

**Frauenförder- und Gleichstellungsplan
der Fakultät für Naturwissenschaften
der Technischen Universität Chemnitz**

Stand: 04.12.2023

Gleichstellungsbeauftragte:

Dr. Susann Ebert

Telefon: +49 371 531-35812

Fax: +49 371 531-835812

E-Mail: susann.ebert@chemie.tu-chemnitz.de

Adresse: Straße der Nationen 62, 09111 Chemnitz; Raum: 1/231 (neu: A12.231)

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte:

Doreen Dentel

Telefon: +49 371 531-39655

Fax: +49 371 531-839655

E-Mail: doreen.dentel@physik.tu-chemnitz.de

Adresse: Reichenhainer Straße 70, 09126 Chemnitz; Raum: 2/P010 (neu: C60.010)

Beauftragter des Dekans für Gleichstellung:

Prof. Dr. Marc Armbrüster

Telefon: +49 371 531-36176

Fax: +49 371 531-836176

E-Mail: marc.armbruester@chemie.tu-chemnitz.de

Adresse: Straße der Nationen 62, 09111 Chemnitz; Raum: 1/312 (neu: A10.312)

Arbeitskreis Frauenförder- und Gleichstellungsplan:

Angela Thränhardt, Johannes Teichert, Marc Armbrüster - Gruppe der Professoren und Professorinnen

Thale Rathsack, Anna Ullrich, Madeleine Bischoff - Gruppe der Studierenden

Susann Ebert, Doreen Dentel - Gruppe der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung

Präambel

Allgemeine Grundsätze der Frauenförderung und Gleichstellung an der Fakultät für Naturwissenschaften der Technischen Universität Chemnitz

Das vorliegende Dokument beinhaltet den obligatorischen Frauenförderplan, erweitert um Ziele und Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung für alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät für Naturwissenschaften.

Die Umsetzung der Chancengleichheit aller Geschlechter wird an der TU Chemnitz als eine universitäre Aufgabe gesehen. Ziel der TU Chemnitz und der Fakultät für Naturwissenschaften ist es, „die Universität als diskriminierungsfreien Raum zu etablieren, in dem alle Menschen gleichberechtigt und ohne Angst agieren können. Alle Mitglieder und Angehörigen der TUC sind aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studienplatzes mitzuwirken, der von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt und in dem kein Raum für Benachteiligung, Diskriminierung, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Belästigung und Gewalt ist.“¹

Der Blick in die Statistik zeigt jedoch, dass Frauen an der Fakultät für Naturwissenschaften, vor allem in Führungspositionen und in Gremien, aber auch im Bereich des wissenschaftlichen Personals unterrepräsentiert sind. Dagegen sind Frauen vor allem im wissenschaftsstützenden Bereich – in den tendenziell niedriger vergüteten Berufsfeldern, wie Sekretariatsangestellten, Laboranten und Laborantinnen oder Technische Assistenten und Technische Assistentinnen – deutlich überrepräsentiert.

Die Fakultät für Naturwissenschaften ist verpflichtet, in regelmäßigen Abständen einen aktualisierten Frauenförderplan auf Basis des [Frauenförderplanes der TU Chemnitz](#) vorzulegen. Im Januar 2020 veröffentlichte die Fakultät für Naturwissenschaften einen Frauenförderplan, welcher in der vorliegenden Fassung überarbeitet und zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan erweitert wird. Die Darstellung des aktuellen Ist-Zustandes umfasst die Analyse der Studierenden-, Beschäftigten- und Gremienstrukturen. Zudem erfolgt eine Erfolgskontrolle des Frauenförderplans von 2020. Darauf aufbauend werden Ziele und Maßnahmen für die kommenden vier Jahre definiert.

Die kontinuierliche Umsetzung der Geschlechtergleichstellung auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsebenen sowie der weitere Ausbau eines diskriminierungsfreien und familienfreundlichen Umfeldes für alle Fakultätsangehörigen sind Kernziele des neuen Frauenförder- und Gleichstellungsplans.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät, für die Professoren und Professorinnen, für das gesamte wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sowie für alle Studierenden. Er richtet sich an alle Geschlechter gleichermaßen, denn Gleichstellung sowie Frauenförderung sind eine Zukunftsaufgabe, die nur gemeinsam bewältigt werden kann.

1 Präambel der Ordnung zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der TU Chemnitz, Fassung vom 7. Dezember 2020

1 Zielsetzung

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan umfasst eine quantitative Bestandsaufnahme und Analyse der Gleichstellungssituation an der Fakultät für Naturwissenschaften für alle Statusgruppen sowie der Gremien. Ausgehend von dieser Analyse werden bisherige Förderungen bewertet und Handlungsbedarfe aufgezeigt, um v.a. für Bereiche mit Unterrepräsentanz den Geschlechteranteil zu erhöhen. Weiterhin wird der Frauenförder- und Gleichstellungsplan um Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt ergänzt.

Die im Frauenförder- und Gleichstellungsplan definierten Ziele und Maßnahmen werden fortlaufend von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Naturwissenschaften auf ihre Umsetzung und Wirksamkeit überprüft und weiterentwickelt. Wo es möglich ist, werden die Ziele und Maßnahmen quantitativ auf ihre Wirksamkeit analysiert. Bei langfristigen Maßnahmen gilt es die generelle Umsetzung und das Voranschreiten der Umsetzung im Auge zu behalten.

