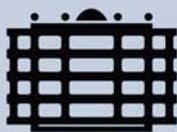


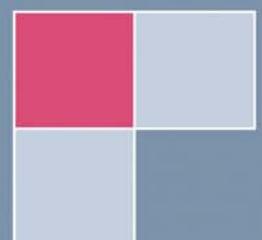
2009

GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM

Zur Bewerbung um Mittel aus dem Professorinnenprogramm des BMBF 2009



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ



www.tu-chemnitz.de



Inhalt

1. Die Technische Universität Chemnitz	3
1.1. <i>Personelle und finanzielle Ausstattung der Universität</i>	3
1.2. <i>Entwicklung der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik</i>	4
2. Das Gleichstellungskonzept	5
2.1. <i>Ziele</i>	5
2.2. <i>Zielgruppen und Schwerpunkte</i>	6
3. Stärken- und Schwächenanalyse	6
3.1. <i>Professorinnen</i>	6
3.2. <i>Wissenschaftliches Personal</i>	7
3.2.1. <i>Promovendinnen</i>	8
3.2.2. <i>Habilitandinnen</i>	9
3.3. <i>Nichtwissenschaftliches Personal (NWP)</i>	9
3.4. <i>Studentinnen (2003-2008)</i>	10
3.5. <i>Frauen in Leitungspositionen</i>	11
3.6. <i>Frauenanteil in den Qualifikationsstufen</i>	11
4. Maßnahmenpaket	13
4.1. <i>Bisherige Maßnahmen und aktuelle Aktivitäten im Kontext zu den Zielen des Gleichstellungskonzepts</i>	13
4.2. <i>Weiterführende Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungskonzepts 2008-2013</i>	15
5. Strukturelle Einbindung der Gleichstellungsarbeit	18
6. Qualitätsmanagement	18
7. Anlagen	18



1. Die Technische Universität Chemnitz

Die TU Chemnitz wurde 1836 als Königliche Gewerbeschule zu Chemnitz mit 14 Schülern gegründet. Die Ausbildung erfolgte damals in den Hauptrichtungen Mechanische Technik, Chemische Technik und Landwirtschaft. 1963 verlieh die damalige Staatsregierung der Einrichtung den Status Technische Hochschule (1.525 DirektstudentInnen und 460 AbendstudentInnen) und 1986 den Status Technische Universität (8.000 StudentInnen). 1997 erfolgte die Umbenennung in Technische Universität Chemnitz. 7 Fakultäten bieten heute ein umfangreiches Lehrangebot an. Die aktuell rund 10.000 Studierenden können Abschlüsse als BA/ MA/ Diplom und Magister erwerben. Derzeit umfasst das Studienangebot der TU Chemnitz mehr als 60 Studiengänge sowie Zusatzzertifikate und Weiterbildungsmaßnahmen.

Zu den **Interdisziplinären Forschungsprofilen** der Universität zählen:

- Neue Materialien und neue Werkstoffe
- Ganzheitliche Produktion
- Mikroelektronik und Mikrosystemtechnik
- Kundenorientierte Gestaltung von vernetzten Wertschöpfungsketten
- Kommunikation, Medien, Technik
- Modellierung, Simulation, Hochleistungsrechnen

Wie gut an der TU Chemnitz geforscht wird, zeigen Spitzencluster und die Sonderforschungs- und Transferbereiche der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Sie schaffen gemeinsam mit den Graduiertenkollegs und Kompetenzzentren die Grundlage für zahlreiche Innovationen.

Interdisziplinäre Forschungsprofile und die nachfolgende personelle und finanzielle Ausstattung der Universität spiegeln das für eine technische Universität typische Profil wider. Dies bedeutet auch, - nicht zuletzt historisch bedingt – dass der Frauenanteil in den technisch- und naturwissenschaftlichen Fakultäten, und hier insbesondere im Wissenschaftsbereich, eher gering ist. Diesem Ungleichgewicht auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu begegnen betrachtet die TU Chemnitz als vorrangige Aufgabe der nächsten Jahre.

1.1. Personelle und finanzielle Ausstattung der Universität

Akademische Abschlüsse im Jahr 2008:

- 123 Absolventinnen und 177 Absolventen mit dem Abschluss Bachelor
- 24 Absolventinnen und 43 Absolventen mit dem Abschluss Master
- 237 Absolventinnen und 661 Absolventen mit dem Abschluss Diplom
- 489 Absolventinnen und 721 Absolventen mit dem Abschluss Magister

Akademisches Personal 2008:

- 17 Professorinnen und 146 Professoren
- 243 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 899 Mitarbeiter

Nichtwissenschaftliches Personal 2008:

- 420 Mitarbeiterinnen und 727 Mitarbeiter

Zur Umsetzung der **Querschnittsaufgabe Frauenförderung und Gleichstellung** stehen folgende Personalkapazitäten zur Verfügung:

- Gleichstellungsbeauftragte/ stellv. Gleichstellungsbeauftragte der Universität
- Frauenbeauftragte/ stellv. Frauenbeauftragte der Universität
- 8 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte/ stellv. Gleichstellungsbeauftragte
- Projekt: Frauen in Technikstudiengängen; 1 Stelle WM 13 TV-L; angesiedelt im Dezernat Akademische und studentische Angelegenheiten
- Projekt: Familiengerechte Universität; 1 stud. Hilfskraft; angesiedelt im Rektorat
- Studentische Hilfskräfte nach Erfordernis



Die TU Chemnitz stellt für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte keine Etatstellen bereit. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (GLB) wird mit 20% aus Haushaltsmitteln finanziert. Das neue Sächsische Hochschulgesetz vom 10.12. 2008 sieht im § 55, Abs. 4, Satz 3 vor: *Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.* Dieser Grundsatz wird an der TU Chemnitz konsequent umgesetzt.

Die Gesamthaushaltsausgaben der TU Chemnitz beliefen sich im Jahr 2007 auf 104.716,0 TEUR, davon entfallen 58.561,0 TEUR auf Personalausgaben, 17.119,7 TEUR auf Personalausgaben Forschung und 28.495,4 TEUR auf Sach- und Investitionsmittel.

