

## Abschlussbericht der Technischen Universität Ilmenau zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

---

Abstimmung mit Rektorat:	05.02.2013
Abstimmung mit Gleichstellungsrat:	13.02.2013
Abstimmung mit Dekanen der Fakultäten:	26.02.2013
Verabschiedung im Senat:	19.03.2013

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
A. Strukturelle Gleichstellungsstandards .....	2
1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen.....	2
1.1 Verankerung auf der Leitungsebene .....	2
1.1.1 Leitbild der TU Ilmenau und Verantwortlichkeit des Rektorats.....	2
1.1.2 Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit .....	2
1.1.3 Neuabschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen .....	3
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligungen der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen .....	4
1.2.1 Genderforschungsprojekte.....	4
1.2.2 Unterstützung der Gleichstellungsmaßnahmen durch die Fakultäten .....	4
1.2.3 Doktorandinnenausbildung und Graduiertenkollegs .....	5
1.2.4 Genderforschung am Fachgebiet Medienpsychologie und Medienkonzeption .....	5
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen.....	5
1.3.1 Projekt GeniaL – Gender in der akademischen Lehre .....	5
1.3.2 Thüringer Koordinierungsstelle für Naturwissenschaft und Technik (ThüKo) .....	6
1.3.3 Teilnahme am Projekt EQUISTU .....	6
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung .....	6
2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation .....	7
3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit .....	7
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.....	7
3.2 Kinderbetreuungsangebot .....	8
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung.....	8
4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe .....	9
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen .....	9
B) Personelle Gleichstellungsstandards .....	10
1 Personal und die Verteilung von Ressourcen .....	10
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung .....	10
1.1.1 Maßnahmen für Mitarbeiterinnen.....	10
1.1.2 Projekte im/am Gleichstellungsbüro.....	10
1.1.3 Projekte am Zentralinstitut für Bildung.....	11
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	12
1.3 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung .....	13
2 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte.....	13

## Einleitung

Die TU Ilmenau ist die einzige Technische Universität des Freistaates Thüringen und steht für eine lange Tradition in der Ausbildung von Ingenieurinnen und Ingenieuren der Elektrotechnik und des Maschinenbaus. Heute umfasst ihr Profil Technik, Naturwissenschaften, Wirtschaft und Medien. Fünf Fakultäten bieten den derzeit knapp 7.000 Studierenden ein zukunftsweisendes interdisziplinäres Programm von 18 Bachelor- und 23 Masterstudiengängen in Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an.

Bereits im Oktober 2006 wurde der TU Ilmenau als erste Hochschule Thüringens das TOTAL-EQUALITY-Prädikat verliehen. Aufgrund einer kontinuierlichen Fortführung und weiteren Intensivierung der Gleichstellungspolitik konnte die TU Ilmenau das Prädikat 2009 erfolgreich verteidigen und auch 2012 wieder erlangen. Damit wird der TU Ilmenau ein nachhaltiges Engagement für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf bescheinigt.

Ein weiterer Hinweis auf den Erfolg der bisher erreichten Gleichstellungsstandards ist die positive Begutachtung des Konzepts der TU Ilmenau im Rahmen der Beteiligung am Professorinnen-Programm des Bundes, auch wenn es nicht gelang, im ersten Beantragungszeitraum 2008 – 2010 eine Professorin an die TU Ilmenau zu berufen und damit von der finanziellen Förderung des Programmes zu profitieren. Mit der Beteiligung der TU Ilmenau an der Neuauflage des Professorinnen-Programms erhofft sich die Universität zum einen eine Steigerung des Frauenanteils unter den Professuren und zum anderen finanzielle Unterstützung für notwendige Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit.

Nach wie vor beträgt der Studentinnenanteil der Universität mit diesem vor allem technisch geprägten Profil etwa 27 %. Besonders einzelne Studiengänge in den Ingenieurwissenschaften weisen immer noch einen geringen Frauenanteil auf. Entsprechend sind die Bemühung um die Gewinnung von Studentinnen für technische und naturwissenschaftliche Studienrichtungen weiter fortzusetzen und bilden einen Schwerpunkt in der weiteren Gleichstellungsarbeit. Nur wenn es gelingt, mehr junge Frauen für ein technisches Studium zu interessieren und zu motivieren, erst dann wird es möglich sein, den Frauenanteil in allen Qualifikationsstufen nachhaltig zu erhöhen.

Positiv war die Entwicklung bei den Promotionen im Berichtszeitraum 2008 – 2012. Der Anteil der Wissenschaftlerinnen steigerte sich deutlich von 2008 (12,3 %) auf 2012 (22,8 %) und das vor dem Hintergrund, dass die große Mehrheit der Promotionen an den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten erfolgt. Hier kommt die Drittmittelstärke der TU Ilmenau zum Tragen und dass die Doktorandenausbildung zusätzlich in Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen durchgeführt wird.

Die Zahlen für erfolgreiche Habilitationen sind an der TU Ilmenau absolut gesehen sehr gering und lagen im Berichtszeitraum zwischen 5 bis 10 Habilitationen pro Jahr. Damit ergeben sich zwangsläufig aus geringen Absolutwertschwankungen hohe Schwankungen im prozentualen Anteil, die jedoch geringe Aussagekraft haben. So schwanken die Anteile von Wissenschaftlerinnen bei Habilitationen zwischen 0 % (2008 und 2012) und 28,6 % (2010: 2 von 7). 2011 lag der Anteil bei 20 % (2 von 10).

In den Jahren 2011 und 2012 erfolgten an der TU Ilmenau 16 Berufungen in Professuren. Erfreulich ist, dass drei Professorinnen und eine Juniorprofessorin neuberufen werden konnten. Damit konnte der Frauenanteil bei den Professuren (C2/W3 + C3/W4) von 6 % auf 8 % gesteigert werden.

Der Frauenanteil in Leitungspositionen der mittleren und höchsten Ebene beträgt seit dem Zwischenbericht unverändert knapp 19 %. Eine Erhöhung des Professorinnenanteils kann langfristig auch zu einer Steigerung des Frauenanteils in den Leitungsebenen der Universität beitragen.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über Maßnahmen an der TU Ilmenau zur Erfüllung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

## A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 1.1 Verankerung auf der Leitungsebene

##### 1.1.1 Leitbild der TU Ilmenau und Verantwortlichkeit des Rektorats

Das Thema Chancengleichheit ist ein integraler Bestandteil des Leitbilds der TU Ilmenau. Dort heißt es:

*„Die Technische Universität Ilmenau setzt sich für umfassende Chancengleichheit und für ein günstiges soziales und kulturelles Umfeld ein. Sie steht für die Vision einer Weltfamilie im Sinne eines friedvollen, solidarischen und kollegialen Miteinanders und der Achtung aller Menschen unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrem religiösen Bekenntnis sowie ihrer sexuellen Orientierung.“*

*Dem Leitgedanken einer Campus-Familie folgend, bekennt sich die Universität zu ihrer besonderen Verantwortung gegenüber allen Universitätsmitgliedern und Universitätsangehörigen. Die Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf, die Schaffung gesundheitserhaltender und –fördernder Studien- und Arbeitsbedingungen sowie gelebte Internationalität sind grundlegende Bestandteile der Universitätskultur. Die vertrauensvolle Kommunikation zwischen und in allen Gruppen der Universität wird ebenso als wichtiger Teil eben dieser Kultur verstanden.“*

Die Aufgaben Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind an der TU Ilmenau dementsprechend auf höchster Leitungsebene, dem Rektorat, angebunden und liegen in der Verantwortlichkeit des Rektors. Unterstützung erfolgt seitens der Gleichstellungsbeauftragten, des Gleichstellungsrates und der Stabsstelle Campus-Familie mit den Schwerpunkten Familienfreundlichkeit, Gesundheitsförderung und Internationalisierung (Grundordnung TU Ilmenau § 24 & 25; Präambel).