2 Bestandsaufnahme und Analyse

Die Zuarbeit der zugrundeliegenden Daten erfolgte durch die Dezernate 2 und 4 der TU Chemnitz (Datenstand 31.12.2022 sofern nicht anders angegeben). Die Datenerhebung ist geschlechterbinär, differenzierend nach weiblichen und männlichen Fakultätsangehörigen. Personen, die sich nicht der binären Geschlechterordnung zuordnen können oder wollen, werden leider bei der zentralen Datenerfassung nicht berücksichtigt.

Ist-Zustand

Gruppe der Professoren und Professorinnen:

Professoren und Professorinnen

	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	Bundesdurchschnitt ² [%]
Fakultät gesamt	22	5	17	22,7	
Chemie	9	1	8	11,1	18,7
Physik	13	4	9	30,8	13,3

Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen

	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	0	0	0	n. a.
Chemie	0	0	0	n. a.
Physik	0	0	0	n. a.

2 Quelle: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Chancengleichheits-Monitoring 2022, Antragstellung, Begutachtung und Gremienaktivität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berichtsjahr 2021

Außerplanmäßige Professoren und Professorinnen

	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	2	1	1	50,0
Chemie	1	0	1	0,0
Physik	1	1	0	100,0

Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten:

	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	Bundesdurchschnitt ² [%]
Fakultät gesamt	128	37	91	28,9	
Chemie	60	21	39	35,0	31,7
Physik	68	16	52	23,5	19,4

Befristung:

	befristet				unbefristet			
	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	118	34	84	28,8	10	3	7	30,0
Chemie	56	21	35	37,5	4	0	4	0,0
Physik	62	13	49	21,0	6	3	3	50,0

Arbeitszeit:

	Vollzeit				Teilzeit			
	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	55	19	36	34,5	73	18	55	24,7
Chemie	30	11	19	36,7	30	10	20	33,3
Physik	25	8	17	32,0	43	8	35	18,6

Gruppe der Studierenden und Promovierenden (Stand 01.11.2022):

Studierende der Fakultät Naturwissenschaften

Studierende insgesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
587	265	322	45,1

Bachelor-/Diplomstudierende

Studiengang	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	Bundesdurchschnitt [%]
Chemie	56	22	34	39,3	42,1 ³
Computational Science**	2	1	1	50,0	
Physik	62	11	51	17,7	35,3 ⁴
Wirtschaftsphysik**	1	0	1	0,0	
Sensorik und kognitive Psychologie	141	84	57	59,6	
Fakultät gesamt	262	118	144	45,0	

** auslaufender Studiengang

Masterstudierende

Studiengang	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	Bundesdurchschnitt [%]
Advanced Functional Materials	227	104	123	45,8	
Chemie	37	14	23	37,8	36,6 ³
Computational Science	2	0	2	0,0	
Physik	11	2	9	18,2	23,2 ⁴
Sensorik und kognitive Psychologie	48	27	21	56,3	
Fakultät gesamt	325	147	178	45,2	

Promovierende

Studiengang	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	Vgl. Bundesdurchschnitt [%]
Advanced Functional Materials	1	1	0	100,0	
Chemie	38	15	23	39,5	34,4 ³
Physik	33	7	26	21,2	20,4 ⁴
Sensorik und kognitive Psychologie	9	4	5	44,4	
Fakultät gesamt	81	27	54	33,3	

eingeschriebene Promotionsstudenten und Promotionsstudentinnen laut Dez. 4

Abgeschlossene Promotionen

2020				2021				2022			
gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
25	4	21	16,0	19	2	17	10,5	28	8	20	28,6

3 Statistik der Chemiestudiengänge, Eine Umfrage der GDCh zu Chemiestudiengängen an Universitäten und Hochschulen in Deutschland 2021

4 G. Düchs, K. Mecke, Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2022

Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals (Technik und Verwaltung):

	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	61	36	25	59,0
Dekanat	3	3	0	100,0
Chemie	27	19	8	70,4
Physik	31	14	17	45,2

Befristung:

	befristet				unbefristet			
	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	2	1	1	50,0	59	35	24	59,3
Dekanat	0	0	0	n.a.	3	3	0	100,0
Chemie	0	0	0	n.a.	27	19	8	70,4
Physik	2	1	1	50,0	29	13	16	44,8

Arbeitszeit:

	Vollzeit				Teilzeit			
	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	43	20	23	46,5	18	16	2	88,9
Dekanat	2	2	0	100,0	1	1	0	100,0
Chemie	19	12	7	63,2	8	7	1	87,5
Physik	22	6	16	27,3	9	8	1	88,9

Auszubildende (Stand 2022):

	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultät gesamt	7	2	5	28,6
Dekanat	0	0	0	n. a.
Chemie	0	0	0	n. a.
Physik	7	2	5	28,6

Akademische Selbstverwaltung:

