

2011

FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DER DFG

ZWISCHENBERICHT DER TU CHEMNITZ





TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

Zwischenbericht zur Umsetzung **der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**

Basierend auf dem Bericht vom April 2009:

Einleitung

Chemnitz wurde im Jahre 1143 erstmals urkundlich erwähnt. In der Zeit der Industrialisierung entwickelte sich die Stadt zu einer der wichtigsten Industriestädte Deutschlands. Die drittgrößte Stadt Sachsens ist einer der führenden Industrie- und Technologiestandorte Deutschlands. Unternehmen haben sich besonders in Bereichen Werkzeug-, Textil-, Fahrzeug- und Maschinenbau neu entwickelt und exportieren in alle Welt. Seit fast 175 Jahren wird in Chemnitz auch erfolgreich gelehrt und geforscht. Die heutige Technische Universität Chemnitz bietet dazu sehr gute Bedingungen für ein zügiges Studium und eine exzellente Forschung.

Chemnitz begeht in diesem Jahr das „Jahr der Wissenschaft“. Dabei werden viele gute Ideen aus der Bewerbung „Stadt der Wissenschaft“ und dabei entstandene Kooperationen genutzt werden. Einer der Höhepunkte des „Jahres der Wissenschaft 2011“ ist die Festwoche zum 175-jährigen Bestehen der Technischen Universität Chemnitz. Die Bildungseinrichtung 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 und 1986 des Status Technische Universität. 1997 erfolgte die Umbenennung in Technische Universität Chemnitz. Acht Fakultäten bieten heute 32 Bachelor- und 42 Masterstudiengänge an. Dazu zählen auch Master-Studiengänge wie Maschinenbau, Energie- und Automatisierungssysteme sowie Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Mit Über 10.000 Studierenden und mehr als 1700

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die TU Chemnitz eine zukunftsorientierte und moderne technische Universität, die eine hohe wissenschaftliche Kompetenz und ein großes Innovationspotenzial auszeichnen.

An der TU Chemnitz waren zum WS 2010/2011 ca. 10.400 Studierende eingeschrieben, davon ca. 4600 Frauen.

Bei Promotionen und Habilitationen ist zwar ein steter Anstieg der Promovendinnen und Habilitandinnen zu verzeichnen, aber gerade in den technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen sind Frauen auf dieser Qualifikationsstufe nicht zufriedenstellend vertreten. Bei den Professuren liegt die TU Chemnitz mit 17% leicht über dem Bundesdurchschnitt.

Dieser Befund spiegelt natürlich nicht zuletzt das für eine technische Universität – auch historisch bedingte - typische Profil wieder. Die TU Chemnitz ist bemüht, dem Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu begegnen und betrachtet dies als vordringliche Aufgabe für die nächsten Jahre.

Die TU Chemnitz hat als eine erste Maßnahme zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG die Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen in ihr Leitbild integriert:

Die TU Chemnitz setzt sich für Chancengleichheit, interkulturellen Dialog und Familienfreundlichkeit ein. Wir unterstützen Schülerinnen, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen durch Maßnahmen und Projekte auf ihrem Berufsweg. Besonderes Anliegen ist die Unterstützung von Familien mit Kindern durch eine entsprechende Infrastruktur.

Das Ziel der Herstellung gleicher Chancen von Frauen und Männern und der damit verbundenen Beseitigung von bestehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen für Frauen und Männern wird an der TU Chemnitz in allen Aufgabenbereichen und auf jeder Entscheidungsebene integriert. Bei der Planung, Durchführung und Begleitung von Maßnahmen werden deren Auswirkung auf Frauen und Männer berücksichtigt und in die Entscheidungsfindung einbezogen. Grundlage dafür bilden das Gleichstellungsprogramm der TU Chemnitz sowie der Frauenförderplan, der in regelmäßigen Abständen aktualisiert wird.