##### 1.1.2 Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Grundlage für die durchgängige Berücksichtigung des Prinzips der Chancengleichheit in allen Prozessen der Universität ist die Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit, die an der TU Ilmenau in hohem Maße verwirklicht wurde.

Verbindliche Regelungen zur Umsetzung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen wurden im Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) festgelegt. Basis für die Arbeit sind außerdem die Grundordnung der TU Ilmenau (2008) und die Richtlinien zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann sowie zur Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der TU Ilmenau (2004).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied im Senat, hat Rederecht in allen Senatsausschüssen, ist beratendes Mitglied im Hochschulrat, nimmt an den Beratungen des Rektorats mit den Dekanen teil, ist bei den Dienststellengesprächen des Personalrates zugegen und arbeitet in der Steuerungsgruppe Campus-Familie mit. Damit ist sie von Beginn an verschiedenen Diskussionsprozessen beteiligt und hat Gelegenheit, an Beschlussvorlagen mitzuwirken. Außerdem wird sie an Berufungs- und Bewerbungsverfahren beteiligt und ist Mitglied der Vergabekommission der Landesgraduiertenförderung. So kann sie auf die Wahrung der Chancengleichheit und Vermeidung von Benachteiligungen bei Stellenbesetzungen und Stipendienvergabe hinwirken.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist mit einer 0,5 MA-Stelle verbindlich festgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über ein eigenes Büro und wird durch eine Referentin (0,5 MA-Stelle, E9) unterstützt. Der jährliche Haushalt beläuft sich auf etwa 7.500 € und wird für Fördermaßnahmen um einen Rektoratsfonds von 50.000 € ergänzt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) und ist auf diese Weise mit den anderen Thüringer Hochschulen eng vernetzt. Gemeinsam

wurden und werden thüringenweite Gleichstellungsprojekte (vgl. A 1.3.1, A 1.3.2) bearbeitet, die 2013 in die Gründung eines Genderkompetenzzentrums für Thüringen münden sollen und damit die Genderforschung und Gendermaßnahmen an Thüringer Hochschulen übergreifend nachhaltig verankern.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird nach § 6 Absatz 8 ThürHG vom Gleichstellungsrat unterstützt, der insbesondere für die Erstellung und Durchsetzung von Programmen zur Frauenförderung und zur Umsetzung des Gender Mainstreaming sowie von Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen an der Universität zuständig ist. Dem Gleichstellungsrat gehören neben der Gleichstellungsbeauftragten der Universität als Vorsitzende die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, drei Studierende sowie vier Bedienstete aus der Zentralverwaltung und den Betriebseinheiten an. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten arbeiten in den Fakultätsräten mit beratender Stimme mit.

Nur durch die enge Zusammenarbeit aller Gremien ist eine transparente, durchgängige Gleichstellungspolitik an der TU Ilmenau möglich.

### **1.1.3 Neuabschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen**

Das Thema Chancengleichheit ist an der TU Ilmenau integraler Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung. Sie beinhaltet sowohl die Beachtung des Prinzips des Gender Mainstreaming in allen Prozessen des universitären Lebens als auch die gezielte Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Seit dem Zwischenbericht wurde eine Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (TMBWK) und der TU Ilmenau für den Zeitraum 2012 – 2015 ausgehandelt. Quantitative Ziele für Kenngrößen und Indikatoren wurden festgelegt und Maßnahmen vereinbart. Schwerpunkte für die weitere Arbeit an der TU Ilmenau sind danach:

- Maßnahmen der genderorientierten Studien- und Berufsorientierung im MINT-Bereich zur Gewinnung von Studentinnen
- Mentoring für Schülerinnen, Studentinnen, Wissenschaftlerinnen
- Beibehaltung und weiterer Ausbau von Lehrangeboten zur Vermittlung von Genderkompetenzen als Schlüsselqualifikation für Studierende
- hochschuldidaktische Weiterbildung im Rahmen von Promotion/ Habilitation und Neuberufung zu Themen wie Technikdidaktik und neue Lehr- und Lernformen in Technik- und Naturwissenschaften (Projektorientiertes Lernen, Problembasiertes Lernen)
- Integration von Themen zu Gender und Diversity und einer neuen methodisch-didaktischen Herangehensweise in der Lehre
- Erhöhung der Präsenz von Gender- und Diversitythemen in der öffentlichen Wahrnehmung und die bessere Kommunikation in allen Ebenen der Hochschule
- Vermittlung von Genderkompetenz für Mitglieder der Berufungskommission und für Führungskräfte
- Förderung von Projekten der Gleichstellungsarbeit und Unterstützung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen für Kongressreisen und Wiedereinstiegs-, Kontakt- und Promotionsabschlussstipendien
- Weiterentwicklung des Konzepts der Campus-Familie mit den Schwerpunkten Familienfreundlichkeit, Gesundheitsmanagement und Internationalität

Neben der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Ministerium wurden auch Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten abgeschlossen (vgl. B 1.2).

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

Die Arbeit in dezentralen Gleichstellungsstrukturen wird in wesentlichem Maße durch den Gleichstellungsrat (vgl. A 1.1.2) geleistet. Seine Mitglieder arbeiten in den Fakultätsräten und im Studierendenrat mit und sind dadurch in die Diskussionen und Entscheidungsprozesse der Fakultäten und dezentralen Einrichtungen einbezogen. Die Mitglieder des Gleichstellungsrates beteiligen sich außerdem in Bewerbungs- und Berufungsverfahren und achten so auf chancengleiche Stellenbesetzungen in ihren Fachbereichen. Darüber hinaus werden weitere Maßnahmen durchgeführt.

