

Januar 2013

# FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DER DFG

Abschlussbericht der Technischen Universität Chemnitz

**Der Bericht wurde durch folgende Gremien befürwortet und verabschiedet:**

- Rektorat
- Kommission für Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Gleichstellungskommission



TECHNISCHE UNIVERSITÄT  
CHEMNITZ

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten

## Einleitung

Die Technische Universität Chemnitz versteht sich als Universität im vollen Sinne des Wortes. Sie konturiert ihr Profil traditionell in der engen Verbindung der MINT-Fächer mit den Geistes- und Sozialwissenschaften. Sie stellt sich der Herausforderung, die grundlegende strukturelle Verschiedenheit der disziplinären Identitäten zu wahren, zu unterstützen und zugleich die Felder, in denen Synergien in Lehre und Forschung Gewinn versprechen, weiter auszubauen und für die Profilbildung der Universität fruchtbar zu machen. Erst die Pluralität der Lebensentwürfe und die verschiedenen intellektuellen, kulturellen, aber auch sozialen Hintergründe und Erfahrungen der Studierenden und Beschäftigten machen die Technische Universität Chemnitz zu einem Ort, an dem Exzellenz und wissenschaftliches Erkenntnisstreben im Einklang stehen.

Die TU Chemnitz hat heute etwa 11.000 Studierende, denen 1244 haushaltsfinanzierte und 746 drittmittelfinanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Seite stehen. Der Campus der TU Chemnitz befindet sich an vier Standorten innerhalb der Stadt.

Die TU Chemnitz 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. Zum Nutzen unserer Gesellschaft steht sie für erfolgsorientierte Lehre, transdisziplinäre Forschung und einen nachhaltigen Wissens- und Technologietransfer. Um all diese Handlungsfelder innovativ, zukunftsorientiert und wettbewerbsfähig bedienen zu können und das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial zur Gänze zu nutzen, ist es nach wie vor erforderlich, Talente und Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Aufnahme eines Studiums und Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren.

Seit der letzten Berichterstattung an die DFG zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Jahr 2011 wurden an der TU Chemnitz maßgebliche Anstrengungen unternommen, um eine geschlechtergerechte Organisationskultur nachhaltig zu verwirklichen und Chancengleichheit sowie Gleichstellung auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen gezielt voran zu treiben. Den Empfehlungen der DFG folgend wurde die Gleichstellung auf Leitungsebene verankert, zunächst dem Prorektor für Forschung als Aufgabenschwerpunkt übertragen und mit der Wahl des neuen Rektors 2012 in dessen strategischen Bereich aufgenommen. An den Fakultäten werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die Prodekane unterstützt, die die Förderung der Chancengleichheit in ihrem Aufgabenspektrum verankert haben. In allen Fakultäten wurden Frauenförderpläne erstellt und darin Maßnahmen aufgezeigt, die die Durchsetzung einer gleichstellungsfördernden Kultur zielführend begleiten sollen. Mit der Auslobung eines Preises für beste Abschlussarbeiten von Wissenschaftlerinnen wurde ein weiterer Baustein des Anreizsystems zur Gleichstellungsförderung geschaffen. Die durchgängige transparente Erhebung und Darstellung geschlechterdifferenzierter Daten in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen ermöglicht ein fortlaufendes Monitoring. Dies dient allen Organisationsebenen zum Gleichstellungscontrolling sowie als ein vordringliches Kriterium für die Qualitätssicherung. Die TU Chemnitz wurde 2012 erfolgreich von der Hertie-Stiftung re-auditiert. Mit den vielfältigen Aktivitäten im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Frauen und Männer, der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und der Berücksichtigung individueller Lebensentwurfsgestaltungen sichert die TU Chemnitz wettbewerbs- und zukunftsorientiert das Thema Gleichstellung.

Von den geplanten Maßnahmen des ersten Berichtes im Jahr 2008 wurde eine große Mehrheit umgesetzt und nachhaltig verankert. In Bezug auf die gestellten Zielzahlen konnte die TU Chemnitz insbesondere bei den Professuren, Juniorprofessuren und den Habilitationen den Anteil der Frauen erfreulicherweise über die Zielsetzung hinaus erhöhen. Die folgende Darstellung der Gleichstellungsmaßnahmen der TU Chemnitz stellt die Entwicklung und Schwerpunktsetzung sowie die Vielzahl der implementierten und nachhaltigen Maßnahmen seit Einreichen des Zwischenberichts 2011 sowie die weitere Ausrichtung der Gleichstellungsmaßnahmen an der TU Chemnitz dar.

# A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

## 1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Der Bereich Gleichstellung stellt einen wichtigen Baustein in der Gesamtausrichtung und zukünftigen Profilbildung der TU Chemnitz dar. **Der Rektor und das Rektorat begreifen Gleichstellungsarbeit als eine zentrale Leitungsaufgabe**, um die TU Chemnitz auf diesem Gebiet weiter zu stärken und durch die Schaffung einer geeigneten Infrastruktur die Gleichstellungssituation und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu verbessern. Der seit 05/2012 amtierende Rektor formulierte als einen strategischen Schwerpunkt für die zukünftige Entwicklung der TU Chemnitz, die Vielfalt von Menschen an der Hochschule zu steigern, insbesondere durch eine Erhöhung des Frauenanteils. Diese Zielstellung ist im Hochschulentwicklungsplan verankert. Weiterhin ist Gleichstellung an der TU Chemnitz in allen Organisationseinheiten als Querschnittsaufgabe verankert (siehe Abb. 1). Mit der Anbindung des Ressorts Gleichstellung an den Rektor sowie das Rektorat sind die Voraussetzungen für eine zielführende Gleichstellungsarbeit und die Schaffung arbeitsfähiger Strukturen geschaffen. Demgemäß ist der Prorektor für Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Umsetzung der Maßnahmen der DFG-Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verantwortlich.



#### Beauftragte: Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbeauftragte

Die Bereiche Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Frauenförderung werden an der TU Chemnitz durch die nach dem sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz gewählte Gleichstellungsbeauftragte sowie die im Rahmen des sächsischen Frauenfördergesetzes bestellte Frauenbeauftragte gesteuert. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Frauenbeauftragte sind dem Rektorat zugeordnet und beraten dieses regelmäßig. Sie nehmen den gesetzlichen Auftrag wahr, machen Vorschläge und beziehen Stellung zu allen Angelegenheiten, die Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Hochschule berühren. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt mit Rede- und Antragsrecht an den Sitzungen des Senats und des Erweiterten Senats teil. Darüber hinaus leitet sie die Gleichstellungskommission der TU Chemnitz.

#### Gleichstellungskommission

Der Gleichstellungskommission, deren Leitung die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte inne hat, gehören die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, die Frauenbeauftragte sowie Mitglieder der Studierendenvertretung mit Gaststatus an. Die Gleichstellungskommission tagt monatlich und befasst sich mit aktuellen gleichstellungsrelevanten Themen. Mit Blick auf die Transparenz der Arbeit der Gleichstellungskommission sind die Protokolle des öffentlichen Teils der Sitzungen auf der Gleichstellungs-Homepage der TU<sup>1</sup> eingestellt.

<sup>1</sup> [www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/struktur/Gleichstellungskommission.php](http://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/struktur/Gleichstellungskommission.php)

### Fakultäten: Prodekane und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten

In den Fakultäten sind seit 2011 die Prodekane gemeinsam mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für den Bereich Gleichstellung verantwortlich. Diese Struktur ist in der Geschäftsordnung verankert und auf den Webseiten der Fakultäten abgebildet. Der Bereich Gleichstellung ist regelmäßig Thema in den Fakultätsratsitzungen. Durch die Entwicklung und Verabschiedung von fakultätsbezogenen Frauenförderplänen mit einer eigenen Schwerpunktsetzung jeder Fakultät unterstützen alle Fakultäten innerhalb der fachspezifischen Besonderheiten das Gesamtkonzept zur Gleichstellungsförderung. Durch das Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultätsräten ist der Gleichstellungsaspekt nachdrücklich verankert.

### Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

Das Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung wurde im Jahr 2009 eingerichtet und wird durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Frauenbeauftragte geleitet. Alle Kompetenzen und Aktivitäten im Bereich Gleichstellung werden hier zusammengeführt und es besteht ein breites Informations-, Service- und Beratungsangebot zum Themenbereich Chancengleichheit. Weiterhin sind im Zentrum die Projekte und Programme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und Frauenbeauftragten angesiedelt (siehe Abb. 2). Es besteht eine enge Kooperation mit den karrierefördernden Einrichtungen der TU Chemnitz (u.a. Forschungsakademie, Kompetenzschule, Career-Service, TUCeD) sowie regionalen und überregionalen Einrichtungen, Bündnissen und Partnern. Mit der Schaffung der Stelle einer Referentin (seit 04/2012) zur Unterstützung der ehrenamtlich tätigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten konnte das Consultingangebot weiter ausgebaut und an die steigenden Bedarfe (z.B. bei der Integration von Gleichstellungsaspekten in DFG-Forschungsanträgen) angepasst werden. Eine zusätzliche Stelle (Wissenschaftliche MA-Stelle ab 01/2013) die in den Bereichen Frauen- und Geschlechterforschung sowie Gender und Diversity aktuelle Fragestellungen bearbeiten und Forschungsergebnisse präsentieren soll, wird derzeit eingerichtet. Mittelfristig ist die Weiterentwicklung des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung zum Zentrum für „Gender und Diversity“ mit Blick auf eine Integration des Themenbereiches „Diversity“ vorgesehen.

### Bildung einer Rektorkommission Gender und Diversity

Zur langfristigen strategischen Ausrichtung im Hinblick auf Gleichstellung und Diversity sowie zur Umsetzung des Handlungsfeldes Vielfalt/Diversity und zur Qualitätssicherung ist die Bildung einer Rektorkommission „Gender und Diversity“ vorgesehen.

### Aufnahme von Gleichstellungsaspekten in Zielvereinbarungen

Als ein weiteres wichtiges Instrument zur Sicherung der Durchgängigkeit von Gleichstellung ist die Aufnahme von Gleichstellungsaspekten in die Zielvereinbarungen der Universitätsleitung mit den Fakultäten vorgesehen. Bei der Festlegung dieser verbindlichen Vereinbarungen sind fakultäts- und fachspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen.

Abb. 2 Struktur des Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung



## **Gleichstellung in Basisdokumenten**

Das **Leitbild** der TU Chemnitz wurde 2010 verabschiedet. Darin bekennt sich die TU Chemnitz zur Chancengleichheit, zum interkulturellen Dialog sowie zur Familienfreundlichkeit. Ebenso sind Gleichstellungsbelange in der **Grundordnung**, der **Geschäftsordnung des Senats** sowie in der **Berufungsordnung** verankert.

Im **Hochschulentwicklungsplan** der TU Chemnitz wurde als ein zentrales Handlungsfeld die „Anreicherung von akademischem Leben durch Vielfalt von Menschen und Ideen (Diversity)“ benannt. In diesem Handlungsfeld sind die kontinuierliche Umsetzung des Gleichstellungsauftrages und die sichtbare Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie der weitere Ausbau eines familienfreundlichen Umfeldes festgeschrieben.

Das **Gleichstellungsprogramm** der TU Chemnitz sowie das **Maßnahmenkonzept zur Implementierung der strukturellen und personellen DFG Gleichstellungsstandards** sowie der **Frauenförderplan und die Fakultätsfrauenförderpläne** der Fakultäten stellen die Grundlage für die zielgerichtete Umsetzung der universitären Gleichstellungsziele dar. Im Rahmen des Verfahrens zum „audit familiengerechte hochschule“, der Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, besteht seit 2006 ein strategisches **Konzept zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**. Ausgehend von der erhobenen Ist-Stand-Analyse werden Strategien, Ziele und Maßnahmen für die Erreichung des Zertifikates festgelegt und fortlaufend umgesetzt. Im Jahr 2012 wurde das Konzept mit der **2. Re-Auditierung erfolgreich neu bestätigt**.

## **Kommissionen und Arbeitsgruppen**

Innerhalb von themenbezogenen Arbeitskreisen (AG Geschlechtergerechte Sprache<sup>2</sup>, AG Diversity<sup>3</sup>, AG familiengerechte Hochschule<sup>4</sup>) an der TU Chemnitz werden regelmäßig die Belange von Gleichstellung und Vereinbarkeit diskutiert und gemeinsame Maßnahmen abgeleitet. Ebenso ist der Aspekt Chancengleichheit ein fester Bestandteil in den bestehenden Gremien und Kommissionen wie **Senat, Erweiterter Senat und den Senatskommissionen der TU Chemnitz**. Des Weiteren besteht eine aktive Beteiligung an überregionalen Arbeitskreisen<sup>5</sup> sowie an regionalen Allianzen wie dem „Lokalen Bündnis für Familie Chemnitz“.

## **1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/Abteilungen**

### **Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten**

Alle Gleichstellungsbeauftragten sowie die Frauenbeauftragte tauschen sich in den regelmäßig stattfindenden Sitzungen der Gleichstellungskommission über gleichstellungsbetreffende Hochschulangelegenheiten aus. Eine individuelle Zusammenarbeit zwischen der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten findet bei fakultätsbezogenen Anliegen wie der Integration von Gleichstellungsaspekten in die Beantragung von Forschungsprojekten statt, um die Maßnahmen abzustimmen und die Einbindung in das zentrale Gleichstellungskonzept zu gewährleisten. Die Gleichstellungsbeauftragten der technisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten engagieren sich für gemeinsame Projekte im MINT-Bereich (z.B. Workshops und Führungen zur Technikwoche, Veranstaltungsreihe Naturwissenschaften).

**Das Engagement der Fakultäten im Bereich Gleichstellung** ist durch ein hohes Interesse geprägt, insbesondere um mehr Frauen für den MINT-Bereich zu gewinnen. Aktuell lassen sich von den vielseitigen Maßnahmen beispielhaft benennen: die Vortragsreihe internationaler Gastwissenschaftlerinnen an der **Fakultät Naturwissenschaften**<sup>6</sup>, „**Gleichstellung in den Naturwissenschaften**“ im WS 2012/2013 sowie die **überregionale Studentinnen-Akademie**<sup>7</sup> an der **Fakultät**

---

<sup>2</sup> Die AG geschlechtergerechte Sprache begann am 23.7.2012 ihre Arbeit. Es gab den Konsens, eine Handreichung „Verwendung gendergerechter Sprache“ zu erstellen.

