TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2014 DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DRESDEN

Zertifikat seit 2007
audit familiengerechte hochschule

DRESDEN concept
Exzellenz aus Wissenschaft und Kultur

Leitung: Prof. Dr. Karl Lenz
Redaktion: Silke Pohl (M.A.)
Titelbild: Dr. Sylvi Bianchin

Technische Universität Dresden
Stabsstelle Diversity Management
01062 Dresden
E-Mail: Diversity.Management@tu-dresden.de
http://tu-dresden.de/chancengleichheit

Auflage 800 Stck.

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

DRESDEN concept

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2014 DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DRESDEN

beschlossen am 04.03.2014

Inhalt

Inhalt 2

1. Gleichstellung an der Technischen Universität Dresden 3
2. Bestandsaufnahme und Situationsanalyse..... 6
2.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit.....6
2.2 Entwicklung der Frauenanteile an der Technischen Universität Dresden.....10
2.3 Bilanzierung der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen an der Technischen Universität Dresden seit 2009.....17
3. Neue Gleichstellungsziele und Maßnahmenpakete der TU Dresden 19

Anhänge.....42

Anhang 1: Abkürzungen.....42

Anhang 2: Gremien und deren Zusammensetzung im Bereich Gleichstellung.....43

Anhang 3: Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept 2009.....44

Anhang 4: Auswahl von MINT-Projekten an der TU Dresden.....50

Statistischer Anhang.....51

1. Gleichstellung an der Technischen Universität Dresden

Gleichstellungspolitik ist eine Kernaufgabe und zugleich eine große Herausforderung für jede Hochschule. Um die Zukunftsaufgaben zu meistern und die zukünftige Leistungsfähigkeit sicherzustellen, kommt es — mit den Worten des Wissenschaftsrates (2012: 6)[1] gesprochen – darauf an, die „Begabungen aus der gesamten Gesellschaft umfassend zu erschließen und allen in einer Gesellschaft repräsentierten Personenkreisen eine gerechte Teilhabe am Wissenschaftssystem zu ermöglichen". Dies wird nicht nur von den nationalen wissenschaftspolitischen Instanzen Wissenschaftsrat, BMBF, DFG und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit größtem Nachdruck betont, sondern bildet auch die Grundlage der EU-Politik. „Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung des Gleichstellungaspektes in der Forschung" stellt für die EU-Kommission eine der fünf Prioritäten im europäischen Forschungsraum dar.

Die TU Dresden bekennt sich zum Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule und hat dieses Ziel auch im Leitbild und in der Grundordnung verankert. Aus Sicht der TU Dresden ist Geschlechtergerechtigkeit eng mit einer familienfreundlichen Hochschule verbunden - nicht um eine traditionelle Arbeitsteilung in Familien fortzusetzen, sondern um für beide Geschlechter eine Work-Life-Balance herzustellen, die es erst möglich macht, wissenschaftliche Karrieren mit der Verwirklichung von Familienplänen in Verbindung zu bringen. Die TU Dresden hat in den vergangenen Jahren verstärkt Maßnahmen ergriffen, um den Zielen einer geschlechtergerechten und familienfreundlichen Hochschule näher zu kommen.

Leitbild der TU Dresden (Auszug)

„Die Technische Universität Dresden engagiert sich für ein Gleichgewicht zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie für tatsächliche Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen. Die Mitglieder der Technischen Universität Dresden pflegen ein vertrauensvolles Miteinander beim Lehren, Lernen und Forschen. In dieser Atmosphäre können sich unterschiedliche Biographien und Lebensentwürfe voll entfalten."

Grundordnung der TU Dresden, § 3 Abs. 6:

Die Technische Universität Dresden wirkt auf die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen ihrer Entscheidungen hin. Die Technische Universität Dresden engagiert sich für ein Gleichgewicht zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie für tatsächliche Chancengleichheit aller Mitglieder und Angehörigen"

Die Teilnahme am Professorinnenprogramm I des BMBF und die damit in Verbindung stehende Erarbeitung eines Gleichstellungskonzepts bewirkte eine enorme Schubkraft für die Gleichstellungsarbeit. Zwar gab es auch vorher einzelne wirksame

[1] Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen: http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf (zuletzt besucht: 19.12.2013)

Gleichstellungsmaßnahmen, die vor allem von engagierten Gleichstellungsbeauftragten oder Einzelpersonen getragen wurden. Die Einzelmaßnahmen waren jedoch zu wenig aufeinander abgestimmt. Es fehlten die notwendigen Ressourcen zur Umsetzung und die Maßnahmen wurden von der Universitätsleitung eher beiläufig unterstützt. Auch gab es keine verbindlichen Ziele, an denen die Maßnahmen ausgerichtet waren. Voraussetzung für die Teilnahme am Professorinnenprogramm war es, Ziele zu formulieren, vorhandene und neu entwickelte Maßnahmen auf diese Ziele auszurichten und aufeinander abgestimmt in einem Gesamtkonzept zusammenzuführen.

In diesem Zusammenhang stand auch die Entscheidung, Gleichstellung als Leitungsaufgabe im Rektorat zu verankern, um dadurch ihre Wirksamkeit nachhaltig zu steigern. Zur Unterstützung der Gleichstellungs- und der Frauenbeauftragten wurde von der Universitätsleitung die Stelle der Beauftragten für Gleichstellungsmanagement geschaffen, die den Nukleus für die heute existierende Stabsstelle Diversity Management bildet. Außerdem wurde die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management eingerichtet, die neben der Beratungstätigkeit für den Senat mittlerweile auch eine umfangreiche Beratungsfunktion für die Universitätsleitung übernommen hat.

Aufgrund des im Professorinnenprogramm erfolgreich evaluierten Gleichstellungskonzepts konnten zusätzliche Mittel in Höhe von ca. 1,5 Millionen Euro zur Umsetzung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen eingeworben werden. Somit standen für fünf Jahre erheblich mehr Mittel für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung als je zuvor. Das Gleichstellungskonzept ist auch in den Entwicklungsplan der TU Dresden 2012 bis 2020 „Auf dem Weg zur europäischen Spitzenuniversität“ eingeflossen, der auf der Grundlage des Sächsischen Hochschulentwicklungsplans 2012 beschlossen wurde.

Rückblickend kann festgestellt werden, dass in den letzten fünf Jahren die Akzeptanz der Gleichstellung an der TU Dresden erheblich gestiegen ist. Ebenso positiv fällt die Bilanz zum Gleichstellungskonzept aus: Der Großteil der Maßnahmen wurde zwischenzeitlich umgesetzt; einzelne Maßnahmen wurden weiterentwickelt und durch neue Maßnahmen ergänzt. Diese Möglichkeit ergab sich insbesondere durch die Umsetzung des im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder entwickelten Zukunftskonzepts „Synergetische Universität“. Für die „Open-topic Tenure-Track Professorships“, eine der zentralen Maßnahmen des Zukunftskonzepts, sollen hervorragende Nachwuchswissenschaftlerinnen gewonnen werden. Zudem konnte ein Gastwissenschaftlerinnenprogramm verwirklicht werden, in dem pro Semester mindestens zwei Frauen als Rollenvorbilder in Fakultäten bzw. Fachrichtungen tätig werden, in denen bislang keine oder nur wenige Hochschullehrerinnen tätig sind. Mit der Maßnahme „Gendered University“ wurde ein anwendungsbezogenes Forschungsprojekt gestartet, in dem an der Universität versteckte Mechanismen aufgedeckt werden sollen, die – trotz politischer Sensibilisierung und Gegenstrategien – weiterhin Ungleichheit zwischen Frauen und Männern im sozialen Gefüge der Universität hervorbringen. Neben der Gewinnung grundlegender Einsichten wird das Projekt Empfehlungen erarbeiten, die zu Verbesserungen in der Organisation des Studiums und bei der Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ebenso wie zum Abbau struktureller Hürden beitragen sollen, um eine tatsächliche Chancengleichheit in der Alltagsroutine des akademischen Lebens zu erreichen.

Die Gutachter/innen der DFG bescheinigten der TU Dresden 2013 bei der Bewertung der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ein überzeugendes Gesamtkonzept, das bereits überwiegend implementiert ist (Stadium 3). Mit der aktuellen Überarbeitung des Gleichstellungskonzeptes verfolgt die TU Dresden das Ziel, zur Spitzengruppe der Hochschulen, die im Ranking bereits das Stadium 4 erreicht haben, aufzuschließen.

Mit der Umsetzung des ersten Gleichstellungskonzeptes hat die Universität einen Kulturwandel in Richtung Geschlechtergerechtigkeit eingeleitet. Dennoch bleibt auf dem Weg zur Realisierung noch viel zu tun. Einzelne Maßnahmen aus dem ersten Gleichstellungskonzept sind noch nicht im erforderlichen Umfang umgesetzt. Insbesondere bezogen auf den Frauenanteil bei den Professuren und Habilitationen gibt es erst geringe Fortschritte. Um eine größere Veränderungsdynamik zu entfalten und auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule in größeren Schritten voranzukommen, wurde das Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2009 fortgeschrieben. Für ein fundiertes und breit verankertes Gleichstellungskonzept wurden folgende Schritte unternommen:

- Externe Evaluation des Gleichstellungskonzepts 2009 und dessen Umsetzung: Drei externe Gutachterinnen untersuchten im Jahr 2013 den Stand der Umsetzung und gaben Empfehlungen für dessen Weiterentwicklung in Form eines Evaluationsberichts, der anschließend uniintern in einem Workshop diskutiert wurde.
- Einrichtung eines Arbeitskreises: Die Gleichstellungs- und die Frauenbeauftragte der TU Dresden, Vertreterinnen der Stabstelle Diversity Management sowie Hochschullehrer/innen und Gleichstellungsbeauftragte aus den unterschiedlichen Bereichen erstellten auf der Grundlage einer Analyse der Problemlagen einen Entwurf des neuen Gleichstellungskonzepts.
- Breite Beteiligung aller Akteurinnen und Akteure im Bereich der Gleichstellungsarbeit und von weiteren Entscheidungsträger/innen: Neben einer Reihe von Einzel- und Gruppengesprächen wurde der Entwurf des neuen Gleichstellungskonzepts im Senat, in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management sowie in einem Workshop präsentiert und diskutiert.

Das neue Gleichstellungskonzept ist ein grundlegendes strategisches Dokument im Hinblick auf die Veränderung von Strukturen und Routinen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern entschlossen zu verfolgen. Die Universitätsleitung strebt mit der aktuellen Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes einen erneuten qualitativen Sprung an, um der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit, die zentral für eine zukunftsorientierte Universität ist, näher zu kommen. Gleichzeitig ist das neue Gleichstellungskonzept eingebettet in ihre Gesamtstrategie, die Vielfalt ihrer Mitglieder nicht nur anzuerkennen, sondern als Bereicherung zu betrachten. In dieser Erweiterung ist der Blick insbesondere auf Menschen mit Behinderung bzw. nicht-deutscher kultureller Herkunft gerichtet. Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts ist ein wichtiger Baustein für ein umfassendes Diversity-Konzept, in dem sich die TU Dresden zur Wahrnehmung und Wertschätzung der Vielfalt ihrer Angehörigen bekennt und zum Abbau noch vorhandener Diskriminierungen verpflichtet.

Die wesentlichen Neuerungen in der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts bestehen

in den folgenden Punkten:

- Festlegung ambitionierter Zielquoten für die Gesamtuniversität und die einzelnen Bereiche bei Professuren, Habilitationen (bzw. weiteren Postdoc-Qualifikationen), Promotionen sowie beim wissenschaftlichen Personal[2]
- Verankerung einer breit getragenen Verantwortlichkeit für Gleichstellung in Ergänzung zur zentralen Ebene auch auf dezentraler Ebene (Fakultäten bzw. Bereiche)
- Erweiterung der Beratungsangebote für die Fakultäten bzw. die Bereiche bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung (Genderconsulting)
- Erhöhung der Verbindlichkeit der Gleichstellungziele in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und Bereichen und Verbesserung der Transparenz durch den Ausbau des Gendercontrollings.

Das Gleichstellungskonzept ist eng abgestimmt mit dem neuen Frauenförderplan[3], zu dessen Erstellung die TU Dresden aufgrund des Sächsischen Frauenfördergesetzes verpflichtet ist. Der neue Frauenförderplan erstreckt sich über alle Statusgruppen und benennt Maßnahmen, die auf die gleichberechtigte Teilhabe von weiblichen Beschäftigten und Studierenden ausgerichtet sind.

2. Bestandsaufnahme und Situationsanalyse

2.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Eine wesentliche Verbesserung der Gleichstellungsarbeit konnte durch die neue strukturelle Verankerung erreicht werden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Leitungsaufgabe fest etabliert. Im Rahmen der Arbeitsteilung der Universitätsleitung ist der Prorektor für Universitätsplanung für die Gleichstellungsarbeit zuständig. Diese Verantwortung umfasst insbesondere die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts, die gleichstellungsrelevanten Teile des Zukunftskonzepts ebenso wie das audit familiengerechte hochschule®.

