

ABSCHLUSSBERICHT ZUR UMSETZUNG DER FORSCHUNGSORIENTIERTEN GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DRESDEN



Beschluss im Rektorat am 22.01.2013

Einleitung

Seit der Erstellung des Zwischenberichts 2011 wurde die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes weiter vorangebracht. Parallel dazu wurden an der TU Dresden zusätzliche strukturelle Veränderungen im Bereich Gleichstellung vorgenommen. Zudem wurden über das Gleichstellungskonzept hinausgehende Maßnahmen geplant und teilweise bereits eingeführt.

Bedeutend für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit war zudem der Erfolg der TU Dresden in der Exzellenzinitiative. Im Zukunftskonzept der TU Dresden sowie mit der Förderung der Exzellenzcluster und der Graduiertenschule konnte das Gleichstellungskonzept um weitere Maßnahmen ergänzt werden. Für die strukturelle Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit ist dabei insbesondere die zukünftige Zuordnung der 14 Fakultäten zu fünf Bereichen von Bedeutung.

Der hier vorliegende Abschlussbericht wurde am 05.12.2012 in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management sowie am 09.01.2013 im Senat zustimmend zur Kenntnis genommen. Am 22.01.2013 wurde der Abschlussbericht vom Rektorat beschlossen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

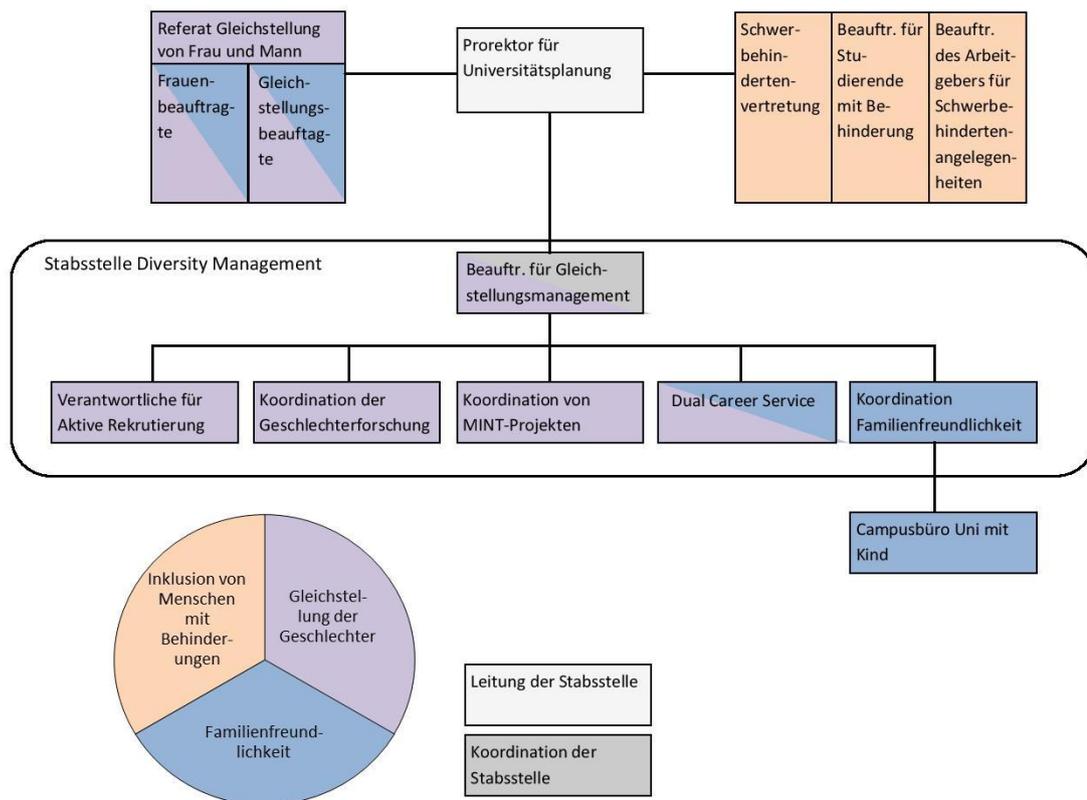
Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit ist an der TU Dresden Leitungsaufgabe mit besonderer Zuständigkeit des Prorektors für Universitätsplanung. Im Verantwortungsbereich des Prorektors liegen die Umsetzung der Maßnahmen im Professorinnenprogramm sowie im Zukunftskonzept ebenso wie das audit familiengerechte hochschule[®] und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

Der Prorektor für Universitätsplanung leitet die Stabsstelle Diversity Management, die im März 2012 eingerichtet wurde. Die Stabsstelle unterstützt in Kooperation mit dem Referat Gleichstellung von Frau und Mann die Universitätsleitung durch die Entwicklung von Konzepten zur geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung und die Umsetzung einzelner Gleichstellungsmaßnahmen. In der Stabsstelle sind im Bereich Gleichstellung die Beauftragte für Gleichstellungsmanagement, die Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung und den Dual Career Service und die Koordinatorinnen von MINT-Projekten für Frauen sowie der Geschlechterforschung angestellt. Ab März 2013 wird zudem eine Koordinationsstelle für Familienfreundlichkeit eingerichtet. Die Stabsstelle arbeitet in den monatlichen Teamtreffen mit der Frauen- und der Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Die Mitarbeiterinnen sind regelmäßige Gäste in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management.

Zeitgleich mit der Stabsstelle wurden auch der Beirat Gleichstellung, die Arbeitsgruppe Familienfreundlichkeit und die Arbeitsgruppe Inklusion von Menschen mit Behinderung eingerichtet. Diese Arbeitszusammenhänge dienen der Verbesserung der Kommunikationsstrukturen zwischen den Beauftragten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieser Bereiche und der Universitätsleitung. Zum Beirat Gleichstellung gehören neben den Professorinnen, die über das Professorinnenprogramm finanziert werden, Vertreter/innen aus der Verwaltung sowie die Gleichstellungs- und die Frauenbeauftragte. Der Beirat Gleichstellung, der vom Prorektor für Universitätsplanung geleitet wird, begleitet die Umsetzung von

Gleichstellungsmaßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes. Noch unter anderem Namen war dieser Beirat auch zuständig für die Analyse der Situation und Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Erstellung des Zukunftskonzeptes. Auch die Begleitung der Umsetzung dieser Maßnahmen fällt zukünftig in den Aufgabenbereich des Beirats. In der AG Familienfreundlichkeit, die ebenfalls vom Prorektor für Universitätsplanung geleitet wird, beraten alle hauptamtlich mit Themen der Familienfreundlichkeit Beschäftigten die aktuellen Herausforderungen und Aufgaben in diesem Bereich.

Gleichstellung und Diversity Management an der TU Dresden: Zentrale Strukturen



Die anderen Rektoratsmitglieder übernehmen ebenfalls Aufgaben aus dem Themenbereich Gleichstellung: So leitet der Prorektor für Forschung die Auswahlkommission des Maria-Reiche-Förderprogramms für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der TU Dresden. Die Prorektorin für Bildung und Internationales ist zuständig für die Einführung eines regulären Teilzeitstudiums.

Rektorat, Senat sowie die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management sind regelmäßig mit Themen im Bereich Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit befasst, die vom Beschluss einzelner Maßnahmen wie dem Maria-Reiche-Förderprogramm bis zur Verabschiedung des universitätsinternen Gleichstellungsberichts reichen. Die Senatskommission Wissenschaftlicher Nachwuchs vergibt die Stipendien im TU-Stipendienprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Senatskommission Lehre diskutiert die weiteren Schritte für die Einführung des Teilzeitstudiums.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind die Trägerinnen der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten. Sie sind stimmberechtigte Mitglieder in den Fakultätsräten, arbeiten in den Berufungskommissionen und beraten zu Karrierewegen und der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten ist unterschiedlich gut verankert. Deshalb sind für die nächste Amtsperiode, die im Dezember 2012 begann, Maßnahmen zur Professionalisierung vorgesehen: Die nebenamtlich tätigen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sollen von ihren Dienstaufgaben bis zum einem Drittel der Arbeitszeit entlastet werden. So werden die Fakultäten stärker in die Verantwortung genommen und der Stellenwert der Gleichstellungsarbeit wird erhöht. Zudem sollen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch ein Weiterbildungsprogramm in ihrer Arbeit begleitet und gestärkt werden.

Über die AG Gleichstellung sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der zentralen Gleichstellungsarbeit vernetzt. An diesen Treffen nehmen neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Frauenbeauftragten themenabhängig auch die Mitarbeiterinnen der Stabsstelle Diversity Management teil. In der AG Gleichstellung, zu der sich die dezentralen und zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zusammengeschlossen haben, werden Beschlüsse für die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management vorbereitet. So erarbeiteten die Gleichstellungsbeauftragten und die Frauenbeauftragte eine Handreichung zur Erhöhung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Außerdem sind sie Mitglieder der Senatskommission Wissenschaftlicher Nachwuchs, wo unter anderem über die Vergabe von Stipendien entschieden werden. Auch der Frauenförderplan wird derzeit unter Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

Die Fakultäten sind in universitätsweite Gleichstellungsmaßnahmen eingebunden: So beteiligen sich verschiedene Institute an der Ausgestaltung der Sommeruniversität für Schülerinnen und Schüler. Die Dekane und Dekaninnen sind auch die Ansprechpartner/innen für die Umsetzung von zentralen Gleichstellungsmaßnahmen. Sie schlagen beispielsweise Wissenschaftlerinnen ihrer Fakultät für die Vergabe von Bonusmitteln aufgrund überproportionaler Beanspruchung in der akademischen Selbstverwaltung vor und arbeiten mit der Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung zusammen.