Gleichstellungsprogramm und Frauenförderplan sollen schwerpunktmäßig dazu beitragen, dass aufgrund der rechtlich verankerten Gleichbehandlung von Frauen und Männern an der TU Chemnitz geschlechtsspezifische strukturelle Mängel behoben werden können. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die auch beratendes Mitglied im Senat und in den Senatskommissionen ist, sowie die Frauenbeauftragte der TU Chemnitz unterstützen die Universitätsleitung bei allen gleichstellungspolitischen Entscheidungsfindungen und Maßnahmen.

Zu den ersten Erfolgen, die seit dem letzten Bericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im März 2009 an der TU Chemnitz erzielt wurden, zählen u.a. die positive Bewertung des Gleichstellungskonzepts der TU Chemnitz und damit die Teilnahme an der Förderung durch das Professorinnenprogramm des BMBF. Ende 2010 sind zwei Professorinnen dem Ruf an die TU Chemnitz gefolgt. Mit den umfangreichen Fördermitteln aus dem Programm wird die TU Chemnitz nun in die Lage versetzt, gezielt gleichstellungspolitische Maßnahmen auf breiter Ebene zu installieren und umzusetzen.

Durch die Novellierung des Sächsischen Hochschulgesetzes haben die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Stimmrecht im Fakultätsrat erhalten. Dies ist ein entscheidender Schritt dafür, Gleichstellungsarbeit in Gremien voranzutreiben.

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Die TU Chemnitz hat die Chancengleichheit sowie die Förderung der Familienfreundlichkeit in ihrem Leitbild verankert und sieht dies als einen wesentlichen Erfolgsfaktor für eine moderne Universität.

Die Universitätsleitung betrachtet Gleichstellungspolitik als eine Leitungsaufgabe der Hochschule. Die Umsetzung der Chancengleichheit ist integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzepts.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen

Die Ressortzuständigkeit eines Rektoratsmitgliedes für den Bereich Gleichstellung sowie die Einrichtung einer Arbeitsgruppe für Gleichstellung unter Leitung eines Rektoratsmitgliedes ist mittelfristig vorgesehen. An der TU Chemnitz finden derzeit die Wahlen der Rektorin/ des Rektors und nachfolgend der Prorektorinnen/Prorektoren statt. Nach entsprechender Konstituierung der Universitätsleitung werden diese Themen in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Frauenbeauftragten erörtert, die Arbeitsgruppe nimmt noch in diesem Jahr die Arbeit auf.

An den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen wurden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreter_innen gewählt. Alle Hochschulgruppen haben dazu Vorschläge unterbreitet. Die Gleichstellungskommission der TU Chemnitz setzt sich somit aus Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studentinnen und Studenten zusammen. 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 zentrale Gleichstellungsbeauftragte wurde von den Mitgliedern der Gleichstellungskommission gewählt. Leider konnte keine Stellvertreterin/ kein Stellvertreter benannt werden. Zur Unterstützung des umfangreichen Aufgabenspektrums der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die an der Universität Chemnitz – wie die Frauenbeauftragte auch – im Ehrenamt arbeitet, stellt die Universitätsleitung Mittel für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte bereit.

Eine Entlastung von den sonstigen Aufgaben erfolgt nach Absprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten der Amtsinhaberin und der Universitätsleitung.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied im Senat, im erweiterten Senat und in den Senatskommissionen. Dadurch erhält sie die Möglichkeit, Gleichstellungspolitik auf allen Ebenen zu verfolgen, diese als Teil der Leitungsaufgaben der TU Chemnitz konsequent einzufordern sowie alle Maßnahmen (zum Personal, zur Organisationsentwicklung und zu strategisch-inhaltlichen

