

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 in Verbindung mit dem Gleichstellungszukunftskonzept der TU Chemnitz im Rahmen der Bewerbung um Mittel aus dem Professorinnenprogramm III in seiner Fassung vom 24.05.2019 legt die TU Chemnitz den Frauenförderplan vom Juli 2019 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 Frauenförderplan vom **November 2017**, welcher in der **vorliegenden Fassung aktualisiert** wird. In den letzten Jahren wurden hierfür an der Fakultät eine Vielzahl an Aktivitäten durchgeführt und die Fakultät setzt sich weiterhin dafür ein, für alle Geschlechter ein diskriminierungsfreies und familienfreundliches Umfeld zu sichern, in welchem für alle Fakultätsangehörigen Chancengleichheit hergestellt ist.

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. Auf der Grundlage der Gesetze und Programme unternimmt die Fakultät 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

Prof/Prof-V gesamt	davon weiblich	W3/C4	davon weiblich	W2/C3	davon weiblich
17 ¹⁾	2	12	1	4	1
%	11,8 (vgl. 2016: 11,8)		8,3		25,0

1) Stand: Nov. 2019

sonst. WP gesamt (HH/PM/DM)	davon weiblich	dav. sonst. WP <u>befristet</u>	davon weiblich	dav. sonst. WP <u>unbefristet</u>	davon weiblich
184	25	171	24	13	1
%	13,6 (vgl. 2016: 11,8)		14,0 (vgl. 2016: 12,5)		7,7 (vgl. 2016: 5,9)

sonst. WP gesamt (HH/PM/DM)	davon weiblich	dav. sonst. WP <u>Vollzeit</u>	davon weiblich	dav. sonst. WP <u>Teilzeit</u>	davon weiblich
184	25	133	15	51	10
	13,6		11,3		19,6

NWP gesamt (HH/PM/DM)	davon weiblich	dav. NWP <u>befristet</u>	davon weiblich	dav. NWP <u>unbefristet</u>	davon weiblich
76	24	21	5	55	19
	31,6 (vgl. 2016: 28,0)		23,8		34,5

NWP gesamt (HH/PM/DM)	davon weiblich	dav. NWP <u>Vollzeit</u>	davon weiblich	dav. NWP <u>Teilzeit</u>	davon weiblich
76	24	71	21	5	3
	31,6		29,6		60

Azubi	davon weiblich
14	0
%	0

Stand: 31.12.2018

Quelle: Dezernat 2

Derzeitig haben zwei Frauen eine **Professur** an der Fakultät inne; der sich daraus ergebende Frauenanteil unter der Gruppe der ProfessorInnen ist somit im Vergleich zu 2016 mit 11,8 % unverändert geblieben. Die Fakultät strebt hier eine Erhöhung des Frauenanteils an, indem bei Neubesetzungen von Professuren in den Netzwerken bekannte und geeignete Frauen auf Ausschreibungen hingewiesen werden.

Der **Mitarbeiterinnenanteil im wissenschaftlichen Personal** ist von 11,8 % im Jahr 2016 auf 13,6 % im Jahr 2018 leicht 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 mit 7,7 % allerdings deutlich geringer. In der Konsequenz sollen Frauen bei der Besetzung von unbefristeten Stellen sofern möglich stärker berücksichtigt werden. Des Weiteren ist festzustellen, dass an der Fakultät im sonst. wissenschaftlichen Personal 15 Frauen in Vollzeit und 10 Frauen in Teilzeit beschäftigt sind. Im Gegensatz dazu sind 118 Männer in Vollzeit und im Vergleich zu der Situation bei den Frauen lediglich 41 Männer in Teilzeit beschäftigt. Daraus ergeben sich für das jeweilige Geschlecht ein Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten zu Vollzeitbeschäftigten von 67 % bei Frauen und 38 % bei Männern, was einen deutlichen Unterschied darstellt. Eine vergleichbare Konstellation wird beim nichtwissenschaftlichen Personal ebenfalls deutlich. Gründe hierfür können u.a. der ausdrückliche persönliche Wunsch einer Teilzeitbeschäftigung, ungleich verteilte Finanzierungsengepässe an Professuren, aber auch eine mögliche Unvereinbarkeit von Familienaufgaben und wissenschaftlicher Karriere sein.

Der Anteil von Frauen beim **nichtwissenschaftlichen Personal** ist mit 31,6 % deutlich höher als beim wissenschaftlichen Personal und im Vergleich zu 2016 leicht gestiegen, wobei mit 34,5 % anteilig mehr Frauen in einem unbefristeten Verhältnis arbeiten.