Die Haushaltsmittel (Personal- und Sachmittel) für die Gleichstellungsarbeit belaufen sich jährlich auf 5.000-7.000 Euro, zzgl. der 20% Personalmittel für die zentrale GLB sowie Zuwendungen auf Antrag je nach Erfordernis. Daraus werden u.a. finanziert:

- die Öffentlichkeitsarbeit
- Büro- und Verwaltungskosten
- Ferienbetreuung von Kindern von Universitätsangehörigen als Beitrag zur Familiengerechten Universität
- Wissenschaftliche Vorträge mit gleichstellungspolitischen Themen, Workshops
- Mobilität der Universitätsgleichstellungsbeauftragten
- Studentische Hilfskräfte zur Unterstützung von Projektarbeiten

1.2. *Entwicklung der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik*

Mit Beginn des Hochschulerneuerungsprozesses in den neuen Bundesländern wurden an der TU Chemnitz erstmals Gleichstellungsbeauftragte gewählt und ein Frauenförderplan erstellt. Der Frauenförderplan der TU Chemnitz basiert auf dem Sächsischen Frauenfördergesetz (SächsFFG vom 31.03.1994) und wird im Turnus von zwei Jahren aktualisiert. Er ist Grundlage für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Grundlage des vorliegenden Gleichstellungskonzepts.

1994 richtete die Universität ein Büro für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte unterstützen die vielfältigen Aufgaben.

1994 verabschiedete der Senat der TU Chemnitz das erste Gleichstellungsprogramm, welches auf der Basis des Frauenförderplanes und einer Ist-Analyse der Ressourcen Maßnahmen aufzeigt, wie

- der Anteil von Frauen in allen Wissenschaftsbereichen und allen Qualifikationsstufen erhöht werden kann
- Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre zu integrieren ist
- die Studien- und Arbeitssituation sowie die Sicherheit von Frauen im Arbeitsprozess zu verbessern ist

2004 bestellte die Universitätsleitung eine Universitätsfrauenbeauftragte, die gemeinsam mit der Universitätsgleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen die Gleichstellungspolitik der TU Chemnitz weiter vorantreiben soll.

Seit Beginn der 90er Jahre hat die TU Chemnitz gleichstellungspolitische Interessenvertretungen implementiert, feministisch-kritische Inhalte in der Lehre gestärkt sowie gezielt Wissenschaftlerinnen gefördert. Im Mittelpunkt der gleichstellungspolitischen Entwicklungen standen die Regelung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien und bei Einstellungsverfahren (SächsHG, 1999), die Einrichtung eines Gleichstellungsbüros, die Gründung der Gleichstellungskommission, die Vernetzung mit den Gleichstellungsbüros der sächsischen Universitäten und Hochschulen, die Etablierung eines Frauenförderplans auf Grundlage des Sächsischen Frauenfördergesetzes sowie die Organisation von Vortragsreihen zu gleichstellungspolitischen Themenstellungen, Weiterqualifizierungsangeboten, die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Bereitstellung eines umfangreichen Beratungsprogramms für Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen zu Fragen von Sicherheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Karriereförderung.



Seit der Jahrtausendwende hat sich die Frauenförderung- und Gleichstellungsarbeit an der TU Chemnitz fest etabliert. Im Turnus von zwei Jahren erfolgt die Fortschreibung und Aktualisierung des Frauenförderplans, im Abstand von 4 Jahren die Aktualisierung des Gleichstellungsprogramms. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig vor Konzil und Senat über die Gleichstellungsarbeit. Zahlreiche Projekte zur Gewinnung von Studentinnen in Studienfächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurden erfolgreich durchgeführt. Die Universität beteiligt sich am Girls' Day (Anlage), Mentoringprogramme/ Coaching z.B. ELISA für Studentinnen werden angeboten (Anlage), 2008 wurde eine Technikschnupperwoche für Mädchen durchgeführt (Anlage), 2006 erhielt die TU Chemnitz als erste sächsische Hochschule das Audit familiengerechte Hochschule (Anlage).

2. Das Gleichstellungskonzept

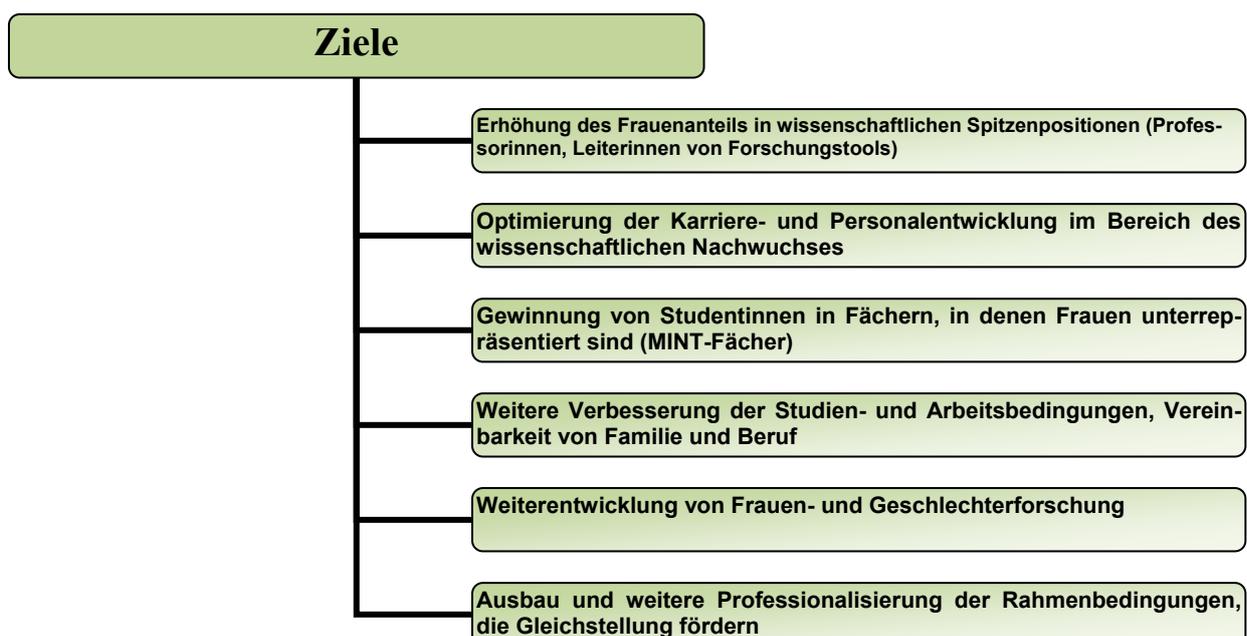
2.1. Ziele

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept bewirbt sich die TU Chemnitz um Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Die Universität strebt folgende Förderung an:

- eine vorgezogene Berufung,
- zwei Regelberufungen – insgesamt maximal 3 Berufungen mit einer Förderdauer von 5 Jahren.

