil der Frauen weiter erhöhen. Angesichts des kurzen Zeitraums und des anstehenden Stellenabbau verringert sich diese Möglichkeit. Vor diesem Hintergrund und unter der Maßgabe, realistische Ziele zu benennen, mussten einige Fakultäten die Zielvorgabe für den Frauenanteil unter den W2 oder W3-Professuren auf 0% belassen.

Aufgrund der niedrigen Fallzahlen bei Habilitationen kommt es an den Fakultäten zu starken jährlichen Schwankungen im Geschlechterverhältnis. Die prozentualen Angaben haben bei einer oder zwei Habilitationen pro Jahr nur einen geringen Aussagewert. Einige Fakultäten verzichteten deshalb auf eine Zielvorgabe.

Auch im Falle der Juniorprofessor/innen sind die prozentualen Zielvorgaben aufgrund niedriger Fallzahlen schwierig. Da meist nur eine Juniorprofessur an einer Fakultät besetzt ist, ist ein Frauenanteil von 100% oder 0% zu erreichen. Auch in diesen Fällen wurde auf Zielvorgaben verzichtet.

ZWISCHENBERICHT ZUR UMSETZUNG DER FORSCHUNGSORIENTIERTEN GLEICHSTELLUNGS-STANDARDS

Personelle Gleichstellungsstandards

Hinweise und Anmerkungen:

Es wurden jeweils die aktuellsten verfügbaren Daten - wie nachfolgend dargestellt - zugrunde gelegt.

¹ Studierende im Direktstudium (ohne Promotionsstudium, sonstige Weiterbildungen) inkl. Beurlaubte und Fernstudium,
Quelle: Kopfzahlenstatistik der TU Dresden am 1.12.2007 und am 1.12.2010

² Alle im Jahr 2007 und 2009 abgeschlossenen Promotionen, Quelle: Statistischer Jahresbericht der TU Dresden 2007 und 2009

³ Alle in den Jahren 2005-2007 und alle im Jahr 2009 abgeschlossenen Habilitationen,
Quelle: Statistischer Jahresbericht der TU Dresden 2007 und 2009

Anmerkung: In der ersten Fassung 2009 wurden die Habilitationen aufgrund der geringen Zahl über drei Jahre zusammengefasst.
Im Zwischenbericht 2011 zählt nur das Jahr 2009 aufgrund der Vorgabe der DFG.

⁴ Alle berufenen Professoren/Professorinnen, Quelle: Kosten- und Leistungsbericht der TU Dresden an den Stichtagen
1.12.2007 und 1.12.2009, Stichtage der Medizinischen Fakultät: 30.6.2007 und 30.6.2009

⁵ Stichtage: 1.12.2007 und 1.12.2010; Berücksichtigt sind für die TU Dresden (gesamt) Rektor und Prorektor/innen, bei den Fakultäten
Dekan/innen, Prodekan/innen und Studiendekan/innen, bei den Fachrichtungen die Fachrichtungssprecher/innen und die
Studiendekan/innen.

Im Unterschied zur Berichterstattung im Jahr 2009 werden in diesem Bericht die Fachrichtungen der Fakultät
Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften einzeln aufgeführt. Somit wird den fächerspezifischen Unterschieden stärker Rechnung getragen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // TU Dresden gesamt

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	17787	14706	54,7%	45,3%	18237	14500	55,7%	44,3%	55%	45%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	317	204	60,8%	39,2%	359	249	59,0%	41,0%	53%	47%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	99	20	83,2%	16,8%	27	11	71,1%	28,9%	75%	25%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	1	1	50,0%	50,0%	4	1	80,0%	20,0%		
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	176	24	88,0%	12,0%	166	21	88,8%	11,2%	85%	15%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	289	17	94,4%	5,6%	273	17	94,1%	5,9%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	5	0	100,0%	0,0%	4	1	80,0%	20,0%	80%	20%
									68%	32%

Anmerkungen:

Die Zielvorgabe zum Anteil der Frauen, die eine Habilitation abgeschlossen haben, beträgt 25%. 2009 betrug der Anteil sogar 28,9%. Da dieser Anteil jedoch viel höher ist als in vorangegangenen Jahren und voraussichtlich keine kontinuierliche Entwicklung abbildet, wird an der ursprünglichen Zielvorgabe von 25%, die schon eine große Steigerung gegenüber dem dem Mittelwert der vergangenen Jahre darstellt, festgehalten.