<sup>3</sup> Zur Integration des Bereiches Diversity in die bestehenden TU-Konzepte traf sich ein Arbeitskreis aller Beauftragten. (19.7.2012)

<sup>4</sup> Die AG familiengerechte Hochschule tagt einmal im Semester. (20.9.2012)

<sup>5</sup> Netzwerk Genderconsulting - Gleichstellung in der Forschungsförderung (z.B. 16.11.2012) sowie BuKoF-Kommission Geschlechtergerechte Personalentwicklung

<sup>6</sup> <http://www.tu-chemnitz.de/naturwissenschaften/gleichstellung/vortraege.html>

<sup>7</sup> [http://www.pt-piesa.tu-chemnitz.de/P\\_2/de/news.php#Akademie](http://www.pt-piesa.tu-chemnitz.de/P_2/de/news.php#Akademie)

**Maschinenbau im Rahmen des SFB (Transregio 39 PT-PIESA)** im September 2012. Weiterhin konnte die **Fakultät Mathematik für das „Chemnitzer Mathematische Colloquium“ im Jahr 2012 und im Januar 2013 jeweils hochkarätige und internationale Gastwissenschaftlerinnen** gewinnen<sup>8</sup>. Damit erzeugte die Fakultät, die sich intensiv um die Gewinnung einer Professorin bemüht, Rollenvorbilder für eine wissenschaftliche Karriere. Im derzeit in Beantragung befindlichen Graduiertenkolleg der **Fakultät Mathematik ist die Möglichkeit einer „start-up-Promotion“** vorgesehen, die es vorrangig Studentinnen ermöglichen soll, „probeweise“ in die Promotionsphase einzutreten. Durch begleitendes Coaching ist vorgesehen, den Einstieg in das Promotionsvorhaben zu unterstützen. In der Fakultät Elektrotechnik- und Informationstechnik wurden innerhalb der Professur Mess- und Sensortechnik im Rahmen eines Austauschprogrammes internationale Studentinnen für Promotionen an der Fakultät gewonnen. Weiterhin ist mit der aktiven Beteiligung der **Fakultät Elektrotechnik- und Informationstechnik eine Ingenieurinnen-Sommeruniversität für den Sommer 2014** in Planung. Die Fakultät Informatik konnte mit dem neu eingerichteten Masterstudiengang „Informatik für Geistes- und Sozialwissenschaftler“ insbesondere Frauen ansprechen. An der **Fakultät für Wirtschaftswissenschaften unter Leitung der Professur Organisation und Arbeitswissenschaften wurde ein Kolloquium zum Thema „Weibliche Führung“** durchgeführt (10/ 2012). Im Januar 2013 konnte eine hervorragende Wissenschaftlerin auf die W3-Professur "Skalenübergreifende Modellierung von Materialien und Materialverbänden unter externen Einflussfaktoren" an die TU Chemnitz berufen werden. Mit der **Beteiligung am "W2/W3-Programm für exzellente Wissenschaftlerinnen" der Helmholtz-Gemeinschaft wurde die gemeinsame Berufung der Professur am Institut für Physik gefördert.**

### **1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen**

#### **Beteiligung der Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten an strategischen Entscheidungen**

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Frauenbeauftragte sind in alle gleichstellungsrelevanten Prozesse der TU Chemnitz involviert. Derzeit wird an Konzepten für eine Personalentwicklungsstrategie sowie zur Studienwerbung gearbeitet. Weiterhin gab es eine enge Zusammenarbeit bei der Erarbeitung des Hochschulentwicklungsplanes. Die Beteiligung an Gremien, wie Senat, Erweiterter Senat, und Kommissionen wurde bereits genannt. Innerhalb der Fakultätsräte beteiligen sich die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig mit gleichstellungsbezogenen Themen.

#### **Zusammenarbeit zur Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen**

Die **Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)** hat ihren Sitz an der TU Chemnitz, mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten als Geschäftsführerin. Die LaKoG vertritt die Interessen der Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Universitäten gegenüber dem SMWK sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF). Die Landessprecherinnen vertreten die sächsische Landeskonferenz regional als auch bundesweit und thematisieren die Gleichstellungspolitik an sächsischen Universitäten und Hochschulen.

**Die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen** ebenfalls mit Sitz an der TU Chemnitz, unterstützt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Universitäten und Hochschulen mit einem breiten Service- und Beratungsangebot, u.a. bei der Entwicklung und Realisierung gleichstellungsorientierter Maßnahmen und Projekte. Themen sind z.B. die Erhöhung des Studentinnenanteils in den MINT-Fächern bzw. der Studentenanteile im sozialen Bereich oder die Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen und Gremien sowie die Herbeiführung familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen.

#### **Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Bereich der Genderforschung**

Der Bereich Frauen- und Geschlechterforschung ist ein Schwerpunkt des Gleichstellungsprogrammes der TU Chemnitz. Zur Organisation und Koordination sowie zur wissenschaftlichen Begleitung von Frauen- und Geschlechterforschung an der TU Chemnitz wird ab Jan/2013 eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle (50%- TVL 13

---

<sup>8</sup> <http://www.tu-chemnitz.de/mathematik/termine/cmc.php>

befristet) aus Mitteln des Professorinnenprogramms eingestellt. Damit kann dieses Themenfeld an der TU Chemnitz mit folgenden Zielstellungen aktiv und sichtbar weiterentwickelt werden:

- an der Universität vorhandene Aktivitäten bündeln und sichtbar machen
- regelmäßige Arbeitstreffen zum wissenschaftlichen Austausch und Vorstellen aktueller Projektarbeiten
- Ringvorlesung zum Thema Angewandte Gender Studies (SS 2013)
- Gender in der Lehre implementieren
- landes- und bundesweit mit Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung kooperieren u.a.

#### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

##### Aufgabenzuweisung an Organisationseinheiten in der Verwaltung

- Kanzlerbereich - nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung
- Zentrale Verwaltung - Umsetzung von Zielvereinbarungen zum Audit familiengerechte Hochschule
- Abteilung Marketing/Öffentlichkeitsarbeit - Kooperation zu gendersensiblen Marketing
- Pressestelle (Zentrale Einrichtung) - regelmäßige Veröffentlichungen zu Chancengleichheitsthemen, Familienfreundlichkeit usw.
- Universitätsbibliothek (Zentrale Einrichtung) - Ringvorlesung „Erfolgreiche Schriftstellerinnen“ in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
- Forschungsakademie (Zentrale Einrichtung) - Erarbeitung gemeinsamer Veranstaltungen und Weiterbildungen für Doktorandinnen
- Internationales Universitätszentrum (Zentrale Einrichtung) - Zusammenarbeit im Bereich Diversity und Vereinbarkeit

##### Evaluation und Integration von Gleichstellung in die Verfahren zur Qualitätssicherung

Mit einem Daten-Monitoring sowie der Evaluation von gleichstellungsfördernden Maßnahmen wird kontinuierlich die Zielerreichung überprüft, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft zu steigern. Damit können aussagekräftige Indikatoren zur Bewertung abgeleitet und die weitere Maßnahmenausrichtung bestimmt werden. Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind folgende:

- Fortlaufendes Projektmonitoring (z.B. Auswertung der Veranstaltungen per Feedbackbogen)
- Evaluation und Wirkungsanalyse der Projekte zur Nachwuchsförderung, Studierendengewinnung (Befragung der Erstsemester-Studierenden, usw.)
- jährlicher Bericht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten

A 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen - Status der Maßnahmenumsetzung	geplant	beschlossen	implementiert	Bemerkungen
Verankerung auf Leitungsebene			●	seit 2011
Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbeauftragte			●	fortlaufend
Sitzungen der Gleichstellungskommission			●	fortlaufend
Prodekane und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten			●	seit 2011
Einrichtung des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung			●	seit 2009
Bildung einer Rektorkommission Gender und Diversity / Gleichstellungsaspekte in Zielvereinbarungen		●		Beschluss für 2013

Gleichstellung in Basisdokumenten			●	fortlaufend
Kommissionen und Arbeitsgruppen			●	fortlaufend
Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten			●	fortlaufend
Engagement der Fakultäten im Bereich Gleichstellung			●	fortlaufend
Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen			●	fortlaufend
Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Bereich Genderforschung			●	seit 2008
Aufgabenzuweisung an Organisationseinheiten in der Verwaltung			●	fortlaufend
Evaluation und Integration von Gleichstellung in die Verfahren zur Qualitätssicherung			●	fortlaufend

## 2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

**Analyse:** Eine semesterweise **Erhebung differenzierter geschlechtsspezifischer Daten aller Statusgruppen** erfolgt durch die Universitätsverwaltung.

**Auswertung:** Im Rahmen der Datenauswertung ist es für die Universitäts- sowie die Fakultätsleitungen gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten effizient möglich, Strategien zu entwickeln sowie **Handlungsempfehlungen zur kontinuierlichen Verbesserung der Chancengleichheit** an den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen abzuleiten. Sie dienen als Grundlage für Maßnahmen im Hinblick auf gezielte Nachwuchsförderung sowie Personalentwicklung an der TU Chemnitz.