Der Prorektor für Universitätsplanung übt diese Aufgabe in enger Abstimmung mit der Gleichstellungs- und der Frauenbeauftragten der TU Dresden aus, die beide auf einer halben Stelle hauptberuflich tätig sind. Die Doppelstruktur einer Gleichstellungs- und einer Frauenbeauftragten ist in Sachsen durch das Sächsische Hochschulfreiheitsgesetz bzw. durch das Sächsische Frauenfördergesetz möglich. Beide Beauftragte arbeiten auf der jeweiligen gesetzlichen Grundlage und üben ihre Tätigkeit als Interessenvertretungen weisungsungebunden aus. Sie beteiligen sich arbeitsteilig an allen Gremien und

[2] Es gibt an der TU Dresden 14 Fakultäten, die im Rahmen des Zukunftskonzeptes zu den fünf Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften, Sozial- und Geisteswissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Bau und Umwelt und Medizin zusammengeführt werden. Der Bereich Medizin hat einen Sonderstatus, da er über einen von der TU Dresden unabhängigen Haushalt verfügt. Somit ist dieser Bereich nur teilweise in das Gleichstellungskonzept integriert, verfügt über eigene Programme und schließt keine Zielvereinbarungen mit der Universitätsleitung ab.

[3] Der neue Frauenförderplan wird 2014 mit einer Laufzeit von vier Jahren in Kraft treten.

Arbeitsgruppen, die mit den Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit befasst sind und haben die folgenden besonderen Arbeitsschwerpunkte:

- Die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dresden (zentrale Gleichstellungsbeauftragte) koordiniert die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen, nimmt beratend an den Sitzungen des Senats teil und vertritt die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf in Berufungskommissionen. Sie berät Studierende und Mitarbeiter/innen, insbesondere Nachwuchswissenschaftler/innen und ist eng in die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des audits familienfreundliche hochschule® eingebunden.
- Die Frauenbeauftragte der TU Dresden fördert und kontrolliert die Umsetzung des Frauenförderplans der TU Dresden, ist Ansprechpartnerin für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung und berät insbesondere bei Benachteiligung und Diskriminierung. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der beschäftigten Frauen betreffen.

Für die operativen Aufgaben ist die Stabsstelle Diversity Management zuständig. Neben der Beauftragten für Gleichstellungsmanagement, die übergreifend die Aktivitäten zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes koordiniert und für das Controlling der Maßnahmen zuständig ist, gehören der Stabsstelle die Verantwortliche für Aktive Rekrutierung, die Koordinatorin von Aktivitäten für Frauen in den MINT-Fächern, die Verantwortliche für den Dual Career Service/Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die Koordinatorin für Familienfreundlichkeit an. Die Mitarbeiterinnen der Stabsstelle erstellen Konzepte zur geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung und setzen die fakultätsübergreifenden Gleichstellungsmaßnahmen der TU Dresden um bzw. beraten die Fakultäten/Bereiche bei deren Umsetzung.

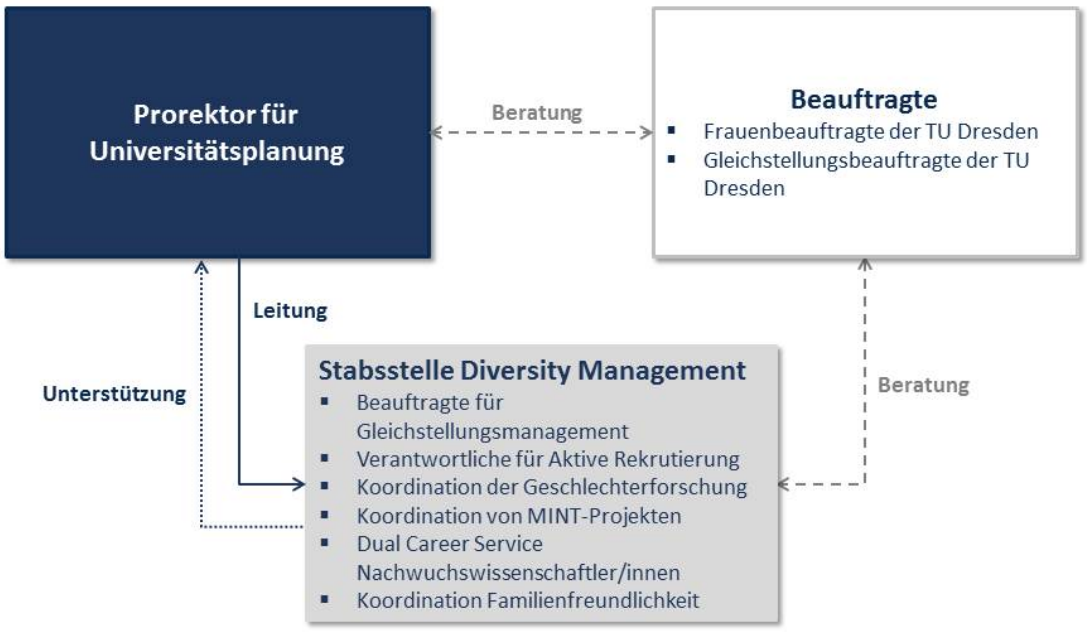


Abb. 1: Gleichstellung an der TU Dresden: Akteurinnen und Akteure auf zentraler Ebene

Auf dezentraler Ebene gibt es in jeder Fakultät und in einigen Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen Gleichstellungsbeauftragte, die nebenamtlich tätig sind. Diese dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind stimmberechtigte Mitglieder in den Fakultätsräten und beratende Mitglieder in den Berufungskommissionen sowie in weiteren Kommissionen. Außerdem beraten sie zu Karrierewegen und der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie.

Mit dem Zukunftskonzept der TU Dresden werden die 14 Fakultäten zu fünf Bereichen zusammengeführt. Das neue Gleichstellungskonzept fällt zeitlich mit diesem Umstrukturierungsprozess zusammen, in dem Aufgaben der Fakultäten in die Bereiche verlagert werden. Aus diesem Grund beziehen sich – je nach aktueller Zuständigkeit – Ziele, Maßnahmen und Strukturen im neuen Gleichstellungskonzept teilweise auf die Ebene der Fakultäten, teilweise auf die neu geschaffenen Bereiche.

Die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management, die im Jahr 2010 vom Senat erstmals eingesetzt wurde, ist das zentrale Gremium der Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden. Der Senatskommission, die vom Prorektor für Universitätsplanung geleitet wird, gehören sechs Hochschullehrer/innen, zwei Studierende, zwei akademische Mitarbeiter/innen und ein/e sonstige/r Mitarbeiter/in als stimmberechtigte Mitglieder an. Aus dem Arbeitsfeld Gleichstellung sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der TU Dresden, der Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen sowie die Beauftragte für Gleichstellungsmanagement beratende Mitglieder; die weiteren

Mitarbeiter/innen der Stabsstelle Diversity Management sind ständige Gäste. Der Stand der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und Empfehlungen für die Ausrichtung neuer Maßnahmen sind Gegenstand jeder Sitzung.[4]

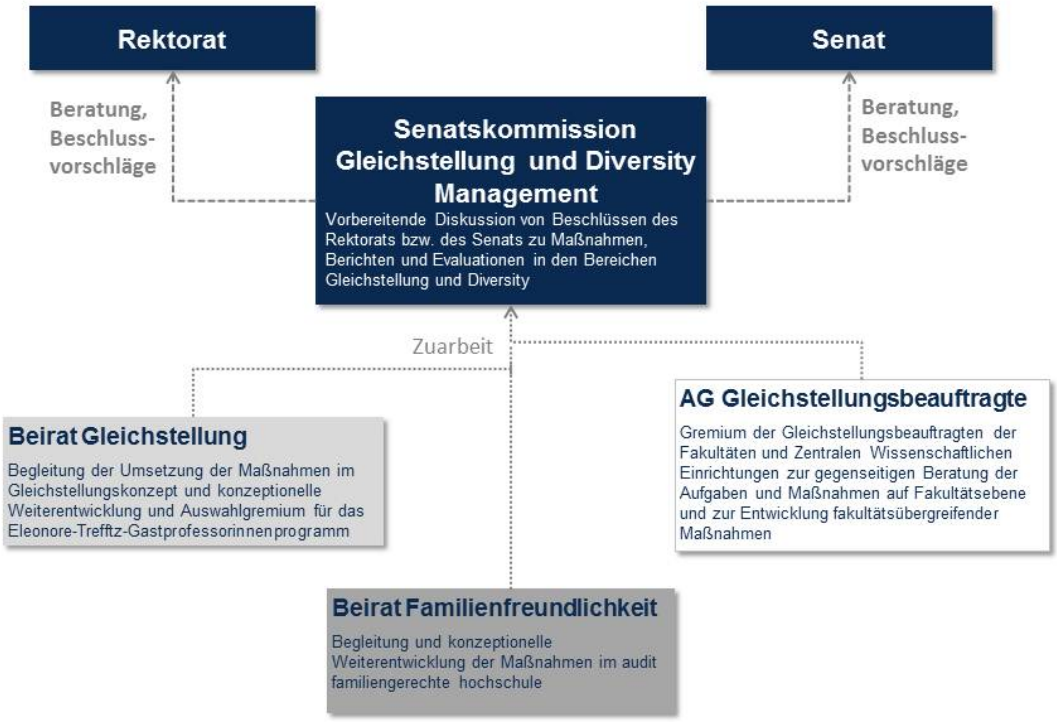


Abb. 2: Aufgaben und Gremien im Bereich Gleichstellung[5] auf zentraler Ebene

Darüber hinaus gibt es drei Arbeitsgremien für die Vorbereitung von Entscheidungen der Senatskommission und die konkrete Ausgestaltung von Maßnahmen zum Thema Gleichstellung:[6]

- Der Beirat Gleichstellung wurde im Zusammenhang mit dem Professorinnenprogramm geschaffen und begleitet die Umsetzung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen.
- Analog werden im Beirat Familienfreundlichkeit die Maßnahmen in diesem Bereich weiterentwickelt.

[4] Aus anderen Feldern des Diversity Managements sind unter anderem der Beauftragte für Studierende mit Behinderung und der Ausländerbeauftragte Mitglied des Gremiums, da auch die Situation von Studierenden und Mitarbeiter/innen mit Behinderung bzw. mit Migrationshintergrund in den Aufgabenbereich dieser Senatskommission fällt. Diese breite Konzeption als Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management ermöglicht eine umfassende multiperspektivische Diskussion aktueller Entwicklungen an der TU Dresden.

[5] Die Zusammensetzung der Gremien ist im Anhang 2 dargestellt.

[6] Außerdem gibt es einen Beirat Inklusion von Menschen mit Behinderung.

- In der Arbeitsgruppe der Gleichstellungsbeauftragten haben sich die dezentralen und zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zusammengeschlossen, um fakultätsübergreifende Themen und Maßnahmen zu beraten. Die AG Gleichstellungsbeauftragte trifft sich einmal pro Semester mit dem Prorektor für Universitätsplanung zum Austausch über aktuelle Entwicklungen in den Fakultäten und der Universitätsleitung.

2.2 Entwicklung der Frauenanteile an der Technischen Universität Dresden

Bei der Betrachtung der Frauenanteile auf gesamtuniversitärer Ebene auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen können ebenso positive Entwicklungen wie Herausforderungen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit konstatiert werden.

Tab. 1: Frauen und Männer auf wissenschaftlichen Karrierestufen in den Jahren 2012/13[7]

Wissenschaftliche Karrierestufen	Anzahl		Anteil in %	
	m	w	m	w
Studienanfänger/innen[8]	3347	2628	56,0	44,0
Studierende	19049	13949	57,7	42,3
Absolvent/innen	2917	3038	49,03	51,0
Promotionen	363	287	55,8	44,2
Habilitationen/Juniorprofessuren	162	43	79,0	21,0
Wissenschaftliches Personal	2772	1593	63,5	36,5
C3/W2-Professuren	161	37	81,3	18,7
C4/W3-Professuren	265	23	92,0	8,0
Professuren	426	60	87,7	12,3

Eine erfreuliche Entwicklung und einen positiven Stand weist die TU Dresden bei den Promotionen und beim wissenschaftlichen Personal auf. Der Frauenanteil bei den Promotionen konnte auf 44,2% (2012) gesteigert werden – trotz der stark von Männern dominierten Studiengänge an einer Technischen Universität. Zu diesem hohen Anteil hat sicherlich das Frauenförderprogramm für Promotionen mit beigetragen, das – finanziert aus TU-eigenen Mitteln – bereits in den 1990er Jahren eingeführt wurde. Die TU Dresden hat damit einen deutlich höheren Frauenanteil als die anderen TU9-Universitäten insgesamt und zugleich hat sie zum Bundesdurchschnitt aufgeschlossen. Im CEWS- Gleichstellungranking

[7] Im Fall der Habilitationen/Juniorprofessuren wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2008-2012 erfasst. Das Wissenschaftliche Personal umfasst sowohl Beschäftigte auf Haushaltsstellen als auch Drittmittelbeschäftigte.

