

# Gleichstellungskonzept 2025

der Technischen Universität Dresden

# Impressum

## Bildrechte

S. 10: © PantherMedia / AndreyPopov  
S. 18: © kasto  
S. 28: © Crispin-Iven Mokry  
S. 34: © PantherMedia / Benis Arapovic  
S. 40: © PantherMedia / Yuri Arcurs

## Satz und Layout

Sachgebiet Diversity Management

## Herausgeberin

Technische Universität Dresden  
Helmholtzstraße 10  
01062 Dresden  
📞 +49 351 463-337 95  
✉️ [info@tu-dresden.de](mailto:info@tu-dresden.de)

## Projektleitung

Prorektorin Universitätskultur  
Prof.in Dr.in Roswitha Böhm

## Redaktion

Sachgebiet Diversity Management  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Prorektorat Universitätskultur

## Kontakt

Sie haben Fragen oder Anregungen zum Gleichstellungs-  
konzept 2025? Schreiben Sie uns gern!

- ✉️ [diversity.management@tu-dresden.de](mailto:diversity.management@tu-dresden.de)
- ✉️ [gleichstellung@tu-dresden.de](mailto:gleichstellung@tu-dresden.de)
- ✉️ [prorektorin.universitaetskultur@tu-dresden.de](mailto:prorektorin.universitaetskultur@tu-dresden.de)

Beschlossen vom Rektorat am 15. Juli 2025

# Gleichstellungskonzept 2025

der Technischen Universität Dresden



# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
Mitwirkende .....	4
Vorwort.....	5
1. Einleitung.....	7
2. Strukturelle Verankerung und Erarbeitungsprozess.....	10
Handlungsfeld 1: Universitätskultur und Governance.....	13
Handlungsfeld 2: Wissenschaftliche Karriere.....	21
Handlungsfeld 3: Lehre, Studium und Ausbildung.....	31
Handlungsfeld 4: Forschung und Technologietransfer.....	37
Handlungsfeld 5: Qualitätsmanagement.....	43
Anhang I – Maßnahmenbeschreibungen.....	48
Handlungsfeld 1: Universitätskultur und Governance.....	48
Handlungsfeld 2: Wissenschaftliche Karriere.....	61
Handlungsfeld 3: Lehre, Studium und Ausbildung .....	68
Handlungsfeld 4: Forschung und Technologietransfer.....	72
Handlungsfeld 5: Qualitätsmanagement.....	75
Anhang II – Statistische Daten .....	78

# Mitwirkende

## Projektleitung und Leitung des Arbeitskreises

Roswitha Böhm, Prorektorin Universitätskultur

## Projektteam und Redaktion

Sylvi Bianchin

Katrin Saure

Kathrin Tittel

Jutta Luise Eckhardt

Franziska Schneider

Monika Valtink

Paul Kühn

Veneta Schubert

## Mitglieder des Arbeitskreises

Catherina Becker

Lisa Lewien

Max Schulz

Anita Behme

Tony Marggraf

Alexandra Schwartz

Anja Blüher

Albrecht May

Hyejung Stöckinger-Kim

Katrin Daniel

Judith Miggelbrink

Elisabeth Tiller

Christin Engel

Pia Milker

Fay Uhlmann

Susi Finkel

Karoline Oehme-Jüngling

Franziska Walther

Mario Graf

Sara Prochownik

Anja Wiede

Cornelia Hähne

Andreas Richter

Angela Jacobi

Uta Scheunig

## Themenspezifisch Mitwirkende

Kathrin Dietzmann

Barbara Könczöl

Julia Roggenbuck

Dana Frohwieser

Cornelia Krause

Angela Rösner-Wolff

Henriette Greulich

Vivien Lippmann

Peter Rosenbaum

Ines Kania

Heide Meißner

Gesine Wegner

Katharina Klappheck

Sarah Nieder

Michael Kobel

Wencke Pertermann

# Vorwort

Liebe Leser:innen,

Gleichstellung ist weit mehr als die Herstellung formaler Gleichbehandlung – sie bedeutet, strukturelle Barrieren zu erkennen, Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und Chancengerechtigkeit für alle herzustellen. An einer Universität erfordert Gleichstellung eine bewusste Auseinandersetzung mit Hierarchien und Machtverteilung, mit (subtilen) Formen von Benachteiligung und Diskriminierung, mit einer möglicherweise verzerrten Wahrnehmung durch Vorurteile und Stereotype und den damit einhergehenden (verdeckten oder offenen) Doppelstandards. Verantwortung für Gleichstellung zu übernehmen, bedeutet deshalb für die gesamte TUD das gemeinsame Gestalten einer Vielfalt und Chancengerechtigkeit fördernden Universitätskultur.

Verantwortung ist ein zentraler Bestandteil der Universitätskultur an der TUD. Diese ist nicht nur Grundlage für ein respektvolles Miteinander, sondern Voraussetzung für Innovation und Exzellenz in Forschung, Lehre, Transfer und Verwaltung. In den vergangenen Jahren haben wir an der TUD bedeutende Fortschritte erzielt, um Gleichstellung zu stärken und sie als gesamtuniversitäre Aufgabe sichtbar zu machen. Doch es bleibt noch viel zu tun. Es braucht weiterhin gezielte Anstrengungen, um in herausfordernden Zeiten für Gerechtigkeit und Vielfalt einzutreten.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept ist das Ergebnis eines intensiven und partizipativen Prozesses, in dem die Perspektiven aller Mitgliedergruppen eingebracht wurden. Mit seinen Zielstellungen bildet es die strategische Grundlage für die Gleichstellungsarbeit der nächsten Jahre und enthält konkrete Maßnahmen, um ein Arbeits- und Lernumfeld zu schaffen, in dem alle ihr Potenzial entfalten können und sich wertgeschätzt fühlen.

Ich lade Sie herzlich ein, sich aktiv an der Erreichung dieser Ziele zu beteiligen und unsere Universität als Ort der Chancengerechtigkeit und Vielfalt mitzugestalten. Dieses Konzept ist ein wichtiger Schritt auf diesem Weg – ein Weg, den wir gemeinsam gehen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit.



Ihre Roswitha Böhm  
Prorektorin Universitätskultur



# 1. Einleitung

Das Gleichstellungskonzept ist ein zentraler Bestandteil der Gesamtstrategie der TUD: „TUD | The Collaborative University. inventive. transformative. engaged“. Als Querschnittsaufgabe betrifft Gleichstellung die gesamte Universität: von der Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen über die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie bis hin zur Berücksichtigung von Geschlechts- und Diversitätsaspekten in Forschung und Lehre.

Gleichstellung an der TUD bedeutet, die strukturellen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich alle Mitglieder der Universität gleichermaßen entfalten können. Sie umfasst die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und berücksichtigt dabei intersektionale Perspektiven in Wechselwirkung mit anderen Diversitätsdimensionen wie Behinderung und chronische Erkrankung, Alter, oder soziale Herkunft. Dabei geht es nicht nur um individuelles Verhalten, sondern auch um die Transformation von Strukturen, Routinen und Deutungsmustern, die bestehende Machtverhältnisse und Privilegien reproduzieren.

Gleichstellung ist ein immanenter Teil der Universitätskultur. Im Leitbild und in ihrer Grundordnung postuliert

die TUD ein Verständnis von Vielfalt als Bereicherung und setzt sich für ein Gleichgewicht zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie für tatsächliche Chancengleichheit und Inklusion aller Mitglieder und Angehörigen ein. Eine solche Kultur schafft ein starkes Fundament für Innovation und Exzellenz und stärkt die Verantwortung der Universität als gesellschaftliche Akteurin.

Den Handlungsrahmen für das Gleichstellungskonzept bietet die intersektional ausgerichtete [Diversity-Strategie 2030](#), welche die Dimensionen Geschlecht, sexuelle Identität, Alter, Weltanschauung, soziale und ethnische Herkunft sowie Gesundheit systematisch zusammendenkt. Sie fungiert als Dachstrategie und verknüpft bestehende Teilstrategien wie das Gleichstellungskonzept, den Aktionsplan 2.0 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und die Handlungsprogramme des „audit familiengerechte hochschule“ sowie des Audits „Vielfalt gestalten“.

Die TUD formulierte 2009 erstmals ein umfassendes Gleichstellungskonzept mit ambitionierten Zielen und darauf ausgerichteten Maßnahmen. Es trat an die Stelle von wenig aufeinander abgestimmten Einzelmaßnahmen, die von engagierten, aber weitgehend auf sich gestellten Gleichstellungsbeauftragten oder Einzelpersonen vorangetrieben wurden. Der Aufbau eines systematischen Monitorings unterstützt seitdem die erfolgreiche Maßnahmenumsetzung und Zielerreichung.

*Gleichstellung an der TUD bedeutet, die strukturellen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich alle Mitglieder der Universität gleichermaßen entfalten können.*

Das Gleichstellungskonzept von 2009 wurde 2014 und 2018 jeweils in einem breiten Beteiligungsverfahren fortgeschrieben. Von Anfang an wurden Zielquoten für die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen auf Basis des Kaskadenmodells für die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen festgelegt und zunehmend in Instrumente der Hochschulsteuerung wie bspw. die Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Bereichen integriert. Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wurde bereits dreimal (2013, 2018, 2023) einer externen Evaluation unterzogen. Die externen Gutachten bilden eine wesentliche Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Mit dem Gleichstellungskonzept 2025 werden weitere Schwerpunkte gesetzt. Das Qualitätsmanagement wurde umfassend überarbeitet, um die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Maßnahmen noch besser zu fördern. Gleichstellung in der Governance und im Transfer wird erstmals in den Blick genommen. Weiterhin werden queere Lebensrealitäten und neurodivergente Perspektiven nun gezielt adressiert. Die engere Verzahnung von Gleichstellung und Internationalisierung befördert intersektionale Chancengerechtigkeit. Mit der Einbeziehung des wissenschaftsunterstützenden Personals als weitere Zielgruppe sind nun alle Hochschulmitglieder umfasst. Im Sinne des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes löst das Gleichstellungskonzept den Frauenförderplan als Gleichstellungsplan der TUD ab.



## 2. Strukturelle Verankerung und Erarbeitungsprozess

Die Verantwortung für das Gleichstellungskonzept 2025 – von vorbereitenden Analysen, der Konzeption, der zukünftigen Umsetzung der Maßnahmen und ihres Monitorings bis hin zur Evaluation des Gleichstellungskonzepts – verteilt sich auf fünf Ebenen (vgl. Abbildung 1). Im Rektorat, vertreten durch das Prorektorat Universitätskultur, liegt die strategische Gesamtverantwortung und Steuerung. Auf dezentraler Leitungsebene verbinden sich strategische und operative Verantwortung für die Gleichstellungsarbeit in der jeweiligen Einheit. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt in der gesamten Breite

der Universität mit Fokus auf die dezentralen Einrichtungen. Sie wird durch das Sachgebiet Diversity Management koordiniert, das die zentrale Umsetzungsverantwortung in Zusammenarbeit mit den Dezernaten trägt. Bedeutende Akteur:innen sind auch die zentrale sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben aktiv auf allen Ebenen der Gleichstellungsarbeit mitwirken. Wertvolle Impulse für die Gleichstellungsarbeit kommen zudem aus der akademischen Selbstverwaltung der TUD.

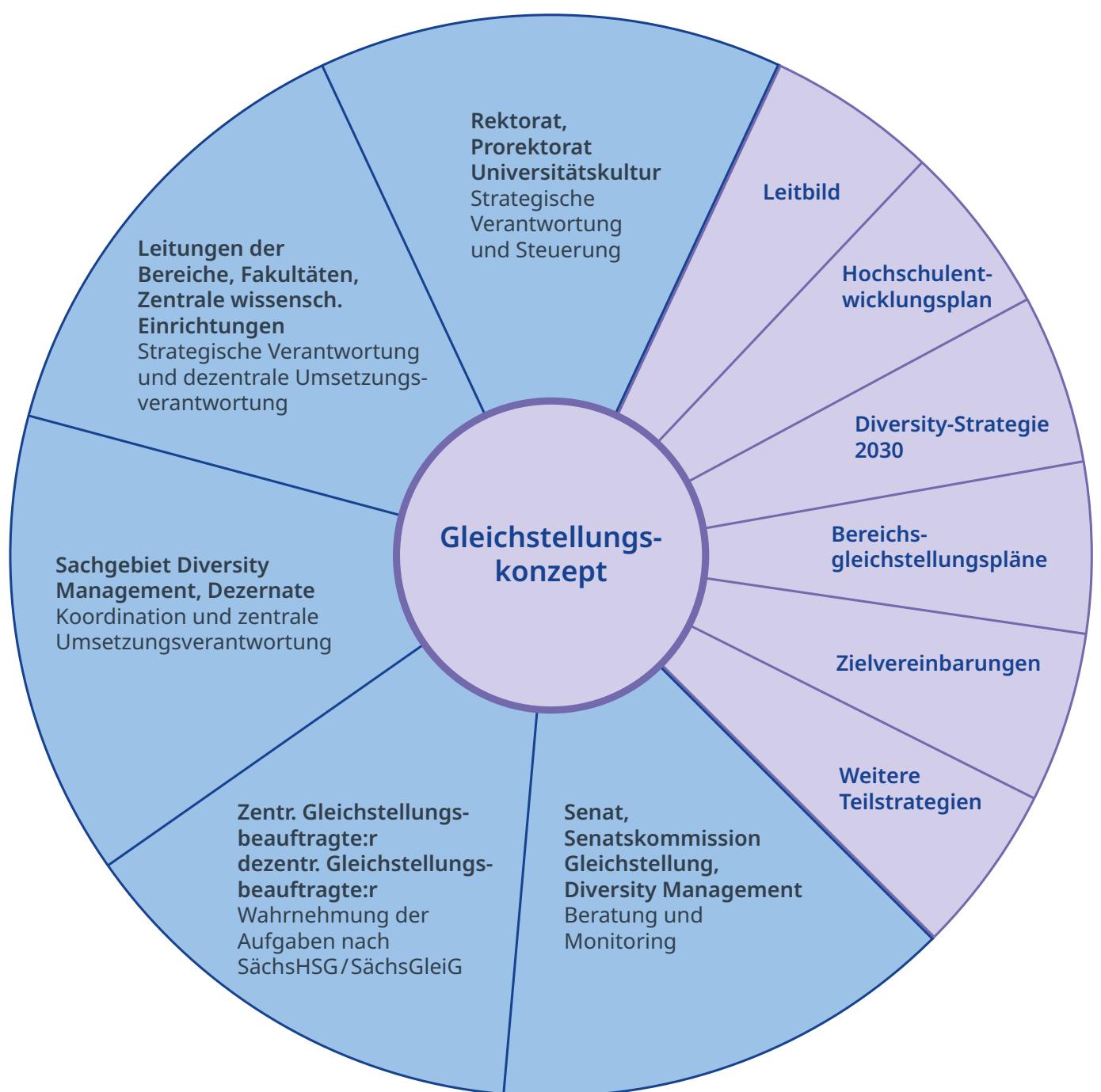
Das Gleichstellungskonzept 2025 ist in die Gesamtstrategie der TUD eingebettet (vgl. Abbildung 1). Schnittstellen und Wechselwirkungen zu Teilstrategien aus benachbarten Handlungsfeldern sind ebenso berücksichtigt wie bereichsspezifische Ergänzungen in Form der Bereichsgleichstellungspläne. Über Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Bereichen sind Bestandteile des Gleichstellungskonzepts verbindliche Teile der Hochschulsteuerung. Das Gleichstellungskonzept 2025 ist somit sowohl akteur:innenseitig als auch strategisch breit strukturell verankert.

Der Fortschreibungsprozess des Gleichstellungskonzepts spiegelt den partizipativen Ansatz im Umgang mit dem Thema Gleichstellung an der TUD wider. Das Konzept basiert auf handlungsfeldbezogenen Stärken-Schwächen-Analysen, die ihrerseits auf den Ergebnissen einer Evaluation des Gleichstellungskonzepts 2018 durch externe Gutachter:innen im Frühjahr 2023 aufbauen. Die Inhalte des Konzeptes wurden zwischen Juni 2023 und Mai 2025 in insgesamt zehn Sitzungen erarbeitet. Verantwortlich war

ein Projektteam, bestehend aus Mitarbeiter:innen aus dem Prorektorat Universitätskultur, dem Sachgebiet Diversity Management, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen. Die Arbeit des Projektteams wurde von einem Arbeitskreis unter Leitung der Prorektorin Universitätskultur begleitet, in dem die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Vertreter:innen aller Mitgliedergruppen, die Ansprechperson der Beschwerdestelle bei Vorkommnissen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie themenspezifisch geladene Expert:innen aus der gesamten Universität vertreten waren.

Das Gleichstellungskonzept wurde in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management und anschließend vom Senat einstimmig zustimmend zur Kenntnis genommen. Am 15. Juli 2025 verabschiedete das Erweiterte Rektorat das Gleichstellungskonzept. Zur Sichtbarmachung und breiten Verankerung in der Hochschulöffentlichkeit wird das Gleichstellungskonzept 2025 von einer Kommunikationsstrategie begleitet.

Abbildung 1: Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzeptes





### 3. Handlungsfelder

Um eine differenzierte Analyse der bisherigen Gleichstellungsarbeit und die Ableitung von Zielen und Maßnahmen zu unterstützen, gliedert sich das Gleichstellungskonzept 2025 in fünf Handlungsfelder: Universitätskultur und Governance; Wissenschaftliche Karriere; Lehre, Studium und Ausbildung; Forschung und Technologietransfer sowie Qualitätsmanagement. Die Handlungsfelder mit den ihnen zugrundeliegenden Zielen und Maßnahmenvorhaben sind Ergebnis einer umfassenden Beteiligung von Gleichstellungs- und Handlungsfeld-experten:innen (vgl. Kapitel 2). Die Handlungsfelder verknüpfen den Status Quo der Gleichstellung unter besonderer Berücksichtigung der Evaluation des Gleichstellungskonzepts 2018 und des Frauenförderplans mit den übergeordneten strategischen Zielen der TUD und dem Antrag für das Professorinnenprogramm 2030 zu einem konsistenten Konzept.

Jedem Handlungsfeld wird zunächst eine Stärken-Schwächen-Analyse vorangestellt, welche zentrale Schlussfolgerungen aus der darauffolgenden, beschreibenden Situationsanalyse zusammenfassend darstellt. Aus der Reflexion der Bestandsaufnahme samt ausgewiesenen Stärken und Schwächen werden Gleichstellungsziele abgeleitet, die mit zielgerichteten Maßnahmenvorhaben unterstellt werden. Die Entwicklung der Maßnahmen erfolgt wirkungsorientiert (vgl. Kapitel 3, Handlungsfeld Qualitätsmanagement, „Logic Model“), eine detaillierte Beschreibung jedes Maßnahmenvorhabens ist im Anhang beigefügt. Sie dient gleichzeitig als Grundlage für das Monitoring der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes.

#### Handlungsfeld 1: Universitätskultur und Governance

##### Stärken

Prorektorat Universitätskultur und Dezernat  
Universitätskultur organisationsstrukturell verankert

Zertifizierung als „familiengerechte Hochschule“

Etablierung einer Beschwerdestelle bei Vorkommnissen  
von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie  
Integration in das Compliance Management System

Gleichstellungsindikatoren als Steuerungsinstrumente  
in Zielvereinbarungen mit den Bereichen etabliert

Stärkung der Gleichstellungsarbeit auf Bereichsebene

Große Fortschritte in der Repräsentation von Frauen  
auf der Leitungsebene

##### Schwächen

Ausbaufähiges Bewusstsein für Gleichstellung auf  
der mittleren Führungsebene

Gender Pay Gap bei Leistungszulagen von  
W3-Professuren

Gleichstellung und Internationalisierung strategisch und  
operativ noch nicht ausreichend verknüpft

Geringe Repräsentation von Frauen in dezentralen  
Leitungspositionen und Entscheidungsgremien

Die TUD verfolgt das Ziel, eine Universitäts- und Führungskultur zu etablieren, die von Transparenz, Wertschätzung, Redlichkeit, kreativer Innovationsfreude und Partizipation geprägt ist. Dazu wurde die Universitätskultur in der Organisationsstruktur stärker verankert. 2020 entstand das deutschlandweit erste Prorektorat Universitätskultur sowie ein dazugehöriges Dezernat in der Zentralen Universitätsverwaltung. Die Stabsstelle Diversity Management wurde als Sachgebiet in das Dezernat Universitätskultur integriert.

In einem partizipativen Prozess wurden 2023 werteorientierte [Führungsleitlinien](#) erarbeitet, welche die Zusammenarbeit fördern und zur individuellen und organisationalen Gesundheit beitragen. Sie bilden das gemeinsame Führungsverständnis der TUD ab und dienen der Weiterentwicklung von Führungsinstrumenten (z. B. Jahresgespräch, Weiterbildung). Entwicklungspotenzial in der Etablierung einer geschlechtergerechten und diversitätssensiblen Führungskultur besteht vor allem auf Ebene des mittleren Managements. So wird Gleichstellung noch nicht in allen Bereichen, Fakultäten und Einheiten der zentralen Universitätsverwaltung konsequent als Führungsaufgabe verstanden.

sensible Medizin (2024). Weiterhin dienen verschiedene Aktionstage der Sichtbarmachung, Kommunikation und Sensibilisierung für Gleichstellungs- und Diversitätsthemen.

Bestandteil einer chancen- und geschlechtergerechten Universitätskultur ist auch die Herstellung von Entgeltgerechtigkeit. Dazu wurden als eine Maßnahme im Gleichstellungskonzept 2018 die Leistungsbezüge von Professor:innen mit W2- und W3-Besoldung in den Jahren 2021 und 2023 untersucht. Ein „Gender Pay Gap“ war an dieser Stelle bei den W3-Professuren über alle Bereiche deutlich erkennbar. W3-Professorinnen erhielten demnach 2023 hochschulweit durchschnittlich rund 35 % weniger Leistungsbezüge als ihre männlichen Kollegen. Bei den W2-Professuren konnte hingegen kein Gender Pay Gap festgestellt werden. Die multifaktoriellen Ursachen des für W3-Professuren erhobenen Gender Pay Gaps verdienen zukünftig eine detailliertere Untersuchung.

Die TUD setzt sich intensiv dafür ein, die Leistungen von Frauen in der Wissenschaft durch deren größere Sichtbarmachung zu würdigen. Deshalb wurde in den letzten Jahren die Erforschung historischer Frauen, die durch ihr Wirken die Hochschule prägten und als Vorreiterinnen in

*Die TUD möchte ein Ort sein, an dem sich alle Hochschulangehörigen willkommen fühlen und ungehindert entfalten können – unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität und sexuellen Orientierung.*

Durch die Integration von Gleichstellungsindikatoren in Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Bereichen sind neben bereichsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen besonders die Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen wichtige Bestandteile der internen Hochschulsteuerung. Zugleich wurde die Gleichstellungsarbeit intensiviert, indem auf Ebene der Bereiche und Exzellenzcluster das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet wurde. Die im Gleichstellungskonzept 2018 eingeführten Bereichsgleichstellungspläne verstehen sich als Ergänzung des Gleichstellungskonzepts, um fachdisziplinäre Unterschiede bei der Implementierung der Gleichstellungsmaßnahmen effektiv zu berücksichtigen. Mit ihren clusterspezifischen Gleichstellungs- und Diversitätsprogrammen befördern die fünf Exzellenzcluster die Gleichstellungsarbeit und dienen als Experimentierräume für innovative Maßnahmen.

Gleichstellung begreift die TUD als Querschnittsaufgabe, die von der breiten Beteiligung der Hochschulmitglieder lebt. Mit dem Anreiz-Fonds Gleichstellung und Diversity werden jährlich innovative Projekte gefördert, wie etwa die Veranstaltungsreihe zu queerer Elternschaft (2023) oder die Projekte „Neuroqueer@TUD“ (2024) und geschlechter-

der Wissenschaft außergewöhnliche Wege beschritten, intensiviert (z. B. erster Frauenort an der TUD, die Kalender „Historische Promovendinnen“ und „HERSTORY – Außergewöhnliche Professorinnen an der TUD“). Zusätzlich werden verschiedene Formate und Workshops angeboten, um heutige Wissenschaftlerinnen darin zu bestärken, selbst mit ihren Forschungsleistungen sichtbarer zu werden.

Die TUD strebt eine stärkere strategische und operative Verknüpfung von Gleichstellung und Internationalisierung an, um intersektionale Chancengerechtigkeit zu fördern. Das SprInt-Programm leistet hierzu einen strukturellen Beitrag, indem es sprachlich-interkulturelle Qualifizierungsangebote für wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Mitarbeiter:innen bereitstellt und so die institutionelle Diversitäts- und Internationalisierungskompetenz systematisch stärkt. Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte sollen in die Internationalisierungsstrategie integriert werden, um Synergien mit internationalen Partnerhochschulen zu schaffen und Lerneffekte zu generieren.

Als familiengerechte Hochschule unterstützt die TUD ihre Mitglieder bei der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienaufgaben. Der Familienbegriff beinhaltet alle Lebensformen, die eine Eltern-Kind-Beziehung, Partnerschaften oder Angehörige umfassen, für die Fürsorge (Betreuung und Pflege) übernommen wird und unmittelbare Verantwortung besteht. Dabei wird die Vielfalt aller familiären Konstellationen anerkannt. 2023 gelang zum sechsten Mal die erfolgreiche Zertifizierung im „audit familiengerechte hochschule“. Das umfangreiche [Handlungsprogramm „Familiengerechte Hochschule“](#) bildet die Grundlage, die Kultur der Familienfreundlichkeit an der TUD weiter zu fördern.

Die TUD möchte ein Ort sein, an dem sich alle Hochschulangehörigen willkommen fühlen und ungehindert entfalten können – unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität und sexuellen Orientierung. Als zentrale Anlaufstelle und Unterstützung für queere Hochschulmitglieder wurde eine Queer-Peer-Beratung eingerichtet. Aktionstage wie der Internationale Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transfeindlichkeit werden für Sensibilisierungs- und Empowermentveranstaltungen genutzt. Das regelmäßige Hissen der Progressive-Pride-Flagge vor dem Rektoratsgebäude symbolisiert die Anerkennung queerer Lebensrealitäten als integraler Bestandteil der Universitätskultur. Ferner erkennt die TUD den dgti-Ergänzungsausweis bei ihren Mitgliedern an. Das Dokument dient als Grundlage zur Änderung des Vornamens und des Geschlechtseintrages.