**Transparenz/Veröffentlichung:** Die erhobenen Daten werden in den Gleichstellungsberichten und differenziert nach Fakultäten in den Frauenförderplänen und auf der Homepage der TU Chemnitz<sup>9</sup> veröffentlicht. Zu den folgenden Indikatoren werden Daten erhoben:

- Studierende sowie Studienanfängerinnen und Studienanfänger (gesamt/ Fakultäten)
- Absolventinnen und Absolventen (gesamt/ Fakultäten)
- Promovendinnen und Promovenden (gesamt/ Fakultäten)
- Habilitandinnen und Habilitanden (gesamt/ Fakultäten)
- Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen (gesamt/ Fakultäten)
- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (gesamt/ Fakultäten)
- Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (gesamt/ Fakultäten)

A 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation - Status der Maßnahmenumsetzung	geplant	beschlossen	implementiert	Bemerkungen
Erhebung und Auswertung differenzierter geschlechtsspezifischer Daten aller Statusgruppen			●	fortlaufend
Nutzung der Daten zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit ( Frauenförderpläne, Hochschulentwicklungsplan)			●	fortlaufend

<sup>9</sup> <http://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/statistiken.php>

### 3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

#### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die TU Chemnitz setzt sich mit der 2. Re-Auditierung zur „familiengerechten hochschule“ fortlaufend das Ziel, für die Studierenden sowie für die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf nachhaltig zu sichern und kontinuierlich zu verbessern.

**Die familienbewusste Flexibilität von Arbeitszeiten** wird von der Hochschule weiter verstetigt und nachhaltig gesichert. Seit 2002 sind in der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung die Regelungen zur **Gleitzeit** (mit Kernzeiten) für die Beschäftigten der TU Chemnitz geregelt. Die Gleitarbeitszeit und die Arbeitszeitausgleichsregelungen haben sich etabliert. Verschiedene **Teilzeitarbeitsmodelle** sind in Abstimmung mit der Personalabteilung möglich sowie die besondere Unterstützung von Elternzeit-Teilzeitmodellen. Die Fortführung der Dienstvereinbarungen zur Betriebsruhe (Weihnachts- und Neujahrszeit) für gemeinsame Frei- und Urlaubszeit von Familien wird jährlich aktualisiert. Die Absprache unter den Beschäftigten zur Urlaubsplanung (Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern haben Vorrecht in Ferienzeiten) wird gelebt.

Im Rahmen der **neuen Zielvereinbarungen der 2. Re-Auditierung** zur familiengerechten Hochschule wurden für den Bereich Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation weitere Maßnahmen definiert und beschlossen. So werden die Arbeitsbedingungen fortlaufend flexibilisiert. Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie wird bei der Weiterentwicklung berücksichtigt. Um dieses Ziel zu erreichen, werden die Verhandlungen zur weiteren Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, in Verbindung mit bereichsbezogenen Servicezeiten fortgeführt und eine erweiterte Dienstvereinbarung angestrebt.

Für das **Ziel, verlässliche Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen wird eine Handreichung zum Thema Befristung für die Fakultäten erarbeitet** und kommuniziert. Damit werden die aus der Befristung der Arbeitsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau resultierenden Probleme transparent gemacht. Die Universitätsleitung positioniert sich zu diesem Thema und die Führungskräfte werden sensibilisiert (Zielvereinbarung der Re-Auditierung 2012).

Eine **Personalentwicklungsstrategie** zur Absicherung der personellen Nachhaltigkeit sowie der Erneuerungsfähigkeit ist als Ziel der Universitätsleitung im Hochschulentwicklungsplan verankert. Die TU Chemnitz bekennt sich zur Verantwortung für die befristeten und unbefristeten Beschäftigten und strebt hierbei ein ausgewogenes Verhältnis an.

Der Einstieg am Arbeits-, Forschungs- und Studienort TU Chemnitz für neue Beschäftigte und deren Familien soll erleichtert und unterstützt werden. Dazu wird eine **Informationsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter („Einstiegsworkshop“)** erarbeitet, die Informationen zur familiengerechten Hochschule integriert. Für neue Beschäftigte wird zusätzlich ein Willkommenspaket entworfen, welches u.a. Informationen zu familienunterstützenden Angeboten und Maßnahmen enthält.

#### **Angebote für Work-Live-Balance / Gesundheitsberatung und -förderung**

- Kursangebote für Hochschulangehörige am Zentrum für Fitness und Gesundheit sowie von der Universitätssportgemeinschaft e.V.
- monatliche Vortragsreihe von Ärzten in Kooperation mit dem Klinikum Chemnitz
- jährlich stattfindender Kurs zur Pflege von Angehörigen in Kooperation mit der Heim gGmbH Chemnitz
- Innerhalb des Fortbildungsprogrammes der TU Chemnitz kann an der Akademie für öffentliche Verwaltung Sachsen, u.a. das Seminar „Gesund führen - Der Zusammenhang von Führungsstil und Leistungsbereitschaft“ besucht werden.

## 3.2 Kinderbetreuungsangebote

### Kinderbetreuung

Gegenstand der Kooperation mit dem Amt für Familie und Jugend der Stadt Chemnitz ist die Betreuung von Kindern von Studierenden sowie Beschäftigten der TU Chemnitz in drei universitätsnahen Kindertageseinrichtungen. Der Vertrag regelt die Zusammenarbeit der Universität mit den folgenden Kindertageseinrichtungen und die damit bevorzugte Unterbringung von Kindern der Universitätsangehörigen.

- Kindertagesstätte „Krabbelkäfer“ am Campus (147 Plätze davon 60 Plätze für unter 3 Jährige davon 3 Integrationsplätze)  
Öffnungszeiten 6.00 -18.00 Uhr bei Bedarf bis 19.00 Uhr - derzeit volle Belegung durch Kinder von TU-Studierenden
- Kindertagesstätte „Sonneninsel“ in Campusnähe (103 Plätze/ davon 35 Plätze für unter 3 Jährige / 3 Integrationsplätze)  
Öffnungszeiten 6.00 -19.00 Uhr - derzeit hohe Belegung durch Kinder von TU-Studierenden und TU Beschäftigten
- Kindertagesstätte „Waisenstraße“ in Verwaltungsnähe (80 Plätze/ davon 19 Plätze für unter 3 Jährige)  
Öffnungszeiten 6.00 -18.00 Uhr bei Bedarf bis 19.00 Uhr - derzeit zum Teil Belegung durch Kinder von TU Beschäftigten

Die Universität unterstützt das Bildungsangebot der Kindertageseinrichtungen bei Bedarf durch Bewegungsangebote oder Projektstage von Pädagogikstudierenden für den Bereich Vorschule. Durch Projekte, wie die „Forscherkiste“ und Aktivitäten des „Wunderland Physik“ der Fakultät für Naturwissenschaften können Neugierde und Interesse am Experimentieren geweckt werden. Weiterhin haben Studierende (z.B. Psychologie) die Möglichkeit in den Kindereinrichtungen wissenschaftliche Projekte oder Untersuchungen durchzuführen. **Der mittelfristige Kapazitätsausbau der Kinderbetreuung** ist in Planung. Das Studentenwerk plant als Träger den Bau einer eigenen Kindertageseinrichtung, um dem zunehmenden Bedarf zu decken. Dazu wurde ein Konzept erarbeitet, welches die Stadt Chemnitz derzeit prüft. Die TU Chemnitz unterstützt das Studentenwerk bei dieser Initiative.

