

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 **Januar 2020**, 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. Den Frauenförderplan versteht die Fakultät ET/IT demnach weiter gefasst als Gleichstellungsplan.

II. 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
17¹⁾	2	12	1	4	1
%	11,8 (vgl. 2019: 11,8)		8,3		25,0

1) Stand: August 2021

sonst. WP	davon	dav. sonst.	davon	dav. sonst.	davon
------------------	-------	--------------------	-------	--------------------	-------

gesamt (HH/PM/DM)	weiblich	WP befristet	weiblich	WP unbefristet	weiblich
233	37	219	36	14	1
%	15,9 (vgl. 2019: 13,6)		16,4 (vgl. 2019: 14,0)		7,1 (vgl. 2019: 7,7)

sonst. WP gesamt (HH/PM/DM)	davon weiblich	dav. sonst. WP Vollzeit	davon weiblich	dav. sonst. WP Teilzeit	davon weiblich
233	37	163	21	70	16
	15,9 (vgl. 2019: 13,6)		12,9		22,9

NWP gesamt (HH/PM/DM)	davon weiblich	dav. NWP befristet	davon weiblich	dav. NWP unbefristet	davon weiblich
80	27	25	7	55	20
	33,8 (vgl. 2019: 31,6)		28,0		36,4

NWP gesamt (HH/PM/DM)	davon weiblich	dav. NWP Vollzeit	davon weiblich	dav. NWP Teilzeit	davon weiblich
80	27	71	21	9	6
	29,6 (vgl. 2019: 31,6)		29,6		66,7

Azubi	davon weiblich
9	1
%	11,1 (vgl. 2019: 0,0)

Stand: 31.12.2021

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 2019 mit 11,8 % unverändert geblieben. Die Fakultät strebt daher hier weiterhin 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 13,6 % im Jahr 2019 auf 15,9 % im Jahr 2021 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 7,1 % 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 21 Frauen in Vollzeit und 16 Frauen in Teilzeit beschäftigt sind. Im Gegensatz dazu sind 142 Männer in Vollzeit und im

Vergleich zu der Situation bei den Frauen lediglich 54 Männer in Teilzeit beschäftigt. Daraus ergeben sich für das jeweilige Geschlecht ein Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten zu Vollzeitbeschäftigten von 76 % bei Frauen und 24 % 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 Finanzierungseingpässe an Professuren, aber auch eine mögliche Unvereinbarkeit von Familienaufgaben und wissenschaftlicher Karriere sein.

Der Anteil von Frauen beim **nichtwissenschaftlichen Personal** ist mit 33,8 % deutlich höher als beim wissenschaftlichen Personal und im Vergleich zu 2019 leicht gestiegen, wobei mit 36,4 % anteilig mehr Frauen in einem unbefristeten Verhältnis arbeiten.

Bei den Azubis gibt es derzeit einen weiblichen Azubi, somit ist der Anteil von 0% in 2019 auf 11,1% in 2021 gestiegen.

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

WS 19/20	WS 20/21	WS 21/22
20,9	21,2	21,7

Stand: 31.12.2021

Quelle: Frauenförderplan der TU Chemnitz, Juli 2019, Dezernat 4

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 verdoppelt: Der Anteil an Studentinnen ist im WS 21/22 auf 21,7 % 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

2019			2020			2021		
Ges.	w.	%	Ges	w.	%	Ges.	w.	%
10	2	20	18	4	22,2	17	4	23,5

Stand: 31.12.2021

Quelle: Frauenförderplan der TU Chemnitz, Juli 2019, Dezernat 4

Der Anteil von Frauen an abgeschlossenen Promotionen ist im Jahr 2019 auf 20 % gestiegen und ist bis zum Jahr 2021 weiterhin leicht gestiegen. Trotzdem ist hier immer noch ein **erhöhter Handlungsbedarf**, beispielsweise in Form von Mentoring oder der verstärkten Werbung für eine Promotion an der Fakultät, besteht.

Abgeschlossene Habilitationen nach 2005

2015			2018			2022		
Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%
2	0	0,0	1	-	0,0	1	-	0,0

Stand: 31.12.2021

Quelle: Frauenförderplan der TU Chemnitz, Juli 2019, Dezernat 4

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 vier Habilitationen, welche nach 2005 abgeschlossen wurden, **keine weibliche Habilitandin** zu finden ist.

4. Frauenanteil in Gremien an der Fakultät ET/IT

Fakultätsrat			Prüf.-ausschuss Elektrotechnik und Informationstechnik			Prüf.-ausschuss Biomediz. Technik			Prom.-ausschuss		
Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%	Ges.	w.	%
13	4	30,8	7	0	0	7	0	0	6	2	33,3

Stand: August 2022

Quelle: <https://www.tu-chemnitz.de/etit/fak/gremien.php>

Es ist festzustellen, dass der Anteil an Frauen im Fakultätsrat und im Promotionsausschuss höher als der Anteil an Frauen bei ProfessorInnen, Mitarbeitenden oder Studierenden ist, jedoch sind Frauen noch nicht in allen Gremien in zufriedenstellendem Maße vertreten. Speziell in den Prüfungsausschüssen ist keine Frau 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. 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 (Dropout: Studentinnen (21,7 %) > Mitarbeiterinnen (15,9 %) > Lehrstuhlinhaberinnen (11,8 %))**. Mögliche Ursachen des Dropouts bei höheren Qualifikationsstufen ist, dass in der Regel die Zeit der wissenschaftlichen Qualifikation mit der Zeit einer Familienplanung zusammenfallen, es dabei eine teilweise nicht einfach handhabbare Überschneidung familiärer Aufgaben mit dem Beruf gibt und darüber hinaus die größtenteils befristeten Arbeitsverträge an der TU Chemnitz für Menschen mit familiären Verpflichtungen im Vergleich zu anderen Arbeitgebern unattraktiv erscheinen können. 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.