Mit der Reform des Personenstandsgesetzes von 2018 wurde die geschlechtsspezifische Namensgebung flexibilisiert und die bisherige Einteilung in ein strikt binäres Geschlechtersystem aufgebrochen. Das Geburtenregister lässt seitdem die Eintragungen „weiblich“, „männlich“, „divers“ und „keine Angabe“ zu. Damit ist auch der Diskurs um die sprachliche Sichtbarmachung der Vielfalt der Geschlechter stärker in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Die TUD hat 2021 ihren Leitfaden zur genderinklusiven Kommunikation in Sprache und Bild unter breiter Beteiligung der Hochschulmitglieder entwickelt und einstimmig in Senat und Rektorat verabschiedet. Seine Anwendung ist für zentrale Organisationseinheiten und die Öffentlichkeitsarbeit der TUD verbindlich, für dezentrale Organisationseinheiten empfohlen.

Um allen Menschen unabhängig von ihren Diversitätsmerkmalen gleiche Zugangs- und Erfolgschancen zu gewähren, setzt sich die TUD aktiv gegen jegliche Form von Diskriminierung ein. Die TUD erkennt dabei die besondere Verantwortung, die sich aus Machtverhältnissen und Abhängigkeitsstrukturen ergibt, die an einer Hochschule bestehen. Diese Strukturen können Machtmissbrauch begünstigen und das Miteinander beeinträchtigen. Eine bewusste Auseinandersetzung mit diesen Dynamiken ist daher zentral. 2022 hat die TUD ihre unabhängige [Beschwerdestelle bei Vorkommnissen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt](#) verstetigt und in das Compliance Management System integriert. TUD-Mitglieder sowie Externe können Fehlverhalten nicht nur über die etablierten Anlaufstellen, sondern darüber hinaus über ein digitales Hinweissystem – auch anonym – melden. Entsprechende Beratungs- und Unterstützungsangebote baut die TUD zielgerichtet aus. Begleitend zu dem kontinuierlichen Monitoring der Beschwerdestelle und auf Basis der Ergebnisse des europäischen Forschungsprojekts UniSAFE (2021-2023), an dem die TUD beteiligt war, werden regelmäßige Workshops zum Umgang mit geschlechtsspezifischer Belästigung, Diskriminierung und Gewalt angeboten.

Die Arbeitsbedingungen möchte die TUD so ausgestalten, dass sie der Vielfalt und den spezifischen Bedarfen der Hochschulmitglieder Rechnung tragen. Eine wichtige Zielgruppe ist dabei das wissenschaftsunterstützende Personal, das mit seiner Arbeit einen essenziellen Beitrag zur Erfüllung der universitären Aufgaben liefert. Die Anforderungen an Mitarbeitende im technischen Bereich, in Verwaltung und Hochschulmanagement sind in den letzten Jahren etwa durch fortschreitende Digitalisierung und Internationalisierung gestiegen. Ein stärkerer Fokus in der Personalentwicklung auf das wissenschaftsunterstützende Personal, die Förderung von intergenerationallem Lernen und die Unterstützung für das neu gegründete Netzwerk der Sekretariatsbeschäftigten sind wesentliche Vorhaben, auch dieser Beschäftigengruppe unter Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten zukünftig noch bessere Rahmenbedingungen zu bieten.

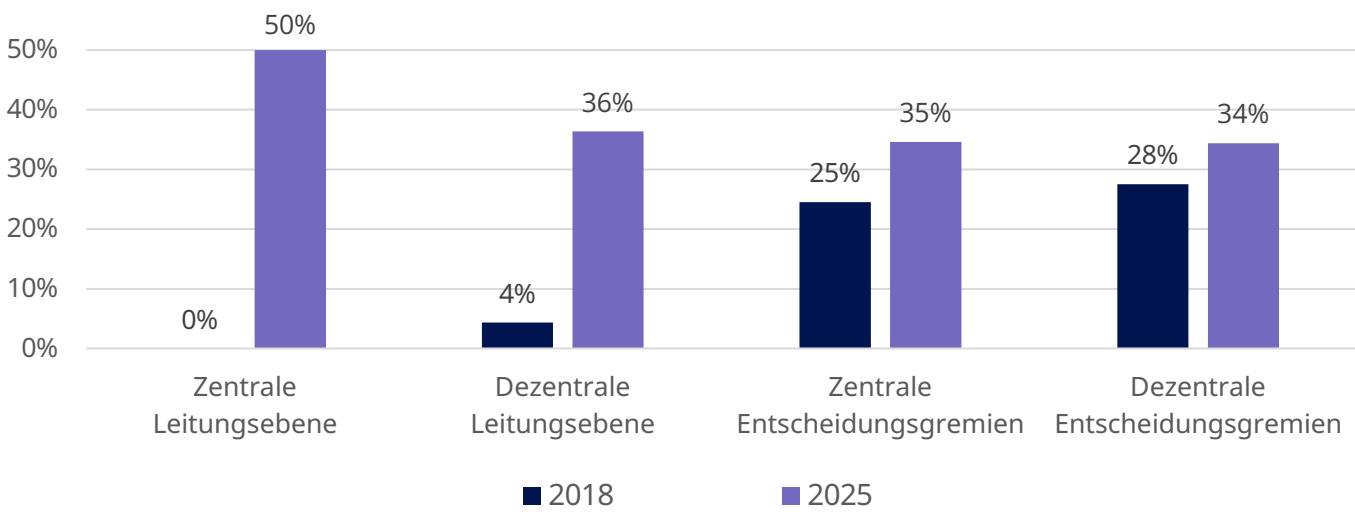
## Gleichstellung in der Hochschulgovernance

In der Governance der TUD spiegelt sich die positive Entwicklung der letzten Jahre in der Repräsentation von Frauen in Leitungspositionen wider (vgl. Abbildung 2). Das Erweiterte Rektorat ist unter Leitung einer Rektorin seit 2020 erstmals in der Geschichte der TUD geschlechterparitätisch besetzt. Auf dezentraler Leitungsebene konnte der Frauenanteil ebenfalls stark gesteigert werden, auch wenn hier weiterhin Handlungsbedarf besteht. Gab es in der letzten Erhebung 2018 hochschulweit nur eine Dekanin, tragen im Jahr 2025 sieben Dekaninnen (eine davon in Personalunion als Bereichssprecherin) in den insgesamt fünf Bereichen mit ihren 17 Fakultäten Leitungsverantwortung.

Auch in den Entscheidungsgremien der akademischen Selbstverwaltung der TUD sind Frauen zunehmend repräsentiert: Auf zentraler Ebene stieg der Frauenanteil im Senat, erweiterten Senat und Hochschulrat über alle Mitgliedergruppen hinweg von 25 % (2018) auf 35 % (2025). Etwas geringer fiel im gleichen Zeitraum der Anstieg in den dezentralen Entscheidungsgremien aus. Die Bereichs- und Fakultätsräte setzen sich derzeit zu 34 % aus Frauen zusammen.

Unterschiede in der Repräsentation von Frauen ergeben sich sowohl zwischen Fächer- als auch Mitgliedergruppen. Während dezentrale Gremien im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften nahezu paritätisch besetzt sind, beträgt der Frauenanteil im Bereich Ingenieurwissenschaften weniger als 20 %. In der Gruppe der Professorinnen sind meist weniger Frauen repräsentiert als bei Studierenden, wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten und akademischen Mitarbeiter:innen. Die TUD strebt an, die Durchlässigkeit in den Gremien weiter zu erhöhen und Professor:innen mit starker Gremientätigkeit zu entlasten.

Abbildung 2: Repräsentation von Frauen auf Leitungsebene und in Entscheidungsgremien<sup>1</sup>



<sup>1</sup>Geschlechtsspezifische Daten werden in diesem Gleichstellungskonzept aus methodischen und datenschutzrechtlichen Gründen binär ausgewiesen („Frauen/Männer“ bzw. „weiblich/männlich“). Sofern nicht anders gekennzeichnet, werden nicht-binäre Personen („divers“ oder „ohne Angabe“) gleichmäßig auf die binären Kategorien verteilt. Diese Praxis ist diskriminierend, wird jedoch mangels statistisch tragfähiger Alternativen derzeit noch angewendet.

### Ziel 1

#### *Entwicklung einer geschlechtergerechten und diversitätssensiblen Universitätskultur*

Aufbauend auf den im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2018 etablierten Maßnahmen zählt die Gestaltung einer geschlechtergerechten und diversitätssensiblen Universitätskultur zu den zentralen Zielen der Gleichstellungsarbeit der nächsten Jahre. Die verfolgten Teilziele spezifizieren dabei die gesetzten Schwerpunkte. Über den Anreiz-Fonds Gleichstellung und Diversity soll die Partizipation und Generierung innovativer Ideen weiter gestärkt werden. Die Führungskultur soll diversitätssensibler und flexibler ausgestaltet werden. Die Etablierung einer Antidiskriminierungskultur soll Betroffene besser schützen und präventive Wirkung entfalten. Queere Lebensrealitäten werden als integraler Bestandteil der Universitätsgemeinschaft anerkannt und unterstützt. Ein erweitertes Monitoring der Leistungszulagen von Professor:innen soll dazu beitragen, den bestehenden Gender Pay Gap in diesem Bereich abzubauen.

Die Förderung von Familienfreundlichkeit trägt mit der unabhängigen Pflegeberatung einem umfassenden Familienbegriff Rechnung und nimmt die Stärkung der Rolle der Väter in den Blick. Hemmnisse für die Einstellung von Eltern sollen abgebaut, Auslandsmobilität mit Kindern gefördert werden. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte werden über ein verbessertes Onboarding und die Umsetzung der Entlastungsregelung gestärkt. Gleichstellung und Internationalisierung sollen künftig enger zusammengedacht und systematisch verknüpft werden. Das wissenschaftsunterstützende Personal soll als Zielgruppe mehr in den Blick genommen werden, mit Fokus auf Altersdiversität und das Empowerment von Beschäftigten in Sekretariaten.

##### **Teilziel 1.1 Stärkung der Partizipation und Förderung innovativer Ideen**

M 1 → Anreiz-Fonds Gleichstellung und Diversity

##### **Teilziel 1.2 Ausgestaltung einer diversitätssensiblen Führungskultur**

M 2 → Integration der Führungsleitlinien in Personalentwicklungsinstrumente

M 3 → Konzept für Führen in Teilzeit und geteilte Führung

### **Teilziel 1.3 Stärkung von Diskriminierungsschutz und Etablierung einer Antidiskriminierungskultur**

---

- |     |  |
|-----|--|
| M 4 | → Code of Conduct  |
| M 5 | → Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit  |
| M 6 | → Weiterbildungsangebote für Führungskräfte und Hochschulmitglieder zu Antidiskriminierung   |
| M 7 | → Zentrale Übersicht aller Anlauf- und Beratungsstellen zu Diskriminierung   |
| M 8 | → Ergänzung der Informationsroutinen der Führungs- und Lehrkräfte um Aspekte des Schutzes vor Belästigung, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt |

### **Teilziel 1.4 Anerkennung und Unterstützung queerer Lebensrealitäten**

---

- |     |  |
|-----|--|
| M 9 | → Verfestigung und Weiterentwicklung der Queer-Peer-Beratung |
|-----|--|

### **Teilziel 1.5 Abbau des Gender Pay Gap**

---

- |      |  |
|------|--|
| M 10 | → Ausweitung des Monitorings bei Leistungszulagen von Professor:innen und Sensibilisierung |
|------|--|

### **Teilziel 1.6 Förderung von Familienfreundlichkeit**

---

- |      |   |
|------|---|
| M 11 | → Unabhängige Pflegeberatung für Beschäftigte und Studierende                                       |
| M 12 | → Einrichtung einer zentral finanzierten Mutterschutzvertretung für Professorinnen                  |
| M 13 | → Gender Care Gap: Monitoring Verteilung Elternzeiten / Teilzeiten und Stärkung der Rolle der Väter |
| M 14 | → Familienfreundliche Befristungspraxis bei Vertragslegung nach WissZeitVG                          |
| M 15 | → Förderung der Auslandsmobilität mit Kindern   |

### **Teilziel 1.7 Stärkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten**

---

- |      |   |
|------|---|
| M 16 | → Professionalität und Diversität in Gleichstellungsteams |
| M 17 | → Umsetzung der Entlastungsregelung                       |

### **Teilziel 1.8 Verknüpfung von Gleichstellung und Internationalisierung**

---

- |      |  |
|------|--|
| M 18 | → Gleichstellung und Internationalisierung |
|------|--|

### **Teilziel 1.9 Förderung des wissenschaftsunterstützenden Personals**

---

- |      |  |
|------|--|
| M 19 | → Miteinander Arbeiten – voneinander Lernen (Dialog zwischen den Generationen) |
| M 20 | → Empowerment und Sichtbarkeit für Sekretariatsbeschäftigte                    |

## Ziel 2

*Erhöhung des  
Frauenanteils und  
der Diversität auf  
Leitungsebene und in  
Entscheidungsgremien*

Zur Förderung der Chancengerechtigkeit möchte die TUD an die Erfolge aus den letzten Jahren anknüpfen und den Frauenanteil sowie die Diversität in der Zusammensetzung auf Leitungsebene und in wichtigen Entscheidungsgremien weiter erhöhen. Die gezielte Sichtbarmachung von Rollenvorbildern soll gemeinsam mit attraktiven Qualifizierungs- und Vernetzungsprogrammen dazu beitragen, dass mehr Frauen Führungsverantwortung übernehmen. In der akademischen Selbstverwaltung soll die Durchlässigkeit für unterrepräsentierte Gruppen gestärkt und gleichstellungsförderliche Prozesse und Strukturen nachhaltig verankert werden.

---

### Teilziel 2.1 Stärkung weiblicher Führungskräfte

---

M 21 → Qualifizierungsprogramm Women Leading in Academia

---

M 22 → Rollenvorbilder an der TUD

---

---

### Teilziel 2.2 Schaffung gleichstellungsförderlicher und diversitätssensibler Prozesse und Strukturen

---

M 23 → Stärkung der Repräsentanz von Frauen und Förderung der Vielfalt in Entscheidungsgremien der akademischen Selbstverwaltung

---



## Handlungsfeld 2: Wissenschaftliche Karriere

### Stärken

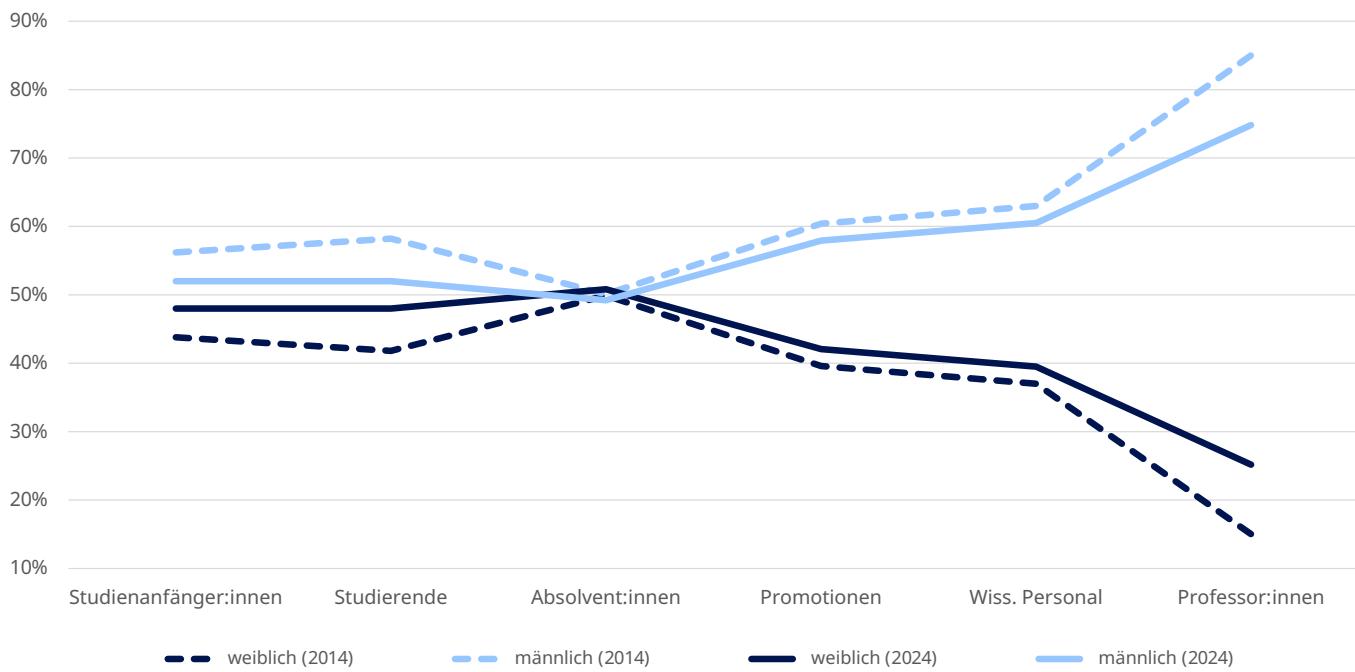
- Nachhaltige Steigerung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen
- TUD-weite, nach Bereich differenzierte Zielquoten für Frauenanteile nach wissenschaftlichen Karrierestufen
- Etabliertes Gleichstellungsmonitoring (inkl. Diversitätsdimensionen) sowie Aktive Rekrutierung als verpflichtende Bestandteile in Berufungsverfahren
- Verknüpfung der Entwicklungs- und Strategieplanung mit Aktiver Rekrutierung auf Bereichs- und Fakultätsebene
- Programmvielfalt zur aktiven Förderung von Frauen in der Wissenschaft

### Schwächen

- Geringe Diversitätssensibilität bei Personalgewinnungs- und -auswahlprozessen
- Etablierung von strukturierten Onboarding-Prozessen notwendig
- Keine etablierte Einbindung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei Einstellungsprozessen
- Abnahme des Frauenanteils bei steigender Besoldungsgruppe bei Professuren

Im Handlungsfeld wissenschaftliche Karriere hat die TUD ihre Gleichstellungsaktivitäten stetig ausgebaut. Die erfolgreich umgesetzten Maßnahmen bewirkten eine Steigerung des Frauenanteils im Karriereverlauf. In der Zusammenschau über die Qualifikationsstufen zeigt sich, dass Studentinnen und Studenten in ihrer Anzahl zunächst relativ ausgeglichen sind, der Frauenanteil bei den Absolvent:innen sogar leicht ansteigt, um dann im weiteren Karriereverlauf auf dem Weg zur Professur immer stärker abzusinken. Diese „Schere“ hat sich in den letzten zehn Jahren verkleinert, ist jedoch weiterhin stark ausgeprägt (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Karriereverlauf nach Geschlecht<sup>2</sup>



<sup>2</sup>Daten für Studienanfänger:innen und Studierende stammen aus dem Studienjahr 2024/2025, Daten für Absolvent:innen und Promotionen aus dem Studienjahr 2023/2024.

## Professorinnen

Seit der erfolgreichen Implementierung der Aktiven Rekrutierung in der Berufungsordnung 2016 ist dieses Instrument in allen Berufungsprozessen als Standard etabliert. Zudem tragen Instrumente wie Erstellung eines Bewerber:innenfeldscreenings und Schulungen zur Sensibilisierung von Mitwirkenden am Berufungsgeschehen zur Erhöhung des Frauenanteils von Neuberufenen bei. Auf dezentraler Ebene wird die Umsetzung dieser Maßnahme unterschiedlich ausgestaltet. Aktive Rekrutierung ohne dezentral fest verankerte Ressourcen bleibt für einige Fakultäten eine Herausforderung, wie die jährlichen Statusberichte zum Gleichstellungskonzept 2018 aufzeigen. Die Begleitung durch das zentrale Team der Berufungsbeauftragten ist nach wie vor maßgeblich für eine erfolgreiche Aktive Rekrutierung auf dezentraler Ebene, kann aber nicht in der Breite und Tiefe erfolgen, wie es auf Fakultätsebene notwendig wäre. Die seit Ende 2024 in der Pilotphase befindlichen Online-Rekrutierungskampagnen sollen zu einer Erhöhung des Anteils von Bewerberinnen führen. Das 2020 eingeführte und 2024 bedarfsoorientiert überarbeitete Förderprogramm GET TU KNOW soll fortgeführt werden. Es unterstützt die Gewinnung exzellenter Wissenschaftler:innen und deckt mit unterschiedlichen Förderzeitpunkten und Maßnahmenformaten den Rekrutierungsprozess im gesamten Verfahrensverlauf ab.

Auch die Optimierung und Professionalisierung der Berufungsprozesse leistet seit 2019 einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätssicherung. Die Entwicklung eines standardisierten Verfahrensablaufs und das Bereitstellen von Muster- und Dokumentvorlagen bilden dabei wesentliche Grundlagen. Zudem hat sich die TUD dem Beschluss der Hochschulrektorenkonferenz vom 14. Mai 2024 angeschlossen und die Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen „[Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen](#)“ unterzeichnet. In den Anfang 2025 erarbeiteten Berufungs-Kompass für faire und transparente Berufungsverfahren an der TUD wurde der 2021 verabschiedete Leitfaden für gendersensible Berufungsverfahren integriert. Als weiteres wichtiges Instrument hat sich zudem die umfassende Verfahrensbegleitung durch das Team der Berufungsbeauftragten bewährt.

Im Rahmen einer neu entwickelten, zentral angebotenen Workshopreihe „Kompetenz-Kompass zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“ für Mitglieder von Berufungskommissionen werden die Aktive Rekrutierung sowie Prozessabläufe und Kompetenzarbeit in Berufungsverfahren gezielt thematisiert. Auch das Thema Anti-Bias in Berufungsverfahren wurde in den letzten Jahren stärker in den Fokus genommen. Auf Fakultätsebene werden mit relevanten Zielgruppen Trainings zur Reduzierung von Bias-Effekten in Berufungsverfahren durchgeführt. Weiterhin

stehen Videoformate als Selbstlerntools zur Verfügung, die zur Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder zu Beginn eines Berufungsverfahrens eingesetzt werden. Es wird eine höhere Verbindlichkeit solcher Schulungen angestrebt, um die Diversitätssensibilität bei der Personalauswahl kontinuierlich zu gewährleisten.

Die TUD bekennt sich mit der Zeichnung der [San Francisco Declaration on Research Assessment \(DORA\)](#) dazu, Forschungsleistungen nicht nur anhand quantitativer Metriken zu erfassen, sondern auch die qualitative Vielfalt von Forschungsleistungen in der Bewertung zu berücksichtigen. In diesem Rahmen ist die TUD bestrebt, auch ihre Berufungsverfahren an den erweiterten Kriterien auszurichten. Berufungskommissionen sollen die wissenschaftlichen Leistungen von Bewerber:innen nicht nur anhand quantitativer Publikationsmetriken beurteilen, sondern auch die Fähigkeiten von Forscher:innen, interdisziplinär zu arbeiten und Innovation zu fördern, sowie den gesellschaftlichen Impact der Forschungsleistung zu berücksichtigen. Durch die Betonung qualitativer Kriterien wird eine diversere und inklusivere Forschungskultur gefördert.

Das seit 2014 verbindlich implementierte Monitoring in Berufungsverfahren ist kein reines Gleichstellungsmonitoring mehr. Es wurde 2024 grundlegend überarbeitet und umfasst aufgrund seiner Erweiterung neben den Geschlechteranteilen deutlich mehr Daten, die Aufschluss zur Diversität geben. Zudem wurde die Datenbasis rückwirkend ab 2019 vervollständigt. Die im Monitoring erhobenen Daten sind Bestandteil der Berufungsakte und ermöglichen

eine lückenlose Dokumentation sowie eine systematische Auswertung der Geschlechteranteile in einzelnen Phasen des Berufungsgeschehens.

Weitere etablierte Angebote im Berufungskontext sind der Dual Career Service für Neuberufene und deren Onboarding, um das Ankommen an der TUD zu erleichtern. Die umfassende Willkommens- und Haltekultur wird komplementiert durch das Young Professors Program YOU PROF, das Juniorprofessor:innen und Inhaber:innen von Tenure-Track Stellen eine zielgerichtete und individuell orientierte Begleitung und Unterstützung auf dem Weg zur entfristeten Professur bietet.

Bei den W2- und W3-Professuren konnte der Anteil von Frauen in den letzten 10 Jahren hochschulweit von 15,0 % auf 25,2 % im Jahr 2024 deutlich gesteigert werden. In Abbildung 4 wird deutlich, dass die Steigerung des Frauenanteils in allen fünf Bereichen erfolgte. So sind im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften mittlerweile knapp 57 % der Professuren von Frauen besetzt. Im Bereich Ingenieurwissenschaften hat sich der Frauenanteil seit 2014 von 5,1 % auf 13,1 % mehr als verdoppelt. Blickt man zusätzlich auf die nicht abgebildeten W1-Professuren, zeigen sich insgesamt große Unterschiede zwischen den W-Besoldungsgruppen: je höher die Besoldungsgruppe ist, desto niedriger ist der Frauenanteil (W1: 41,9 %, W2: 34,8 %, W3: 18,1 % für das Jahr 2024).