[8] Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsemester.

ist die TU Dresden bei den Promotionen in der Spitzengruppe.[8] Zur Spitzengruppe der deutschen Hochschulen gehört die TU Dresden auch beim Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal. 36,5 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sind Frauen (Tab. 1). Zwischen den Bereichen werden große Unterschiede deutlich (Tab. 2), die jedoch jeweils im Verhältnis zu den recht unterschiedlichen Frauenanteilen an den Absolventen und Absolventinnen und an den Promotionen gesehen werden müssen. Eine weitergehende Analyse zeigt, dass Frauen in allen Bereichen überproportional auf befristeten Teilzeitstellen beschäftigt werden. Auch ihr Anteil bei den Wissenschaftlichen Hilfskräften, die arbeitsrechtlich nicht zum wissenschaftlichen Personal gehören, liegt jeweils über dem bereichsspezifischen Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal. In drei der fünf Bereiche sind Frauen auch seltener auf Dauerstellen vertreten.

Tab. 2: Frauenanteile bei Wissenschaftlichem Personal und Wissenschaftlichen Hilfskräften (WHK) im Vergleich (2012)

Bereiche	Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal in %				Frauenanteil an WHK in %
	unbefristet	befristet, Vollzeit	befristet, Teilzeit	insgesamt	
Mathematik und Naturwissenschaften	30,7	26,8	44,0	37,8	43,1
Geistes- und Sozialwissenschaften	61,1	37,6	60,5	51,8	62,5
Ingenieurwissenschaften	24,6	13,5	29,8	17,7	27,6
Bau- und Umwelt	20,5	21,6	40,4	28,9	42,3
Medizin	50,7	50,7	70,8	57,7	70,8
TU Dresden gesamt	34,8	27,0	49,2	36,5	46,0

Dagegen gehört die TU Dresden bezogen auf den Frauenanteil an den Professuren im CEWS Gleichstellungsranking nur zur Schlussgruppe. Mit einem Frauenanteil von 12,3% liegt unsere Universität deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (19,4 %). Aber auch hier gibt es einen positiven Entwicklungstrend: Bei der Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren seit 2006 hat die TU Dresden im Gleichstellungranking immerhin schon die Mittelgruppe erreicht. Dieser Anstieg ist allerdings fast ausschließlich auf die Berufung von Frauen auf W2-Professuren zurückzuführen; bei den W3 Professuren hat sich der Anteil kaum verändert.

Der Anteil von Frauen an den Habilitationen und Juniorprofessuren schwankt aufgrund der geringen Fallzahlen sehr stark. Kumuliert über mehrere Jahre wird deutlich, dass der Frauenanteil im Zeitraum 2009-2012 23% beträgt und sich somit im Vergleich zum Zeitraum 2005-2008 um 6 Prozentpunkte erhöht hat, jedoch noch immer weit unter dem Frauenanteil an den Promotionen liegt.

[8] Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Cews.publik.no17, Kompetenzzentrum Frauen in der Wissenschaft und Forschung CEWS, Köln, April 2013

Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt universitätsweit aktuell bei 42,3%. In den letzten zehn Jahren schwankt dieser Anteil – wie die Abb. 3 zeigt – zwischen 40 und 45 %. Durchgehend höher war der Frauenanteil bei den Absolvent/innen. Seit 2004 haben pro Jahr stets mehr Frauen als Männer ihr Studium an der TU Dresden erfolgreich abgeschlossen.

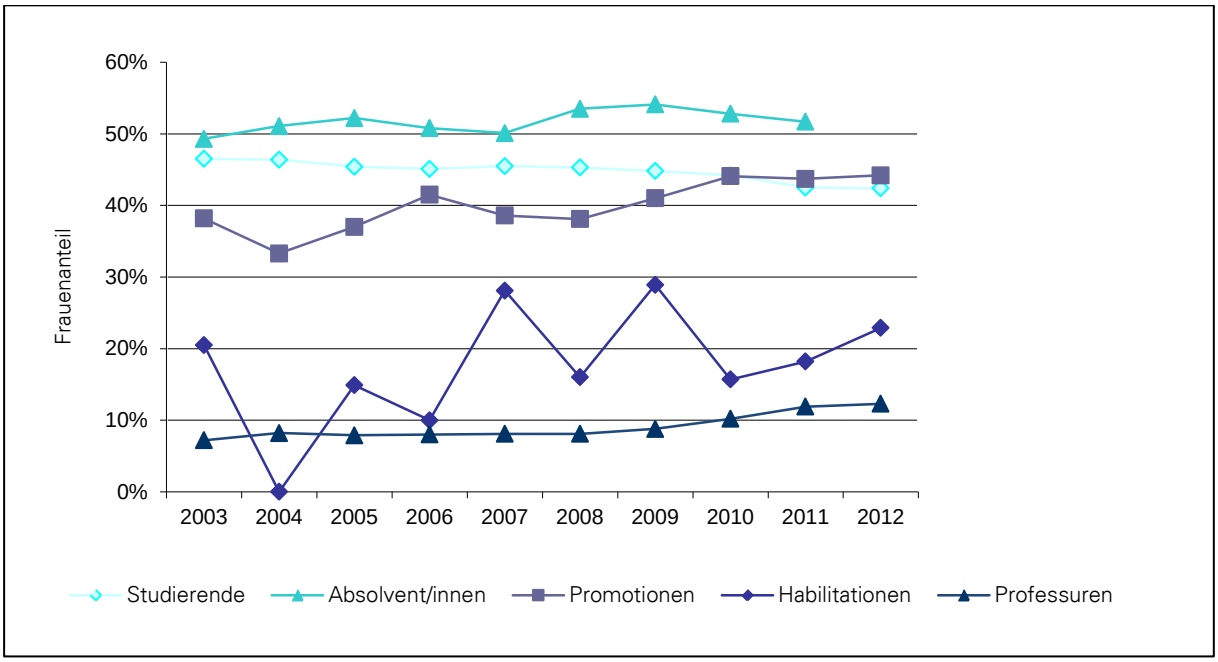


Abb. 3: Entwicklung der Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen an der TU Dresden zwischen 2003 und 2012[9]

Die Geschlechteranteile unter den Studierenden variieren in den einzelnen Bereichen und auch innerhalb der Bereiche deutlich: Im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften sind die Anteile von Frauen und Männern zwar auf Bereichsebene ausgeglichen, allerdings studieren in der Fachrichtung Physik lediglich 17% Frauen und in der Fachrichtung Psychologie hingegen nur 17% Männer. Die Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die Medizin haben einen Studentinnenanteil von 61 bzw. 67%. Im Bereich Bau und Umwelt sind 38% aller Studierenden Frauen, im Bereich Ingenieurwissenschaften beträgt dieser Anteil nur 14%. Auch in diesem Bereich gibt es erhebliche Unterschiede.[10]

Die Änderungen der Frauenanteile im Qualifikationsverlauf werden in den Abbildungen 4 bis 9 für die gesamte TU Dresden und die einzelnen Bereiche dargestellt. Hierfür werden die Geschlechteranteile in den Studienjahren 2007/08 und 2012/13 gegenübergestellt. Deutlich wird in diesen Abbildungen – mit einer Ausnahme – das vielfach beschriebene Phänomen der sog. Leaky Pipeline, d.h. des abnehmenden Frauenanteils über die Qualifikationsstufen hinweg.

[9] Die starken Schwankungen bei den Habilitationen sind auf die niedrige Fallzahl pro Jahr zurückzuführen.

[10] Detailliertes Zahlenmaterial zu den Frauenanteilen auf den Qualifikationsstufen in den einzelnen Fakultäten und Studiengängen ist im Statistischen Anhang enthalten.

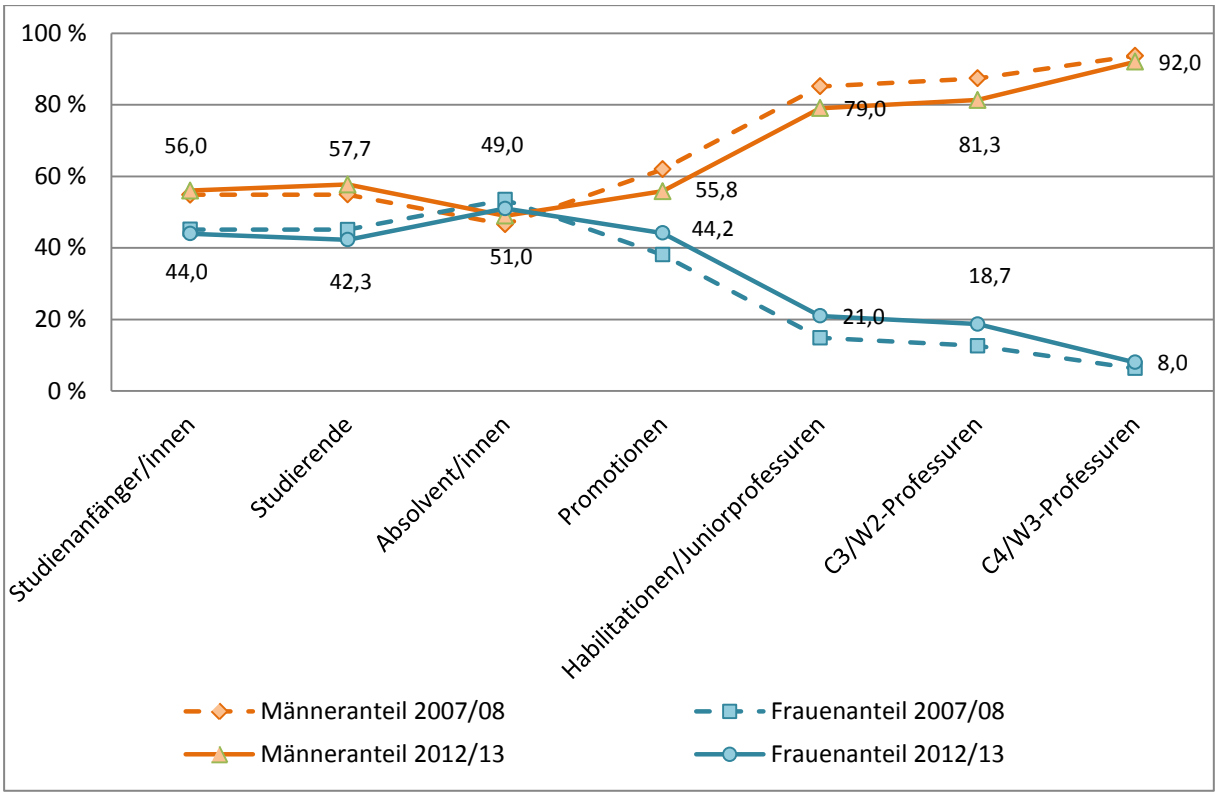


Abb. 4: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf an der TU Dresden 2007/8 und 2012/13

Im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften sind die Frauen- und Männeranteile bis zur Promotion relativ ausgeglichen. Bei den Habilitationen und Professuren sinken die Frauenanteile jedoch stark ab.

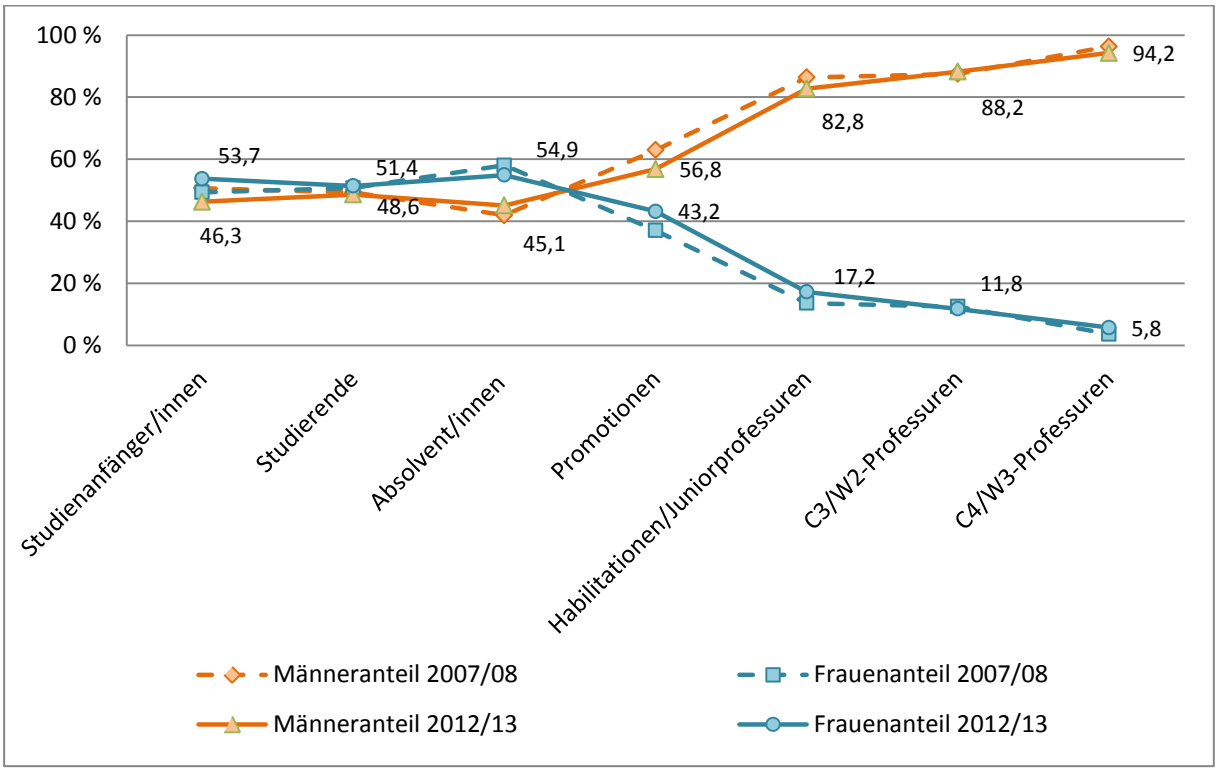


Abb. 5: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften 2007/8 und 2012/13

Im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften studieren deutlich mehr Frauen als Männer. Bei der Promotion ändert sich die Geschlechterrelation, wobei der Abstand in den letzten fünf Jahren deutlich kleiner geworden ist. Während es in diesem Zeitraum bei den Habilitationen und C4/W3-Professuren kaum Veränderungen gibt, hat sich der Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren erhöht.