Zudem setzen die Fakultäten ein weites Spektrum eigener Gleichstellungsmaßnahmen um: Dies reicht von finanzieller Unterstützung bei Tagungsteilnahmen, eigenen Regelungen für flexible Arbeitszeiten und -orte, Karriereberatung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Ruheräumen oder Eltern-Kind-Zimmern bis hin zu einem eigenem Fakultätsgleichstellungskonzept.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. trägerinnen

Die zentrale Frauen- und die Gleichstellungsbeauftragte arbeiten im Referat Gleichstellung von Frau und Mann, einer eigenen Struktureinheit, die der Verwaltung zugeordnet ist, zusammen. Sie beteiligen sich arbeitsteilig in allen Gremien und Arbeitsgruppen, die mit den Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit befasst sind. Sie sind Teil des Teams Gleichstellung, dem auch der Prorektor für Universitätsplanung und die Mitarbeiterinnen der Stabsstelle Diversity Management angehören. Im Team Gleichstellung werden Informationen ausgetauscht, Arbeitsabsprachen getroffen und Entscheidungen vorbereitet. Außerdem sind sie Mitglieder im Beirat Gleichstellung, welcher die Gleichstellungsmaßnahmen im Professorinnenprogramm und im Zukunftskonzept begleitet. Sie gehören ebenso wie die dezentralen

Gleichstellungsbeauftragten beratend der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management an und sind auf diese Weise in alle Entwicklungen im Bereich Gleichstellung eingebunden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zudem Mitglied in der AG Familienfreundlichkeit.

Die Frauen- und die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dresden engagieren sich im Netzwerk der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der TU9. Im Rahmen dieses Netzwerks wurde bereits ein gemeinsames Positionspapier für die Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung erarbeitet.

In einzelnen Veranstaltungen wurde auch mit universitätsexternen Kompetenzträgerinnen zusammengearbeitet: Im September 2011 fand eine Weiterbildungsveranstaltung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu ihrer Arbeit in Berufungskommissionen statt. Zwei Referentinnen von *gleichstellung concret* informierten über Abläufe und Wirkungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren und regten eine Selbstverständnisdiskussion an. Die Weiterbildungsangebote sollen ab 2013 intensiviert werden, beginnend mit einem Workshop für alle neu gewählten Gleichstellungsbeauftragten zur Einführung in ihr Amt, ihre Rechte und Aufgabenbereiche.

Auch auswärtige Fortbildungsangebote werden genutzt: So nahmen Vertreterinnen der TU Dresden am „Berufungsworkshop“ teil, der im Dezember 2012 von der Koordinationsstelle zur Förderung von Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen in Chemnitz und Leipzig durchgeführt wurde.

Ergebnisse aus dem Bereich der Geschlechterforschung und der Gender Studies wurden in verschiedenen Kontexten an der TU Dresden präsentiert. Am 04.12.2012 fand ein Vortrag von Prof. Dr. Beate Krais, Mitglied des Hochschulrates der TU Dresden, zum Thema „Die akademische Welt und ihre Geschlechterordnung - ein Blick auf ein halbes Jahrhundert des Wandels der deutschen Universität“ statt.

Weitere Veranstaltungen im Bereich der Geschlechterforschung waren „Bodies–Systems–Structures. Masculinities in the UK and the US, 1945 to the Present“ (13.-15. Juni 2012, organisiert von Prof. Dr. Stefan Horlacher (TU Dresden) und Prof. Kevin Floyd (University of Kent)) sowie „Transgender und Intersex in Kunst, Wissenschaft und Gesellschaft“ (18.-20. Januar 2012, organisiert von Prof. Dr. Stefan Horlacher). Der SFB 804 „Transzendenz und Gemeinsinn“ und die AG Gleichstellung veranstalteten einen zweitägigen Workshop zum Thema: „Das Geschlecht der Transzendenz – Bilder, Narrative, Werte“ (29.-30. November 2012).

Auch andere Akteur/innen trugen zur Sensibilisierung für mehr Geschlechtergerechtigkeit bei: So organisierte das Referat Gleichstellungspolitik des Studentenrates im November 2011 und November 2012 die Aktionstage gegen Sexismus und Homophobie und gestaltete ein Seminar zum Thema "Was heißt denn hier Geschlecht?!?" im WS 2011/12.

In den Fakultäten im sozial- und geisteswissenschaftlichen Bereich sowie in der Psychologie sind Themen der Genderforschung selbstverständlicher Bestandteil vieler Lehrveranstaltungen, Forschungsprojekte, Abschlussarbeiten und Promotionen. Für die 2011 besetzte Professur für Neuere deutsche Literatur- und Kulturgeschichte in der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften war Gender und Diversität ein Schwerpunkt in der Ausschreibung. Auch in anderen Fakultäten, beispielsweise den Umweltwissenschaften, spielen Gender-Aspekte in Forschung und Lehre eine Rolle. In der Fakultät Maschinenwesen ist die Förderung von weiblichen Auszubildenden in technischen Bereichen Teil eines Forschungsprojektes.

Zur besseren Koordination der genderrelevanten Forschung und Lehre an der TU Dresden wurde im Mai 2012 eine 50%-Stelle in der Stabsstelle Diversity Management eingerichtet, die mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm finanziert wird. Um eine bessere Vernetzung der Forscher/innen und einen interdisziplinären Austausch zu ermöglichen, wurde der AK

Geschlechterforschung (Arbeitstitel) ins Leben gerufen. Insbesondere soll der interdisziplinäre Austausch zwischen den technisch-naturwissenschaftlichen sowie den geistes-sozialwissenschaftlichen Disziplinen initiiert und befördert werden. Unter anderem bietet die Koordinationsstelle Beratung von Studierenden mit Interesse an Genderforschung und unterstützt bei der Organisation fakultätssübergreifender Tagungen und Publikationen im Bereich der Genderforschung. Des Weiteren sind der Ausbau eines digitalen Informationssystems und die Durchführung einer genderbezogenen Ringvorlesung geplant.

Erstmalig wird im neuen Frauenförderplan der TU Dresden das Thema Chancengleichheit in Forschung und Lehre in einem eigenen Kapitel aufgegriffen und mit einem Bündel von Maßnahmen untersetzt.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Gleichstellung wird zunehmend zu einer Querschnittsaufgabe und somit ein Aufgabenbereich verschiedener Organisationseinheiten der Zentralen Universitätsverwaltung. Die Dezernent/innen der Dezernate Personal und Haushalt sind ebenso wie der Sachgebietsleiter für Forschungsförderung Mitglieder im Beirat Gleichstellung und begleiten die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen mit ihren jeweiligen Expertisen. Sie sind verantwortlich für die Übermittlung der Besprechungsinhalte in ihre jeweiligen Ressorts.

Die Mitarbeiterinnen der Stabsstelle Diversity Management kooperieren mit den jeweils zuständigen Organisationseinheiten der Verwaltung: So übergibt die Berufungsbeauftragte die entsprechenden Aufgaben im Rahmen von Berufungsverfahren an die Verantwortliche für Aktive Rekrutierung und den Dual Career Service. Die Koordinatorin für MINT-Projekte stimmt ihre Aufgaben u.a. mit der Zentralen Studienberatung ab. Die Beauftragte für Gleichstellungsmanagement arbeitet u.a. mit dem Dezernat Personal zusammen, beispielsweise in der Umsetzung des Maria-Reiche-Förderprogramms für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen. Im Dezernat Personal wird zudem die Verteilung der Kita-Belegplätze bearbeitet und die Einführung neuer Gleichstellungsmaßnahmen juristisch begleitet.

Auch die Erhebung und Auswertung von statistischen Daten zur Analyse der Gleichstellungssituation ist in der Zentralen Universitätsverwaltung verankert: Das Dezernat Personal erstellt in diesem Zusammenhang die jährliche Frauenförderstatistik. Weitere Daten zu Frauen- und Männeranteilen werden im Sachgebiet Entwicklungsplanung und Controlling routinemäßig zusammengeführt bzw. erstellt.

Seit 2012 werden durch das Zentrum für Qualitätsanalyse der TU Dresden Studiengangsevaluationen im Rahmen des Qualitätsmanagements durchgeführt. Im ersten Durchgang wurden sieben Studiengänge evaluiert, weitere 16 Studiengänge werden derzeit untersucht. Ziel ist neben der Verbesserung der Qualität der Studiengänge eine größtmögliche Transparenz der Studienbedingungen. Zur Berücksichtigung von Fragen der Geschlechtergerechtigkeit bei der Entwicklung der Indikatoren arbeitete das Zentrum für Qualitätsanalyse mit der Beauftragten für Gleichstellungsmanagement und dem Referat Gleichstellung von Frau und Mann zusammen. Der Evaluationsbericht mit den Ergebnissen der Qualitätsanalyse und einer Auswertung der Stärken und Schwächen des Studiengangs werden dem Dekan/der Dekanin der zuständigen Fakultät sowie dem Rektorat übergeben. Auf der Basis dieses Berichts wird ein Maßnahmenkatalog erstellt und von der Studienkommission und dem Fakultätsrat beschlossen sowie dem Senat über die Senatskommission Lehre zur Stellungnahme vorgelegt. Das Rektorat wird ebenfalls über das Ergebnis informiert. Anschließend werden die Evaluationsberichte und der Maßnahmenkatalog von der Fakultät in geeigneter Weise veröffentlicht. Die Umsetzung der Maßnahmen wird Teil der Zielvereinbarung zwischen dem Rektorat und der Fakultät. Zudem wird eine weitere Verstärkung der

Zusammenarbeit zwischen dem Zentrum für Qualitätsanalyse und der Stabsstelle Diversity Management angestrebt, um Ergebnisse aus den Analysen für die Gleichstellungsarbeit und die Beratung der Fakultäten zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist außerdem eine Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen, die in den letzten Jahren an der TU Dresden eingeführt wurden, für das Jahr 2013 durch das Zentrum für Qualitätsanalyse geplant.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Das Sachgebiet Entwicklungsplanung und Controlling erstellt den Jahresbericht der TU Dresden mit geschlechterdifferenzierten Daten für alle Qualifikationsstufen und Beschäftigungsverhältnisse. In diesem Dezernat werden auch anderweitig erhobene Daten, wie beispielsweise der Kosten- und Leistungsbericht, zusammengeführt. Der Jahresbericht wird im Internet veröffentlicht.

