

Frauenförderplan an der Fakultät für Elektrotechnik/Informationstechnik

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 Gesetzes über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz - SächsHSFG) vom 15. Januar 2013, des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes vom 31.03.1994 sowie des Gleichstellungsprogramms der TU Chemnitz in seiner Fortschreibung vom 27.03.2013 legt die TU Chemnitz den Frauenförderplan vom Mai 2017 vor.

Zudem wurde im Hochschulentwicklungsplan der TU Chemnitz als ein zentrales Handlungsfeld die „Anreicherung von akademischem Leben durch Vielfalt von Menschen und Ideen (Diversity)“ benannt. In diesem Handlungsfeld sind die kontinuierliche Umsetzung des Gleichstellungsauftrages und die sichtbare Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie der weitere Ausbau eines familienfreundlichen Umfeldes festgeschrieben.

Darauf aufbauend erstellte die Fakultät für ET/IT der TU Chemnitz den vorliegenden Frauenförderplan.

II. Zielsetzung

Der Frauenförderplan an der Fakultät für ET/IT beschreibt die Situation der weiblichen Beschäftigten und Studierenden an der Fakultät, beinhaltet Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und wertet die bisherige Förderung der Frauen aus.

Die Fakultät für ET/IT begrüßt die Bemühungen der Hochschule, die Präsenz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen und im MINT-Bereich an der TU Chemnitz 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 unternimmt die Fakultät für ET/IT entsprechende Maßnahmen zur Frauenförderung.

III. Analyse des Ist-Zustandes

1. Frauenanteil im wissenschaftlichen (WP) und nichtwissenschaftlichen Personal (NWP) an der Fakultät ET/IT

Wissenschaftliches Personal: Übersicht

	2010			2016		
	Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%
Sonst. WP	128	7	5,5	169	20	11,8
C4/W3, W2	17	1	5,9	17	2	11,8

Stand: 01.10.2016

Quelle: Dezernat 2

Sonst. wissenschaftliches Personal: Befristung

	befristet			unbefristet		
	Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%
Sonst. WP	152	19	12,5	17	1	5,9

Stand: 01.10.2016

Quelle: Dezernat 2

Sonst. wissenschaftliches Personal: Etatstellen

	Projekt- oder Drittmittel			Etat-Stellen		
	Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%
Sonst. WP	118	17	14,4	51	3	5,9

Stand: 01.10.2016

Quelle: Dezernat 2

Der Mitarbeiterinnenanteil im wissenschaftlichen Personal ist von 5,5 % im Jahr 2010 auf 11,8 % im Jahr 2016 angestiegen. Die Fakultät strebt eine weitere Erhöhung an. Im Vergleich zum Anteil der an der Fakultät beschäftigten Frauen ist der Anteil an Frauen bei unbefristeten Stellen und Etat-Stellen deutlich geringer. Sehr positiv ist die Berufung von Frau Prof. Dr.-Ing. Ulrike Thomas zu bewerten, sodass derzeit zwei Frauen eine Professur an der Fakultät ET/IT innehaben.

Nichtwissenschaftliches Personal

	2010			2016		
	Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%
NWP	87	29	33,3	82	23	28,0

Stand: 01.10.2016

Quelle: Dezernat 2

Der Mitarbeiterinnenanteil im nichtwissenschaftlichen Personal ist leicht gesunken.

2. Frauenanteil bei den Studierenden an der Fakultät für ET/IT

Studierende an der Fakultät ET/IT im Wintersemester

2010			2016		
Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%
384	32	8,3	1.480	231	15,6

Stand: Dezember 2016

Quelle: Dezernat 4

Der Anteil an Studentinnen ist auf 15,6 % gestiegen, was positiv zu bewerten ist. Zukünftig strebt die Fakultät ET/IT eine weitere Erhöhung des Frauenanteils an.

Studienanfänger

2012			2013			2014			2015			2016		
Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%
218	31	14,2	438	77	17,6	548	90	16,4	477	69	14,5	302	55	18,2

Stand: Dezember 2016

Quelle: Dezernat 4

Im Jahr 2016 konnte die Fakultät einen Anstieg des Anteils an Frauen unter den Studienanfängern auf 18,2 % erreichen, was eine positive Entwicklung darstellt. Da der Anteil an Frauen unter den Studienanfängern fluktuiert, lässt sich auf Grundlage dieser Zahlen allerdings noch kein Trend ableiten. Des Weiteren ist positiv zu bemerken, dass der Frauenanteil bei den Studienanfängern an der Fakultät ET/IT 2016 nur unwesentlich von dem Frauenanteil der Studienanfängerzahlen der Fakultäten ET/IT im Bundesdurchschnitt im Jahr 2016 abweicht, welcher laut der Statistik des Fakultätentages für Elektrotechnik und Informationstechnik bei 19 % liegt. Dies unterstreicht ebenfalls die Fortschritte, die in den letzten Jahren gemacht wurden. Die stetige Erhöhung des Frauenanteils bleibt unsere Zielsetzung, um die noch bestehende Unterrepräsentation von Frauen an der Fakultät ET/IT weiter abzubauen.

3. Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs an der Fakultät für ET/IT

Abgeschlossene Promotionen

2012			2013			2014			2015			2016		
Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%
13	3	23,1	16	0	0,0	18	1	5,6	16	2	12,5	18	3	16,7

Stand: Dezember 2016

Quelle: Dezernat 4

Der Anteil von Frauen an abgeschlossenen Promotionen ist im Jahr 2016 auf 16,7 % gestiegen. Verglichen mit dem Anteil an Frauen im Bereich sonst. wissenschaftliches Personal (11,8 %) ist dieser sogar höher.

Abgeschlossene Habilitationen

2012			2013			2014			2015			2016		
Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%
0	-	-	0	-	-	0	-	-	2	0	0,0	0	-	-

Stand: Dezember 2016

Quelle: Dezernat 4

Die Anzahl der Habilitationen ist zu gering, um Rückschlüsse auf die Entwicklung hinsichtlich des Anteils an Frauen zu schließen.

4. Frauenanteil in Gremien an der Fakultät ET/IT

Fakultätsrat			StuKo			StuKo BMT			Prüf.-ausschuss			Prom.-ausschuss		
Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%
12	3	25,0	15	4	26,7	12	1	8,3	6	0	0,0	6	2	33,3

Stand: Mai 2017

Quelle: <https://www.tu-chemnitz.de/etit/studium/kom/>

Es ist festzustellen, dass der Anteil an Frauen in einigen Gremien höher als der Anteil an Frauen bei Mitarbeitenden oder Studierenden ist, jedoch sind Frauen noch nicht in allen Gremien in zufriedenstellendem Maße vertreten. Zielsetzung ist daher eine ausgewogene Interessenvertretung und Machtverteilung durch eine angemessene Repräsentation von Frauen in allen Gremien der Fakultät.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass derzeit Frauen in allen Bereichen der Fakultät ET/IT noch deutlich unterrepräsentiert sind. Dennoch ist positiv festzuhalten, dass in den vergangenen Jahren in der Mehrzahl an Bereichen positive Entwicklungen hinsichtlich des Frauenanteils zu verzeichnen gewesen sind. Die Fakultät ET/IT strebt an, an diese Entwicklungen anzuknüpfen und sie fortzuführen.

IV. Maßnahmen

1. Wissenschaftlicher und nichtwissenschaftlicher Bereich

Die Fakultät für ET/IT setzt sich aktiv für eine im Vergleich zu den letzten fünf Jahren stärkere Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich ein.

Die Fakultät strebt eine Erhöhung der Zahl der Lehrstuhlinhaberinnen an. Aktuell sind zwei neue Professuren zu besetzen. Hierfür sollen geeignete Kandidatinnen durch aktives Recruiting und durch die Veröffentlichung der Stellenausschreibungen in den Netzwerken der/des Gleichstellungsbeauftragten auf die zu besetzenden Stellen aufmerksam gemacht werden.

In der Nachwuchsförderung strebt die Fakultät für ET/IT eine Erhöhung des Frauenanteils mit dem Ziel an, Frauen mit guten Studienabschlüssen in der jeweiligen Fachrichtung zu fördern. Bei der Besetzung von Haushalts-, Qualifikations- und Drittmittelstellen ist darauf zu achten, dass Frauen in besonderem Maße berücksichtigt werden. Entsprechend dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 11. November 1997 sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Promotionen von Frauen sind zu unterstützen, um den gegenwärtigen Frauenanteil in höheren Qualifikationsstufen zu erhöhen. Zudem sollen Anträge von Frauen für Wiedereinstiegsstipendien des Landes Sachsen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre unterstützt werden.

2. Studierende

An der TU Chemnitz finden sowohl geschlechterdifferenzierte als auch geschlechterübergreifende Studienwerbeaktivitäten statt. Seit einigen Jahren werden verschiedene Maßnahmen und Projekte zur Gewinnung junger Frauen für technische Studienrichtungen und zur Erhöhung der Studienzufriedenheit in den technisch-naturwissenschaftlichen Studienfächern durchgeführt, da die Notwendigkeit einer gezielten Ansprache von Schülerinnen sowie weiblichen Studieninteressierten erkannt wurde.

Die Fakultät für ET/IT ist bestrebt, den Frauenanteil bei Studierenden durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen.

Zu diesen Maßnahmen zählen:

- a. die Teilnahme der Fakultät ET/IT an Informations- und Einführungsveranstaltungen, wie Girls Day, Tag der offenen Tür, u.a. in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung und der Gleichstellungsbeauftragten der TU Chemnitz, mit dem Ziel, fachlich und organisatorisch über die Studiengänge der Fakultät ET/IT und das Berufsbild „Elektro- und Informationstechniker*in“ zu informieren,
- b. fakultätsinterne Aktivitäten, wie Vortragsangebote in Gymnasien, die in den Winterferien stattfindende „Schnupperschule“ für Schülerinnen und Schüler ab Klassenstufe 10, die Möglichkeit der Betreuung interessierter Schülerinnen und Schüler bei der Erarbeitung „Besonderer Lernleistungen (BELL)“ und das Angebot eines Schülerpraktikums (Robotik-AG),

- c. die Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen, die der Fakultät ET/IT angehören.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Die Fakultät ET/IT setzt sich dafür ein, für alle Fakultätsangehörigen die Vereinbarkeit familiärer Aufgaben und beruflicher Selbstverwirklichung zu befördern.

