



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM



2023 - 2025



**WELTOFFENE
HOCHSCHULEN
GEGEN FREMDEN-
FEINDLICHKEIT**

**Professorinnenprogramm III
Gleichstellungszukunftskonzept
Prädikat "Gleichstellung: ausgezeichnet!"**



ZENTRUM FÜR CHANCENGLEICHHEIT
IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

Inhalt

	Vorwort	2
1	Strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der TUC	3
2	Gleichstellungsmonitoring	6
3	Perspektiven der Gleichstellungsarbeit bis 2025	14
4	Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit bis 2025	18
5	Genderconsulting in den Forschungsverbänden	20
6	Qualitätssicherungsverfahren	20

Vorwort

Gleichstellung, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sind wichtige Instrumente, die frühzeitig Eingang in Personal- und Organisationsentwicklung der Technischen Universität Chemnitz (TUC) gefunden haben. Die TUC beteiligte sich erfolgreich an Landes- und Bundesprogrammen und hat ihre Gleichstellungsarbeit auch dadurch profiliert.

Der TUC ist es in den letzten Jahren auf Grundlage ihres Gleichstellungsprogramms und des Frauenförderplans und den darin formulierten Gleichstellungszielen und gleichstellungsfördernden Maßnahmen gelungen, den Anteil von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu erhöhen. Gewürdigt wurde dies u. a. durch die positive Bewertung des Gleichstellungszukunftskonzeptes im Rahmen der Bewerbung um Mittel aus dem Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder 2019. Hier erhielt die TUC im 2. Call als eine von 10 Hochschulen bundesweit und einzige Hochschule in Sachsen das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“. Die TUC ist bestrebt, die bis heute erfolgreiche Gleichstellungsarbeit weiterzuführen sowie wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert zu gestalten. Voraussetzung dafür ist auch die Weiterentwicklung und Optimierung der Rahmenbedingungen, wie z. B. die zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und Pflege. Die erfolgreiche Teilnahme am audit familiengerechte hochschule, bei dem der TU Chemnitz seit bereits 2006 das Qualitätssiegel „familiengerechte hochschule“ zuerkannt wird, zeigt deutlich das Engagement der Universität für solche unterstützenden Strukturen und ein entsprechendes Klima. Studierenden und Beschäftigten soll ein chancengerechter Zugang zu Lehre und Forschung ermöglicht, der wissenschaftliche Nachwuchs in seinen Karrierebestrebungen gestärkt, die gleichberechtigte Teilhabe an Wissenstransfer und Weiterbildung sichergestellt sowie die Förderung der Internationalisierung unterstützt werden.

1 STRUKTURELLE VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG AN DER TUC

Zentrale Ebene

Das Thema Gleichstellung stellt einen wichtigen Baustein in der Gesamtausrichtung und Profilbildung der TUC dar und wird als Querschnittsthema einer modernen und verantwortungsbewussten Universität mit ihren Chancen und Potenzialen für Exzellenz, Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität wahrgenommen.

Ein bedeutendes strategisches Dokument für die hochschulinterne Planung ist der Hochschulentwicklungsplan bis 2025. Darin sind die Bereiche Gleichstellung und familienfreundliche Hochschule im Handlungsfeld Hochschulpolitik, -entwicklung und -kommunikation verortet. Der interne Hochschulentwicklungsplan enthält konkrete Gleichstellungsziele und die zur Zielerreichung entwickelten gleichstellungsfördernden Maßnahmen bis 2025. Er wurde in den akademischen Gremien der TU Chemnitz diskutiert und im Senat verabschiedet.

Universitätsleitung

Das Rektorat betrachtet Gleichstellung und Chancengleichheit als zentrale Leitungsaufgabe. Mit der Einrichtung eines Prorektorates, das u. a. für Universitätsentwicklung verantwortlich zeichnet, ist die Verantwortung für das Themenfeld Gleichstellung/Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in diesen Geschäftsbereich übergegangen. Dies sichert die Sensibilisierung für dieses Thema vor und in Entscheidungsprozessen und trägt wesentlich dazu bei, Gleichstellung durchgängig, transparent und zukunftsorientiert zu gestalten. Unterstützt wird das Prorektorat dabei durch eine Vielzahl von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren. Das neu eingerichtete Prorektorat für Forschung und Universitätsentwicklung wird von einer Wissenschaftlerin geleitet.



Abbildung 1: Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der TU Chemnitz

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Themenfelder Gleichstellung, Chancengleichheit sowie Frauenförderung werden an den sächsischen Wissenschaftseinrichtungen durch die auf Grundlage von § 57 Satz 1 SächsHG gewählten Gleichstellungsbeauftragten sowie die im Rahmen des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG, § 18) bestellten Frauenbeauftragten gesteuert. Diese wirken in ihren Zuständigkeitsbereichen auf die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und auf die Vermeidung von Nachteilen für Mitglieder und Angehörige der Hochschule hin. Sie unterbreiten Vorschläge und beziehen Stellung zu allen die Gleichstellung und Frauenförderung berührenden Angelegenheiten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit Rede- und Antragsrecht beratendes Mitglied im Senat. An der TUC werden die Aufgaben von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter in Personalunion ausgeübt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist zu 50% ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von ihren sonstigen Aufgaben freigestellt. Mit dem Inkrafttreten des Neuen Gleichstellungsgesetzes am 01.01.2024 gehen die Aufgaben der Frauenbeauftragten in den Bereich Gleichstellung über.

Gleichstellungskommission

Der Gleichstellungskommission gehören die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie die Frauenbeauftragte und Mitglieder der Studierendenvertretung mit Gaststatus an. Die Gleichstellungskommission begleitet die im Gleichstellungskonzept, im Frauenförderplan sowie im internen Hochschulentwicklungsplan festgehaltenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen und unterstützt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Dies schafft nicht nur die Möglichkeit, aktive Gleichstellungspolitik an den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und im Student_innenrat zu betreiben, sondern auch in den einzelnen Hochschulgruppen strategisch-inhaltliche Fragen systematisch gleichstellungsorientiert und transparent zu diskutieren und zu befördern. Die Gleichstellungskommission berät monatlich zu gleichstellungsrelevanten Themen und nutzt die Zusammenkünfte auch für Weiterbildungen.

MINT-Wissenschaftlerinnenrat

Der MINT-Wissenschaftlerinnenrat ist ein Zusammenschluss von Hochschullehrerinnen und Wissenschaftlerinnen aus dem akademischen Mittelbau der MINT-Fakultäten. In Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der TUC werden gemeinsam gleichstellungsrelevante Themen zielgruppenorientiert bearbeitet. Der MINT-Wissenschaftlerinnenrat unterstützt insbesondere bei der Gewinnung von Studentinnen im MINT-Bereich sowie bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Zwei Projekte, die sich etabliert haben und durch den MINT-Wissenschaftlerinnenrat intensiv begleitet werden,

sind das Interdisziplinäre Symposium für Frauen im MINT-Bereich (ISINA) und die Auszeichnung hervorragender BELL-Arbeiten im MINT-Bereich von Schülerinnen sächsischer Gymnasien. Diese beiden Veranstaltungsformate werden jährlich angeboten. Der MINT-Wissenschaftlerinnenrat beabsichtigt, zukünftig auch Professorinnen aus den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten aufzunehmen und sich mit weiteren sächsischen Wissenschaftseinrichtungen zu vernetzen.

Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

Im Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung werden Kompetenzen und Aktivitäten im Bereich Gleichstellung, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit zusammengeführt. Die Leitung obliegt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Es besteht ein breites Informations-, Service- und Beratungsangebot zu den Themen Gleichstellung, Chancengleichheit, Familie und Pflege. Zudem sind im Zentrum Projekte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Eine enge Kooperation besteht mit den wissenschaftsstützenden karrierefördernden Einrichtungen der TUC sowie regionalen und überregionalen Einrichtungen, Bündnissen und weiteren Partnern. Zur Stärkung der Bereiche Gleichstellung und Familie hat das Rektorat dem Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 1,5 Personalstellen unbefristet zugewiesen. Stellenanteile wurden dem Familienservice, dem Bereich Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Karriere und Personalentwicklung) sowie als Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet. Damit konnten die vorhandenen Angebote ausgebaut und an die steigenden Bedarfe im Bereich Gleichstellung und Familie angepasst werden.

Dezentrale Ebene

Auf dezentraler Ebene engagieren sich in den acht Fakultäten und den Zentralen Einrichtungen jeweils ein/e Gleichstellungsbeauftragte/r und ein/e stellvertretende/ Gleichstellungsbeauftragte/r, die ehrenamtlich tätig sind. Prodekaninnen und Prodekane unterstützen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und verantworten die Durchsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit an den Fakultäten. Durch die Entwicklung von Frauenförderplänen mit einer eigenen Schwerpunktsetzung unterstützen die Fakultäten innerhalb der fachspezifischen Besonderheiten das Gesamtkonzept zur Gleichstellungsförderung sowie die Ziele des Hochschulentwicklungsplanes. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind mit Stimmrecht Mitglied in den Fakultätsräten. Damit ist der Gleichstellungsaspekt nachdrücklich verankert. Die Universitätsleitung stellt den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen über den Gleichstellungsfonds Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen bereit.

Weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Voraussetzung für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik an der TUC ist eine breite Basis. Dazu gehört auch die Professionalisierung aller gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteure. Zu den Weiterbildungsangeboten, die die Gleichstellungsbeauftragten für ihre verantwortungsvolle Tätigkeit qualifizieren sollen, gehörten im Berichtszeitraum:

03.12.2020

Institut für Kommunikation und Gesellschaft „Aufbautraining Schlagfertigkeit“

17.03.2022 - 07.04.2022

RDM Rummelsberger Dienste für Menschen gemeinnützige GmbH „Online-Pflegelots*in“

29.04.2022

Genderkompetenzzentrum Sachsen, Seminar „Frauenförderpläne als Instrumente der Qualitätssicherung von Gleichstellungsprozessen an Hochschulen“

04.08.2022

DHV-InHouse-Online-Seminar „Gleichstellung an Hochschulen - Diskriminierungsschutz und familienfreundliche Arbeitsbedingungen“

19.01.2023

DHV-InHouse-Online-Seminar "Gleichstellung an Hochschulen - Rechtliche Grundlagen und Gleichstellung im Berufungsverfahren"

1. Quartal 2023

Fortbildungszentrum Meißen, Lernprogramm "Diversity"

Vorgesehen sind weiterhin Weiterbildungen zum neuen Gleichstellungsgesetz.

Finanziert werden die Maßnahmen aus dem Gleichstellungsfonds, den die Universitätsleitung dem Bereich Gleichstellung jährlich zur Verfügung stellt. Neben der bereits erwähnten erfolgreichen Teilnahme am audit familiengerechte hochschule dient auch die aktuelle Teilnahme der TUC am Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands der weiteren strukturellen Fundierung und Professionalisierung im Bereich der Gleichstellungs- und Inklusionsarbeit. Der Auditprozess wird im ersten Quartal 2024 abgeschlossen.

2. GLEICHSTELLUNGSMONITORING

Die Universitätsverwaltung erhebt jahresweise differenzierte geschlechtsspezifische Daten aller Statusgruppen. Im Rahmen der Datenauswertung ist es möglich, Strategien zu entwickeln sowie Handlungsempfehlungen zur kontinuierlichen Verbesserung von Gleichstellung und Chancengleichheit an den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen abzuleiten. Sie dienen als Grundlage für gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Hinblick auf eine gezielte

Personalentwicklung mit besonderem Fokus auf die Nachwuchsförderung. Das fortlaufende Gleichstellungsmonitoring dient allen Organisationsebenen zum Gleichstellungscontrolling sowie als Kriterium der Qualitätssicherung.

Beschäftigte gesamt

Als eine der größten Arbeitgeberinnen der Region beschäftigt die Wissenschaftseinrichtung aktuell **2.332 Personen im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich**. 39,2 Prozent davon sind Frauen. Im Hinblick auf die Qualifikationsebenen der Personalstruktur wird deutlich, dass im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals der Frauenanteil mehr als die Hälfte beträgt (52,9 Prozent) (Abb. 1). Unter den Professuren (einschließlich Juniorprofessuren) sind 22,5 Prozent, beim sonstigen wissenschaftlichen Personal 33,7 Prozent und bei den Auszubildenden 39,2 Prozent Frauen.

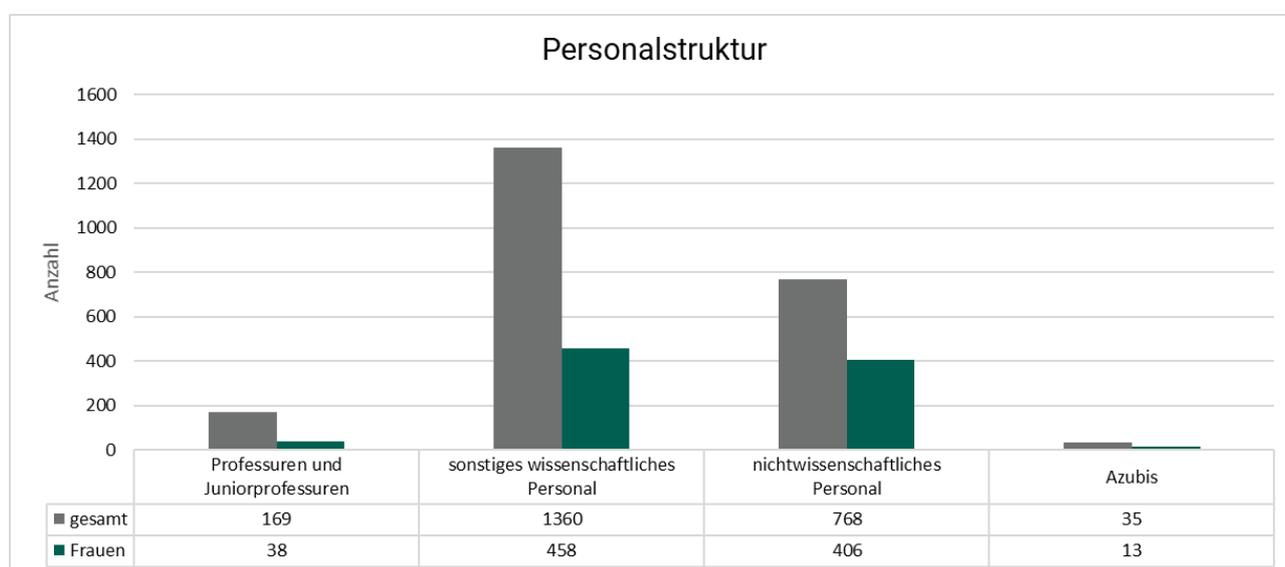


Abbildung 1: Frauenanteil an der gesamten Personalstruktur; Stand 31.12.2022

Studierende

An der TUC waren im **Wintersemester 2022/2023 9.291 Studierende** eingeschrieben, darunter **4.274 Frauen**. Der Anteil der Studentinnen liegt dabei in der Gesamtschau bei ca. 46 Prozent. Damit liegt die TUC klar über dem Durchschnitt der TU9 Universitäten aus dem Jahr 2022. Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils bei den Studierenden in den letzten Jahren, sind Unterschiede zwischen den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und dem MINT-Bereich zu erkennen. Diese Differenzierung hat sich in den letzten Jahren unwesentlich verändert. Der Studentinnenanteil der geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten liegt zwischen ca. 41 und 84 Prozent, das Spektrum der MINT-Fakultäten bei ca. 17 bis 43 Prozent (Abb. 4).