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

Studierende an der Fakultät ET/IT im Wintersemester in %

WS 11/12	WS 12/13	WS 13/14	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19
9,6	12,1	14,2	14,5	15,1	15,6	16,7	18,6

Quelle: Frauenförderplan der TU Chemnitz, Juli 2019

Es zeigt sich eine stetige, wenn auch geringe, Erhöhung des Anteils an Studentinnen an der Fakultät. Verglichen mit dem WS 11/12 hat sich der Frauenanteil zum derzeitigen Stand an der Fakultät fast verdoppelt: Der Anteil an Studentinnen ist im WS 18/19 auf 18,6 % gestiegen, was **sehr positiv** zu bewerten ist. Zukünftig strebt die Fakultät ET/IT eine **weitere Erhöhung** des Frauenanteils an. Die 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

2014			2015			2016			2017			2018		
Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%
18	1	5,6	16	2	12,5	18	3	16,7	12	2	16,7	26	3	11,5

Stand: Juli 2019

Quelle: Frauenförderplan der TU Chemnitz, Juli 2019

Der Anteil von Frauen an abgeschlossenen Promotionen ist im Jahr 2016 auf 16,7 % gestiegen und konnte im Jahr 2017 wieder erreicht werden. Allerdings sank der Anteil im Jahr 2018 wieder unter den Stand von 2015, sodass hier noch **erhöhter Handlungsbedarf**, beispielsweise in Form von Mentoring oder der verstärkten Werbung für eine Promotion an der Fakultät, besteht.

Abgeschlossene Habilitationen nach 2005

2015			2018		
Ges.	w.	%	Ges.	w.	%
2	0	0,0	1	-	0,0

Stand: Juli 2019

Quelle: Frauenförderplan der TU Chemnitz, Juli 2019

Die Anzahl der Habilitationen ist zu gering, um Rückschlüsse auf die Entwicklung hinsichtlich des Anteils an Frauen zu schließen. Dennoch ist festzuhalten, dass unter den drei Habilitationen, welche nach 2005 abgeschlossen wurden, **keine weibliche Habilitandin** zu finden ist.

4. Frauenanteil in Gremien an der Fakultät ET/IT

AP	Fakultätsrat			StuKo			StuKo BMT			Prüf.-ausschuss			Prom.-ausschuss		
	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%
2016-2019	12	3	25,0	15	4	26,7	12	1	8,3	6	0	0,0	6	2	33,3
2019-2022	13	4	30,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Für die Amtsperioden (AP) 2016-2019 (Stand: Mai 2017) und 2019-2022 (Stand: Juli 2019), Gruppe der HochschullehrerInnen, wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und sonstigen MitarbeiterInnen

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. Dies ist u.a. der **Unterrepräsentanz von Frauen, die für eine Mitarbeit in Gremien zur Verfügung stehen** und damit des, relativ zu der Summe der männlichen Fakultätsangehörigen, zur Verfügung stehenden, „weiblichen“ Zeitbudgets, geschuldet. Durch eine ausgewogene Vertretung von Frauen können deren spezifische Anforderungen beispielsweise hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere in Gremien besser vertreten werden. Dies ist insbesondere dahingehend wichtig, da in der Regel die Zeit der wissenschaftlichen Qualifikation mit der Zeit einer Familienplanung zusammenfallen. Zielsetzung für eine ausgewogene Interessenvertretung durch eine angemessene Repräsentation von Frauen in allen Gremien der Fakultät ist daher die **generelle Erhöhung des Frauenanteils** an der Fakultät. An dieser Stelle ist anzumerken, dass sich an der Fakultät ebenso Männer für eine familienfreundliche Kultur einsetzen und dass Männer als auch Frauen gleichermaßen zu einem diskriminierungsfreien Miteinander beitragen können und sollen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass derzeit Frauen in allen Bereichen der Fakultät ET/IT noch deutlich unterrepräsentiert sind. Die **Unterrepräsentation verschärft sich mit steigender Qualifikationsstufe**. 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 mit einer Reihe von Maßnahmen für eine im Vergleich zu den letzten Jahren **stärkere Erhöhung** des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich ein.