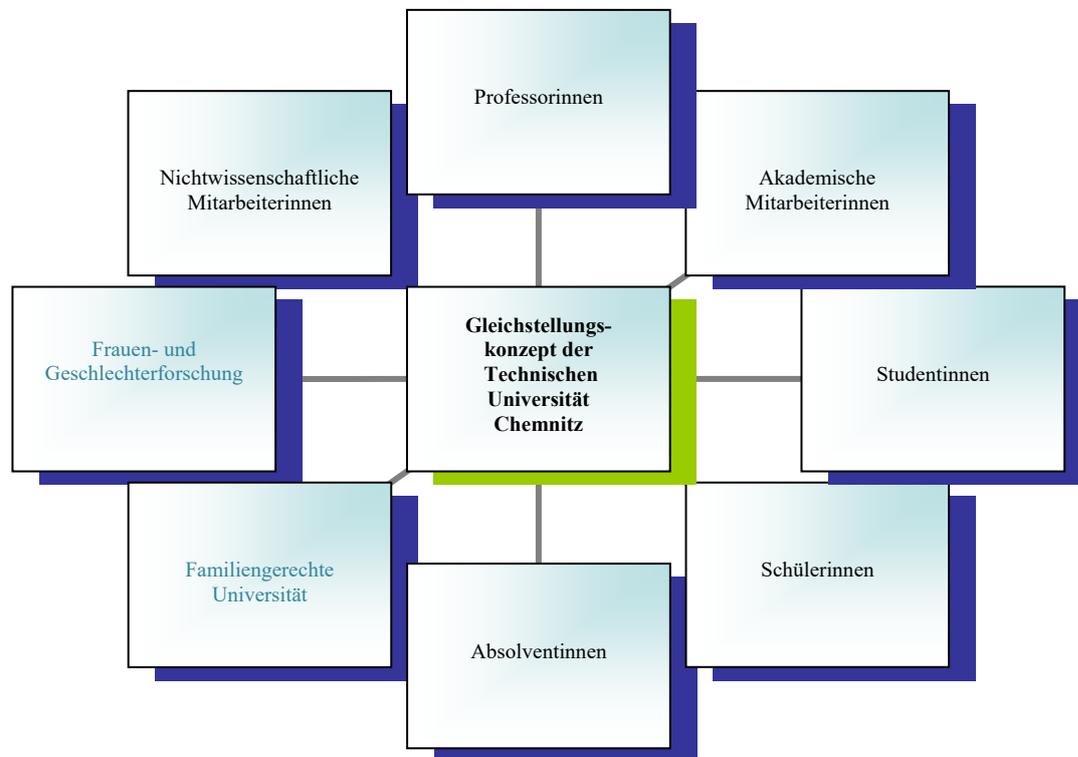
Die TU Chemnitz sieht in der Gleichstellungspolitik eine Leitungsaufgabe der Hochschule. Die Umsetzung der Chancengleichheit wird als integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzepts betrachtet.

Die im gültigen Frauenförderplan der TU Chemnitz formulierten Ziele sind Bestandteil der weiteren Entwicklungsplanung. Das 1994 durch den Senat verabschiedete und in den darauffolgenden Jahren fortgeschriebene Gleichstellungsprogramm bildet den strukturellen Rahmen. Die Grundordnung, die Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung sowie die Handreichung für Berufungs- und Einstellungsverfahren (alle Dokumente werden derzeit an die Vorgaben des neuen Sächsischen Hochschulgesetzes vom 10. Dezember 2008 angepasst) ergänzen die Richtlinien und ordnen sich in das vorliegende Gleichstellungskonzept ein.



Übersicht 1: Ziele des Gleichstellungskonzepts

2.2. Zielgruppen und Schwerpunkte



Übersicht 2: Zielgruppen und Schwerpunkte des Gleichstellungskonzepts

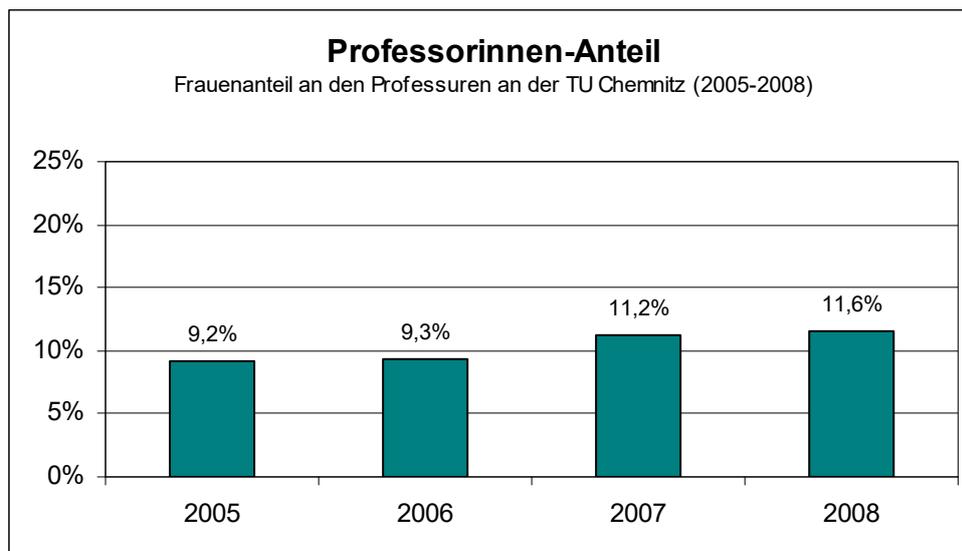
Das Gleichstellungskonzept richtet sich an: Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Studentinnen, Mitarbeiterinnen der Verwaltung, Schülerinnen und Absolventinnen.