Der zweite Gleichstellungsbericht, der im Mai 2012 von der Universitätsleitung verabschiedet wurde hat eine weitere universitätsinterne Transparenz der gleichstellungsbezogenen Daten ermöglicht. Der Gleichstellungsbericht enthält neben Grunddaten zu Frauenanteilen auf den Qualifikationsstufen auch Indikatoren für den Übergang zur Promotion bzw. zur Habilitation und den Gläserne-Decke-Index. Er wurde jeweils in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management und im Senat vorgestellt und diskutiert. Die zweijährlichen Gleichstellungsberichte sind intern auf der Internetseite der TU Dresden veröffentlicht.

Die Internetseite Chancengleichheit der TU Dresden ermöglicht zudem den Zugriff auf die Daten zur Repräsentanz von Frauen auf den einzelnen Qualifikationsstufen für die gesamte Universität und jede einzelne Fakultät. Ein weiterer Ausbau dieses Portals ist nach Einrichtung eines zentralen Datenspeichers (Data Warehouse) an der TU Dresden vorgesehen.

Zusätzlich erfolgt eine Erhebung und Auswertung von Daten durch das Zentrum für Qualitätsanalyse im Rahmen der Studiengangsevaluation. Das Zentrum für Qualitätsanalyse erstellt auf der Grundlage hochschulstatistischer Daten sowie mittels Befragungen von Studierenden, Lehrenden und Absolventinnen und Absolventen für jeden Studiengang einen Evaluationsbericht. Geschlecht ist eine zentrale Kategorie in der Auswertung der Daten. So wird in der Studierendenbefragung analysiert, ob die Qualität der Beratung und Betreuung geschlechtsspezifisch unterschiedlich wahrgenommen wird. Es gibt zudem spezifische Fragen zur Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit der Studiengänge, etwa ob ein Studiengang für männliche und weibliche Studierende gleichermaßen geeignet ist. Die Studierenden bewerten auch die Vermittlung von verschiedenen Kompetenzen, u.a. Genderkompetenz, im Studium. Der Evaluationsbericht dient der Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs zur Qualitätsverbesserung durch die Fakultät und wird gemeinsam mit diesem Maßnahmenkatalog veröffentlicht.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die TU Dresden hat im Verbund mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und dem Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden (Dresdner Netzwerk Beruf und Familie) auch nach der ersten Reauditierung als familiengerechte hochschule® im Jahr 2010 die Bemühungen um Familienfreundlichkeit fortgesetzt. Der nächste Schritt im Rahmen des audits ist die Erarbeitung des dritten Jahresberichts zur Erfüllung der Zielvereinbarung 2010-2013 in Vorbereitung einer erneuten Reauditierung (Konsolidierung).

Im Rahmen des Zukunftskonzeptes wird ab März 2013 eine Stelle für die Koordination familienfreundlicher Maßnahmen eingerichtet, so dass zukünftig eine stärkere Bündelung der

Einzelmaßnahmen und eine zeitnahe Umsetzung noch geplanter Projekte ermöglicht werden. Insbesondere wird die Koordinatorin die Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen unterstützen.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die TU Dresden hat eine Arbeitszeitregelung, die es den Beschäftigten ermöglicht, individuell mit ihren Vorgesetzten eine Abweichung von der vorgegebenen Arbeitszeit zu vereinbaren. Eine Befragung in den Fakultäten zeigte, dass von der Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten reger Gebrauch gemacht wird. Teilweise haben die Fakultäten eigene Systeme zur Regulierung der Arbeitszeiten entwickelt. Dennoch wird seit Beginn der Auditierung als familiengerechte hochschule® eine allgemeinverbindliche flexible Arbeitszeitregelung angestrebt, so dass alle Beschäftigten einen verbindlichen Anspruch auf eine flexible Arbeitszeit haben.

Auch 2011 und 2012 wurde der Preis für Familienfreundlichkeit, dotiert mit insgesamt 1.000 Euro vergeben. Mit diesem Preis werden Bereiche, Institute, Professuren, Arbeitsgruppen oder Einzelpersonen gewürdigt, die ihren Studierenden sowie den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen bieten. So ging der 1. Preis der letzten Verleihung an das Institut für Leichtbau und Kunststofftechnik ILK. Das Institut bemüht sich insbesondere um die Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern, das Heranführen von Kindern an technische Sachverhalte und die Betreuung von Kindern in Notfällen am Institut durch die Einrichtung eines Eltern-Büros. Den zweiten Preis erhielt die Arbeitsgruppe Teilzeitstudium des Studentenrates der TU Dresden. Die Einführung eines Teilzeitstudiums ist ein Ziel im audit für familiengerechte hochschule®. Die vom Studentenrat initiierte AG Teilzeitstudium hat einen Vorschlag für eine Rahmenordnung für das Teilzeitstudium entworfen. Die nächsten Schritte werden aktuell mit der Prorektorin für Bildung und Internationales und der Senatskommission Lehre abgestimmt. Der dritte Preis wurde an den Bereich Allgemeine Medizin der Medizinischen Fakultät vergeben.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die TU Dresden hat in den letzten Jahren die Anzahl von Belegplätzen für Mitarbeiter/innen kontinuierlich erhöht. Die Erhöhung steht auch in Zusammenhang mit den Bemühungen der Stadt Dresden um einen Ausbau der KinderbetreuungsKapazitäten. Die Stadt Dresden hat ein vergleichsweise umfangreiches Angebot an Kinderbetreuungsplätzen. Steigende Geburtenzahlen und der Zuzug vieler Familien in den letzten Jahren führten dennoch zu einem Mangel an Plätzen. Im Zusammenhang mit dem städtischen Ausbau der KinderbetreuungsKapazitäten hat die TU Dresden Belegrechte für 20 Kitaplätze in Campusnähe über 10 Jahre erworben. Die Plätze stehen ab Mitte 2013 zur Verfügung. Weitere drei Belegplätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (und zwei Plätze für Studierende) bei zwei Tagesmüttern stellt das Studentenwerk Dresden der TU Dresden seit November 2012 zur Verfügung. 33 Belegplätze stehen in den Kindertagesstätten des Studentenwerks zur Verfügung (Kosten ca. 40.000 Euro für insgesamt 56 Plätze pro Jahr, finanziert teilweise aus Eigenmitteln im Rahmen des Professorinnenprogramms, teilweise über Gleichstellungsmittel der Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs).

Auch dezentral wurden Lösungen für die Tagesbetreuung der Kinder von Mitarbeiter/innen gefunden: Das Zentrum für Regenerative Therapien, Exzellenzcluster an der TU Dresden, verfügt als Kooperationspartner der Kindertagesstätte „Biopolis“ über weitere 20 Belegplätze. Die Kita „Biopolis“ ist täglich von 6 bis 19 Uhr geöffnet. Die Medizinische Fakultät hat ebenfalls mit verschiedenen Kindertagesstätten ca. 100 Belegplatzvereinbarungen für die

Mitarbeiter/innen des Universitätsklinikums und der Medizinischen Fakultät. In der Fachrichtung Psychologie besteht die betriebsnahe Kinderbetreuung bei einer Tagesmutter (5 Plätze) fort.

Für Studierende bietet das Studentenwerk Dresden in zwei Kindertagesstätten 184 von insgesamt 230 Plätzen an. Diese Kitas sind von 7:00 bis 17:00 Uhr geöffnet.

Dennoch ist die Nachfrage nach Kitaplätzen in Dresden aktuell höher als das Angebot. Das Studentenwerk Dresden plant deshalb die Neueinrichtung einer Kindertagesstätte in der Nähe der Medizinischen Fakultät, deren Bau im Jahr 2014 begonnen werden kann. Im Rahmen der Exzellenzinitiative wird die Stadt Dresden eine Kindertagesstätte für die TU Dresden bauen. Die Eröffnung ist für Mitte 2014 geplant.

Neben der regulären Tagesbetreuung bieten das Studentenwerk Dresden und die TU Dresden flexible Betreuungsmöglichkeiten an. Im Campusnest, einer Einrichtung des Studentenwerks Dresden, können in der Vorlesungszeit von 7:30 bis 18:30 Uhr Kinder von Studierenden sowie Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeitern in die Kurzzeitbetreuung aufgenommen werden. Das Angebot wird aktuell sehr gut genutzt, vermutlich aufgrund der Schwierigkeiten, Tagesbetreuungsplätze zu finden.

In Ergänzung zum Campusnest wird die TU Dresden ab 2013 in Kooperation mit dem Studentenwerk Dresden eine flexible und mobile Kinderbetreuung aufbauen. Mitarbeiter/innen der TU Dresden sollen so bei der Vereinbarkeit von beruflichen Terminen und familiären Pflichten unterstützt werden, beispielsweise bei Besprechungsterminen, die außerhalb der Kita-öffnungszeiten liegen, Exkursionen oder außerordentlichen Schließzeiten der Kitas. Sechs Kinderbetreuer/innen stehen zur Verfügung, um in diesen Fällen die Kinder zu betreuen. So können die Kinder von der Kita abgeholt sowie in der elterlichen Wohnung oder in Räumen der TU Dresden betreut werden. Auch die Kinderbetreuung bei Tagungen und Konferenzen ist Teil dieses Angebotes. Die flexible Kinderbetreuung ist zugleich ein Service für die Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs, die sich auch an der Finanzierung beteiligen. Weitere Mittel fließen aus dem Professorinnenprogramm ein (Gesamtumfang: 58.000 Euro im Jahr 2013). In der Pilotphase ist dieses Angebot für die Eltern kostenlos.