Abbildung 4: Frauenanteil an Professuren nach Bereichen

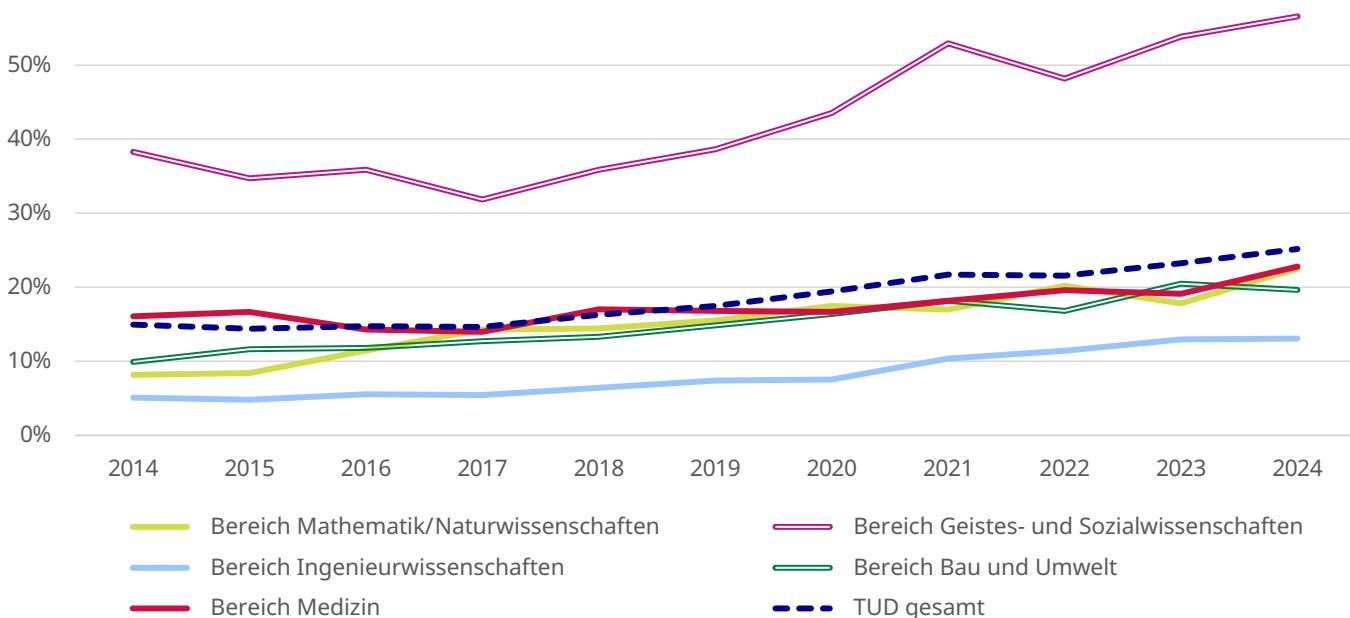
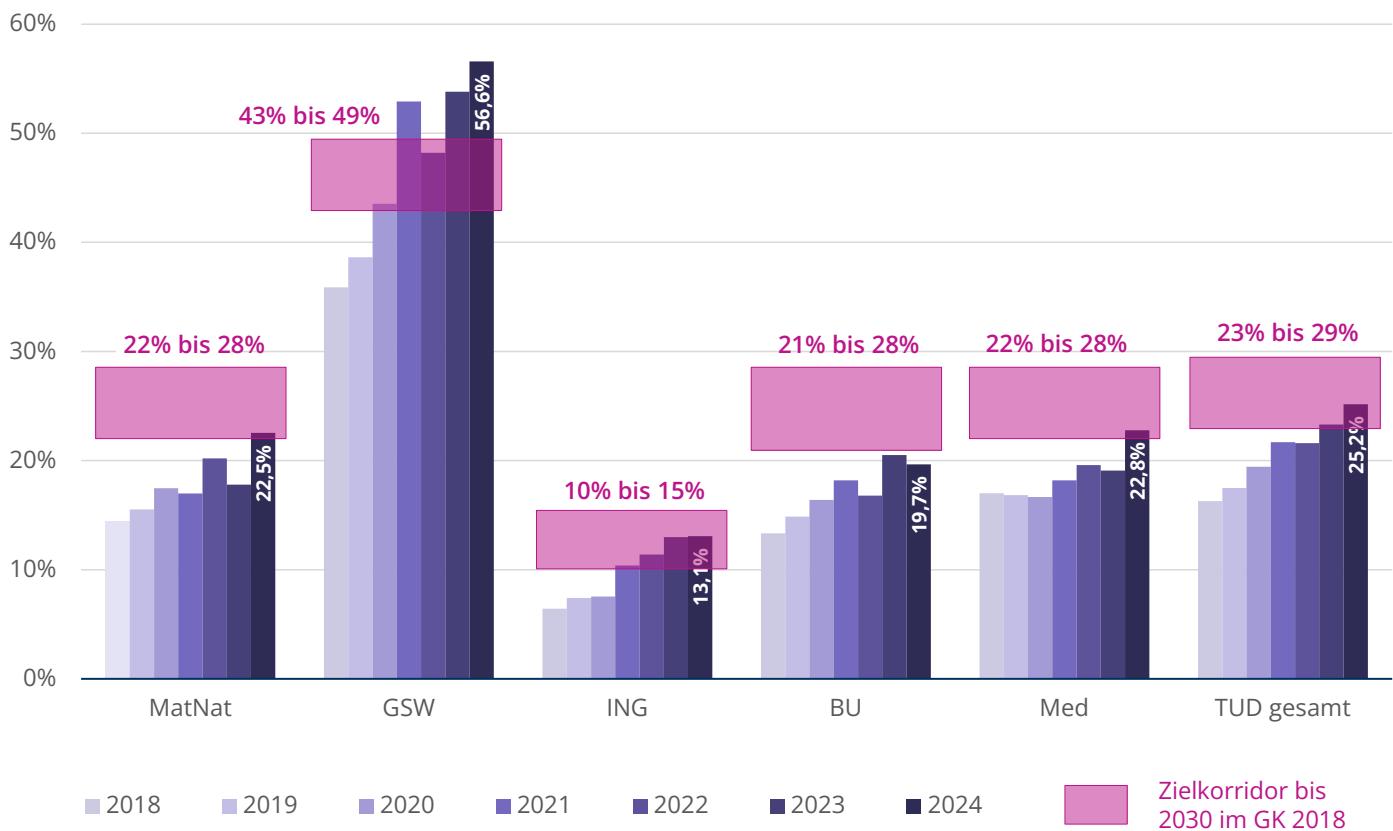


Abbildung 5: Frauenanteil an Professuren nach Bereichen und Zielzahlen für das Jahr 2030



Im Gleichstellungskonzept 2018 hatte sich die TUD quantitative Ziele für das Jahr 2030 gesetzt. Bei W2- und W3-Professuren soll der Frauenanteil bis dahin universitätsweit im Zielkorridor zwischen 23 % und 29 % liegen (vgl. Abbildung 5). Der Korridor des Zielwertes wurde schon jetzt erreicht. Auch die Bereiche Mathematik und Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Medizin liegen bereits vorzeitig im anvisierten Zielkorridor. Der Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften hat den angestrebten Zielkorridor sogar übertroffen.

Der Frauenanteil unter den Neuberufenen schwankt aufgrund der geringen Fallzahl im Jahresvergleich. Im errechneten Mittel über die Zeiträume 2015-2019 und 2020-2024 ging der Professorinnenanteil von 35,0 % auf 30,3 % zurück, liegt jedoch im für 2030 anvisierten Zielkorridor von 25 bis 35 %. Aus der Auswertung des Monitorings in Berufungsverfahren (2019-2024) geht hervor, dass anteilig etwas mehr Frauen zu Bewerbungsvorträgen eingeladen waren (32,6 %) bzw. Listenplätze erzielten (32,8 %), als sich auf die ausgeschriebenen Professuren beworben hatten (28,1 %). Der Frauenanteil auf Listenplatz 1 (37,1 %) lag höher als auf Listenplatz 2 (25,0 %) und Listenplatz 3 (32,6 %).

## Promovendinnen, Postdoktorandinnen und wissenschaftliches Personal

Für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase hat die TUD eine Vielfalt an Angeboten zur Karriereförderung etabliert und konnte diese sukzessive ausbauen. Erfolgreiche Formate zur Karriereförderung in der Qualifizierungsphase sind:

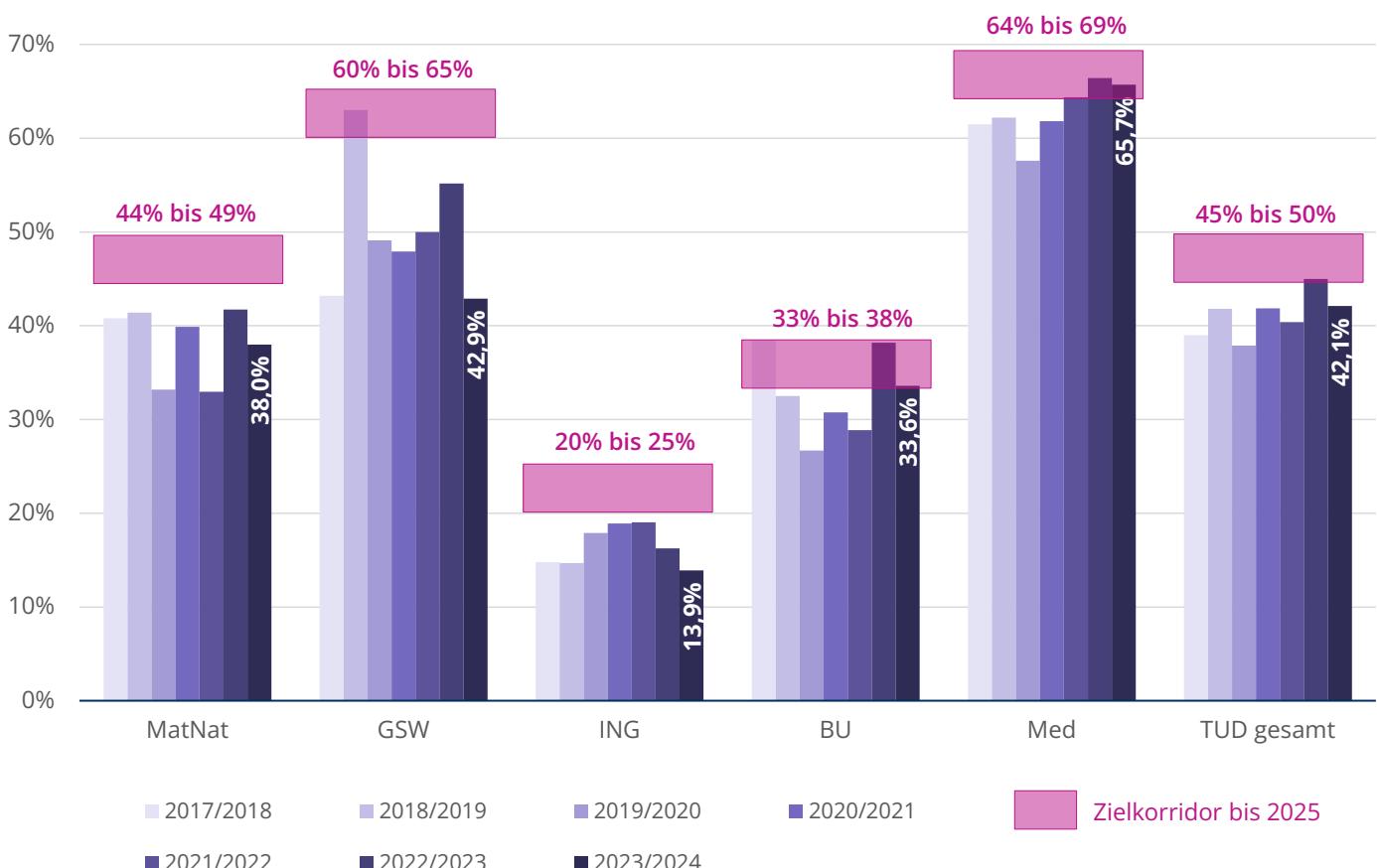
### *mit Fokus finanzielle Förderung*

- Eleonore-Trefftz-Programm für Gastwissenschaftlerinnen
- Habilitationsförderung für Frauen an der Medizinischen Fakultät
- Maria Reiche Postdoctoral Fellowships
- Maria Reiche Doctoral Fellowships
- Auslandsförderung für mitreisende Kinder

### *mit Fokus Qualifizierung und Vernetzung*

- Women@DDc Netzwerk
- Charlotte-Bühler-Programm für Postdoktorandinnen
- BeWISE-conference: Women in Science and Engineering
- Mentoring Programm Academia für Postdoktorand:innen
- Veranstaltungen, Qualifizierungsprogramm sowie Beratungs- und Coaching-Angebot der Graduiertenakademie und des Postdoc Centers
- Bereichsspezifische Angebote zur Vernetzung

Abbildung 6: Frauenanteil an Promotionen nach Bereichen und Zielzahlen für das Jahr 2025

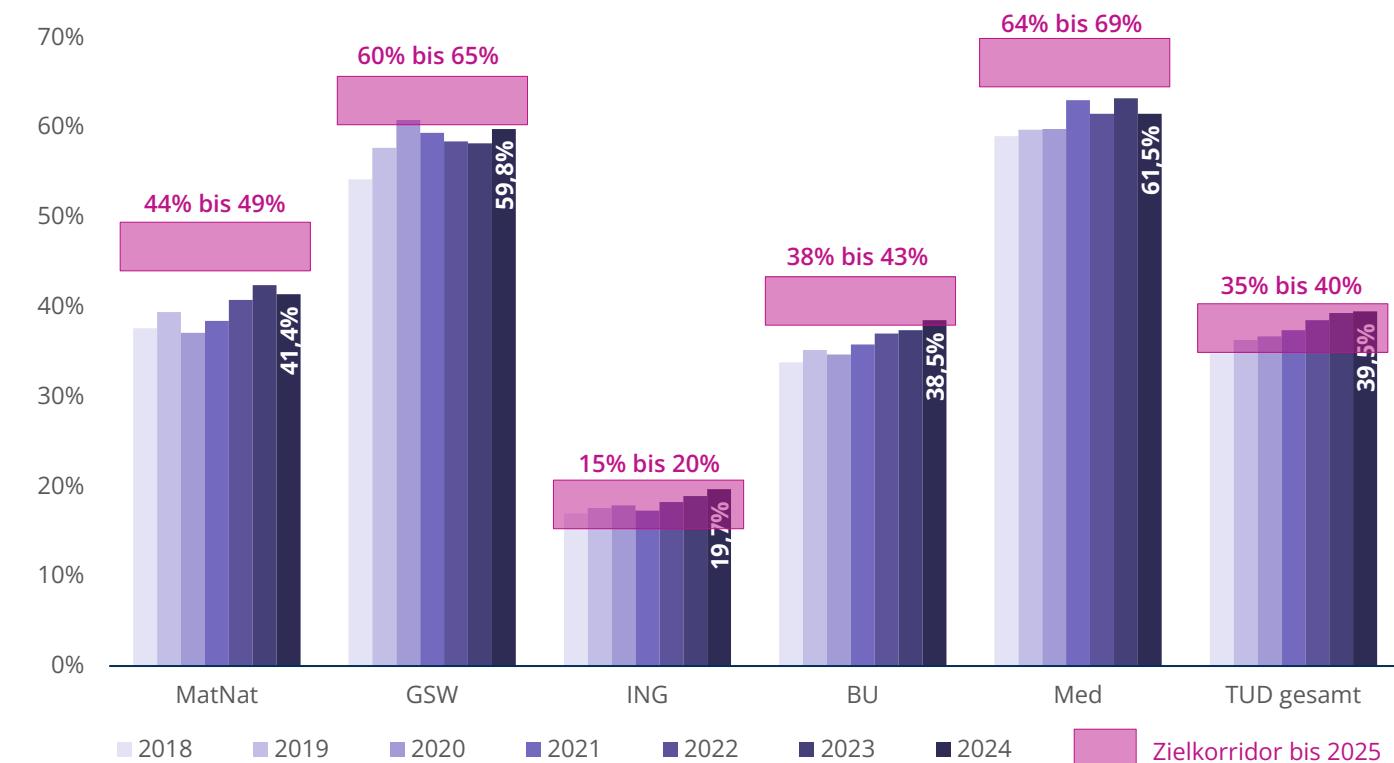


Der Frauenanteil an Promotionen bewegt sich mit gewissen Schwankungen seit 10 Jahren in einem ähnlichen Bereich: 43,1 % im Studienjahr 2013/14, 42,1 % im Studienjahr 2023/24 (vgl. Abbildung 6). Damit befindet sich die TUD unterhalb des Zwischenziels von 45 bis 50 % für das Jahr 2025. Bei einer bereichsspezifischen Betrachtung ist festzustellen, dass bislang nur die Bereiche Medizin und Bau und Umwelt den Zielkorridor erreicht haben.

Im Gleichstellungskonzept 2018 wurde das Zwischenziel gesetzt, den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal bis 2025 auf 35 bis 40 % zu erhöhen. Dieses Ziel

wurde erreicht. Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal stieg seit 2018 stetig an und betrug 2024 39,5 % (vgl. Abbildung 7). Auf Fächerebene befinden sich die Bereiche Ingenieurwissenschaften und Bau und Umwelt im Zielkorridor, die anderen Bereiche liegen (noch) außerhalb ihrer Zielwerte. Während es in dieser Beschäftigtengruppe kaum geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen befristeten und unbefristeten Stellen gab, waren Frauen auf Teilzeitstellen 2024 fast doppelt so stark repräsentiert wie auf Vollzeitstellen (Teilzeit: 49,0 %, Vollzeit: 25,5 %).

Abbildung 7: Frauenanteil am wiss. Personal nach Bereichen und Zielzahlen für das Jahr 2025



## Zielgruppenübergreifend

Das zielgruppenübergreifende Programm „Mehr Zeit für Wissenschaft“ unterstützte 2021 durch die Finanzierung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfs- oder Honorarkräften insbesondere befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase, deren wissenschaftliche Tätigkeit mit den pandemiebedingten familiären Verpflichtungen (z. B. Homeschooling, Pflege) schwer vereinbar war. Alle eingereichten 82 Anträge, darunter 63 von Frauen, konnten gefördert werden. Als Begründung für die Förderung wurde von den Antragstellenden fast ausschließlich die Betreuung eigener Kinder genannt.

Das Netzwerk [Women@DDC](#) wurde 2022 von der TUD, dem Barkhausen Institut und der DRESDEN-concept e. V.

Geschäftsstelle gegründet und hat die Karriereförderung sowie die persönliche und fachliche Vernetzung von Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Karrierestufen im einzigartigen Wissenschaftsraum DRESDEN-concept im Fokus. Das Netzwerk hat über 440 Mitglieder und über 900 Follower (LinkedIn), die sich mittels Role Model Talks (z. B. „Wie bin ich zu einem ERC Grant gekommen?“), Weiterbildungsveranstaltungen und Netzwerkevents über Karrieremöglichkeiten und Kooperationen im Forschungsraum Dresden informieren und austauschen. Die Organisation des Netzwerks ist bisher nicht strukturell verankert und die umfangreichen Bedarfe der Wissenschaftlerinnen können aktuell noch nicht ausreichend abgedeckt werden (z. B. Wunsch nach einem Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Qualifikationsstufen).

Für die TUD ist es selbstverständlich, neuen Beschäftigten und Professor:innen einen reibungslosen und wertschätzenden Einstieg an der TUD und in ihre neue Tätigkeit zu ermöglichen. Um alle Beteiligten im Onboarding-Prozess bestmöglich zu unterstützen, stehen vielfältige Angebote zur Verfügung. Neben dem „Willkommenskanal“ und dem „Wegweiser durch die TUD“ gibt es auch umfangreiche Informationen und Tools für Führungskräfte und einarbeitende Teammitglieder (u. a. Einarbeitungsplan, Checkliste, Tipps für den ersten Arbeitstag). Seit 2025 steht außerdem die Prozesslandkarte „Onboarding an der TU Dresden“ als digitale Anleitung zur Verfügung. Sie unterscheidet nach der Art des Onboardings sowie der Rolle, die dabei einge-

nommen wird, und gibt einen Überblick über die anfallenden Aufgaben und Prozesse vom Preboarding bis zum Postboarding. Die Prozesslandkarte enthält jeweils weiterführende Informationen und integriert Tipps sowie unterstützende Tools. Für das Onboarding von Professor:innen bietet sie ein flexibles System, das je nach Fakultät und individuellen Bedürfnissen variiert. Einmal im Jahr begrüßt das Rektorat die neu berufenen Professor:innen. Dieser Neuberufenenempfang bietet die Möglichkeit, in lockerer und vertrauensvoller Atmosphäre die Rektoratsmitglieder und weitere Verantwortungsträger:innen mit ihren Aufgabenbereichen persönlich kennenzulernen und sich miteinander zu vernetzen.

## Zielzahlen 2030 und 2035

Im Gleichstellungskonzept 2025 schreibt die TUD ihre quantitativen Ziele für die Repräsentation von Frauen auf wissenschaftlichen Karrierestufen fort (vgl. Tabelle 1). So ergänzen die neu berechneten Zielzahlen für 2035 die bestehenden Zielzahlen für 2030. In dem Wissen, dass nachhaltige Veränderungseffekte nur langfristig möglich sind, wurde bewusst dieser lange Zeitraum gewählt. Der Zielkorridor trägt der Tatsache Rechnung, dass bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen eine Reihe von Faktoren und Unsicherheiten mitwirken, die nur zum Teil durch

die TUD steuerbar sind. Die festgelegten Ziele richten sich nach dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) vorgeschlagenen Kaskadenmodell. Die TUD strebt langfristig an, den Repräsentationsverlust von Frauen mit steigender Karrierestufe vollständig abzubauen, sodass der Frauenanteil auf einer Karrierestufe der jeweils vorherigen Karrierestufe entspricht. Bei der späteren Beurteilung der Zielerreichung sind insbesondere Veränderungen auf Ebene von Studierenden und Absolvent:innen zu berücksichtigen.

Tabelle 1: Zielzahlen Frauenanteile im Karriereverlauf für die Jahre 2030 und 2035<sup>3</sup>

### Zielzahlen Frauenanteile an Professuren

Bereiche	2024	2030	2035
Mathematik/Naturwissenschaften	22,5 %	22-28 %	24-29 %
Geistes-/Sozialwissenschaften	56,6 %	43-49 %	49-54 %
Ingenieurwissenschaften	13,1 %	10-15 %	14-19 %
Bau und Umwelt	19,7 %	21-28 %	27-32 %
Medizin	22,8 %	22-28 %	31-35 %
<b>TUD gesamt</b>	<b>25,2 %</b>	<b>23-29 %</b>	<b>28-33 %</b>

### Zielzahlen Frauenanteile am Wissenschaftlichen Personal

Bereiche	2024	2030	2035
Mathematik/Naturwissenschaften	41,4 %	49-54 %	59-64 %
Geistes-/Sozialwissenschaften	59,8 %	65-70 %	69-74 %
Ingenieurwissenschaften	19,7 %	20-25 %	16-21 %
Bau und Umwelt	38,5 %	38-43 %	42-47 %
Medizin	61,5 %	64-69 %	64-69 %
<b>TUD gesamt</b>	<b>39,5 %</b>	<b>40-45 %</b>	<b>46-51 %</b>

<sup>3</sup>Die Zielzahlen für 2030 sind aus dem Gleichstellungskonzept 2018 übernommen. Die Berechnungsgrundlage für die Zielzahlen 2035 orientiert sich am Kaskadenmodell. Professuren: Berechnung auf Grundlage fachbezogener Frauenanteile für Juniorprofessuren und Habilitationen in der Bundesstatistik und unter Berücksichtigung der möglichen Wiederbesetzungen (freiwerdende Professuren + historische Fluktuation). Promotionen und wissenschaftliches Personal: Berechnung auf Grundlage bereichsbezogener Absolventinnenanteile an der TUD in den vergangenen Jahren.

## Zielzahlen Frauenanteile an Promotionen

Bereiche	2023/2024	2030	2035
Mathematik/Naturwissenschaften	38,0 %	49-54 %	59-64 %
Geistes-/Sozialwissenschaften	42,9 %	65-70 %	69-74 %
Ingenieurwissenschaften	13,9 %	20-25 %	16-21 %
Bau und Umwelt	33,6 %	38-43 %	42-47 %
Medizin	65,7 %	64-69 %	64-69 %
<b>TUD gesamt</b>	<b>42,1 %</b>	<b>45-50 %</b>	<b>46-51 %</b>

Auf der Ebene der Professuren zielt die TUD bis 2035 hochschulweit auf einen Frauenanteil von 28-33 %, der auf einem angestrebten Frauenanteil bei den Neuberufungen von 33-43 % beruht. In Ergänzung dazu wurden zusätzlich bereichsspezifische Zielquoten errechnet. Für Habilitationen wurden aufgrund der abnehmenden Relevanz von Habilitationen in Berufungsverfahren und der geringen Anzahl keine Zielzahlen mehr berechnet. Auf der Ebene der Promotionen hat sich die TUD vorgenommen, den Frauenanteil bis 2035 auf 46-51 % zu steigern. Dieser

ambitionierten Zielquote liegt das Bestreben zugrunde, die Unterrepräsentation im Vergleich zur vorherigen Qualifikationsstufe (Absolventinnen) bis 2035 möglichst vollständig abzubauen. Des Weiteren strebt die TUD eine Steigerung des Anteils der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an. Dieser orientiert sich wiederum an den Absolventinnenzahlen und beläuft sich für das Jahr 2035 daher ebenfalls auf 46-51 %. Auch für die Zielgruppen der Promovendinnen sowie des wissenschaftlichen Personals wurden zusätzlich bereichsspezifische Zielquoten festgelegt.

## Strategische Ziele und Maßnahmenvorhaben (Übersicht)

### Ziel 3

*Steigerung des  
Frauenanteils auf allen wis-  
senschaftlichen  
Karrierestufen*

Wie die Analyse zeigt, nimmt der Frauenanteil ab der Qualifikationsstufe der Promotion im weiteren Karriereverlauf auf dem Weg zur Professur kontinuierlich ab. Trotz Verbesserungen ist diese „Schere“ immer noch stark ausgeprägt. Ziel bleibt deshalb weiterhin, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu steigern und die quantitativ gesetzten Zielzahlen für die Jahre 2030 und 2035 zu erreichen. Um eine Annäherung an Geschlechterparität zu forcieren, möchte die TUD die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren erhöhen, den Frauenanteil an Professuren erhöhen, das Berufsmanagement weiterentwickeln und den Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau steigern.