Fragen), die in den Gremien diskutiert und verabschiedet werden, gleichstellungsorientiert zu begleiten.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind an den Fakultäten stimmberechtigte Mitglieder in den Fakultätsräten und nehmen an Berufungsverfahren mit Rede und Antragsrecht teil. Gleichstellungs- und Frauenförderpläne haben sich an den Fakultäten noch nicht in gewünschtem Maße etabliert. Die Gleichstellungskommission beabsichtigt, dies wiederholt zu thematisieren, auch unter dem Gesichtspunkt der Schaffung von Anreizen zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen. Weiterführende Gespräche dazu mit den Fakultätsleitungen sind mittelfristig vorgesehen.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen als Leiterinnen und Leiter einer Wissenschaftseinheit sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über die unterschiedlichsten Medien regelmäßig zu aktuellen Maßnahmen aus dem Bereich Gleichstellung informiert. Dazu zählen u.a. Projektausschreibungen, Stellenausschreibungen, Stipendien sowie aktuelle Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit an der TU Chemnitz.

Die TU Chemnitz sieht Chancengleichheit auch als Standortfaktor. Eine enge Zusammenarbeit gibt es zwischen zentraler Gleichstellungsbeauftragter und Frauenbeauftragter mit den Gleichstellungsbeauftragten der Region Chemnitz. In Arbeitsgruppen werden u.a. Themen wie Beruf und Familie, Familienfreundlichkeit in Bildungs- und Wirtschaftsunternehmen diskutiert und gemeinsame Maßnahmen abgeleitet.

Eine Kooperation von Universität und Stadt soll auf den unterschiedlichsten Ebenen Anreize schaffen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu ermutigen, ihre Karriere hier weiter zu verfolgen und als Familie am Standort Chemnitz ihren Lebensmittelpunkt zu finden.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Nutzung von Mitteln aus dem Professorinnenprogramm zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen ermöglicht es, das überdurchschnittliche Engagement der Hochschullehrerinnen insbesondere an den technisch-

naturwissenschaftlichen Fakultäten, z.B. durch die Mitwirkung in Fakultätsrat, Senat, Senatskommissionen, Berufungskommissionen, entsprechend anzuerkennen. Auf Antrag werden Mittel zur Unterstützung der Wissenschaftlerinnen durch Wissenschaftliche Mitarbeiter_innenstellen sowie studentische Hilfskräfte bereit gestellt. Damit wird längerfristig die Qualitätssicherung innerhalb der Professuren in Lehre und Forschung unterstützt und eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung gefördert.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Folgende Daten werden von der Universitätsverwaltung differenziert nach Geschlechtern erhoben:

1. Studierende insgesamt
2. Studierende insgesamt an den 8 Fakultäten
3. Studienanfängerinnen und Studienanfänger insgesamt
4. Studienanfängerinnen und Studienanfänger an den 8 Fakultäten
5. Absolventinnen und Absolventen
6. Promovendinnen und Promovenden gesamt und an Fakultäten
7. Habilitandinnen und Habilitanden gesamt und an Fakultäten
8. Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen gesamt und an Fakultäten
9. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer
10. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
11. nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

An der TU Chemnitz besteht, wie an den meisten anderen Hochschulen in Deutschland auch, keine systematische Datengrundlage für die Gleichstellungspolitik. Mittelfristiges Ziel ist es, aussagekräftige Indikatoren für ausgewählte Bereiche zu entwickeln und auf dieser Grundlage eine effiziente Datenbasis aufzubauen. Die Indikatoren sollen übersichtlich gestaltet und zeitnah abrufbar sein. Damit sollen Handlungsmaßnahmen zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Gleichstellungssituation effizienter getroffen werden. Insbesondere an den natur- und technikwissenschaftlichen Fakultäten ist es erforderlich, anhand

dieser Kennziffern die Gleichstellungsbemühungen noch transparenter darzulegen und konkrete Ziele und Maßnahmen daraus abzuleiten

Derzeit werden die durch die Universitätsverwaltung erhobenen Daten (2.1.) im Frauenförderplan dokumentiert und in den entsprechenden Medien veröffentlicht. In den Beratungen der Gleichstellungskommission werden die Daten thematisiert. Sie dienen als Grundlage für Ziele und Maßnahmen im Hinblick auf Nachwuchsförderung und Personalentwicklung an den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen.