Gremium	gesamt	w	m	Anteil Frauen [%]
Fakultätsrat	13	6	7	46,2
Promotionsausschuss	5	0	5	0,0
Studienkommission Advanced Functional Materials (MA)	8	2	6	25,0
Studienkommission Chemie (BA, MA)	8	3	5	37,5
Studienkommission Computational Science (BA, MA)	6	3	3	50,0
Studienkommission Physik (BA, MA)	8	3	5	37,5
Studienkommission Sensorik und kognitive Psychologie (BA, MA)	8	3	5	37,5
Prüfungsausschuss Advanced Functional Materials (MA)	7	1	6	14,3
Prüfungsausschuss Chemie (BA, MA)	7	1	6	14,3
Prüfungsausschuss Chemie (Diplom)	5	0	5	0,0
Prüfungsausschuss Computational Science (BA, MA)	6	3	3	50,0
Prüfungsausschuss Physik (BA, MA, Diplom)	6	1	5	16,7
Prüfungsausschuss Sensorik und kognitive Psychologie (BA, MA)	7	1	6	14,3
Prüfungsausschuss Wirtschaftsphysik (BA)	6	3	3	50,0

Analyse

In der **Gruppe der Professoren und Professorinnen** liegt der Frauenanteil derzeit bei 22,7 %, gemittelt über beide Institute. Am Institut für Chemie (IfC) liegt der Anteil bei 11,1 % und damit unter dem Bundesdurchschnitt von 18,7 %. Am Institut für Physik (IfP) beträgt der Frauenanteil 30,8 % und liegt damit über dem Bundesdurchschnitt von 13,3 %.

In der **Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten** liegt der Frauenanteil gemittelt über beide Institute bei 28,9 % (IfC 35,0 %, IfP 21,5 %). Nur drei der zehn unbefristeten wissenschaftlichen Stellen sind mit einer Frau besetzt. Während am IfP der Frauenanteil auf wissenschaftlichen Permanentstellen bei 50,0 % liegt, sind Frauen am IfC in dieser Position sichtbar unterrepräsentiert, da keine dieser Stellen mit einer Frau besetzt ist.

Generell ist die Gesamtzahl der zur Verfügung stehenden, unbefristeten Wissenschaftsstellen recht gering (IfC: 4 Stellen, IfP: 5 Stellen), dennoch wurden freie bzw. neu zu besetzenden Stellen in den letzten vier Jahren ausschließlich mit männlichen Bewerbern besetzt.

Im Bereich der befristeten wissenschaftlichen Stellen sind am IfC 37,5 % der Stellen und am IfP 21,0 % der Stellen an Frauen vergeben.

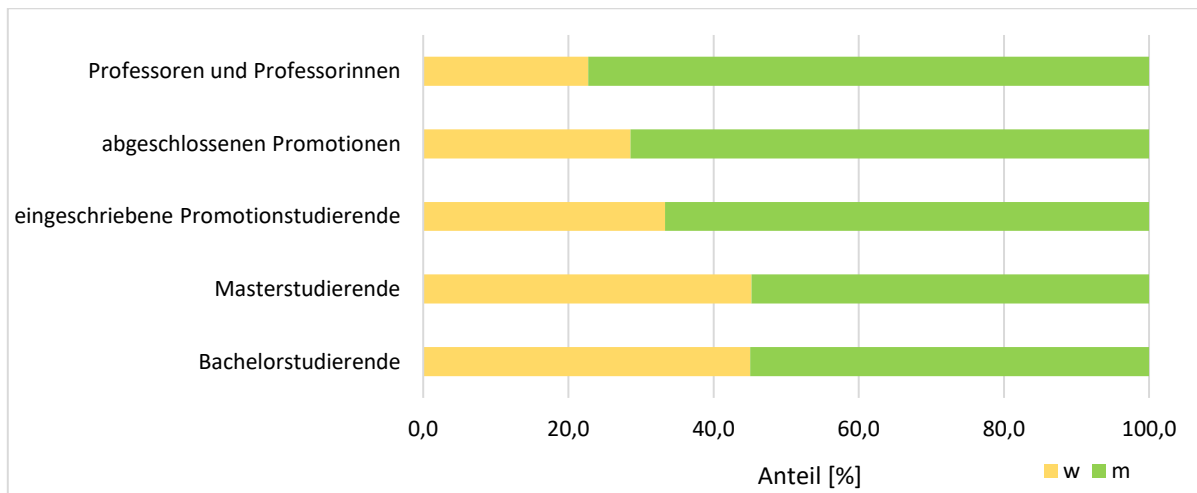
Der Frauenanteil in der **Gruppe der Studierenden** variiert zwischen den beiden Instituten IfC und IfP. Am IfC beträgt dieser im **Bachelor**studiengang Chemie 39,3 % (Bundesdurchschnitt: 42,1 %). Am IfP beträgt der Frauenanteil im Bachelorstudiengang 46,6 %. Dabei gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass am IfP verschiedene Studiengänge (B.Sc. Physik, B.Sc. Computational Science, B.Sc. Sensorik und kognitive Psychologie und B.Sc. Wirtschaftsphysik) angeboten werden. Vor allem im Studiengang Sensorik und kognitive Psychologie ist der Frauenanteil mit 59,6 % sehr hoch. Im Vergleich dazu liegt er im Studiengang Physik bei nur 17,7 % (Bundesdurchschnitt: 35,3%).

