

## **Frauenförderplan und Konzept zur Förderung der Geschlechtervielfalt der Fakultät für Maschinenbau**

### **I. Vorwort**

Die Umsetzung der Chancengleichheit aller Menschen wird an der Technischen Universität Chemnitz als eine universitäre Aufgabe gesehen. Besonders mit der Anerkennung des dritten Geschlechts durch den Bundestag (Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018) haben sich die Situation und die Aufgabe der Gleichstellung von allgemeiner Frauenförderung in Geschlechterförderung geändert.

Als Grundlage für die Erstellung des Förderplans gelten:

- das SächsHG in der Fassung vom 27.04.2019,
- das sächsische Frauenförderungsgesetz in der Fassung vom 01.04.2014
- das Gleichstellungsprogramm der Technischen Universität Chemnitz,
- das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz der Bundesregierung in der Fassung vom 14.08.2006 sowie die Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Darauf aufbauend hat die Fakultät für Maschinenbau der Technischen Universität Chemnitz einen eigenen Geschlechterförderplan erstellt und Maßnahmen zur Geschlechterförderung gesetzt.

### **II. Zielsetzung**

Der Frauen- und Geschlechterförderplan beschreibt die Situation der weiblichen, männlichen und diversen Menschen an der Fakultät für Maschinenbau der Technischen Universität Chemnitz. Er soll zur Beleuchtung der aktuellen Arbeitssituation, der gesellschaftlichen Situation und der studentischen Situation von Menschen in der Fakultät für Maschinenbau dienen. Er soll der Erarbeitung von Arbeits- und Studienbedingungen dienen, die allen Menschen und allen Geschlechtern in der gleichberechtigten Wahrnehmung der Rechte, der Ausübung der Pflichten und die berufliche Chancengleichheit ermöglicht.

Die Fakultät für Maschinenbau begrüßt die Haltung der Bundesregierung und der sächsischen Landesregierung zur Einführung des dritten Geschlechtes, sowie die Bemühungen zur allgemeinen Akzeptanz von Gendervielfalt und allumfassender Gleichbehandlung aller Menschen.

Auf Grundlage der Gesetze und Verordnungen hat die Fakultät für Maschinenbau Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtervielfalt und Geschlechterakzeptanz vereinbart und eine jährliche Prüfung bzw. Überarbeitung des Geschlechterförderplans vereinbart.

### III. Analyse der aktuellen Situation

#### a) Mitarbeitende

Zum Stichtag 24.10.2019 sind die Geschlechter in der Fakultät für Maschinenbau wie folgt verteilt:

<b>Professoren</b>	
gesamt	davon weiblich
24	3

<b>Juniorprofessoren</b>	
gesamt	davon weiblich
0	0

<b>Wissenschaftlich Mitarbeitende</b>					
befristet und unbefristet		befristet		unbefristet	
gesamt	davon weiblich	gesamt	davon weiblich	gesamt	davon weiblich
520	117	501	111	19	6

<b>nicht wissenschaftlich Mitarbeitende</b>					
befristet und unbefristet		befristet		unbefristet	
gesamt	davon weiblich	gesamt	davon weiblich	gesamt	davon weiblich
207	61	103	25	104	36

<b>wissenschaftliche Hilfskräfte</b>	
gesamt	davon weiblich
88	27

#### b) Studienbeginnende

<b>2014</b> SS14 + WS14/15			<b>2015</b> SS 15 + WS 15/16			<b>2016</b> SS 16 + WS 16/17		
gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
603	98	16,3	734	151	20,6	479	85	17,7
<b>2017</b> SS 17 + WS 17/18			<b>2018</b> SS18+ WS18/19			<b>2019</b> SS19 + WS19/20		
gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
448	101	22,5	468	91	19,4			

c) Abgeschlossene Promotionen

2014			2015			2016		
gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
34	4	11,8	35	2	5,7	31	4	12,9
2017			2018			2019		
gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
41	4	9,8	44	4	9,1	46	9	19,6

d) Abgeschlossene Habilitationen

2014			2015			2016		
gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
1	-	-	1	-	-	3	1	33,3
2017			2018			2019		
gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
-	-	-	2	-	-	-	-	-

Es ist festzustellen, dass in den jeweiligen Kriterien Frauen und Männer vertreten sind. Menschen, welche sich dem dritten Geschlecht zuordnen, konnten bisher noch nicht statistisch erfasst werden. Ferner stellt die Fakultät für Maschinenbau in den Kriterien c und d keinen konkreten Förderbedarf fest. Es besteht für jeden wissenschaftlich Mitarbeitenden die Möglichkeit, bei entsprechender Leistung, eine Promotion oder eine Habilitation anzustreben. Die Fakultät für Maschinenbau gewährt dabei ausdrücklich jedem Interessenten die volle Unterstützung.