Die Fakultät strebt eine **Erhöhung der Zahl der Lehrstuhlinhaberinnen** an. Für die in den kommenden Jahren neu zu besetzenden Professuren sollen in den Netzwerken bekannte, geeignete Kandidatinnen angesprochen 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 die Fakultät ebenfalls bemüht, Frauen besonders zu fördern und fordert qualifizierte Frauen daher ausdrücklich auf, sich zu bewerben. Dabei werden **Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im besonderen Maße berücksichtigt**, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Fakultät möchte in den kommenden Jahren die Anzahl von Promotionen im Bereich Elektrotechnik/Informationstechnik sichtbar erhöhen. Insbesondere Frauen sollen hier angesprochen und für die Promotion gewonnen werden. Die Fakultät wird die Promovendinnen beispielsweise hinsichtlich der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Weiterqualifikation und Familie, beispielsweise durch die Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen und Ruheräumen, entsprechend unterstützen, um den gegenwärtigen Frauenanteil in höheren Qualifikationsstufen zu steigern. 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. Leider spielen bei potenziellen Studieninteressentinnen bei der Entscheidung zur Wahl einer Studienrichtung immer noch Stereotype und gesellschaftliche Prägungen eine Rolle. An dieser Stelle setzen Universität und Fakultäten in einer relativ späten Phase mit der Studienwerbung an und haben dadurch nur begrenzte Möglichkeiten hinsichtlich der Studienwerbung für MINT-Fächer. Eine frühe Begeisterung von Schülerinnen für MINT-Fächer mit gezielter Werbung in Schulen ist sinnvoll und wird bereits durch die Fakultät adressiert (siehe Maßnahmen unten).

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, Tag der offenen Tür, u.a. in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung und der Gleichstellungsbefragten 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)“, die Beteiligung an der RoboSchool sowie die Schirmherrschaft, Mitarbeit und Austragung des RoboSAX-Wettbewerbes für Schülerinnen und Schüler in Sachsen,
- c. die Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen, die der Fakultät ET/IT angehören, beispielsweise durch Vorträge oder Berichte zum Studium/zum wissenschaftlichen Arbeitsalltag durch Studentinnen und Mitarbeiterinnen beim Tag der offenen Tür,
- d. Vorstellen von unterschiedlichen Berufsfeldern, die mit einem Abschluss an der Fakultät für Elektrotechnik/ Informationstechnik ausgefüllt werden können,
- e. die Beteiligung der Fakultät an der Grundschullehrerausbildung, welche an der TU Chemnitz angeboten wird. Dies kann langfristig als Multiplikator für die Gewinnung von Nachwuchs bereits in Grundschulen wirken,
- f. die Schaffung von Angeboten, z.B. Technik-AGs, für Schülerinnen und Schüler in Grundschulen durch Kooperationen mit den zukünftigen Grundschullehrern und –lehrerinnen der Grundschullehrerausbildung und des ZLB (Zentrum für Lehrerbildung) der TU Chemnitz. Solche Lehrformen wurden in den letzten Jahren bereits durch die Fakultät angeboten und können langfristig Erfolge bei der Nachwuchsgewinnung erzielen.

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, z.B. bei der Stundenplanung (wenn möglich keine Lehrveranstaltungen nach 17 Uhr), um Fakultätsangehörigen mit Familienaufgaben einen familienfreundlichen Studienablauf bzw. ein familienfreundliches Arbeitsklima zu bieten,
- 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. Ermöglichen von Teilzeitstudiengängen.

Des Weiteren möchte die Fakultät folgende Maßnahmen umsetzen bzw. dabei auf universitärer Ebene unterstützen, welche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben für Mitarbeitende schaffen:

- e. die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten,
- f. die größtmögliche Abstimmung dienstlicher Termine mit den Öffnungszeiten der gewählten Betreuungseinrichtung,
- g. die Möglichkeiten zu Homeoffice sowie Informationen zur Realisierung von Home-Office: Regelungen wurden 2019 an der TU Chemnitz geschaffen, siehe Rundschreiben 37/2019 vom 31.07.2019: Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit,
- h. die Einrichtung von Ruheräumen und Wickelmöglichkeiten,

- i. die geschlechtsunabhängige Ermöglichung von Teilzeitmodellen für die Beschäftigten auf allen Stufen,
- j. Kontakterhalt von Mitarbeitenden während Unterbrechungszeiten, z.B. durch gezielte Informationen und Weiterbildungsangebote, zur Arbeitsstelle,
- k. die Option einer Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt,
- l. die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Dauer des Mutterschutzes sowie der Elternzeit sowie die Bereitstellung von Informationen zur Unterstützung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Regelungen wurden 2019 an der TU Chemnitz geschaffen, siehe Rundschreiben 11/2019 vom 21.03.2019: Fördermaßnahmen zur Umsetzung des Rahmenkodex
- m. eine angemessene Wiedereinarbeitungszeit auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf der Elternzeit,
- n. 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. Die Fakultät, an dieser Stelle insbesondere vertreten durch die jeweiligen Professuren, ermöglicht deshalb eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen auch während einer Beurlaubung.