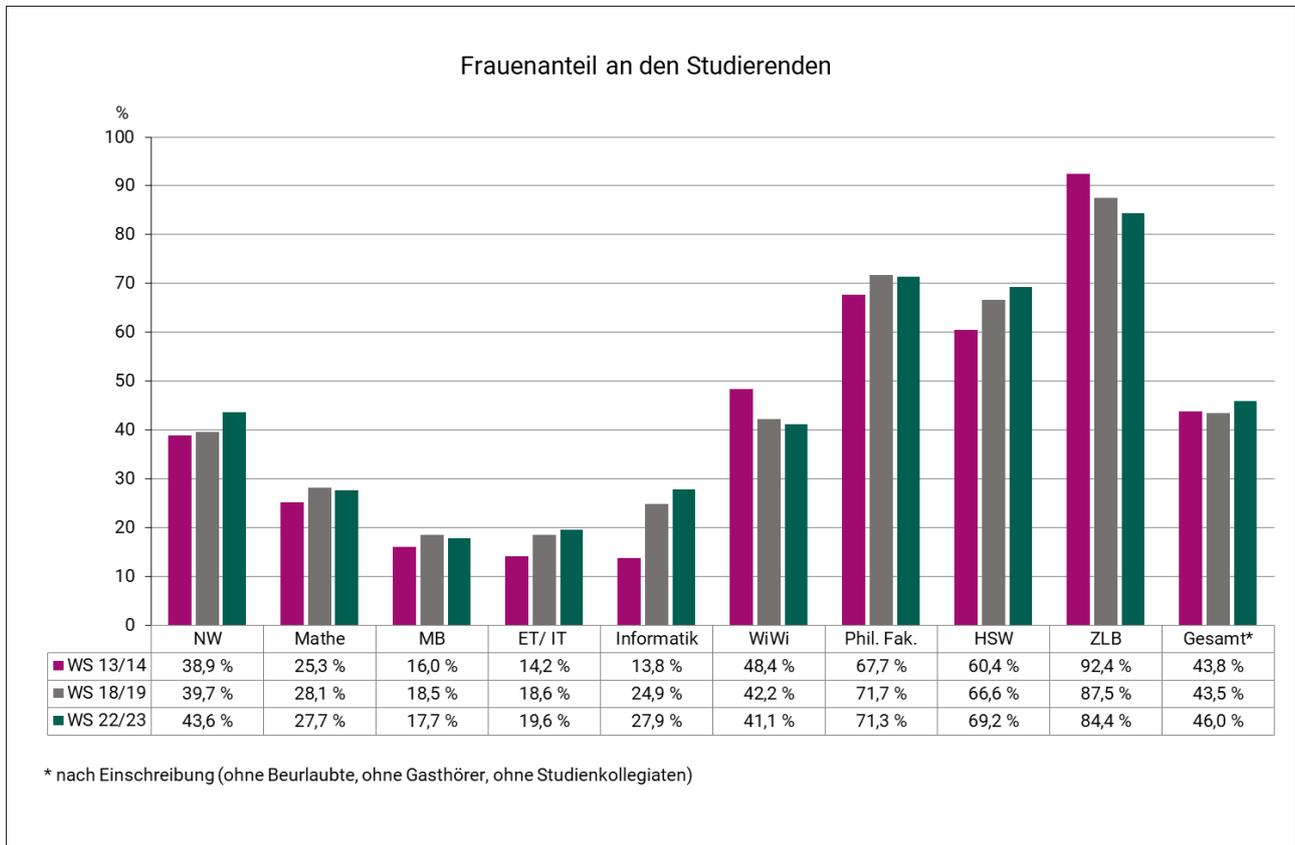


Abbildung 4: Frauenanteil an den Studierenden an den Fakultäten und dem Zentrum für Lehrer*innenbildung und Bildungsforschung; Stand 31.12.2022

Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil im gesamten akademischen Mittelbau liegt derzeit bei 33,7 Prozent und ist seit 2013 (28,9 Prozent) und 2018 (31,8 Prozent) kontinuierlich angestiegen. Damit hat die TUC die Zielvorgaben des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK) im Rahmen der Zielvereinbarung des Freistaats Sachsen mit der TUC erreicht. Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal der Fakultäten, werden auch hier Unterschiede zwischen den MINT-Fakultäten und den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten sowie dem Zentrum für Lehrer*innenbildung und Bildungsforschung (ZLB) sichtbar. Der weibliche Anteil im akademischen Mittelbau in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten sowie in den zentralen Einrichtungen liegt bei über 50 Prozent. Im MINT-Bereich ist es den Fakultäten für Mathematik, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Informatik gelungen, den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu erhöhen. Die Anteile von Frauen am wissenschaftlichen Personal in den MINT-Fakultäten liegen zwischen 16,2 bis 28,9 Prozent (Abb. 5), im Bereich der Naturwissenschaften ist der Anteil am höchsten.

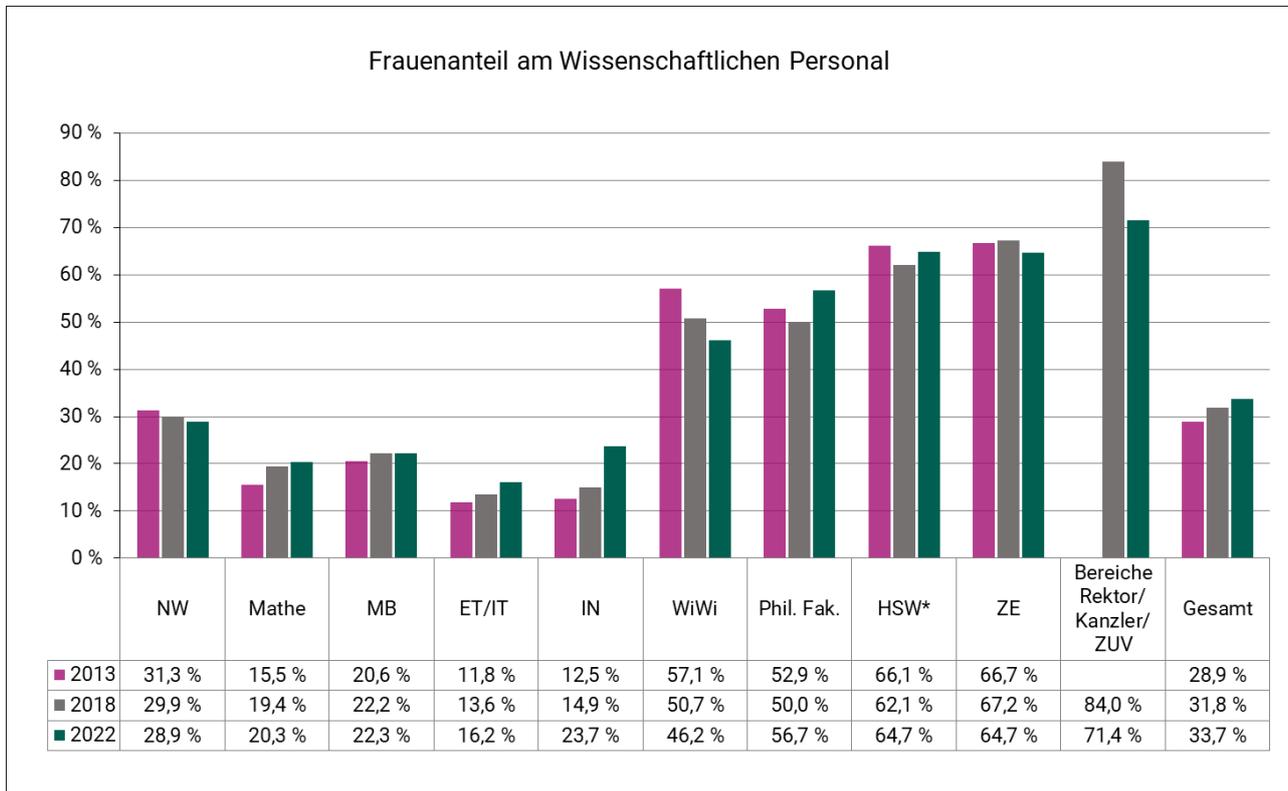


Abbildung 2: Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal an den Fakultäten und am ZLB; Stand 31.12.2022