Zur Verbesserung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren soll beispielsweise das Qualifizierungsmodell für das wissenschaftliche Personal einschließlich Beratung und Monitoring implementiert und das bereits erfolgreich etablierte Charlotte-Bühler-Programm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen weitergeführt werden. Die Programme Eleonore-Trefftz und Maria Reiche Postdoctoral Fellowships sollen zur Gewinnung von mehr Professorinnen bzw. Postdoktorandinnen fortgeführt werden. Weiterhin wird angestrebt, die Aktive Rekrutierung auf Fakultätsebene zu stärken. Zur Weiterentwicklung des Berufsmanagements plant die TUD Anti-Bias-Schulungen unter Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen für

Beteiligte in Berufungskommissionen fortzuführen und die Motivation der Beteiligten für dieses Training zu erhöhen. Das Monitoring in Berufungsverfahren wird weiterhin kontinuierlich angewendet mit dem Fokus, spezifische Handlungsbedarfe und Maßnahmen daraus abzuleiten.

Zur Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau sollen neue Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. So ist bei Entfristungen und Neubesetzungen von Stellen im Mittelbau zukünftig die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen. Des Weiteren soll das

DRESDEN-concept Netzwerk Women@DDc strategischer aufgestellt werden. Eine Koordinationsstelle soll neue, institutionenübergreifende Karrierewege im DRESDEN-concept-Verbund erschließen und bestehende Synergien besser nutzbar machen. Das Programm „Motivation und Wege zur Promotion“ und „Mentoring für Studentinnen“ soll mehr Frauen für die Karrierestufe Promotion und eine Wissenschaftskarriere gewinnen. Besonders bei Erstakademikerinnen bestehen hier bislang ungenutzte Potenziale.

### **Teilziel 3.1 Erhöhung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren**

- 
- |      |   |
|------|---|
| M 24 | → Integration von diversitätssensibler Personalauswahl inkl. diversitätssensibler Ausschreibungstexte in Talent-Akquisition-Strategie der TUD |
| M 25 | → Implementierung „Qualifizierungsmodell für das wissenschaftliche Personal“ einschließlich zielgruppen-spezifischer Beratung und Monitoring  |
| M 26 | → Charlotte-Bühler-Programm in Kooperation mit dem Mentoring-Programm Academia  |
- 

### **Teilziel 3.2 Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren**

- 
- |      |   |
|------|---|
| M 27 | → Förderprogramme: Eleonore-Trefftz-Programm sowie Maria Reiche Postdoctoral Fellowships        |
| M 28 | → Fortführung Aktiver Rekrutierung zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren |
- 

### **Teilziel 3.3 Weiterentwicklung des Berufungsmanagements**

- 
- |      |  |
|------|--|
| M 29 | → Anti-Bias-Schulungen für Beteiligte in Berufungskommissionen unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten |
| M 30 | → Diversitätskompetenz als überfachliches Auswahlkriterium in Berufungsverfahren etablieren                                  |
| M 31 | → Fortführung des Monitorings in Berufungsverfahren und Ableitung spezifischer Handlungsbedarfe                              |
- 

### **Teilziel 3.4 Erhöhung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Mittelbau (Promovendinnen, Habilitandinnen, wis-senschaftliche Mitarbeiterinnen)**

- 
- |      |  |
|------|--|
| M 32 | → Verbindliche Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei Entfristung / Neubesetzung unbefristeter Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau einschließlich Monitoring |
| M 33 | → Koordination für das Netzwerk Women@DDc inkl. Konzepterstellung für den Aufbau strategischer Karriere-wege im Forschungsraum DRESDEN-concept                             |
| M 34 | → Programm „Mehr Zeit für Wissenschaft“  |
| M 35 | → Programm „Motivation und Wege zur Promotion“ und Mentoring-Programm für Studentinnen unter beson-derer Berücksichtigung von Erstakademikerinnen                          |
-



## Handlungsfeld 3: Lehre, Studium und Ausbildung

### Stärken

- Koordinationsstelle gendersensible Studierendengewinnung etabliert
- Vernetzungsangebote für MINT-Studentinnen (ConnectING, FUN\*)
- Gender- und Diversity-Themen in der Lehre als fächerübergreifende Angebote
- Hochschuldidaktische Angebote im Kontext Gender und Diversity
- Sichtbarkeit von Initiativen/Lehrenden durch Preise, Auszeichnungen, Veranstaltungen

War der Anteil der Studentinnen ohne Promotionsstudierende an der TUD bis zum Wintersemester 2014/2015 tendenziell rückläufig (41,8 %), steigt dieser seitdem wieder an und liegt im Wintersemester 2024/2025 bei 48,0 %. Dennoch gibt es Studiengänge mit starker Unterrepräsentanz eines Geschlechts. Studentinnen sind in den MINT-Studiengängen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) unterrepräsentiert. Diese Studiengänge sind an der TUD in den Bereichen Mathematik/Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Bau- und Umwelt vertreten. Studenten sind hingegen in Studiengängen aus dem Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften (z. B. Lehramt für Grundschulen) und Medizin unterrepräsentiert.

Der Anteil der MINT-Studienanfängerinnen, MINT-Studentinnen und der MINT-Absolventinnen liegt jeweils über 30 % und zeigt in den letzten Jahren eine leicht positive Tendenz. So erhöhte sich der Anteil bei den MINT-Studienanfängerinnen (1. Fachsemester) vom Wintersemester 2014/15 zum Wintersemester 2024/25 um 5,3 Prozentpunkte auf 38,8 %. Bei den MINT-Studentinnen stieg er

### Schwächen

- Geringe Gendersensibilität bei der Gewinnung von Auszubildenden
- Geringer Lebensweltbezug einiger MINT-Studiengänge
- Wenig Austauschformate für Lehrende zum Themenfeld Gender- und Diversity
- Entwicklungsbedarf in der vielfalts- und diskriminierungssensiblen Ausgestaltung der Fachlehre
- Wenig Zeit der Lehrenden für Weiterbildungen

um 2,5 Prozentpunkte auf 35,6 % und bei den MINT-Absolventinnen zum Wintersemester 2023/24 um 3,7 Prozentpunkte auf 39,9 %.

Der Anteil der Studienanfänger, Studenten und Absolventen im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften und Medizin liegt jeweils um die 30 % und ist in den letzten Jahren leicht zurückgegangen. So verringerte sich der Anteil bei den Studienanfängern (1. Fachsemester) vom Wintersemester 2014/15 zum Wintersemester 2024/25 um 2,2 Prozentpunkte auf 32,6 %. Bei den Studenten verringerte er sich um 1,1 Prozentpunkte auf 33,0 % und bei den Absolventen zum Wintersemester 2023/24 um 2,0 Prozentpunkte auf 27,2 %.

Insgesamt gab es im Wintersemester 2024/25 unter 116 berücksichtigten Studiengängen (ohne Teilzeitstudium, Fernstudium und nur Studiengänge ab 10 Studierende) 32 Studiengänge mit einem Frauenanteil von unter 30 % und 26 Studiengänge mit einem Männeranteil unter 30 %.

## Gendersensible Studierendengewinnung

Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile in männerdominierten Studiengängen sowie die Unterstützung der Studentinnen während des Studiums nehmen einen zentralen Stellenwert an der TUD ein. Dafür wurden in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen erfolgreich etabliert. Ziel ist es, studieninteressierte Frauen über ein Studium im technischen oder naturwissenschaftlichen Bereich zu informieren und dafür zu motivieren. Dabei wird berücksichtigt, dass die Orientierungs- und Entscheidungsphase der zukünftigen Studentinnen bereits im Kindergartenalter beginnt und sich bis zu einem erfolgreichen Berufseinstieg erstreckt. Die zahlreichen Projekte in diesem Kontext adressieren besonders die Sichtbarmachung weiblicher Vorbilder, Informationen über zukünftige Studieninhalte sowie die Bereitstellung von Praxiserfahrungen und Kenntnissen über die vielfältigen Anwendungsgebiete der MINT-Fächer, die in allen Bereichen der Gesellschaft und Wirtschaft von Bedeutung sind. Insgesamt sollte in den Studiengängen der Lebensweltbezug gestärkt werden, da dadurch die Attraktivität, besonders für Frauen, erhöht wird.

Die zentrale Koordinationsstelle für gendersensible Studierendengewinnung ist im Sachgebiet Diversity Management verankert. Sie bündelt, begleitet und unterstützt die strategische Steuerung, Vernetzung sowie die Öffentlichkeitsarbeit der einzelnen Projekte. Entlang der gesamten Bildungskette (Lebensphasen) wird damit sowohl eine geschlechtersensible Ausgestaltung von Projekten als auch die Entwicklung neuer Projektideen gewährleistet. Insbesondere monoedukative Maßnahmen (nach Geschlecht getrennte Bildungsangebote) in der Phase der Studienorientierung können geschlechtsspezifische Muster aufbrechen und gezielt Mädchen und studieninteressierte Frauen für MINT-Studiengänge als auch Jungen und studieninteressierte Männer für Geistes- und Sozialwissenschaften und Medizin gewinnen. Dabei ist die aktive Einbindung von Rollenvorbildern aus den jeweiligen Bereichen in diese Formate (MINT-Botschafterinnen und GSW-Botschafter – Studierende und Fachkräfte) ein wichtiger Erfolgsfaktor. Erfolgreich etablierte monoedukative Maßnahmen im Rahmen der Studienorientierung an der TUD sind:

- tryING – Probestudium Ingenieurwissenschaften
- Feriencamps (Mathe- und Informatik-Camp, Herbstcamp Nachhaltigkeitswerkstatt, Experimentercamp Physik, Sommeruniversität, Herbstuniversität)
- Connect to Talent / Studienbrücke
- Girls' und Boys' Day-Angebote
- Veranstaltungen zum internationalen Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft (11. Februar)

In den letzten Jahren wurden Studiengänge weiterentwickelt und neue Studiengänge eingerichtet, die verschiedene Disziplinen miteinander verbinden, z. B. Biomedizinische Technik und Medieninformatik. Ab dem Wintersemester 2025/26 wird der neue Studiengang Umweltinformatik starten. Darüber hinaus wird der Bachelor Medieninformatik vom Bachelor Angewandte Informatik abgelöst, bei dem man zwischen den Studienrichtungen Medieninformatik und Medizinische Informatik wählen kann.

Ein gutes Angebot zur Studienorientierung ist das Orientierungsjahr, welches zum Wintersemester 2025/26 an der TUD starten soll und für alle Fächer gilt. Das Orientierungsjahr ist ein Orientierungsstudienprogramm, das den regulären Studiengängen der TUD vorgeschaltet werden kann und aus 3 Bausteinen besteht (Fachorientierung, Studienorientierung, Praxisorientierung).

Für Studentinnen in MINT-Studiengängen wurden in den letzten Jahren verschiedene zielgruppenspezifische Netzwerkangebote wie „ConnectING“ im Bereich Ingenieurwissenschaften oder das Frauen-Umwelt-Netzwerk (FUN\*) im Bereich Bau und Umwelt etabliert, aber leider nicht nachhaltig verankert

Die TUD bietet zahlreiche Ausbildungsplätze in verschiedenen Ausbildungsberufen an. Wie bei den Studiengängen, ist auch in der Ausbildung von einer Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Ausbildungsberufen auszugehen. Eine umfassende Analyse der Geschlechterverteilung wurde dazu aber bisher nicht durchgeführt. Eine duale Berufsausbildung kann in begründeten Einzelfällen auch in Teilzeit gemäß § 7a des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) erfolgen. Dies bietet eine Möglichkeit, berufliche Qualifikationen zu erwerben, während gleichzeitig andere Verpflichtungen, wie beispielsweise Kinderbetreuung, berücksichtigt werden. Dies bedarf stets einer Einzelfallprüfung und individuellen Abstimmung und Vereinbarung.

## Gender als Thema in Lehre und Studium / Weiterbildung

Obgleich die Diskussion über Geschlechterthemen in der Lehre sowie die Sensibilisierung für Genderaspekte und deren Verankerung als Querschnittsthema auf allen Ebenen der Universität vorangeschritten sind, besteht noch immer Handlungsbedarf. Die [Lehrstrategie sTUDium 3.0](#) greift dies im Rahmen der Weiterentwicklungen im Curriculum auf, etwa durch eine mögliche Integration von Gender- und Diversity-Kompetenzen in ein überfachliches Schlüsselkompetenz-Set. In Bezug auf die (Weiter-)Qualifizierung von Lehrenden wird angestrebt, mehr Freiräume für Lehrende zu schaffen, um neue Lehr- und Lernformate zu entwickeln. Hierbei können sie die Implementierung von Gender- und Diversityaspekten individuell berücksichtigen. Weiterhin werden Lehrende ermutigt, gendersensible Lehr-Lernmaterialien für Veranstaltungen zu erstellen und zu verwenden, um eine inklusive Lernumgebung zu fördern. Entsprechend wird Gleichstellung als Querschnittsthema in der Lehre gefördert und die Lehrenden werden in einzelnen (hochschuldidaktischen) Weiterbildungsveranstaltungen des Zentrums für interdisziplinäres Lernen und Lehren sowie des Zentrums für Weiterbildung adressiert. Bisher gibt es jedoch wenig Austauschformate für Lehrende zu diesen Themen.

In den insgesamt 45 Qualitätszielen für Studium und Lehre, die Grundlage für die Evaluierung, Akkreditierung und Weiterentwicklung der Studiengänge sind, finden die Aspekte diversitätssensibler Lehre stärker Berücksichtigung: Bei einigen Zielen steht das Thema Chancengerechtigkeit im Vordergrund, bei anderen ist es zumindest ein Teilaспект. Insgesamt ist Chancengerechtigkeit ein wichtiges Querschnittsthema, das an vielen Stellen in den Qualitätszielen aufgegriffen wurde.

Seit dem Sommersemester 2024 bietet die TUD das Global Citizenship Certificate (GCC) als aktiven Beitrag zur Umsetzung des von der UNESCO koordinierten Nachhaltigkeitsziels 4 an, auch „Agenda Bildung 2030“ genannt. In diesem Rahmen ist die Global Citizenship Education (GCED) ein Unterziel zur Sicherstellung einer hochwertigen, inklusiven und chancengerechten Bildung für alle Menschen weltweit und ein Leben lang. Das TUD Global Citizenship Certificate bescheinigt den Teilnehmenden, dass diese neben dem akademisch-fachlichen Studium das Wissen und die Fähigkeiten erworben haben, globale Herausforderungen interdisziplinär, ganzheitlich und in ihren ethischen Dimensionen zu erfassen und ihnen engagiert und kompetent zu begegnen. Am GCC-Programm können alle an der TUD eingeschriebenen Studierenden, Promovierenden und Austauschstudierenden teilnehmen. Mit der erfolgreichen Teilnahme an der GCC-Einführungsveranstaltung, welche über das Studium Generale angeboten wird, können Leistungspunkte (z. B. im AQua-Bereich) erworben werden.

Auf den neu entstandenen Webseiten zum Onboarding / Lehre an der TUD, werden Lehrende zu Themen rund um die Lehre vertraut gemacht. Sie finden Informationen zu relevanten Ansprechpersonen, der didaktischen Gestaltung, dem Urheberrecht, digitalen Werkzeugen und Ressourcen bis hin zum Prüfungswesen. Dabei sind Gender und Diversity als ein wichtiges übergreifendes Themenfeld verankert (z. B. in der genderinklusiven Kommunikation und der Sichtbarmachung von Good-Practice-Beispielen wie dem Preis für diversitätssensible Lehre).

Im Rahmen der Förderung von Veranstaltungen zu Genderaspekten wurden in den letzten Jahren durch die Zusammenarbeit mit der GenderConceptGroup, dem Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung (ZLSB) und der Hochschulgruppe Gender Equality NOW zahlreiche Workshops und Vorlesungsreihen durchgeführt, um Studierenden grundlegendes, praktisch anwendbares Wissen über die Bedeutung von Geschlecht, Geschlechtersensibilität und Diversität fächerübergreifend zu vermitteln. Darüber hinaus bietet der Career-Service im Rahmen der Schlüsselkompetenzwochen für Studierende Workshops zu Diversitykompetenzen und spezifische Veranstaltungen für Studentinnen (female empowerment) im Rahmen des Programms STUDY SMART an. Die TUD beteiligt sich am Femtec-Projekt, eine Initiative und ein Netzwerk, das sich an Frauen in MINT-Studiengängen richtet, um deren Karriere aktiv zu fördern.

Seit 2018 wird der Preis für diversitätssensible Lehre vergeben. Ziel des Lehrpreises ist es, Lehrpersonen und/oder Lehrkonzepte zu würdigen, die sich mit Diversität bzw. einer oder mehreren Diversitätsdimensionen im Sinne der Diversity-Strategie 2030 vorbildlich beschäftigen.

In Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Weiterbildung wurde ein modular aufgebauter Diversity-Zertifikatskurs für Beschäftigte inkl. Lehrende konzipiert, der im Herbst 2024 erfolgreich gestartet ist.

### Ziel 4

#### *Abbau von starken Geschlechterunter- repräsentanzen in Studiengängen und Ausbildungsberufen*

Eine gendersensible Studierenden- und Auszubildenden-gewinnung ist entscheidend, um Chancengerechtigkeit zu fördern und Vielfalt in Bildungseinrichtungen zu unterstützen. Durch die Weiterentwicklung erfolgreicher Maßnahmen und Projekte kann sichergestellt werden, dass alle Zielgruppen die gleichen Möglichkeiten und Ressourcen erhalten. Monoedukative Angebote können dabei helfen, spezifische Bedürfnisse und Interessen besser nachzukommen. Der Fokus der gendersensiblen Studienorientierung lag in den letzten Jahren besonders in der Unterstützung von Frauen für MINT-Studiengänge. Diese Initiativen haben dazu beigetragen, die Geschlechterungleichheit in diesen Bereichen zu verringern und mehr Frauen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu gewinnen. Perspektivisch soll dieser Fokus erweitert werden.

Die Förderung von Frauen in MINT-Fächern stellt eine zentrale Maßnahme zur Reduktion geschlechtsspezifischer Disparitäten im Hochschulbereich dar. Gleichzeitig ist es

jedoch ebenso erforderlich, die Unterrepräsentanz von Männern in bestimmten Studienfächern – insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in der Medizin – gezielt zu adressieren. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Disziplinen kann einen positiven Einfluss auf die Qualität von Forschung und Lehre nehmen, da unterschiedliche Perspektiven die wissenschaftliche Reflexion und Problemlösungskompetenz erweitern. Darüber hinaus trägt eine geschlechtergerechte Studienfachwahl zur Förderung sozialer Diversität und zur Entwicklung einer inklusiven akademischen Kultur bei. Die TUD leistet durch Maßnahmen zur Förderung beider Geschlechter in jeweils unterrepräsentierten Fachbereichen einen Beitrag zu einer ausgewogenen und chancengerechten Bildungslandschaft, die den Anforderungen einer pluralistischen Gesellschaft gerecht wird. Zusätzlich soll auch die Geschlechterzusammensetzung in den Ausbildungsberufen untersucht und geeignete Maßnahmen abgeleitet werden.

#### **Teilziel 4.1 Konsequente gendersensible Studien- und Ausbildungsorientierung**

- 
- M 36 → Gendersensible Studierenden- und Auszubildendengewinnung und Durchführung von monoedukativen Angeboten
- 

#### **Teilziel 4.2 Steigerung der Attraktivität von Studiengängen**

- 
- M 37 → Gendersensible Entwicklung von Studiengängen
-

## Ziel 5

### *Steigerung der Gender- und Diversitykompetenzen bei Lehrenden und Studierenden*

Die Steigerung der Gender- und Diversitykompetenzen bei Studierenden und Beschäftigten ist ein entscheidender Schritt, um eine inklusive und vielfältige Hochschulkultur zu fördern. Dabei sollen Good-Practice-Beispiele von erfolgreichen Projekten und Initiativen innerhalb der Universität, die Gender- und Diversity-Aspekte berücksichtigen, sichtbar gemacht werden. Ein weiterer Baustein sind regelmäßige Workshops und Veranstaltungen für Lehrende und Studierende, die sich mit Gender- und Diver-

sity-Themen befassen, um ein Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion zu schaffen. Diese sollten möglichst in Lehrpläne aller Fachrichtungen eingebunden sein, um Studierende für die Relevanz dieser Themen in ihrem Fachgebiet zu sensibilisieren. Darüber hinaus sollen studentische Gruppen und Initiativen, die sich mit Gender- und Diversity-Themen beschäftigen, unterstützt werden, um das Engagement und die Sensibilisierung innerhalb der Studierendenschaft zu fördern.

---

#### **Teilziel 5.1 Erhöhung der Sichtbarkeit von Good-Practice-Beispielen**

---

- M 38 → Lehrpreis diversitätssensible Lehre
- 

---

#### **Teilziel 5.2 Steigerung der Gender- und Diversitykompetenzen**

---

- M 39 → Angebote zum Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen für Studierende
- 
- M 40 → Zertifikatsangebot für Gender- und Diversitykompetenzen für Beschäftigte
- 

---

#### **Teilziel 5.3 Sensibilisierung der Lehrenden zum Thema vielfaltssensible und diskriminierungsarme Lehre**

---

- M 41 → Etablierung von bedarfsgerechten Weiterbildungs- und Austauschangeboten für Lehrende zu diversitäts-sensibler und diskriminierungsarmer Lehre
-



## Handlungsfeld 4: Forschung und Technologietransfer

### Stärken

GenderConceptGroup seit 2012 als kooperierende Gruppe von Wissenschaftler:innen aus dem Bereich GSW etabliert, seit 2024 Aufnahme von Wissenschaftler:innen aus den Bereichen ING und MED

Plattformen und Projekte wie „Gender Lectures“ und Schaufler Lab@TU Dresden für den inter- und transdisziplinären Diskurs

Forschungsinformationssystem erhöht Sichtbarkeit von Geschlechterforschung und Projekten mit Fokus auf Geschlecht und Diversität

### Schwächen

Keine strukturelle Verankerung der GenderConceptGroup und projektabhängige Finanzierung

Ausbaufähige Koordination und Unterstützung der fachspezifischen Beratung zur Adressierung von Geschlecht und Diversität in der Forschung

Fächerdiversität in Austauschformaten für mit Geschlechter- und Diversitätsfragen befasste Forschende ist eingeschränkt

Gleichstellungsmonitoring im Kontext von Forschung und Technologietransfer muss noch aufgebaut werden

Geringer Frauenanteil bei Patentanmeldungen und Gründungen

An der TUD hat sich die Auseinandersetzung mit dem qualitativen Mehrwert, der für Forschung und Entwicklung durch die Reflexion von Geschlechts- und Diversitätsaspekten auf verschiedenen Ebenen in allen Fachrichtungen generiert werden kann, seit 2018 intensiviert. Geschlecht wird insgesamt als wichtige Analysekategorie begriffen, und Geschlechter- und Diversitätskompetenzen sind zunehmend als zentrale Kriterien für hochwertige Forschung und als Schlüsselqualifikationen in wettbewerbsorientierte Verfahren integriert.

Als neuer Teilbereich des Gleichstellungskonzepts wird der Transfer von Forschungsergebnissen in den Blick genommen. An der TUD gibt es eine steigende Zahl an Publikationen, Kooperationen und Ausgründungen, die durch das Excellence Center for Innovation, Transfer and Entrepreneurship (TUD|excite) professionell koordiniert werden. Mit dresden|exists hat sich zudem die seit 1999 innerhalb des Dresdner Hochschulverbunds bestehende Unterstützungsstruktur im Technologietransfer weiterentwickelt. Für Gründungsaktivitäten von Frauen wurde in 2023 das zielgruppenspezifische Förderformat „EXIST women“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz implementiert.

## Geschlecht in der Forschung

In der Geschlechterforschung sind die Mitglieder der [GenderConceptGroup \(GCG\)](#) die zentralen Akteur:innen an der TUD. Die GCG ist im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften verortet und agiert seit 2012 als wachsender, interdisziplinärer Zusammenschluss von Wissenschaftler:innen, deren Engagement in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung maßgeblich für eine qualitätsvolle und kontinuierliche Präsenz von Geschlechterforschung ist. Hierzu gehören eine eigene Publikationsreihe, ein Nachwuchskolloquium zur Geschlechterforschung, verschiedene Veranstaltungsformate und die seit 2014 mit verschiedenen Schwerpunktthemen stattfindenden „GenderLectures“. Die letztgenannte Veranstaltungsreihe wird seit 2021 in enger Kooperation mit den Bereichen Ingenieurwissenschaften, Bau und Umwelt sowie Medizin durchgeführt. Das in 2022 von der GCG durchgeführte BMBF-Pilotprojekt „GenderExzellenz“ hat wichtige Maßnahmen und Meilensteine für die Entwicklung und Umsetzung eines Strukturaufbaukonzeptes zur Berücksichtigung von Geschlechtsaspekten in der Forschung an der TUD erarbeitet.

Der Einladung zum Fachtag „[Geschlechterforschung in Sachsen – Vernetzungstreffen zu Perspektiven nach 2024](#)“, der am 8. November 2024 vom Sächsischen Ministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung in Kooperation mit der GCG an der TUD ausgerichtet wurde, folgten zahlreiche Forschende aus unterschiedlichen Fachgebieten und sächsischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen sowie Akteur:innen aus Hochschulleitung, Gleichstellung und Landespolitik. Die große Resonanz zeigt den dringenden Bedarf an Austausch und Vernetzung in inhaltlicher Hinsicht, aber auch für die wechselseitige Rückenstärkung gegen hochschulinterne und externe Widerstände.