Das Sächsische Hochschulgesetz – SächsHSG sieht vor, dass die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte dem Senat turnusmäßig einen Tätigkeitsbericht vorlegt. Im Rahmen dieses Tätigkeitsberichtes wird auch die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der TU Chemnitz informiert.

An den Fakultäten berichten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultätsräten zu ausgewählten Themen.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die TU Chemnitz konnte mit ihrem Gleichstellungskonzept erfolgreich Mittel aus dem Professorinnenprogramm einwerben und diese nunmehr für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen an den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen nutzen.

Die TU Chemnitz beteiligt sich regelmäßig an Rankings, so z.B. am Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, welches vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS veröffentlicht wird. Für die TU Chemnitz hat sich seit der ersten Erarbeitung durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS im Jahr 2003 dieses Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten als *ein* Instrument der Qualitätssicherung für die Gleichstellung etabliert.

Um insbesondere Schülerinnen für die MINT-Fächer zu gewinnen, bietet die TU Chemnitz eine Reihe von Projekten und Veranstaltungen für diese Zielgruppe an. Exemplarisch genannt seien hierfür die Beteiligung am Girl's Day, die Herbstuniversität mit speziellen Angeboten für Schülerinnen, das Projekt Girl's Tandem, die Sommerakademie für Informatikerinnen u.a..

3.1. Audit „Familiengerechte Hochschule“ weiterentwickeln und intensivieren/ Förderung der Work-Life-Balance mit dem Ziel der Reauditierung im Audit „Familiengerechte Hochschule“

Die TU Chemnitz hat als erste Universität in Sachsen im November 2006 das Grundzertifikat „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung erhalten. Im Dezember 2009 erfolgte die Re-Auditierung. Die Universitätsleitung bekennt sich zur Familienfreundlichkeit und unterstützt weitere Maßnahmen zur Gestaltung und Schaffung familienfreundlicher Strukturen an der TU Chemnitz. Eine inneruniversitäre Projektgruppe berät regelmäßig. Ihr gehören neben dem Rektor Vertreterinnen und Vertreter des Prorektorats Forschung, des Studentenwerkes Chemnitz-Zwickau, des Studentenrates, des Dezernats Personal, des Bereichs Marketing/ Öffentlichkeitsarbeit, des URZ, der Gleichstellungskommission und Interessierte an.

Folgende Maßnahmen konnten in einzelnen Bereichen bereits umgesetzt werden:

Kinderbetreuung

- Kooperationsvertrag mit dem Amt für Familie und Jugend der Stadt Chemnitz; Vertrag regelt die Zusammenarbeit der Universität mit drei Kindertageseinrichtungen und damit die bevorzugte Unterbringung von Kindern von Studierenden und Mitarbeiter_innen der TU Chemnitz
- „Zwergencampus“ für Kurzzeitbetreuung nach Absprache; Zugang für Eltern über Code (24 Stunden Zugang) für Stillen, Wickeln, Spielen, Gespräche)
- Tagesmütterverzeichnis der Stadt Chemnitz liegt vor
- Gewährleistung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen

Zusammenarbeit mit den Kindertagesstätten

- Universität unterstützt das Bildungsangebot der Kindereinrichtung bei Bedarf durch Bewegungsangebote, Projekttag von Pädagogikstudierenden für den Bereich Vorschule,
- durch eine gesponserte SIEMENS-Forscherkiste und Aktivitäten des „Wunderland Physik“ der Fakultät für Naturwissenschaften werden die Kindereinrichtungen wissenschaftlich begleitet

- Studierende haben die Möglichkeit in den Kindereinrichtungen wissenschaftliche Projekte, Untersuchungen oder auch Praktika durchzuführen