Promovierte

Im Durchschnitt der TU9 Universitäten werden 33,7 Prozent der Promotionen von Frauen abgeschlossen. An der TU Chemnitz sind es derzeit 22,9 Prozent, wobei auch hier ein Anstieg im Verlaufe der letzten Jahre zu verzeichnen ist. Positive Entwicklungen gibt es im MINT-Bereich, hier konnte die Fakultät für Informatik die Anzahl weiblicher Promovierter 2022 im Vergleich mit 2018 von 14,9% auf 23,7% steigern, die Fakultät für Naturwissenschaften konnte die gute Entwicklung im Bereich der weiblichen Promovierten bestätigen. Eine besonders positive Entwicklung gibt es in den Wirtschaftswissenschaften, gefolgt von der Philosophischen Fakultät. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften stieg die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen von Wissenschaftlerinnen von 27,8 Prozent in 2018 auf 45,5 Prozent in 2022 an, an der Philosophischen Fakultät im gleichen Zeitraum von 40 Prozent auf 45,5 Prozent. (Abb. 6).

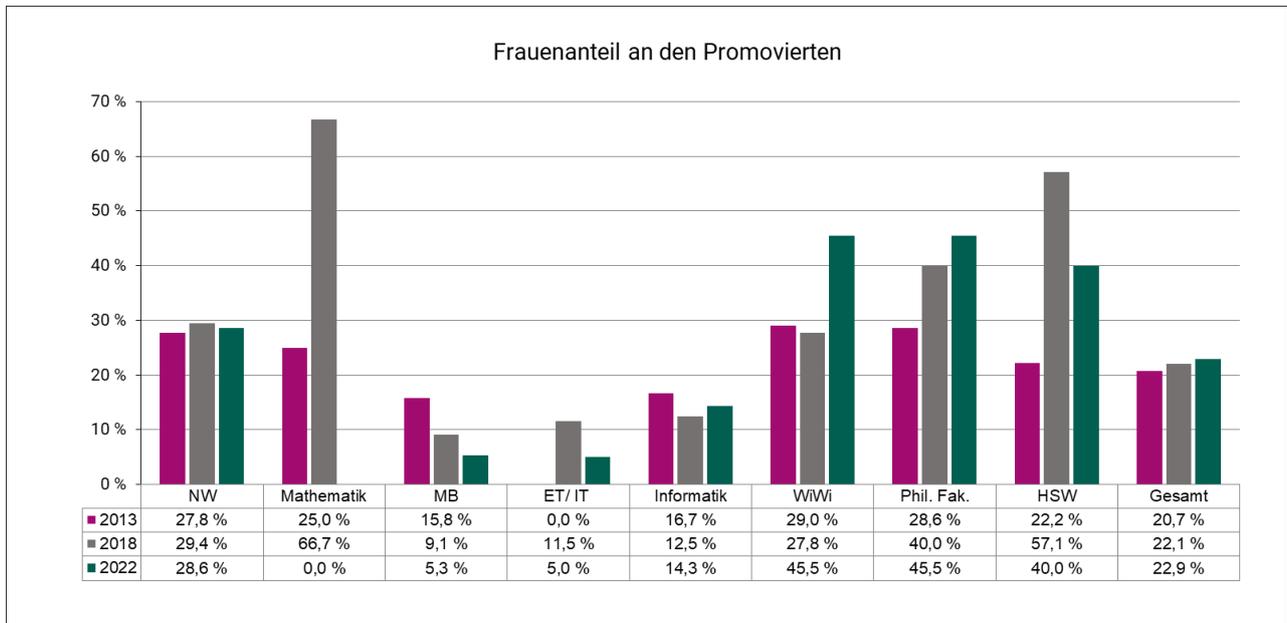


Abbildung 3: Frauenanteil an den Promovierten in den Fakultäten und gesamt; Stand 31.12.2022

Habilitierte

Aufgrund der geringen Anzahl von Habilitationen pro Jahr kommt es im prozentualen Vergleich zwischen den Jahren zu großen Schwankungen. Im Jahr 2019 wurden eine der insgesamt fünf an der TUC abgeschlossenen Habilitationen von einer Wissenschaftlerin eingereicht. 2020 wurden insgesamt zwei von vier Habilitationen von Frauen verfasst. Im Jahr 2021 habilitierte keine Frau. Der generelle Rückgang an Habilitationen, sowohl von Frauen als auch von Männern, ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass als Voraussetzung für eine Bewerbung auf eine Regelprofessur – neben einer positiv evaluierten Juniorprofessur – auch habilitationsäquivalente Leistungen Anerkennung finden und nicht mehr zwingend eine zweite wissenschaftliche Qualifikationsschrift (Habilitation) vorzulegen ist.

Professuren

Der Frauenanteil innerhalb der Professuren ist von 2013 bis 2023 kontinuierlich angestiegen. Zum 13.12.2023 kann ein Anteil von **24,3 Prozent** (181 Professuren, darunter 44 Frauen) verzeichnet werden. Damit übertrifft die TUC den Durchschnitt der TU9 Universitäten von 19,9 Prozent. Seit 2013 ist ein stetiger Aufwärtstrend bei dem Professorinnenanteil der TUC festzustellen. Während in 2013 lediglich 14,3 Prozent der Professuren von Frauen besetzt waren, konnte bereits in 2018 ein Frauenanteil von 18,4 Prozent verzeichnet werden, welcher bis einschließlich 2022 noch einmal auf 22,5 Prozent gestiegen ist. (Abb. 7).