An kooperativen Vorhaben sind weiterhin zu nennen die ESF-Nachwuchsforcher:innengruppe „FioKo Frauenförderung durch individuelle und organisationale Kompetenzen in Bildung und Beruf (MINT)“ (01/2023 - 12/2025), an der die Hochschule Zittau/Görlitz, die Hochschule Mittweida, die TU Bergakademie Freiberg und die TUD beteiligt sind, sowie das Forschungsvorhaben auf EU-Ebene „[Anti-Gen-Der Backlash and Democratic Pushback](#)“ (federführend für Arbeitspaket 1: Prof.in Dr.in Nikita Dhawan), bei dem „Fragen der Geschlechtergleichstellung und -politik sowohl auf der Ebene der Eliten als auch der Bürger\*innen systematisch untersucht werden“. Darüber hinaus werden mit Blick auf die gesamtgesellschaftliche Herausforderung der Digitalisierung und des Umgangs mit Künstlicher Intelligenz seit 2018 verschiedene experimentelle Formate genutzt, in denen die beteiligten Wissenschaftler:innen und Künstler:innen mit Fragestellungen zu der Verschränkung von Gender, Diversität, Ethik, Macht und Wissenschaftskultur(en) befasst sind. Hierzu gehören Projekte wie „[MEHRWERT durch mehr Perspektiven](#)“ (2018, Büro Gleichstellung/GCG), „[Digital Gender](#)“ (2020-2022, GCG),

CitizenScience.AI im ScaDS.AI Dresden/Leipzig (seit 2022, Büro Gleichstellung) und Kooperationen mit dem Schaufler Lab@TU Dresden. Das Potential für die organisationsinterne Vernetzung von Wissenschaftler:innen hat sich seit 2022 mit der Einführung des neuen Forschungsinformationssystems deutlich erhöht. Im Rahmen von Selbsterfassungs- und Recherchetools erleichtern integrierte Schlagwortlisten zu Geschlecht und Diversität die Auffindbarkeit von Projekten, Veröffentlichungen und beteiligten Personen und Struktureinheiten.

## Geschlecht im Technologietransfer

Die Stimme von wissenschaftlich ausgewiesenen Expert:innen in der Außenkommunikation besitzt Einfluss und Gestaltungspotential, z. B. in der Politikberatung, in Forschungskonsortien oder bei der Konzeption von Förderinstrumenten. Gleichzeitig erhöht Praxiserfahrung bspw. in der Industrie bei Wissenschaftler:innen die Flexibilität in der individuellen Karriereplanung („zweites Standbein“) und stellt somit einen Mehrwert dar. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Anerkennung von Praxiserfahrung fachspezifisch unterschiedlich ausfällt. So werden dem Anwendungsbezug und „mitgebrachten“ Netzwerken in den Ingenieurwissenschaften ein höherer Stellenwert beigemessen als bspw. in der Mathematik oder der Medizin. Zu diesen Aspekten liegen bislang aber kaum qualitätsge-sicherte Daten an der TUD vor.

Mit dem neuen Förderprogramm des Bundes „EXIST Women“ unterstützt dresden|exists (hier TUD, HTW Dresden und die Fachhochschule Dresden im Verbund) seit 2024 insgesamt 51 angehende Gründerinnen (davon 21 an der TUD) mittels Stipendien bei der Umsetzung ihrer Gründungsvorhaben. Der Startup-Service arbeitet eng mit erfahrenen Gründerinnen aus der TUD zusammen, um angehende Gründerinnen vom umfassenden Know How der Role Models profitieren zu lassen. Im ca. 150 Personen umfassenden safer space-Netzwerk „Beginnerinnen“ tauschen sich seit 2018 zweimal jährlich Gründerinnen zu Fachthemen aus. Unter ihnen finden sich auch erfolgreiche CEOs aus der Tech-Gründungsszene. Mit dem Impact Hub Dresden und dem Netzwerk Women@DDc sind Ansätze für niedrigschwellige Inputformate vorhanden, die der Sensibilisierung für alternative Karrierewege zur Wissen-schaft wie Startups und Selbstständigkeit dienen. Wei-terhin wurde in dieser Konstellation ein experimentelles Format zur Vernetzung mehrerer sehr unterschiedlicher Frauennetzwerke aus dem Startup- und Wissenschafts-umfeld in Dresden entwickelt. Der geschlechtsunabhän-gigen Sensibilisierung und Qualifizierung aller Personen im MINT(+Art)-Bereich hinsichtlich diversitätssensibler Organisationsentwicklung und der Förderung von weib-lichen Karrieren kommt seit Ende 2024 durch das trans-disziplinäre und intersektionale Projekt MINTA erhöhte Aufmerksamkeit zu.

## Strategische Ziele und Maßnahmenvorhaben (Übersicht)

### Ziel 6

#### Fächerübergreifende Sichtbarkeit und Kompetenz zu Geschlechter- und Diversitätsaspekten

Im weitesten Sinne soll hierin eine umfassende und kontinuierliche Anerkennung von Geschlecht und Diversität als Einflussgrößen in der wissenschaftlichen Arbeit gemeint sein. Im Prozess der Problemlösung sind die Kategorien Geschlecht und Diversität auf den verschiedenen involvierten Ebenen in dem Sinne richtungsweisend, als dass der Grad ihrer bewussten Reflexion den Weg zum Ergebnis, das Ergebnis selbst wie auch seine Verwertung entscheidend mitgestaltet. Involvierte Ebenen sind dabei:

1. die Forschenden oder Gestaltenden: Besonders zu berücksichtigen sind hier die Zusammensetzung der Teams, die Entscheidungsstrukturen und die Qualität der Kommunikation (siehe Teilziele 6.2 und 6.3).
2. die Zielgruppen oder Nutzer:innen: Hier ist der diverse Charakter der Interessen und Bedarfe besonders zu berücksichtigen, ermittelt bspw. bei Bedarfsumfragen zu Beginn oder bei Pretests (Erstnutzung von Prototypen). (Siehe Teilziel 6.3)
3. die beteiligten Fachrichtungen: Auf dieser Ebene sind Geschlechter- und Diversitätsaspekte als Bestandteil der Wissenschaftsgeschichte und im Kontext von gegenwärtigen Werterastern innerhalb der jeweiligen Fachkultur besonders zu berücksichtigen (siehe Teilziele 6.2 und 6.3).
4. das gesamtgesellschaftliche Umfeld (Politik, Wirtschaft, Wissenschaftsorganisationen): Hier werden Erwartungen an die Forschung kommuniziert und dadurch bestimmte Diskurse zu den Kategorien Geschlecht und Diversität organisationsintern modifizierend oder reproduzierend gesteuert (siehe Teilziel 6.1).

---

#### Teilziel 6.1 Erhöhung der Sichtbarkeit des Mehrwerts von Geschlechterforschung und geschlechtssensibler Forschung

---

M 42 → Formate zur Sichtbarkeit auf nationaler und internationaler Ebene

---

---

#### Teilziel 6.2 Stärkung der Theorie- und Methodenkompetenz

---

M 43 → Fächerinklusives Schulungs- und Beratungsangebot für Forschende

---

---

#### Teilziel 6.3 Sicherung der Geschlechterforschung in Grundlagenforschung und Nachwuchsförderung

---

M 44 → Strukturelle Unterstützung der GenderConceptGroup

---

## Ziel 7

### *Analyse von Geschlechteranteilen im Technologietransfer und Austausch zur Relevanz von Geschlecht und Diversität*

Die Erhebung geschlechtsspezifischer Daten zu Expert:innenaktivitäten, Patenten, Kooperationen und Ausgründungen soll in Kooperation mit TUD|excite und unter Nutzung des Forschungsinformationssystems weiter ausgebaut werden zugunsten einer transparenten Informationspolitik und bedarfsorientierten Unterstützung von Wissenschaftler:innen. Die geschlechtersensiblen Formate in TUD|excite bieten bei der Weiterentwicklung des Monitorings eine solide Referenz und Möglichkeiten für Austausch und Rückkopplung zu Praxiserfahrungen im Transfergeschehen. TUD|excite profitiert in dieser Kooperation in seiner Strategieentwicklung und Umsetzung von diversitätsfördernden Maßnahmen.

---

#### **Teilziel 7.1 Analyse der Geschlechteranteile zur Erhöhung des Frauenanteils**

---

M 45 → Einführung eines Monitorings zur Repräsentanz von Frauen im Technologietransfer

---

---

#### **Teilziel 7.2 Aktivierung von Synergien zwischen Gleichstellungsarbeit und TUD|excite**

---

M 46 → Integration und Sichtbarkeit von Geschlechter- und Diversitätsaspekten im Wissens- und Technologietransfer

---





## Handlungsfeld 5: Qualitätsmanagement

### Stärken

- Öffentlich zugängliches Factbook „Diversity@TUD“
- Systematisches Monitoring und externe Evaluation des Gleichstellungskonzepts
- Nachhaltige Strukturen zur Unterstützung eines integrierten Qualitätsmanagements auf zentraler Ebene
- Seit 2022 kontinuierliche Peer-Beratung zur Messbarkeit von Gleichstellung

Die hochschulinterne Qualitätssicherung ist auch für die Gleichstellungsarbeit ein zentrales Instrument, um Prozesse anhand von Zielen, Maßnahmen und deren Ergebnissen systematisch zu erfassen, zu analysieren, zu bewerten und zu steuern.

### Datenerhebung und Berichterstattung

Im Gleichstellungskonzept 2018 wurde erstmals ein systematisches Gleichstellungsmonitoring eingeführt und mit dem Ziel der Implementierung eines umfassenden Qualitätsmanagements für Gleichstellung, Diversität, Familienfreundlichkeit und Inklusion (QM Gleichstellung und Vielfalt) verbunden. Das Zentrum für Qualitätsanalyse (ZQA) stellte 2020 ein entsprechendes Konzept vor, aus dem erste Module umgesetzt werden konnten. Ein wichtiger Partner

### Schwächen

- Ausbaufähige Berichterstattung und Erhebung gleichstellungsrelevanter Daten sowie von Daten, die eine Analyse aus intersektionaler Perspektive erlauben, auf zentraler und dezentraler Ebene
- Kein interaktiver, ausdifferenzierter Zugang zu geschlechtsspezifischen Daten für die Akteur:innen in der Gleichstellung und in den umsetzungsverantwortlichen Stellen
- Verbesserungswürdige Priorisierung konsistent durchdachter Ziele und Prüfung ihrer Wirksamkeit, vor allem bei qualitativen Maßnahmen
- Prozessbeschreibungen zur systematischen Gegensteuerung bei Problemen in der Umsetzung von Maßnahmen sind unvollständig

ist dabei das 2021 eingerichtete Sachgebiet Akademisches Controlling und Qualitätsmanagement (ACQM), welches die evidenzbasierte Universitätsentwicklung strukturell unterstützt.

An der TUD werden im Sinne eines QM Gleichstellung und Vielfalt zahlreiche, für Gleichstellungsarbeit relevante Daten erhoben und es wird umfassend berichtet:

- jährliche Klausur auf Bereichsebene zur Umsetzung der Zielvereinbarungen, u. a. zu Gleichstellung
- Durchführung eines Monitorings mit gleichstellungsrelevanten Daten für jedes abgeschlossene Berufungsverfahren
- regelmäßige Beschäftigten- und Studierendenbefragungen, in denen auch Gleichstellungsthemen adressiert werden

- themen- und projektbezogene Erhebungen zur Evidenz unterschiedlicher Lebensrealitäten (Rassismus, Klassismus, Neurodivergenz, Queer)
- übersichtliche Darstellung ausgewählter diversitätsrelevanter Daten durch das alle zwei Jahre aktualisierte Factbook „Diversity@TUD“
- jährlicher Bericht der Beschwerdestelle zu Vorkommnissen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

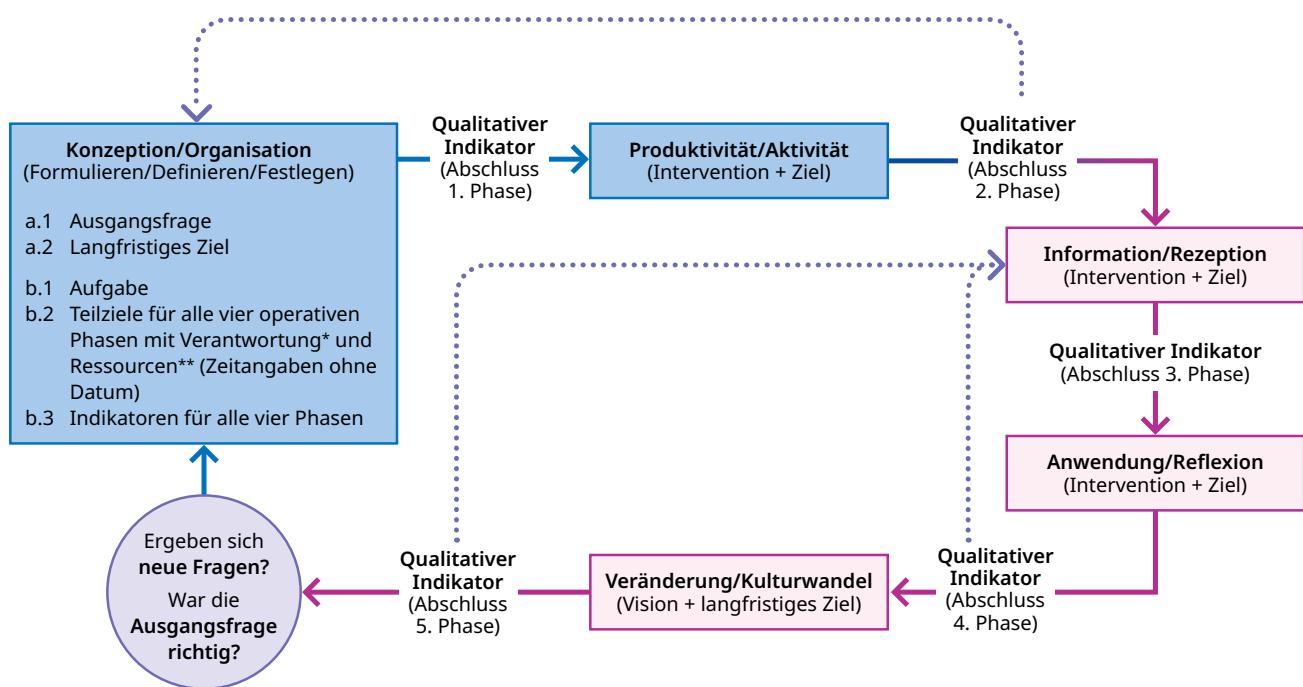
- jährliche Statusberichte und ein Überblicksbericht zum Stand der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept 2018
- regelmäßige Berichterstattung und Austausch über Gleichstellungsdaten in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management

## Qualitative Indikatoren

Ab 2021 erfolgte eine systematische Befassung zu der Frage, wie nicht quantitativ messbare Ergebnisse bzw. Erfolge bei der Umsetzung von Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts 2018 zu erfassen und zu bewerten sind. Eine solche Erfassung und Bewertung erfordern die datenschutzkonforme Entwicklung von Indikatoren für nicht-numerische Daten. Unter der Leitung von Dr.in Angela Wroblewski (Institut für Höhere Studien Wien) setzte sich die AG Qualität (AG Gleichstellungsbeauftragte, Sachgebiet Diversity Management, Zentrum für Qualitätsanalyse) ab

2022 mit dem theoretischen Rahmen und der praktischen Anwendbarkeit des „[Logic Model](#)“ der W.K. Kellogg Foundation von 2004 auseinander. Die im Modell formulierte Input-, Output-, Outcome- und Impact-Logik erlaubt es, die Umsetzung von Vorhaben in der Gleichstellungsarbeit unter Anwendung von nicht-numerischen Indikatoren zu entwickeln, zu bewerten und zu steuern (vgl. Abbildung 8). Sie soll gegebenenfalls auch auf weitere Diversitätskategorien im QM Gleichstellung und Vielfalt angewendet werden.

Abbildung 8: Erweitertes Wirkungsmodell mit Referenz zum „Logic Model“



### Erläuterungen

- \* **Festlegung Verantwortung:** Umsetzung, Abnahme, Input/Rückkopplung, Berichtswesen
- \*\* **Prüfung Ressourcen:** Zeit-, Sach-, Personal-, Kooperations-, Expertise-, usf.

- Input / geplante Arbeit
- Output / Auswirkungen
- ..... Maßnahmenbasiert Schnittstellen für Rückkopplung

Der Zieldefinition und Maßnahmenentwicklung liegt hier eine Wirkungslogik zugrunde, welche auf dem festen Ablauf folgender Teilschritte basiert: der INPUT beschreibt die selbstbestimmte Vorbereitung, Konzeption und Durchführung aller erforderlichen Schritte für ein Ergebnis (OUTPUT), welches dann einem größeren Kreis kommuniziert und zur Verfügung gestellt wird. Nächster Teilschritt ist der OUTCOME, welcher beinhaltet, dass das erzielte Ergebnis reflektiert wird, auf der Grundlage vorliegender Empfehlungen/Instrumente angewendet wird und dadurch eine erste Wirkung entfaltet. Unter IMPACT ist abschließend eine im Vorfeld als Ziel formulierte, gewünschte Wirkung mit nachhaltiger kultureller/struktureller Veränderung gefasst. In diesem Modell wird nach jedem Teilschritt ein Indikator gesetzt, der anzeigt, ob der Teilschritt erfolgreich war oder nicht. Somit kann bei Erfolg mit dem nächsten Teilschritt fortgefahrene werden, während bei fehlendem

Erfolg durch Anpassung des vorhergehenden Teilschrittes eine Gegensteuerung erreicht werden kann. Damit ist das Steuerungspotential gerade auch bei Maßnahmen mit langer Laufzeit oder solchen, deren Erfolg sich nicht metrisch erfassen lässt, durch diese Schnittstellen deutlich erhöht und die erfolgreiche Umsetzung lässt sich anhand dieser konkreten Indikatoren bewerten.

Neben der Befassung mit dem Wirkungsmodell brachten 2023 außerdem Daten-Expert:innen aus der gesamten Universität im Rahmen eines Workshops des Audits „Vielfalt gestalten“ zum Thema „Diversity in Monitoringprozessen an der TUD – Ist-Zustand und Potentiale“ ihre Erfahrungen ein, um Transparenz über ihre Aufgaben herzustellen und die mit Datenerhebung befassten Stellen synergetisch abzugleichen.

## Strategische Ziele und Maßnahmenvorhaben (Übersicht)

### Ziel 8

*Einführung eines geschlossenen internen Qualitätsregellaufs als Steuerungssystem*

Chancengerechtigkeit ist nur in Verbindung mit einem Kulturwandel zu realisieren, deshalb wird bei der Ausgestaltung des Qualitätsmanagements für Gleichstellungsarbeit auf den Begriff des „lernenden Systems“ Bezug genommen. Sorgfältige Planung, klare Zielsetzungen, geeignete Indikatoren und eine qualitätsgestützte Datensammlung

sind Grundlage für die Wirkungsanalyse der Maßnahmen. Das Monitoring zur Umsetzung der Maßnahmen integriert Prozesse der Gegensteuerung und des Austauschs von Good-Practices. Das QM Gleichstellung und Vielfalt soll langfristig als eine tragende Säule innerhalb der evidenzbasierten Universitätsentwicklung fungieren.

#### Teilziel 8.1 Umfassender statistischer Kerndatensatz zu Geschlechterverhältnissen

M 47 → Qualitätsgesicherte Erhebung und Zusammenführung von Daten mit Gleichstellungs- und Diversitätsrelevanz

#### Teilziel 8.2 Visualisierung und Zugänglichkeit von Daten

M 48 → Entwicklung eines Dashboards mit Glossar für Datenbedarf aus intersektionaler Perspektive

# Ziel 9

## Akteur:innenorientierte Ausgestaltung des Qualitätsmanagements als „lernendes System“

Es geht bei diesem Ziel darum, an der TUD ein evidenzbasiertes Qualitätsmanagement für die Aktivitäten in der Gleichstellungsarbeit zu entwickeln, welches den Beitrag von qualitativen Zielen und Maßnahmen zu einer Weiterentwicklung von Chancengerechtigkeit und inklusiver Universitätskultur aufzeigt, ohne dass eine kausale Beziehung zu der Minderung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts nachgewiesen werden muss. Es geht darum, Motivations-, Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen sowie Angebote für Beratung, Austausch und Vernetzung mit ihrem eigenen Beitrag wertzuschätzen und zu unterstützen und darüber hinaus nachhaltig zu kultureller und struktureller Veränderung zu ermutigen. Den beteilig-

ten Akteur:innen sollen Instrumente an die Hand gegeben werden, mit denen sie Vorhaben so planen und umsetzen können, dass sie selbst und ihr Umfeld dieses Tun als effizient und zielorientiert wahrnehmen. Die Veränderung von Routinen in einer großen Organisation erfordert oft Jahre. Mit Referenz zum Wirkungsmodell ist durch die indikatorbasierte Einteilung in Teilschnitte die Sichtbarkeit von Teilerfolgen im Berichtssystem sowie eine rechtzeitige Nach- bzw. Gegensteuerung möglich. Die Motivation zu und Sicherheit in der Umsetzung qualitativer Maßnahmen ist deutlich erhöht. Zeit- und Personalressourcen sind optimal eingesetzt (keine Parallelstrukturen und keine Mehrfachbefassung).

---

**Teilziel 9.1 Zieldefinition und Maßnahmenentwicklung in der Gleichstellung als „lernendes System“ gemäß des Wirkungsmodells**

- M 49 → Weiterentwicklung und Anwendung eines indikatorgestützten Wirkungsmodells zur Qualitätssicherung am Beispiel ausgewählter Maßnahmen im Gleichstellungskonzept 2025
- 

**Teilziel 9.2 Weiterentwicklung des Berichtssystems zur Umsetzung von Maßnahmen als Teil des geschlossenen Qualitätsregellaufs**

- M 50 → Weiterentwicklung des Monitorings der Umsetzung von Maßnahmen im Gleichstellungskonzept
- 

**Teilziel 9.3 Ausweitung der Anwendung des Wirkungsmodells auf weitere Diversitätsdimensionen im QM Gleichstellung und Vielfalt**

- M 51 → Fortbildungsformat zu wirkungsmodellbasierter Zieldefinition und Maßnahmenkonzeption
-



# Anhang I – Maßnahmenbeschreibungen

Lesehilfe Maßnahmenbeschreibungen

[Nr.]	[Maßnahmeneinheit]
Maßnahmenziel	[Beschreibung wesentlicher Maßnahmenziele]
Geplante Ergebnisse (Output)	[Welche (greifbaren) Ergebnisse wurden bei erfolgreichem Abschluss der Maßnahme erzielt?]
Intendierte Wirkungen (Outcome)	[Welche positiven Wirkungen/Effekte sollen aus den Ergebnissen resultieren?]
Erfolgskriterien	[Welche Kriterien und Indikatoren zeigen am Ende der Maßnahme an, dass diese erfolgreich war?]
Maßnahmen-verantwortung	[Welche Organisationseinheit ist für die Umsetzung der Maßnahme verantwortlich bzw. koordiniert die Umsetzung?]
Beteiligte Einheiten	[Welche weiteren Einheiten sind wesentlich an der Umsetzung der Maßnahme beteiligt?]
Umsetzungszeitraum	[In welchem Zeitraum soll die Maßnahme voraussichtlich umgesetzt werden?]
Kostenschätzung	[Welche Personal- und Sachmittel bindet die Maßnahme schätzungsweise insgesamt? NICHT gemeint ist hier der Finanzbedarf – in vielen Fällen können die Kosten voraussichtlich ganz oder teilweise aus bestehenden Ressourcen getragen werden.]
Status	[Ist die Maßnahme neu, ein Ausbau oder eine Fortführung?]