Eine zentrale Anlauf- und Koordinationsstelle für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen ist das Campusbüro Uni mit Kind, eine Kooperationseinrichtung des Studentenwerks Dresden und der TU Dresden. Das Campusbüro Uni mit Kind konnte 2010 und 2011 seine Angebote im Bereich der Beratung von Studierenden und Beschäftigten mit Kind(ern) ausbauen und qualitativ weiter entwickeln sowie die Kontakte zu städtischen Beratungsstellen intensivieren. In den letzten beiden Jahren wurden neue Veranstaltungsformate mit leicht zugänglichen Informationen zur Vereinbarkeit von Hochschulalltag und Familie und beim Erfahrungsaustausch während der Elternzeit angeboten. Darüber hinaus wirkte das Campusbüro Uni mit Kind an der nachhaltigen Etablierung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen mit.

Die TU Dresden arbeitete 2010 bis 2012 als eine von 15 Hochschulen im best practice-Club des Centrum für Hochschulentwicklung und der Robert-Bosch-Stiftung „Familie in der Hochschule“ mit. 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. Die TU Dresden erarbeitete in diesem Rahmen eine Übersicht möglicher Finanzierungsquellen für familienunterstützende Maßnahmen, eine Übersicht und einen Erfahrungsbericht zu zielgruppenorientierten Veranstaltungen und Netzwerkangeboten sowie eine Präsentationsvorlage für Informationsveranstaltungen zur Förderung des Auslandsstudiums mit Kind. Im Mai 2011 fand die Clubsitzung des best practice-Clubs "Familie in der Hochschule" an der TU Dresden statt. Im November 2011 wurde das Campusbüro Uni mit Kind als Kooperationseinrichtung der TU Dresden und des Studentenwerks Dresden auf der Tagung „Hochschulprofilierung und

Studentenwerke“ vorgestellt.

In regelmäßigen Treffen des im Zusammenhang mit der Auditierung gegründeten Dresdner Netzwerks Beruf und Familie, dem das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, das Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden und weitere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen angehören, erfolgte ein intensiver Informations- und Erfahrungsaustausch über gemeinsame Schwerpunktsetzungen und Projekte.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Im Mai 2011 wurde der Dual Career Service (50%-Stelle, finanziert durch das Professorinnenprogramm) an der TU Dresden etabliert. Seit 2012 ist diese Dienstleistung in die Stabsstelle Diversity Management integriert. Der Dual Career Service berät und unterstützt Partner/innen von neu zu berufenden Professoren und Professorinnen bei der Fortsetzung ihrer beruflichen Karriere am neuen Lebens- und Arbeitsort. Die Unterstützung umfasst auch Wohnungsfragen, die Suche nach Schul- und Kitaplätzen sowie weitere Hilfestellungen, damit Doppelkarrierepaare im sozialen Umfeld Dresdens ihren Platz finden. Eine weitere Zielgruppe des Dual Career Services an der TU Dresden sind die internationalen Nachwuchswissenschaftler/innen, die zusätzlich zu Fragen der Aufenthaltsberechtigung und Karriereförderung in Deutschland beraten werden.

Zur Vermittlung passender Stellen werden viele Informationen und ein gutes, lebendiges Netzwerk innerhalb und außerhalb der Universität benötigt: Diese Möglichkeit bietet die Vernetzung der Universität im DRESDEN concept – einem Zusammenschluss der TU Dresden mit sieben außeruniversitären Forschungseinrichtungen, der Stadt Dresden, der Sächsischen Landes- und Universitätsbibliothek, den Dresdner Kunstsammlungen und dem Deutschen Hygienemuseum Dresden. Der Erfolg des Dual Career Service ist abhängig von umfangreicher Recherchearbeit und Kommunikation sowie – angesichts der prekären Finanzsituation einer ostdeutschen Universität – einem guten Verhandlungsgeschick. So konnten in einem Jahr des Dual Career Service in 20 Bearbeitungsfällen acht Partner/innen Neuberufener in Stellen vermittelt sowie 10 Plätze in Kindertagesstätten und fünf Plätze in Schulen gefunden werden. Zudem unterstützte der Dual Career Service bei der Vermittlung von Wohnungen und von Deutschkursen für Partnerinnen. Mit dem Beitrag „Dual Career and Diversity“ beteiligte sich der Dual Career Service an der Ausstellung „Gleichstellungsfördernde Maßnahmen“ im Rahmen der Fachtagung zum Professorinnenprogramm „Exzellenz und Chancengerechtigkeit“ am 18./19. Juni 2012. Finanziert über das Zukunftskonzept wird 2013 eine zusätzliche Stelle im Dual Career Service eingerichtet.

Seit Ende 2011 bietet das Welcome Center international mobilen Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern sowie Promovierenden der TU Dresden und ihrer Partneereinrichtungen im DRESDEN concept Beratung, Information und Unterstützung bei der Planung und Organisation ihres Aufenthalts in Dresden. Dabei versteht sich das Welcome Center als Dienstleister für die Gastgeber/innen bei der formalen und sozialen Integration neuer Mitarbeiter/innen aus dem Ausland.

Ein erfolgreiches Angebot ist der International Women Course, ein wöchentlicher Treff zur Vernetzung von internationalen und deutschen Mitarbeiterinnen, Studentinnen sowie Partnerinnen von Wissenschaftlern. Der International Women Course wurde für den Sächsischen Integrationspreises 2012 nominiert und im Rahmen der Vergabe des Preises gewürdigt.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Berufungsbeauftragte begleitet seit 2009 alle Berufungsverfahren und achtet auf die Einhaltung der Berufsordnung der TU Dresden und die Transparenz der Berufungsverfahren. Um die Chancengleichheit, Vorurteilsfreiheit und Transparenz in Berufungsverfahren weiter zu erhöhen, hat das Referat Gleichstellung von Frau und Mann in Kooperation mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung und der Berufungsbeauftragten eine Handreichung erarbeitet, die die Mitglieder der Berufungskommissionen auf gleichstellungswirksame Maßnahmen für geschlechtergerechte Berufungen hinweist. Die Handreichung enthält Empfehlungen für alle Phasen des Berufungsverfahrens beginnend bei der Ausschreibung und der Aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bis zum Auswahlverfahren selbst. Diese Handreichung soll im Februar 2013 vom Rektorat verabschiedet und dann den Berufungskommissionen zur Verfügung gestellt werden.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Seit Juni 2012 gibt es an der TU Dresden das Maria-Reiche-Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen, welches flankierend zum gleichnamigen Förderprogramm zwölf Frauen über einen Zeitraum von 18 Monaten in eine karrierefördernde Tandembeziehung vermittelte. So können die Habilitandinnen eine zusätzliche Mentoringbeziehung zu einem Hochschullehrer/einer Hochschullehrerin ohne direkte hierarchische Beziehung aufbauen. Etwa die Hälfte der Mentor/innen arbeiten an der TU Dresden, die anderen an auswärtigen Hochschulen. Das Programm wird mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm finanziert. Ergänzt wird das Programm durch ein Rahmenprogramm und Mittel zur Reise- und Tagungskostenerstattung.

B.) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die TU Dresden bietet vielfältige Möglichkeiten zum Kennenlernen der Studienmöglichkeiten, insbesondere in den MINT-Studiengängen, an. Die Sommeruniversität ermöglichte auch 2011 und 2012 Schülerinnen und Schülern der 10. bis 13. Klasse, die Universität und das Leben als Studierende kennenzulernen. Die Sommeruniversität ist ein monoedukatives Projekt, an dem in insgesamt vier Wochen 2x35 Schülerinnen und 2x35 Schüler teilnehmen. Die zukünftigen Studentinnen und Studenten lernten beispielsweise Wissenschaftlerinnen der Fakultät Maschinenwesen kennen, modellierten unter Anleitung selbstständig ein Maschinenteil am Rechner und testeten Maschinen virtuell am 3-D-Bildschirm. Das monoedukative Konzept hat sich bewährt und wird von den Teilnehmenden größtenteils positiv bewertet.

Während des Girl's Days, an dem sich die TU Dresden auch 2011 und 2012 beteiligte, konnten Mädchen Einblicke in Studium und Forschung an der TU Dresden erhalten. Die Angebote wurden dezentral von einzelnen Struktureinheiten organisiert, z.B. vom Institut für Leichtbau und Kunststofftechnik, der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik und dem Biotechnologischen Zentrum.

Der Lehrstuhl für Didaktik der Physik organisierte 2011 und 2012 in den Herbstferien jeweils ein dreitägiges Mädchen-Feriencamp für je 20 Schülerinnen der 7. und 8. Klasse. Die experimentelle Erforschung der Sinnesfunktionen sowie der Besuch des Biotechnologischen Zentrums der TU Dresden waren wichtige Programmpunkte. Zudem wurde vom Lehrstuhl für Didaktik der Physik in beiden Jahren während der Herbstferien ein Mädchen-Experimentiertreff durchgeführt.

Neben den beschriebenen monoedukativen Angeboten richten sich verschiedene Angebote an Schüler und Schülerinnen gleichermaßen. Von Schülerinnen werden diese Angebote unterschiedlich stark in Anspruch genommen. Eine Analyse der geschlechtsspezifischen Nutzung ist deshalb unerlässlich für die Anpassung und Weiterentwicklung der nicht nach Geschlechtern getrennten Angebote.