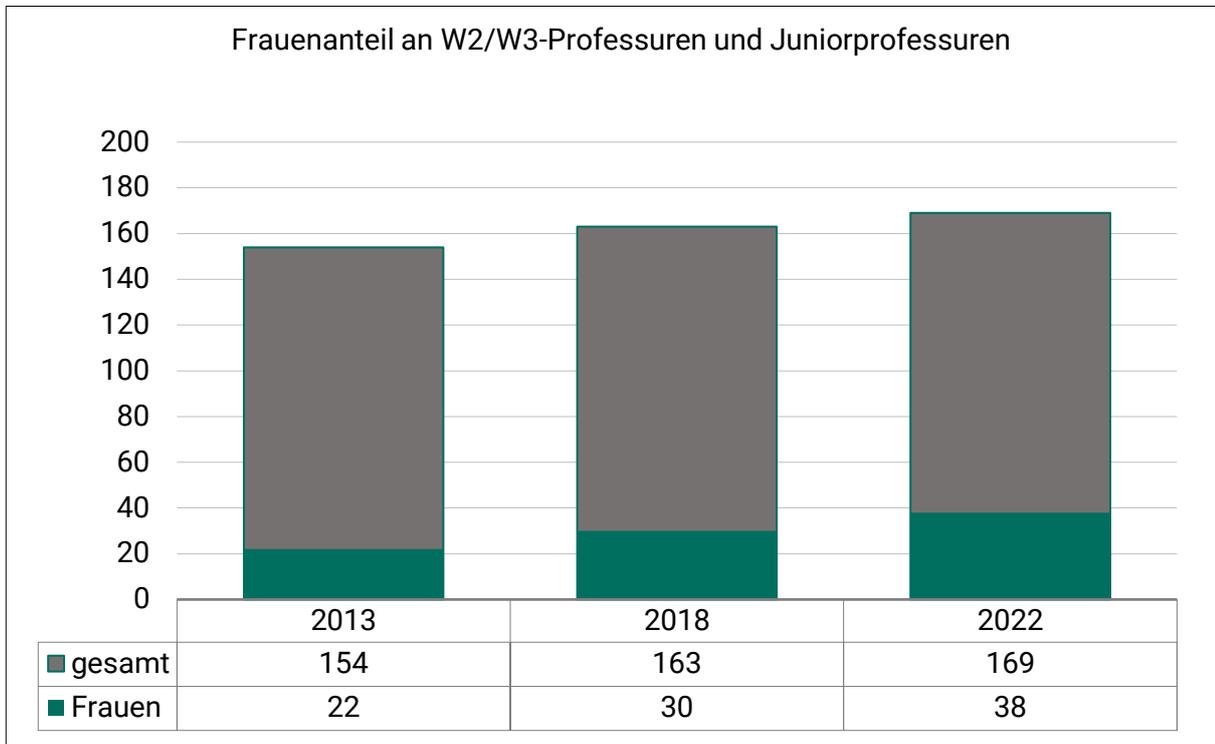


Abbildung 4: Frauenanteil an W2/W3-Professuren und Juniorprofessuren; Stand 31.12.2022

Das Gleichstellungsmonitoring zeigt, dass es nach wie vor, insbesondere im MINT-Bereich, erforderlich ist, gezielt gleichstellungsfördernde Maßnahmen vorzuhalten, mit denen der Anteil von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen weiter erhöht werden kann. Obwohl bereits eine Reihe bedarfsorientierter gleichstellungsfördernder Maßnahmen implementiert wurden, besteht weiterhin Handlungsbedarf.

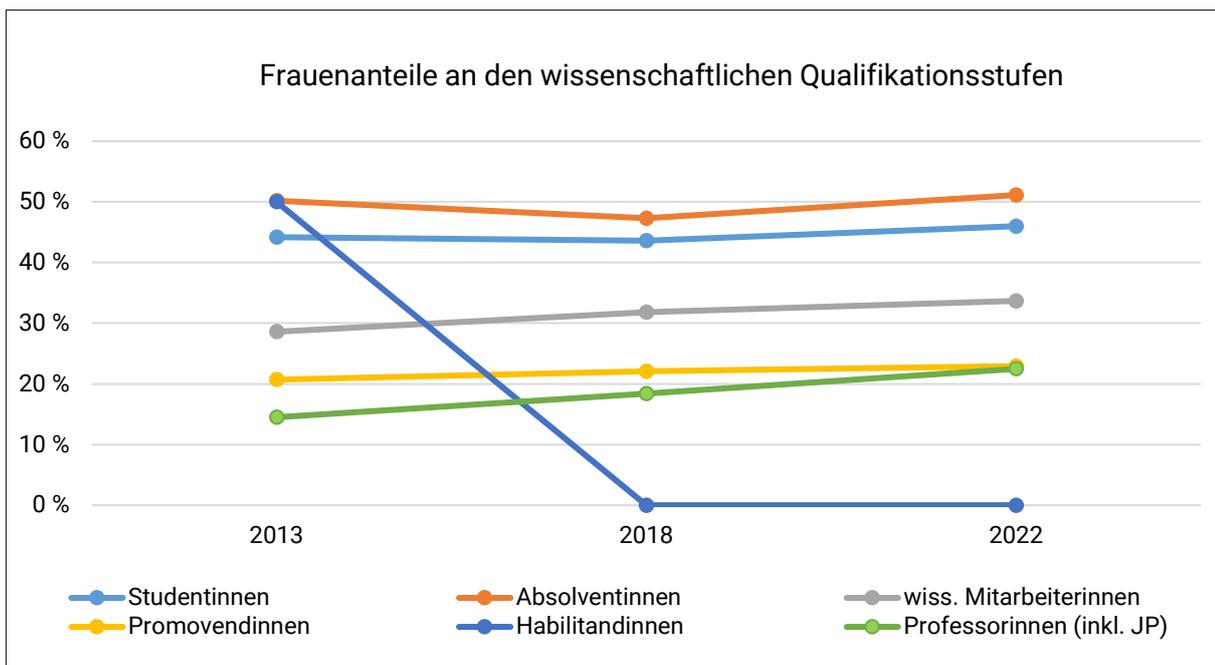


Abbildung 8: Frauenanteile in den akademischen Qualifikationsstufen 2009-2022

Bei den Promotionen als zentralem Qualitätsmerkmal für eine weitere wissenschaftliche Karriere liegt der Frauenanteil in 2022 bei 22,9 Prozent und ist damit noch vom Durchschnitt der TU9 Universitäten entfernt (32,5 Prozent). An den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten konnte die Zahl weiblicher Promovierender weiter gesteigert werden, auch an einigen MINT-Fakultäten (Informatik, Naturwissenschaften) ist eine Erhöhung der Anzahl weiblicher Promovierter zu verzeichnen. Als eine Ursache wurden die Auswirkungen der zurückliegenden Corona-Pandemie identifiziert, in welcher nachweislich mehr Frauen als Männer von Care-Arbeit betroffen waren, sodass wissenschaftliche Arbeiten nicht in gleicher Weise vorangetrieben werden konnten. Weiter ist anzunehmen, dass unter anderem eine gute Arbeitsmarktsituation und der Fachkräftemangel in der Industrie Indikatoren sind, dass Absolventinnen, vor allem im MINT-Bereich, nach dem Studienabschluss in die Wirtschaft wechseln und zunächst von einer Promotion Abstand nehmen. Im Bereich der ersten Qualifizierungsstufe gibt es deshalb weiter Verbesserungspotenzial.

Obwohl sich der Anteil an Professorinnen insgesamt erhöht hat und den Durchschnitt der TU9 übertrifft, gibt es auch hier noch Potential für eine Steigerung des Anteils. In den wirtschafts-, geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten ist die Zahl der Professorinnen naturgemäß höher als im MINT-Bereich. Hier setzt die Universität weiterhin Schwerpunkte zur Gewinnung und Förderung von Frauen auf dem Weg in eine Führungsposition – sowohl aus dem nationalen als auch aus dem internationalen Bereich.