## Handlungsfeld 1: Universitätskultur und Governance

→ M 1	Anreiz-Fonds Gleichstellung und Diversity
Maßnahmenziel	Das SG Diversity Management schreibt einmal jährlich einen hochschulweiten Anreiz-Fonds Gleichstellung und Diversity aus um innovative Ideen von Hochschulmitgliedern zu fördern.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung dezentraler Bottom Up-Maßnahmen</li> <li>Öffentlichkeitsarbeit zu den geförderten Projekten</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generierung und Förderung neuer, innovativer Ideen</li> <li>Breite Beteiligung der Hochschulmitglieder</li> <li>Sensibilisierung und Etablierung einer diversitätssensiblen Universitätskultur in der gesamten Breite der Universität</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Höhe und Ausschöpfung des Fonds (Budget)</li> <li>Anzahl der eingereichten und bewilligten Anträge</li> <li>Nachhaltigkeit in der Umsetzung der Projekte</li> <li>Vielfalt der Ideen und Antragssteller:innen</li> </ul>
Maßnahmen-verantwortung	SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Jährlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,1 VZÄ)</li> <li>Sachmittel: 50.000 € jährliches Fondsbudget</li> </ul>
Status	Fortführung

## → M 2

**Integration der Führungsleitlinien in Personalentwicklungsinstrumente**

<b>Maßnahmenziel</b>	Die formulierten TUD-Führungsleitlinien fördern die Zusammenarbeit und leisten einen Beitrag zur individuellen und organisationalen Gesundheit. Zur Erhöhung der Bekanntheit und Wirksamkeit der Führungsleitlinien sollen sie zunehmend in Personalentwicklungsinstrumente integriert werden (z. B. Jahresgespräch, Weiterbildungen).
<b>Geplante Ergebnisse (Output)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Führungskräfte kennen die TUD-Führungsleitlinien und orientieren ihr Handeln an diesen Personalentwicklungsinstrumente sind systematisch auf die Führungsleitlinien abgestimmt</li> <li>fachspezifische Weiterbildungsangebote für diversitätssensible Führung sind entwickelt und werden durchgeführt</li> </ul>
<b>Intendierte Wirkungen (Outcome)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärkung von gender- und diversitätssensiblen Führungskompetenzen auf allen Führungsebenen</li> <li>Erhöhung der Mitarbeiter:innenmotivation und -zufriedenheit</li> <li>Förderung eines wertschätzenden Arbeitsklimas</li> </ul>
<b>Erfolgskriterien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekanntheit der Führungsleitlinien</li> <li>Mitarbeiter:innenzufriedenheit mit Führungskräften</li> <li>Teilnahmequote an Weiterbildungsangeboten</li> </ul>
<b>Maßnahmenverantwortung</b>	SG Personalentwicklung
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Bis Q4/2025
<b>Kostenschätzung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,5 VZÄ)</li> <li>Sachmittel: ca. 63.000 €</li> </ul>
<b>Status</b>	Neu

## → M 3

**Konzept für Führen in Teilzeit und geteilte Führung**

<b>Maßnahmenziel</b>	Ein Umsetzungskonzept für Führen in Teilzeit und geteilte Führung wird entwickelt. Es zielt auf die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen und die Steigerung der Attraktivität von Führungspositionen, insbesondere für Personen mit Betreuungs- oder Pflegeverantwortung.
<b>Geplante Ergebnisse (Output)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzungskonzept liegt vor</li> <li>Erprobung von Teilzeitmodellen für Führung und Modellen für geteilte Führung</li> <li>Integration von Teilzeitführung in das Personalentwicklungskonzept</li> </ul>
<b>Intendierte Wirkungen (Outcome)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung einer modernen Arbeitskultur, die flexible Arbeits- und Führungsmodelle als strategisches Instrument zur Fachkräftesicherung nutzt</li> <li>Sichtbarkeit als moderne Arbeitgeberin</li> <li>Langfristige Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen</li> </ul>
<b>Erfolgskriterien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umfang der Flexibilisierung der Führungsmodelle</li> <li>Rechtliche und finanzielle Umsetzbarkeit des Konzepts</li> <li>Bekanntheit und Akzeptanz des Konzepts</li> </ul>
<b>Maßnahmenverantwortung</b>	Dezernat 2 Personal mit SG 2.5 Personalentwicklung
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Ab Q3/2026
<b>Kostenschätzung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,5 VZÄ)</li> <li>Sachmittel: ca. 2.500 €</li> </ul>
<b>Status</b>	Neu

→ M 4		Code of Conduct
Maßnahmenziel	Der Code of Conduct wird als verbindliches Instrument für einen auf den Werten der TUD beruhenden wertschätzenden Umgang miteinander eingeführt. Er dient der handlungsleitenden Orientierung aller Hochschulmitglieder. Er benennt klare Standards für den Umgang miteinander mit dem Ziel, diese zu etablieren.	
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung und Veröffentlichung des Code of Conduct</li> <li>• Begleitende Kommunikationsmaßnahmen</li> <li>• Aushändigung des Code of Conduct bei Immatrikulation, Einstellung und Berufung</li> </ul>	
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Identifikation mit den Werten der TUD</li> <li>• Förderung eines respektvollen Miteinanders innerhalb der Universitätsgemeinschaft</li> <li>• Beitrag zur Schaffung einer diversitätssensiblen und wertschätzenden Universitätskultur</li> </ul>	
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback zur Wahrnehmung der Universitätskultur und deren Werte</li> </ul>	
Maßnahmenverantwortung	Prorektorat Universitätskultur	
Beteiligte Einheiten	Dezernat Universitätskultur, Dezernat Personal, Beschwerdestelle bei Vorkommnissen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	
Umsetzungszeitraum	Q1/2026 bis Q4/2026	
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,1 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: ca. 5.000 €</li> </ul>	
Status	Neu	
→ M 5		Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit
Maßnahmenziel	Die TUD setzt sich aktiv für eine diskriminierungsarme Universitätskultur ein und stärkt ihre Antidiskriminierungsarbeit durch präventive, strategische und unterstützende Maßnahmen. Bei der Konzeption ihrer Sanktions- und Präventionsmaßnahmen berücksichtigt die TUD, dass bestehende Machtverhältnisse und Abhängigkeitsstrukturen Diskriminierung ermöglichen oder verstärken können. Ziel ist es, Diskriminierung systematisch vorzubeugen, Betroffene gezielt zu unterstützen und eine nachhaltige Antidiskriminierungskultur zu etablieren. Ergänzend zur Arbeit der unabhängigen Beschwerdestelle werden Maßnahmen entwickelt, die strukturelle Probleme sichtbar machen und die Prävention fördern.	
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Weiter-) Entwicklung von Leitlinien und Handreichungen mit klaren Standards für den Umgang mit Diskriminierung</li> <li>• Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote für verschiedene Zielgruppen</li> <li>• Monitoring zur Erfassung und Analyse von Diskriminierungsvorfällen</li> <li>• Verbesserung der Sichtbarkeit und Zugänglichkeit bestehender Anlaufstellen und Unterstützungsangebote</li> </ul>	
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionalisierung der Antidiskriminierungsarbeit</li> <li>• Stärkung der Prävention von Diskriminierung</li> <li>• Erhöhung des Bewusstseins für strukturelle Diskriminierung</li> <li>• Verbesserung der Unterstützung für Betroffene durch klare Anlaufstellen und transparente Prozesse</li> </ul>	
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung der Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote</li> <li>• Implementierung der Leitlinien und Handreichungen zur Antidiskriminierung</li> </ul>	
Maßnahmenverantwortung	Prorektorat Universitätskultur	
Beteiligte Einheiten	Beschwerdestelle bei Vorkommnissen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	
Umsetzungszeitraum	Q1/2025 bis Q4/2027	
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,5 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: ca. 5.000 € jährlich</li> </ul>	
Status	Ausbau	

→ M 6 Weiterbildungsangebote für Führungskräfte und Hochschulmitglieder zu Antidiskriminierung	
Maßnahmenziel	Ziel der Maßnahme ist die Erhöhung der Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz von Führungskräften und Hochschulmitgliedern.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbau eines kontinuierlich verfügbaren Weiterbildungsangebots (Präsenz, digitale Selbstlernmodule, Handreichungen)</li> <li>Verbesserung der Führungskompetenzen in Bezug auf diskriminierungsarmes und inklusives Verhalten</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestaltung einer inklusiven, wertschätzenden und chancengerechten, diskriminierungsarmen Universitätskultur</li> <li>Stärkere Sensibilisierung für intersektionale Perspektiven der Gleichstellung</li> <li>Erhöhung des Anteils von Hochschulmitgliedern mit fundiertem Wissen und Kompetenzen zu Antidiskriminierung</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterbildungsangebote sind etabliert</li> <li>Weiterbildungsangebote werden positiv evaluiert</li> <li>Anteil an Führungskräften, die Weiterbildungen wahrnehmen</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Zentrum für Weiterbildung
Beteiligte Einheiten	Beschwerdestelle bei Vorkommnissen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	kontinuierlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,4 VZÄ)</li> <li>Sachmittel: ca. 15.000 € jährlich</li> </ul>
Status	Ausbau

→ M 7 Zentrale Übersicht aller Anlauf- und Beratungsstellen zu Diskriminierung	
Maßnahmenziel	Ein Beratungskompass universitärer und außeruniversitärer Anlauf- und Beratungsstellen zu Diskriminierung wird eingeführt. Zielgruppe sind alle Mitglieder der Hochschule.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beratungskompass ist auf den Webseiten der TUD veröffentlicht</li> <li>Beratungskompass ist leicht auffindbar und barrierefrei zugänglich</li> <li>Beratungskompass wird durch Öffentlichkeitsarbeit hochschulöffentlich bekannt gemacht</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekanntheit von Beratungsangeboten steigt</li> <li>Beratungsangebote werden häufiger genutzt</li> <li>von Diskriminierung Betroffene erfahren mehr Unterstützung</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zugriffszahlen auf Beratungskompass</li> <li>positives Nutzer:innenfeedback</li> <li>Beratungskompass barrierefrei zugänglich</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Beschwerdestelle bei Vorkommnissen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
Beteiligte Einheiten	SG 7.4 Interne Kommunikation
Umsetzungszeitraum	Q4/2025 bis Q4/2026
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,1 VZÄ)</li> <li>Sachmittel: ca. 5.000 €</li> </ul>
Status	Neu

<b>→ M 8</b>	<b>Ergänzung der Informationsroutinen der Führungs- und Lehrkräfte um Aspekte des Schutzes vor Belästigung, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt</b>
Maßnahmenziel	Bestehende Informationsroutinen von Führungskräften in Wissenschaft und Verwaltung sowie von Lehrkräften sollen um Aspekte des Schutzes vor Belästigung, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt ergänzt werden.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationsroutinen enthalten Informationen zum Schutz der Hochschulmitglieder vor Belästigung, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt</li> <li>• Führungs- und Lehrkräfte sind für das Thema sensibilisiert und kennen die Handlungsmöglichkeiten</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betroffene werden besser unterstützt</li> <li>• Prävention von Belästigung, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil der Informationsroutinen, die Aspekte des Schutzes vor Belästigung, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt enthalten</li> <li>• Kenntnisse der Führungs- und Lehrkräfte zum Schutz vor Belästigung, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt und über Handlungsmöglichkeiten</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Prorektorat Universitätskultur
Beteiligte Einheiten	Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Beschwerdestelle bei Vorkommnissen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
Umsetzungszeitraum	Q3/2025 bis Q2/2027
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,2 VZÄ)</li> </ul>
Status	Neu

<b>→ M 9</b>	<b>Verfestigung und Weiterentwicklung der Queer-Peer-Beratung</b>
Maßnahmenziel	Bedarfsorientierte, unabhängige Beratung und Unterstützung von Personen mit diversen Geschlechtsidentitäten, Sexualitäten und Beziehungsformen aus allen Mitgliedergruppen, die aufgrund ihrer queeren Lebensrealität sichtbare und unsichtbare Barrieren erfahren.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsangebot mit einer studierenden und einer beschäftigten Person ist verstetigt und steht Studierenden und Beschäftigten zur Verfügung</li> <li>• Integration entsprechender Fragemodule zu Diskriminierungserleben in Studierenden- und Beschäftigtenbefragungen ist erfolgt</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen mit diversen Geschlechtsidentitäten erfahren Sichtbarkeit und Wertschätzung</li> <li>• Erhöhtes Wissen und Sensibilisierung für Exklusionsmechanismen durch nicht sichtbare Barrieren</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung des Beratungsangebots</li> <li>• Positiverfahrungen im Kontext von Bedarfsorientierung, Akzeptanz und Wertschätzung durch die Zielgruppe in Befragungen</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Q4/2025 - Q1/2028
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen (Honorarverträge): ca. 8.000 € jährlich</li> </ul>
Status	Fortführung

→ M 10 Ausweitung des Monitorings bei Leistungszulagen von Professor:innen und Sensibilisierung	
Maßnahmenziel	Die Leistungszulagen von Professor:innen in den Besoldungsgruppen W2 und W3 werden durchgängig erhoben und jährlich ausgewertet. Es wird geprüft, inwieweit das Monitoring von Gender Pay Gaps auf weitere Lohnbestandteile und Beschäftigtengruppen ausgeweitet werden kann. Verfahrensbeteiligte auf Arbeitgeberinnenseite (Rektor:in, Kanzler:in und Dekan:innen) werden über die bestehenden Ungleichheiten informiert.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systematische Erhebung der Leistungszulagen von Professor:innen</li> <li>• Jährliche Auswertung der Daten</li> <li>• Prüfbericht zu Möglichkeiten zur Ausweitung des Monitorings</li> <li>• Information über bestehende Gender Pay Gaps</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikation und Analyse von Gender Pay Gaps</li> <li>• Abbau von Gender Pay Gaps</li> <li>• Stärkung der Entgeltransparenz</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine jährliche Auswertung liegt vor</li> <li>• Umfang der untersuchten Lohnbestandteile und Beschäftigtengruppen</li> <li>• Existenz und Ausmaß des Gender Pay Gaps sind den Verfahrensbeteiligten auf Arbeitgeberinnenseite bekannt</li> <li>• Höhe der Gender Pay Gaps</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	SG Diversity Management
Beteiligte Einheiten	Stabsstelle Personalstatistik
Umsetzungszeitraum	Jährlich (Auswertung), bis Q4/2026 (Prüfbericht)
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.1 VZÄ)</li> </ul>
Status	Ausbau
→ M 11 Unabhängige Pflegeberatung für Beschäftigte und Studierende	
Maßnahmenziel	Die TUD verstetigt das Angebot der unabhängigen Pflegeberatung, um Studierende und Beschäftigte mit (bevorstehender) Pflegeverantwortung bei der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Pflege nachhaltig zu unterstützen.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterführung des Angebots nach Auslaufen der aktuellen Vereinbarung</li> <li>• Weiterführung bestehender Module der Pflegeberatung bzw. bedarfsgerechter Ausbau</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit zu den Modulen der Pflegeberatung</li> <li>• Sensibilisierung der Führungskräfte/Lehrkräfte über Belange der Studierenden/Beschäftigten</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit Pflegeaufgaben</li> <li>• Pflege von Angehörigen durch niederschwellige Beratungs- und Informationsangebote enttabuisieren und als selbstverständliches Thema einer familiengerechten Universitätskultur setzen</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der in Anspruch genommenen Pflegesprechstunden</li> <li>• Anzahl Teilnehmende Pflegevortrag</li> <li>• Anzahl Teilnehmende Pflegebasiskurs</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	SG Diversity Management
Beteiligte Einheiten	Prorektorat Universitätskultur, Campusbüro Uni mit Kind
Umsetzungszeitraum	kontinuierlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sachmittel: ca. 20.000 € pro Jahr</li> </ul>
Status	Fortführung

→ M 12	<b>Konzept zur Umsetzung einer zentral finanzierten Mutterschutzvertretung für verbeamte Professorinnen</b>
Maßnahmenziel	Die TUD erarbeitet ein Konzept, in welchem Mittel für die Finanzierung der Mutterschutzvertretung für Professorinnen bereitgestellt werden, um die zusätzlich entstehenden Kosten der Vertretung abzufedern und eine vollständige Mutterschutzvertretung zu gewährleisten.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzungskonzept einschließlich Finanzierungsoptionen liegt vor</li> <li>Kalkulation des notwendigen Budgets zur Umsetzung</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abfederung von potenziellen finanziellen Nachteilen bei der Berufung einer Professorin, die Mutterschutz in Anspruch nehmen könnte</li> <li>Steigerung des Anteils von Professorinnen an der TUD</li> <li>Sensibilisierung und Etablierung einer familienfreundlichen, diversitätssensiblen Universitätskultur</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>rechtliche und finanzielle Umsetzbarkeit des Konzepts</li> <li>Bekanntheit und Akzeptanz des Konzepts</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Dezernat 2 Personal
Beteiligte Einheiten	Dezernat 1 Finanzen und Beschaffung
Umsetzungszeitraum	Ab Q1/2027
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,5 VZÄ)</li> </ul>
Status	Neu

→ M 13	<b>Gender Care Gap: Monitoring Verteilung Elternzeiten / Teilzeiten und Stärkung der Rolle der Väter</b>
Maßnahmenziel	Ein Monitoring zur Verteilung von Elternzeiten und Teilzeiten wird aufgebaut. Väter werden bestärkt, Verantwortung für Care-Aufgaben zu übernehmen. Führungskräfte werden für die Anliegen von Vätern sensibilisiert.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Systematische, geschlechtsbezogene Erhebung und Auswertung von Eltern- und Teilzeiten unter Berücksichtigung intersektionaler Zusammenhänge</li> <li>Ableitung und Umsetzung zielgruppenspezifischer Angebote zur Stärkung von Vätern</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kulturwandel in der Verantwortungsübernahme von Vätern für Care-Aufgaben</li> <li>Sensibilisierung von Führungskräften für Väteranliegen</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anteil von Vätern (unter TUD-Mitgliedern), die Elternzeit nehmen</li> <li>durchschnittlicher Umfang der Väterelternzeiten</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	SG Diversity Management
Beteiligte Einheiten	Stabsstelle Personalstatistik
Umsetzungszeitraum	Q1/2026 – Q2/2027
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,1 VZÄ)</li> </ul>
Status	Neu

## → M 14

## Familienfreundliche Befristungspraxis bei Vertragslegung nach Wiss-ZeitVG

Maßnahmenziel	Die gesetzlichen Interpretationsspielräume im Sinne einer Befristungspraxis nach § 2 (1) WissZeitVG werden grundsätzlich genutzt. In Fällen, in denen eine Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG auch nach der bevorstehenden Reformierung nicht möglich ist, werden rechtliche Möglichkeiten sowie Finanzierungsoptionen geprüft, um befristete Arbeitsverträge um Zeiten der Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit zu verlängern.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterführung der familienfreundlichen Befristungspraxis nach § 2 (1) WissZeitVG</li> <li>• Monitoring der Befristungen nach WissZeitVG</li> <li>• Prüfergebnis zu rechtlichen Möglichkeiten inkl. Neuregelung Wiss-ZeitVG liegt vor</li> <li>• Finanzierungskonzept ist erarbeitet</li> <li>• Sensibilisierung der Führungskräfte/Lehrkräfte über Belange der Wissenschaftlerinnen</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abfederung von finanziellen Nachteilen bei der Befristung von Wissenschaftlerinnen nach § 2 (2) WissZeitVG</li> <li>• Steigerung des Anteils von Frauen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben</li> <li>• Sensibilisierung und Etablierung einer familienfreundlichen, diversitätssensiblen Universitätskultur</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rechtliche und finanzielle Umsetzbarkeit des Konzepts</li> <li>• Bekanntheit und Akzeptanz des Konzepts</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Dezernat Personal
Umsetzungszeitraum	Ab Q3/2026
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,2 VZÄ)</li> </ul>
Status	Neu

## → M 15

## Förderung der Auslandsmobilität mit Kindern

Maßnahmenziel	Bestehende Beratungsangebote sowie das Programm zur Auslandsförderung für Studierende und Beschäftigte, die mit ihrem Kind unter 18 Jahren einen Auslandsaufenthalt absolvieren, werden fortgeführt, um die Auslandsmobilität dieser Zielgruppe explizit zu steigern und damit den interkulturellen Kompetenzerwerb zu fördern.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungen zur Auslandsmobilität mit Kindern werden angeboten</li> <li>• Weiterführung des Programms zur Auslandsförderung</li> <li>• Monitoring der beantragten und bewilligten Förderungen</li> <li>• Sensibilisierung der Führungskräfte über die Belange der Zielgruppe</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abfederung von finanziellen Nachteilen bei der Auslandsmobilität von Eltern</li> <li>• Steigerung des Anteils von Studierenden und Beschäftigten, die mit Kind ins Ausland gehen</li> <li>• Erweiterung interkultureller Kompetenzen</li> <li>• Sensibilisierung und Etablierung einer familienfreundlichen, diversitätssensiblen Universitätskultur</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Förderungen</li> <li>• Feedback von Geförderten</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	SG Diversity Management
Beteiligte Einheiten	International Office
Umsetzungszeitraum	kontinuierlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalmittel in beteiligten Einheiten (ca. 0,1 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: ca. 10.000 Euro jährlich</li> </ul>
Status	Fortführung

## → M 16

## Professionalität und Diversität in Gleichstellungsteams

Maßnahmenziel	Für die Gruppe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen wird eine geregelte Übergabe und eine fundierte Einführung in das Amt realisiert. Die Motivation zur Kandidatur wird durch die dezentrale Leitungsebene proaktiv beworben. Dabei wird der Mehrwert diverser Teams auch in der Gleichstellungsarbeit adressiert.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onboarding mit Auftaktveranstaltung und Grundlagenschulungen zeitnah nach Amtsantritt, nachfolgend spezifische Angebote zu vertiefenden Problemstellungen, bspw. unsichtbare Barrieren im Kontext von queeren Lebensrealitäten + Neurodivergenz</li> <li>Informationen der dezentralen Leitungsebene zum Wahlprozedere und Amt der Gleichstellungsbeauftragten sind kommuniziert</li> <li>Grundlegende Informationen sind auf Englisch verfügbar</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sichtbarkeit, Selbstbestimmtheit und professionelle Wertschätzung in der Gleichstellungsarbeit</li> <li>Kandidaturen sind für die Nach- und Neubesetzung vorhanden und wählbare Teams sind divers zusammengesetzt</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feedback bei der Evaluation der Veranstaltungsangebote 12 Monate nach Amtsantritt</li> <li>Nach- und Neubesetzungen erfolgen für alle Struktureinheiten</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzungszeitraum	Q1/2025 – Q1/2026
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalmittel in beteiligten Einheiten (ca. 0,1 VZÄ)</li> </ul>
Status	Ausbau

## → M 17

## Umsetzung der Entlastungsregelung

Maßnahmenziel	Umsetzung der Entlastungsregelung auf der Grundlage von § 56 Sächs-HSG, die den seit 2014 veränderten Strukturen (Gleichstellungsbeauftragte in den Bereichen, Fakultäten und ZWE) sowie der Ausweitung und Diversifizierung des Aufgabenspektrums in der Gleichstellungsarbeit Rechnung trägt.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Mehrheit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter:innen haben nach Amtsantritt einen Antrag auf Entlastung gestellt</li> <li>Die Mehrheit der Anträge ist drei Monate nach Antragstellung bewilligt</li> <li>Die Umsetzung der Entlastungsregelung wird erstmals 2027 und nachfolgend im Zweijahresrhythmus durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte evaluiert und anschließend weiterentwickelt, es erfolgt hierzu eine Berichterstattung im Senat</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gleichstellungsbeauftragte erfahren Anerkennung und nachhaltige Unterstützung durch eine angemessene Entlastung</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zahl der gestellten Anträge</li> <li>Zahl der bewilligten Anträge innerhalb der ersten drei Monate nach Antragstellung</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Kanzler
Beteiligte Einheiten	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzungszeitraum	Q1/2025 – Q4/2027
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen: abhängig von Anzahl der Anträge und der jeweiligen Personalkategorie</li> </ul>
Status	Neu

## → M 18

**Gleichstellung und Internationalisierung**

Maßnahmenziel	Die Querschnittsthemen Gleichstellung und Diversität sind in der Internationalisierungsstrategie strukturell und inhaltlich integriert. Die TUD setzt sich für eine verantwortungsvolle Internationalisierung ein, nutzt mit ihren Kooperationspartner:innen Synergien und ermöglicht durch den Austausch von Good Practices Lerneffekte.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte sind in der Internationalisierungsstrategie verankert</li> <li>• Austausch von Good Practices und Generierung neuer Impulse</li> <li>• Durchführung transnationaler Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Entwicklung gemeinsamer Formate mit internationalen Partner:innen</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung einer diversitätssensiblen Internationalisierung</li> <li>• Mehr internationale Sichtbarkeit für Gleichstellung und Diversität</li> <li>• Nachhaltiger Wissensaustausch und Übertragbarkeit von Projektideen</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfang und Qualität der Einbettung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in die Internationalisierungsstrategie</li> <li>• Anzahl und Vielfalt internationaler Formate</li> <li>• Feedback von internationalen Partner:innen zur Wahrnehmung der TUD als diversitätssensible Akteurin</li> <li>• Anzahl der neuen Kooperationen oder Projekte, die aus dem Austausch hervorgehen</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	International Office
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Orientiert an Fortschreibungsprozess Internationalisierungsstrategie
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,1 VZÄ)</li> </ul>
Status	Fortführung

## → M 19

**Miteinander Arbeiten – voneinander Lernen (Dialog zwischen den Generationen)**

Maßnahmenziel	Auf Arbeitsebene erworbenes Fach- und Erfahrungswissen wird als wertvolle Ressource geteilt und bewahrt. Die Unterstützung von Beschäftigten der älteren Generation bei neuen Kompetenzanforderungen im Kontext von Digitalisierung wird in der Führungskultur berücksichtigt.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Good-Practice-Beispiele und bewährte Instrumente an anderen Hochschulen sind aufbereitet</li> <li>• Tag der Gesundheit 2026 dient der Information für interessierte Beschäftigte</li> <li>• Generationentandems für einzelne Struktureinheiten sind im Intranet pilotiert (fachspezifischer Aufbau von FAQ)</li> <li>• Führungskräfte sind für das Thema sensibilisiert</li> <li>• Ausbau diversitätsgerechter Weiterbildungsformate</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigte der älteren Generation fühlen sich wertgeschätzt und proaktiv unterstützt</li> <li>• Intraorganisationales Wissen ist sichtbar, zugänglich und nachhaltig bewahrt</li> <li>• Der Dialog zwischen den Generationen ist aktiviert</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback am Tag der Gesundheit 2026</li> <li>• Feedback zum Pilot im Intranet und fachspezifische Weiterentwicklung/Ausbau durch Struktureinheiten</li> <li>• Teilnahme Beschäftigte der älteren Generation an Grund- und Aufbauschulungen im Kontext Digitalisierung</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Kanzler
Beteiligte Einheiten	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, CDIO
Umsetzungszeitraum	Q1/2026 - Q1/2028
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,1 VZÄ)</li> </ul>
Status	Neu

## → M 20

**Empowerment und Sichtbarkeit für Sekretariatsbeschäftigte**

<b>Maßnahmenziel</b>	Ziel ist die gezielte Aufwertung des Berufsbildes und die Förderung von Sichtbarkeit, Wert-schätzung und guten Arbeitsbedingungen für diese Beschäftigtengruppe.
<b>Geplante Ergebnisse (Output)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperation mit und Unterstützung der Initiative NETZWERK DER HOCHSCHULEKRETA-RIATE an der TUD</li> <li>• Vernetzungstool im Intranet wird zur Verfügung gestellt</li> <li>• Onboarding, Digitalisierungssupport und Feedback sind optimiert</li> <li>• Prüfung der Wiedereinführung der Verwaltungsberatungen</li> <li>• Verbesserter Informationsstand über die Arbeit in den Sekretariaten innerhalb der Führungsebene</li> </ul>
<b>Intendierte Wirkungen (Outcome)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Beschäftigten in den Hochschulsekretariaten sind in ihrem Beitrag für die Universität anerkannt und haben eine Plattform für ihre Ideen und Anliegen</li> <li>• Entwicklung von Problemlösungen im Kontext der Arbeitsbedingungen gemeinsam mit den Hochschulsekretariaten</li> </ul>
<b>Erfolgskriterien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback zu den Veranstaltungen</li> <li>• Resonanz zum Angebot im Intranet</li> <li>• Bewertungen zur Arbeitssituation (Abfrage in der Beschäftigtenbefragung)</li> </ul>
<b>Maßnahmen-verantwortung</b>	Kanzler
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Q4/2025 – Q4/2026
<b>Kostenschätzung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,2 VZÄ)</li> <li>• Sachkosten: ca. 20.000 €</li> </ul>
<b>Status</b>	Neu