### **1.2.1 Genderforschungsprojekte**

Für die Förderung von Genderprojekten in den Fakultäten standen 2011 und 2012 zusammen 85.000 € zur Verfügung. Gefördert wurden folgende Projekte:

- Analyse und Überarbeitung von Lehrveranstaltungen hinsichtlich Genderaspekten und Etablierung eines genderorientierten Mentoring Programms für Studentinnen im Bereich Biomedizinischer Technik
- Förderung der Konzeption und Neuentwicklung von Werbematerial für den Studien- und Forschungsstandort der Fakultät für Maschinenbau, vor allem in Hinblick auf die Gewinnung von Studentinnen
- Erstellung von Informationsmaterial zur Motivation junger Frauen für ein Technikstudium
- Entwicklung eines Leitfadens zur gendergerechten Gestaltung des Webauftritts und der Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik an der Technischen Universität Ilmenau
- Entwicklung zielgruppenorientierter Medienmodule zur Vermittlung von Gender-Kompetenz an die Studierenden der TU Ilmenau
- Einbindung von Gender- und Diversity-Themen in die Lehre im Studium Generale der TU Ilmenau: Entwicklung eines Online-Kurs "Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben für Fortgeschrittene"
- Work-Life-Balance bei Frauen in der IT-Unternehmensberatung
- Auswirkung von Teamzusammensetzung (Geschlecht und Studienfach) auf den Teamerfolg

In den Forschungsprojekten wurde sehr erfolgreich gearbeitet. Es entstanden Forschungs Kooperationen und -beiträge sowie Handreichungen in Bezug zu Genderthemen für Mitarbeitende und Lehrangebote für Studierende. Dadurch konnte die Nachhaltigkeit der Maßnahmen gesichert werden. 2011 wurden sechs Projekte, 2012 wurden fünf Projekte gefördert. Forschungsanträge kamen dabei aus allen Fakultäten. Die Aufmerksamkeit für die Projektförderung durch den Gleichstellungsrat und dessen Sichtbarkeit im Universitäts- und Forschungsalltag konnte damit deutlich erhöht werden. Dieses Förderinstrument soll aus diesem Grunde auch in den kommenden Jahren beibehalten werden.

### **1.2.2 Unterstützung der Gleichstellungsmaßnahmen durch die Fakultäten**

Durch die Fakultäten und Fachbereiche werden Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Studien- und Berufsorientierung maßgeblich unterstützt. Sie bereiten Führungen und Experimente für die verschiedenen Veranstaltungen vor und geben somit Schülerinnen und Schüler einen Einblick in die Lehr- und Forschungsinhalte der Fachbereiche. Insbesondere praktische Experimente oder Vorlesungen sollen die Schülerinnen und Schüler zu einem technischen Studium motivieren. Die Fakultäten arbeiten dabei eng mit der Thüringer Koordinierungsstelle NWT (vgl. A 1.3.2) zusammen und unterstützen sie bei ihren Veranstaltungen.

An der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik erfolgt die Vergabe der Sachmittel an die Fachgebiete unter Berücksichtigung der Anzahl von Promotionen junger Wissenschaftlerinnen und der Anzahl von Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit dem Faktor zwei. Dadurch soll erreicht werden, dass die Bemühungen auf dem Gebiet der Gleichstellung weiter intensiviert werden.

### **1.2.3 Doktorandinnenausbildung und Graduiertenkollegs**

An der TU Ilmenau erfolgt ein bedeutender Teil der Doktorandenausbildung in Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen. 120 junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nehmen an der strukturierten Doktorandenausbildung der DFG und des Freistaates Thüringen in sechs Gruppen teil. Das besondere Augenmerk, welches die Koordinatoren dieser Kollegs der Frauenförderung beimessen, sei am Beispiel des Graduiertenkollegs Lorentzkraft erläutert. Im DFG-Graduiertenkolleg „Lorentzkraft“ unter der Leitung von Prof. Dr. André Thess wurden dabei die von der Universität bereitgestellten zusätzlichen finanziellen Mittel für eine Frauenförderstelle eingesetzt, die vom Sprecher flexibel vergeben werden kann. Ferner wurde bei der Vergabe der Qualifikationsstellen bewusst auf die proaktive Gewinnung junger Frauen Wert gelegt. Derzeit sind vier der zwölf DFG-finanzierten Doktorandenstellen von jungen Wissenschaftlerinnen besetzt, was einem Frauenanteil von 33 % entspricht. Über alle Mitglieder des Graduiertenkollegs liegt der Frauenanteil bei etwa 18 %. Der Erfolg bei der Einwerbung von Projektmitteln wird zukünftig auch davon abhängen, wie es gelingt die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards umzusetzen und den Anteil von Frauen in allen Qualifikationsstufen zu erhöhen. Verbindliche Vorgaben und proaktive Werbung sind dafür notwendig.

### **1.2.4 Genderforschung am Fachgebiet Medienpsychologie und Medienkonzeption**

Am Fachgebiet Medienpsychologie und Medienkonzeption unter Leitung von Frau Prof. Dr. Nicola Döring sind Genderforschung und Gender in der Lehre wesentliche Forschungsschwerpunkte. In den letzten Jahren wurde aktiv im Rahmen des Projekt GeniaL gearbeitet (vgl. A 1.3.1). Damit sind Gender-Aspekte im Wissenschaftsbereich integriert.

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

### **1.3.1 Projekt GeniaL – Gender in der akademischen Lehre**

Mit der Zielsetzung, Genderaspekte stärker als bisher in der Thüringer Hochschullehre zu verankern und Genderkompetenzen bei Lehrenden und Studierenden zu fördern, finanzierte das Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (TMBWK) das Projekt „Gender in der akademischen Lehre (GeniaL)“ von 2009 bis 2012 mit einem jährlichen Budget von ca. 270.000 €. Die Koordinierung dieses Thüringer Verbundprojektes oblag der TU Ilmenau und wurde hier durch die wissenschaftliche Leiterin Prof. Dr. Nicola Döring (Fachgebiet Medienpsychologie und Medienkonzeption) und die organisatorische Leiterin Dipl.-Ing. Silke Augustin getragen. Während der Projektlaufzeit wurden an der TU Ilmenau schwerpunktmäßig ausgewählte Lehrveranstaltungen des ingenieurwissenschaftlichen Grundlagenstudiums wissenschaftlich begleitet und hinsichtlich ihrer gendersensiblen Gestaltung erforscht. Hierbei wurde unter anderem eine Gendertoolbox entwickelt, die praxiserprobte Anschauungsbeispiele und Handreichungen bereithält und es Lehrenden auch ohne spezifische Kenntnisse der aktuellen Genderforschung ermöglicht, Genderaspekte in ihre Lehre zu integrieren. Darüber hinaus wurde im Fachgebiet Medienpsychologie und Medienkonzeption der Online-Kurs „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“ mit vierzehn Lektionen entwickelt, der seit dem WS 2011/2012 ein fester Bestandteil des Studium generale ist und jedes Semester allen Studierenden der TU Ilmenau über die E-Learning-Plattform Moodle angeboten wird. Zudem haben interessierte Lehrende anderer Hochschulen die Möglichkeit, die Inhalte dieses Kurses für ihre eigene Lehre zu nutzen. Derzeit wird ein entsprechender Aufbaukurs mit sieben Einheiten vorbereitet, der ab dem SS 2013 ebenfalls im Studium generale angeboten wird. Studierende im Bachelorstudiengang "Angewandte Medien- und Kommunikationswissenschaft" haben darüber hinaus die Möglichkeit, sich diese Online-Kurse für ihr Gender-Diversity-Zertifikat anrechnen zu lassen, das sie seit dem WS 2011/2012 studienbegleitend erwerben können. Um die wissenschaftlichen Ergebnisse des Forschungsprojektes nachhaltig zu nutzen, fließen diese beispielsweise in Beratungs- und Weiterbildungskonzepte ein, die im Rahmen des 2012 neugegründeten Zentralinstitut für Bildung (ZIB) für

Mitglieder der Universität angeboten werden. Besonders der Qualifizierung von Promovierenden, Habilitanden und neu berufenen Professorinnen und Professoren kommt im Personalentwicklungsprozess der hochschuldidaktischen Weiterbildung eine besondere Rolle zu.