Im Bereich der Kriterien a und b sieht die Fakultät für Maschinenbau allgemeinen Förderbedarf zur Steigerung der Immatrikulationen generell. Dabei sichert die Fakultät für Maschinenbau jeden Studienbeginnenden die vollste Unterstützung zu. Maßnahmen der Fakultät sollten dabei genderübergreifend und geschlechtsneutral stattfinden und dabei eine möglichst breite Masse an Studieninteressierten ansprechen.

#### IV. Maßnahmen

a) Wissenschaftlicher und nichtwissenschaftlicher Bereich

Die Fakultät für Maschinenbau setzt sich aktiv im Wettbewerb um neue Mitarbeitende ein. Hierbei ist die Erweiterung der Gendervielfalt innerhalb der Fakultät für Maschinenbau ein zentrales Thema.

Besonders allerdings sollen hierbei junge Nachwuchswissenschaftler\*innen und junges technisches/verwaltendes Personal geschlechterübergreifend rekrutiert und gefördert werden. Wir setzen uns dabei, entsprechend des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bzw. der DFG-Gleichstellungsstandards, gezielt für eine Bestenförderung ein, um dabei die Fakultät für Maschinenbau auch in Zukunft durch exzellente Forschung und Lehre in der Öffentlichkeit darstellen zu können.

Bei der Besetzung von Haushalts-, Qualifikations- und Drittmittelstellen ist im besonderen Maße auf die grundsätzliche Einhaltung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu achten. Gesonderte Regelungen gelten

ausschließlich für Menschen mit Behinderung. In diesem Fall gelten die dafür vorgesehenen gesetzlichen Regelungen bzw. die Vorgaben der Schwerbehindertenvertretung.

Entsprechend des sächsischen Frauenförderungsgesetzes (in seiner Form vom 01.04.2014) werden Stellenausschreibungen der Fakultät für Maschinenbau mit dem Vermerk zur aktiven Frauenförderung und dem Aufruf zur Bewerbung versehen.

Insgesamt sollte zur Förderung der Geschlechtervielfalt folgender Passus in den Stellenausschreibungen der Fakultät für Maschinenbau enthalten sein:

„Die Fakultät für Maschinenbau der Technischen Universität Chemnitz hat sich zum Ziel gesetzt, mehr schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind ausdrücklich erwünscht. Die Fakultät für Maschinenbau der Technischen Universität Chemnitz will den Anteil von Frauen in Bereichen erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Frauen werden deshalb ausdrücklich aufgefordert sich zu bewerben. Die Fakultät für Maschinenbau der Technischen Universität Chemnitz strebt nach Geschlechtervielfalt. Wir begrüßen Bewerbungen jedes Hintergrunds.“

b) Studierende

An der TU Chemnitz finden sowohl geschlechterdifferenzierte als auch geschlechterübergreifende Studienwerkaktivitäten statt. Seit einigen Jahren werden verschiedene Maßnahmen und Projekte zur Gewinnung junger Menschen für technische Studienrichtungen und zur Erhöhung der Studienzufriedenheit in den naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern durchgeführt, da die Notwendigkeit einer gezielten Ansprache von Schülern aller Geschlechter zur Förderung der Geschlechtervielfalt erkannt wurde.