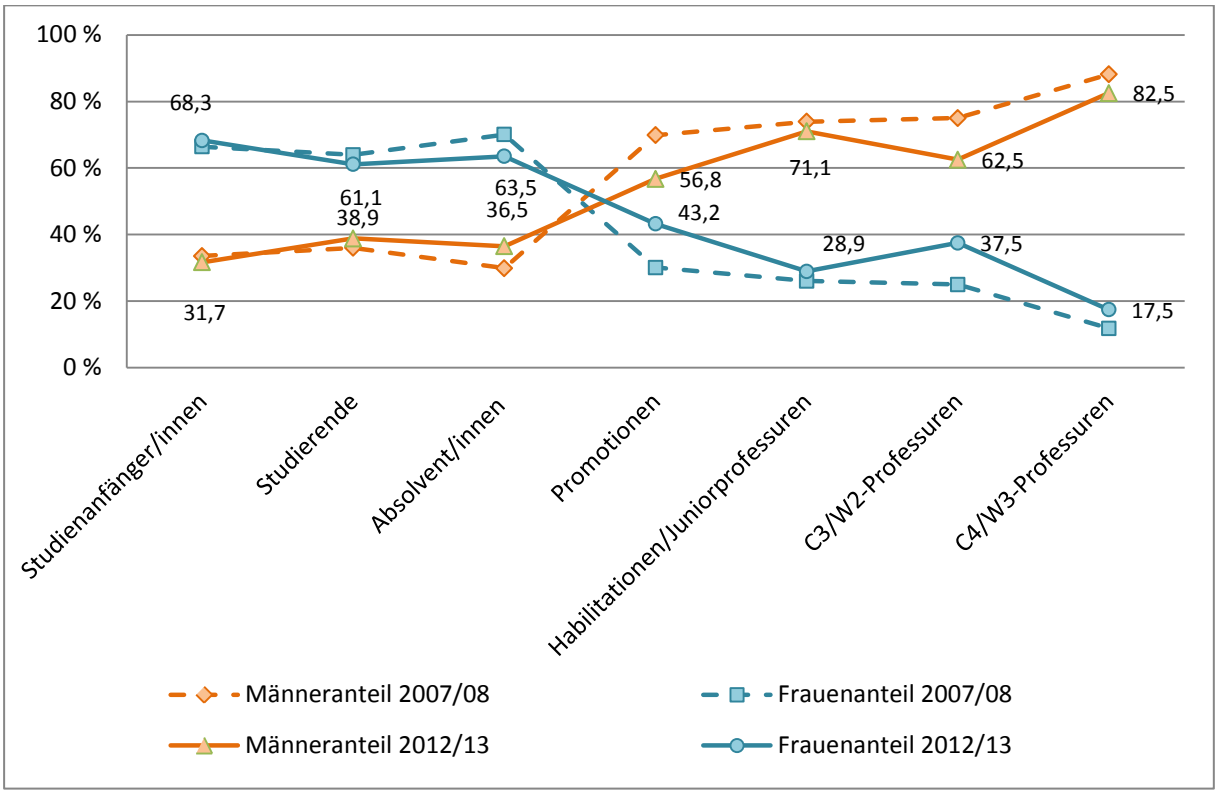


Abb. 6: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften 2007/8 und 2012/13

Abweichend von den anderen Bereichen zeigt sich bei den Ingenieurwissenschaften die typische Gestalt der Leaky Pipeline nur in einer abgeschwächten Form. In den Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil vom Studienbeginn an gering. Es gelingt in diesem Bereich jedoch, diesen Frauenanteil über alle Qualifikationsstufen zu halten und sogar leicht zu erhöhen. Erst bei den Professuren fällt der Frauenanteil deutlich ab.

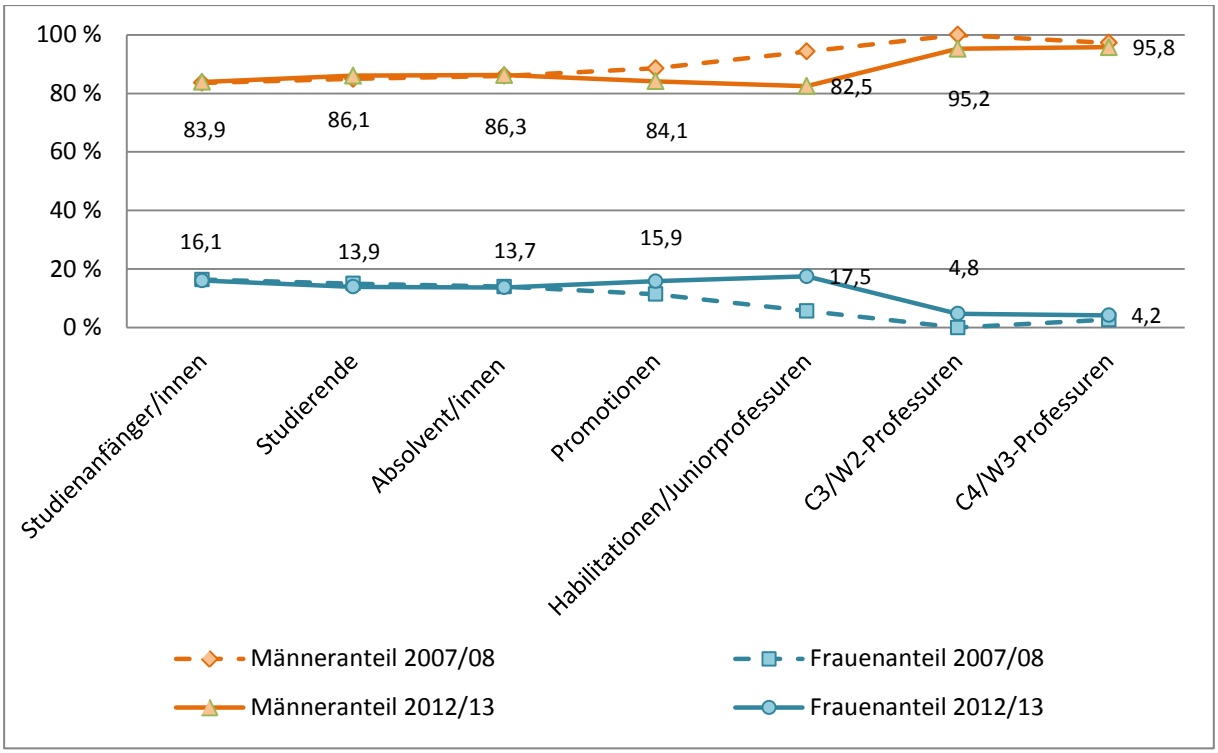


Abb. 7: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Ingenieurwissenschaften 2007/8 und 2012/13

Im Bereich Bau und Umwelt studieren weniger Frauen als Männer. Mit der Promotion sinkt der Frauenanteil stark. Im Vergleich zu den Jahren 2007/08 haben sich die Anteile der Absolventinnen und der Frauen bei den Habilitationen verringert.

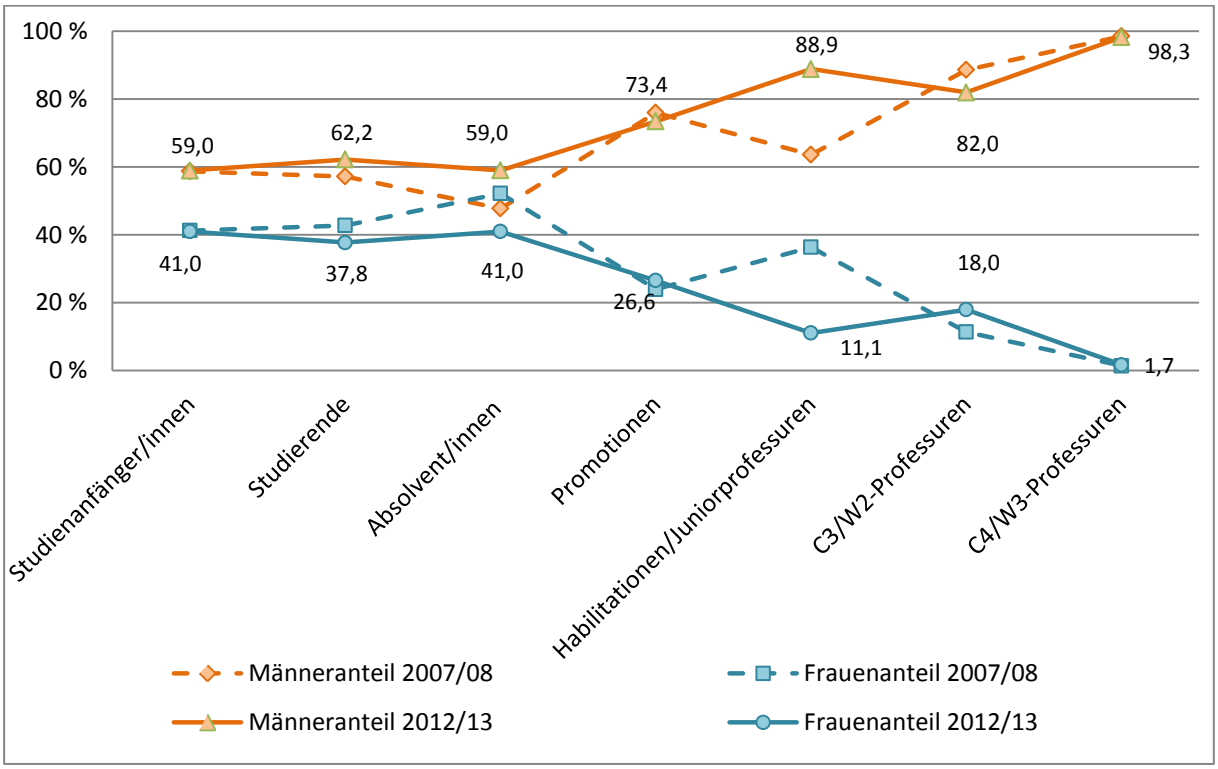


Abb. 8: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Bau und Umwelt 2007/8 und 2012/13

Sowohl im Studium als auch bei der Promotion dominieren die Frauen im Bereich Medizin inzwischen deutlich. Zu einer Umkehrung der Geschlechterrelation in einer gesteigerten Ausprägung kommt es dann ab der Habilitation. Nur bei der Habilitation zeigen sich in signifikantem Umfang Tendenzen der Verkleinerung der Schere, die auch auf die Einführung eines Habilitationsförderprogrammes für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizin zurückgeführt werden kann.