Vom Bachelor- zum **Master**studium sinkt der Frauenanteil im Studiengang Chemie geringfügig auf 37,8 %, im Studiengang Sensorik und kognitive Psychologie auf 56,3 %, während er im Studiengang Physik auf 18,2 % steigt. Im Studiengang Advanced Functional Materials beträgt der Frauenanteil 45,8 %. Für die Fakultät für Naturwissenschaft gesamt bedeutet dies einen gemittelten Frauenanteil 45,1 %. Das zur Verfügung stehende

Studienangebot führt an der Fakultät für Naturwissenschaften nahezu zu Genderparität, wenn auch in den einzelnen Studiengängen Geschlechterpräferenzen zu erkennen sind.

Der Anteil der Frauen unter den eingeschriebenen **Promovierenden** beträgt an der Fakultät 33,3 %. Auch hier schwanken die Werte zwischen den einzelnen Fachrichtungen stark. In der Chemie beträgt der Frauenanteil 39,5 %, in der Physik 21,2 % und im Bereich Sensorik und kognitive Psychologie 44,4 %.

Betrachtet man das Kaskadenmodell, dann wird deutlich, dass ab dem Masterabschluss ein Dropout an Nachwuchswissenschaftlerinnen zu steigenden Qualifikationsstufen einsetzt.



Kaskadenmodell: Prozentualer Anteil von Frauen und Männern in unterschiedlichen Qualifikationsstadien an der Fakultät für Naturwissenschaften

In der **Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals (Technik und Verwaltung)**, d.h. in den tendenziell niedriger vergüteten Berufsfeldern, wie Sekretariatsangestellten, Laboranten und Laborantinnen oder Technische Assistenten und Technische Assistentinnen, beträgt der Anteil von Frauen 59,0 %. Am Institut für Chemie ist der Anteil an Frauen mit 70,4 % besonders hoch. Dazu kommt, dass ein Drittel dieser Beschäftigten in Teilzeit arbeitet.

Dass (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen an der Fakultät für Naturwissenschaften in vielen Bereichen unterrepräsentiert sind, zeigt sich auch im Bereich der **akademischen Selbstverwaltung**. Vor allem am IfC müssen einige der Positionen in Gremien aufgrund fehlender Professorinnen und Mitarbeiterinnen im akademischen Mittelbau durch männliche Kollegen wahrgenommen werden. Zugleich konzentriert sich die Mitarbeit in den verschiedenen Gremien unter den Frauen oft auf die gleichen Personen.

Erfolgskontrolle

Im Frauenförderplan von 2019 wurden folgende Ziele definiert:

I) Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (Professorinnen)

Analyse: An beiden Instituten konnten in den vergangenen vier Jahren insgesamt drei Professorinnen für eine vakante Stelle gewonnen werden. Am IfP wurden zwei Professorinnen neu berufen - zum 01.05.2020 für die Professur „Professur Theoretische Physik komplexer dynamischer Systeme“ und zum 01.10.2020 für die Professur „Theoretische Physik quantenmechanischer Prozesse und Systeme“. Am IfC konnte zum 01.04.2021 die Professur „Elektrochemische Sensorik und Energiespeicherung“ mit einer Professorin neu besetzt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Naturwissenschaften war bei allen Berufungssitzungen als beratendes Mitglied vertreten und konnte ihre Meinung bezüglich der Kandidaten- und Kandidatinnenauswahl in die Diskussion einbringen.

II) Erhöhung des Frauenanteils in unbefristeten Arbeitsverhältnissen, insbesondere am Institut für Chemie

Analyse: Das Ziel, mehr Frauen in unbefristeten wissenschaftlichen Positionen, insbesondere am IfC, zu etablieren, war nicht erfolgreich. Die Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen erwies sich aufgrund fehlender Stellen und/oder geeigneter Kandidatinnen als nicht realisierbar.

III) Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden, insbesondere am IfP, um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Studierenden zu erreichen und

IV) Erhöhung des Frauenanteils in höheren Qualifikationsstufen, um nach dem Kaskadenmodell einen Anteil entsprechend demjenigen der vorherigen Qualifikationsstufe zu erreichen

Analyse: Die Auswertung der Studierenden- und Promovierendenzahlen zeigt, dass die Pandemiesituation von 2020 bis 2022 und die damit einhergehenden Auflagen zu Abbrüchen und/oder Unterbrechungen des angestrebten Qualifizierungsziels führten. Eine Umfrage unter den Mitgliedern der Fakultät für Naturwissenschaften ergab, dass für Studierende und Promovierende mit Care-Aufgaben die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie nur eingeschränkt zu bewältigen war. Ebenso führten ausbleibende Forschungsmöglichkeiten und digitale Lehre zu Unterbrechungen und Abbrüchen im Studien- und Promotionsverlauf.

Positiv hervorzuheben ist der höhere Anteil der Promovendinnen, die 2022 ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen haben, insbesondere nach einer Stagnation in den Jahren 2020 und 2021.

3 Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung 2024 – 2028

Aus der Analyse der statistischen Daten und der Erfolgskontrolle des letzten Frauenförderplanes von 2020, aber auch mit Blick auf die Erweiterung des Planes zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan, ergeben sich für den Zeitraum 2024 - 2028 eine Vielzahl an Zielen, die in fünf Handlungsfelder zusammengefasst werden.