### Flexible Betreuung

- kostenlose Kurzzeit-Kinderbetreuung im Zwergencampus (z.B. Betreuung von Kindern während Spät-Vorlesungen)<sup>10</sup>
- Zugang zu den Räumen des Zwergencampus für Eltern über Code (24 Stunden Zugang für Stillen, Wickeln, Spielen, Gespräche)
- Kinderuniversität, Kreativnachmittage, Feste, wie Faschings- und Weihnachtsfeier für Kinder von Studierenden und Hochschulangehörigen
- Ferienangebote, wie z.B. Sommer,- und Wintercamp durch den Kooperationspartner Kindersportschule (KISS)<sup>11</sup>
- Gewährleistung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen

### Servicebüro für Familien

Familiengerechte Bedingungen für Studium und Forschung sind ein wichtiger Standortfaktor, damit Studierende und Beschäftigte motiviert und gern an der Universität studieren und arbeiten. Die TU Chemnitz setzt sich mit der 2. Re-Auditierung zur „familiengerechten hochschule“ fortlaufend das Ziel, für die Studierenden sowie für die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf nachhaltig zu sichern und kontinuierlich zu verbessern. Implementiert sind daher ab 2013 folgende Maßnahmen: (Mittelseinsatz: 75.000,- EUR aus Gleichstellungsmitteln)

- Einrichtung eines Servicebüros für Familien (Beratung, Vermittlung von Betreuungslösungen, Babysitterservice, Ankauf von Betreuungsplätzen o.ä.) insbesondere für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Forschungsverbünde
- Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen an allen Universitätsstandorten
- Informations- und Begrüßungspaket (anlässlich der Geburt eines Kindes von Beschäftigten und Studierenden)

<sup>10</sup> <http://www.tu-chemnitz.de/tu/familie/kinder.php>

<sup>11</sup> <http://www.kiss-chemnitz.de>

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

An der TU Chemnitz werden fortlaufend Bemühungen unternommen, bestehende **Dual-Career-Netzwerke** weiter auszubauen. Vorgesehen sind eine Kooperation und die Vernetzung der Hochschulen innerhalb der Wissenschaftsregion Mittelsachsen. Weiterhin ist der bedarfsgerechte **Ausbau des bestehenden Teilzeit-Studienangebotes** vor allem im Bereich der Masterstudiengänge vorgesehen, um Studierenden mit familiären oder beruflichen Verpflichtungen den Zugang zum Studium zu ermöglichen. An der TU Chemnitz werden jährlich ein bis zwei **Wiedereinstiegsstipendien** (gefördert durch das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst) zur Förderung des Wiedereinstiegs in die wissenschaftliche Arbeit vergeben. Damit wird jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglicht, nachdem die wissenschaftliche Qualifizierung in einem bereits fortgeschrittenen Arbeitsstand aus familiären Gründen unterbrochen wurde, die Arbeit am Promotions- oder Habilitationsvorhaben weiter zu führen. Eine Vergabekommission, der die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungsbeauftragten der betreffenden Fakultäten angehören, entscheidet über die Vergabe des Wiedereinstiegsstipendiums.

A 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit - Status der Maßnahmenumsetzung	geplant	beschlossen	implementiert	Bemerkungen
Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation – Zielvereinbarung Audit famger. HS			●	fortlaufend
2. Reauditierung zur familiengerechten Hochschule			●	fortlaufend
Angebote für Work-Live-Balance /Gesundheitsberatung und -förderung			●	fortlaufend
Kinderbetreuung, Flexible Betreuung			●	fortlaufend
Servicebüro für Familien ab 2013		●		ca. 90.000,- EUR
Mittelfristiger Kapazitätsausbau der Kinderbetreuung	●			für 2014 geplant
Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen			●	fortlaufend

## 4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

#### Optimierung von Berufungsverfahren

Die TU Chemnitz ist bestrebt, in Berufungsverfahren den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Berufungskommissionen zu erhöhen. Genderkompetenz ist durch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten in den Berufungskommissionen gewährleistet. Das Rektorat achtet bewusst bei jeder Ausschreibung einer neuen Professur darauf, dass Frauen als Berufungskommissionsmitglieder vorgesehen sind. Zahlenmäßig ist dies entsprechend fächerspezifisch zu realisieren. Die TU Chemnitz wird sich auch zukünftig bemühen, Verfahren transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren. Ziel ist dabei die Förderung von Kompetenzen zur vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben sowohl im Hinblick auf die beteiligten Personen wie auch im Hinblick auf gender- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung. Angeboten werden dazu Workshops und Seminare, die in enger Verzahnung von Theorie und Praxis die Akteurinnen und Akteure qualifizieren sollen. Für beteiligte Entscheidungsträger werden durch die Gleichstellungsbeauftragte in enger Kooperation mit der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen Weiterbildungsangebote vorgehalten<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Workshop an der TU Chemnitz: "Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten: Rechtliche Rahmenbedingungen und operative Gestaltungsspielräume" (10.12.2012)

Wie vom Wissenschaftsrat empfohlen, arbeitet die TU Chemnitz an der nachhaltigen Professionalisierung und Transparenz der Berufungsverfahren mit Blick auf die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen. Die Erstellung eines Berufungsleitfadens zur Personalauswahl unter Genderaspekten durch die Gleichstellungskommission wird in Kürze vorgestellt. **Weiterbildungen für die Gleichstellungsbeauftragten** wurden wiederum in Kooperation mit der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen durchgeführt, so u.a. das Seminar „Rechtliche Grundlagen der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Freistaat Sachsen“ (6/2012). Eine Handreichung für neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird derzeit aktualisiert.

#### 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

An der TU Chemnitz gibt es neben den gewählten und bestellten Beauftragten (Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragter, Ausländerbeauftragte, Datenschutzbeauftragter) folgende weitere unabhängige Vertretungen und Vertrauenspersonen als Ansprechpartner bei Problemen und zur Berücksichtigung von Interessen der verschiedenen Personen(-gruppen).

- Arbeitgeberbeauftragter zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz
- Personalrat
- Vertretung des Wissenschaftlichen Mittelbaus (Referate: „Hochschul- und Personalentwicklung“ und „Gleichstellung und Familienpolitik“)
- Studierendenvertretung

Weiterhin wurde im Jahr 2002 an der TU Chemnitz die Satzung „Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und über das Verhalten bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten“ beschlossen sowie eine Untersuchungskommission zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten eingerichtet. Ein Ombudsmann als Vertrauensperson zur Sicherung guter wissenschaftlicher wurde bestellt.

A 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe – Status der Maßnahmenumsetzung	geplant	beschlossen	implementiert	Bemerkungen
Optimierung von Berufungsverfahren (Berufungsleitfaden, Weiterbildungen)			●	fortlaufend
Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten			●	fortlaufend

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die TU Chemnitz hat sich im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zum Ziel gesetzt, die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung voran zu treiben und dazu auf allen Organisationsebenen Maßnahmen zu ergreifen, die Gleichstellung bereits bei der Auswahl von Personen, aber auch schon in Vorphasen der Rekrutierung und in allen Schritten eines personenbezogenen Verfahrens beachtet.

#### Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für die „MINT“-Fächer

- Mentoringprojekt Girls` Tandem, aufgenommen als BestPractice-Projekt in die Ausstellung des BMBF zum Professorinnenprogramm (Mittelseinsatz: 62.400,- EUR)
- Technikwoche für Schülerinnen im Rahmen der Herbstuniversität an der TU Chemnitz
- jährliche Beteiligung am bundesweiten Girls`Day

- laufendes Interviewprojekt „MINT-Botschafterinnen“
- beschlossener Beitritt zum Nationaler Pakt für Frauen in MINT- Berufen
- gendersensible Ansprache von Schülerinnen bei allen Veranstaltungen (u.a. Tag der offenen Tür, Mathematikolympiade, Future Truck)
- Sommercamp für Studentinnen aus den MINT-Fächern in Kooperation mit der Fraunhofer Gesellschaft und weiteren Partnern (08/2013)
- Ausbau interdisziplinär ausgerichteter Masterstudiengänge wie z.B. Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik für Geistes- und Sozialwissenschaftler, Biomedizinische Technik oder Medical Engineering, die besonders gut von Frauen angenommen werden
- Die Bereitstellung von Stipendien zur Förderung von Studentinnen der MINT - Fächer ist derzeit in Planung.

### Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen

**Preisauslobung für hervorragende Nachwuchswissenschaftlerinnen:** Die Gleichstellungskommission der TU Chemnitz sieht in enger Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung vor, hervorragende Abschlussarbeiten von Studentinnen im Master- und Diplom-Bereich mit einem Preis zu würdigen und damit eine wissenschaftliche Karriere zu unterstützen und zu forcieren. Ausgelobt wird 2013 je ein Preis für jede der fünf MINT-Fakultäten<sup>13</sup> sowie die drei gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten<sup>14</sup> (gesamt 8 Preise). Der Preis ist mit 800 Euro dotiert. Die Preisgelder sollen im Sinne der Karriereförderung Verwendung finden und für die jungen Wissenschaftlerinnen einen Anreiz geben, Rahmenbedingungen für eine Promotion zu schaffen. Die Namensgebung<sup>15</sup> der beiden Preise wurde durch die Gleichstellungskommission im Rahmen eines Projektes in Zusammenarbeit mit dem Universitätsarchiv erarbeitet (Mittelleinsatz: 12.800,- EUR aus dem Professorinnenprogramm).

- **Genderconsulting** - Beratung und Begleitung zur Antragstellung und zur Durchführung der Gleichstellungsmaßnahmen in koordinierten Verfahren der DFG
- Spezielle Weiterbildungsreihe für Doktorandinnen an der Forschungsakademie (Mittelleinsatz: 25.000,- EUR aus dem Professorinnenprogramm)
- Sommeruniversität für Ingenieurinnen gemeinsam mit der Professur Mess- und Sensortechnik der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
- Unterstützung und Anerkennung von überdurchschnittlichem Engagement von Professorinnen (Gremienarbeit, Berufungskommission Professorinnennetzwerk u.a.) durch die befristete Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln für studentische Hilfskräfte (Mittelleinsatz: 103.000,- EUR aus dem Professorinnenprogramm)

### 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Schaffung eines inneruniversitären Anreizsystems zur Gleichstellung ermöglicht es, konkrete gleichstellungsrelevante Maßnahmen an der TU Chemnitz zu unterstützen und damit die Gleichstellungsziele insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu fördern. Über den gleichstellungsorientierten Mittelleinsatz wird durch die Gleichstellungskommission im Benehmen mit dem Rektorat entschieden. Die Einrichtung eines Gleichstellungsfonds soll die erfolgreiche Umsetzung gleichstellungsfördernder Aktivitäten der Fakultäten honorieren und zusätzliche Anreize schaffen.

B 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen – Status der Maßnahmenumsetzung	geplant	beschlossen	implementiert	Bemerkungen
Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für die „MINT“-Fächer (Girls`Tandem GiTa, Girls`Day, Technikwoche)			●	62.400,- EUR
Maßnahmen zur Gewinnung von Masterstudentinnen für die „MINT“-Fächer			●	fortlaufend

<sup>13</sup> Mathematik, Naturwissenschaften, Elektro- und Informationstechnik, Informatik, Maschinenbau

<sup>14</sup> Human- und Sozialwissenschaften, Philosophische Fakultät und Wirtschaftswissenschaften

<sup>15</sup> Die Benennung des Preises für die „MINT“-Fakultäten nimmt Bezug auf Frau Dr. Eleonore Dießner, die 1953 als eine der ersten Frauen an der neu gegründeten Hochschule für Maschinenbau (heutige TU Chemnitz) ihr Studium aufnahm. Sie promovierte 1969 als dritte Frau an der TU Chemnitz und war im Anschluss erfolgreich als Wissenschaftlerin aktiv sowie engagiert als Vorstand des Arbeitskreises „Frauen im Ingenieurberuf“ des VDI. Der Name des Preises für die gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten nimmt Bezug auf Marie Pleißner (geb. 1891), die sich als Chemnitzer Lehrerin und Frauenrechtlerin für eine bessere Mädchenausbildung einsetzte und die Zulassung von Frauen für eine akademische Ausbildung einforderte.

Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen (Preis, Weiterbildungen)			●	140.800,- EUR
Schaffung eines inneruniversitären Anreizsystems / Einrichtung eines Gleichstellungsfonds			●	01/2013

## 2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

### Bedarfsorientierte Angebote für den weiblichen Nachwuchs

Die TU Chemnitz beteiligt sich seit 2010 am ESF-geförderten Projekt **Mentoring-Netzwerk-Sachsen MENTOSA** (04/2010-03/2013), um Studierenden aller Studienrichtungen eine individuelle, bedarfsorientierte und gendersensible Unterstützung beim Start in ihre berufliche Karriere zu bieten. Dieses Projekt ist in seiner Ausrichtung und Gestaltung durch Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Konzepts einzigartig. Neben dem Ziel, die Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern und Fachkräfte in Sachsen zu binden, werden in diesem Nachwuchsförderprogramm gendersensible Fragestellungen zur Karriereplanung, zum Management und Führungsverhalten einbezogen (Fördersumme 424.000,- EUR). Derzeit läuft für die Fortführung des Projektes beim Projektträger ein Folgeantrag mit positiver Vorab-Bewertung (Fördersumme 120.000,- EUR). In das Weiterführungskonzept sind der Aufbau einer Mentoring- Koordinierungsstelle für sächsische Hochschulen und Universitäten integriert (Mittelleinsatz: über 544.000,- EUR aus ESF-Förderung).

### Weiterbildung und Vernetzung für weibliche Führungskräfte und Wissenschaftlerinnen

Zur Karriereförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden Weiterbildungen im Bereich Schlüsselkompetenzen und Führungskompetenzen individuell für Frauen in Kooperation mit dem CareerService, der Kompetenzschule, der Forschungsakademie und der TuCed sowie externen Partnern angeboten. Am Institut für berufsbegleitende Weiterbildung an der Technischen Universität Chemnitz (TUCed) wird im Sommer 2013 ein neues Kompaktseminar „Businessstraining für Frauen. Souverän in Führung“ durchgeführt. Im Rahmen der Gleichstellungsaktivitäten der Forschungsverbände an der TU Chemnitz werden den beteiligten Projekt- und Teilprojektleiterinnen sowie den Nachwuchswissenschaftlerinnen hochkarätige **Leadership- und Managementtrainings** angeboten. Der neu eingerichtete **Wissenschaftlerinnenstammtisch** (10/2012) unterstützt die Vernetzung und den Austausch zu Forschungsaktivitäten. Vorgesehen ist es, eine Impuls-Vortragsreihe zu integrieren sowie den Stammtisch regional auszuweiten.

### Erhöhung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Verfahren der Forschungsförderungen

Eine erhöhte Forschungsbeteiligung von Professorinnen wird durch die befristete Bereitstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zur temporären Unterstützung von Drittmittelwerbung, von Forschungsanträgen sowie von Projektdurchführungen im Rahmen des Professorinnenprogramms unterstützt. Per Antrag im Rektorat können dafür Professorinnen der TU Chemnitz jährlich eine von sechs MA-Stellen (50%, TVL 13) gefördert bekommen. Diese Möglichkeit wird sehr gut angenommen und seit 2011 konnten bereits zahlreiche Professorinnen durch diese zusätzliche Unterstützung erfolgreich Drittmittelanträge stellen und die Forschung an den Lehrstühlen vorantreiben. Im Rahmen der Zusammenarbeit der Forschungsverbände<sup>16</sup> mit der Fakultäts- sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird durchgängig bei Neu- oder Fortführungsanträgen gezielt daraufhin gewirkt, einen hohen Anteil 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 ein umfassendes Informationsportal auf der Webseite des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung sowie ein Flyer zur Verwendung der DFG- Chancengleichheitsmittel erstellt (Mittelleinsatz: 990.777,- EUR aus dem Professorinnenprogramm).