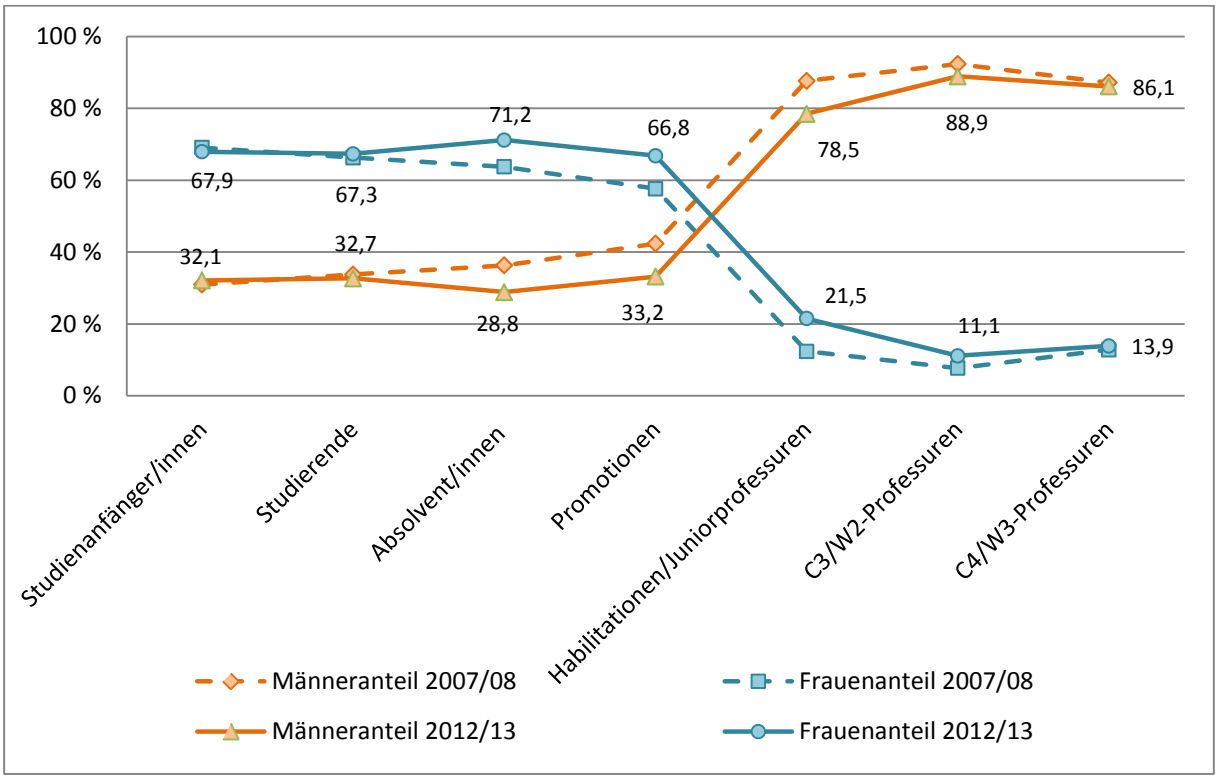


Abb. 9: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Medizin 2007/8 und 2012/13

2.3 Bilanzierung der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen an der Technischen Universität Dresden seit 2009

Ausführlich wurde die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen seit 2009 im Rahmen der Selbstdokumentation als Grundlage für die externe Evaluation der Gleichstellung und auch im Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG bilanziert.[11] Deshalb kann an dieser Stelle die Bilanzierung durch eine tabellarische Zusammenstellung der vorhandenen Stärken und Schwächen erfolgen (Tab. 2). Auch sei darauf hingewiesen, dass in den einzelnen Abschnitten des Kapitels 3 im Zusammenhang mit ihrer Weiterentwicklung der jeweils aktuelle Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen kurz skizziert wird.[12]

[11] Abschlussbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Technischen Universität Dresden, Januar 2013: http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_dresden_tu_2013.pdf (zuletzt besucht: 19.12.2013)

[12] Im Anhang 3 ist die Umsetzung aller Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept tabellarisch dargestellt.

Tab. 2: Stärken und Schwächen der TU Dresden bei der Verwirklichung von tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern

Stärken/Potenziale	Schwächen/Herausforderungen
- Positive Entwicklung der Frauenanteile bei den Absolvent/innen, Promotionen und beim wissenschaftlichen Personal - Gleichstellung als Leitungsaufgabe im Rektorat verankert - Verstärkte Präsenz des Themas Gleichstellung in universitären Gremien - Weitreichendes Beratungswissen für Gleichstellungmaßnahmen (zentral und dezentral) - Gute Arbeit in den zentralen Strukturen der Gleichstellung - Große Offenheit zu Fragen der Gleichstellung - Professionalisierung und Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten durch Weiterbildungen - Etablierte Programme zur finanziellen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen - Gründung der Graduiertenakademie zur Unterstützung von Promovierenden - Projekte zur Werbung von Schülerinnen in MINT-Fächer - Nutzung der Gleichstellungsmittel der DFG-koordinierten Programme - Erste Ansätze zur universitätsweiten Etablierung der Geschlechterforschung und gendersensibler Lehre - Erfolgreiche Reauditierung zur familiengerechten hochschule® 2013 - Zusammenarbeit mit DRESDEN-concept-Partnern im Bereich Gleichstellung und audit familiengerechte hochschule®	- Niedrige Frauenanteile bei den Professuren und Habilitationen - Verantwortung für Gleichstellung wird nicht auf allen Leitungsebenen wahrgenommen - Niedrige Frauenanteile in Entscheidungsgremien (z.B. Senat) - Teilweise fehlende Kenntnis von Hürden und Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf wissenschaftliche Karrieren von Frauen - Geringe Kenntnis bzw. Akzeptanz von Konzepten der gendersensiblen Lehre und Gender- bzw. Diversitykompetenz - Zielvereinbarungen und Auswertung von statistischen Daten zur Gleichstellung sind nicht konsequent miteinander verbunden - Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten/Bereichen ist bisher weitgehend Aufgabe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragen - Zu geringe Anerkennung/ Wertschätzung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen sowie fehlende Regelung zu ihrer Entlastung - Mangelnde Transparenz für die Gleichstellungakteurinnen und -akteure beim Zugang zu Daten und Beschlüssen - Kommunikationsdefizite unter den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren - Unklare Zuständigkeiten, z.B. bei der Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen - Fehlende Ansätze zur Motivation von Schülern in frauendominierte Studiengänge

3. Neue Gleichstellungsziele und Maßnahmenpakete der TU Dresden

Es ist das erklärte Ziel der TU Dresden, mit der Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Universität in großen Schritten voranzukommen. Eine geschlechtergerechte Universität muss zugleich familienfreundlich sein, da nur dadurch für beide Geschlechter eine Work-Life-Balance hergestellt werden kann, mit der wissenschaftliche Karrieren und die Verwirklichung von Familienplänen möglich werden.

Um bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern voranzukommen, verfolgt die TU Dresden drei zielgruppenspezifische und vier übergreifende Ziele

- Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und Unterstützung ihrer Beteiligung in Gremien
- Ziel 2: Gezielte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Karriere
- Ziel 3: Steigerung der Frauenanteile in den männerdominierten Studiengängen und der Männeranteile in den frauendominierten Studiengängen sowie Unterstützung der Studierenden während des Studiums
- Ziel 4: Bessere Verankerung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Bereichen
- Ziel 5: Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre
- Ziel 6: Familienfreundlichkeit als Grundprinzip
- Ziel 7: Gleichstellung in der Hochschulsteuerung

Die Ziele und Maßnahmen des neuen Gleichstellungskonzeptes sind das Ergebnis kritischer Evaluation, Reflexion und Weiterentwicklung des bisherigen Gleichstellungskonzeptes.

Ziel 1:
Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und Unterstützung ihrer Beteiligung in Gremien

Bestandsaufnahme: Im ersten Gleichstellungskonzept wurde ein Ziel von 15% Professorinnen im Jahr 2020 angestrebt. Im Jahr 2012 waren 12,3% aller C3/W2 und C4/W3-Professuren von Frauen besetzt. Dies ist im Vergleich zum Jahr 2008 eine Steigerung um 4,5%. Grundlage für diese Steigerung ist, dass mittlerweile durchschnittlich jede fünfte Professur an der TU Dresden mit einer Frau besetzt wird.[13] Die Steigerung des Frauenanteils ist allerdings fast ausschließlich auf die Berufung von Frauen auf W2-Professuren zurückzuführen. Der Frauenanteil an den C4/W3-Professuren beträgt fast unverändert 8%. Vor dem Hintergrund, dass bundesweit der Frauenanteil an den

[13] Der Frauenanteil an den Neuberufungen der Jahre 2007/08 - 2011/12 lag bei 21%. Zum Vergleich: Der Frauenanteil an den Neuberufungen der Jahre 2001/02 bis 2004/05 lag bei 10%.

Professuren bereits bei ca. 20% liegt, sind 15% kein ambitioniertes Ziel für das neue Gleichstellungskonzept.[14]

Die im bisherigen Gleichstellungskonzept geplanten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren wurden vollständig umgesetzt. So wurde eine Stelle zur Unterstützung der Berufungskommissionen bei der Aktiven Rekrutierung eingerichtet. Wichtig für deren Arbeit war zunächst die Entwicklung eines transparenten Verfahrens für die Aktive Rekrutierung. Dies beinhaltet neben der Beratung und eigenen Recherche bei der Suche nach Wissenschaftlerinnen, die durch die Berufungskommissionen zur Bewerbung aufgefordert werden können, auch die Unterstützung bei der geschlechtergerechten Formulierung von Ausschreibungstexten.

Zur stärkeren Fokussierung auf das Thema Gleichstellung wurde für Berufungskommissionen eine „Handreichung zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren" erstellt. Außerdem wurde ein Dual Career Service für Neuberufene etabliert, der als eine begleitende familienfreundliche Maßnahme die Gewinnung von Professorinnen ebenso wie Professoren unterstützen soll.

Im Rahmen des Zukunftskonzeptes wurde das Eleonore-Trefftz-Gastwissenschaftlerinnenprogramm eingeführt. Die Gastwissenschaftlerinnen sind bis zu einem Jahr in Forschung und Lehre an der TU Dresden tätig, vor allem in Fakultäten bzw. Fachrichtungen, in denen bisher keine oder nur wenige Frauen als Professorinnen präsent sind. Im Wintersemester 2013/14 konnten erstmals vier Wissenschaftlerinnen in diesem Programm an der TU Dresden begrüßt werden.

Um Frauen verstärkt zur Mitarbeit in Gremien zu gewinnen und um die damit verbundene überproportionale Belastung zumindest symbolisch zu kompensieren, werden seit 2012 Bonusmittel vergeben. Es wurde festgelegt, dass die Dekane/Dekaninnen Wissenschaftlerinnen mit überproportionalem Engagement für diese Bonusmittel vorschlagen können.

Ziel: Ein vordringliches Ziel der TU Dresden ist es, den Frauenanteil an den Professuren kontinuierlich und kräftig zu steigern. Diesem Ziel fühlt sich der Rektor der TU Dresden wegen seiner ausschlaggebenden Rolle bei der Berufung von Professorinnen und Professoren nach § 60 SächsHSFG besonders verpflichtet. Bis zum Jahr 2020 will die TU Dresden einen Frauenanteil von 22% an den Professuren erreichen und bis zum Jahr 2025 wird ein Frauenanteil von 28% angestrebt. Diese Ziele können erreicht werden, wenn von den freiwerdenden und wieder zu besetzenden Professuren in Zukunft jede dritte mit einer Frau besetzt wird. Dabei wird auch eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den W3-Professuren angestrebt. Neben diesem Gesamtziel werden erstmalig auch Zielquoten für die Bereichsebene festgelegt. Tabelle 3 zeigt die Zielquoten und die Frauenanteile an den Neuberufungen, die bereichsspezifisch nötig sind, um dieses Ziel zu erreichen.[15]

[14] Analog argumentieren die Gutachterinnen im Evaluationsbericht zum Gleichstellungskonzept der TU Dresden.

[15] Bereichsspezifisch variieren die Frauenanteile bei den Neuberufungen, die notwendig sind, um die Ziele zu erreichen - in Anlehnung an die fächerspezifischen bundesweiten Frauenanteile bei den Habilitationen.

Tab. 3: Frauenanteile an den Professuren (W2/W3) 2012 und Ziele für 2020 und 2025 in % sowie notwendige Frauenanteile bei den Neuberufungen

Bereiche	2012	2020	2025	Durchschnittliche Frauenanteile bei Neuberufungen
Mathematik und Naturwissenschaften	7,1%	17%	25%	33%
Geistes- und Sozialwissenschaften	25,9%	43%	47%	45%
Ingenieurwissenschaften	4,1%	10%	15%	22%
Bau und Umwelt	9,8%	20%	26%	25%
Medizin	12,3%	20%	25%	42%
TU Dresden	12,1%	22%	28%	33%

Schon jetzt ist in der Berufungsordnung verbindlich festgelegt, dass jeder Berufungskommission mindestens drei Frauen angehören müssen und somit ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sind. Dabei wird strikt darauf geachtet, dass jeweils mindestens eine Hochschullehrerin Mitglied in den Berufungskommissionen ist. In Zukunft soll verstärkt darauf hingewirkt werden, dass die vom Wissenschaftsrat vorgeschlagene Quote von 40 % erreicht wird. Auch in allen anderen Gremien wird angestrebt, dass Frauen deutlich über dem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe in dieser Einheit vertreten sind. Diese angestrebte überproportionale Repräsentanz von Frauen in den Gremien ist nur möglich durch ein hohes Engagement weniger Frauen, insbesondere auf der professoralen Ebene. Das überproportionale Engagement von Wissenschaftlerinnen in Gremien soll durch die Vergabe von Bonusmitteln kompensiert oder zumindest anerkannt werden.

Die Zielquoten werden in den Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultäten/Bereichen verbindlich vereinbart. Die Stabsstelle Diversity Management wird die Fakultäten/Bereichen bei der Entwicklung fächerkulturspezifische Maßnahmen zum Erreichen der Zielquoten unterstützen.