Für eine Fortschreibung des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes wurden die geschlechtsspezifischen Daten ausgewertet und die Wirksamkeit der gleichstellungsfördernden Maßnahmen der zurückliegenden Jahre intern geprüft. Im Ergebnis hat sich die Notwendigkeit ergeben, die Gleichstellungsaktivitäten weiter auszubauen und die gleichstellungsfördernden Maßnahmen zu optimieren und zielgruppenorientiert anzupassen. Mit Hilfe der nachfolgenden SWOT-Analyse zur Gleichstellungsarbeit werden Stärken, Schwächen und sich daraus ableitende Maßnahmen aufgezeigt:

Stärken

- ✓ Verankerung der Gleichstellung als Leitungsaufgabe
- ✓ Anbindung der Themenbereiche Gleichstellung, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit an das Prorektorat für Forschung und Universitätsentwicklung
- ✓ Einbinden von Gleichstellung in Entscheidungsprozesse auf allen Organisationsebenen
- ✓ Stärkung der Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten durch Prodekaninnen und Prodekane für Gleichstellung und damit Anbindung des Themas an die Fakultätsleitungen
- ✓ Verankerung abrechenbarer Gleichstellungsziele und entsprechender Maßnahmen im Hochschulentwicklungsplan bis 2025 und im Gleichstellungsprogramm der TUC

- ✓ Sichtbare Steigerung der Anteile von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen seit 2009
- ✓ Erfüllung der Zielvorgabe für die Gewinnung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Zielvereinbarung mit dem SMWK
- ✓ Projekte und Aktivitäten im MINT-Bereich zur Unterstützung der Gewinnung weiblicher Studierender in Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind
- ✓ Professionalisierung und Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten und gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteure an der TUC
- ✓ Familienfreundlichkeit als Querschnittsthema, erfolgreicher Abschluss des Dialogverfahrens im audit familiengerechte hochschule 2022

Schwächen

- ✓ abnehmender Anteil von Frauen bei zunehmenden Qualifikationsniveaus (Anteil von Promotionen im Vergleich zum Anteil unter Studierenden etc.)
- ✓ Anteil von Frauen in Führungs- und Entscheidungsgremien (Dekanate)
- ✓ noch keine individuellen Personalentwicklungskonzepte in den Fakultäten
- ✓ Dual-Career-Optionen nur sehr eingeschränkt verfügbar

Maßnahmen

- ✓ regelmäßige Evaluierung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen; daraus resultierend Optimierung bzw. Neuausrichtung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen
- ✓ weitere nachhaltige Vernetzung der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen; Bündelung von Ressourcen im Prorektorat, das für Universitätsentwicklung verantwortlich zeichnet
- ✓ Aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen für leitende Funktionen sowie zu besetzende Stellen
- ✓ Verstärktes Bemühen zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Wissenschaftskarriere
- ✓ Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf unbefristeten Stellen
- ✓ Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und Pflege, Entwicklung einer Dual-Career-Strategie

3 PERSPEKTIVEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT BIS 2025

Anhand des geschlechterbezogenen Datenmaterials und unter Hinzuziehung der internen Überprüfung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen sowie der SWOT-Analyse wurden drei Handlungsfelder identifiziert und formuliert, die für die nächsten Jahre zu den vordringlichen Aufgaben im Bereich Gleichstellung gehören. Die dafür vorgesehenen Maßnahmen werden nachfolgend aufgezeigt und werden in drei Handlungsfelder aufgeteilt:

1. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und in Leitungsfunktionen in Wissenschaft und Forschung an der TUC
2. Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der TUC
3. Gewinnung von Studentinnen für Fächer mit niedrigem Frauenanteil an der TUC

1. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und in Leitungsfunktionen in Wissenschaft und Forschung an der TUC

Die TUC hat den Anteil von Professorinnen seit der Verabschiedung des Gleichstellungsprogramms 2009 in der Gesamtschau sichtbar steigern können. Unterschiede gibt es jedoch mit Blick auf die einzelnen Fakultäten, mit einem erheblich höheren Anteil in den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten.

Ein Instrument zur **Gewinnung von Frauen in Leitungsfunktionen sowie weiteren Stellen** ist die **gezielte Ansprache** ausgezeichneter Wissenschaftlerinnen. Hier obliegt es den einzelnen Fakultäten, u. a. in diversen Netzwerken von Wissenschaftlerinnen, geeignete (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen sowohl aus dem Inland als auch aus dem Ausland zu akquirieren. Auch das hauseigene Visiting Scholar Program sowie das sächsische Gastprofessorinnenprogramm sollen zur Gewinnung geeigneter Wissenschaftlerinnen für die TUC genutzt werden.

Dem Rektorat gehört seit 2023 eine Wissenschaftlerin an. Sie leitet das Prorektorat für Forschung und Universitätsentwicklung. Dem vorausgegangen war ein Rektorrundschreiben (6/2023 vom 01.03.2023) mit dem Aufruf zur Abgabe von Interessensbekundungen für die Prorektorate. Darin hatte der Rektor auch deutlich gemacht, dass ein großes Interesse daran bestehe, zukünftige Leitungsgremium diverser und ausgewogener aufzustellen.

In der aktuellen Wahlperiode wird keine Fakultät durch eine Wissenschaftlerin geleitet. In der vorhergehenden Wahlperiode waren zwei Dekaninnen im Amt. In den Fakultätsleitungen sind Wissenschaftlerinnen als Prodekaninnen und Studiendekaninnen tätig. In leitenden Funktionen der Zentralen Einrichtungen und Dezernate sowie in Gremien sind die Frauenanteile sehr unterschiedlich. Es besteht weiterer Handlungsbedarf, den Frauenanteil in Leitungs- und Führungspositionen zu erhöhen.

2. Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der TUC

Die TUC hat eine besondere Verantwortung für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und ist bestrebt, optimale Rahmenbedingungen für an einer Wissenschaftskarriere interessierte Studierende, Promovierende, Postdocs, Habilitierende sowie Juniorprofessor/-innen zu schaffen.

Studentinnen, die sich bereits frühzeitig für eine Karriere in Wissenschaft und Forschung interessieren, werden gezielt angesprochen. Durch **Beratung und individuelles Mentoring können ambitionierte Studentinnen in den Fakultäten, in der Regel durch Professuren, an eine Promotion herangeführt werden.** Sie erhalten die Möglichkeit, als Tutorinnen oder als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte erste wissenschaftliche Kompetenzen zu erwerben. Spezielle Qualifizierungsangebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen werden Studentinnen durch den Career Service und das Zentrum für den Wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfügung gestellt. Die TUC fördert als eine international agierende Wissenschaftseinrichtung ausländische Studentinnen mit Promotionsabsichten. In Kooperation mit den jeweiligen Fakultäten und dem Internationalen Universitätszentrum werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen entsprechend begleitet. Um optimale Bedingungen in der Qualifikationsphase zu schaffen, wurden teilweise strukturierte Programme etabliert.

Einer Empfehlung der DFG folgend hat die TUC das **Sichtbarmachen ausgezeichneter Leistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen** als gleichstellungsfördernde Maßnahme aufgegriffen. Es werden jährlich Preise für hervorragende Abschlussarbeiten von Studentinnen in Master- und Diplomstudiengängen aller Fakultäten ausgelobt: der Eleonore Dießner-Preis für hervorragende Abschlussarbeiten von Absolventinnen der MINT-Fakultäten und der Marie Pleißner-Preis für hervorragende Abschlussarbeiten von Absolventinnen der geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten. Die Auszeichnung soll auch weiterhin Anreiz sein, den Karriereweg in der Wissenschaft weiter zu verfolgen. Eine interne Evaluierung hat gezeigt, dass seit 2013 80 Prozent der ausgezeichneten Nachwuchswissenschaftlerinnen die Promotion erfolgreich abgeschlossen haben und im Wissenschaftssystem verblieben sind.

Um gesicherte Karriereperspektiven in der Wissenschaft zu eröffnen, existieren mehrere **Entfristungskonzepte** an der TUC. Beispielhaft seien die Entfristung bei Einwerbung von Mitteln aus Spitzenforschung, Lehrstellen und Funktionsstellen genannt. Hier übernehmen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler dauerhafte Aufgaben in ihrem jeweiligen Fachgebiet, etwa bei der Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln, oder sind in der Lehre tätig, z. B. in Bereichen, in denen die Vermittlung praktischer Fertigkeiten im Vordergrund steht. Diese Konzepte sichern auch unbefristete Arbeitsverträge zu und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Förderung planbarer und attraktiver Karrierewege. Diese Entfristungskonzepte werden aktuell an die neuen Kategorien des SächsHSG angepasst und erweitert und werden im 2024 in der Überarbeitung veröffentlicht.