Die Schüleruniversität bietet studieninteressierten und leistungsmotivierten Schülerinnen und Schülern die Gelegenheit, die Universität mit ihren Studiengängen kennenzulernen und bereits vor dem Abitur zu studieren. Die Teilnehmer/innen der Schüleruniversität belegen ein Semester lang eine oder zwei Lehrveranstaltung/en aus dem regulären Studienangebot. Am Ende des Semesters können sie einen Leistungsnachweis erhalten, den sie sich in einem späteren Studium anrechnen lassen können. Pro Jahr absolvieren in der Regel ca. 50 Schüler/innen solch ein Frühstudium. Der Anteil von Schülerinnen, die zwischen dem Sommersemester 2009 und dem Wintersemester 2012/13 in diesem Rahmen MINT-Fächer studierten lag bei 52%. Sehr positiv ist, dass auch in Fächern wie Physik oder Bauingenieurwesen ein Viertel bzw. die Hälfte der Frühstudierenden Mädchen waren.

Weniger nachgefragt von Schülerinnen sind die Betriebspraktika, die die TU Dresden Schüler/innen der 9. und 10. Klasse in allen Wissenschaftsbereichen und im technischen Bereich sowie in zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität anbietet. Während insgesamt ein Drittel der Plätze von Schülerinnen belegt werden, sind junge Frauen insbesondere in den Bereichen Bauingenieurwesen, Maschinenwesen und Verkehrswissenschaften deutlich unterrepräsentiert.

An der Veranstaltung „Physik am Samstag“, die an fünf Samstagen zwischen den Herbst- und Weihnachtsferien von der Fachrichtung Physik durchgeführt wird, nahmen zwischen 30 und 40% Schülerinnen teil. Mit der Veranstaltung werden vorrangig Schülerinnen und Schüler ab

Klasse 10 an Gymnasien in Dresden und Umgebung angesprochen.

Kern des Projektes „Netzwerk Teilchenwelt“ sind ca. 200 Projektstage für Schüler/innen pro Jahr. Dabei lernen Jugendliche unter Betreuung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern echte Datenauswertung von Teilchenkollisionen am CERN und erleben die Faszination Teilchenphysik. Bei den Veranstaltungen des Netzwerks Teilchenwelt ist eine geringe Beteiligung von Schülerinnen (ca. 10%) festzustellen, da sich das Angebot in erster Linie an Leistungskurse Physik mit einem sehr geringen Mädchenanteil richtet. Im Projekt wird eruiert, ob monoedukative Angebote bzw. eine Veranstaltung im Rahmen des Girl's Day angeboten werden sollen. Das Projekt wird vom BMBF gefördert und von der TU Dresden aus koordiniert.

Im Schülermentoring werden sächsische Abiturient/innen der Klassenstufen 9-13, die an einem MINT-Studiengang interessiert sind, mit Studierenden der TU Dresden in einem Mentoring-Tandem zusammengebracht. Wichtiges Ziel des Schülermentorings ist die Verbesserung des Überganges von der Schule in die Universität. Das Schülermentoring-Programm wird bis Oktober 2013 vom BMBF im Rahmen des Spitzencluster-Wettbewerbs gefördert. Für die Kurse, die im Frühjahr und Herbst 2012 begannen, wurde jeweils ein Anteil von 70% beziehungsweise 67% Mädchen erreicht. Beim Matching hat sich die Vermittlung gleichgeschlechtlicher Tandems bewährt.

Zur Gewinnung von mehr jungen Frauen für MINT-Studiengänge hat die TU Dresden im Rahmen des Professorinnenprogramms ab September 2012 eine halbe Stelle zur Koordination der verschiedenen MINT-Projekte an der Universität eingerichtet. Ziel ist es, die vorhandenen Projekte zu vernetzen, ein gesamtuniversitäres Konzept für die Gewinnung von Studentinnen zu entwickeln und es nachhaltig umzusetzen. Die Weiterentwicklung der Geschlechtersensibilität bei der Durchführung vorhandener MINT-Projekte sowie die Entwicklung neuer – spezifisch auf Frauen ausgerichteter – Projekte stehen dabei im Mittelpunkt. Die Koordinatorin arbeitet dafür mit der Zentralen Studienberatung und den Projektverantwortlichen der MINT-Projekte zusammen, die sich zukünftig auch in regelmäßigen Treffen vernetzen werden.

Der Career Service der TU Dresden hat sein Angebot zum Übergang vom Studium zum Beruf verstetigt. Der Frauenanteil in den Workshops zum erfolgreichen Berufseinstieg liegt weiterhin bei etwa 60%. Im Wintersemester 2011/12 führte der Career Service gemeinsam mit den Career Services der anderen Dresdner Hochschulen eine Vorlesungsreihe zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Titel "Familie und Beruf - Ich will beides!" durch.

Am 29.04.2011 fand die Abschlusstagung „MINT-Aktivitäten im Freistaat Sachsen“ am Beispiel des TU-Projektes „Mehr junge Frauen für die Ingenieur- und Naturwissenschaften begeistern - ein integratives Konzept“ mit Experten und Expertinnen des SMWK, des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. und des Femtec.Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH sowie Vertreter/innen aus Forschungseinrichtungen, Unternehmen und Schulen statt.

Im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gab es zwei Neuerungen seit Februar 2011: Zum einen erfolgt die Förderung von Promovendinnen und Habilitandinnen aus TU-eigenen Mitteln seit 2011 nicht mehr durch die Vergabe von Verträgen für Wissenschaftliche Hilfskräfte, sondern durch Stipendien. Diese Veränderung erfolgte, da Verträge für Wissenschaftliche Hilfskräfte zusätzliche Dienstverpflichtungen für die geförderten Wissenschaftlerinnen beinhalteten. Die Förderung über ein Stipendium ermöglicht nun die ausschließliche Konzentration auf die Promotion bzw. Habilitation. Die Fördersumme in Höhe von insgesamt 500.000 Euro jährlich wurde beibehalten.

Zum anderen wurde zur Erhöhung des niedrigen Frauenanteils beim Abschluss von Habilitationen an der TU Dresden 2011 das Maria-Reiche-Förderprogramm mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm eingeführt. Über dieses Programm werden 8-10

Nachwuchswissenschaftlerinnen pro Jahr in der Habilitationsphase gefördert. In der Förderlinie 1 werden Wissenschaftlerinnen über ein Jahr gefördert, um ein Projekt zu beantragen, welches sie zu einer Universitätslaufbahn befähigen soll. In Förderlinie 2 wird – ebenfalls ein Jahr lang – der Abschluss der Habilitation gefördert. Die Förderung erfolgt je nach Antragstellung über ein Stipendium oder eine halbe Stelle. Bisher wurden 19 Frauen in die Förderung aufgenommen. Je fünf habilitieren im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften bzw. Ingenieurwissenschaften sowie Bau und Umwelt. Drei Habilitationen werden in der Medizin gefördert; sechs in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

Laut Ordnung müssen mindestens 50% der Mitglieder der Auswahlkommission für das Maria-Reiche-Programm Frauen sein. Aktuell besteht die Kommission aus 6 Hochschullehrerinnen, der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und dem Prorektor für Forschung (Vorsitz). Das Maria-Reiche-Förderprogramm wird durch ein Mentoring-Programm ergänzt.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit bei Berufungen wurde im Oktober 2011 mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm eine halbe Stelle einer Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung (50%) eingerichtet. Sie gehört zur Stabstelle Diversity Management und arbeitet in enger Abstimmung mit dem Prorektor für Universitätsplanung und der Berufungsbeauftragten. Sie steht zudem im Austausch mit den haupt- und nebenamtlichen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sowie mit Vertreter/innen der Dekanate. Die Verantwortliche für Aktive Rekrutierung wird bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung in das Berufungsverfahren eingebunden. Sie macht die jeweilige Ausschreibung in frauenspezifischen Netzwerken sichtbar, um so Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Dazu werden einschlägige Mailinglisten genutzt und Multiplikator/innen gezielt um Unterstützung gebeten. Sie kann der Berufungskommission auf der Basis dieser Recherchen Vorschläge zur direkten Ansprache von exzellenten Wissenschaftlerinnen unterbreiten. Die Ansprache erfolgt dann jeweils durch ein Mitglied der Berufungskommission. Die Verantwortliche für Aktive Rekrutierung dokumentiert im Sinne einer größtmöglichen Transparenz des Verfahrens alle Kontaktaufnahmen. Dieses Protokoll wird der Berufungsbeauftragten und dem Vorsitzenden der Berufungskommission spätestens bis zum Ablauf der Ausschreibungsfrist übergeben.

Im Rahmen des Zukunftskonzepts führt die TU Dresden im Sommersemester 2013 das Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm ein. Jährlich können zwei Gastprofessorinnen - vorrangig in Fakultäten mit niedrigem Frauenanteil – in diesem Programm finanziert werden. Die Dekaninnen und Dekane legen mit Einverständnis der jeweiligen Wissenschaftlerin ein Konzept zur Einbindung der Gastprofessorin in Lehre und Forschung der Fakultät vor. Der Beirat Gleichstellung berät über die Anträge der Fakultäten und erarbeitet eine Empfehlung für den Rektor, der über die Vergabe entscheidet.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die 2011 wieder abgeschlossenen Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten umfassten auch das Thema Gleichstellung. 20% der zusätzlichen Mittel, die über die Zielvereinbarungen an die Fakultäten vergeben werden, werden für Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann verwendet. Diese Mittel werden unter anderem für die Projekte mit Schulen zur Gewinnung von Studentinnen, zur Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promovendinnen bei Tagungs- und Konferenzbesuchen bzw. zur Abschlussfinanzierung für Promovendinnen genutzt. Teilweise werden die Zielvereinbarungsmittel auch der Gleichstellungsbeauftragten bzw. den Professorinnen der Fakultät für Maßnahmen zur Verfügung gestellt.

