

# **Frauenförderplan an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften**

## **Inhaltsverzeichnis**

- I. Präambel
- II. Zielsetzung
- III. Analyse des Ist-Zustandes
- IV. Maßnahmen
- V. Geltungsdauer

### **I. Präambel**

Die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen wird an der TU Chemnitz als eine universitäre Aufgabe gesehen. Auf der Grundlage des SächsHG v. 11.06.1999, des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes v. 31.03.1994 sowie des Gleichstellungsprogramms der TU Chemnitz v. 27.09.1994 hat die TU Chemnitz im September 2010 einen Frauenförderplan vorgelegt. Darauf aufbauend haben die Fakultäten eigene Frauenförderpläne erstellt und Maßnahmen zur Frauenförderung getroffen.

### **II. Zielsetzung**

Der Frauenförderplan beschreibt die Situation der weiblichen Beschäftigten und Studierenden an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften, beinhaltet Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und wertet die bisherige Förderung der Frauen aus. Er soll zur Herausbildung von Arbeits- und Studienbedingungen beitragen, die den Frauen die gleichberechtigte Wahrnehmung ihrer Rechte, die Ausübung ihrer Pflichten und berufliche Chancengleichheit ermöglichen.

Die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften begrüßt die Bemühungen der Hochschule, die Präsenz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen zu erhöhen.

Die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen wird an der TU Chemnitz als eine universitäre Aufgabe gesehen. Auf der Grundlage der Gesetze und Programme trifft die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften Maßnahmen zur Frauenförderung.

### III. Analyse des Ist-Zustandes

#### 1. Frauenanteil im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal

Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal stellt sich wie folgt dar:

Stand 1.1.2011

<b>Fakultät</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>%</b>
Wissenschaftliches Personal gesamt	103	59	57,3
Davon: Professuren	17 (inklusive Juniorprofessuren)	3	18

Quelle: Dez.2/sche; Bericht\_09\_11\_Gleichb

Der Anteil an Frauen am wissenschaftlichen Personal an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften an der TU Chemnitz ist derzeit im Bereich der Professuren nicht zufrieden stellend. Er liegt nur knapp über dem Durchschnittswert der Universität (14,2%) und ist insbesondere für eine sozialwissenschaftliche Fakultät völlig unzureichend. Im Bereich des sonstigen wissenschaftlichen Personals hingegen sind die Zahlen sehr zufrieden stellend. Hier liegt die Fakultät deutlich über dem Durchschnitt der Universität.

Stand 1.1.2011

<b>Fakultät</b>	<b>Nichtwissenschaftliches Personal Gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>%</b>
HSW	23	15	65,2

Quelle: Dez.2/sche; Bericht\_09\_11\_Gleichb

Der Anteil von Frauen am nichtwissenschaftliches Personal an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften an der TU Chemnitz ist derzeit zufrieden stellend.

Weibliche **Studierende** an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften

Stand WS 2011

<b>Fakultät</b>	<b>Studierende insgesamt</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>%</b>
HSW	1494	911	61

Quelle: HSW

Der Anteil von Studentinnen an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften an der TU Chemnitz ist derzeit zufrieden stellend.

Anteil abgeschlossener Promotionen **weiblicher Promovenden** für das Jahr 2010 an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften Stand: 01.01.2011

<b>Fakultät</b>	<b>Gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>%</b>
HSW	10	4	40%

Quelle: HSW

Anteil abgeschlossener Habilitationen **weiblicher Habilitanden** im Jahr 2010 an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften. Stand: 01.01.2011

<b>Fakultät</b>	<b>Gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>%</b>
HSW	1	1	100

Quelle: HSW

#### **IV. Maßnahmen**

##### 1. Der wissenschaftliche Bereich

Die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften ist bemüht, eine weitere Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich zu erlangen und dazu eine Vielzahl von Maßnahmen auszuschöpfen.

Dazu zählen:

- die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten
- spezielle Vereinbarungen über die Urlaubsregelung
- die Reduzierung der Arbeitszeit auf begründeten Wunsch der Beschäftigten
- die Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt
- die Anwendung der Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetz zur Verlängerung der Befristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind (WissZeitVG § 2 (1) Satz 3).