- I) Chancengleichheit bei der Personalauswahl und -entwicklung**
- II) Sensibilisierung für Gleichstellungsarbeit und Genderkompetenz**
- III) Erleichterter Zugang zu Gremien**
- IV) Verhinderung von Diskriminierung und sexueller/sexualisierter Gewalt**
- V) Ausbau wertschätzendes und geschlechtergerechtes Miteinander**

3.1 Gesetzliche Grundlagen und Maßnahmen der TU Chemnitz

Folgende Gesetze regeln die Gleichstellung von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Ebenen:

Bundesebene:

- Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (Stand 19.12.2022)
- § 1 des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) (Stand: 19.12.2022)

Landesebene:

- Art. 8 der Verfassung des Freistaates Sachsens (SächsVerf) (Stand: 11.07.2013)
- Bis 31.12.2023: § 2 des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) (Stand: 31.05.2023),
ab 01.01.2024: § 2 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes (SächsGleiG)

Hochschulgesetzgebung:

- § 3 und § 2 Abs. 4 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) (Stand: 15.11.2019)
- § 5 Abs. 3 des Sächsischen Hochschulgesetzes (SächsHSG) (Stand: 31.05.2023).

Maßnahmen der TU Chemnitz zur Personal- und Karriereentwicklung, aber auch, um die Bereiche Gleichstellung, Diversity sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterzuentwickeln, sind im Personalentwicklungskonzept der TU Chemnitz von 2020, im Hochschulentwicklungsplan der TU Chemnitz bis 2025 und im Frauenförderplan der TU Chemnitz festgeschrieben.

Zu diesen Maßnahmen zählen u.a.:

- die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten
- die Möglichkeiten zu Mobiler Arbeit und Homeoffice (Informationen zur Realisierung von beidem: siehe Rundschreiben 56/2022 vom 14.11.2022 und Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit vom 06.10.2022)
- die vorübergehende oder dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit auf begründeten Wunsch der Beschäftigten
- die Möglichkeit einer angemessenen Wiedereinarbeitungszeit auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf der Beurlaubung
- Weiterbildungs- und Informationsangebote für spezifische Themen, wie beispielsweise zum Thema Pflege von Angehörigen.

Diese gesetzlichen Maßnahmen erfordern i.d.R. die Absprache mit dem/der Fachvorgesetzten und die Zustimmung des/der Fachvorgesetzten. Die Professorinnen und Professoren der Fakultät für Naturwissenschaften unterstützen ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Inanspruchnahme dieser, sofern es sich mit den übertragenen Dienstaufgaben vereinbaren lässt.

Für befristete wissenschaftliche Beschäftigte gilt der „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ vom 29. Juni 2016.

Entsprechend Art. 4, Abs. 2 c ist zwischen dem/der zur Qualifikation nach §2 Abs. 1 WissZeitVG befristet beschäftigten Nachwuchswissenschaftler oder Nachwuchswissenschaftlerin und allen betreuenden Professoren und Professorinnen eine Betreuungsvereinbarung abzuschließen, um den Qualifizierungserfolg abzusichern. Die Vereinbarung soll Art und Umfang der durch den Professor oder die Professorin vorzunehmenden Betreuungsmaßnahmen, die von dem Nachwuchswissenschaftler oder der Nachwuchswissenschaftlerin zu erbringenden Leistungen sowie das angestrebte Qualifizierungsziel, einschließlich einer Zeitplanung, festhalten. Zudem ist durch den Professor oder die Professorin zu gewährleisten, dass dem Nachwuchswissenschaftler oder der Nachwuchswissenschaftlerin ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung steht.

3.2 Handlungsfelder der Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung 2024 – 2028

I) Chancengleichheit bei der Personalauswahl und -entwicklung

➤ Chancengleichheit im Studium

An der Fakultät für Naturwissenschaften ist es seit vielen Jahren Praxis, dass im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten auf die Bedürfnisse von Studierenden mit beispielsweise Care-Aufgaben oder gesundheitlichen Einschränkungen durch individuelle Absprachen eingegangen wird.

Ziel: Zusätzliche verbesserte Unterstützungs- und Vernetzungsangebote sollen zum Studienerfolg beitragen. Weiterhin sollen Studierende mit Care-Aufgaben besonders gefördert werden.

Maßnahmen:

Maßnahmen	Beginn der Maßnahme	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle und Zielfortschreibung
Die Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Fachschaftsräten des IfP und IfC als Vertreter der Studenten und Studentinnen wird vertieft, z.B. durch regelmäßige Treffen und gemeinsame Veranstaltungen	Anfang 2024	Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit den Fachschaftsräten	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025
In der Orientierungsphase werden den Studienanfängern und Studienanfängerinnen frauenfördernde und geschlechtergleichstellende Maßnahmen sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium vorgestellt	ab WS 24/25	Gleichstellungsbeauftragte	Kontrolle der Umsetzung 2028
Es werden Vorträge zu Karrieremöglichkeiten in Zusammenarbeit mit den Fachschaftsräten bzw. dem Jungchemikerforum organisiert	ab SoSe 24	Gleichstellungsbeauftragte/Fachschaftsräte/Jungchemikerforum	Kontrolle der Umsetzung 2028
Vereinbarkeit von Studium und Familie: die zentrale Umsetzung, dass feste Brückentage (insbesondere die, an denen Schulen und Kindergärten geschlossen sind, z.B. Freitag nach Christi Himmelfahrt) vorlesungsfrei werden, wird vorangebracht	ab SoSe 24	Dekanat	Kontrolle des Voranschreitens 2025