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 beispielsweise per E-Mail zu informieren. Wenn die jeweiligen Kriterien erfüllt sind, ist der angezeigte Teilnahmewunsch an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen zu befürworten.

5. Sensibilisierung, Aufklärung und Erhöhung der Sichtbarkeit

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 und eine Kultur des gegenseitigen Verständnisses und Toleranz weiterhin zu stärken.

Dazu zählen:

- a. die Durchführung von Workshops, Diskussionsrunden, Vorträgen oder ähnliche Veranstaltungen, in welchen Themen, wie sexualisierte Gewalt¹, unterschiedliche Kommunikationsstile (horizontal vs. vertikal), Verhaltensweisen, geschlechterbezogene Verzerrungseffekte² und vorherrschende Stereotype und damit einhergehende diskriminierende Rollenbilder und deren Auswirkungen auf die Karriere von Frauen diskutiert werden,
- b. ISINA: Interdisziplinäres Symposium für Frauen im MINT-Bereich

¹ Siehe http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

² Siehe <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/forschung/genderbias/>

- c. Weiterbildung von Führungskräften, die Personalentscheidungen treffen,
- d. gendersensible Gestaltung von Lehrinhalten³, z.B. Vermeidung von Stereotypen oder diskriminierenden Inhalten bezüglich aller Geschlechter.

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 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertreterin/ihr Stellvertreter verstehen sich als unmittelbare Ansprechpartner von Frauen und Männern 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 und Kommissionen zu erhöhen. 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 Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremienarbeit zu berücksichtigen und gezielt auf Gremienarbeit anzusprechen. Frauen sollten jeweils mindestens entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten bzw. Angehörigen der jeweiligen Statusgruppe vertreten sein. Eine ausgewogene Verteilung von Einfluss und Mitbestimmung von Frauen und Männern in der Fakultät fördert, dass Perspektiven einer möglichst jeden Gruppe in Gremien getragen werden und in der Gestaltung der Fakultät berücksichtigt werden können.

8. Evaluation

An der Fakultät bzw. an der TU Chemnitz konnten in den letzten zwei Jahren bereits eine Vielzahl von Maßnahmen realisiert werden, die Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit geschaffen haben. Hervorzuhebende Maßnahmen sind u. a:

- Regelungen zu Möglichkeiten des Homeoffice,
- Regelungen zur Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Dauer des Mutterschutzes sowie der Elternzeit,
- Jährliche Ausrichtung der ISINA,
- Werbung für die Studiengänge an der Fakultät ET/IT,
- Finanzielle Unterstützung von Workshops.

Die Fakultät möchte die erreichten Erfolge verstetigen und ist bestrebt, sich weiterhin für Chancengleichheit für alle Angehörige einzusetzen. Weitere Ziele, für die sich die Fakultät in den kommenden zwei Jahren einsetzen wird, widmen sich der Nachwuchsgewinnung und der Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen.

³ Siehe https://www.db-thueringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt_derivate_00035345/ilm1-2015000676.pdf, insb. S. 37ff.

Konkrete Maßnahmen sind folgende:

- Einrichtung eines Ruheraums sowie eines Eltern-Kind-Raums im Weinholdbau
- Erhalt des dienstlichen E-Mail-Kontos bei Elternzeit. Aktuell wird standardmäßig das E-Mail-Konto nicht verlängert; es bedarf eines Antrages auf Verlängerung. An dieser Stelle soll Eltern standardmäßig der Erhalt des E-Mail-Kontos ermöglicht werden. Hierfür stimmt sich die Fakultät mit dem Universitätsrechenzentrum und der Universitätsleitung über nötige Schritte ab.
- Aktivitäten für die Nachwuchsgewinnung: Es werden Ideen erarbeitet und umgesetzt, um Frauen für ein Studium an der Fakultät ET/IT zu gewinnen. Hierzu zählen Werbemaßnahmen im Rahmen von Veranstaltungen der Fakultät, die Frauen explizit ansprechen sollen.

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, Januar 2020