Beratungsangebote

- Sozialberatung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Dezernat Personal oder die Frauenbeauftragte
- Sozialberatung der Studierenden durch den Studierendenrat, das Studentenwerk, die Frauenbeauftragte und ggf. die Zentrale Studienberatung
- TU Chemnitz hat eine psychologische Beratungsstelle
- Broschüre „Studieren mit Kind“ wird derzeit erarbeitet

Service für Familien

- Eltern-Kind-Räume in den meisten Universitätsteilen vorhanden
- Mensen haben Kinderhochstühle, Eltern-Kind-Tisch und eine Spielecke
- Kostenloses Mittagessen für Kinder von Studierenden in der Mensa
- Feriencamps der Kindersportschule in Verbindung mit dem Institut für Sportwissenschaft
- Monatliche Kreativnachmittage für Kinder bis 6 Jahre
- Kinderuni für Kinder von 7-12 Jahren
- Wöchentliche Sprechstunde für Eltern
- regelmäßige Informationsveranstaltungen für Eltern mit Kind
- monatlicher Newsletter für Eltern
- Fortbildungsangebot für Eltern in Zusammenarbeit mit der Krankenkasse
- Veranstaltungen für Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern

Arbeitszeit

- Gleitzeit im Verwaltungsbereich und für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Arbeitszeitausgleichsregelung
- Teilzeitarbeit möglich
- Dienstvereinbarung zur Betriebsruhe zwischen Weihnachten und Neujahr

Gesundheitsberatung/ - förderung

- Kursangebote für Hochschulangehörige im Zentrum für Fitness und Gesundheit
- Kooperation mit dem Klinikum Chemnitz – monatliche Vortragsreihe von Ärzten
- Kindersportschule Chemnitz mit zahlreichen Angeboten
- Universitätssportgemeinschaft e.V. mit zahlreichen Kursangeboten
- Kurse zur Pflege von Angehörigen

Studium

- Spielecken in Universitätsbibliothek
- Arbeitsplatz mit Kind in separatem Raum der Bibliothek
- E-Learningangebote von Professuren
- Ablegung von verlegten Prüfungen im Urlaubssemester möglich
- Individuelle Absprachen mit Studierenden und Promovierenden in Fragen von Prüfungen u.a.

Wissenschaft

- Forschungsfelder beschäftigen sich mit Familie/ Familie und Beruf (Soziologie, Psychologie, Pädagogik, Medienwissenschaft und Sportwissenschaft)

-

3.2. Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Familienpause

Nach den Richtlinien des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über die Vergabe von Stipendien zur Förderung des Wiedereinstiegs in die wissenschaftliche Arbeit vergibt die TU Chemnitz jährlich ein bis zwei Stipendien. Damit wird jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglicht, nachdem die wissenschaftliche Qualifizierung in einem bereits fortgeschrittenen Arbeitsstand aus familiären Gründen unterbrochen wurde, die Arbeit am Promotions- oder Habilitationsvorhaben weiter zu führen. Eine Vergabekommission, der die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungsbeauftragten der betreffenden Fakultäten angehören, entscheidet über die Vergabe des Wiedereinstiegsstipendiums.

Durch die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm des BMBF ist es der TU Chemnitz 2011 möglich, 2 Stipendien zur Förderung von sich qualifizierenden Wissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern auszureichen. Die Stipendien werden an Wissenschaftlerinnen vergeben, deren Promotion oder Habilitation hervorragende Leistungen erwarten lassen. Im Hinblick auf die von der TU Chemnitz in vielfältiger Form unterstützte Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) oder besonderen familiären Verpflichtungen wie der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger bei sonst gleicher Qualifikation und Bewertung der wissenschaftlichen Leistung bevorzugt behandelt.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Wie vom Wissenschaftsrat empfohlen, arbeitet die TU Chemnitz an der weiteren Professionalisierung und Transparenz der Berufungsverfahren. Mittelfristig vorgesehen ist die Erstellung eines Berufungsleitfadens zur Personalauswahl unter Genderaspekten durch die Gleichstellungskommission.