➤ **Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Ziel: In der Nachwuchsförderung strebt die Fakultät für Naturwissenschaften an, den gegenwärtigen Dropout von Frauen zu höheren Qualifikationsstufen zu verringern und mindestens das Verhältnis an Frauen der vorangegangenen Qualifikationsstufe zu erreichen (Kaskadenmodell). Außerdem müssen bestehende Ungleichheiten, Hindernisse und Beweggründe für das Verlassen akademischer Karrierewege bzw. für das Bevorzugen bestimmter Ausrichtungen (z.B. experimentelle vs. theoretische Ausrichtung) ermittelt und beseitigt werden.

Weiterhin gilt es die Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zu erhöhen.

Maßnahmen:

Maßnahmen	Beginn der Maßnahme	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle und Zielfortschreibung
Die im Rahmenkodex geforderte Betreuungsvereinbarung wird um einen zweiten Professor bzw. eine zweite Professorin erweitert, der bzw. die die Betreuung in Ausfallzeiten des/der Fachvorgesetzten übernimmt, aber auch um Machtmissbrauch zu verhindern	Anfang 2024	Betreuende Professorin/ Betreuender Professor, Promotionsausschuss	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025
Es wird eine Handreichung für Berufungskommissionen erarbeitet. Der/die Gleichstellungsbeauftragte erläutert zu Beginn des Verfahrens dem/der BK-Vorsitzenden die Gleichstellungsmaßnahmen	Mitte 2024	Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Dekanat	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025
Vereinbarkeit von Studium/Arbeit und Familie: Bei Neueinstellungen ist für die Beurteilung der Qualifikation das wahre Forschungsalter zu Grunde zu legen, d.h. Zeiten der Care-Arbeit, werden vom wissenschaftlichen Alter abgezogen	Anfang 2024	Mitglieder der Berufungskommission	Kontrolle der Umsetzung 2028
Vereinbarkeit von Studium/ Arbeit und Familie: Ausgleichsmaßnahmen für Labortätigkeiten während Schwangerschaft/ Stillzeit – es werden sichere Arbeitsplätze in laborfreier Atmosphäre eingerichtet	Anfang 2024	Fachvorgesetzte/ Fachvorgesetzter, Betreuende Professorin/ Betreuender Professor, Dezernat 5	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025
Vereinbarkeit von Studium/ Arbeit und Familie: Ausgleichsmaßnahmen für Labortätigkeiten während der Schwangerschaft/Stillzeit – es werden je nach Verfügbarkeit finanzielle Mittel für Hilfwissenschaftler und für Hilfwissenschaftlerinnen für die Laborarbeit zur Verfügung gestellt	Anfang 2024	Fachvorgesetzte/ Fachvorgesetzter, Betreuende Professorin/ Betreuender Professor, Dekanat	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025
Zur Inspiration für mögliche wissenschaftliche Karrierewege, aber auch zur Würdigung hervorragender wissenschaftlicher Leistungen lädt jedes Institut pro Semester mindestens eine (Nachwuchs)Wissenschaftlerin zum Kolloquium ein	ab SoSe 24, mind. 1x pro Semester	GDCh-Ortsvorstand, Organisator/ Organisatorin des Physik. Kolloquiums	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025

Die Fachschaftsräte des IfP und IfC erhalten Unterstützung, um einen Gastredner/eine Gastrednerin zum Thema Chancengleichheit einzuladen	ab WS 24/25, 1x jährlich	Fachschaftsräte Chemie und Physik in Zusammenarbeit mit den Institutsleitungen	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025
Die regelmäßigen Vortragsreihen (GDCh und Physik. Kolloquium) sollen während der Funktionszeiten stattfinden (entsprechend der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung, §4 Abs. 3.3)	ab WS 24/25	GDCh-Ortsvorstand, Organisator/ Organisatorin des Physik. Kolloquiums	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025
Zum Austausch aller Frauen der Fakultät wird eine Frauenvollversammlung organisiert	ab SoSe 24, 1x jährlich	Gleichstellungsbeauftragte	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025

➤ Chancengleichheit im nichtwissenschaftlichen und technischen Bereich

Ziel: Mit Hilfe von gezielten berufsbegleitenden Weiterbildungen soll den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit gegeben werden, die bisherige Qualifizierung zu erhalten bzw. die individuellen Kompetenzen zu erweitern (Entwicklungs-/Aufstiegsqualifizierung) und sich ggf. für höher vergütete Stellen zu qualifizieren (Rektorrundschreiben 40/22).

Maßnahmen:

Maßnahmen	Beginn der Maßnahme	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle und Zielfortschreibung
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden bei berufsbegleitenden Weiterbildungen unterstützt, z.B. durch flexible Gestaltung der Arbeitszeit	Anfang 2024	Fachvorgesetzte/ Fachvorgesetzter	Kontrolle der Umsetzung 2028
Befristet eingestellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden frühzeitig Perspektiven auf Dauerstellen aufgezeigt	Anfang 2024	Fachvorgesetzte/ Fachvorgesetzter	Kontrolle der Umsetzung 2028
Zum Austausch aller Frauen der Fakultät wird eine Frauenvollversammlung organisiert	ab SoSe 24, 1x jährlich	Gleichstellungsbeauftragte	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025

II) Sensibilisierung für Gleichstellungsarbeit und Genderkompetenz

Die Form der geschlechterbezogenen Benachteiligung hat sich im Vergleich zu früher gewandelt: Sie ist an vielen Stellen weniger offensichtlich und vielmehr subtiler geworden.