Ein besonders hervorzuhebender **thematischer Schwerpunkt** des Konzepts ist die **Familiengerechte Universität**. Die TU Chemnitz ist bestrebt, für Studierende und Beschäftigte gleichermaßen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf zu verbessern. Ein besonderes Anliegen dabei ist es, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und für beide Chancen zu erschließen sowie soziale Aspekte in der Karriereplanung zu berücksichtigen. **Frauen- und Genderforschung** als zweiter thematischer Schwerpunkt soll die vielfältigen Aktivitäten rund um die Gleichstellungsarbeit fachlich und wissenschaftlich begleiten und Impulse für die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der TU Chemnitz geben

3. Stärken- und Schwächenanalyse

3.1. Professorinnen

	Gesamt	Weiblich
2005	152	14
2006	140	13
2007	143	16
2008	146	17



Übersicht 3: Professorinnen-Anteil 2005-2008

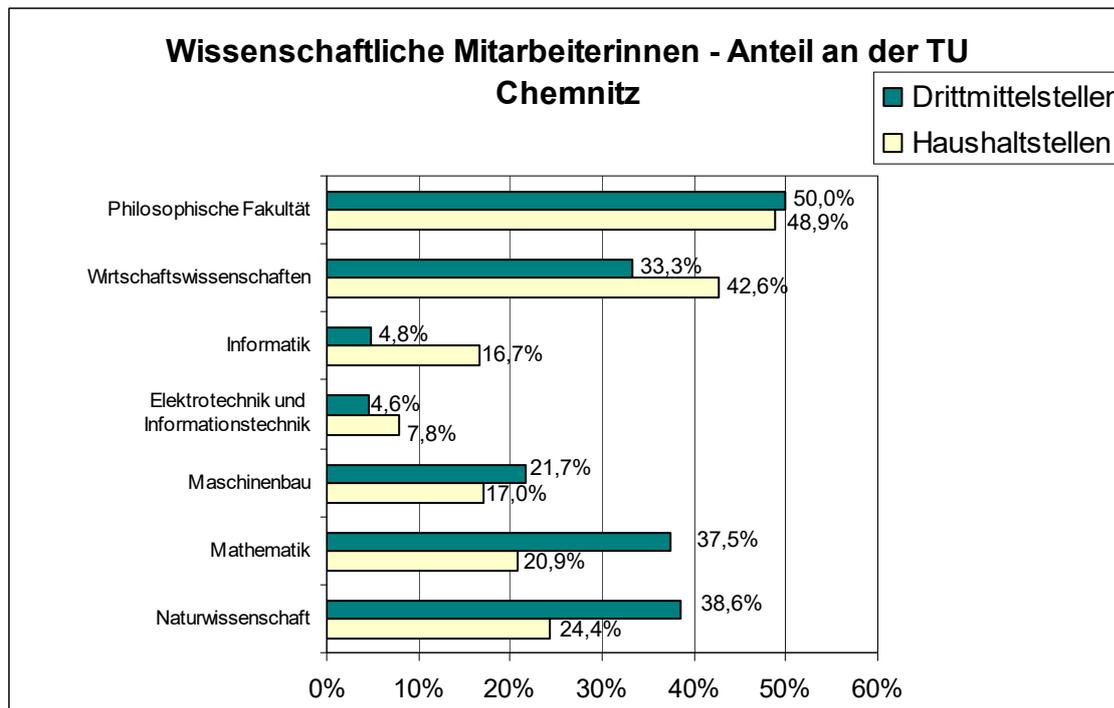
In der **2. Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten (2007)**, welche den Zeitraum 2000-2005 beleuchtet, befindet sich die TU Chemnitz in der Rangliste „**Frauenanteil an den Professuren**“ in der **Mittelgruppe**. Dennoch zeigen sich hier erste Ergebnisse gleichstellungspolitischer Bemühungen, der Frauenanteil an Professuren in diesem Zeitraum konnte um ca. 3% gesteigert werden. Diese positive Bilanz wurde in den nachfolgenden Jahren weitergeführt.

Ein Blick auf die quantitativen Daten in der Übersicht 3 zeigt einen erneuten, wenn auch **geringen Anstieg** des Anteils von **Professorinnen** im darauffolgenden Zeitraum. Am 01.01.2005 waren 152 ProfessorInnen beschäftigt, davon 14 Frauen (9,2%), am 01.01.2008 waren 146 ProfessorInnen beschäftigt, davon 17 Frauen (11,6%). Obwohl der **Anteil der Professorinnen** an der TU Chemnitz damit noch **unter dem Bundesdurchschnitt von 15%** liegt, ist eine **kontinuierliche Steigerung des Professorinnen-Anteils und damit die Annäherung an den Bundesdurchschnitt zu verzeichnen**. Erfreulich ist ebenso, feststellen zu können, dass an **allen Fakultäten Professorinnen in Forschung und Lehre vertreten sind**. Eine deutliche Unterrepräsentanz im Vergleich mit den Professoren zeigt sich in den technisch- und naturwissenschaftlichen Fakultäten sowie in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften.

7

3.2. Wissenschaftliches Personal

	Gesamt	Weiblich
2005	728	184
2006	760	193
2007	857	221
2008	899	243



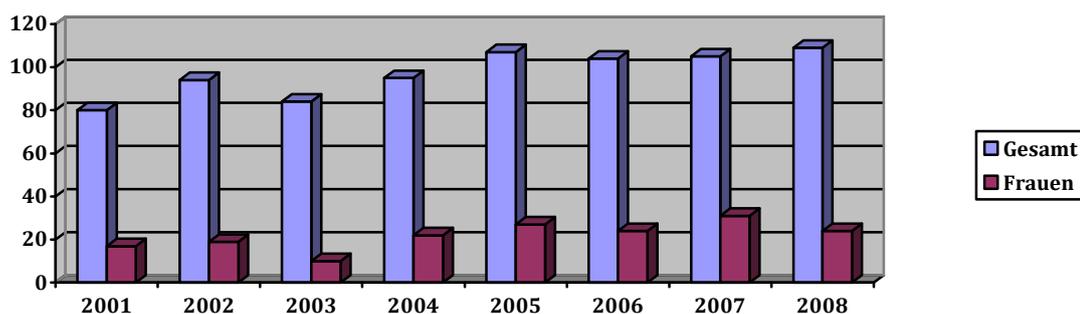
Übersicht 4: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Der **Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der TU Chemnitz beträgt ca. 27%** (genaue Angaben in Anlage Frauenförderplan). Wie in der Übersicht 4 deutlich wird, ist das Verhältnis der beschäftigten Frauen unter den Fakultäten sehr unterschiedlich. Während an der Philosophischen Fakultät und der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften nahezu 50% der Beschäftigten im Bereich des akademischen Mittelbaus Frauen sind, haben die **Fakultäten für Elektrotechnik und Informationstechnik** mit 7,8%, die Fakultät für **Informatik** mit 16,7% und die Fakultät für **Maschinenbau** mit 17% ein **deutliches Defizit** zu verzeichnen.

8

Im **Hochschulranking** nach Gleichstellungsaspekten (2007) befindet sich die TU Chemnitz in der Rangliste „Frauenanteil im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal“ mit 27% Frauenanteil bei 899 Beschäftigten in der **Schlussgruppe**. Positiv hervorzuheben sei dennoch eine **Spitzenposition** in der **Steigerung des Frauenanteils** unter den Beschäftigten des **wissenschaftlichen Personals im Zeitraum 2000-2007**.