Die Fakultät setzt sich dabei für die Umsetzung folgender Maßnahmen ein, welche die Vereinbarkeit von Studium und familiärer Aufgaben für Studierende unterstützen:

- a. größtmögliche Abstimmung des Lehrveranstaltungsangebotes mit den Öffnungszeiten der gewählten Betreuungseinrichtung,
- b. Abstimmung des Studienablaufplanes bzw. Vereinbarung von Sonderstudienplänen auf speziellen Wunsch der Studierenden, sofern die Studienordnungen diese ermöglichen,
- c. Verlängerung von Beurlaubungen entsprechend der Regelungen des Mutterschutzgesetzes bzw. des Bundeserziehungsgeldgesetzes,
- d. Diskussion zur Ermöglichung von Blended Learning und Teilzeitstudiengängen.

Des Weiteren setzt sich die Fakultät dafür ein, die folgenden Maßnahmen umzusetzen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und familiäre Aufgaben wird für Mitarbeitende unterstützen:

- a. die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten,
- b. die größtmögliche Abstimmung dienstlicher Termine mit den Öffnungszeiten der gewählten Betreuungseinrichtung,
- c. die Möglichkeiten zu Homeoffice,
- d. die Einrichtung von Ruheräumen und Wickelmöglichkeiten,
- e. spezielle Vereinbarung über die Urlaubsregelung,
- f. die geschlechtsunabhängige Ermöglichung von Teilzeitmodellen für die Beschäftigten auf allen Stufen,
- g. Ermöglichung des Kontakterhalts zur Arbeitsstelle während Unterbrechungszeiten, z.B. durch gezielte Informationen und Weiterbildungsangebote,
- h. die Möglichkeit zur Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt,
- i. die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Dauer des Mutterschutzes sowie der Elternzeit,
- j. die Möglichkeit einer angemessenen Wiedereinarbeitungszeit auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf der Elternzeit,
- k. der Erhalt des dienstlichen E-Mail-Kontos bei Elternzeit.

Aufstiegs- und Weiterbildungschancen von Beschäftigten dürfen durch Teilzeitarbeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen auf keine Weise beeinträchtigt werden. Eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist auch während der Beurlaubung zu ermöglichen.

4. Fort- und Weiterbildung

Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung dienen unter anderem der Verbesserung der Aufstiegschancen sowie der langfristigen Sicherung der Beschäftigung. 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. Sensibilisierung und Aufklärung

Die Form der Benachteiligung von Frauen hat sich im Vergleich zu früher gewandelt: Sie ist an vielen Stellen weniger offensichtlich und vielmehr subtiler geworden. Daher soll Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit an der Fakultät die möglichen Formen der derzeitigen Chancenungleichheit aufzeigen und Maßnahmen entwickelt werden, dieser Ungleichheit entgegenzuwirken.

Dazu zählen:

- a. die Durchführung von Workshops, Diskussionsrunden, Vorträgen oder ähnliche Veranstaltungen, in welchen Themen, wie sexualisierte Gewalt, unterschiedliche Kommunikationsstile (horizontal vs. vertikal), Verhaltensweisen und vorherrschende Stereotype und damit einhergehende diskriminierende Rollenbilder und deren Auswirkungen auf die Karriere von Frauen diskutiert werden,
- b. Weiterbildung von Führungskräften, die Personalentscheidungen treffen,
- c. gendersensible Gestaltung von Lehrinhalten, z.B. Vermeidung von Stereotypen.

Die Fakultät unterstützt die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte/den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Durchführung dieser Maßnahmen logistisch und finanziell.

6. Sicherheit für Frauen im Hochschulbetrieb

Die TU Chemnitz und damit auch die Fakultät für ET/IT stellen sich die Aufgabe, potentielle Diskriminierungsquellen 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 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertreterin verstehen sich als unmittelbare Ansprechpartner von Frauen mit spezifischen Fragen, Problemen und Beschwerden.

7. Gremien

Die TU Chemnitz insgesamt und auch die Fakultät für ET/IT stellt sich zur Aufgabe, den Frauenanteil in den universitären Gremien zu erhöhen. Dabei wird eine paritätische Gremienbesetzung angestrebt. Aufgrund des geringen Frauenanteils an der Fakultät ist bisher eine paritätische Besetzung nicht realisiert worden. Daher setzt sich die Fakultät ET/IT das Ziel, Frauen in besonderem Maße bei der Gremienzusammensetzung zu berücksichtigen und gezielt auf Gremienarbeit anzusprechen. Frauen sollten jeweils mindestens entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten bzw. Angehörigen der jeweiligen Statusgruppe vertreten sein. Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in der Fakultät zu erreichen, wird deshalb angestrebt, bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen eine Mindestbeteiligung von Frauen zu erreichen.

V. Geltungsdauer

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

Chemnitz, November 2017