Um die thüringenweite Genderforschung zu vernetzen und Projekte wie GeniaL weiterzuführen, wird derzeit der Aufbau eines Genderkompetenzzentrums angestrebt, das 2013 seine Arbeit aufnehmen soll.

### **1.3.2 Thüringer Koordinierungsstelle für Naturwissenschaft und Technik (ThüKo)**

Dem Gleichstellungsbüro der TU Ilmenau ist die Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik (ThüKo) angegliedert. Unter dem Motto „Junge Frauen studieren erfolgreich in Thüringen“ arbeitet die Thüringer Koordinierungsstelle NWT seit 1997 für alle und mit allen Universitäten und Fachhochschulen Thüringens zusammen, die natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge einschließlich der Lehramtsstudiengänge anbieten. Ziel ist es, junge Frauen über ihre Studiemöglichkeiten in einem technischen oder naturwissenschaftlichen Bereich zu informieren und zur Aufnahme eines Studiums in Thüringen zu motivieren. In die Entwicklung eines attraktiven Angebotes für Sommeruniversität, CampusThüringenTour und tasteMINT-Assessment-Verfahren sind die verschiedenen Fakultäten der TU Ilmenau aktiv eingebunden, um Schülerinnen für MINT-Fächer begeistern zu können. Seit 2010 ist die ThüKo Mitglied im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm mach MINT“. Jährlich wird die ThüKo mit 100.000 € durch das Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (TMBWK) finanziert.

### **1.3.3 Teilnahme am Projekt EQUISTU**

Die TU Ilmenau beteiligte sich an dem Projekt EQUISTU „Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung? Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Equality-Steuerungsinstrumente“, das von der Frauenakademie München (FAM) in Zusammenarbeit mit der TU Dortmund/ Sozialforschungsstelle (sfs) als Verbundprojekt durchgeführt wird. Die Analyse der Organisationsstrukturen und -prozesse und die Evaluierung der Wirksamkeit der Steuerungsinstrumente sollen helfen, die bisherige Arbeit zu reflektieren und geeignete Maßnahmen weiterzuentwickeln, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen im Wissenschaftssystem zu befördern. Die Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt EQUISTU werden im Februar 2013 mit der Hochschulleitung diskutiert. Es werden Impulse für die weitere Gleichstellungsarbeit an der TU Ilmenau erwartet.

## **1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung**

Durch die strukturelle Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Mitglieder des Gleichstellungsrates in die verschiedenen Gremien der TU Ilmenau erfolgt schon zu Beginn der Organisationsentwicklung die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (vgl. 1.1.2).

Weiterhin wurde im Rektorat der TU Ilmenau 2008 eine Stabsstelle Campus-Familie etabliert, deren Aufgabe darin besteht, die Prozesse der Universität mit dem Fokus auf den Menschen zu betrachten und geeignete Maßnahmen abzuleiten. Unterstützt wird diese Arbeit durch die Steuerungsgruppe Campus-Familie, die für die strategische Ausrichtung der Maßnahmen z.B. auf den Gebieten des Führungskräfte Trainings, der internen Kommunikation, der Gesundheitsförderung sowie des Konfliktmanagements verantwortlich zeichnet. Mitglieder der Steuerungsgruppe sind Personen, die Schnittstellenpositionen innehaben und als Multiplikatoren das Anliegen der Campus-Familie in die Strukturen der Universität einbringen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Steuerungsgruppe.



## **2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation**

Im Rahmen der amtlichen Studierendenstatistik werden für jedes Semester Daten über die Studierenden und Studienanfänger erfasst und bezüglich des Frauenanteils, der Fächergruppen, des Studienstatus, der Herkunft und der Staatszugehörigkeit ausgewiesen. Zusätzlich wird jährlich die Beschäftigungssituation nach Fachgebieten und Fächergruppen, nach Tätigkeit (haupt-/ nebenberuflich) und Beschäftigungsverhältnis (Voll-/ Teilzeit) mit Anteil der drittmittelfinanzierten und Anteil der weiblichen Beschäftigten erhoben. Diese Daten sind im Intranet verfügbar.

Zusätzlich werden Daten zu Studienabschlüssen, erfolgreichen Promotionen und Habilitationen sowie zur Lehrbelastung des wissenschaftlichen Personals geschlechtsspezifisch ermittelt und der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Gruppe der Qualitätsmanagementbeauftragten zur Verfügung gestellt. Die erfassten Daten bilden die Grundlage für die Berechnung von Hochschulkennzahlen und zur Überprüfung von Zielsetzungen.

Relevante Daten werden im jährlichen Rektoratsbericht veröffentlicht und sind Grundlage für die Berichterstattung der Gleichstellungsbeauftragten im Senat und die Begründung von Maßnahmen zur Frauenförderung, sodass eine regelmäßige und transparente Evaluation von Maßnahmen und Daten gewährleistet ist.

Im Rahmen der Hochschulstatistik werden zwar Daten zu erfolgreich abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen erfasst, jedoch ist kein differenziertes Datenmaterial zu Promotionsdauer, Anstellungsart, Vertragsdauer und Abbruchverhalten verfügbar. Für die Qualitätssicherung im Qualifikationsprozess wären dies jedoch wichtige Informationen. Derzeit wird an einem Konzept zur Erfassung relevanter Daten gearbeitet.

## **3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, trägt die TU Ilmenau seit 2006 das TOTAL-E-QUALITY Prädikat. Im Jahr 2009 und 2012 konnte die Universität das Prädikat erfolgreich verteidigen.

Mit der Einführung der Stabstelle Campus-Familie 2008 engagiert sich die TU Ilmenau im Bereich des Gesundheitsmanagements, der Familienfreundlichkeit sowie der Internationalität. Die Universität sieht es in ihrer Verantwortung, dass Leistungsbereitschaft und die positive Bindung an die Universität durch eine ausgewogene Work-Life-Balance erreicht werden.

### **3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation**

An der TU Ilmenau gibt es dazu vier maßgebliche Dienstvereinbarungen:

1. die „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit“ (2011),
2. die „Vereinbarung zur alternierenden Tele- und Heimarbeit“ (2009),
3. die „Richtlinie zur Gleichstellung von Frau und Mann“ (2004),
4. die Vereinbarung zwischen der TU Ilmenau und den Interessenvertretungen über das Verfahren zur Besetzung von Stellen an der TU Ilmenau. Hier sind Regelungen zur Besetzung von Stellen in Teilzeit verbindlich festgesetzt.