3.2.1. Promovendinnen

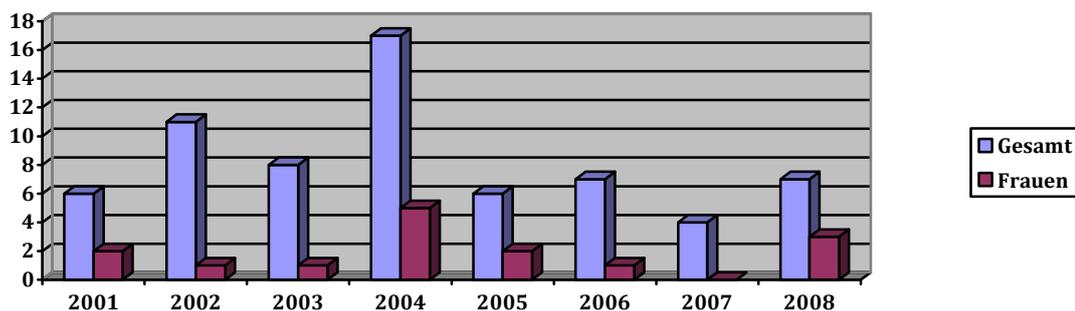


Übersicht 5: Frauenanteil an Promotionen



Obwohl die TU Chemnitz in den Jahren 2001-2008 **steigende Promotionszahlen** zu verzeichnen hat, ist der **Anteil von Frauen**, die sich dieser nächsten Qualifikationsstufe stellen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt **nicht zufriedenstellend**. Im **Hochschulranking** nach Gleichstellungsaspekten (2007) rangiert die TU Chemnitz in der Rangliste Promotionen, gemessen am Frauenanteil der Studierenden im Vergleich zum Frauenanteil an Promotionen, in der **Schlussgruppe**.

3.2.2. *Habilitandinnen*



Übersicht 6: *Frauenanteil an Habilitationen*

Unter den **Habilitationen** kann die TU Chemnitz einen **kleinen Erfolg** verzeichnen, hier zählt sie zu den Hochschulen der **Spitzengruppe**, was den Vergleich Frauenanteil bei den Studierenden und unter den Habilitationen ausmacht.

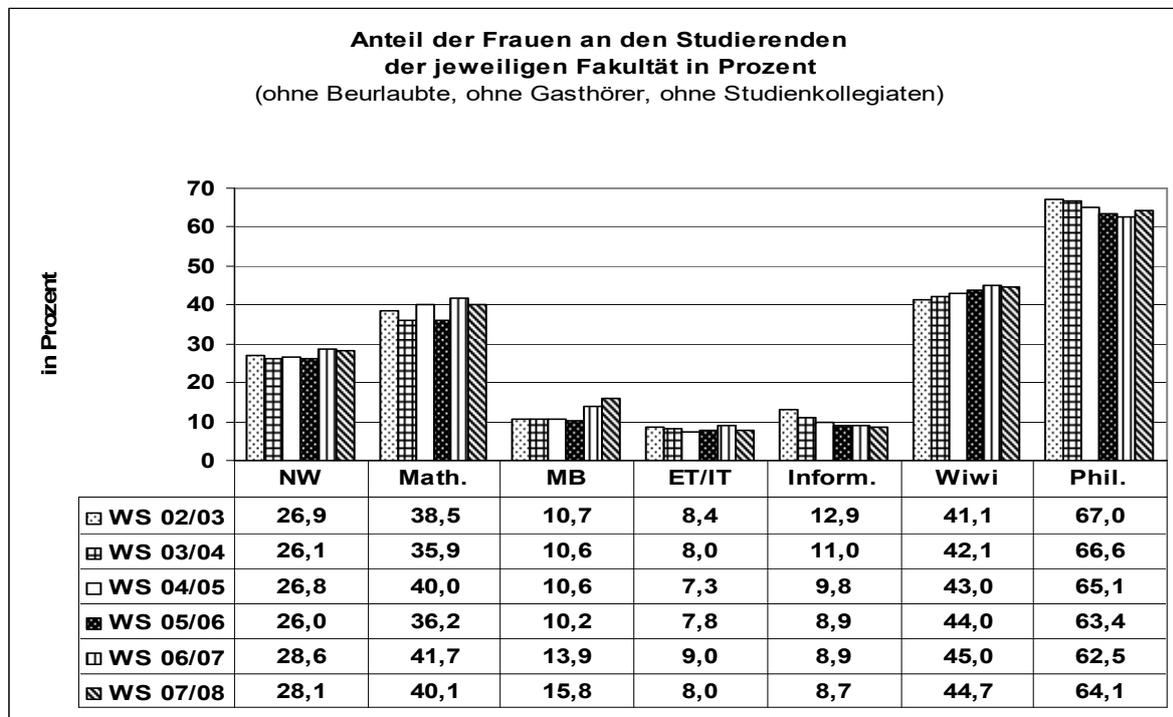
3.3. *Nichtwissenschaftliches Personal (NWP)*

	NWP gesamt	NWP weiblich	Verwaltung gesamt	Verwaltung weiblich
2005	723	426	201	114
2006	722	418	214	118
2007	734	424	210	113
2008	727	420	214	119

Im Bereich des **nichtwissenschaftlichen Personals und der Verwaltung beträgt der Frauenanteil über 50%**. Hier liegt der Schwerpunkt gleichstellungspolitischer Bemühungen auf der **Unterstützung von Weiterbildungs- und Qualifikationsvorhaben**. Es werden Arbeitszeitverlagerungen ermöglicht, wenn die Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung während der Arbeitszeit erforderlich ist. Personalrat und Universitätsleitung haben dazu eine Dienstvereinbarung getroffen. Die Mitarbeiterinnen partizipieren auch von Maßnahmen auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der **Gesundheitsförderung**.