Im Jahr 2010 fanden Wahlen in der Leitungsebene statt. Da der Zeitpunkt der nächsten Wahlen erst nach dem Ende des Berichtszeitraum liegt und sich somit der Frauenanteil in der Leitungsebene voraussichtlich nicht mehr ändern wird, wurden die Zielvorgaben angepasst.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	726	1442	33,5%	66,5%	706	1501	32,0%	68,0%	33%	67%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	70	90	43,8%	56,3%	95	121	44,0%	56,0%	40%	60%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	41	6	87,2%	12,8%	8	4	66,7%	33,3%	67%	33%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	1	0,0%	100,0%		
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	41	3	93,2%	6,8%	42	3	93,3%	6,7%	85%	15%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	34	5	87,2%	12,8%	31	5	86,1%	13,9%	85%	15%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	5	0	100,0%	0,0%	6	1	85,7%	14,3%	2 Professorinnen	

Anmerkungen:

Der Anteil weiblicher Studierender lässt sich von der TU Dresden nicht unmittelbar beeinflussen, weil die gesetzlichen Bestimmungen zur Studienplatzvergabe die Beeinflussung der Geschlechterquote nicht vorsehen. Eine Zielvorgabe ist deshalb unpassend.

Die Zielvorgabe für Habilitationen wurde bereits erreicht. Mit der neuen Zielvorgabe beabsichtigt die Medizinische Fakultät, das erreichte Verhältnis zu stabilisieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Forst-, Geo und Hydrowissenschaften, Fachrichtung Wasserwesen

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	448	328	57,7%	42,3%	542	365	59,8%	40,2%	58%	42%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	9	2	81,8%	18,2%	8	3	72,7%	27,3%	70%	30%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	1	0	100,0%	0,0%	0	0			50%	50%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	8	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	100%	0%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	[keine Professorin in der Fachrichtung]	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Forst-, Geo und Hydrowissenschaften, Fachrichtung Geowissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	654	623	51,2%	48,8%	649	531	55,0%	45,0%	55%	45%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	10	7	58,8%	41,2%	7	0	100,0%	0,0%	65%	35%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	0	1			1	0	100,0%	0,0%	80%	20%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	8	0	100,0%	0,0%	9	0	100,0%	0,0%	89%	11%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	7	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	100%	0%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	[Keine Professorin in der Fachrichtung]	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Fakultät Forst-, Geo und Hydrowissenschaften, Fachrichtung Forstwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	411	288	58,8%	41,2%	450	248	64,5%	35,5%	60%	40%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	6	3	66,7%	33,3%	6	3	66,7%	33,3%	55%	45%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	2	0	100,0%	0,0%	0	0			50%	50%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	7	2	77,8%	22,2%	7	2	77,8%	22,2%	78%	22%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	8	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	100%	0%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	1 Professorin	

Anmerkungen:

Im Jahr 2008 gab es eine Habilitation, die von einer Frau eingereicht wurde.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Verkehrswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	1083	502	68,3%	31,7%	1300	586	68,9%	31,1%	65%	35%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	8	0	100,0%	0,0%	11	0	100,0%	0,0%	70%	30%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	1	0	100,0%	0,0%	0	0			75%	25%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	7	1	87,5%	12,5%	7	1	87,5%	12,5%	87%	13%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	16	0	100,0%	0,0%	16	0	100,0%	0,0%	94%	6%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%	0	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Architektur

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	472	668	41,4%	58,6%	435	611	41,6%	58,4%	41%	59%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	4	2	66,7%	33,3%	5	10	33,3%	66,7%	60%	40%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	0	0			0	0			0%	0%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			1	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	6	2	75,0%	25,0%	7	1	87,5%	12,5%	90%	10%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	13	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	4	1	80,0%	20,0%	3	2	60,0%	40,0%	1 Professorin	

Anmerkungen:

Anhand der aktuellen Stellensituation und der absehbaren Berufungen wurden die Zahlen für die W2- und W3-Professuren angepasst. Am 01.04.2010, also nach Ablauf des Stichtages vom 01.12.2009, wurde eine Frau auf eine W3-Professur berufen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Bauingenieurwesen