## → M 21

**Qualifizierungsprogramm Women Leading in Academia**

<b>Maßnahmenziel</b>	Über ein Qualifizierungsprogramm stärken W3-, W2- und W1-Professorinnen im fortgeschrittenen Tenure-Track Prozess ihre Führungskompetenzen und ihr professionelles Netzwerk.
<b>Geplante Ergebnisse (Output)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausschreibung und Durchführung des Programms</li> <li>• Kompetenzzuwachs und Erweiterung des professionellen Netzwerks der Teilnehmerinnen</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>
<b>Intendierte Wirkungen (Outcome)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empowerment und Motivation von Professorinnen zur Übernahme von Spitzenpositionen in der Wissenschaft</li> <li>• Stärkung der Führungskultur an der TUD</li> </ul>
<b>Erfolgskriterien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl an Bewerbungen</li> <li>• Feedback der Teilnehmerinnen</li> <li>• Karriereentwicklung der Teilnehmerinnen</li> </ul>
<b>Maßnahmen-verantwortung</b>	SG Diversity Management
<b>Umsetzungszeitraum</b>	jährlich
<b>Kostenschätzung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,35 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: 25.000 € jährlich</li> </ul>
<b>Status</b>	Fortführung

Maßnahmenziel	Wissenschaftlerinnen sollen durch innovative Formate der Wissenschaftskommunikation wie Namenspatronagen, Events oder Printprodukte sichtbarer gemacht werden. Berücksichtigung finden hierbei auch intersektional unterrepräsentierten Gruppen – etwa internationalen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlerinnen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Zukünftige Maßnahmen sollen nicht nur das Bewusstsein für ihre Errungenschaften schärfen, sondern auch als Inspiration für Studierende und die gesamte akademische Gemeinschaft dienen.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>vielfältige Initiativen zur Verbesserung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen</li> <li>höhere Visibilität von Wissenschaftlerinnen in der internen und externen Kommunikation der TUD</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empowerment von Wissenschaftlerinnen (z. B. Übernahme von Leitungsfunktionen, Stärkung des Selbstverständnisses und der Expertinnentätigkeiten)</li> <li>Stärkung der Diversität in der Wissenschaftskommunikation</li> <li>Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in der Wissenschaft</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl von Veranstaltungen und Initiativen zur Förderung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen</li> <li>Verstärkte interne und externe Medienpräsenz von Wissenschaftlerinnen (z. B. Anfragen und Einladungen von Expertinnen)</li> <li>Veränderungen in der wahrgenommenen Kompetenz von Wissenschaftlerinnen</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	SG Diversity Management
Beteiligte Einheiten	Dezernat Kommunikation und Marketing
Umsetzungszeitraum	kontinuierlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.5 VZÄ)</li> <li>Sachmittel: 20.000 € jährlich</li> </ul>
Status	Ausbau

Maßnahmenziel	Gleichstellungsförderliche Prozesse und Strukturen werden in der akademischen Selbstverwaltung geschaffen. Die strukturellen Hürden für eine gleichberechtigte Beteiligung sollen identifiziert und abgebaut werden. So sollen die Durchlässigkeit und Diversität in den Gremien der TUD auf zentraler als auch dezentraler Ebene erhöht werden.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse der Barrieren und strukturellen Hürden für Frauen und unterrepräsentierte Gruppen in Gremien</li> <li>• Sensibilisierung von Gremienvorsitzenden</li> <li>• Empfehlungen der AG Gremienarbeit sind in ihrer Umsetzbarkeit geprüft und es ist ein Bericht an den Senat erfolgt</li> <li>• Anreize und Rahmenbedingungen für Gremienarbeit sind verbessert</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Durchlässigkeit und Diversität in Gremien</li> <li>• Stärkung paritätischer Beteiligung</li> <li>• Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien mit Unterrepräsentanz auf zentraler und dezentraler Ebene</li> <li>• Qualität der Gremienarbeit wird erhöht</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßiges Gremien-Monitoring zur kontinuierlichen Analyse der Zusammensetzung nach Diversitätsmerkmalen mit Fokus auf Geschlecht</li> <li>• Steigerung des Frauenanteils in den zentralen und dezentralen Gremien mit den höchsten Entscheidungskompetenzen</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Q1/2026 - Q4/2027
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.1 VZÄ)</li> </ul>
Status	Neu

## Handlungsfeld 2: Wissenschaftliche Karriere

→ M 24	<b>Integration von diversitätssensibler Personalauswahl inkl. diversitätssensibler Ausschreibungstexte in Talent-Akquisition-Strategie der TUD</b>
Maßnahmenziel	Diversitätssensibilität ist als ein Teilaспект in der Talent-Akquisition-Strategie der TUD berücksichtigt, an der sich Verfahrensbeteiligte orientieren können, um Personalgewinnungs- und -auswahlprozesse diversitätssensibler zu gestalten. Dies soll einer Qualitätserhöhung dienen, um mehr Personen für die TUD rekrutieren zu können.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Talent-Akquisition-Strategie ist diversitätssensibel ausgestaltet und wird in Personalrecruiting und -entwicklungsprozessen angewendet</li> <li>Ausschreibungstexte wurden angepasst und Lesende nehmen die TUD als Arbeitgeberin war, die Vielfalt wertschätzt und fördert</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalrecruiting und -entwicklung erfolgen mit erhöhter Diversitätssensibilität</li> <li>Erhöhung der Diversität unter den Beschäftigten</li> <li>Erhöhte Anzahl an Bewerbungen</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der eingereichten Bewerbungen</li> <li>Diversität der Bewerber:innen</li> <li>Veränderte Ausschreibungstexte mit Fokus auf Diversitätsmerkmale</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	SG Diversity Management
Beteiligte Einheiten	SG Personalentwicklung, Dezernat Zentrale Angelegenheiten
Umsetzungszeitraum	Ab Q1/2027
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,2 VZÄ)</li> <li>Sachmittel: 5.000 €</li> </ul>
Status	Neu

→ M 25	<b>Implementierung „Qualifizierungsmodell für das wissenschaftliche Personal“ einschließlich zielgruppenspezifischer Beratung und Monitoring</b>
Maßnahmenziel	Das Qualifizierungsmodell für das wissenschaftliche Personal wird implementiert, um Karrierewege transparenter und planbarer zu machen.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Qualifizierungsmodell ist eingeführt und veröffentlicht, inkl. Beratung und Monitoring</li> <li>Das Beratungsangebot ist bekannt und wird genutzt</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weniger Personalfluktuation aufgrund besserer Planbarkeit, Transparenz von Karrierewegen (Retention)</li> <li>TUD hat als Wissenschaftseinrichtung und Arbeitgeberin eine höhere Attraktivität</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekanntheit des Modells</li> <li>Anzahl von durchgeföhrten Beratungen und Teilnahmen an Workshops</li> <li>Karriereverläufe der Wissenschaftler:innen</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Prorektorat Forschung
Beteiligte Einheiten	SG Personalentwicklung, Graduiertenakademie
Umsetzungszeitraum	Q1/2025 – Q1/2027
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 1,5 VZÄ)</li> </ul>
Status	Neu

## → M 26

## Charlotte-Bühler-Programm in Kooperation mit dem Mentoring-Programm Academia

Maßnahmenziel	Um zielgruppenspezifisch Postdoktorandinnen und Habilitandinnen auf ihrem Karriereweg mit dem Erwerb überfachlicher Kompetenzen zu stärken, wird jährlich das Charlotte-Bühler-Programm angeboten. Ergänzt wird es durch das übergreifende Mentoring-Programm Academia des Postdoc Centers, das Postdoktorand:innen bei ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung und wissenschaftlichen Karriereplanung unterstützt.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung beider Programme</li> <li>• Interdisziplinärer Kompetenzerwerb von Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase durch Workshops, Mentoring und Coaching</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der TUD und DRESDEN-concept</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachhaltige Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase</li> <li>• Erhöhung des Anteils an Professorinnen</li> <li>• Erhöhung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der eingereichten Bewerbungen und Förderungen</li> <li>• Positives Feedback/Evaluation der Teilnehmenden</li> <li>• Karriereverlauf der Teilnehmenden nach Programmende</li> </ul>
Maßnahmen-verantwortung	Charlotte-Bühler-Programm: SG Diversity Management Mentoring-Programm Academia: Graduiertenakademie
Umsetzungszeitraum	Jährlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,65 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: 25.000 Euro jährlich</li> </ul>
Status	Fortführung

## → M 27

## Förderprogramme: Eleonore-Trefftz-Programm &amp; Maria Reiche Postdoctoral Fellowships

Maßnahmenziel	Die TUD führt das Angebot des Eleonore-Trefftz-Programms für Gastaufenthalte von Wissenschaftlerinnen fort und nutzt dieses als Instrument der Aktiven Rekrutierung für Professoren. Auch das Maria Reiche Postdoctoral Fellowships-Programm wird fortgeführt. Angestrebgt wird eine Wahlmöglichkeit zwischen einem Stipendium oder einer Stelle. Das Programm soll exzellente Postdoktorandinnen in ihrer Karriere unterstützen, damit sie ein Drittmittelprojekt einwerben und wissenschaftlich selbstständig arbeiten können.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterführung und fortlaufende Ausschreibung beider Programme</li> <li>• Förderung möglichst vieler Wissenschaftlerinnen bei gleichzeitiger Verbesserung der Förderbedingungen</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit zu beiden Förderprogrammen</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur</li> <li>• Steigerung des Anteils von (internationalen) Professorinnen an der TUD</li> <li>• Steigerung des Anteils von (internationalen) Postdoktorandinnen, die eine wissenschaftliche Karriere verfolgen</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Förderungen</li> <li>• erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln bzw. erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft</li> <li>• Anzahl der Berufungen im Anschluss an Gastaufenthalt</li> </ul>
Maßnahmen-verantwortung	Eleonore-Trefftz-Programm: International Office Maria-Reiche Postdoctoral Fellowships: Graduiertenakademie
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	kontinuierlich
Kostenschätzung	Eleonore-Trefftz-Programm <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sachmittel: 300.000 Euro jährlich</li> </ul> Maria-Reiche-Fellowships <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,25 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: 200.000 Euro jährlich</li> </ul>
Status	Fortführung

## → M 28

**Fortführung Aktiver Rekrutierung zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren**

Maßnahmenziel	Nach der Unterzeichnung der HRK-Selbstverpflichtung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“ sind sich die Berufungskommissionen ihrer Verantwortung zur Frauenförderung als Teilaspekt Aktiver Rekrutierung bewusst und berücksichtigen die gezielte Gewinnung von Wissenschaftlerinnen während des gesamten Berufungsverfahrens. Das Team der Berufungsbeauftragten unterstützt die Fakultäten/Berufungskommissionen dabei und monitort die Vorgänge.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>kontinuierliche Aktive Rekrutierungsmaßnahmen durch Berufungskommissionen</li> <li>Unterstützung und Monitoring der Prozesse durch das Team der Berufungsbeauftragten</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Steigerung des Anteils von Professorinnen an der TUD</li> <li>Bewusstsein für notwendige Prozesse zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Professorin</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frauenanteil bei Einladung zum Vortrag, Begutachtungen und Listenplatzierungen</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Berufungskommissionen
Beteiligte Einheiten	Team der Berufungsbeauftragten
Umsetzungszeitraum	kontinuierlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,5 VZÄ)</li> <li>Sachmittel: 20.000 Euro jährlich</li> </ul>
Status	Fortführung

## → M 29

**Anti-Bias-Schulungen für Beteiligte in Berufungskommissionen unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten**

Maßnahmenziel	Im Rahmen der Exzellenzmaßnahme „Optimierung und Professionalisierung der Berufungsprozesse“ wurde die Schulungsreihe „Kompetenz-Kompass zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren für Beteiligte in Berufungskommissionen“ konzipiert und um das Angebot von Anti-Bias-Schulungen ergänzt, um Bias-Effekte in Berufungsverfahren zu reduzieren und Berufungskommissionsmitglieder für unbewusste Entscheidungsmuster zu sensibilisieren. Die TUD setzt dieses Angebot fort mit dem Ziel der Erhöhung des Anteils geschulter Kommissionsmitglieder. Zudem soll die Erhöhung der Verbindlichkeit dieser Schulungen geprüft werden.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regelmäßige Durchführung von Schulungen</li> <li>Steigerung der Teilnehmendenzahl</li> <li>Verankerung des Anti-Bias-Ansatzes in der Neufassung der Berufungsordnung</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung der Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren</li> <li>Erhöhung der Sensibilität der Beteiligten an Berufungskommissionen für Anti-Bias-Themen unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der durchgeführten Schulungen</li> <li>Anzahl der Teilnehmenden</li> <li>Verankerung in der Berufungsordnung</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Team der Berufungsbeauftragten
Umsetzungszeitraum	Kontinuierlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,125 VZÄ)</li> <li>Sachmittel: ca. 7.500 € jährlich</li> </ul>
Status	Ausbau

Maßnahmenziel	Ziel der Maßnahme ist es, Diversitätskompetenz als ein wichtiges überfachliches Auswahlkriterium in professoralen Berufungsverfahren zu integrieren und sicherzustellen, dass sie im Rahmen der Kandidat:innenauswahl bewertet wird.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überarbeitung der Anforderungsprofile für professorale Berufungsverfahren: Aufnahme von Diversitätskompetenz in die Ausschreibungstexte</li> <li>• Entwicklung von Bewertungsinstrumenten, um die Diversitätskompetenzausprägung der Kandidat:innen systematisch zu erfassen</li> <li>• Durchführung von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für die Berufungskommissionen, damit diese die Diversitätskompetenz der Kandidat:innen gezielt bewerten können</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigerung der Diversitätskompetenz von Professor:innen</li> <li>• Stärkung des Bewusstseins der Mitglieder von Berufungskommissionen für die Bedeutung von Diversitätskompetenzen und Anwendung in Auswahlentscheidungen professoraler Berufungsverfahren</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil von Ausschreibungstexten, die Diversitätskompetenz als Teil des Anforderungsprofils enthält</li> <li>• positive Rückmeldung der Berufungskommissionen zur Wirksamkeit der Schulungs- und Bewertungsinstrumente</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Team der Berufungsbeauftragten
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management, Fakultäten, Berufungskommissionen
Umsetzungszeitraum	Kontinuierlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,125 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: ca. 5.000 €</li> </ul>
Status	Ausbau

## → M 31

## Fortführung des Monitorings in Berufungsverfahren und Ableitung spezifischer Handlungsbedarfe

Maßnahmenziel	Das im Rahmen der Exzellenzmaßnahme „Optimierung und Professionalisierung der Berufungsprozesse“ umfassend überarbeitete und weiterentwickelte Monitoring in Berufungsverfahren erhebt kontinuierlich Daten zum Verfahrensablauf, zur Aktiven Rekrutierung sowie geschlechterbezogene Daten, die ausgewertet und kommuniziert werden, um Transparenz im Gesamtprozess herzustellen. Die TUD nutzt dieses Monitoring für eine datenbasierte Bewertung der Gleichstellungsziele und als Grundlage für die Identifikation von Handlungsspielräumen sowie gezielten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Zudem sollen die Ergebnisse organisationsweit effektiver kommuniziert werden, um das Bewusstsein für Gleichstellungsthemen zu schärfen und die strategische Steuerung zu unterstützen.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• datenbasierte Bewertung der Gleichstellungsziele</li> <li>• anonymisierte Auswertung und Aufbereitung der Ergebnisse</li> <li>• Veröffentlichung und geeignete Kommunikation der Ergebnisse</li> <li>• Identifikation von Handlungsspielräumen und Erarbeitung bzw. Umsetzung zielgenauer Maßnahmen</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren</li> <li>• Steigerung des Anteils von Professorinnen</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfang und Qualität der erhobenen Daten</li> <li>• Validität der Datenauswertung, Zugänglichkeit von Auswertungsergebnissen und Schlussfolgerungen</li> </ul>
Maßnahmen-verantwortung	Team der Berufungsbeauftragten
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Kontinuierlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,25 VZÄ)</li> </ul>
Status	Fortführung

## → M 32

## Verbindliche Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei Entfristung / Neubesetzung unbefristeter Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau einschließlich Monitoring

Maßnahmenziel	Über alle Besetzungsverfahren für Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau gemäß § 56 Abs. 2 Satz 1+2 SächsHSG werden die Gleichstellungsbeauftragten informiert und wirken an den Verfahren mit. Dabei werden die Zielquoten bei der Besetzung von Dauerstellen in der Wissenschaft konsequent berücksichtigt.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Leitungen ihrer Struktureinheiten ist eine Abstimmung über die Informationswege zu anstehenden Einstellungsverfahren hergestellt</li> <li>• Gleichstellungsbeauftragte werden proaktiv bei entsprechenden Verfahren eingeladen</li> <li>• Gleichstellungsbeauftragte wirken an entsprechenden Personalverfahren mit Antrags- und Rederecht mit</li> <li>• Zur Qualitätssicherung der Maßnahme erfolgt im Zweijahresrhythmus eine Evaluation</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsbeauftragte unterstützen durch ihre Teilnahme an den Auswahlgesprächen die Durchsetzung der Standards im AGG (Diskriminierungsvermeidung) und Förderung der Geschlechterparität bei Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung des Frauenanteils bei unbefristeten und entfristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau</li> <li>• Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten</li> </ul>
Maßnahmen-verantwortung	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Beteiligte Einheiten	Dezernat Personal, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzungszeitraum	Q4/2025 – Q4/2027
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,1 VZÄ)</li> </ul>
Status	Fortführung

## → M 33

**Koordination für das Netzwerk Women@DDc inkl. Konzepterstellung für den Aufbau strategischer Karrierewege im Forschungsraum DRESDEN-concept**

Maßnahmenziel	Das Netzwerk Women@DDc soll ausgebaut werden und gestärkt werden, z. B. um Karrierewege im Forschungsraum DDc stärker strategisch zu nutzen. Dafür soll ein Konzept erarbeitet werden.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinationsstelle ist eingerichtet</li> <li>• Konzept ist erstellt</li> <li>• Gespräche mit DDc-Einrichtungen sind geführt</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eröffnung neuer Karrieremöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen</li> <li>• Wissenschaftlerinnen im DDc-Raum halten</li> <li>• Erhöhung der Berufungen von Wissenschaftlerinnen aus dem DDc-Raum an die TUD</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablierte Kooperationsstrukturen im Netzwerk</li> <li>• Anzahl von Berufungen von Wissenschaftlerinnen aus dem DDc-Raum</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	DRESDEN-concept e. V. Geschäftsstelle
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Q3/2026 – Q2/2028
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,5 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: 2.000 € jährlich</li> </ul>
Status	Neu

## → M 34

**Programm „Mehr Zeit für Wissenschaft“**

Maßnahmenziel	Das Programm „Mehr Zeit für Wissenschaft“ soll wieder eingeführt werden. Ziel ist, Wissenschaftler:innen mit Familienaufgaben durch die Finanzierung von SHK-, WHK - oder Honorarkräften zu unterstützen, um mehr Zeit für Wissenschaft und Forschung zu haben und die Qualität sowie Anzahl eigener Publikationen bzw. Förderanträge zu steigern.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausschreibung und Durchführung des Programms</li> <li>• Förderungen von Anträgen</li> <li>• Steigerung der Qualität und Anzahl der Publikationen der geförderten Wissenschaftler:innen</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auffangen eines erhöhten Unterstützungsbedarfs von Wissenschaftler:innen mit Familienaufgaben</li> <li>• Verbesserung der Karrierechancen von Wissenschaftler:innen mit Familienaufgaben auf dem Weg zur Professur</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Programm ist bekannt und wird in Anspruch genommen</li> <li>• Die bereitgestellten Mittel konnten für die Förderung von Wissenschaftler:innen vollständig verausgabt werden</li> <li>• Feedback der geförderten Wissenschaftler:innen</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Q1/2026 - Q4/2030
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,1 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: 60.000 € jährlich</li> </ul>
Status	Fortführung

<b>Maßnahmenziel</b>	Die TUD etabliert ein Programm, um Studentinnen frühzeitig durch Beratung und Information für den wissenschaftlichen Karriereweg Promotion zu motivieren. Gleichzeitig wird das Mentoring-Programm für Studentinnen fortgeführt und Erstakademikerinnen stärker in den Fokus genommen, um diesen Einflussfaktor auf die Entscheidung zur Promotion zu reflektieren.
<b>Geplante Ergebnisse (Output)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausschreibung und Durchführung des Programms</li> <li>• Gewinnung von Mentor:innen und Begleitung des Matching-Prozesses</li> <li>• Information der Hochschullehrenden über die Programme</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>
<b>Intendierte Wirkungen (Outcome)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Anzahl von Promovendinnen</li> <li>• Erhöhung der Anzahl von Erstakademikerinnen, die promovieren</li> <li>• Sensibilisierung der Führungskräfte für ihre Beratungs- und Unterstützungsfunction in dieser frühen Karierestufe</li> <li>• Erhöhung der Motivation, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen</li> </ul>
<b>Erfolgskriterien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Programm „Motivation und Wege zur Promotion“ ist eingeführt</li> <li>• Nachfrage von Studentinnen und Erstakademikerinnen nach den Programmen</li> <li>• Anzahl von Studentinnen und Erstakademikerinnen, die eine Promotion anstreben</li> </ul>
<b>Maßnahmen-verantwortung</b>	ServiceCenterStudium
<b>Beteiligte Einheiten</b>	SG Diversity Management, Graduiertenakademie
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Einführung des Programms bis Q1/2026, anschließend kontinuierliche Durchführung
<b>Kostenschätzung</b>	<p>Programm „Motivation und Wege zur Promotion“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (0,25 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: 10.000 € jährlich</li> </ul> <p>Mentoring-Programm für Studentinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0,5 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel 5.000 €</li> </ul>
<b>Status</b>	Neu & Fortführung

## Handlungsfeld 3: Lehre, Studium und Ausbildung

→ M 36	Gendersensible Studierenden- und Auszubildendengewinnung und Durchführung von monoedukativen Angeboten
Maßnahmenziel	Programme und Projekte zur Studien- und Berufsorientierung sind gendersensibel gestaltet und werden durch die Koordinationsstelle beraten und begleitet. Mithilfe von gendersensiblen monoedukativen Orientierungsangeboten soll eine frühzeitige Orientierung ermöglicht, Abbrüche reduziert und die Chancengerechtigkeit gefördert werden.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Vielfalt der Teilnehmenden an Programmen und Projekten</li> <li>• gendersensible Öffentlichkeitsarbeit zur Studierendengewinnung</li> <li>• Durchführung von monoedukativen Angeboten (z. B. tryING, Girls' und Boys' Day, Herbstcamp, Mathe-Infocamp, Botschafter:innen)</li> <li>• Weiterentwicklung der monoedukativen Formate</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienorientierung wird unabhängiger von Geschlechterstereotypen</li> <li>• Reduzierung der Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Studiengängen und Männern in GSW</li> <li>• Sensibilisierung bezüglich einer gendersensiblen Ausgestaltung von Programmen und Projekten zur Orientierung in der gesamten Breite der Universität und entlang der gesamten Bildungskette</li> <li>• Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Positive Teilnehmendenevaluation von Projekten und Programmen</li> <li>• Ausweitung von Angebot und Teilnehmer:innen</li> <li>• Rückgang von extremen Unterrepräsentanzen von Frauen in MINT-Studiengängen / Ausbildungsberufen und Männern in Geistes- und Sozialwissenschaften bei Studienanfänger:innen und Studierenden sowie Auszubildenden</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	SG Diversity Management
Beteiligte Einheiten	Schulkontaktstelle, Studierendenmarketing, zentrale Studienberatung, Bereiche, Fakultäten, zentrale wissenschaftliche Einrichtungen, Auszubildendenvertretung
Umsetzungszeitraum	kontinuierlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.5 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: 25.000 € jährlich</li> </ul>
Status	Fortführung

→ M 37

**Gendersensible Entwicklung von Studiengängen**

Maßnahmenziel	Entwicklung von attraktiven, interdisziplinären Studiengängen, besonders im MINT-Bereich, mit Bezug zu gesellschaftlichen Themen (z. B. soziale, ökologische und nachhaltige Themen wie Klimawandel oder Mobilitätswende) und „Bindestrich-Studiengänge“ (z. B. Umwelt-Informatik, bereichsübergreifend), gendersensible Ausgestaltung von bestehenden Studiengängen.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergänzung des Studiengangskonzepts um Einschätzung der Diversitätsrelevanz von Ausbildungsinhalten und -prozessen</li> <li>• attraktive, interdisziplinäre Studiengänge mit Bezug zu gesellschaftlichen Themen und Bindestrich-Studiengänge sind konzipiert, verabschiedet und eingeführt</li> <li>• bestehende Studiengänge sind gendersensibel ausgestaltet, auch innerhalb der bestehenden Studienstrukturen (z. B. Wahlmodule, Ringvorlesungen)</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduzierung der Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Studiengängen</li> <li>• Sensibilisierung für die gendersensible Entwicklung von Studiengängen wird erhöht</li> <li>• Steigerung der Attraktivität des Studienangebots</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studiengangskonzept ist um Einschätzung der Diversitätsrelevanz von Ausbildungsinhalten und -prozessen ergänzt</li> <li>• Sensibilisierung der Bereiche und Fakultäten zum Thema gendersensible Studiengangsentwicklung ist erfolgt</li> <li>• Studiengänge mit Bezug zu gesellschaftlichen Themen und Bindestrich-Studiengänge wurden entwickelt und eingerichtet</li> <li>• hohe Zufriedenheit der Studierenden in den Studiengängen und Steigerung der Zufriedenheit in bestehenden Studiengängen</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Sachgebiet SLM Koordination
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management, Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren
Umsetzungszeitraum	Ergänzung Studiengangskonzept bis Q4/2026, Studiengangsentwicklung und Sensibilisierung kontinuierlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.25 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: 3.000 €</li> </ul>
Status	Neu