3.4. Studentinnen (2003-2008)



10

Übersicht 7: Anteil der Frauen an den Studierenden der jeweiligen Fakultät in Prozent (ohne Beurlaubte, ohne Gasthörerinnen, ohne Studienkollegiaten)

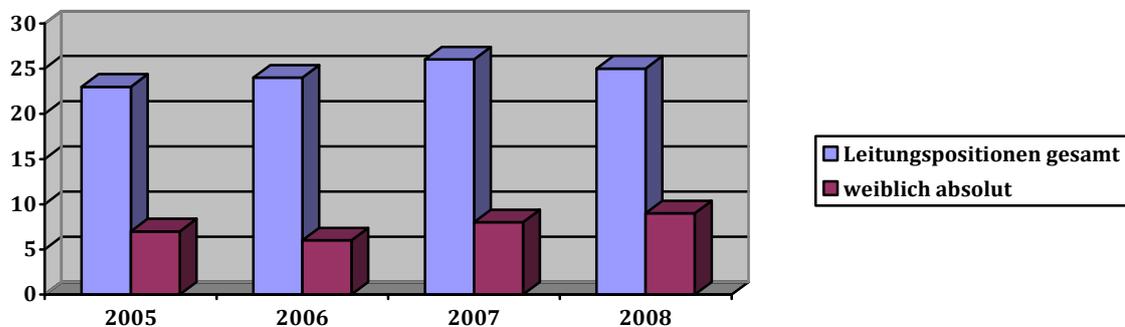
Die Anzahl der Studierenden an der TU Chemnitz hat sich in den genannten Jahren kontinuierlich gesteigert.

Dabei **erhöhte** sich der **Anteil von Frauen sichtbar**. Lagen die Einschreibzahlen im Jahr 2003 bei 4442 Studentinnen, so konnten im Jahr 2008 4681 Studentinnen eingeschrieben werden. Dies ist eine Steigerung des Frauenanteils gegenüber den letzten Jahren um ca. 1%. Dennoch weisen die technischen- und naturwissenschaftlichen Fakultäten, wie die **Fakultäten für Informatik und Elektrotechnik/ Informationstechnik**, noch einen **geringen Frauenanteil** auf, ebenso ist ein leichter Rückgang der Studentinnenzahlen in diesen Fakultäten verzeichnen. **Positiv** zu bewerten ist, dass sich der **Studentinnenanteil** in der **Fakultät für Maschinenbau** in den letzten 5 Jahren um **5 Prozentpunkte erhöht** hat.

Die Verteilung entspricht dem bundesweiten Studienwahlverhalten von Frauen, die in den Sprach- und Kulturwissenschaften überdurchschnittlich stark vertreten sind, während sie in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen deutlich unterrepräsentiert sind. Die TU Chemnitz strebt an, in den technisch- und naturwissenschaftlichen Fakultäten die Anzahl der weiblichen Studierenden in den nächsten Jahren stetig zu erhöhen. Zur Unterstützung dieses Ziels wurden und werden eine Reihe von Maßnahmen konzipiert, die im Folgenden näher erläutert werden.



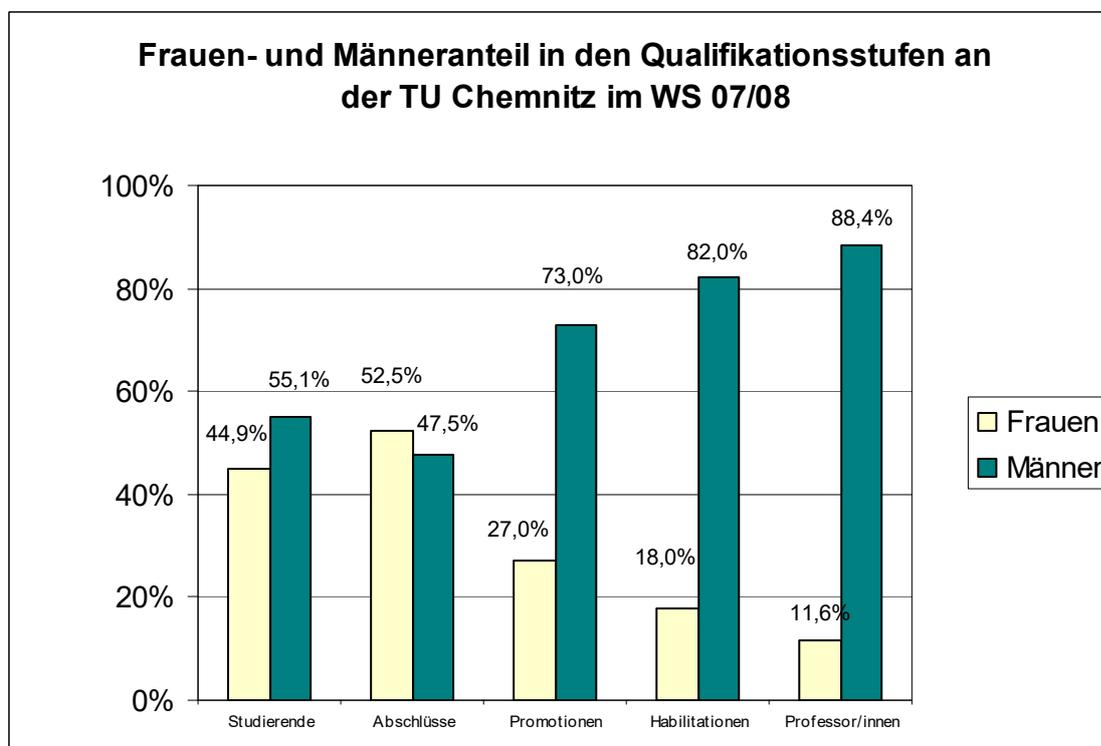
3.5. Frauen in Leitungspositionen



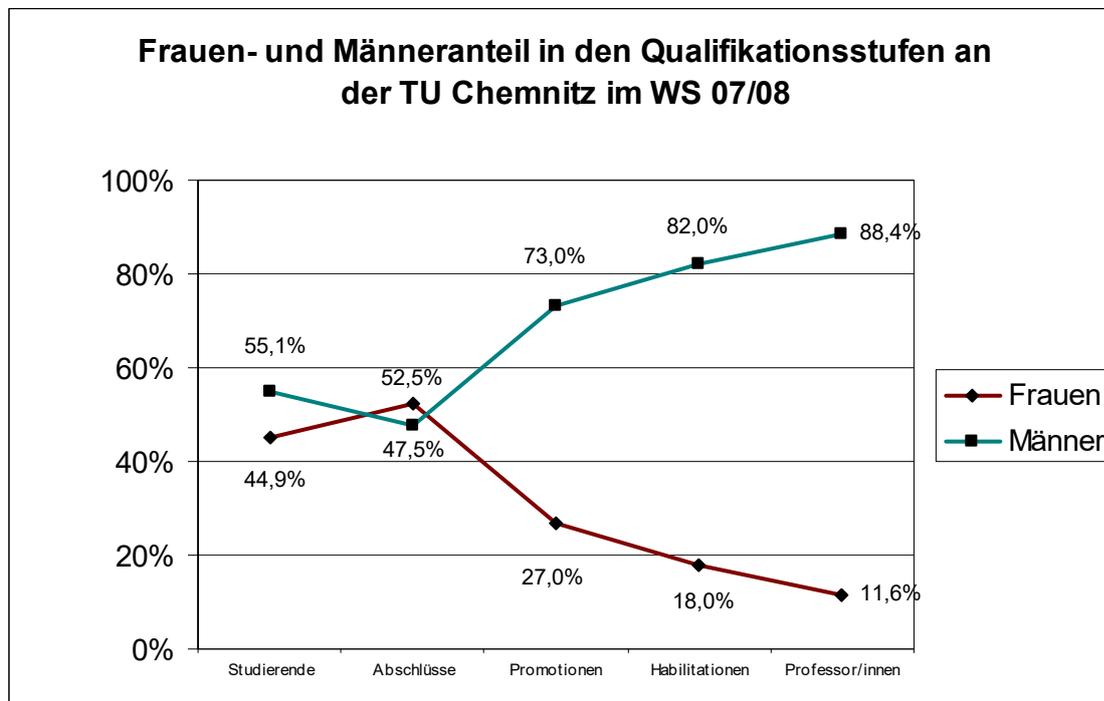
Übersicht 8: Frauen in Leitungspositionen