Seit 2017 wird das **Mentoringprogramm WoMentYou für Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Postdocs angeboten**. Es begleitet hochqualifizierte und karriereambitionierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur oder in eine weitere Führungsposition in der Wissenschaft. Das Mentoring-Programm unterstützt bei der Planung und Umsetzung der Karrieregestaltung, bereitet auf Forschungs- und Führungsaufgaben im Wissenschaftssystem vor, bestärkt Wissenschaftlerinnen bei ihrer Entscheidung für eine Karriere in der Wissenschaft, unterstützt den Ausbau beruflicher Netzwerke und vermittelt durch Einzelcoachings individuelle Lebens- und Karriereentwürfe. Als Mentor/-innen wurden Wissenschaftler/-innen aus dem In- und Ausland gewonnen. Zur Evaluierung des Programms werden regelmäßig Fragebögen erarbeitet und Evaluierungen der Workshops vorgenommen. Acht Wissenschaftlerinnen, ehemalige Mentees im Mentoring-Programm, haben sich für eine führende Position im Wissenschaftssystem qualifiziert. Ein weiteres Mentoring-Programm wurde aufgelegt, welches sich an Promovendinnen richtet und bereits in dieser Qualifizierungsphase beginnen möchte, die Nachwuchswissenschaftlerinnen für den Weg in führende Positionen in Wissenschaft und Forschung vorzubereiten.

Karriereförderung und Netzwerkbildung sind zwei Kriterien, die sich auch im Interdisziplinären **Symposium für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (ISINA)** wiederfinden, welches jährlich an der TUC angeboten wird. Es dient dem fachlichen und interdisziplinären Austausch zwischen Wissenschaftlerinnen der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer. Expertinnen aus Wissenschaft und Wirtschaft sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen aus den MINT-Fachbereichen haben die Möglichkeit, sich hier miteinander zu vernetzen, Kooperationen aufzubauen und Weichen für die zukünftige Karriere an Hochschulen, außeruniversitären Einrichtungen oder in innovativen Unternehmen zu stellen.

Weiterbildungen im Bereich Schlüsselkompetenzen und Führungskompetenzen individuell für Frauen in Kooperation mit dem Career Service, dem Zentrum für den wissenschaftlichen Nachwuchs als Koordinations- und Servicestelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie dem Zentrum für Wissens- und Technologietransfer, dem Internationalen Universitätszentrum und externen Partnerinnen und Partnern sind ein weiterer Baustein, der zukünftig verstärkt in die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen einbezogen werden wird. Es ist vorgesehen, Unterstützungsangebote in den Bereichen Beratung, Weiterbildung und Vernetzung über die gesamte Promotionsphase bis zu einer möglichen Postdoc-Phase für alle relevanten Zielgruppen vorzuhalten.

3. Gewinnung von Studentinnen für Fächer mit niedrigem Frauenanteil an der TUC

Die aktuelle geschlechtsspezifische Datenanalyse zeigt, dass der Anteil der Studentinnen zwar gestiegen ist, dies jedoch mit Blick auf die einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich voranschreitet. Sind in den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten die Frauenanteile unter den Studienanfänger/-innen und Studierenden gleichbleibend hoch oder unterliegen diese geringen Schwankungen, ist der Frauenanteil unter den Studierenden

in den MINT-Fächern geringer. Um Schülerinnen für ein Studium im MINT-Bereich zu gewinnen, **arbeitet die TUC eng mit Schulen, der Agentur für Arbeit und Berufsinformationszentren** zusammen. Die MINT-Fakultäten bieten Veranstaltungen und Schülerpraktika an, kooperieren profilorientiert mit Schulen in der Region, sind bundesweit auf Bildungsmessen präsent und stellen in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung Studienmöglichkeiten an der TUC im gesamten Bundesgebiet vor. Das **Kreativzentrum der TUC** hält im gesamten akademischen Jahr Angebote für Schüler/-innen in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern vor.

Zur Gewinnung von Studentinnen, insbesondere in den MINT-Bereich, wurde das **Schülerinnen-Mentoring-Projekt Girls Tandem (GiTa)** implementiert. Ziel dieses Projektes ist es, naturwissenschaftlich-technisch interessierte Schülerinnen der Klassenstufen acht bis zwölf aus sächsischen Gymnasien für ein Studium im MINT-Bereich zu motivieren und gezielt darauf vorzubereiten. Als Mentorinnen wurden Studentinnen der beteiligten MINT-Fakultäten gewonnen, die die Schülerinnen über ein Jahr lang begleiten, als **MINT-Botschafterinnen** an Schulen das Mentoring-Projekt vorstellen und zu Studienmöglichkeiten im MINT-Bereich sowie interessanten Berufsfeldern informieren. Die Maßnahmen im Projekt werden in enger Kooperation mit den MINT-Fakultäten geplant und durchgeführt. Regionale Unternehmen bieten zudem Unternehmenstage für die Projektteilnehmerinnen an.

Eine weitere Maßnahme zur Gewinnung von Schülerinnen für die MINT-Fächer ist das **Sichtbarmachen und Würdigen besonderer schulischer Lernleistungen (BeLL) von Mädchen in der Abiturphase**. Die TUC lobt deshalb jährlich Preise für hervorragende BeLL-Arbeiten im MINT-Bereich von Schülerinnen sächsischer Gymnasien aus. Dies soll ein Anreiz für Schülerinnen sein, sich weiter mit dem in der BeLL vorgelegten Forschungsgegenstand zu befassen und ein Studium im MINT-Bereich aufzunehmen. Die Würdigung dieser hervorragenden Leistungen von Schülerinnen im MINT-Bereich findet an den sächsischen Gymnasien großen Zuspruch. Die Zahl der Einreichungen hat sich in den letzten Jahren verdoppelt. Ein Netzwerk aus Schulleiterinnen und Schulleitern sowie Fachlehrerinnen und Fachlehrern wurde aufgebaut, die bei der Rekrutierung von Schülerinnen für ein Studium im MINT-Bereich unterstützen und als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die gleichstellungsfördernden Maßnahmen in diesem Bereich mitwirken.

Darüber hinaus ist die TUC am **Sachsen Technikum** beteiligt. Dieses Projekt wird als Kooperation mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden sowie der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen durchgeführt und wurde vom Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus initiiert. Die TU Chemnitz wurde im November 2022 als eine von zwei Pilothochschulen für das Sachsen-Technikum ausgewählt und erhält so die Möglichkeit, den MINT-Bereich speziell für Abiturientinnen lebensnah und in seiner alltäglichen Relevanz sichtbar werden zu lassen. Allgemein besteht das Ziel des Studien- und Berufsorientierungsangebots darin, mehr junge Frauen für ein Studium in naturwissenschaftlichen Fächern zu gewinnen und dem Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegenzuwirken.

4 RAHMENBEDINGUNGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT BIS 2025

Um die genannten Gleichstellungsziele zu erreichen, ist es notwendig, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die gleichstellungsfördernden Maßnahmen und deren erfolgreiche Durchführung begleiten und sicherstellen. Dazu gehören:

1. Weitere Gewährleistung und ggf. Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie bzw. Pflegeaufgaben
2. Frauen- und Geschlechterforschung
3. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

1. Weitere Gewährleistung und ggf. Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie bzw. Pflegeaufgaben

Die TUC hat Familienfreundlichkeit in ihrem Hochschulentwicklungsplan verankert und sieht dies als einen wesentlichen Erfolgsfaktor für eine moderne Universität. Eine Vielzahl von Maßnahmen wurden implementiert, die die familienfreundliche Infrastruktur ständig verbessern und erweitern und den Mitarbeitenden und Studierenden mit Familien- und Pflegeaufgaben den Arbeits- und Studienalltag und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie und Pflege nachhaltig erleichtern. Der **Familienservice**, der sich als kompetente Beratungsstelle etabliert hat, hält zahlreiche Unterstützungsangebote für die Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Qualifikation vor. Er berät auch in Kooperation mit dem Internationalen Universitätszentrum und den Fakultäten ausländische Studierende und Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler zu lokalen Kinderbetreuungsangeboten und Schulumöglichkeiten, gibt Informationen zu rechtlichen Grundlagen und schafft Möglichkeiten zur Vernetzung. Das Familienservicebüro unterstützt auch im Vorfeld eines Forschungsaufenthaltes. Den aktuellen Erfordernissen entsprechend bindet das Familienservicebüro auch das Thema Pflege verstärkt in die Beratungstätigkeit ein und organisiert Veranstaltungen für pflegende Angehörige.