## → M 38

**Lehrpreis diversitätssensible Lehre**

Maßnahmenziel	Über die Verleihung eines Lehrpreises werden Good Practices sichtbar gemacht und gewürdigt sowie Anreize für diversitätssensible Lehre geschaffen.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jährliche Ausschreibung und Vergabe des Lehrpreises inkl. Ausreichung eines Preisgeldes</li> <li>• umfassende und zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung der Lehrenden im Themenfeld Gender und Diversity in der Lehre</li> <li>• Erhöhung der Sichtbarkeit und Wertschätzung von Lehrenden im Kontext diversity-sensibler Lehre</li> <li>• Erhöhung der Sichtbarkeit von Good-Practice-Beispielen und Rollenvorbildern</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualitativ hochwertige und zahlreiche Einreichungen und Vorschläge</li> <li>• hohe Aufmerksamkeit für Preisträger:innen und Nominierte (z. B. Teilnehmende Verleihung, Aufrufe News)</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management, Prorektorat Bildung, Dezernat Kommunikation und Marketing
Umsetzungszeitraum	jährlich
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.1 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel (inkl. Preisgeld): 12.000 € jährlich</li> </ul>
Status	Fortführung

## → M 39

**Angebote zum Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen für Studierende**

Maßnahmenziel	Steigerung der Gender- und Diversitykompetenzen bei Studierenden durch curriculare und extracurriculare Lehrangebote.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweiterung der bestehenden Angebote</li> <li>• stärkere Verankerung sowie Sichtbarkeit von Gender- und Diversitätsaspekten im Studium</li> <li>• Stärkung von Anerkennungsmöglichkeiten im Bereich Allgemeine Qualifikation, Prüfung der Möglichkeit von Mikrozertifikaten</li> <li>• Stärkung von studentischen Initiativen im Themenfeld</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigerung der Gender- und Diversitykompetenzen bei Studierenden</li> <li>• Steigerung der Lehrqualität und -attraktivität</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Teilnehmenden</li> <li>• Angebote sind curricular verankert oder im Bereich Allgemeine Qualifikation anerkennbar</li> <li>• Positive Evaluation der bestehenden Angebote</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	SG Diversity Management
Beteiligte Einheiten	Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren, Career Service
Umsetzungszeitraum	Q1/2026 bis Q4/2027
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.25 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: ca. 20.000 € jährlich</li> </ul>
Status	Ausbau

→ M 40 Zertifikatsangebot für Gender- und Diversitykompetenzen für Beschäftigte	
Maßnahmenziel	Vertiefung der Gender- und Diversitykompetenzen bei Beschäftigten durch ein gebündeltes Zertifikatsangebot.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachhaltige Verankerung des Zertifikats</li> <li>• Evaluation und Weiterentwicklung des Zertifikats</li> <li>• Prüfung der Möglichkeit von Mikrozertifikaten</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigerung der Gender- und Diversitykompetenzen bei Beschäftigten</li> <li>• stärkere Verankerung sowie Sichtbarkeit von Gender- und Diversitätsaspekten in Lehre und Forschung</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifikatangebot ist nachhaltig verankert, Gender- und Diversitykompetenzen werden gestärkt</li> <li>• Anzahl der Teilnehmenden</li> <li>• Positive Evaluation des Angebotes</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Zentrum für Weiterbildung
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Seit Q2/2024
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.25 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: 20.000 € jährlich</li> </ul>
Status	neu

→ M 41 Etablierung von bedarfsgerechten Weiterbildungs- und Austauschangeboten für Lehrende zu diversitätssensibler und diskriminierungsarmer Lehre	
Maßnahmenziel	Lehrenden werden bedarfsgerechte Weiterbildungen und Austauschformate zu diversitätssensibler und diskriminierungsarmer Lehre angeboten.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausweitung von Weiterbildungsangeboten zu Gender und Diversity</li> <li>• Konzeption von Austauschformaten zu vielfaltssensibler und diskriminierungsarmer Lehre</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung zur Integration von Gender- und Diversityaspekten in der Lehre</li> <li>• Vernetzung und Austausch von Erfahrungswissen und Good Practices</li> <li>• diversitätssensible und diskriminierungsarme Durchführung von Lehrveranstaltungen</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Teilnehmenden an Weiterbildungsangeboten und Austauschformaten</li> <li>• Positive Evaluation der Angebote</li> <li>• Vielfältige Good-Practice-Beispiele werden geteilt</li> <li>• stärkere Verankerung des Themenfeldes im Lehrangebot</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Q1/2026 bis Q4/2027
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.25 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: 20.000 € jährlich</li> </ul>
Status	Neu

## Handlungsfeld 4: Forschung und Technologietransfer

→ M 42	Formate zur Sichtbarkeit auf nationaler und internationaler Ebene
Maßnahmenziel	Der Mehrwert von Geschlecht als Analysekategorie und der Implementation von Gender- und Diversitätsaspekten in die Forschung als Qualitätskriterium ist nachhaltig vermittelt. Dabei sind Informationen und Instrumente anschlussfähig zugänglich gemacht und Sichtbarkeit, Vernetzung und Austausch der Akteur:innen befördert.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interdisziplinäres Kolloquium zur Geschlechterforschung</li> <li>• TUD Gendered Innovations Plattform (analog zu Stanford)</li> <li>• Veranstaltungskalender für das Themenspektrum auf zentraler und dezentraler Ebene</li> <li>• Angebote bei der Langen Nacht der Wissenschaften</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewusstsein dafür ist geschaffen, dass Qualität und Innovation in der Forschung von diesen Inhalten und Methoden profitieren</li> <li>• Akteur:innen sind besser vernetzt und sichtbarer</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback zu den Veranstaltungen</li> <li>• Anzahl neuer eingespeister Inputs/Aktivitäten</li> <li>• Anzahl Veröffentlichungen/Projekte</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	GenderConceptGroup
Umsetzungszeitraum	Q4/2025 – Q4/2026
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sachmittel: ca. 5.000 €</li> </ul>
Status	neu

→ M 43	Fächerinklusives Schulungs- und Beratungsangebot für Forschende
Maßnahmenziel	Forschende werden fachkulturspezifisch in der Antragstellung und bei anderen Themen bei der Projektgestaltung unterstützt.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen zu Geschlechterforschung und zur Relevanz von Geschlechter- und Diversitätsaspekten stehen auch mittels extern erstellter, flexibler analoger und digitaler Formate für Akteur:innen in der Forschungsberatung und Forschende, insb. auch in der Qualifizierungsphase, zur Verfügung</li> <li>• Fakultätsspezifische Expert:innen können zur Unterstützung von Forschenden u.a. bei Design, Forschungsfragen und Kooperationen angefragt werden</li> <li>• Zentrale Kategorien und Inhalte in der Beratung sind als Checklisten aufbereitet, die der Forschungscommunity zur Verfügung stehen</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualitativer Mehrwert und praktische Relevanz der Berücksichtigung von Geschlechter- und Diversitätsaspekten sind anerkannte Bestandteile der Forschungskultur</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback zu den Schulungen</li> <li>• Die erfolgte Reflexion wird in Antragsbegutachtungen gewürdigt</li> <li>• Zahl der Beratungsanfragen beim Expert:innenpool</li> <li>• Feedback zur Nutzung der Checklisten</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Prorektorat Forschung
Beteiligte Einheiten	GenderConceptGroup
Umsetzungszeitraum	Q4/2025 – Q4/2026
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.5 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: ca. 20.000 €</li> </ul>
Status	neu

## → M 44

**Strukturelle Unterstützung der GenderConceptGroup**

Maßnahmenziel	Nachhaltige Ressourcen für grundständig wissenschaftliche, kooperative und beratende Aktivitäten sind verfügbar.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Personalstelle mit Anbindung an die GenderConceptGroup</li> <li>• Die GenderConceptGroup ist bei ihren Aktivitäten unterstützt (u.a. Nachwuchskolloquien, Publikationen, Gender-Lectures, Projekte, Umsetzung von Maßnahmen im Gleichstellungskonzept)</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sichtbare Wertschätzung der Arbeit der GCG</li> <li>• Generierung interdisziplinärer Themen und Kooperationen</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Engagement der GCG in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung ist weiterhin maßgeblich für eine qualitätsvolle und kontinuierliche Präsenz von Geschlechterforschung an der TUD</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Prorektorat Forschung
Umsetzungszeitraum	Q4/2025 – Q4/2026
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.5 VZÄ)</li> </ul>
Status	neu

## → M 45

**Einführung eines Monitorings zur Repräsentanz von Frauen im Technologietransfer**

Maßnahmenziel	Geschlechtsbezogene Daten zu Aktivitäten im Wissens- und Technologietransfer (z. B. Ausgründungen, Patente) werden systematisch erhoben und jährlich ausgewertet. Damit wird eine Lücke im Gleichstellungsmonitoring geschlossen und mögliche Unterstützungsbedarfe identifiziert.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systematische Erhebung der Repräsentanz von Frauen im Wissens- und Technologietransfer ist etabliert</li> <li>• Jährliche Auswertung der Daten</li> <li>• Daten stehen zur intersektionalen Analyse und Eruierung möglicher Unterstützungsbedarfe zur Verfügung</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbau des Gleichstellungs- und Diversitätsmonitorings</li> <li>• Verbesserte Datenlage bei der Konzeption von und Öffentlichkeitsarbeit zu Projekten im Themenfeld auf zentraler und dezentraler Ebene</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlechtsbezogene Transferdaten werden systematisch erfasst und jährlich ausgewertet</li> <li>• Die Auswertung steht Akteur:innen auf zentraler und dezentraler Ebene zur Verfügung</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	TUD excite
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Q4/2025 – Q4/2026
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.1 VZÄ)</li> </ul>
Status	neu

Maßnahmenziel	Zielgruppenspezifische Angebote werden anschlussfähig kommuniziert. Die Vernetzung (bspw. von Gründerinnen) wird erleichtert. Akteur:innen in der Gleichstellung und im Transferschehen intensivieren ihre Zusammenarbeit.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Öffentlichkeitsarbeit zu zielgruppenspezifischen Angeboten ist optimiert</li> <li>• Vernetzungsangebote sind bereitgestellt</li> <li>• Erhöhte Synergie bei strategischen und konzeptionellen Überlegungen zwischen Gleichstellung und Transferschehen</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhtes Bewusstsein im Transferschehen für die Herausforderungen im Kontext von Gleichstellung und Diversität und vice versa</li> <li>• Steigerung der Teilnehmer:innenzahl bei geschlechter- und diversitätssensiblen Angeboten</li> <li>• Erhöhte Diversität bei Teilnehmer:innen an Transferaktivitäten</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback zu den zielgruppenspezifischen Angeboten</li> <li>• Feedback zu den Vernetzungsformaten</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	TUD excite
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzungszeitraum	Q4/2025 – Q3/2026
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.1 VZÄ)</li> <li>• Sachmittel: ca. 5.000€</li> </ul>
Status	neu

## Handlungsfeld 5: Qualitätsmanagement

→ M 47	<b>Qualitätsgesicherte Erhebung und Zusammenführung von Daten mit Gleichstellungs- und Diversitätsrelevanz</b>
Maßnahmenziel	Für gleichstellungs- und diversitätsbezogene Daten wird eine einheitliche Datengrundlage geschaffen. Dabei werden Datenprozesse optimiert und intersektionale Zusammenhänge herausgearbeitet.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerndatensatz Gleichstellung und Diversität ist konzipiert</li> <li>• Kerndatensatz Gleichstellung und Diversität ist implementiert und in Regelprozesse eingebettet</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datenlücken sind zugunsten eines umfassenderen Gesamtbildes geschlossen</li> <li>• Leerstellen, insbesondere aus intersektionaler Perspektive, sind leichter für die weitere Bearbeitung zu diagnostizieren</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerndatensatz wurde entwickelt, verabschiedet und implementiert</li> <li>• Kerndatensatz spiegelt die Ausrichtung und die Schwerpunkte des Gleichstellungskonzepts und der Diversity Strategie 2030 wider</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	SG Diversity Management
Beteiligte Einheiten	Zentrum für Qualitätsanalyse
Umsetzungszeitraum	Q2/2024 – Q4/2025
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.2 VZÄ)</li> </ul>
Status	Ausbau

→ M 48	<b>Entwicklung eines Dashboards mit Glossar für Datenbedarf aus intersektionaler Perspektive</b>
Maßnahmenziel	Zur Visualisierung der Daten aus dem Kerndatensatz Gleichstellung und Diversität wird ein Dashboard entwickelt, das einen webbasierten und nutzer:innenorientierten Datenzugang ermöglicht. Das Dashboard ermöglicht eine Differenzierung nach unterschiedlichen Dimensionen und Strukturebenen.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung des Dashboards und Zugänglichkeit für die Hochschulmitglieder</li> <li>• Dashboard enthält Informationen zu Datendefinitionen und -erhebung</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Höhere Transparenz und verbesserte Zugänglichkeit der Daten</li> <li>• Erleichterung der Datenanalyse</li> <li>• Verbesserung der Hochschulsteuerung</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dashboard ist entwickelt und für die Hochschulöffentlichkeit zugänglich</li> <li>• Datendefinitionen und -erhebung sind verständlich dargestellt</li> <li>• Dashboard wird regelmäßig aktualisiert</li> </ul>
Maßnahmenverantwortung	Bereich Academic Analytics
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Q1/2025 – Q2/2026
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.2 VZÄ)</li> </ul>
Status	Neu

**Ausgangsfrage:** Gleichstellungsarbeit zielt auf nachhaltige kulturelle und/oder strukturelle Veränderungen ab. Die Zielerreichung durch Umsetzung der dazugehörigen Maßnahmen ist oft nicht durch quantifizierbare Ergebnisse messbar. Manche Maßnahmen sind auch über mehrere Jahre angelegt und/oder es sind viele Akteur:innen oder Struktureinheiten eingebunden. In diesen Fällen ist eine Abfolge von definierten Teilschritten sinnvoll, deren erfolgreiches Erreichen über qualitative Indikatoren erfasst wird. Wie können diese Teilschritte und Indikatoren definiert werden, um die Maßnahmen in einzelne Etappen aufzuteilen und Teilerfolge zu erzielen? Falls ein Teilziel nicht erreicht werden kann, wie kann dann eine erforderliche Gegensteuerung erfolgen, um rechtzeitig flexibel zu reagieren?

**Ziel:** Wirkungsmodellbasierte Zieldefinition und Maßnahmenentwicklung in der Gleichstellung als „lernendes System“

**Maßnahmenverantwortung:** Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

**Expertisen + Kooperation:** SG Diversity Management, ZQA, ACQM

**Kostenschätzung:** ca. 0,2 VZÄ Personalressourcen

**Status:** Ausbau

	PHASE	INPUT	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT
Intervention(en)	I Auswahl von einer neuen Maßnahme pro Handlungsfeld im Gleichstellungskonzept 2025 II Pro Maßnahme Entwicklung einer indikatorgestützten Abfolge von Teilschritten in den Rahmenkategorien INPUT/ OUTPUT/ OUTCOME/ IMPACT III Überführung der Teilschritte und der Indikatoren in Tabellen mit Teilzielen und einer Zeitschiene (vgl. diese Beispieldtabelle) als Vorlage für das Monitoring/Berichterstattung IV Erarbeitung und Beschreibung von Prozessen für eine potenziell notwendige geeignete Gegensteuerung an den Schnittstellen zwischen den Teilschritten, wenn Indikatoren nicht erreicht werden	I Der erfolgreiche Abschluss jedes Teilschritts wird durch einen Indikator angezeigt als Voraussetzung für den Beginn des nächsten Teilschritts Erfolgreich abgeschlossene Teilschritte und Herausforderungen werden in den Berichten sichtbar II Zeitpunkt und Strategie bei potenziell notwendiger Gegensteuerung sind erkennbar und erlauben eine Wiederaufnahme und Modifizierung des betreffenden Teilschritts ohne zeitlichen Leerlauf	Erfolgreich qualitätsgesichert abgeschlossene Maßnahmen sind Grundlage und Good-Practice-Beispiele für die Anwendung des indikatorgestützten Modells bei weiteren Projekten (Zieldefinition und Maßnahmenentwicklung) in der Gleichstellung. Zeit- und Personalressourcen sind optimal eingesetzt.	Motivation zu und Sicherheit in der Umsetzung multifaktorieller und/oder qualitativer und/oder langfristiger Maßnahmen ist deutlich erhöht Die Chancen zur erfolgreichen Umsetzung von Maßnahmen sind durch die Möglichkeit der Gegensteuerung bei Problemen erhöht Qualitätsgesicherte kulturelle und/oder strukturelle Veränderungen machen Mut	
Teilziel(e)	I Integration aller Handlungsfelder in die Maßnahme II Beispielhafte Entwicklung von Indikatoren für alle Handlungsfelder III Darstellung des Arbeitsauftrags über die gesamte Laufzeit IV Abgestimmte Prozesse bei Steuerungsbedarf liegen vor	Transparenz durch Teilschritte und die Möglichkeit einer abgestimmten und flexiblen Nachjustierung im Fall von Herausforderungen unterstützen die Umsetzungsverantwortlichen in ihrem Arbeitsauftrag	Das Modell hat sich innerhalb der Handlungsfelder im GK bewährt	Die Ausgangsfrage war richtig gestellt	
ZEIT	Q4/2025 – Q4/2026		Q4/2027	Q4/2029	
Indikator(en)	I Auswahl ist erfolgt II Teilschritte sind konzipiert, Indikatoren sind entwickelt III Tabellen sind aufbereitet IV Es liegt eine Strategie zur Gegensteuerung vor, diese sieht auch eine flexible proaktive Gegensteuerung bei Umsetzungsproblemen vor, die unvermutet entstehen	I Konzeption der Teilschritte führt zu ihrem erfolgreichen Abschluss II Gegensteuerung bei Maßnahmen, deren Umsetzung gefährdet ist, kann auch bei Herausforderungen eine Umsetzung gemäß Zielsetzung ermöglichen	Die Durchführung der Maßnahme ist abgeschlossen	Das hier beschriebene Modell für Qualitätssicherung und Steuerung wird auf weitere Maßnahmen in der Gleichstellung angewendet	

## → M 50

**Weiterentwicklung des Monitorings der Umsetzung von Maßnahmen im Gleichstellungs-konzept**

Maßnahmenziel	Maßnahmenziele sind die inhaltliche Erweiterung und Prozessoptimierung von Berichterstattung, -aufbereitung, -erörterung sowie Problemdiagnostik und -behebung im Kontext der Umsetzung von Maßnahmen im Gleichstellungskonzept.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoringsteckbrief zum Maßnahmenstatus ist erstellt und wird jährlich zur Fortschreibung an Umsetzungsverantwortliche versandt</li> <li>Rückkoppelung mit Umsetzungsverantwortlichen bei Umsetzungsschwierigkeiten (Steuerung)</li> <li>Format zum Austausch von Umsetzungserfahrungen und Good Practices wird angeboten</li> <li>Präsentation der Ergebnisse (Überblicksbericht) in relevanten Gremien</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regelmäßiger Austausch ermöglicht Feedback</li> <li>Verbessertes Wissensmanagement zu operativer Problemlösung und Good Practices sowie Praxisnähe</li> <li>Höhere Motivation für Umsetzungsverantwortliche sowie verbesserte Rücklaufquote</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl und Qualität der Berichte</li> <li>Feedback der Umsetzungsverantwortlichen</li> </ul>
Maßnahmen-verantwortung	SG Diversity Management
Beteiligte Einheiten	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzungszeitraum	Q4/2024 – Q4/2028
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalressourcen in beteiligten Einheiten (ca. 0.25 VZÄ)</li> </ul>
Status	Ausbau

## → M 51

**Fortbildungsformat zu wirkungsmodellbasierter Zieldefinition und Maßnahmenkonzeption**

Maßnahmenziel	Das Wirkungsmodell wird als Instrument zur Untersetzung von Strategien im Kontext nachhaltiger struktureller Veränderungen mit konsistenten Zielen und Maßnahmen mittels einer Fortbildung erschließbar. Hierdurch werden die Sensibilisierung für den Mehrwert von Interventionen bei Maßnahmen ohne quantitativ messbare Ergebnisse und die Qualitätssicherung in der Gleichstellungsarbeit und weiteren Aktionsfeldern im QM Gleichstellung und Vielfalt unterstützt.
Geplante Ergebnisse (Output)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erfahrungsaustausch zu Good Practices und Herausforderungen mit Akteur:innen aus unterschiedlichem Prozesserleben ist erfolgt</li> <li>Qualitative Standards und Praxisempfehlungen sind zusammengeführt</li> <li>Es steht ein Fortbildungsangebot, auch in Englisch und als Selbstlerntool, zur Verfügung</li> </ul>
Intendierte Wirkungen (Outcome)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wirkungsmodell ist als Instrument zur Unterstützung bei Konzeption, Umsetzung und Steuerung bekannt</li> </ul>
Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feedback zum Erfahrungsaustausch</li> <li>Nutzung des Fortbildungsangebots</li> <li>Feedback zum Fortbildungsangebot</li> </ul>
Maßnahmen-verantwortung	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Beteiligte Einheiten	SG Diversity Management, Zentrum für Qualitätsanalyse, Zentrum für Weiterbildung
Umsetzungszeitraum	Q4/2027
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sachmittel: ca. 5.000 €</li> </ul>
Status	Neu

## Anhang II – Statistische Daten

Alle Daten stammen aus dem Jahr 2024. Fallzahlen kleiner als vier werden aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen. Daher werden Geschlechtsdaten „divers“ und „ohne Angabe“ gleichmäßig auf die binären Kategorien verteilt. Führungspositionen: Mehrfachnennung von Personen mit mehreren Führungspositionen. Führungspositionen Zentrale Universitätsverwaltung: Dezernent:innen und Sachgebietsleitungen. Professuren: nur W2- und W3-Professuren (ohne Junior-, Senior- und Gastprofessuren). Wissenschaftliches Personal: wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, inkl. Nachwuchsgruppenleitungen und außerplanmäßige Professuren. Wissenschaftsunterstützendes Personal: Beschäftigte in Technik, Verwaltung, Bibliothek und sonst. wissenschaftsunterstützende Beschäftigte, Auszubildende. Daten zum Beschäftigungsumfang liegen für die Medizinische Fakultät nicht vor und werden daher nicht ausgewiesen.

Führungspositionen	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt
<b>Universitätsmanagement</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>53,4 %</b>	<b>73</b>
Erweitertes Rektorat	4	4	50,0 %	8
Bereichssprecher:innen	4	1	20,0 %	5
Dekan:innen	11	6	35,3 %	17
Zentrale Universitätsverwaltung	18	30	62,5 %	48
<b>Professuren</b>	<b>431</b>	<b>145</b>	<b>25,2 %</b>	<b>576</b>
Bereich Bau und Umwelt	94	23	19,7 %	117
Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften	33	43	56,6 %	76
Bereich Ingenieurwissenschaften	93	14	13,1 %	107
Bereich Mathematik und Naturwissenschaften	79	23	22,5 %	102
Bereich Medizin	105	31	22,8 %	136
Zentrale Einrichtungen und Verwaltung	27	11	28,9 %	38

Beschäftigungsumfang (ohne med. Fakultät)	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt
<b>Professuren</b>	<b>326</b>	<b>114</b>	<b>25,9 %</b>	<b>440</b>
Teilzeit	5	4	44,4 %	9
Vollzeit	321	110	25,5 %	431
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>2678</b>	<b>1400</b>	<b>34,3 %</b>	<b>4078</b>
Teilzeit	780	749	49,0 %	1529
Vollzeit	1898	651	25,5 %	2549
<b>Wissenschaftsunterstützendes Personal</b>	<b>883</b>	<b>1402</b>	<b>61,4 %</b>	<b>2285</b>
Teilzeit	143	661	82,2 %	804
Vollzeit	740	741	50,0 %	1481

Befristungen	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt
<b>Professuren</b>	<b>431</b>	<b>145</b>	<b>25,2 %</b>	<b>576</b>
befristet	23	31	57,4 %	54
unbefristet	408	114	21,8 %	522
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>3047</b>	<b>1989</b>	<b>39,5 %</b>	<b>5036</b>
befristet	2629	1686	39,1 %	4315
unbefristet	418	303	42,0 %	721
<b>Wissenschaftsunterstützendes Personal</b>	<b>973</b>	<b>1878</b>	<b>65,9 %</b>	<b>2851</b>
befristet	297	536	64,3 %	833
unbefristet	676	1342	66,5 %	2018

<b>Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>weiblich %</b>	<b>gesamt</b>
<b>Bereich Bau und Umwelt</b>	<b>281</b>	<b>236</b>	<b>45,6 %</b>	<b>517</b>
studentische Hilfskraft	188	173	47,9 %	361
wissenschaftliche Hilfskraft	93	63	40,4 %	156
<b>Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften</b>	<b>136</b>	<b>266</b>	<b>66,2 %</b>	<b>402</b>
studentische Hilfskraft	122	227	65,0 %	349
wissenschaftliche Hilfskraft	14	39	73,6 %	53
<b>Bereich Ingenieurwissenschaften</b>	<b>419</b>	<b>134</b>	<b>24,2 %</b>	<b>553</b>
studentische Hilfskraft	304	91	23,0 %	395
wissenschaftliche Hilfskraft	115	43	27,2 %	158
<b>Bereich Mathematik und Naturwissenschaften</b>	<b>192</b>	<b>208</b>	<b>52,0 %</b>	<b>400</b>
studentische Hilfskraft	148	158	51,6 %	306
wissenschaftliche Hilfskraft	44	50	53,2 %	94
<b>Bereich Medizin</b>	<b>118</b>	<b>209</b>	<b>63,9 %</b>	<b>327</b>
studentische Hilfskraft	99	168	62,9 %	267
wissenschaftliche Hilfskraft	19	41	68,3 %	60
<b>Zentrale Einrichtungen und Verwaltung</b>	<b>145</b>	<b>197</b>	<b>57,6 %</b>	<b>342</b>
studentische Hilfskraft	91	122	57,3 %	213
wissenschaftliche Hilfskraft	54	75	58,1 %	129
<b>TUD gesamt</b>	<b>1291</b>	<b>1250</b>	<b>49,2 %</b>	<b>2541</b>

**Technische Universität Dresden**

Helmholtzstraße 10

01062 Dresden

☎ +49 351 463-337 95

✉ info@tu-dresden.de



QR-Code zur digitalen Pdf-Version oder  
der Webseite mit äquivalentem Inhalt:

↗ [tud.de/diversity/gk2025](https://tud.de/diversity/gk2025)