Wissenschaftlerinnen, die sich überproportional stark in der akademischen Selbstverwaltung engagieren, werden seit 2012 durch die Vergabe von Bonusmitteln für studentische oder

wissenschaftliche Hilfskräfte unterstützt. Eine hohe Partizipation von Wissenschaftlerinnen in Universitätsgremien wird angestrebt und ist teilweise auch in Ordnungen festgelegt. So müssen in jeder Berufungskommission mindestens drei Frauen sein; die Auswahlkommission des Maria-Reiche-Förderprogramms hat eine Frauenquote von 50%. Da Frauen jedoch - insbesondere bei den Professuren - unterrepräsentiert sind, kann das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung bei einzelnen Wissenschaftlerinnen zu einer überproportionalen Beanspruchung führen. Dekane bzw. Dekaninnen können diese Professorinnen bzw. wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen für den Erhalt von Bonusmitteln vorschlagen. Der Beirat Gleichstellung entscheidet über die Vergabe der Mittel, welche über das Professorinnenprogramm finanziert werden.

Seit dem Jahr 2012 entwickelte die Beauftragte für Gleichstellungsmanagement gemeinsam mit dem Dezernat Forschungsförderung, dem Dezernat Personal und dem Campusbüro Uni mit Kind Angebote für die Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs, um diese bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu unterstützen bzw. sie an zentralen Maßnahmen zu beteiligen. Die Vermittlung von Belegplätzen in Kindertagesstätten und die Flexible Kinderbetreuung sind erste Projekte. Eine stärkere Beratung bei der Antragstellung von Verbundprojekten zu Gleichstellungsmaßnahmen ist ebenfalls vorgesehen.

Die Universitätsleitung hat zudem ein Anreizsystem für die Fakultäten zur Berufung von Professorinnen beschlossen, welches 2013 ausgestaltet und eingeführt werden soll.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die Karriereförderung von Studierenden ist wesentliches Ziel verschiedener Maßnahmen, die sich entweder nur an Studentinnen richten bzw. eine Quote für die Teilnahme von Frauen aufweisen.

Seit dem Projektstart von Femtec.Network - Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften - im Jahr 2003 ist die TU Dresden Partnerin dieses Programms, das von der Gleichstellungsbeauftragten koordiniert wird. Die TU Dresden finanziert das Projektmanagement an der TU Dresden und die Kompensation für den von der TU Dresden zu leistenden Fachinput in den Schools.

Das studienbegleitende Programm richtet sich an besonders leistungsstarke und engagierte Studentinnen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften, die sich gezielt auf den Übergang vom Studium ins Berufsleben vorbereiten wollen und sich in ihrer beruflichen Karriere eine Führungsposition vorstellen können. Erfreulicherweise erreichte die Zahl der Bewerbungen im WS 2011/2012 mit fast 40 Bewerberinnen einen Höchststand. Seit 2003 wurden 70 Studentinnen gefördert.

Das Mentoring-Programm der TU Dresden bietet Studierenden aller Fachrichtungen eine ganz individuelle Karriereförderung an. Ziel ist eine praxisnahe Vorbereitung der Studierenden auf die Anforderungen im Berufsleben. Mit der Unterstützung und der Begleitung durch eine/-n Mentor/-in können die Studierenden ihre sozialen und persönlichen Kompetenzen sowie das berufspraktische Know-how verbessern. Bis zum Sommersemester 2012 wurden 15 Studierende pro Semester gefördert, ab Wintersemester 2012 steigt diese Zahl auf 30. Zwei Drittel der Plätze sind für Studentinnen vorgesehen, insbesondere in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Bei den Mentoren und Mentorinnen ist etwa ein Drittel weiblich.

Schon seit 2004 kooperiert die TU Dresden mit dem GEW-Landesverband Sachsen, der jährlich den Marianne-Menzer-Preis für herausragende Abschlussarbeiten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung vergibt. Ein weiterer Förderpreis wird seit 2012 für herausragende genderwissenschaftlich orientierte Abschlussarbeiten im Bereich der Geisteswissenschaften

verliehen. Die preisgekrönten Arbeiten werden in der Reihe „Dresdner Beiträge zur Geschlechterforschung in Geschichte, Kultur und Literatur“ (Hrsg.: Maria Häußl, Stefan Horlacher, Sonja Koch und Susanne Schötz) gefördert. Der Preis wird aus dem Budget der Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät der TUD finanziert.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Das Thema "Gleichstellung als Führungsaufgabe" wurde im April 2011 erstmalig in ein Kompaktseminar für Dekaninnen und Dekane sowie Prodekaninnen und Prodekane aufgenommen. Insbesondere wurden das audit familiengerechte hochschule[®] und die Arbeit des Campusbüro Uni mit Kind vorgestellt und diskutiert.

Mit einzelnen Veranstaltungen, beispielsweise einer Podiumsdiskussion zum Thema Frauenbiographien in Transformationsprozessen im Januar 2011, und verschiedenen Artikeln im Universitätsjournal wurde das Thema Gleichstellung in die hochschulinterne Öffentlichkeit gebracht.

Im Dezember 2012 und im Januar 2013 wurde auf Initiative des Referats Gleichstellung von Frau und Mann die Ausstellung „Unterschiede, die einen Unterschied machen“, an der TU gezeigt. Diese Ausstellung, die sich mit Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter, Weltanschauung, sexueller Identität oder Behinderung beschäftigt, wurde vom Antidiskriminierungsbüro Sachsen entwickelt.

Seit Mai 2011 wird in dem Projekt: „Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren“ der Beitrag von Förderprogrammen aus Lebenslaufperspektive untersucht. Die Projektpartner des Projektes, welches aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert wird, sind die TU Dresden und IRIS e.V. Das Projekt wurde in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management vorgestellt.

Im Rahmen des Zukunftskonzepts wird zudem über einen Zeitraum von fünf Jahren ein Forschungsprojekt durchgeführt, welches mit Blick auf die Unterschiede zwischen den einzelnen Fakultäten die versteckten Mechanismen aufdecken soll, die weiterhin Ungleichheit zwischen Frauen und Männern an der Universität hervorbringen. Insbesondere soll dieses Projekt gleichstellungsrelevante Empfehlungen erarbeiten, beispielsweise im Hinblick auf eine verbesserte Organisation der Ausbildung, zur Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Abschaffung struktureller Hürden.

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

**ABSCHLUSSBERICHT ZUR UMSETZUNG DER FORSCHUNGSORIENTIERTEN
GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS
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: 1.12.2007 und am 1.12.2010 (Kopfzahlenstatistik der TU Dresden), 1.12.2012 (Statist. Jahresbericht)

² Alle im jeweiligen Jahr abgeschlossenen Promotionen, Quelle: Statistischer Jahresbericht der TU Dresden 2007, 2009, 2011

³ Alle in den Jahren 2005-2007 und im Jahr 2009 bzw. 2011 abgeschlossenen Habilitationen,
Quelle: Statistischer Jahresbericht der TU Dresden 2007, 2009, 2011

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

⁴ Alle berufenen Professoren/Professorinnen, Quelle: 1.12.2007, 1.12.2009 (Kosten- und Leistungsbericht der TU Dresden,
Stichtage der Medizinischen Fakultät: 30.6.2007 und 30.6.2009), 1.12.2011 (Statistischer Jahresbericht 2011)

⁵ Stichtage: 1.12.2007 und 1.12.2010 und 20.12.2012; Berücksichtigt sind für die TU Dresden (gesamt) Rektor und Prorektoren/
Prorektorinnen, bei den Fakultäten Dekane/Dekaninnen, Prodekane/Prodekaninnen und Studiendekane/Studiendekaninnen, bei den
Fachrichtungen die Fachrichtungssprecher/innen und die Studiendekane/Studendekaninnen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // TU Dresden gesamt

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	17787	14706	54,7%	45,3%	18237	14500	55,7%	44,3%	19142	14097	57,6%	42,4%	55%	45%
Promotionen ²	317	204	60,8%	39,2%	359	249	59,0%	41,0%	387	300	56,3%	43,7%	53%	47%
Habilitationen ³	99	20	83,2%	16,8%	27	11	71,1%	28,9%	28	5	84,8%	15,2%	75%	25%
Juniorprofessuren ⁴	1	1	50,0%	50,0%	4	1	80,0%	20,0%	5	5	50,0%	50,0%		
W2-Professuren ⁴	176	24	88,0%	12,0%	166	21	88,8%	11,2%	165	35	82,5%	17,5%	85%	15%
W3-Professuren ⁴	289	17	94,4%	5,6%	273	17	94,1%	5,9%	272	17	94,1%	5,9%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	5	0	100,0%	0,0%	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%	80%	20%
													68%	32%

Anmerkungen:

Studierende: Der sinkende Anteil von Studentinnen zwischen 2007 und 2012 steht im Zusammenhang mit der Zunahme von Studierenden in den Ingenieurwissenschaften.

Habilitationen: Der Anteil ist aufgrund der geringen Fallzahlen stark schwankend. In den Jahren 2005-2012 lag der Frauenanteil bei 19%.

Juniorprofessuren: Eine Juniorprofessorin wurde im Jahresbericht der TU Dresden wegen Beurlaubung am Stichtag nicht berücksichtigt, ist in diesem Bericht dennoch aufgeführt.

Professuren: Bei Neuberufungen wurde seit 2007 durchschnittlich jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachrichtung Mathematik

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	559	377	59,7%	40,3%	472	297	61,4%	38,6%	431	220	66,2%	33,8%	60%	40%
													55%	45%
Promotionen ²	2	0	100,0%	0,0%	6	1	85,7%	14,3%	6	1	85,7%	14,3%	80%	20%
Habilitationen ³	1	1	50,0%	50,0%	2	0			1	0	100,0%	0,0%	80%	20%
Juniorprofessuren ⁴	1	1	50,0%	50,0%	1	0	100,0%	0,0%	0	1	0,0%	100,0%		
W2-Professuren ⁴	11	0	100,0%	0,0%	11	0	100,0%	0,0%	11	0	100,0%	0,0%	92%	8%
W3-Professuren ⁴	10	0	100,0%	0,0%	10	0	100,0%	0,0%	10	0	100,0%	0,0%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	keine Festlegung	

Anmerkungen (2013):

Studierende: Die Studierenden im Lehramt Mathematik werden bei der Fakultät Erziehungswissenschaften gezählt (Kopfzahlen). Unter Einbeziehung dieser Studierenden hätte die Fakultät einen Frauenanteil von 52,4% an den Studierenden.