Maßnahmen: Um die festgelegten Ziele zu erreichen, sollen die bisher etablierten Maßnahmen fortgeführt bzw. weiterentwickelt, ihre Verbindlichkeit der Einbindung in Berufungsverfahren jedoch erhöht werden (zum Überblick vgl. Tabelle 4).

Tab. 4: Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und Unterstützung ihrer Beteiligung in Gremien[16]

Teilziel	Maßnahme	Zuständig-keit
Weiterführung der Aktiven Rekrutierung	Entwicklung von Geschäftsprozessen zur verbindlichen Integration der Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren	StDM, BB
Stärkung der Interessenvertretung in Berufungsverfahren	Entwicklung einer Handreichung und Angebot von Workshops für Gleichstellungsbeauftragte zu ihren Handlungsmöglichkeiten in Berufungsverfahren	GB, StDM, dez. GB
Erhöhung der Transparenz in Berufungsverfahren	Einführung eines Gleichstellungsmonitorings: Frauenanteile im Berufungsverfahren und Maßnahmen der Aktiven Rekrutierung	dez. GB, BB, StDM
	Nutzung der Handreichung „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ durch die Mitglieder der Berufungskommissionen	D
Etablierung von Rollenvorbildern	Eleonore-Trefftz-Gastwissenschaftlerinnenprogramm	ZUK
Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Anerkennung des überproportionalen Engagements von Frauen in Gremien	Fortführung der Vergabe von Bonusmitteln unter Entwicklung eines formalisierten Verfahrens und evt. Verlagerung auf die Bereichsebene	StDM

Die Rolle der Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren soll weiter gestärkt werden, indem sie beispielsweise routinemäßig bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung in die Berufungsverfahren eingebunden wird. Die Verantwortung für die Aktive Rekrutierung soll zunehmend als selbstverständliches und gemeinsames Anliegen in den Fakultäten und Berufungskommissionen wahrgenommen werden. Die Verantwortliche für Aktive Rekrutierung übernimmt dabei v.a. die Aufgabe der Beratung und Fortbildung der Mitglieder von Berufungskommissionen, insbesondere der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sollen durch Workshops (Reihe Professionell im Amt, s.a. Ziel 4) und eine Handreichung für die Arbeit in Berufungskommissionen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und Handlungsmöglichkeiten in den einzelnen Phasen der Berufungsverfahren noch stärker unterstützt werden. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten soll zudem gestärkt werden, indem sie bereits in die Erstellung des Ausschreibungstextes eingebunden werden.

[16] Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:
- Weiß: Geplante Maßnahme im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird.

Um die Auswahlprozesse in den Berufungsverfahren im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen transparenter zu gestalten, wird ein Gleichstellungsmonitoring eingeführt. Die Frauenanteile bei Bewerbungen, Einladungen, Listenplätzen, Berufungen und Rufannahme für jedes einzelne Verfahren sowie die Frauenanteile der im Berufungsverfahren beteiligten Personen und die ergriffenen Maßnahmen zur Aktiven Rekrutierung werden in Zukunft fortlaufend erfasst und ausgewertet.

Die Ergebnisse des Gleichstellungsmonitorings sollen ebenso wie das Erreichen der Zielquoten Teil der Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultäten/Bereichen werden. Gleichzeitig wird die Stabsstelle Diversity Management in einem Beratungsprozess mit den einzelnen Fakultäten fächerkulturspezifische Maßnahmen zur Zielerreichung entwickeln. So soll das Engagement der einzelnen Fakultäten/Bereiche im Hinblick auf das universitätsweite Ziel gestärkt werden (s.a. Ziel 4).

Die bereits erstellte Handreichung „Chancengleichheit in Berufungsverfahren" soll in allen Berufungskommissionen angewendet werden.

Für die Vergabe von Bonusmitteln zur Anerkennung überproportionalen Engagements von Wissenschaftlerinnen in der Gremienarbeit soll zukünftig ein formales Verfahren eingeführt werden, bei dem die durchschnittliche Belastung durch Gremienarbeit in der jeweiligen Fakultät als Maßstab dient. Da diese Maßnahme bisher nicht für den Bereich Medizin gilt, soll in diesem Bereich ein analoges Mittelverteilungsmodell angeregt werden.[17]

Ziel 2:
Gezielte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Karriere

Bestandsaufnahme: In Bezug auf den Frauenanteil an den Promotionen ist eine positive Entwicklung innerhalb des Gültigkeitszeitraums des Gleichstellungskonzeptes von ca. 38% im Jahr 2008 auf 44% im Jahr 2012 zu verzeichnen. Im ersten Gleichstellungkonzept wurde ein Frauenanteil von 50% bei den Promotionen bis zum Jahr 2020 und ein Frauenanteil von 30% bei den Habilitationen und Juniorprofessuren bis zum Jahr 2015 angestrebt. Während das erste Ziel erreichbar ist, gibt es weiterhin nur wenige Frauen, die sich nach Abschluss der Promotion für eine Fortführung ihrer wissenschaftlichen Karriere entscheiden. Der Frauenanteil an den Habilitationen und Juniorprofessuren schwankt um die 20%.[18] Der Schwerpunkt der Unterstützung von Frauen soll deshalb am Ende der Promotionsphase und in der Postdoc-Phase liegen.

Da sich die meisten Nachwuchswissenschaftler/innen auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen qualifizieren, soll im neuen Gleichstellungskonzept der Fokus auch auf die Vergabe von Stellen an Frauen bzw. Männer gelegt werden. Es gibt an der TU Dresden einen erfreulich hohen Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal, jedoch erhalten Frauen häufiger befristete Teilzeitstellen oder üben eine WHK-Tätigkeit aus (s.a. vorn in Tab. 2). Überhaupt zeigen Studien, dass die Rahmenbedingungen für wissenschaftliche

[17] Der Bereich Medizin ist nicht in alle Gleichstellungsmaßnahmen der TU Dresden eingebunden (s. Fußnote 2).

[18] Die Habilitation ist neben der Leitung von Nachwuchsforschergruppen und der Juniorprofessur nur ein Weg zur Professur. Allerdings werden die Anzahl der Nachwuchsgruppenleiter/innen und der entsprechende Frauenanteil bisher nicht universitätsweit erhoben.

Mitarbeiter/innen verbessert werden müssen, damit die Planungssicherheit erhöht wird und die Mitarbeiter/innen sich trotz Kinderwunsch für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden können.[19] Die von der Universitätsleitung im Sommer 2013 beschlossene Regelung zur Mindestdauer von befristeten Verträgen stellt eine erste Verbesserung dar.[20]

Die gezielte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde bisher vor allem in Form finanzieller Förderung mit dem TU-Stipendienprogramm und dem Maria-Reiche-Förderprogramm erreicht. Ca. 60 Frauen in der Promotions- bzw. Habilitationsphase erhielten zwischen 2011 und 2013 eine Förderung über einen Zeitraum von einem bis drei Jahren. Zudem verfügt der Bereich Medizin seit 2010 über ein eigenes Habilitationsförderprogramm, in dem bisher neun Frauen über je ein Jahr gefördert wurden. Die Förderung durch überfachliche Qualifikationsangebote bzw. gezielte Karriereberatung und intensive Betreuungsverhältnisse stand bislang nicht im Zentrum der Maßnahmen.

Ziele: Die quantitativen Ziele für Frauenanteile bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen werden für die Gesamtuniversität und die Bereiche entsprechend des Kaskadenmodells festgelegt:

- Die Frauenanteile bei den Promotionen im Jahr 2020 sollen mindestens den Frauenanteilen bei den Absolventen/Absolventinnen 2014/15 (fünf Jahre vorher) entsprechen.
- Die Frauenanteile bei den Habilitationen und Juniorprofessuren im Jahr 2025 sollen mindestens den Frauenanteilen bei den Promotionen 2010-12 entsprechen.
- Die Frauenanteile bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal sollen dem jeweiligen Durchschnitt an den Frauenanteilen bei den Absolvent/innen und Promotionen entsprechen.

Tab. 5: Aktuelle Frauenanteile bei den Promotionen (2010-2012) und vorauss. Ziele für 2020 in %[21]

Bereiche	2010-2012	2020
Mathematik und Naturwissenschaften	45%	52%
Geistes- und Sozialwissenschaften	43%	67%
Ingenieurwissenschaften	17%	20%
Bau und Umwelt	26%	42%
Medizin	66%	67%
TU Dresden	44%	52%

[19] BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2010), Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen. Berlin, URL: http://www.bmbf.de/pub/kinder_wunsch_und_wirklichkeit.pdf

[20] Bei Befristungen nach §2 Abs. 1 WissZeitVG darf die Befristungszeit grundsätzlich 3 Jahre nicht unterschreiten. Bei Drittmittelprojekten soll die Befristung über die volle Laufzeit des Projektes vereinbart werden.

[21] Im Fall der Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil an den Promotionen mit 17% bereits höher als der an den Absolventinnen und Absolventen (14%). Deshalb wird abweichend vom Kaskadenmodell eine höhere Zielzahl angegeben (20%). Im Bereich Bau und Umwelt ist ein sehr starker Anstieg der Frauenanteile bei den Promotionen erforderlich, insbesondere in den Fakultäten Bauingenieurwesen und Verkehrswissenschaften.

Zur Orientierung wurden in Tabelle 5 für die Zielzahlen 2020 zunächst die Frauenanteile an den Absolventinnen und Absolventen 2011/12 zugrunde gelegt. Ziel ist es, jeweils die Frauenanteile bei den Absolventinnen und Absolventen fünf Jahre vorher zu erreichen.

Den Zielzahlen 2021-2025 in Tabelle 6 liegen die Frauenanteile an den Promotionen 2010-2012 zugrunde. Da die Frauenanteile beim Abschluss der postdoc-Phase derzeit deutlich geringer sind als bei den Promotionen, wird es länger dauern bis das Ziel des Kaskadenmodells erreicht werden kann. Angestrebt wird, dass im Durchschnitt der Jahre 2021 bis 2025 auf dieser Qualifikationsstufe die Frauenanteile bei den Promotionen (2010-2012) erreicht werden. Da die Habilitation nicht mehr die einzige Qualifikationsmöglichkeit in dieser Stufe ist, werden auch äquivalente Qualifikationen (z.B. Juniorprofessur) einbezogen.

Tab. 6: Aktuelle Frauenanteile bei den Habilitationen/Juniorprofessuren (2008-2012) und Ziele (2016-2020) und (2021-2025) in %[22]

Bereiche	2008-2012	2016-2020	2021-2025
Mathematik und Naturwissenschaften	17%	35%	45%
Geistes- und Sozialwissenschaften	29%	36%	43%
Ingenieurwissenschaften	18%	20%	22%
Bau und Umwelt	11%	22%	26%
Medizin	22%	40%	66%
TU Dresden	21%	35%	44%

Die Zielquoten für die Frauenanteile bei den Einstellungen wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen werden aus dem Durchschnitt der jeweils aktuellen Frauenanteile bei den Absolvent/innen und den Promotionen gebildet. Auf der Ebene der gesamten TU Dresden waren 45% aller eingestellten Mitarbeiter/innen im Zeitraum 2012/13 Frauen. Die Zielquote von 48% wurde fast erfüllt. Die Bereiche Sozial- und Geisteswissenschaften sowie Bau und Umwelt haben die Zielquote sogar leicht übertroffen bzw. erreicht.

Angestrebt wird, dass die Zielquoten auch für die Vergabe von Dauerstellen und befristeten Vollzeitstellen gelten. Wünschenswert ist es auch, dass Frauen häufiger bei Mitarbeiter/innenstellen zum Zuge kommen, sodass ihr hoher Anteil bei den WHK-Tätigkeiten nivelliert werden kann. Die Aufgabe besteht zudem stärker darin, Frauen zur Weiterführung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen. Die Verbesserung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren und die Nutzung von Möglichkeiten der Entfristung unterhalb der Professur sind hierfür wichtige qualitative Ziele.

[22] Im Fall der Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil an den Habilitationen mit 19% bereits höher als der an den Promotionen (17%). Deshalb wird abweichend vom Kaskadenmodell eine höhere Zielzahl angegeben.

Tab.7: Zielquoten für die Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in %[23]

Bereiche	Frauenanteile bei der Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen 1.7.2012-30.6.2013	Angestrebte Frauenanteile bei der Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen
Mathematik und Naturwissenschaften	47%	49%
Geistes- und Sozialwissenschaften	56%	55%
Ingenieurwissenschaften	21%	22%
Bau und Umwelt	34%	34%
Medizin	65%	67%
TU Dresden	45%	48%

Die Zielquoten werden in den Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultäten/Bereichen verbindlich vereinbart. Im Rahmen des Gendercontrolling werden die Anteile von Frauen am wissenschaftlichen Personal jährlich überprüft, wobei auch die Art der Stellen (unbefristet/befristet, Teilzeit/Vollzeit) berücksichtigt wird (s.a. Ziel 5). Bei neu vergebenen Stellen werden neben den Frauenanteilen auch die Art der Stellen (unbefristet/befristet, Teilzeit/Vollzeit) berücksichtigt werden. Die Stabsstelle Diversity Management kann die Fakultäten/Bereiche bei der Entwicklung fächerkulturspezifischer Maßnahmen zum Erreichen der Zielquoten unterstützen.