Die Fakultät für Maschinenbau der Technischen Universität Chemnitz nimmt aktiv an Fördermaßnahmen und Veranstaltungen zur Förderung der Geschlechtervielfalt teil. Unter anderen:

- Teilnahme an Informations- und Einführungsveranstaltungen für Studieninteressierte
- Tag der offenen Tür
- Girls Day/ Boys Day
- Kooperation mit Gymnasien der Stadt Chemnitz und Umgebung
- Unterstützung von Schülern an der Erbringung der besonderen Lernleistung (BeLL)
- uvm.

c) Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die Fakultät für Maschinenbau setzt sich aktiv dafür ein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Familie und Studium zu fördern. Dafür werden seit vielen Jahren aktiv Maßnahmen verfolgt, die stetig verbessert bzw. dem aktuellen Bedarf angepasst. Zu den Maßnahmen im Bereich Studium zählen:

- Abstimmung des Lehrangebotes mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen
- Abstimmung des Studienablaufplanes bzw. von Sonderstudienplänen auf die spezifischen Wünsche der einzelnen Studierenden, wenn die jeweils angewendete und gültige Prüfungsordnung dies zulässt
- Konsequente Umsetzung des Mutterschutzgesetzes
- Möglichkeiten zum Wechsel in ein Teilzeitstudium



Im Bereich der Beschäftigten werden nachfolgende Maßnahmen geschlechterübergreifend vorgesehen:

- Gewährung von flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice entsprechend der jeweils gültigen Arbeitszeitordnung der Technischen Universität Chemnitz
- Abstimmung von Dienstterminen und Dienstgeschäften mit familiären Angelegenheiten bzw. mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen
- Einrichtung von Wickelmöglichkeiten und Ruheräumen
- Gewährung von Urlaub bei notwendigen Anlässen entsprechend der Urlaubsregelung der Technischen Universität Chemnitz
- Möglichkeit von Teilzeitmodellen und entsprechenden Wiedereinstieg in die Vollbeschäftigung entsprechend der zur Verfügung stehenden Finanzmittel
- Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Dauer des Mutterschutzes sowie der Elternzeit

#### **V. Sensibilisierung und Aufklärung**

Die Formen von Benachteiligungen gegenüber Menschen mit weiblichen Geschlecht, aber auch von Menschen des dritten Geschlechts sowie von Menschen anderer sexueller Orientierungen, wie Homosexuellen, Transsexuellen, Pansexuellen, Intersexuellen, Bisexuellen und Heterosexuellen ist häufig diskreter und subtiler geworden. Benachteiligungen treten nicht immer direkt auf, sondern ergeben sich aus einer Prozesskette an problematischen Handlungen und Kommentaren. So ist daher das Ansinnen der Fakultät für Maschinenbau diesen Formen der Benachteiligung vollständig entgegenzuwirken. Dazu sollen:

- Workshops zum geschlechterneutralen Umgang mit Studierenden, zu sexueller Gewalt, zu psychischer Gewalt, zur Beseitigung von sexuell anstößigen und verletzenden Verhaltensweisen und –mustern initiiert werden
- Führungskräfte, die Personalentscheidungen treffen, weitergebildet werden
- Für eine genderneutrale Lehre unter Vermeidung von Stereotypen gefördert werden.

#### **VI. Sicherheit für Studierende und Mitarbeitende im Hochschulbetrieb**

Die Technische Universität Chemnitz insgesamt und auch die Fakultät für Maschinenbau stellt sich die Aufgabe, potentielle Diskriminierungsquellen für Studierende und Mitarbeitende aller Gruppen aufzudecken und zu beseitigen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf sexueller Belästigung und sonstiger Benachteiligungen auf Grund der Zugehörigkeit zu einer unterrepräsentierten Gruppe am Arbeitsplatz. Mitarbeitende und Studierende, die sich benachteiligt und/oder diskriminiert fühlen, haben dabei die Möglichkeit sich an den Gleichstellungsbeauftragten als Hauptverantwortlichen/Hauptverantwortliche zu wenden. In seiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragter/-beauftragte leitet er/sie die Anfragen und Beschwerden nach persönlicher Überprüfung an höhere Stellen, wie Frauenbeauftragte, Personalrat oder der/dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität weiter.

#### **VII. Geltungsdauer**

Der Frauen- und Geschlechterförderplan in seiner jetzigen Form ist unbegrenzt gültig. Es sollte aber in jährlichen Abständen zu einer Überprüfung der Inhalte und ggf. zur Aktualisierung der verwendeten Zahlen kommen.



TECHNISCHE UNIVERSITÄT  
CHEMNITZ

Fakultät für Maschinenbau  
Der Gleichstellungsbeauftragte

Chemnitz, Juli 2020

---

P. Seidel  
Gleichstellungsbeauftragter

---

Prof. Dr.-Ing. habil. T. Lampke  
Dekan