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	473	216	68,7%	31,3%	749	313	70,5%	29,5%	70%	30%
									62%	38%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	10	3	76,9%	23,1%	8	4	66,7%	33,3%	80%	20%
									70%	30%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	0	2	0,0%	100,0%	2	0	100,0%	0,0%	80%	20%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	6	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	11	0	100,0%	0,0%	11	0	100,0%	0,0%	100%	0%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	4	0	100,0%	0,0%	4	0	100,0%	0,0%	[keine Professorin an der Fakultät]	

Anmerkungen:

Die Fakultät hat sich in den letzten Jahren aktiv dafür eingesetzt, auch Mädchen und jungen Frauen den Studiengang Bauingenieurwesen als attraktive Perspektive aufzuzeichnen und liegt mit dem Anteil weiblicher Studierender schon über dem Bundesdurchschnitt. Die Zielvorgabe für Studierende muss jedoch angesichts der Entwicklung der letzten beiden Jahre angepasst werden. Die Fakultät legt deshalb jetzt als Zielvorgabe 30% fest.

Die Zielvorgabe für den Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen wird auf 20% angepasst. Die Fakultät strebt einen höheren Frauenanteil an. Allerdings ist die Anzahl der Promotionen pro Jahr auf Grund der vergleichsweise geringen Größe der Fakultät nicht sehr hoch, weshalb verlässliche statistische Aussagen eine Schwierigkeit darstellen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Maschinenwesen

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	3937	727	84,4%	15,6%	4420	872	83,5%	16,5%	80%	20%
									75%	25%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	34	6	85,0%	15,0%	54	14	79,4%	20,6%	75%	25%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	12	2	85,7%	14,3%	5	2	71,4%	28,6%	keine Angabe	
									92%	8%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			1	0	100,0%	0,0%		
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	12	0	100,0%	0,0%	10	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	37	0	100,0%	0,0%	35	0	100,0%	0,0%	95%	5%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	4	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	[keine Professorin an der Fakultät]	

Anmerkungen:

Der Einfluss der Fakultät auf den Anteil der weiblichen Studierenden ist nur begrenzt. Die Zielvorgabe wird deshalb auf eine realistischere Größe korrigiert. Eine leicht steigende Tendenz ist in jedem Fall deutlich. So liegt der Frauenanteil unter den Studierenden im ersten Semester schon bei 17,4%.

Der Anteil der Frauen, die eine Habilitation abschließen, schwankt über die letzten vier Jahre aufgrund der niedrigen Fallzahl zwischen 0 und 28 %. Die Angabe zur Zielvorgabe sollte deshalb entfallen.

Im Jahr 2010 wurde eine Frau auf eine W3-Professur berufen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	1882	173	91,6%	8,4%	1665	177	90,4%	9,6%	87%	13%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	33	2	94,3%	5,7%	30	2	93,8%	6,3%	90%	10%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	6	0	100,0%	0,0%	1	1	50,0%	50,0%	88%	12%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	7	0	100,0%	0,0%	7	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	19	1	95,0%	5,0%	18	1	94,7%	5,3%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	5	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	0	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	1660	347	82,7%	17,3%	1274	261	83,0%	17,0%	73%	27%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	15	1	93,8%	6,3%	22	5	81,5%	18,5%	85%	15%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	2	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	75%	25%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	8	0	100,0%	0,0%	7	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	14	1	93,3%	6,7%	14	1	93,3%	6,7%	93%	7%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	0	

Anmerkungen:

Die Fakultät betreut zusätzlich zu den hier angegebenen Studierenden auch den Studiengang "Informationssystemtechnik" gemeinsam mit der Fakultät Elektro- und Informationstechnik. Die Studierenden dieses Studienganges sind in den Zahlen der Tabelle "Elektro- und Informationstechnik" berücksichtigt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	1451	1076	57,4%	42,6%	1596	1254	56,0%	44,0%	50%	50%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	12	9	57,1%	42,9%	8	5	61,5%	38,5%	50%	50%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	1	0	100,0%	0,0%	0	0			75%	25%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%	80%	20%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	16	3	84,2%	15,8%	14	3	82,4%	17,6%	84%	16%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	3	0	100,0%	0,0%	3	1	75,0%	25,0%	1 Professorin	

Anmerkungen:

Der Anteil der weiblichen Studierenden ist je nach Studiengang im Bereich der Wirtschaftswissenschaften sehr unterschiedlich: Während im Fach Wirtschaftspädagogik der Frauenanteil bei 91% liegt, werden in den technischen Fächern Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftsinformatik nur 18 bzw. 14 % erreicht. Im Studiengang BWL beträgt der Frauenanteil 59%.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	343	461	42,7%	57,3%	420	535	44,0%	56,0%	48%	52%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	11	9	55,0%	45,0%	14	10	58,3%	41,7%	45%	55%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	1	0	100,0%	0,0%	0	0			75%	25%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0	0,0%	0,0%	0	0			0%	0%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	13	2	86,7%	13,3%	8	1	88,9%	11,1%	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	1 Professorin	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Erziehungswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	357	1443	19,8%	80,2%	310	1135	21,5%	78,5%	20%	80%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	2	8	20,0%	80,0%	4	5	44,4%	55,6%	30%	70%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	3	2	60,0%	40,0%	0	1	0,0%	100,0%	50%	50%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	9	2	81,8%	18,2%	8	2	80,0%	20,0%	60%	40%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	7	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	85%	15%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	2	2	50,0%	50,0%	1	3	25,0%	75,0%	2 Professorinnen	

Anmerkungen:

Die Zielvorgaben zum Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen wurde an die aktuelle Situation angepasst.

Mit Wirkung zum 20.12.2009, also nach dem Stichtag 1.12.2009, wurde eine weitere Frau auf eine W2-Professur berufen, die auch am 20.10.2010 in der Fakultätsratssitzung als Prodekanin der Fakultät gewählt worden ist. Mit Blick auf die Besetzung einer weiteren W2-Professur im Zielvorgabenzeitraum kann die neu gesetzte Zielvorgabe erreicht werden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	643	2637	19,6%	80,4%	582	2289	20,3%	79,7%	20%	80%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	1	6	14,3%	85,7%	4	6	40,0%	60,0%	14%	86%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	1	0	100,0%	0,0%	0	1	0,0%	100,0%	75%	25%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	13	3	81,3%	18,8%	11	3	78,6%	21,4%	75%	25%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	8	1	88,9%	11,1%	8	1	88,9%	11,1%	78%	22%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	2	2	50,0%	50,0%	4	0	100,0%	0,0%	2 Professorinnen	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	1.339	1808	42,5%	57,5%	1380	1908	42,0%	58,0%	43%	57%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	12	8	60,0%	40,0%	11	12	47,8%	52,2%	45%	55%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	5	2	71,4%	28,6%	4	1	80,0%	20,0%	75%	25%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0			70%	30%
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	11	5	68,8%	31,3%	8	5	61,5%	38,5%	65%	35%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	23	2	92,0%	8,0%	21	2	91,3%	8,7%	69%	31%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴									90%	10%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴									88%	12%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	4	0	100,0%	0,0%	3	1	75,0%	25,0%	1 Professorin	

Anmerkungen:

Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen wurden anhand der aktuellen Situation korrigiert.

Nach dem Stichtag vom 01.12.2009 wurden noch zwei Juniorprofessuren mit Frauen besetzt.

Die Zielvorgabe zu den W2-Professuren wird auf 65 % (männlich) und 35 % (weiblich) korrigiert, da lediglich eine W2-Professur im fraglichen Zeitraum zur Neuausschreibung aussteht, diese jedoch aufgrund von Strukturgesprächen seitens der TU Dresden ausgesetzt worden ist.

Die Zielvorgabe zu den W3-Professuren wird auf 90 % (männlich) und 10 % (weiblich) korrigiert. Die beiden W3-Professorinnen sind bis 2011 emeritiert. Lediglich eine dieser beiden Stellen ist neu zu besetzen und alle anderen Anträge der Fakultät aufgrund von Strukturgesprächen seitens der TU Dresden ausgesetzt worden sind.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachrichtung Biologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	128	333	27,8%	72,2%	127	359	26,1%	73,9%	50%	50%
									28%	72%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	22	22	50,0%	50,0%	24	25	49,0%	51,0%	50%	50%
									40%	60%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	4	0	100,0%	0,0%	0	0			75%	25%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	4	2	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	75%	25%
									50%	50%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	4	0	100,0%	0,0%	9	1	90,0%	10,0%	85%	15%
									100%	0%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	3	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	1 Professorin	

Anmerkungen:

Die Fachrichtung Biologie ist bestrebt, ein attraktives Studienangebot für alle Interessenten anzubieten und strebt in diesem Zusammenhang eine Angleichung des Verhältnisses von weiblichen und männlichen Studienanfängern an.