Auf der Ebene der aktiven Umsetzung dienen sowohl die Campus-Familie als auch der Gleichstellungsrat als Anlaufpunkt bei Konflikten zwischen Vorgesetztem/Vorgesetzter und MitarbeiterIn. Darüber hinaus sensibilisiert die Campus-Familie durch Neuberufenen-Coachings (seit 2011) und Führungskräfteweiterbildung in der Thematik, da Vorgesetzte durch ihr Vorleben die familiengerechte Arbeitsorganisation mittragen und beeinflussen.

Es ist das erklärte Ziel der TU Ilmenau, wichtige Lehrveranstaltungen und Beratungen in der Zeit von 8:00-17:00 Uhr durchzuführen. Da dieses Ziel nicht immer erreichbar ist, bzw. aufgrund der Bereichslogik des Wissenschaftsbetriebes diese Zeiten nicht immer eingehalten werden können, werden Lehrende und Studierende mit Kindern durch ein flexibles Kinderbetreuungsangebot unterstützt.

Einen Überblick über die Angebote der Campus-Familie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gibt Tabelle 1.

**Tabelle 1: Angebote der Campus-Familie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

Campus-Familien-Säule	Angebote	Umsetzung
Familienfreundlichkeit	Etablierung eines Campus-Familien-Büros bedarfsgerechte Öffnungszeiten der Kita	umgesetzt
	Begrüßungscafé für neue Mitarbeitenden	zweimal im Jahr
	Studium mit Kind: Sonderstudienpläne	umgesetzt
	Beruf mit Kind: alternierende Tele- und Heimarbeit gleitende Arbeitszeiten Wiedereinstiegsstipendien	umgesetzt
	Infos für werdende Väter und Mütter Hebammensprechstunde	umgesetzt, Zusammenarbeit mit den Ilm-Kreis-Kliniken Ilmenau
Gesundheitsförderung	Umsetzung eines Gesundheitsmanagements mit Schwerpunkten Führungskräfte, Gesundheit aktiv, psychoziale Beratung, Kommunikation und Konflikt- management	umgesetzt
	Führungskräfteentwicklung	in Vorbereitung
	Gesundheitsförderung/-prävention Gesundheitsfördernde Kursangebote Gesundheitstag	umgesetzt
	Psychoziale Beratung	umgesetzt
	Integriertes Konfliktmanagement Mediation	umgesetzt
Campus-Familie International	Anlaufstelle für internationale Mitarbeitende, Beratung internationaler Familien im Hinblick auf Kinderbetreu- ung und Schule	umgesetzt

### 3.2 Kinderbetreuungsangebot

Das Kinderbetreuungsangebot der Stadt Ilmenau ist generell als gut zu bezeichnen und bietet Kindergarten- und Hortplätze für die ganztägige Betreuung für Kinder bis zum 10. Lebensjahr an. Die Kindertagesstätte „Studentenflöhe“ des Studentenwerks Thüringens auf dem Campus sichert für Studierende und Beschäftigte der Universität die Betreuung von Kindern ab den ersten Lebensmonaten, mobile Betreuungsangebote und bei Bedarf verlängerte Öffnungszeiten bis 21 Uhr. In Kooperation mit der TU Ilmenau bietet auch die Kindertagesstätte „Käthe Kollwitz“ verlängerte Öffnungszeiten an.

Studierende mit Kind haben außerdem die Möglichkeit, Sonderstudienpläne in Anspruch zu nehmen und in begründeten Fällen Urlaubssemester zu beantragen. Außerdem können bei anstehenden Prüfungen Sonderregelungen getroffen werden. Ansprechpartner/innen für die Studierenden sind neben dem Campus-Familien-Büro die Prüfungsämter der Fakultäten sowie die Studierendenberatung. In den Schulferien werden in Kooperation zwischen der Campus-Familie und dem im Zentralinstitut für Bildung angesiedelten Schülerlabor der TU Ilmenau Freizeiten für Kindern und Enkel der Angehörigen der TU Ilmenau angeboten.

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung

Der Gleichstellungsrat vergibt Stipendien zur Unterstützung des fachlichen Anschlusses nach einer Familienpause für Mütter und Väter, bei fachlicher Neuorientierung nach Brüchen in der Berufsbiografie und beim Abschluss von Qualifikationsvorhaben von jungen Wissenschaftlerinnen. In den letzten vier Jahren wurden elf Frauen mit insgesamt 25.000 € gefördert und konnten drei Wiedereinstiegs-, ein Kontakt- und sieben Promotionsabschlussstipendien vergeben werden.

Die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen ist oftmals Ausgangspunkt für eine weitere Zusammenarbeit, beispielsweise im Rahmen des Mentoring-Programms für Schülerinnen oder Studentinnen oder anderer Aktivitäten des Gleichstellungsrates und unterstützt damit auch die universitätsweite Vernetzung junger Wissenschaftlerinnen.

## **4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

### **4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen**

Im Jahr 2008 wurde eine Dienstvereinbarung für das Verfahren zur Besetzung von Stellen zwischen Personalrat, Universitätsleitung, Gleichstellungsrat und Schwerbehindertenvertretung unterzeichnet. In ihr wurden Regelungen zur Sicherung einer einheitlichen Verfahrensweise bei der Besetzung von Stellen an der TU Ilmenau getroffen. Die Dienstvereinbarung soll sichern, dass Stellen ausschließlich nach der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung besetzt werden. Bei der Stellenbesetzung ist großer Wert auf die Verwirklichung der Chancengleichheit zu legen. In den allermeisten Fällen hat sich die Dienstvereinbarung bewährt, nur in seltenen Fällen kommt es zu Konflikten aufgrund intransparenter Einstellungsverfahren zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Vorgesetzten. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungskommissionen ist in der durch den Akademischen Senat 2007 verabschiedeten Berufsordnung ebenso klar geregelt, wie die Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen und Gutachterinnen in den Kommissionen sowie die Behandlung der Bewerbungen von Frauen.

In der Zusammenarbeit mit der Stabstelle Campus-Familie und dem Zentralinstitut für Bildung werden derzeit Schulungen konzipiert, die sich unter anderem den gendergerechten Einstellungs- und Berufungsverfahren widmen. Diese Schulungen sollen insbesondere für Berufungskommissionen, Führungskräfte und im Neuberufenen-Coaching stattfinden. Eine erste Weiterbildung für die Berufungskommission wurde bereits in diesem Jahr durchgeführt.