Ziel: Durch Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit sollen die möglichen Formen der derzeitigen Chancenungleichheiten aufgezeigt und Maßnahmen entwickelt werden, diesen Ungleichheiten entgegenzuwirken.

Maßnahmen:

Maßnahmen	Beginn der Maßnahme	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle und Zielfortschreibung
Um für die Geschlechtergleichstellung und Gleichstellungsarbeit zu sensibilisieren, werden regelmäßig Vorträge und Seminare mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten durchgeführt	ab SoSe 24, 1x jährlich	Gleichstellungsbeauftragte	Kontrolle der Umsetzung 2028
Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die in der Lehre tätig sind, wird die Teilnahme an Trainingsangeboten ermöglicht (z.B. Kurse des ZfWN oder des Fortbildungszentrums Meißen)	Anfang 2024	Lehrende der Fakultät	Kontrolle der Umsetzung 2028

III) Erleichterter Zugang zu Gremien

In vielen gewählten Gremien der Fakultät für Naturwissenschaften sind Frauen unterrepräsentiert. Das IfC steht beispielsweise vor der Problematik, die aktuell einzige Professorin nicht übermäßig mit Gremienarbeit zu belasten. Deshalb sind einige der Gremien am IfC in der Gruppe der Hochschullehrenden ausschließlich mit Professoren besetzt. Aber auch in Gruppe des akademischen Mittelbaus sind Mitarbeiterinnen unterrepräsentiert.

Ziel: Die Fakultät für Naturwissenschaften stellt sich zur Aufgabe, den Frauenanteil in den universitären Gremien kontinuierlich zu erhöhen. Um mehr Studenten und Studentinnen bzw. (akademischen) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Gremienarbeit zu gewinnen, soll zukünftig über Art und Umfang der Arbeit informiert werden und die Suche nach interessierten Kandidaten und Kandidatinnen transparenter erfolgen.

Bei der Verteilung der Gremienarbeit ist jedoch darauf zu achten, dass der zeitliche Umfang dabei die Karriereentwicklung und die Vereinbarkeit von Arbeit/Studium und Familie nicht einschränkt.

Bemerkung: Es wird immer schwieriger, Mitarbeitende und Studierende für die Gremienarbeit zu motivieren. Längst verteilt sich die Mitarbeit in den verschiedenen Gremien v.a. unter den Frauen auf immer dieselben Personen. Um mehr interessierte Frauen und Männer für die Mitarbeit in den Gremien zu gewinnen, müssen auch Anreize bzw. Ausgleichsmöglichkeiten für den zeitlichen Aufwand geschaffen werden, wie beispielsweise Stellenkompensationsmöglichkeiten für Mitarbeitende oder Leistungsanerkennung für Studierende. Diese Maßnahmen sind zum jetzigen Zeitpunkt von der Fakultät nicht umzusetzen, sollen dennoch als langfristige Ziele im Blick behalten werden.

Maßnahmen:

Maßnahmen	Beginn der Maßnahme	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle und Zielfortschreibung
Die Suche nach interessierten Kandidaten und Kandidatinnen erfolgt transparenter, d.h. es findet eine Nachfrage unter allen Angehörigen der zu vertretenden Statusgruppe statt	ab SoSe 24, nächste Wahl	Je nach Statusgruppe: Gremienvorsitzende/ Gremienvorsitzender Fachschaftsräte,	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025

Um das Interesse an der Mitarbeit in den Gremien zu wecken, muss über Art und Umfang der Tätigkeit und die sich daraus ergebenden Chancen informiert werden	ab SoSe 24, nächste Wahl	Je nach Statusgruppe: Gremiovorsitzende/ Gremiovorsitzender Fachschaftsräte,	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025
Die Mitarbeit in den Gremien wird aktiv gewürdigt, z.B. durch eine Urkunde, ein Gruppenfoto, ein Sommerfest	ab SoSe 24	Dekanat, Institutsleitungen	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025

IV) Verhinderung von Diskriminierung und sexueller/sexualisierter Gewalt

Ziel: Diskriminierung und/oder sexuelle und sexualisierte Gewalt wird an der Fakultät für Naturwissenschaften aufs Schärfste abgelehnt. Informationsveranstaltungen, Vorträge und Seminare sollen zur Aufklärung und Sensibilisierung beitragen und die Hemmschwelle, entsprechende Vorfälle zu melden, soll herabgesetzt werden.