Maßnahmen: Die begleitenden Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sind in Tabelle 8 aufgelistet.

Es kann zwischen Maßnahmen unterschieden werden, die Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Qualifikation unterstützen und Maßnahmen, die die Beschäftigungssituation von Frauen an der TU Dresden verbessern sollen. Letztere verbessern gleichermaßen die Situation von Männern.

Mit der Einrichtung der Graduiertenakademie im Jahr 2013 ist unabhängig vom Geschlecht eine verstärkte Unterstützung der Promovierenden durch Beratung, Qualifikationsangebote und z.T. auch finanzielle Förderung möglich geworden. Es wird ein regelmäßiges Monitoring des umfangreichen Veranstaltungs- und Beratungsangebots geben, um zu prüfen, wie die Maßnahmen von Frauen in Anspruch genommen werden. Zudem sind Veranstaltungen vorgesehen, die sich ausschließlich bzw. in erster Linie an Frauen richten, um diese zur weiteren Verfolgung einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren.

Die TU Dresden will Frauen insbesondere in der Phase nach der Promotion unterstützen. Es ist in erster Linie Aufgabe der Führungskräfte, die Promovendinnen im Hinblick auf ihre

[23] Für die Zielquoten wurden die Frauenanteile an den Absolvent/innen 2011/12 zugrunde gelegt. Im Fall der Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen bereits höher. Deshalb weicht die Zielzahl nach oben ab.

Qualifikationsschritte nach der Promotion transparent und planbar zu beraten. Zusätzlich soll das Maria-Reiche-Mentoringprogramm zukünftig für alle Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der TU Dresden geöffnet werden.[24] Die Bereiche sollen eigene Vernetzungsmöglichkeiten und Veranstaltungsformate zum Erfahrungsaustausch und zur Karriereplanung für Frauen in der Habilitationsphase aufbauen.

Die Graduiertenakademie hat mit der Einführung von Betreuungsvereinbarungen und einem Leitfaden für Promovierende einen neuen Betreuungsstandard etabliert. Weiterhin ist ein Leitfaden für Führungskräfte zur Betreuung der Nachwuchswissenschaftler/innen unter Berücksichtigung des Themas Frauen und wissenschaftliche Karriere geplant.

Im Hinblick auf die Verbesserung der Beschäftigungssituation wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen sind sowohl Maßnahmen in der Personalführung als auch auf der Ebene der vertraglichen Situation nötig. Alle Führungskräfte an der TU Dresden sollen ihre Mitarbeiter/innen in ihrer beruflichen Entwicklung begleiten, beraten und fördern. Ein Leitfaden für Jahresgespräche mit Mitarbeiter/innen und Schulungen zur Personalführung und -entwicklung, insbesondere für Neuberufene, sind unterstützende Maßnahmen für die Führungskräfte bei dieser zentralen Aufgabe. So sollen Führungskräfte ihre Führungsvorstellungen, unterschiedliche Perspektiven und Kommunikationskulturen stärker reflektieren. Aus Gleichstellungsperspektive sind die Chancengleichheit bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, aber auch die Familienfreundlichkeit dabei Querschnittsthemen.

Für eine sinnvolle Planungssicherheit wissenschaftlicher Karrieren ist neben der Durchsetzung von Mindestlaufzeiten für Arbeitsverträge die rechtzeitige Verlängerung von Arbeitsverträgen (mindestens drei Monate vor Ablauf) notwendig. Außerdem sollten vorhandene Möglichkeiten zu Entfristungen unterhalb der Ebene der Professur genutzt werden.

Die Verbesserung der Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs soll auch im Personalentwicklungskonzept der TU Dresden berücksichtigt werden.

[24] Bisher konnten die Geförderten im Maria-Reiche-Förderprogramm sowie die geförderten Habilitandinnen im TU-Stipendienprogramm dieses Angebot in Anspruch nehmen.

Tab. 8: Maßnahmen zur gezielten Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Karriere[25]

Teilziele	Maßnahmen	Zuständig-keit
Unterstützung bei der Karriereplanung	Beratungsangebote in der Promotions- und Postdoktorand/innenphase	GA u.a.
	Überfachliches Qualifizierungsprogramm und Veranstaltungen zu Perspektiven in der Wissenschaft	
	Öffnung des Maria-Reiche-Mentoringprogramms für alle Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der TU Dresden	StDM
	Aufbau von Vernetzungsmöglichkeiten für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen auf Bereichsebene	D, BD
Verbesserung der Betreuung von Nachwuchswissen-schaftlerinnen durch transparente, strukturierte Verfahrensabläufe und Führungskräfte-entwicklung	Flächendeckende Nutzung von Betreuungsvereinbarungen	GA
	Leitfaden zur Betreuung der Nachwuchswissenschaftler/innen	
	Laufbahnberatung zu Karriereschritten und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Alle FK
	Entwicklung eines Leitfadens und Rückmeldebogens zur Durchführung regelmäßiger Jahresgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/innen	D2
	Schulungsangebote zum Leiten und Führen mit integrierter Reflexion von Genderaspekten	ZfW
Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren	Einhalten der Mindestlaufzeiten für Verträge und rechtzeitige Verlängerung von Arbeitsverträgen	D2, alle FK
	Nutzung von Möglichkeiten der Entfristung unterhalb der Ebene der Professur	D2, alle FK
Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Dual Career Service für Neuberufene und für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Maßnahmen im Ziel 6	StDM
Finanzielle Unterstützung	Maria-Reiche-Förderprogramm für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen der TU Dresden	StDM
	TU-Stipendienprogramm	ZfW
	Habilitationsförderprogramm der Medizinischen Fakultät	D

[25] Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:
- Weiß: Geplante Maßnahme im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird.

Da die Lebensphase der wissenschaftlichen Qualifizierung oft mit der Familiengründungsphase zusammenfällt, werden Nachwuchswissenschaftler/innen zudem durch den Dual Career Service für Nachwuchswissenschaftler/innen unterstützt (Ziel 6).

Die finanzielle Förderung von Frauen durch das TU-Stipendienprogramm, das Maria-Reiche-Förderprogramm sowie das Habilitationsprogramm der Medizinischen Fakultät wird fortgeführt.

Insbesondere in Fächern, in denen die nur wenige Absolvent/innen den Schritt zur Promotion wählen, sollen Studentinnen stärker zu einer wissenschaftlichen Karriere motiviert werden (Maßnahmen unter Ziel 3).

Ziel 3:
Steigerung der Frauenanteile in den männerdominierten Studiengängen und der Männeranteile in den frauendominierten Studiengängen sowie Unterstützung der Studierenden während des Studiums

Bestandsaufnahme: Die Frauenanteile bei den Studienanfänger/innen, Studierenden und Absolvent/innen blieben in den letzten Jahren universitätsweit und in den einzelnen Fakultäten weitgehend unverändert. Besonders niedrige Frauenanteile (weniger als 20%) gibt es in den Fächern Informatik, Maschinenbau, Elektrotechnik, Informationssystemtechnik, Mechatronik, Verkehrsingenieurwesen und Physik. Eine Reihe von Fächern an der TU Dresden wird hingegen kaum von Männern gewählt (Lehramt an Grundschulen, Psychologie, Sozialpädagogik, Sprachwissenschaften). Bisher gibt es keine Maßnahmen an der TU Dresden, um in diesen Fächern ausgeglichenere Geschlechteranteile zu erreichen.

In den meisten Fakultäten ist der Frauenanteil bei den Absolvent/innen höher als ihr Anteil an den Studienanfängern und Studienanfängerinnen bzw. Studierenden. Frauen schließen also ihr Studium statistisch eher erfolgreich ab als Männer.

An der TU Dresden ist bereits eine Vielzahl von Projekten zur Studienwerbung für MINT-Fächer etabliert. Neben einigen monoedukativen Projekten wie der Sommeruniversität gibt es überwiegend Projekte, die sich an Schülerinnen und Schüler gleichermaßen richten (vgl. Anhang 4). Im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes 2009 wurde eine Stelle zur Koordination von MINT-Projekten für Frauen eingerichtet, die die Vernetzung der Projekte und erste Schritte hin zur gendersensiblen Ausgestaltung sowie die Entwicklung neuer Projektideen unterstützt.

Die Wirkungen von Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen sind jedoch kaum messbar, denn die Möglichkeit der Universität, auf die Zahl der Studienanfängerinnen Einfluss zu nehmen, ist eher begrenzt.

Ziel: Die TU Dresden strebt in allen Studiengängen möglichst ausgeglichene Anteile von Frauen und Männern an. Ohne die freie Studienwahl einzuschränken, soll die TU Dresden zukünftige Studierende auch zur Wahl von jeweils geschlechtsuntypischen Studiengängen motivieren. Die Lehrangebote selbst sollen zunehmend gendersensibel weiterentwickelt werden.

Maßnahmen: Aufgrund der großen Unterschiede zwischen den einzelnen Studienfächern liegt es bei den Fakultäten, zielgerichtete Maßnahmen zur Werbung und Unterstützung der jeweils unterrepräsentierten Gruppe zu entwickeln. Durch Beratungsangebote unterstützt die Stabsstelle Diversity Management die Fakultäten/Bereiche bei der Entwicklung von Maßnahmen, die auch Teil der Zielvereinbarungen sein sollen (Tab. 9 und s.a. Ziel 4).

Tab. 9: Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile in den männerdominierten Studiengängen und der Männeranteile in den frauendominierten Studiengängen sowie Unterstützung von Studierenden während des Studiums[26]

Teilziele	Maßnahme	Zuständigkeit
Erhöhung des Anteils von Studentinnen in männerdominierten Studiengängen	Entwicklung von Projekten für jüngere Zielgruppen, z.B. Ferienprogramm, Zusammenarbeit mit Kindergärten/Grundschulen	StDM
	Studienwerbung mit Rollenvorbildern unter Nutzung von Social Media und geschlechtsuntypischer Werbestrategien	ZSB, D, StDM, StK
	Fortführung und gendersensible Weiterentwicklung vorhandener Projekte, z.B. Sommeruniversität, Schülermentoring, Physik am Samstag	PL
Erhöhung des Anteils von Studenten in frauendominierten Studiengängen	Entwicklung und Durchführung von Veranstaltungen und Projekten, die z.B. für das Grundschullehramt als Perspektive für junge Männer werben	D
Unterstützung von Frauen im Studium und bei der Karriereentwicklung	Angebote der Fakultäten zur Vernetzung und Beratung von Studentinnen	D
	Motivation von Studentinnen zu Tätigkeiten als Tutorin oder studentische Hilfskraft	D
	Femtec Careerbuilding Programm	GB
Weiterentwicklung von Studiengängen und Curricula	Analyse der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl (inkl. Vertiefungsrichtungen)	D
	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Studienfachwahl bei der Konzeption von Lehrangeboten	D
Genderkompetenz als Ziel in den Lehramtsstudien-gängen	Verankerung des Ziels der Genderkompetenz in Modulen	ZLSB, SD

[26] Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:
- Weiß: Geplante Maßnahme im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird.

Die TU Dresden wird weiterhin – mit den Fakultäten bzw. fakultätsübergreifend – bereits etablierte MINT-Projekte zur Studienwerbung weiterführen. Indem deren Wirkung bei der Zielgruppe der Schülerinnen stärker als bisher reflektiert wird, können sie gendersensibel weiterentwickelt werden. Einige bisherige MINT-Projekte haben beispielsweise Schüler/innen der Sekundarstufe II als Zielgruppe, erreichen jedoch nur wenige Schülerinnen, weil sich viele Mädchen zu diesem biographischen Zeitpunkt – etwa durch die Wahl der Leistungskurse – bereits gegen MINT-Fächer entschieden haben. Deshalb sollen in zukünftigen Projekten stärker Schülerinnen der Sekundarstufe I angesprochen werden. Der Facebook-Auftritt der TU Dresden eröffnet eine weitere Möglichkeit zur Motivation von Schülerinnen für MINT-Studiengänge.

Erfahrungen aus MINT-Projekten für Frauen können auch zur Entwicklung von Maßnahmen zur Gewinnung von Männern auf die geistes- und sozialwissenschaftliche Studiengänge mit geringen Männeranteilen übertragen werden. So können ebenfalls Social Media sowie die Studieninformationstage Uni live und Tag der offenen Tür zur Studienwerbung genutzt werden. Diese Maßnahmen sollen in erster Linie durch die einzelnen Fakultäten/Bereiche entwickelt werden.

Die Werbung für Studiengänge soll übergreifend möglichst mit geschlechtsuntypischen Werbestrategien erfolgen. Durch interdisziplinäre Projekte zur Studienwerbung, die sowohl geistes- und sozialwissenschaftliche als auch ingenieur- und naturwissenschaftliche Inhalte haben, kann das Interessenspektrum der Teilnehmenden erweitert werden.