### **4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten**

Die Stabstelle Campus-Familie bietet seit 2012 Mediation für Mitarbeitende mit Problemen an, die eine aktive Unterstützung erfordern. Mediation ist ein Verfahren zur Vermittlung in Konflikten. Konfliktpartner können zwei Personen sein oder mehrere Parteien, wobei die Mehrparteienmediation in Teams oder auch zwischen verschiedenen Gruppen stattfindet. Indem die Mediatorin/der Mediator während der Mediation die Bedürfnisse aller Konfliktparteien im Blick hat, kann sie/er zu selbstreflektierenden Lösungen im Konfliktfall beitragen. Auch wenn die Mediation nicht nur speziell für Gleichbehandlungsthemen angeboten wird, so kann sie doch ein Ort sein, Konflikte und Abhängigkeitsbeziehungen auch in diesem Feld zu lösen.

## B. Personelle Gleichstellungsstandards

### 1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Als Technische Universität hat die TU Ilmenau einen niedrigen Frauenanteil. Schwerpunkt sind daher Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in allen Qualifikationsstufen. Neben intensiven Bemühungen für die Motivation von Schülerinnen für ein MINT-Studium gehört die gezielte Förderung junger Wissenschaftlerinnen im Qualifikationsprozess dazu. Weitere Möglichkeiten ergeben sich bei Berufungsverfahren aber auch bei weiteren Rekrutierungsverfahren im Wissenschaftsbereich und für Leitungsfunktionen in der Verwaltung.

##### 1.1.1 Maßnahmen für Mitarbeiterinnen

Tabelle 2 gibt einen Überblick über Förderungsmaßnahmen.

**Tabelle 2: Maßnahmen für Mitarbeiterinnen**

Maßnahme	Stand der Umsetzung
<b>Graduiertenkolleg für Promotionsstudentinnen:</b> Die Einbindung in Netzwerke ist für die zukünftige Karriere von Promotionsstudentinnen ein wichtiger Aspekt. Insbesondere Promotionsstudentinnen mit Stipendium sind oft nur lose in Universitäts- und Fachbereichsstrukturen eingebunden und bestreiten ihre Promotion oft als „Einzelkämpferin“. Hier soll das Konzept ansetzen und diese jungen Frauen vernetzen.	Konzept wird derzeit erarbeitet, Einführung im Winter 2013 geplant
<b>Frauenstammtisch der Fakultät Maschinenbau:</b> Netzwerk für Mitarbeiterinnen zum fachlichen und persönlichen Austausch	besteht seit 2007
<b>Neuberufenencoaching</b> Mit dem Coaching für neu berufene Professorinnen und Professoren werden diese sowohl mit den innerbetrieblichen Strukturen der TU Ilmenau vertraut gemacht, als auch mit den spezifischen Anforderungen an ihr neues Aufgabengebiet als Fachbereichsleiter/in. Insbesondere die Klausurschulung fördert die Vernetzung der Neuberufenen untereinander und zeigt ihnen auch Möglichkeiten und Wege des Austausches miteinander und mit der Universitätsleitung sowie der Lösung anstehender Aufgaben.	2011 erstes Neuberufenencoaching
<b>Kongressreisestipendien</b> Um das Potential junger Wissenschaftlerinnen besser ausschöpfen zu können und ihre Sichtbarkeit im Wissenschaftsbereich zu vergrößern, ist es notwendig, ihre Präsenz auf Fachtagungen national wie internationale, zu erhöhen. Mit der Gewährung von Reisekostenzuschüssen seitens des Gleichstellungsrates in den letzten beiden Jahren in Höhe von 12.000 € erhielten 13 Wissenschaftlerinnen und eine Studentin die Möglichkeit, ihre Forschungsergebnisse auf Fachtagungen vorzutragen. Langfristig wird darin eine Chance gesehen das Rekrutierungspotential für höhere Qualifikationsstufen zu erhöhen.	umgesetzt, gefördert werden pro Jahr circa 7 bis 10 Wissenschaftlerinnen
<b>Weiterbildung der Dezernenten und ReferentInnen</b>	umgesetzt
<b>Mediations- und Beratungsangebote der Campus-Familie</b>	seit 2012
<b>„Psychisch stark am Arbeitsplatz und im Studium</b>	wird im Mai 2013 eingeführt

##### 1.1.2 Maßnahmen für Schülerinnen - Projekte des Gleichstellungsbüros

Die Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaften und Technik (vgl. A 1.3.2) ist am Gleichstellungsbüro der TU Ilmenau angesiedelt.

Aufgaben der ThüKo sind u.a.:

- Organisation und Durchführung studienorientierender Veranstaltungen an den Hochschulen (CampusThüringenTour, Sommeruniversität, tasteMINT-Potentialassessmentverfahren),
- Weiterbildungen an den beteiligten Partnereinrichtungen zur Vorbereitung und Durchführung gendersensibler Veranstaltungen für Schülerinnen,

- Vertretung des Anliegens bei Hochschulinformationstagen, Studienmessen, bundesweiten Tagungen; Organisation und Durchführung von Netzwerktreffen mit den beteiligten Partner-einrichtungen,
- (Mit-) Organisation von Veranstaltungen zum MäTa-Kongress (Mädchen-Technik-Talente-Forum) sowie NOra – die Nano-Orientierungs-Akademie
- Mentoringprogramme für Studentinnen

### **1.1.3 Maßnahmen für Schülerinnen - Projekte am Zentralinstitut für Bildung (ZIB)**

Die TU Ilmenau ist seit nunmehr 15 Jahren Träger verschiedener Projekte und Initiativen auf dem Gebiet der Studien- und Berufsorientierung, z.B. die Projekte SKATinG, ZUKUNFTSKOMPASS, Min.Th und ThüKo. Die TU Ilmenau hat sich in den vergangenen Jahren daher als starker Kooperationspartner in der Studien- und Berufsorientierung an Thüringer Gymnasien etabliert und sieht sich mit den Projekten, sowohl in der Rolle des Anbieters von Modulen mit Lehrplanbezug als auch in der Rolle des Moderators bzw. Multiplikators im Rahmen der Studien- und Berufsorientierung in Gymnasien.

**SKATinG** „Studien- und Berufswahlvorbereitung mit dem Kultusministerium, Wirtschaftsministerium, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer Erfurt und der Arbeitsagentur in Thüringen in Gymnasien“, (<http://www.tu-ilmenau.de/skating>), 2008-2013

**ZUKUNFTSKOMPASS** - Studien- und Berufsorientierung Oberhofer Sportgymnasium

In beiden Projekten sollen die Schülerinnen und Schüler durch die von den Projektmitarbeiter/innen durchgeführten Veranstaltungen befähigt werden, selbständig und selbstbestimmt individuelle Wege zur Studien- und Berufswahl zu planen und zielgerichtet zu beschreiten. Berücksichtigung finden dabei im Besonderen gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge, Anforderungen der Wirtschaft sowie die aktuelle Studiensituation und ein realistisches Bild der Studienmöglichkeiten an Thüringer Hochschulen. Neben den Thüringer Hochschulen sind auch Thüringer Unternehmen wichtige Partner, die den Gymnasiasten/innen praktische Einblicke in akademische Berufsbilder ermöglichen. In Zusammenarbeit mit den Berater/innen der Agentur für Arbeit werden die Schüler/innen von Klasse 8 bis 11 begleitet.