Promotionen: Der deutlich höhere Frauenanteil an den Promotionsstudierenden ist ein Indiz für eine mittelfristige Erhöhung.

Habilitationen: Über die Jahre 2007-2011 ist die Zielquote von 20% formal erreicht.

Professuren: Es gibt eine außerplanmäßige Professorin mit Hochschullehrerrechten.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachrichtung Physik

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	645	93	87,4%	12,6%	551	91	85,8%	14,2%	479	99	82,9%	17,1%	80%	20%
Promotionen ²	29	8	78,4%	21,6%	31	6	83,8%	16,2%	46	8	85,2%	14,8%	75%	25%
Habilitationen ³	9	2	81,8%	18,2%	4	0	100,0%	0,0%	0	0			75%	25%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			1	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W2-Professuren ⁴	6	1	85,7%	14,3%	7	1	87,5%	12,5%	7	1	87,5%	12,5%	86%	14%
W3-Professuren ⁴	16	1	94,1%	5,9%	19	1	95,0%	5,0%	16	0	100,0%	0,0%	82%	18%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	3	0	100,0%	0,0%	2	1	66,7%	33,3%	2	0	100,0%	0,0%	eine Professorin	

Anmerkungen (2013)

Promotionen: Die Verringerung des Frauenanteils ist auf jährliche Schwankungen zurückzuführen. Im Jahr 2010 betrug der Frauenanteil 22%.

Leitungspositionen: Eine Professorin in der Fachrichtung Physik ist Studiendekanin am Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachrichtung Chemie

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	340	400	45,5%	54,5%	346	350	49,7%	50,3%	370	327	53,1%	46,9%	45%	55%
Promotionen ²	25	14	64,1%	35,9%	22	25	46,8%	53,2%	24	29	45,3%	54,7%	45%	55%
Habilitationen ³	9	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	1	1	50,0%	50,0%	75%	25%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	0				
W2-Professuren ⁴	9	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W3-Professuren ⁴	14	1	93,3%	6,7%	15	1	93,8%	6,3%	16	1	94,1%	5,9%	93%	7%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	keine Festlegung	

Anmerkungen (2013)

Professuren: Eine Professorin vom Max-Planck-Institut für Chemische Physik fester Stoffe wurde zur Honorarprofessorin bestellt. Ihr wurde im Oktober 2012 die mitgliedschaftsrechtliche Stellung einer Hochschullehrerin an der Fakultät verliehen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachrichtung Psychologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	145	643	18,4%	81,6%	146	646	18,4%	81,6%	137	653	17,3%	82,7%	18%	82%
Promotionen ²	2	4	33,3%	66,7%	6	8	42,9%	57,1%	4	9	30,8%	69,2%	33%	67%
Habilitationen ³	0	3	0,0%	100,0%	0	1	0,0%	100,0%	0	0			25%	75%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	1	0,0%	100,0%		
W2-Professuren ⁴	4	2	66,7%	33,3%	4	1	80,0%	20,0%	5	2	71,4%	28,6%	67%	33%
W3-Professuren ⁴	8	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	87%	13%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	keine Professorin eine Professorin	

Anmerkungen (2013):

Juniorprofessur: Die Juniorprofessur ist seit 03/2010 besetzt. Im Jahresbericht der TU Dresden ist sie wegen Beurlaubung am Stichtag nicht berücksichtigt.
 Professuren: Nach dem Stichtag wurde eine W3-Professur mit einer Frau besetzt. 2010 und 2011 wurden drei außerplanmäßige Professorinnen ernannt.
 Weitere drei Anträge sind in Planung.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachrichtung Biologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	128	333	27,8%	72,2%	127	359	26,1%	73,9%	132	340	28,0%	72,0%	50%	50%
													28%	72%
Promotionen ²	22	22	50,0%	50,0%	24	25	49,0%	51,0%	15	31	32,6%	67,4%	50%	50%
													40%	60%
Habilitationen ³	4	0	100,0%	0,0%	0	0			0	0			75%	25%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	0				
W2-Professuren ⁴	4	2	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	3	1	75,0%	25,0%	75%	25%
													50%	50%
W3-Professuren ⁴	4	0	100,0%	0,0%	9	1	90,0%	10,0%	5	0	100,0%	0,0%	85%	15%
													100%	0%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	3	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	eine Professorin	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	1.339	1808	42,5%	57,5%	1380	1908	42,0%	58,0%	1216	1698	41,7%	58,3%	43%	57%
Promotionen ²	12	8	60,0%	40,0%	11	12	47,8%	52,2%	12	5	70,6%	29,4%	45%	55%
Habilitationen ³	5	2	71,4%	28,6%	4	1	80,0%	20,0%	4	0	100,0%	0,0%	75%	25%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	2	0,0%	100,0%		
W2-Professuren ⁴	11	5	68,8%	31,3%	8	5	61,5%	38,5%	8	6	57,1%	42,9%	62%	38%
W3-Professuren ⁴	23	2	92,0%	8,0%	21	2	91,3%	8,7%	21	1	95,5%	4,5%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	4	0	100,0%	0,0%	3	1	75,0%	25,0%	3	1	75,0%	25,0%	eine Professorin	

Anmerkungen (2013):

Promotionen: In den Jahren 2008 bis 2012 wurden 46% der Promotionen von Frauen abgeschlossen.

Habilitationen: In den Jahren 2005 bis 2012 wurden 20% aller Habilitationen von Frauen abgeschlossen.

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

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	643	2637	19,6%	80,4%	582	2289	20,3%	79,7%	477	1725	21,7%	78,3%	20%	80%
Promotionen ²	1	6	14,3%	85,7%	4	6	40,0%	60,0%	2	6	25,0%	75,0%	14%	86%
Habilitationen ³	1	0	100,0%	0,0%	0	1	0,0%	100,0%	2	0	100,0%	0,0%	75%	25%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			1	0	100,0%	0,0%		
W2-Professuren ⁴	13	3	81,3%	18,8%	11	3	78,6%	21,4%	11	6	64,7%	35,3%	75%	25%
W3-Professuren ⁴	8	1	88,9%	11,1%	8	1	88,9%	11,1%	5	1	83,3%	16,7%	78%	22%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	2	2	50,0%	50,0%	4	0	100,0%	0,0%	4	0	100,0%	0,0%	zwei Professorinnen	

Anmerkungen (2013):

Bei Berücksichtigung laufender Berufungsverfahren werden 2013 voraussichtlich 1/3 aller Professuren von Frauen besetzt sein.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Erziehungswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	357	1443	19,8%	80,2%	310	1135	21,5%	78,5%	629	1685	27,2%	72,8%	20%	80%
Promotionen ²	2	8	20,0%	80,0%	4	5	44,4%	55,6%	13	8	61,9%	38,1%	30%	70%
Habilitationen ³	1	0	100,0%	0,0%	0	1	0,0%	100,0%	0	0			75%	25%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	0				
W2-Professuren ⁴	9	2	81,8%	18,2%	8	2	80,0%	20,0%	8	4	66,7%	33,3%	75%	25%
W3-Professuren ⁴	7	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	85%	15%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	2	2	50,0%	50,0%	1	3	25,0%	75,0%	1	2	33,3%	66,7%	zwei Professorinnen	

Anmerkungen (2013)

W3-Professuren: Nach dem Stichtag wurden zwei weitere Professorinnen berufen. Ein Anteil von 50% Frauen an den Professuren wird für das Jahr 2013 angestrebt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	343	461	42,7%	57,3%	420	535	44,0%	56,0%	400	506	44,2%	55,8%	48%	52%
Promotionen ²	11	9	55,0%	45,0%	14	10	58,3%	41,7%	8	9	47,1%	52,9%	45%	55%
Habilitationen ³	1	0	100,0%	0,0%	0	0			0	0			75%	25%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	0				
W2-Professuren ⁴	0	0	0,0%	0,0%	0	0			0	1	0,0%	100,0%	0%	0%
W3-Professuren ⁴	13	2	86,7%	13,3%	8	1	88,9%	11,1%	11	1	91,7%	8,3%	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	eine Professorin	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	1451	1076	57,4%	42,6%	1596	1254	56,0%	44,0%	1594	1171	57,6%	42,4%	50%	50%
Promotionen ²	12	9	57,1%	42,9%	8	5	61,5%	38,5%	12	6	66,7%	33,3%	50%	50%
Habilitationen ³	1	0	100,0%	0,0%	0	0			0	0			75%	25%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	0				
W2-Professuren ⁴	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%	80%	20%
W3-Professuren ⁴	16	3	84,2%	15,8%	14	3	82,4%	17,6%	16	2	88,9%	11,1%	84%	16%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	3	0	100,0%	0,0%	3	1	75,0%	25,0%	2	2	50,0%	50,0%	eine Professorin	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	1660	347	82,7%	17,3%	1274	261	83,0%	17,0%	1333	233	85,1%	14,9%	73%	27%
Promotionen ²	15	1	93,8%	6,3%	22	5	81,5%	18,5%	25	4	86,2%	13,8%	85%	15%
Habilitationen ³	2	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	0	0			75%	25%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			1	0	100,0%	0,0%		
W2-Professuren ⁴	8	0	100,0%	0,0%	7	0	100,0%	0,0%	6	1	85,7%	14,3%	100%	0%
W3-Professuren ⁴	14	1	93,3%	6,7%	14	1	93,3%	6,7%	14	1	93,3%	6,7%	93%	7%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	4	0	100,0%	0,0%	keine Festlegung	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	1882	173	91,6%	8,4%	1665	177	90,4%	9,6%	2044	246	89,3%	10,7%	87%	13%
Promotionen ²	33	2	94,3%	5,7%	30	2	93,8%	6,3%	31	4	88,6%	11,4%	90%	10%
Habilitationen ³	6	0	100,0%	0,0%	1	1	50,0%	50,0%	4	1	80,0%	20,0%	88%	12%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	0				
W2-Professuren ⁴	7	0	100,0%	0,0%	7	0	100,0%	0,0%	7	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W3-Professuren ⁴	19	1	95,0%	5,0%	18	1	94,7%	5,3%	20	1	95,2%	4,8%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	5	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	7	0	100,0%	0,0%	keine Festlegung	

Anmerkungen (2013)

Studierende: Die konstant steigende Tendenz in Richtung Zielwerte wird in nächster Zeit verstärkt durch den im WS 2011/12 gestarteten Studiengang "Regenerative Energiesysteme", der einen deutlich höheren Anteil an weiblichen Studierenden ausweist.