Etwa die Hälfte aller Promotionen in der Fachrichtung Biologie werden von Frauen abgeschlossen. Das Ziel ist, dieses Niveau zu halten. Deshalb wurde die Zielvorgabe angepasst.

Die Zahlen für den Frauenanteil bei W2/W3-Professuren wurden entsprechend der Informationen aus laufenden Berufungsverfahren angepasst.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachrichtung Psychologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	145	643	18,4%	81,6%	146	646	18,4%	81,6%	18%	82%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	2	4	33,3%	66,7%	6	8	42,9%	57,1%	33%	67%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	0	3	0,0%	100,0%	0	1	0,0%	100,0%	25%	75%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	4	2	66,7%	33,3%	4	1	80,0%	20,0%	67%	33%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	8	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	87%	13%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	keine Professorin	
									1 Professorin	

Anmerkungen

Aktuelle Veränderungen: Eine Juniorprofessur wurde ab dem 01.03.2010 mit einer Frau besetzt.

Die Zielvorgabe in der Zeile "Leitungspositionen" wurde angepasst, da die sich das ursprüngliche Ziel nicht mehr erreichen lässt bis 2013.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachrichtung Chemie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	340	400	45,5%	54,5%	346	350	49,7%	50,3%	45%	55%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	25	14	64,1%	35,9%	22	25	46,8%	53,2%	45%	55%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	9	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	75%	25%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			0	0				
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	9	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	14	1	93,3%	6,7%	15	1	93,8%	6,3%	93%	7%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	keine Professorin	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachrichtung Physik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	645	93	87,4%	12,6%	551	91	85,8%	14,2%	80%	20%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	29	8	78,4%	21,6%	31	6	83,8%	16,2%	75%	25%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	9	2	81,8%	18,2%	4	0	100,0%	0,0%	75%	25%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	0	0			1	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	6	1	85,7%	14,3%	7	1	87,5%	12,5%	86%	14%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	16	1	94,1%	5,9%	19	1	95,0%	5,0%	82%	18%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	3	0	100,0%	0,0%	2	1	66,7%	33,3%	1 Professorin	

Anmerkungen:

Die Verringerung des Frauenanteils im Bereich der Promotionen ist auch auf jährliche Schwankungen zurückzuführen. Im Jahr 2010 beträgt der Frauenanteil wieder 22%.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachrichtung Mathematik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (1.12.2007 und 1.12.2010)¹	559	377	59,7%	40,3%	472	297	61,4%	38,6%	60%	40%
									55%	45%
Promotionen im Jahr (2007 und 2009)²	2	0	100,0%	0,0%	5	1	83,3%	16,7%	80%	20%
Habilitationen (2005-2007 und 2009)³	2	0	100,0%	0,0%	0	0			80%	20%
Juniorprofessuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	1	1	50,0%	50,0%	1	0	100,0%	0,0%		
W2-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	11	0	100,0%	0,0%	11	0	100,0%	0,0%	92%	8%
W3-Professuren (1.12.2007 und 1.12.2009)⁴	10	0	100,0%	0,0%	10	0	100,0%	0,0%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1.12.2007 und 1.12.2010)⁵	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	[Keine Professorin in der Fachrichtung]	

Anmerkungen:

Die Zielvorgabe zum Frauenanteil unter den Studierenden wurde aufgrund aktueller Entwicklungen verändert. Eine statistische Analyse ergab, dass der Frauenanteil mit der Einführung des Bachelor-Studiengangs Mathematik gesunken ist. Bisher gibt es keine inhaltliche Erklärung, aber das Dekanat nimmt die Entwicklung sehr ernst.

Im Jahr 2008 gab es eine Habilitation einer weiblichen Kollegin, die in dieser Tabelle keine Berücksichtigung findet.

Nach dem Stichtag 01.12.2009 wurde eine weibliche Juniorprofessorin eingestellt.

In der Fachrichtung Mathematik ist zudem eine außerplanmäßige Professorin mit Hochschullehrerrechten tätig.