Die Arbeit in den Projekten vermittelt insbesondere Kenntnisse und Erfahrungen über die praktische Umsetzung von Studien- und Berufsorientierung und entsprechend über die Entwicklung eines ganzheitlichen Studien- und Berufsorientierungs-Konzeptes.

### **MIN.Th**

Im Projekt MIN.Th sollen Schülerinnen und Schüler insbesondere im Bereich der Studienmöglichkeiten und beruflichen Optionen auf dem Feld der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) jenseits traditioneller Zugänge begeistert werden. Insgesamt ist dabei zu berücksichtigen, dass der Versuch der Begeisterung für MINT in eine umfassende Unterstützung im Prozess der Studien- und Berufswahlorientierung eingebettet sein muss.

Grundsätze für die Arbeit im Projekt MIN.Th sind zum einen, dass die Persönlichkeit der Jugendlichen die Grundlage bilden muss, die zur aktiven Auseinandersetzung mit den eigenen Perspektiven führt. Zum anderen sind die Berücksichtigung von Genderaspekten (Aufbrechen von Rollenklischees und geschlechtertypischen Zuschreibungen) und die aktive Einbindung der Eltern sowie die Netzwerkarbeit zentrale Themen.

Ziel ist, dass bei den Schülerinnen und Schülern rechtzeitig vor dem Abitur das Interesse für eine berufliche Perspektive im MINT-Bereich geweckt wird und sie sich mit Möglichkeiten der Studien- und Berufswahl insbesondere im MINT-Bereich auseinandersetzen. Sofern Potenziale und entsprechende Fähigkeiten vorhanden sind, sollen Schülerinnen und Schüler motiviert werden, ein Studium

im MINT-Bereich aufzunehmen. Weiterhin wird versucht geschlechtsspezifische Bedenken gegenüber MINT-Studienrichtungen und Berufen abzubauen.

Weitere Projekte der Studien- und Berufsorientierung am ZIB sind:

- *Roberta Regional Zentrum Thüringen (seit 2008)*: an der TU Ilmenau ist das einzige Roberta Regional Zentrum Thüringens angesiedelt
- *Schülerlabor (seit 2006)*: im Schülerlabor der TU Ilmenau werden geschlechtshomogene Arbeitsgemeinschaften für Schülerinnen und Schüler Thüringer Gymnasien der Klassenstufen 5 bis 8 angeboten

#### **1.1.4 Maßnahmen für Studentinnen**

Die Thüringer Koordinierungsstelle betreut den 2011 aus Eigeninitiative gegründeten „Technikerinnen-Stammtisch“ der TU Ilmenau, ein Zusammenschluss von Technikstudentinnen. Finanziert wird der Technikerinnen-Stammtisch durch Mittel des Gleichstellungsrates.

Aktivitäten des Technikerinnen-Stammtisches sind:

- dreiwöchentliche Treffen zum Austausch und zur Weitergabe von Erfahrungen,
- Weitergabe von Schulungs- und Karriereberatungsangeboten und Informationen über Wettbewerbe
- Exkursionen zu großen Technikunternehmen, mit dem Ziel, Details über mögliche Berufsfelder zu erfahren,
- „Technikerinnen Meets...“, eine Veranstaltung, in der Technikerinnen aus dem Berufsleben über ihren Werdegang berichten und mögliche Lebens- und Arbeitsperspektiven aufzeigen
- Mentorinnen-Programm: Hier werden Studienanfängerinnen beim Einstieg in den Universitätsalltag unterstützt, 2011 wurden sechzehn neue Studentinnen und 2012 acht Studienanfängerinnen durch den Technikerinnen-Stammtisch betreut
- Unterstützung von ThüKo-Angeboten durch „Speed-Dating“ und Schülerinnen-Mentoring

## **1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

2011 wurden Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten für den Zeitraum 2011 bis 2013 ausgehandelt. Neben Kennzahlen und Maßnahmen im Bereich Lehre und Forschung sind solche zur Gleichstellung verankert. Schwerpunkte sind die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (konkrete Anzahl an Promotionen/Habilitationen pro Jahr) und Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen (konkrete Zielvorgabe). Werden die im Bereich Mindeststandards gesetzten Zielgrößen nicht erreicht bzw. nicht erfüllt, erfolgt eine Kürzung des Sachmittelbudgets, das der Fakultät nach dem Verteilungsmodell der Universität im Jahr des jeweiligen internen Audits zuzuweisen wäre um maximal 10 %. Damit möchte das Rektorat zusammen mit den Fakultäten Anreize für die Erreichung der gemeinsamen aus der Lehr- und Forschungsstrategie der Universität resultierenden Ziele schaffen.

Bei der Verteilung der Sachmittel an die Fakultäten werden erfolgreiche Promotionen und Habilitationen von Frauen mit einem „Faktor 2“ gewichtet.

Zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen werden dem Gleichstellungsrat durch einen Rektoratsfonds pro Jahr circa 50.000 €, 2012 aufgrund verschiedener Sonderzahlungen sogar ca. 84.000 € zur Verfügung gestellt, die durch den Gleichstellungsrat für Genderprojekte und Stipendien (vgl. A 1.2.1) eingesetzt wurden.

### 1.3 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Weiterbildungsangebote werden an der TU Ilmenau nicht geschlechtsspezifisch angeboten sondern sind weiterhin offen für alle Mitarbeitenden und werden rege genutzt. Diese Weiterbildungen stehen nicht nur den Mitarbeitenden im Wissenschaftsbetrieb offen und werden gefördert, auch Verwaltungsangestellte werden aufgefordert, diese zu nutzen. Durch die finanzielle Unterstützung durch den Gleichstellungsrat werden Verwaltungsangestellte gezielt auf höher qualifizierte und dotierte Aufgaben im Verwaltungsbetrieb vorbereitet.

Um Frauen eine bessere Vernetzung während der Promotion zu ermöglichen, wird derzeit an dem Konzept für Netzwerkarbeit gearbeitet (vgl. B 1.1.1).

## 2 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

An der TU Ilmenau entstanden in den letzten zwei Jahren zahlreiche Projekte, die das Ziel verfolgen, Geschlechterstereotypen entgegen zu wirken:

- **BunterKaffee**

Die AG Diversity arbeitet unter dem Namen „BunterKaffee“ und ist ein Zusammenschluss von Studierenden und Mitarbeitenden, die verschiedene Veranstaltungen rund um das Thema Sexismus und Heteronormativität initiieren. „BunterKaffee“ entstand aus dem vom Gleichstellungsrat geförderten Projekt „Gender-Motivation 2.0“ und ist beim Referat Soziales des Studierendenrates der TU Ilmenau angesiedelt. Die AG Diversity will mit gezielten Maßnahmen die Angehörigen der TU Ilmenau über aktuelle Gleichstellungsthemen informieren, die Wahrnehmung für Ungleichheiten schärfen und zu offen geführten Diskussionen- und Gesprächsrunden motivieren.

Finanziert wird die AG Diversity/BunterKaffee maßgeblich durch den Gleichstellungsrat und den Studierendenrat.