W3-Professuren: In den beiden Berufungsverfahren im letzten Berichtszeitraum gab es leider keine Bewerberinnen. In den fünf Berufungsverfahren der nächsten Zeit gibt es begründete Aussicht auf Bewerberinnen.

An der Fakultät lehren zwei außerplanmäßige Professorinnen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Maschinenwesen

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	3937	727	84,4%	15,6%	4420	872	83,5%	16,5%	4733	835	85,0%	15,0%	80%	20%
													75%	25%
Promotionen ²	34	6	85,0%	15,0%	54	14	79,4%	20,6%	63	18	77,8%	22,2%	75%	25%
Habilitationen ³	12	2	85,7%	14,3%	5	2	71,4%	28,6%	3	2	60,0%	40,0%	keine Angabe	
													92%	8%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			1	0	100,0%	0,0%	0	0				
W2-Professuren ⁴	12	0	100,0%	0,0%	10	0	100,0%	0,0%	7	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W3-Professuren ⁴	37	0	100,0%	0,0%	35	0	100,0%	0,0%	21	1	95,5%	4,5%	95%	5%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	4	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	keine Festlegung	

Anmerkungen (2013):

Professuren: Nach dem Stichtag wurde eine Frau auf eine W2-Professur berufen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Bauingenieurwesen

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	473	216	68,7%	31,3%	749	313	70,5%	29,5%	1029	443	69,9%	30,1%	70%	30%
													62%	38%
Promotionen ²	10	3	76,9%	23,1%	8	4	66,7%	33,3%	15	1	93,8%	6,3%	80%	20%
													70%	30%
Habilitationen ³	0	2	0,0%	100,0%	2	0	100,0%	0,0%	0	0			80%	20%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	0				
W2-Professuren ⁴	6	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W3-Professuren ⁴	11	0	100,0%	0,0%	11	0	100,0%	0,0%	11	0	100,0%	0,0%	100%	0%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	4	0	100,0%	0,0%	4	0	100,0%	0,0%	4	0	100,0%	0,0%	keine Festlegung	

Anmerkungen (2013):

Studierende: Der Studentinnenanteil im Präsenzstudium liegt über dem Bundesdurchschnitt. Im Fernstudium, welches gesellschaftlichen Erfordernissen nach Teilzeitstudien nachkommt, liegt der Anteil weiblicher Studierender bei 33,7%.

Promotionen: Die selbstgesteckten Ziel werden nicht erreicht. Ein Grund ist der Anteil von Promotionsstudierenden aus Ländern, in denen der Frauenanteil in der Wissenschaft traditionell niedriger ist. Zum anderen hat sich der Abschluss von Promotionen bei einigen Wissenschaftlerinnen durch die Zeit des Mutterschutzes verzögert. Die geringe Zahl von Promotionen stellt zudem eine Schwierigkeit bei der Ermittlung verlässlicher statistischer Daten dar.

Habilitationen: In den Jahren 2005 bis 2012 wurden 33,3% aller Habilitationen von Frauen abgeschlossen.

Professuren: Es war im Berichtszeitraum planmäßig keine Professur zu besetzen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Architektur

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	472	668	41,4%	58,6%	435	611	41,6%	58,4%	441	625	41,4%	58,6%	41%	59%
Promotionen ²	4	2	66,7%	33,3%	5	10	33,3%	66,7%	7	4	63,6%	36,4%	60%	40%
Habilitationen ³	0	0			0	0			1	0	100,0%	0,0%	0%	0%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	100%	0%
W2-Professuren ⁴	6	2	75,0%	25,0%	7	1	87,5%	12,5%	12	2	85,7%	14,3%	90%	10%
W3-Professuren ⁴	13	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	9	1	90,0%	10,0%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	4	1	80,0%	20,0%	3	2	60,0%	40,0%	3	2	60,0%	40,0%	eine Professorin	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Verkehrswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	1083	502	68,3%	31,7%	1300	586	68,9%	31,1%	1248	492	71,7%	28,3%	65%	35%
Promotionen ²	8	0	100,0%	0,0%	11	0	100,0%	0,0%	18	2	90,0%	10,0%	70%	30%
Habilitationen ³	1	0	100,0%	0,0%	0	0			0	0			75%	25%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	0				
W2-Professuren ⁴	7	1	87,5%	12,5%	7	1	87,5%	12,5%	7	1	87,5%	12,5%	87%	13%
W3-Professuren ⁴	16	0	100,0%	0,0%	16	0	100,0%	0,0%	16	0	100,0%	0,0%	94%	6%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%	keine Festlegung	

Anmerkungen (2013):

Studierende: Die Gewinnung von Studienanfängerinnen ist ein langfristiger Prozess, da Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 7 und 9, die für ein Praktikum gewonnen werden, erst vier bis sechs Jahre später ein Studium aufnehmen.

Promotionen: Innerhalb des Berichtszeitraums konnten die Promotionen um 50% gesteigert werden. Der Anteil weiblicher Promovendinnen konnte um 10% gesteigert werden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Fakultät Umweltwissenschaften, Fachrichtung Forstwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	411	288	58,8%	41,2%	450	248	64,5%	35,5%	446	226	66,4%	33,6%	60%	40%
Promotionen ²	6	3	66,7%	33,3%	6	3	66,7%	33,3%	8	1	88,9%	11,1%	55%	45%
Habilitationen ³	2	0	100,0%	0,0%	0	0			0	0			50%	50%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	0				
W2-Professuren ⁴	7	2	77,8%	22,2%	7	2	77,8%	22,2%	8	3	72,7%	27,3%	78%	22%
W3-Professuren ⁴	8	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	100%	0%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	eine Professorin	

Anmerkungen (2013)

Studierende: Unter den Studienanfängern und -anfängerinnen wurde im Bachelor ein Frauenanteil von 40% erreicht; im Master-Studiengang sogar 47%.

Professuren: Bei Lehrstuhlvertretungen werden vorrangig Wissenschaftlerinnen berücksichtigt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Umweltwissenschaften, Fachrichtung Geowissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	654	623	51,2%	48,8%	649	531	55,0%	45,0%	560	419	57,2%	42,8%	55%	45%
Promotionen ²	10	7	58,8%	41,2%	7	0	100,0%	0,0%	8	4	66,7%	33,3%	65%	35%
Habilitationen ³	0	1			1	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	80%	20%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	0				
W2-Professuren ⁴	8	0	100,0%	0,0%	9	0	100,0%	0,0%	11	1	91,7%	8,3%	89%	11%
W3-Professuren ⁴	7	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	100%	0%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	keine Festlegung	

Anmerkungen (2013)

Professuren: Bei Lehrstuhlvertretungen werden vorrangig Wissenschaftlerinnen berücksichtigt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Umweltwissenschaften, Fachrichtung Hydrowissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 [Stand erster Bericht, 2009]				2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	448	328	57,7%	42,3%	542	365	59,8%	40,2%	557	392	58,7%	41,3%	58%	42%
Promotionen ²	9	2	81,8%	18,2%	8	3	72,7%	27,3%	5	7	41,7%	58,3%	70%	30%
Habilitationen ³	1	0	100,0%	0,0%	0	0			0	0			50%	50%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	0			0	0				
W2-Professuren ⁴	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	1	1	50,0%	50,0%	100%	0%
W3-Professuren ⁴	8	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	7	0	100,0%	0,0%	100%	0%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	keine Festlegung	

Anmerkungen (2013)

Professuren: Bei Lehrstuhlvertretungen werden vorrangig Wissenschaftlerinnen berücksichtigt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2009/2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				2011/2012 [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	726	1442	33,5%	66,5%	706	1501	32,0%	68,0%	740	1525	32,7%	67,3%	33%	67%
Promotionen ²	70	90	43,8%	56,3%	95	121	44,0%	56,0%	65	143	31,3%	68,8%	40%	60%
Habilitationen ³	41	6	87,2%	12,8%	8	4	66,7%	33,3%	10	1	90,9%	9,1%	67%	33%
													75%	25%
Juniorprofessuren ⁴	0	0			0	1	0,0%	100,0%	0	1	0,0%	100,0%		
W2-Professuren ⁴	41	3	93,2%	6,8%	42	3	93,3%	6,7%	38	4	90,5%	9,5%	85%	15%
W3-Professuren ⁴	34	5	87,2%	12,8%	31	5	86,1%	13,9%	33	4	89,2%	10,8%	85%	15%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ⁵	5	0	100,0%	0,0%	6	1	85,7%	14,3%	6	1	85,7%	14,3%	zwei Professorinnen	