Die Fakultät strebt eine deutliche Erhöhung des Professorinnenanteils an. Um dies zu erreichen, soll möglichst jede neu zu besetzende Professur mit einer Frau besetzt werden, wenn die Bewerbersituation es zulässt.

In der Nachwuchsförderung strebt die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften eine Erhöhung des Frauenanteils mit dem Ziel an, Frauen mit guten Studienabschlüssen in der jeweiligen Fachrichtung zu fördern. Bei der Besetzung von Qualifikations- und Drittmittelstellen ist darauf zu achten, dass Frauen ebenfalls berücksichtigt werden.

Promotionen und Habilitationen von Frauen sind zu befördern:

Angestrebt wird eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen um 10% (wenn möglich bis 2013).

Zusätzlich sollten Anträge von Frauen für Wiedereinstiegsstipendien des Landes Sachsen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre unterstützt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften ist beratendes Mitglied in den jeweiligen Berufungskommissionen, welche von der Gleichstellungsbeauftragten der TU Chemnitz bei schwierigen Entscheidungsfindungen

beraten wird und zu jedem Berufungsvorschlag aus den einzelnen Fakultäten Stellung nimmt.

An der TU Chemnitz finden sowohl geschlechterdifferenzierte als auch geschlechterübergreifende Studienwerbeaktivitäten statt. Zukünftig soll in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereichen darauf geachtet werden, dass eine gleichmäßige Verteilung im Bereich der Professoren und im wissenschaftlichen Bereich erreicht wird.

## 2. Die Studierenden

Die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften verfügt bereits über einen überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Studierender.

## 3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Die Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung wird für Studentinnen und Studenten durch folgende Maßnahmen erleichtert:

- größtmögliche Abstimmung des Lehrveranstaltungsangebots für Pflicht- und Wahlpflichtfächer mit den Öffnungszeiten öffentlicher Betreuungseinrichtungen
- Abstimmung des Studienablaufplanes bzw. Vereinbarung von Sonderstudienplänen auf speziellen Wunsch der Studentinnen, sofern die Studienordnungen diese ermöglichen
- Verlängerung von Beurlaubungen entsprechend der Regelungen des Mutterschutzgesetzes bzw. des Bundeserziehungsgeldgesetzes

## 4. Fort- und Weiterbildung

Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung dienen unter anderem der Verbesserung der Aufstiegschancen, der langfristigen Sicherung der Beschäftigung sowie dem Abbau der durch familiär bedingte Ausfallzeiten entstandenen Informationsdefizite.

In Anlehnung an § 34 der Dienstordnung für Behörden des Freistaates Sachsen vom 14. Januar 1999 sind die Frauen über inner- und außerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen zu informieren. Wenn die jeweiligen Kriterien erfüllt sind, ist der angezeigte Teilnahmewunsch an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen zu befürworten.

## 5. Sicherheit für Frauen im Hochschulbetrieb

Die TU Chemnitz und damit auch die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften stellt sich die Aufgabe, spezifische Gefahrenquellen für Frauen aufzudecken und zu beseitigen sowie Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Frauen, die sich sexuell belästigt fühlen, können sich mit einer Beschwerde an die Universitätsleitung, die Frauenbeauftragte bzw. gemäß SächsPersVG an den Personalrat wenden. Die Universitätsleitung ist verpflichtet, dieser Beschwerde nachzugehen und entsprechende disziplinarische und arbeitsrechtliche Konsequenzen einzuleiten.

## 6. Gremien

Die TU Chemnitz insgesamt und auch die Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften stellt sich zur Aufgabe, den Frauenanteil in den universitären Gremien kontinuierlich zu erhöhen. Dabei wird angestrebt, dass Frauen jeweils entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten bzw. Angehörigen der jeweiligen Statusgruppe vertreten sind. Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in der Hochschule zu erreichen, wird deshalb empfohlen, bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen auf eine dementsprechende Beteiligung von Frauen zu achten.

## **V. Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft und gilt für vier Jahre und soll jeweils nach zwei Jahren angepasst werden.

Chemnitz, Januar 2012