Die TU Chemnitz ist bemüht, insbesondere in Berufungsverfahren an den natur- und technikwissenschaftlichen Fakultäten, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Berufungskommissionen zu erhöhen. Genderkompetenz ist durch die Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungskommissionen sichergestellt. Durch das Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultätsräten wird der Gleichstellungsaspekt noch einmal nachdrücklich verankert.

Ein Focus der Bemühungen um Transparenz personenbezogener Entscheidungen in Berufungsverfahren liegt auf der Gewinnung von Gutachterinnen, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auch in dieser Phase sicher zu stellen.

B Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Das auf Interdisziplinarität sowie nationaler und internationaler Vernetzung basierende Chemnitzer Universitätsprofil integriert Ingenieur- und Naturwissenschaften mit Sozial- und Geisteswissenschaften sowie Wirtschaftswissenschaften zu wettbewerbsfähiger Spitzenforschung in den Schwerpunktfeldern:

- **Energy-efficient Production Processes**
- **Human Factors in Technologies**
- **Smart Systems and Materials**

Mit drei Spitzenclustern, zwei DFG-Sonderforschungsbereichen, drei DFG Forschergruppen, BMBF Nachwuchsforschergruppen, ESW-Nachwuchsforschergruppen sowie DFG-Graduiertenkollegs und Promotionskollegs ist die TU Chemnitz gut aufgestellt.

Die Zahl der eingebundenen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlerinnen in leitender Funktion ist jedoch gering. Mittelfristiges Ziel wird es sein, mehr Wissenschaftlerinnen für diese Forschungsverbünde zu gewinnen und so zu fördern, dass sie neben einer aktiven Mitwirkung auch Leitungsfunktionen in den genannten Forschungsbereichen übernehmen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die TU Chemnitz ist bestrebt, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfangreiche Weiterbildungsangebote bereit zu stellen. Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung sollen unter anderem der Verbesserung der Aufstiegschancen, der langfristigen Sicherung der Beschäftigten sowie dem Abbau der durch familiär bedingte Ausfallzeiten entstandenen Informationsdefizite dienen.

Für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen werden gezielt Weiterbildungsmöglichkeiten z.B. im Erwerb von Schlüsselqualifikationen bereit gestellt. Der Career Service der TU Chemnitz bietet dazu eine Reihe von Workshops an, die für den Berufseinstieg qualifizieren und auf die Bewerbungsphase

vorbereiten. Das Angebot richtet sich an immatrikulierte Studierende ab dem 3. Fachsemester und an immatrikulierte Promovierende der TU Chemnitz.

Weiterbildungstools hält auch die Forschungsakademie der TU Chemnitz vor, die als zentrale Stelle für alle überfachlichen Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote fungiert. Innerhalb der Forschungsakademie werden Doktorandinnen und Doktoranden in administrativen Belangen beraten, können aus einem interdisziplinären Kursangebot geeignete Veranstaltungen auswählen und sich über Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten informieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Weiterbildung in den Bereichen Gender Studies und Gender Mainstreaming an.

Um Studierenden aller Studienrichtungen eine individuelle, bedarfsorientierte und gendersensible Unterstützung beim Start in ihre berufliche Karriere zu bieten, beteiligt sich die TU Chemnitz am **Mentoring-Netzwerk-Sachsen (MENTOSA)**. Dieses Projekt ist in seiner Ausrichtung und Gestaltung durch Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Konzepts einzigartig. Neben dem Ziel, die Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern, werden in diesem Nachwuchsförderprogramm gendersensible Fragestellungen zur Karriereplanung, zum Management und Führungsverhalten einbezogen um den Übergang in den Beruf zu erleichtern, Mentoring ist ein auch in Sachsen erprobtes Instrument der Nachwuchsförderung und Personalentwicklung an der Schnittstelle von universitärer Ausbildung und Berufseinstieg. Zumeist hat in der Vergangenheit der Fokus bei den Bemühungen um Mentoring – und Netzwerkprogramme sowohl bundesweit¹ als auch in Sachsen² auf der Förderung des weiblichen Nachwuchses gelegen. Es ist nun unter den Bedingungen der gebotenen Umsetzung des von der sächsischen Staatsregierung beschlossenen Gender Mainstreaming-Konzepts unerlässlich, in Sachsen neue Wege zu gehen. Die Nachwuchsförderung in Tätigkeitsfeldern in der sächsischen Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft ist im Hinblick auf Exzellenzentwicklung und Eliteförderung im Freistaat Sachsen und gleichermaßen unter demografischen Aspekten zu fördern, um die Abwanderung von hochqualifiziertem, an sächsischen Hochschulen ausgebildetem Fachpersonal zu verhindern.