<sup>16</sup> Graduiertenkollegs, Forschergruppen, Sonderforschungsbereiche sowie Exzellenzcluster MERGE an der TU Chemnitz

B 2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung - Status der Maßnahmenumsetzung	geplant	beschlossen	implementiert	Bemerkungen
Bedarfsorientierte Angebote für den weiblichen Nachwuchs - (Mentoringprogramm MENTOSA) seit 2010			●	544.000,- EUR
Weiterbildung / Vernetzung für weibliche Führungskräfte und Wissenschaftlerinnen (Wissenschaftlerinnenstammtisch)			●	fortlaufend
Erhöhung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Verfahren der Forschungsförderungen (wiss. MA-Stellen)			●	990.777,- EUR

### 3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Gezielte Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte bei der Personalauswahl und bei der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen sind ein wichtiges Handlungsfeld, welches die TU Chemnitz weiter professionalisieren will. Für die Besetzung von Professuren liegt eine Berufungsordnung vor, die Gleichstellungskommission erstellt derzeit einen Berufungsleitfaden zur geschlechtergerechten Personalauswahl in Berufungsverfahren. Es werden regelmäßig Fortbildungsworkshops für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Mitwirkung in Berufungsverfahren angeboten.

#### Weiterbildung zum Thema Gleichstellungssensibilisierung

Mit zahlreichen Veranstaltungen, Vorträgen und Workshops u.a. in Kooperation mit dem Hochschuldidaktischen Zentrum Sachsen und der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen sowie externen Anbietern konnten vielseitige Informationsangebote im Bereich der Gleichstellungssensibilisierung durchgeführt werden.

- Seminar „Rechtliche Grundlagen der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Freistaat Sachsen“ (20.6.2012)
- Genderseminar MENTOSA „Gender, Persönlichkeit und Karriereplanung“ (22./23.6.2012)
- Vortragsreihe „Gleichstellung in den Naturwissenschaften“ an der Fakultät Naturwissenschaften (WS 2012/2013)
- Seminar "Mit Vielfalt umgehen" - Umgang mit Heterogenität in der Lehre“ (11.01.2013)
- Kolloquium „Weibliche Führung“ an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (22.10.2012)
- Lehrveranstaltungen (WS 2012/2013) zu Genderthemen an der TU Chemnitz (u.a. am Institut für Europa-Studien: „Gender-Bilder. Gender in der Kulturtheorie, Literatur und Gesellschaft“; „Gender & Rollenkonstruktion in der Öffentlichkeit des 21. Jahrhunderts

Innerhalb des Fortbildungsprogrammes der TU Chemnitz können an der Akademie für öffentliche Verwaltung Sachsen im Rahmen der Reihe „Frauen führen anders – Frauen in Führungspositionen“ u.a. die Seminare „Frauen Netzwerke: strategisch und professionell“, „Gender Mainstreaming“ sowie Seminare zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie z.B. „Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer Familienpause“ besucht werden. Weiterhin soll mit der neuen Stelle zur Frauen- und Geschlechterforschung eine Ringvorlesung zum Thema Angewandte Gender Studies (SS 2013) sowie eine wissenschaftliche Tagung (WS 2013/ 2014) zu einem ausgewählten Thema (z.B. Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften oder Gender Studies im internationalen Vergleich) durchgeführt werden.

#### Maßnahmen gegen Rollenstereotype

Mit der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Arbeitsgruppe Studienwerbung sowie einer engen Zusammenarbeit mit der Abteilung Marketing/Öffentlichkeitsarbeit wird auf die geschlechtergerechte Gestaltung von Materialien zur Studienwerbung sowie eine gendergerechte Sprache geachtet. Im Rahmen des Bereiches Frauen- und Geschlechterforschung sind das Vorstellen von Forschungsarbeiten zum Thema Gender/ Diversity, die Konsolidierung der Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Vergabe von Preisen für hervorragende Forschungsarbeiten zu Gender/ Diversity vorgesehen.

### Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit

Das weiterentwickelte **Web-Portal des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung**<sup>17</sup> steht zentral auf der Internetseite der TU Chemnitz zur Verfügung. Es bietet Informationen zu Projekten, Angeboten für Interessierte aller Qualifikationsstufen sowie Serviceleistungen. Auf den **Internetseiten der Fakultäten** ist der Bereich Gleichstellung ebenso sichtbar gemacht. Die jeweiligen Ansprechpersonen, Dokumente (Frauenförderpläne) sowie fakultätsbezogene Aktivitäten werden hierdurch deutlich hervorgehoben. Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu Themen, wie Forschungsleistungen von Wissenschaftlerinnen, Familienfreundlichkeit, Gender-Aspekte in der Lehre und Forschung oder erfolgreiche Rollenvorbilder werden fortlaufend durch die Pressestelle<sup>18</sup> veröffentlicht.

B 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte - Status der Maßnahmenumsetzung	geplant	beschlossen	implementiert	Bemerkungen
Weiterbildung zum Thema Gleichstellungssensibilisierung (Vorträge, Workshops)			●	fortlaufend
Maßnahmen gegen Rollenstereotype			●	fortlaufend
Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit (Web-Portal zentral und Webseiten der Fakultäten)			●	fortlaufend

### Bewertung und Ausblick

**Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundprinzip des Gemeinschaftsrechts. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden.** Diesen Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz folgend, hat sich die TU Chemnitz mittelfristig zum Ziel gesetzt, Gleichstellung durchgängig in allen Bereichen der Universität herzustellen und Fach- und Hochschulstrukturen sowie Fach- und Hochschulkulturen im Sinne einer gender- und diversitysensiblen Organisationskultur und Personalentwicklung zu verändern. Eine unterstützende und begleitende Maßnahme dabei war die Beteiligung an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie deren nachhaltige Umsetzung. Als Mitgliedseinrichtung der DFG hatte sich die TU Chemnitz zur Implementierung struktureller und personeller Gleichstellungsstandards bekannt und Stellung zur Umsetzung dieser Standards zu beziehen sowie Ziele zur Steigerung der Repräsentanz von Frauen zu definieren. In enger Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung, der Gleichstellungskommission sowie unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren aus dem Bereich Gleichstellung sowie unter Berücksichtigung der von der DFG empfohlenen strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards (Instrumentenkasten), hat die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte einen Maßnahmenkatalog entwickelt, der Handlungsfelder für eine mittel- und langfristige Optimierung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung der TU Chemnitz aufzeigt, mit dem Ziel, den Anteil von Frauen auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation nachhaltig zu erhöhen und damit den Prozess der Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftsbereich weiter voranzutreiben.

Die TU Chemnitz hat diesen Maßnahmenkatalog regelmäßig optimiert und an neue bzw. sich verändernde Gegebenheiten angepasst sowie die Maßnahmen kontinuierlich vorangetrieben. Die Zielsetzung der Erhöhung des Frauenanteils 2008-2013 im Bereich der Habilitationen von Wissenschaftlerinnen sowie unter den Juniorprofessuren und Professuren konnte erreicht werden. Das gesetzte Ziel im Bereich der Promotionen von Wissenschaftlerinnen wurde trotz umfangreicher Maßnahmen nicht vollständig realisiert. Dennoch wird die TU Chemnitz mit besonderem Augenmerk auf allen Bereichen der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen die Gleichstellungspolitik weiter profilieren, sie in allen Bereichen noch durchgängiger, transparenter, wettbewerbsfähiger und zukunftsorientierter sowie kompetenter gestalten und damit die Qualitätssicherung in Lehre und Forschung nachhaltig befördern, durch Vielfalt bereichern und zur Exzellenz beitragen.