Maßnahmen:

Maßnahmen	Beginn der Maßnahme	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle und Zielfortschreibung
Für die Mitglieder und Angehörigen der Fakultät wird eine Informationsveranstaltung bzgl. möglicher Ansprechpersonen bzw. Anlaufstellen an der TU Chemnitz durchgeführt	ab SoSe 24, 1x jährlich	Gleichstellungsbeauftragte	Anzahl Teilnehmer und Teilnehmerinnen, Kontrolle der Umsetzung 2028
Für die Mitglieder und Angehörigen der Fakultät wird eine Informationsveranstaltung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) durchgeführt	ab SoSe 24, 1x jährlich	Gleichstellungsbeauftragte	Anzahl Teilnehmer und Teilnehmerinnen, Kontrolle der Umsetzung 2028

Hinweis: Mitglieder und Angehörige, die sich diskriminiert oder sexuell belästigt fühlen, können sich mit einer Beschwerde an die Universitätsleitung, die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten bzw. gemäß SächsPersVG an den Personalrat wenden. Zusätzlich wurde 2020 der Vertrauensrat der TU Chemnitz gemäß des AGGs bestellt. Dieser agiert nach §11 der „Ordnung zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der Technischen Universität Chemnitz“ ebenfalls als Anlaufstelle für Betroffene.

Folgende Internetseite der Fakultät gibt einen Überblick über mögliche Kontakte:

<https://www.tu-chemnitz.de/naturwissenschaften/ansprechpartner.html>.

V) Ausbau wertschätzendes und geschlechtergerechtes Miteinander

Ziel: Gleichstellung und Chancengleichheit sind ohne diskriminierungsfreie Kommunikation und Aktion im täglichen Miteinander nicht umsetzbar. Folgende Maßnahmen sollen zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang an der Fakultät für Naturwissenschaften beitragen.

Maßnahmen:

Maßnahmen	Beginn der Maßnahme	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle
Um ein wertschätzendes und geschlechtergerechtes Miteinander zu fördern, werden regelmäßig Sensibilisierungsmaßnahmen, Vorträge oder Workshops organisiert	ab SoSe 24	Gleichstellungsbeauftragte	Anzahl Teilnehmer und Teilnehmerinnen, Kontrolle der Umsetzung 2028
Die zentrale Umsetzung, dass in jedem Gebäude der Fakultät mindestens eine geschlechtsneutrale Toilette eingerichtet wird, wird vorgebracht	Ende 2024	Dekanat, Dezernat 5	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025
Die zentrale Umsetzung, dass im Physikgebäude ein Ruheraum eingerichtet wird, wird vorgebracht	Ende 2024	Dekanat, Dezernat 5	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025
Die zentrale Umsetzung, dass kostenlose Hygieneartikel zur Verfügung gestellt werden, wird vorgebracht	Mitte 2024	Dekanat, Gleichstellung der TUC	Zwischenkontrolle der Umsetzung Ende 2025

3.3 Etablierte Maßnahmen

In den vergangenen Jahren wurden eine Reihe von Maßnahmen zur Frauenförderung an der Fakultät für Naturwissenschaften erfolgreich etabliert, die auch in Zukunft weitergeführt und ggf. ausgebaut werden sollen.

Um die Abbruchquote unter den Studierenden zu reduzieren, erhalten beispielsweise Studienanfänger und Studienanfängerinnen am IfC Unterstützung durch Mentoring, durchgeführt von einem Tutor/einer Tutorin bzw. des Fachschaftsrates.

Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu ermöglichen, werden für Studierende mit Care-Aufgaben folgende Maßnahmen durch individuelle Absprachen unterstützt:

- größtmögliche Abstimmung des Lehrveranstaltungsangebotes mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtung,
- Abstimmung des Studienablaufplanes bzw. Vereinbarung von Sonderstudienplänen,
- Angebot von alternativen Studien- und Prüfungsleistungen im Fall einer Schwangerschaft, sofern es sich mit der Studien- und Prüfungsordnung vereinbaren lässt.

Um die Karriere von (Nachwuchs)Wissenschaftlern und (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen zu fördern, wird ihnen die Teilnahme an Tagungen, Weiterbildungen, Sommerschulen oder Auslandsaufenthalten ermöglicht. Zudem werden sehr gute und gute Masterabsolventen und Masterabsolventinnen zur Anfertigung einer Promotion motiviert. Promovierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen werden zur Anfertigung einer Habilitation bzw. zu weiteren wissenschaftlichen Arbeiten ermutigt.

Um neue (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen für freie Stellen zu gewinnen, werden geeignete Kandidatinnen gezielt auf die Stellenausschreibungen hingewiesen bzw. die freien Stellen über geeignete Netzwerke veröffentlicht.

4 Laufzeit, Berichterstattung und Erfolgskontrolle der Maßnahmen in den Zielfeldern

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde vom Arbeitskreis Frauenförder- und Gleichstellungsplan erarbeitet und vom Fakultätsrat in der Sitzung vom 13.12.2023 beschlossen.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung in Kraft und hat eine Laufzeit von vier Jahren. Die statistischen Angaben und die dazugehörige Analyse werden spätestens nach zwei Jahren aktualisiert. Die so aktualisierte Version wird als Fortschreibung des vom Fakultätsrat beschlossenen Plans veröffentlicht.

Die definierten Maßnahmen werden nach spätestens drei Jahren auf ihre erfolgreiche Umsetzung bzw. ihren Beitrag zur Zielerreichung geprüft und entweder beendet, verstetigt oder in der Umsetzung, ggf. unter angepasster Zielvorgabe oder geänderter Gesetzeslage, vorangetrieben und nach insgesamt vier Jahren erneut evaluiert.