¹ Forum Mentoring, www.forum-mentoring.de

² z.B. ELISA – Eliteförderung Sachsen, Mentoring Projekt

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

An der TU Chemnitz wird der Ausbau von Genderkompetenz zielstrebig vorangetrieben. Weiterbildungen und Seminare zu dieser Thematik sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen für diese Thematik sensibilisieren.

Die Bestellung eines Genderbeauftragten/ einer Genderbeauftragten sowie die Errichtung einer Genderstabsstelle ist ein längerfristiges Vorhaben, welches an der TU Chemnitz noch nicht realisiert werden konnte.

Im Rahmen der vorgesehenen Einrichtung einer Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung ist auch die Auslobung eines Wissenschaftspreises für Gender-Forschung angedacht.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sieht vor, in Zusammenarbeit mit interessierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mittelfristig eine Arbeitsgruppe zu Frauen- und Geschlechterforschung einzurichten. Die im SS 2010 begonnene Ringvorlesung zu Gender Studies an der TU Chemnitz wird im SS 2011 I weitergeführt. Vorgesehen ist auch eine Veranstaltungsreihe, in welcher Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die thematisch zu Frauen- und Geschlechterforschung arbeiten, ihre Forschungsansätze vorstellen und mit einem Fachpublikum diskutieren können.

Die TU Chemnitz ist bemüht, im Sinne des Gender Mainstreaming auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Karrieren von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu achten. Insbesondere an den Schnittstellen des Übergangs von Hochschulabschluss zur Promotion und von der Promotion zur Post-doc-Karriere werden zukünftig weitere Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen geprüft und eingerichtet.

Wissenschaftlerinnen in den Fakultäten werden regelmäßig durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Selbstmeldeverfahren für Wettbewerbe und Preise hingewiesen.

Um hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in allen Qualifizierungsstufen zu erreichen und auf die TU Chemnitz aufmerksam zu machen, werden Personalstellen im Wissenschaftsbereich bundesweit ausgeschrieben. Netzwerke der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten helfen,

Stellenausschreibungen in besonderem Maße auch Wissenschaftlerinnen zugänglich zu machen.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl im wissenschaftlichen als auch im nichtwissenschaftlichen Bereich steht ein umfangreiches Programm zur Fortbildung und Qualifizierung zur Verfügung. Allerdings gibt es keine geschlechterspezifischen Angebote.

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte sächsischer Universitäten und Hochschulen und ausgewählten Stiftungen Schulungen und Seminare zu Gender Mainstreaming und der Rolle von Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen an.

Die Technische Universität Chemnitz hält an ihrer Verpflichtung fest, im Rahmen einer stärker strukturierten und transparenten Gleichstellungspolitik auf Grundlage des Maßnahmenkatalogs unter Berücksichtigung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG folgende Gleichstellungsziele umzusetzen:

- 1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen – insbesondere an den naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten – im Zeitraum 2008 - 2013 um 20%**
- 2. Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen und Juniorprofessuren – insbesondere an den naturwissenschaftlich – technischen Fakultäten – im Zeitraum 2008 – 2013 um 10%.**
- 3. Erhöhung des Professorinnenanteils der gesamten Universität für den Zeitraum 2008 - 2013 um 10%**