Alle Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie bzw. Pflege sind im Familienportal auf der Homepage zusammengestellt. Die TUC ist Mitglied im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ und hat die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet.

Das Familienservicebüro ist regional gut vernetzt. So zählen das „Lokale Bündnis für Familien“ in Chemnitz, das Netzwerk „Frühe Hilfen“ und das Netzwerk „Kommunale Gesundheitsförderung“ zu den Partnerinnen und Partnern. Sehr gute Kontakte bestehen zu den Familienservicebüros der sächsischen Hochschulen.

Verbindliche Maßnahmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Infrastruktur finden sich in der **Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung sowie der Verbindlichen Regelung**

zum Rahmenkodex der TU Chemnitz. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, bestehen für alle Beschäftigtengruppen gesetzliche und tarifvertragliche Möglichkeiten zur **Teilzeitarbeit**. Hier wird den Wünschen der Beschäftigten unter Prüfung dienstlicher Belange entsprochen. Die Universität nutzt die **familienpolitische Komponente für die Stellenverlängerung von Qualifikationsstellen (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)**. Nach Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ im Juni 2018 und die Aufnahme der TUC in den „Familie in der Hochschule e. V.“ hat das Rektorat eine **familienfreundliche Regelung für neu berufene Professor/-innen** beschlossen, wonach sich der Gewährszeitraum befristeter Berufungs-Leistungsbezüge künftig um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen verlängert (Rektorrundschreiben 33/2018 vom 16. Juli 2018).

Die TUC erhielt 2006 als erste Hochschule in Sachsen das Grundzertifikat zum audit familiengerechte hochschule der gemeinnützigen Hertie-Stiftung und hat seither die Entwicklung familienfreundlicher Strukturen wesentlich vorangetrieben. 2022 hat die TUC im Dialogverfahren mit dem Auditor ihre familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen erneut sehr erfolgreich präsentieren können.

2. Frauen- und Geschlechterforschung

Frauen- und Geschlechterforschung ist ein Bestandteil der Rahmenbedingungen des Gleichstellungsprogramms der TUC. Ziel ist es, diesen Bereich weiter in den Fokus des Interesses zu rücken. Bislang haben sich bereits einige Professuren aus den geistes-, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten mit ausgewählten Themen der Frauen- und Geschlechterforschung beschäftigt sowie Gender und Diversity-Fragestellungen in die Lehre eingebunden. Auch in Bachelor- und Masterarbeiten wurden Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung aufgegriffen. Im Sommersemester 2024 wird die Ringvorlesung „gender_fokussiert. Ausgewählte Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung“ nach längerer Pause, auch bedingt durch die Coronapandemie, wieder angeboten.

3. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Um das Thema Gleichstellung auf allen Organisationsebenen der TUC nachhaltig zu verorten, für gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu sensibilisieren und das Netzwerk von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren ständig zu erweitern, bedarf es der weiteren Gewährleistung und ggf. des Ausbaus der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit. Das Thema Gleichstellung soll weiterhin in verschiedenen Kommunikationskanälen der TUC Berücksichtigung finden und in verschiedenen Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen und Veranstaltungsformaten verortet sein. Am 02. Februar 2024 wird in diesem Rahmen erstmals ein International Women-in-Science Day an der TUC begangen, in dem Information, Austausch und Vernetzung der Wissenschaftlerinnen verschiedener Karrierestufen im Fokus steht.

5 GENDERCONSULTING IN DEN FORSCHUNGSVERBÜNDEN

Als Mitgliedshochschule der DFG hat sich die TUC an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beteiligt. Der dazu erstellte Maßnahmenkatalog wird kontinuierlich aktualisiert und an neue Gegebenheiten angepasst. Gleichstellungsexpertise soll zukünftig in Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Statusgruppen eingebunden werden. Die von der DFG geforderte Transparenz wird durch die regelmäßige Erhebung und Bereitstellung geschlechtsspezifischer Daten aller Statusgruppen erreicht. Dies ermöglicht ein fortlaufendes Monitoring und dient allen Organisationsebenen zum Gleichstellungscontrolling sowie als ein vordringliches Kriterium für die Qualitätssicherung.

Um die DFG-geförderten Forschungsprojekte (SFBs, Graduiertenkollegs, Forschungsgruppen) bei der Planung und Umsetzung der in den jeweiligen Gleichstellungsmodulen vorgesehenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen zu unterstützen und ein hohes Maß an Professionalität in der Implementierung und Durchführung dieser Maßnahmen zu gewährleisten, wurde die Koordinierungsstelle für Gleichstellungsaktivitäten in den Forschungsverbänden eingerichtet. **Sie wird finanziert aus Mitteln der Gleichstellungsmodule der jeweils aktuellen Forschungsverbände.** Die Koordinierungsstelle unterstützt und begleitet die Forschungsverbände kontinuierlich sowie zielgruppen- und ergebnisorientiert bei der Implementierung und Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Bei Neu- oder Fortführungsanträgen wird gezielt darauf hingewirkt, einen hohen Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen für die beteiligten Institute und Professuren zu gewinnen. Für bestmögliche Bedingungen im Bereich Karriereförderung und Vereinbarkeit werden die zur Verfügung gestellten Gleichstellungsmittel der DFG genutzt. Weiterhin wurde durch das erweiterte Genderconsultingangebot der Gleichstellungsbeauftragten und der Koordinierungsstelle für Gleichstellungsaktivitäten in den Forschungsverbänden ein umfassendes Informationsportal auf der Webseite des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung bereitgestellt.

6 QUALITÄTSSICHERUNGSVERFAHREN

An der TUC sind Gleichstellung und Chancengleichheit als Parameter in Qualitätssicherungsprozesse integriert. Durch die Universitätsverwaltung werden regelmäßig geschlechterdifferenzierte Daten in allen Bereichen erhoben. Damit ist ein kontinuierlicher Datenabgleich in den dezentralen Frauenförderplänen sowie dem Frauenförderplan und dem Gleichstellungsprogramm der TUC sichergestellt und gleichstellungsfördernde Maßnahmen können reflektiert und angepasst werden.

Im Turnus von drei Jahren legt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität dem Senat den Bericht zu Gleichstellung und Chancengleichheit an der TUC vor. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte berichtet darüber hinaus regelmäßig in der Gleichstellungskommission sowie im MINT-Wissenschaftlerinnenrat zur aktuellen Situation im Bereich Gleichstellung und Familie.

Als Mitgliedseinrichtung der DFG beteiligt sich die TUC an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und wird weiter an deren Umsetzung arbeiten. Im Turnus von zwei Jahren legen die Mitgliedseinrichtungen zu den von der DFG ausgewählten Themenbereichen Berichte vor.

Mit der Teilnahme am DFG-Begutachtungsverfahren im Rahmen der Beantragung von DFG-Forschungsverbänden nutzt die TUC ein weiteres Qualitätssicherungsverfahren.

Die TUC kommt darüber hinaus der Berichtspflicht im Rahmen des audits familiengerechte hochschule nach.