Der **Anteil von Frauen in Leitungspositionen** (Dezernentinnen, Abteilungsleiterinnen) konnte in den letzten Jahren **kontinuierlich gesteigert** werden. Waren 2005 noch 30% der Leitungspositionen mit Frauen besetzt, hat sich diese Zahl bis zum Jahre 2008 um weitere 5 Prozentpunkte gesteigert.

3.6. Frauenanteil in den Qualifikationsstufen



Übersicht 9: Frauenanteil in den Qualifikationsstufen



Übersicht 10: Frauenanteil in den Qualifikationsstufen

12

Vergleicht man Frauen- und Männeranteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, ergibt sich auch für die TU Chemnitz die bekannte „Schere“.

Der **Verlust gut qualifizierter und talentierter weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen wird im Übergang Studienabschluss – wissenschaftliche Weiterqualifizierung (Promotion) sehr deutlich**. Während im WS 2007/2008 knapp 53% der weiblichen Studierenden ihr Studium erfolgreich beendet haben, konnten im Vergleich nur 27% Promovendinnen und 18% Habilitandinnen eine weitere Qualifizierungsstufe erreichen. Die **größte Differenz ist bei der Besetzung der Professuren** festzustellen, hier steht dem Anteil Professoren mit 88,4% der Anteil Professorinnen mit 11,6% gegenüber. Es wird deutlich, wo Förderinstrumente zukünftig noch mehr greifen müssen. Die TU Chemnitz wird sich dieser Herausforderung stellen.



4. Maßnahmenpaket

4.1. Bisherige Maßnahmen und aktuelle Aktivitäten im Kontext zu den Zielen des Gleichstellungskonzepts

Ziele	Bisherige Maßnahmen	Aktuelle Maßnahmen
Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (Professorinnen, Leiterinnen von Forschungseinrichtungen)	Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungsverfahren	Nutzung bundesweiter Datenbanken zur Akquirierung geeigneter Bewerberinnen Qualitätssicherung in Berufungsverfahren Transparenz von Berufungsverfahren Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten in allen Berufungsverfahren Familiengerechte Universität
Gewinnung von Studentinnen in Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (MINT -Fächer)	Girls' Day Technikschnupperwochen für Schülerinnen Herbstuniversität Tag der offenen Tür HWP-Projekt Frauen studieren Naturwissenschaft und Technik (1998-2002) HWP- Verbundprojekt ELISA (2004-2006) (Mentoring/ Coaching)	Girls' Day, Technikschnupperwoche für Schülerinnen Tag der offenen Tür, Herbstuniversität Kooperation mit Gymnasien der Region; Arbeitskreis Wunderland Physik Arbeitskreis Stöckhardt-Club mit Vortragsreihe SMWK gefördertes Projekt Future Truck SMWK-gefördertes Projekt Sommerakademie Informatik für Mädchen SMWK-gefördertes Projekt Frauen in Technikstudiengängen Evaluierung der Maßnahmen und Projekte



<p>Optimierung der Karriere und Personalentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses</p>	<p>Wiedereinstiegsstipendien (HWP) Landesstipendien Graduiertenstipendien Beratung durch die GLB</p>	<p>Überregionale Rekrutierung von BewerberInnen für Qualifikationsstellen durch bundesweite Stellenausschreibungen; Weiterbildungsmaßnahmen für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen (Erwerb von Schlüsselqualifikationen); Weiterbildung für Personal der Verwaltung Genderkompetenz als Querschnittsthema bei Personalentwicklungsmaßnahmen Umsetzung des Wissenschaftsarbeitszeitgesetzes</p>
<p>Weitere Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen; Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p>	<p>Ferienbetreuung für Kinder von Universitätsangehörigen</p>	<p>Audit Familiengerechte Hochschule (Maßnahmen siehe Anlage) Wintercamp für Kinder von Universitätsangehörigen</p>
<p>Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung</p>	<p>Dezentral organisierte Frauen- und Geschlechterforschung</p>	<p>Dezentral organisierte Frauen- und Geschlechterforschung</p>
<p>Ausbau und weitere Professionalisierung der Rahmenbedingungen, die Gleichstellung fördern</p>	<p>Bestellung einer zentralen Frauenbeauftragten und stellv. Frauenbeauftragten Gleichstellungsprogramm (1994) Frauenförderplan Berichterstattung in Senat und Konzil</p>	<p>Qualitätsmanagement: GLB, Frauenbeauftragte, Gleichstellungskommission Frauenförderplan, Gleichstellungsprogramm, Berichterstattung im Senat</p>