Projekte sind z.B. die jährliche Aktionswoche gegen Sexismus und Homophobie, „Women around the world“ und Queeres Kino.

Im Rahmen der Aktionswoche für einen diskriminierungsfreien Campus im Januar 2012 wurde deutlich, dass nicht nur Vorurteile hinsichtlich des Geschlechts sondern auch zwischen einzelnen Fächerkulturen bestehen.

- **Gleichstellungsrat**

Der Gleichstellungsrat versucht, durch Vorträge auf das Thema Chancengleichheit aufmerksam zu machen. Der Gleichstellungsrat bildet sich regelmäßig weiter, z.B. zu Themen geschlechtergerechte Bewerbungs- und Berufungsverfahren oder Konzeptionen der Gleichstellungsarbeit und Umsetzung dieser in der täglichen Arbeit.

- **Projekte**

Mit den Projekten SkatING, MIN.Th, der ThüKo und des Schülerlabors will die TU Ilmenau auf dem Gebiet der Studien- und Berufsorientierung Geschlechterstereotypen vorbeugen.

- **Integration von Genderthemen ins Studium**

Durch das thüringenweite Projekt GeniaL - Gender in der Lehre werden verstärkt Genderthemen in das Studium aufgenommen (vgl. dazu A 1.3.1).

- **Schulung von Personen mit Personalverantwortung**

Die nachfolgenden Tabellen geben die Daten zum Anteil von Frauen und Männern auf den relevanten Karrierestufen an der TU Ilmenau wieder.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	4.344	1.681	72,10	27,90	4.593	1.701	73,00	27,00	5.099	1.803	73,90	26,10	70	30
Anzahl der Promotionen im Jahr	50	7	87,70	12,30	67	17	79,80	20,20	61	18	77,20	22,80	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	6	0	100,00	0,00	5	2	71,40	28,60	5	0	100,00	0,00	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Juniorprofessuren	4	0	100,00	0,00	6	0	100,00	0,00	5	1	83,30	16,70		
Professuren C3/W2	30	4	88,20	11,80	30	4	88,20	11,80	31	5	86,10	13,90	85	15
Professuren C4/W3	54	2	96,40	3,60	56	2	96,60	3,40	58	3	95,10	4,90	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	15	1	93,80	6,30	13	3	81,30	18,80	13	3	81,30	18,80	80	20

Statistische Daten: TU Ilmenau, Dezernat für Planung und Haushalt, SG Controlling, 21.01.2013



Rektorat, TU Ilmenau International School, PATON - Landespatentzentrum Thüringen, Universitätsrechenzentrum, Universitätsbibliothek, Universitätssportzentrum, Zentrum für Energietechnik, Zentrum für Mikro- und Nanotechnologien

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Zentrale Einrichtungen/Verwaltung														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls %	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00		
Anzahl der Promotionen im Jahr			0,00	0,00	1	0	100,00	0,00	0	0	0,00	0,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Juniorprofessuren	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00		
Professuren C3/W2	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00		
Professuren C4/W3	1	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)			0,00	0,00	9	2	81,80	18,20	9	2	81,80	18,20		

Statistische Daten: TU Ilmenau, Dezernat für Planung und Haushalt, SG Controlling, 21.01.2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	810	201	80,10	19,90	831	168	83,20	16,80	883	157	84,90	15,10		
Anzahl der Promotionen im Jahr			0,00	0,00	16	5	76,20	23,80	15	5	75,00	25,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00	3	0	100,00	0,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Juniorprofessuren	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00		
Professuren C3/W2	4	1	80,00	20,00	3	1	75,00	25,00	4	1	80,00	20,00		
Professuren C4/W3	12	0	100,00	0,00	15	0	100,00	0,00	16	0	100,00	0,00		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)			0,00	0,00	1	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00		

Statistische Daten: TU Ilmenau, Dezernat für Planung und Haushalt, SG Controlling, 21.01.2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Informatik und Automatisierung														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				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	911	200	82,00	18,00	996	271	78,60	21,40	1.081	306	77,90	22,10		
Anzahl der Promotionen im Jahr			0,00	0,00	12	2	85,70	14,30	19	0	100,00	0,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,00	0,00	1	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Juniorprofessuren	1	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00	3	0	100,00	0,00		
Professuren C3/W2	4	1	80,00	20,00	4	1	80,00	20,00	4	1	80,00	20,00		
Professuren C4/W3	11	0	100,00	0,00	11	0	100,00	0,00	11	0	100,00	0,00		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)			0,00	0,00	1	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00		

Statistische Daten: TU Ilmenau, Dezernat für Planung und Haushalt, SG Controlling, 21.01.2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Maschinenbau														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				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	1.125	134	89,40	10,60	1.310	149	89,80	10,20	1.458	168	89,70	10,30		
Anzahl der Promotionen im Jahr			0,00	0,00	21	5	80,80	19,20	18	6	75,00	25,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Juniorprofessuren	1	0	100,00	0,00	2	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00		
Professuren C3/W2	7	0	100,00	0,00	7	0	100,00	0,00	7	0	100,00	0,00		
Professuren C4/W3	12	1	92,30	7,70	12	1	92,30	7,70	13	1	92,90	7,10		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)			0,00	0,00	1	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00		

Statistische Daten: TU Ilmenau, Dezernat für Planung und Haushalt, SG Controlling, 21.01.2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				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	475	496	48,90	51,10	462	535	46,30	53,70	550	620	47,00	53,00		
Anzahl der Promotionen im Jahr			0,00	0,00	14	4	77,80	22,20	4	5	44,40	55,60		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,00	0,00	1	1	50,00	50,00	0	0	0,00	0,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Juniorprofessuren	1	0	100,00	0,00	2	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00		
Professuren C3/W2	8	2	80,00	20,00	9	2	81,80	18,20	9	3	75,00	25,00		
Professuren C4/W3	11	0	100,00	0,00	11	0	100,00	0,00	11	1	91,70	8,30		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)			0,00	0,00	0	1	0,00	100,00	0	1	0,00	100,00		

Statistische Daten: TU Ilmenau, Dezernat für Planung und Haushalt, SG Controlling, 21.01.2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Wirtschaftswissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				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	1.023	650	61,10	38,90	994	578	63,20	36,80	1.127	552	67,10	32,90		
Anzahl der Promotionen im Jahr			0,00	0,00	3	1	75,00	25,00	5	2	71,40	28,60		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,00	0,00	1	1	50,00	50,00	0	0	0,00	0,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00	keine Angaben möglich	keine Angaben möglich	0,00	0,00		
Juniorprofessuren	1	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00	0	1	0,00	100,00		
Professuren C3/W2	7	0	100,00	0,00	7	0	100,00	0,00	7	0	100,00	0,00		
Professuren C4/W3	7	1	87,50	12,50	6	1	85,70	14,30	6	1	85,70	14,30		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)			0,00	0,00	1	0	100,00	0,00	1	0	100,00	0,00		

Statistische Daten: TU Ilmenau, Dezernat für Planung und Haushalt, SG Controlling, 21.01.2013