III. Zielsetzung

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. Folgende Ziele setzt sich die Fakultät hierbei kurzfristig, mittelfristig und langfristig:

Kurzfristig (innerhalb des kommenden Jahres):

- Vereinbarkeit familiärer Aufgaben mit beruflicher Selbstverwirklichung
- Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen im MINT-Bereich
- Sensibilisierung, Kultur der Toleranz und Wertschätzung

Mittelfristig (innerhalb der kommenden fünf Jahre):

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden
- Verringerung des Dropouts zur höheren Qualifikationsstufe

Langfristig (innerhalb der kommenden zehn Jahren):

- Erhöhung des Frauenanteils über alle Qualifikationsstufen

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 bereits:

- 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 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)“, 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.

Als Maßnahme zum Erreichen des mittelfristigen Ziels, den Anteil der Studentinnen zu erhöhen, soll folgende Maßnahme dazu beitragen:

- f. die Schaffung von Angeboten, z.B. Technik-AGs, für Schülerinnen und Schüler in (Grund-)schulen 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 mittel- bis 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 weiterhin 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.

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:

- d. die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten,
- e. die größtmögliche Abstimmung dienstlicher Termine mit den Öffnungszeiten der gewählten Betreuungseinrichtung,
- f. 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,
- g. die geschlechtsunabhängige Ermöglichung von Teilzeitmodellen für die Beschäftigten auf allen Stufen,
- h. Kontakterhalt von Mitarbeitenden während Unterbrechungszeiten, z.B. durch gezielte Informationen und Weiterbildungsangebote, zur Arbeitsstelle,
- i. die Option einer Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt,
- j. 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
- k. eine angemessene Wiedereinarbeitungszeit auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf der Elternzeit,

Die Fakultät setzt sich für Studierende und Mitarbeitende dafür ein, folgende Maßnahmen (teils auch universitäts-übergreifend) kurz- bis mittelfristig umzusetzen:

- l. Erweiterung des Angebots an aufgezeichneten Lehrveranstaltungen, um das Studium räumlich und zeitlich flexibler zu gestalten,
- m. Ermöglichen von Teilzeitstudiengängen,
- n. die Verstetigung der individuellen Ermöglichung mobiler Arbeit nach Absprache mit dem Vorgesetzten in der Dienstvereinbarung,
- o. Höhereingruppierung der Sekretariatsstellen von E6 auf E8,
- p. die Einrichtung eines universitätsübergreifenden Fonds für Kinder-Notbetreuung im Falle von Kita- und Schulschließungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie in extremen Notlagen (Verfahren und Finanzierung wird in der Gleichstellungskommission eruiert),
- q. automatischer Erhalt des dienstlichen E-Mail-Kontos bei Elternzeit,
- r. Arbeitnehmer-abhängige Entscheidung zur Deaktivierung der vCard bei Mutterschutz und/o-der Elternzeit.

Aufstiegs- und Weiterbildungschancen von Beschäftigten dürfen durch Teilzeitarbeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen auf keine Weise beeinträchtigt werden.

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 Behör-

den 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
- 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 weiterhin 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

1 Siehe https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_sexuelle_belaestigung_im_hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile&v=3

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

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

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

Im Frauenförderplan (Stand Januar 2020) bekannte sich die Fakultät zur Umsetzung folgender Maßnahmen in den damals kommenden zwei Jahren:

- 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.

Die Einrichtung eines Ruheraums sowie eines Eltern-Kind-Raums wurden in Anbetracht der neuen Rahmenbedingungen, welche die COVID-19-Pandemie mit sich gebracht haben, nicht realisiert. Der Bedarf nach einem Ruhe- und Eltern-Kind-Raum soll nichtsdestotrotz regelmäßig an der Fakultät eruiert und Maßnahmen daraus abgeleitet werden.

Angesichts der geschaffenen Möglichkeiten des mobilen Arbeitens ergeben sich für die Notwendigkeit solcher Räume neue Lösungsmöglichkeiten, sofern das mobile Arbeiten weiterhin bedarfsgerecht möglich ist. Neben der Aufnahme des **Angebots zur mobilen Arbeit in der Dienstvereinbarung** unterstützt die Fakultät fakultätsübergreifende Bestrebungen, einen **Notbetreuungsfonds an der TU Chemnitz** einzurichten: In extremen Notlagen im Zusammenhang mit Kita- und Schulschließungen in der COVID-19-Pandemie sollen Eltern die Möglichkeit haben, einen Antrag zur Unterstützung hinsichtlich Betreuungskosten an die Gleichstellungskommission stellen zu können.

Das E-Mail-Konto wird bei Mutterschutz und Elternzeit nach wie vor standardmäßig abgeschaltet. Die Fakultät setzt sich weiterhin das Ziel, sich mit dem Personalrat, dem Universitätsrechenzentrum und der Universitätsleitung über nötige Schritte abzustimmen.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnten die Aktivitäten zur Nachwuchsgewinnung aufgrund der Kontaktbeschränkungen nicht wie anvisiert umgesetzt werden. Hier möchte sich die Fakultät kurz- bis mittelfristig speziell auf **Werbemaßnahmen an Schulen** konzentrieren, um weiblichen Nachwuchs schon frühzeitig anzusprechen und zu gewinnen.

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, 22.12.2022