<sup>17</sup> <http://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung>

<sup>18</sup> z.B. TU-Spektrum 3/2011 Titel: Gemeinsam Chancen nutzen - Mehr Erfolg mit Gleichstellung, Pressemitteilungen unter [http://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/uni\\_aktuell\\_archiv.php](http://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/uni_aktuell_archiv.php)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	5735	4680	55,1	44,9	5511	4432	55,4	44,6	5846	4618	55,9	44,1		
Anzahl der Promotionen im Jahr*	74	31	70,5	29,5	87	36	70,7	29,3	119	42	73,9	26,1	66,5	33,5**
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	4	0	100,0	0,0	3	3	50,0	50,0	10	4	71,4	28,6		***
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	9	2	81,8	18,2	3	1	75,0	25,0	7	2	77,8	22,2	80,4	19,6***
Professuren C3/W2	47	9	83,9	16,1	43	9	82,7	17,3	45	9	83,3	16,7		
Professuren C4/W3	82	8	91,1	8,9	84	12	87,5	12,5	79	12	86,8	13,2		
Professuren insgesamt****	129	17	88,4	11,6	127	21	85,8	14,2	124	21	85,5	14,5	87,3	12,7***
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	16	6	72,7	27,3	18	5	78,3	21,7	17	2	89,5	10,5		

\*abgeschlossene Promotionen / Habilitationen

\*\* Steigerung der weiblichen Anteile um 20%

\*\*\* Steigerung der weiblichen Anteile um 10%

\*\*\*\* Zeile eingefügt, da Zielvorgabe auf Professuren insgesamt bezogen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Naturwissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	373	146	71,9	28,1	454	258	63,8	36,2	475	266	64,1	35,9		
Anzahl der Promotionen im Jahr*	14	6	70,0	30,0	15	10	60,0	40,0	16	9	64,0	36,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	0	0,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	2	1	66,7	33,3	0	0	0,0	0,0	2	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	8	0	100,0	0,0	7	1	87,5	12,5	6	1	85,7	14,3		
Professuren C4/W3	11	0	100,0	0,0	10	0	100,0	0,0	11	1	91,7	8,3		
Professuren insgesamt**	19	0	100,0	0,0	17	1	94,4	5,6	17	2	89,5	10,5		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

\*abgeschlossene Promotionen / Habilitationen

\*\*Zeile eingefügt, da Zielvorgabe auf Professuren insgesamt bezogen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Mathematik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	211	141	59,9	40,1	181	99	64,6	35,4	152	68	69,1	30,9		
Anzahl der Promotionen im Jahr*	7	1	87,5	12,5	4	2	66,7	33,3	4	2	66,7	33,3		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	0	0,0	0,0	2	1	66,7	33,3	0	0	0,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	2	0	100,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	7	0	100,0	0,0	6	0	100,0	0,0	6	0	100,0	0,0		
Professuren C4/W3	8	0	100,0	0,0	9	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0		
Professuren insgesamt**	15	0	100,0	0,0	15	0	100,0	0,0	14	0	100,0	0,0		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

\*abgeschlossene Promotionen / Habilitationen

\*\*Zeile eingefügt, da Zielvorgabe auf Professuren insgesamt bezogen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Maschinenbau														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1310	246	84,2	15,8	1361	228	85,7	14,3	1406	245	85,2	14,8		
Anzahl der Promotionen im Jahr*	18	5	78,3	21,7	18	4	81,8	18,2	35	5	87,5	12,5		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	1	1	50,0	50,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Professuren C3/W2	6	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0		
Professuren C4/W3	16	2	88,9	11,1	17	2	89,5	10,5	16	2	88,9	11,1		
Professuren insgesamt**	22	2	91,7	8,3	21	2	91,3	8,7	20	2	90,9	9,1		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

\*abgeschlossene Promotionen / Habilitationen

\*\*Zeile eingefügt, da Zielvorgabe auf Professuren insgesamt bezogen

<b>Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik</b>														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	381	33	92,0	8,0	387	36	91,5	8,5	516	71	87,9	12,1		
Anzahl der Promotionen im Jahr*	8	0	100,0	0,0	12	1	92,3	7,7	10	3	76,9	23,1		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	0	0,0	0,0	2	1	66,7	33,3	0	0	0,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	3	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0		
Professuren C4/W3	12	1	92,3	7,7	12	1	92,3	7,7	12	1	92,3	7,7		
Professuren insgesamt**	15	1	93,8	6,3	16	1	94,1	5,9	16	1	94,1	5,9		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

\*abgeschlossene Promotionen / Habilitationen

\*\*Zeile eingefügt, da Zielvorgabe auf Professuren insgesamt bezogen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Informatik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	483	46	91,3	8,7	433	46	90,4	9,6	528	67	88,7	11,3		
Anzahl der Promotionen im Jahr*	7	1	87,5	12,5	5	0	100,0	0,0	5	0	100,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	5	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0		
Professuren C4/W3	6	1	85,7	14,3	7	1	87,5	12,5	7	1	87,5	12,5		
Professuren insgesamt**	11	1	91,7	8,3	11	1	91,7	8,3	11	1	91,7	8,3		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

\*abgeschlossene Promotionen / Habilitationen

\*\*Zeile eingefügt, da Zielvorgabe auf Professuren insgesamt bezogen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Wirtschaftswissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1272	1027	55,3	44,7	1235	1098	52,9	47,1	1338	1190	52,9	47,1		
Anzahl der Promotionen im Jahr*	10	3	76,9	23,1	17	7	70,8	29,2	29	8	78,4	21,6		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	1	0	100,0	0,0	0	0	0,0	0,0	2	0	100,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	1	0	100,0	0,0	2	0	99,0	1,0	3	0	100,0	0,0		
Professuren C4/W3	12	1	92,3	7,7	11	4	73,3	26,7	11	3	78,6	21,4		
Professuren insgesamt**	13	1	92,9	7,1	13	4	76,4	23,6	14	3	82,4	17,6		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

\*abgeschlossene Promotionen / Habilitationen

\*\*Zeile eingefügt, da Zielvorgabe auf Professuren insgesamt bezogen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1113	2171	33,9	66,1	925	1758	34,5	65,5	884	1857	32,3	67,7		
Anzahl der Promotionen im Jahr*	10	8	55,6	44,4	8	10	44,4	55,6	13	7	65,0	35,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	2	0	100,0	0,0	0	1	0,0	100,0	3	3	50,0	50,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	1	50,0	50,0	0	1	0,0	100,0	1	2	33,3	66,7		
Professuren C3/W2	17	9	65,4	34,6	9	6	60,0	40,0	10	7	58,8	41,2		
Professuren C4/W3	17	3	85,0	15,0	12	3	80,0	20,0	10	3	76,9	23,1		
Professuren insgesamt**	34	12	73,9	26,1	21	9	70,0	30,0	20	10	66,7	33,3		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

\*abgeschlossene Promotionen / Habilitationen

\*\*Zeile eingefügt, da Zielvorgabe auf Professuren insgesamt bezogen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	592	870	40,5	59,5	535	909	37,0	63,0	547	854	39,0	61,0		
Anzahl der Promotionen im Jahr*	0	7	0,0	100,0	6	4	60,0	40,0	7	8	46,7	53,3		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	1	0	0,0	0,0	0	1	0,0	100,0	4	0	100,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren***									1	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2***									8	1	88,9	11,1		
Professuren C4/W3***									4	1	80,0	20,0		
Professuren insgesamt**									12	2	85,7	14,3		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

\*abgeschlossene Promotionen / Habilitationen

\*\*Zeile eingefügt, da Zielvorgabe auf Professuren insgesamt bezogen

\*\*\*in Philosophischer Fakultät enthalten

Quelle: TU Chemnitz Abt. 4.1 und Abt. 2.3