4.2. Weiterführende Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungskonzepts 2008-2013

Ziele	Weiterführende und zukünftige Maßnahmen	Verantwortlichkeiten
Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (Professorinnen, Leiterinnen von Forschungseinrichtungen)	<p>Konstante Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren</p> <p>Workshops/ Schulungen der Gleichstellungsbeauftragten zur aktiven Mitarbeit in den Fakultätsräten und Berufungskommissionen; Vermittlung von Gender-Kompetenz</p> <p>Etablierung eines Professorinnennetzwerkes</p> <p>SAXEED-Unterstützung für Existenzgründerinnen</p> <p>Familiengerechte Universität Fortsetzung</p>	<p>Vorsitzende der Berufungskommissionen Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Univ.-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Professorinnen der Fakultäten Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten</p> <p>Prorektorin für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>Rektorat/ Frauenbeauftragte</p>
Gewinnung von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (MINT -Fächer)	<p>Girls' Day Fortsetzung Ausbau der Angebote für Schülerinnen und Schüler</p> <p>Fortsetzung Projekt: Future Truck</p> <p>Fortsetzung Projekt: Sommerakademie Informatik für Mädchen (2007-2009)</p> <p>Fortsetzung Projekt: Frauen in Technikstudiengängen (2008-2010)</p>	<p>Fakultäten/ Zentrale Studienberatung Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultäten</p> <p>Professur Arbeitswissenschaften/ Future Campus</p> <p>Fakultät für Informatik/ GLB</p> <p>Dezernat Akademische und studentische Angelegenheiten / wiss. Mitarbeiterin/ Univ.-GLB</p>

	<p>Evaluierung der Maßnahmen und Projekte</p> <p>Besondere Betreuung ausländischer Studentinnen mittels Tutorien und Patenfamilien</p>	<p>Universitätsleitung/ Univ.-GLB</p> <p>IUZ, Stadt Chemnitz</p>
<p>Optimierung der Karriere und Personalentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses</p>	<p>Überregionale Rekrutierung von Bewerberinnen für Qualifikationsstellen durch bundesweite Stellenausschreibungen Fortsetzung</p> <p>Weiterbildungsmaßnahmen für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen (Erwerb von Schlüsselqualifikationen) Fortsetzung;</p> <p>Weiterbildung für Personal in der Verwaltung Fortsetzung</p> <p>Coaching für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen/Professorinnen (Neuberufungen);</p> <p>ESF gefördertes Mentoring-Programm im Verbund mit sächsischen Universitäten und Hochschulen (beantragt)</p> <p>Genderkompetenz als Querschnittsthema bei Personalentwicklungsmaßnahmen, Fortsetzung und Kommunikation gegenüber den KundInnen</p> <p>Umsetzung des Wissenschaftsarbeitszeitgesetzes Fortsetzung</p> <p>ESF-geförderte Einrichtung eines Career-Service (beantragt)</p> <p>Landesstipendien</p>	<p>Universitätsleitung/ Dezernat Personal</p> <p>Fakultäten/ GLB/ Arbeitsgruppe Schlüsselqualifikationen</p> <p>Universitätsverwaltung/ Kanzler</p> <p>Professur für differenzielle Psychologie und Diagnostik/ Univ.-GLB</p> <p>Universitätsleitung/ Univ.-GLB</p> <p>Univ.-GLB, Gleichstellungskommission</p> <p>Universitätsleitung/ Dezernat Personal</p> <p>Universitätsleitung</p> <p>Graduiertenkommission</p>

<p>Weitere Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen; Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p>	<p>Audit Familiengerechte Hochschule und Re-Auditierung 2009 (Weiterführende Maßnahmen siehe Anlage)</p> <p>Sommer- und Wintercamp für Kinder von Universitätsangehörigen</p>	<p>Rektorat/ Frauenbeauftragte</p> <p>Univ.-GLB</p>
<p>Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung</p>	<p>Bildung einer Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung; Bündelung der universitären Aktivitäten; wissenschaftlicher Erfahrungsaustausch; Interdisziplinäre Forschung;</p>	<p>Univ.-GLB</p>
<p>Ausbau und weitere Professionalisierung der Rahmenbedingungen, die Gleichstellung fördern</p>	<p>Qualitätsmanagement: Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Gleichstellungskommission, Frauenförderplan aktualisieren; Gleichstellungsprogramm aktualisieren; Berichterstattung im Senat</p> <p>Berücksichtigung von Gleichstellungserfolgen in der internen Mittelvergabe</p>	<p>Universitätsleitung/ Univ.-Frauenbeauftragte/ Univ.-Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Universitätsleitung/ Haushaltskommission</p>



5. Strukturelle Einbindung der Gleichstellungsarbeit

Im Abschnitt 2.1. wurden bereits die bestehenden Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der TU Chemnitz erläutert. Mit Inkrafttreten des neuen Sächsischen Hochschulgesetzes wurden die gesetzlichen Grundlagen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an den sächsischen Universitäten und Hochschulen definiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte der TU Chemnitz ist beratendes Mitglied des Senats, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind stimmberechtigte Mitglieder in den Fakultätsräten.

Die TU Chemnitz wird dazu mittelfristig eine entsprechende Grundordnung sowie weitere relevante Ordnungen erlassen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der TU Chemnitz berichtet regelmäßig vor dem Senat.

Zentrale statistische Angaben zu den Berichten erfolgen geschlechtsspezifisch, so dass die Grundlagen für ein regelmäßiges Gendermonitoring geschaffen werden.

Dem Rektorat der TU Chemnitz gehört eine Frau an. Sie begleitet das Amt der Prorektorin für Marketing und Internationales. Leider gab es in den vergangenen 5 Jahren nur eine Dekanin, jedoch keine Prodekanin. Die Ämter der Studiendekane wurden teilweise von Professorinnen wahr genommen. Um den Frauenanteil in den Gremien an der TU Chemnitz zu erhöhen und damit mehr Frauen in Entscheidungsprozesse einzubeziehen, werden bei den in diesem Jahr anstehenden Gremienwahlen gezielt Frauen zur Kandidatur aufgefordert.

6. Qualitätsmanagement

Die Universität Chemnitz überprüft die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele wie folgt:

- Regelmäßiges Arbeitstreffen der Gleichstellungskommission und Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten über geplante und durchgeführte Maßnahmen
- Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität vor dem Senat
- Zweijährige Überprüfung und Aktualisierung des Frauenförderplanes und des Gleichstellungsprogramms
- Gemäß Gleichstellung- und Frauenförderplan erstellt das Dezernat Personal jährlich eine Erhebung von geschlechtsspezifischen Daten zu den einzelnen Beschäftigungsgruppen, damit ist die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungskonzepts messbar.
- Aktuelle Studierendenzahlen werden geschlechtsspezifisch erhoben, damit ist die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungskonzepts messbar.

7. Anlagen

- Gleichstellungsprogramm 2008
- Aktueller Frauenförderplan
- Projekt Familienfreundliche Universität
- Abschlussbroschüre des Projektes ELISA (2004-2006)
- Flyer zum Girls' Day 2008
- Projekt: Sommerakademie Informatik für Mädchen
- Projekt: Frauen in Technikstudiengängen (Konzept-Präsentation)
- Programm und Abschlussbericht zur Technikschnupperwoche für Schülerinnen 2008