Ebenso ist es eine Aufgabe der Fakultäten/Bereiche, Studentinnen in Fächern mit geringem Frauenanteil an Studierenden bzw. Promovierenden durch das Studium zu begleiten und zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen. Hier können verschiedene an den Bedürfnissen der Studentinnen orientierte Maßnahmen entwickelt werden, z.B. Stammtische, Soft-Skill-Seminare, studentisches Mentoring. Zudem sollen alle Führungskräfte auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Einstellung studentischer Hilfskräfte und Tutoren/Tutorinnen achten. Ergänzt werden die Bemühungen der Fakultäten/Bereiche durch universitätsweite Angebote wie das Programm „Mentoring für alle“, den Career Service und das Femtec Careerbuilding Programm.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, neben der Motivation von zukünftigen Studierenden zur Wahl geschlechtsuntypischer Studiengänge die Weiterentwicklung von Studiengängen und Curricula. So steigt der Frauenanteil, „wenn Studienprogramme angeboten werden, die etwa durch interdisziplinäre Themen mit gesellschaftlicher Relevanz auf das besondere Interesse von jungen Frauen zugeschnitten sind.“[27] In den einzelnen Fakultäten/Bereichen soll deshalb zukünftig stärker berücksichtigt werden, dass die Konzeption ihrer Lehrangebote gleichermaßen Männer und Frauen anspricht.

Da das Interesse von Schülerinnen und Schülern für bestimmte Studienfächer biographisch früh geprägt wird, kann die TU Dresden Kinder und Jugendliche am besten über Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erreichen. Zentral ist dabei die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern an der TU Dresden. Genderkompetenz soll deshalb selbstverständlich zu den Lernzielen der universitären Ausbildung für alle Lehrberufe – in den

[27] s. Wissenschaftsrat (2012), S. 26

Bildungswissenschaften ebenso wie in der Fachdidaktik - gehören. Aufbauend auf bereits vorhandene Ansätze – z.B. das Modul Heterogenität im Studiengang Lehramt Grundschule – sollen in den nächsten Jahren konkrete Maßnahmen erarbeitet werden.

Ziel 4:
Bessere Verankerung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Bereichen

Bestandsaufnahme: Seit 2009 wurde eine Reihe von Gleichstellungmaßnahmen auf zentraler Ebene unter Einbindung der Fakultäten durchgeführt. Parallel entwickelten die Fakultäten eigenständige Maßnahmen, insbesondere im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultäten. Festgelegt ist, dass 20% der Zielvereinbarungsmittel für Gleichstellungsmaßnahmen zu nutzen sind. Nicht immer war der Mitteleinsatz an zentralen Gleichstellungszielen orientiert.

In den Fakultäten werden viele gleichstellungsrelevante Entscheidungen getroffen (Berufungsentscheidungen, Einstellung von Mitarbeiter/innen, Schwerpunkte in der Lehre). Deshalb liegt ein Schwerpunkt des neuen Gleichstellungskonzeptes bei der Durchsetzung einer tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern auf Fakultäts- bzw. Bereichsebene.

Gleichstellung wird bisher an den Fakultäten vor allem als Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen. Die Gleichstellungsbeauftragten können jedoch angesichts der gestiegenen Erwartungen an tatsächliche Verbesserungen der Gleichstellungssituation an den Fakultäten und ihrer begrenzten Entscheidungsbefugnis diese Aufgabe nicht allein leisten, sondern brauchen eine breite Unterstützung durch die Fakultätsleitung.

Ein großer Schritt war die Einführung der Fortbildungsreihe „Professionell im Amt“ (PIA) nach der letzten Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im November 2012. Im Jahr 2013 wurden neun Fortbildungen realisiert, deren Themen die Arbeit in Berufungskommissionen, Beratung, universitätsinterne und -externe Kommunikationsstrategien und Mobbing umfassen.

Ziel: Um die Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer an der Fakultät stärker zu berücksichtigen, wird Gleichstellung Leitungsaufgabe der Dekaninnen und Dekane. Insbesondere die Ziele 1 bis 3 des Gleichstellungskonzeptes können nur durch hohes Engagement der Fakultäten erreicht werden. Deshalb sollen die Fakultäten eigene fächerkulturspezifische Gleichstellungsmaßnahmen entwickeln und durchführen.

Maßnahmen: Diese neuen Aufgaben erfordern strukturelle Änderungen (Tab. 10).

Tab. 10: Maßnahmen zur besseren Verankerung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Bereichen[28]

Teilziel	Maßnahme	Zuständigkeit
Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe in den Fakultäten	Dekanin/Dekan bzw. Professorin/Professor in der Fakultät übernimmt Gesamtverantwortung für Gleichstellung	D
Entwicklung von Gleichstellungs-strukturen in den Bereichen	Institutionalisierte Zusammenarbeit auf Bereichsebene	D, Dez. GB
	Erstellen von Gleichstellungsplänen auf Bereichsebene auf der Grundlage des Gleichstellungskonzeptes	D, Dez. GB
Engere Zusammenarbeit zwischen zentraler und dezentraler Ebene	Genderconsulting zur Unterstützung der Fakultäten/Bereiche bei Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen	StDM
	Kommunikationsplattform zur besseren Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	GB
	Stärkere Einbindung von Themen aus den Fakultäten in den Sitzungen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management	PP
	Regelmäßige Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit einem Vertreter/einer Vertreterin des Rektorats	GB
Professionalisierung der Gleichstellungs-beauftragten	Fortführung der Reihe PIA (Professionell im Amt)	StDM
Verbesserung von Anerkennung und Sichtbarkeit der dezentralen Gleichstellungs-beauftragten	Allgemein verbindliche Regelung zur adäquaten Entlastung von sonstigen Dienstaufgaben	D2, D
	Sicherstellung der erforderlichen räumlichen und sächlichen Ausstattung für die Gleichstellungsarbeit	D
	Eigene Homepage auf der Fakultätsseite	Dez. GB

In den Fakultäten übernehmen die Dekane und Dekaninnen Gleichstellung als Leitungsaufgabe. Sie stellen sicher, dass bei gleichstellungsrelevanten Entscheidungen der Fakultät Frauen nicht benachteiligt werden. In ihrer Verantwortung ist zudem die Umsetzung

[28] Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:
- Weiß: Geplante Maßnahme im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird

von Gleichstellungsmaßnahmen in der eigenen Fakultät in enger Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Sie sind der Universitätsleitung und dem jeweiligen Fakultätsrat berichtspflichtig. Der Dekan/Die Dekanin kann die Aufgabe auch an andere Hochschullehrer/innen übertragen.

Auch auf der Ebene der fünf Bereiche, zu denen im Zukunftskonzept der TU Dresden die 14 Fakultäten zusammengeführt werden, muss Gleichstellung strukturell verankert werden. Gleichstellung von Frauen und Männern ist in den Bereichsordnungen als Auftrag festgeschrieben. Zur Umsetzung dieses Auftrags sollen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Bereichen zusammenarbeiten. Hierfür sollen geeignete Formen der Institutionalisierung (z.B. Gleichstellungskollegien) etabliert werden.

Ein Ergebnis dieser Zusammenarbeit soll das Erstellen und die Umsetzung von bereichsspezifischen Gleichstellungsplänen sein. Die Dekane/Dekaninnen sind in enger Abstimmung mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dafür zuständig, auf der Grundlage des Gleichstellungskonzeptes und einer gemeinsamen Analyse der Gleichstellungssituation im Bereich Ziele für die verschiedenen Qualifikationsstufen und adäquate Maßnahmen festzulegen. Die Stabsstelle Diversity Management unterstützt durch Beratungsangebote die Entwicklung zielgruppenspezifischer Maßnahmen (Genderconsulting). Die Gleichstellungspläne werden Teil der Zielvereinbarungen zwischen Fakultäten/Bereichen und Universitätsleitung (Ziel 7). Die Zielvereinbarungsmittel für Gleichstellung werden entsprechend der Gleichstellungspläne eingesetzt.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten arbeiten universitätsweit in der AG Gleichstellungsbeauftragte zusammen. Zusätzlich soll es zum gegenseitigen Austausch eine webbasierte Kommunikationsplattform geben. Auf dieser Plattform wird ein Instrumentenkasten mit Maßnahmen für die verschiedenen Zielgruppen aufgebaut. Eine bessere Verknüpfung der Prozesse auf zentraler und dezentraler Ebene wird durch die Einbindung fakultätsspezifischer Themen in die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management sowie regelmäßige Treffen zwischen dem Prorektor Universitätsplanung und den Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet.

Die bereits begonnene Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten wird weitergeführt und ausgebaut. In der Reihe „PIA - Professionell im Amt“ erhalten die Gleichstellungsbeauftragten ein umfangreiches Fortbildungsangebot zur Mitwirkung in Berufungskommissionen, zur Beratung, zur fakultätsinternen Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit etc.

Angesichts der vielfältigen und umfangreichen Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist eine Entlastung von bisherigen Dienstaufgaben und die angemessene Ausstattung unerlässlich. Nur so kann sichergestellt werden, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ausreichend Zeit für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben haben. Je nach Größe der Fakultät und aktueller Arbeitsbelastung ist eine Entlastung von bis zu einem Drittel der Arbeitszeit angemessen. Ist eine Entlastung von den bisherigen Dienstaufgaben nicht direkt möglich, kann sie auch durch Aufstockung einer Teilzeitstelle oder die Zuweisung von WHK- oder SHK-Mitteln gewährleistet werden. Auch Mindeststandards für die räumliche und sächliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten werden erarbeitet.

Ziel 5:
Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre

Bestandsaufnahme: Der Ausbau von Geschlechterthemen in Lehre und Forschung sowie die verstärkte Sensibilisierung für Genderaspekte in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität waren keine Schwerpunkte der bisherigen Umsetzung des Gleichstellungskonzepts. Zwar sind die Gleichstellungsziele und –maßnahmen mittlerweile häufig Thema in den Gremien der Universität. Gleichwohl besteht Handlungsbedarf in der Sensibilisierung der Hochschulangehörigen, da die Kategorie Geschlecht in vielen Fächern nicht als Gegenstand von Forschung und Lehre verstanden wird.

Ein aus den Mitteln des Zukunftskonzeptes gefördertes Forschungsprojekt („Gendered University") untersucht die sozialen Prozesse an der TU Dresden, „die eine Unterrepräsentation von Frauen in Spitzenpositionen innerhalb des sozialen Feldes der Wissenschaften fortlaufend reproduzieren."[29] In diesem Projekt sollen u.a. Empfehlungen zur Überwindung struktureller Hürden für Frauen an der TU Dresden erarbeitet werden.

Mehrere Geschlechterforscher/innen der TU Dresden haben sich im Jahr 2013 zur Gender Concept Group zusammengeschlossen und sowohl eine Tagung zum Thema „Armut und Geschlecht" als auch ein Kolloquium zur Vorstellung von Abschlussarbeiten im Bereich der Geschlechterforschung organisiert.

In einem Forschungsprojekt zum Wiedereinstieg in Wissenschaftskarrieren wurde in den Jahren 2011 bis 2014 in Kooperation mit dem Institut für regionale Innovation e.V. der Beitrag von Förderprogrammen zum Umgang mit Diskontinuitäten im Karriereverlauf erforscht.

In einigen Studiengängen werden regelmäßig Lehrveranstaltungen zur Geschlechterforschung bzw. mit Bezug auf Geschlechterthemen angeboten. In Einzelfällen (z.B. Soziologie) gibt es auch entsprechende Module oder Geschlechterthemen sind in den Modulbeschreibungen verankert.

Seit 2012 werden DFG-geförderte Verbundprojekte bei der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen beraten (Gender-Consulting). Zudem wurde ein Angebot von zentralen Maßnahmen zur programmübergreifenden Nutzung aufgebaut (Flexible Kinderbetreuung, Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich).

Ziel: Genderaspekte sollen selbstverständlich in Forschung und Lehre an der TU Dresden berücksichtigt werden. Mittels verschiedener Maßnahmen sollen die Universitätsangehörigen zunächst für die Relevanz von Gender in ihren jeweiligen Arbeitsgebieten sensibilisiert werden.

Maßnahmen: Die TU hat in diesem Handlungsfeld ein breites Spektrum von Maßnahmen geplant (Tab. 11).

[29] Projektseite des Projektes „Gendered University – Geschlechterordnungen an der TU Dresden", http://www.tu-dresden.de/exzellenz/zukunftskonzept/gleichstellung/forschungspro/gendered_university (14.10.2013)

Tab. 11: Maßnahmen zur Sensibilisierung für Genderaspekte in Forschung und Lehre[30]

Teilziel	Maßnahme	Zuständigkeit
Nutzung von Ergebnissen der Geschlechter-forschung für die Gleichstellungsarbeit	Forschungsprojekt „Gendered University“	ZUK
Sichtbarkeit von Frauen in der Sprache	Weiterentwicklung der Handreichung zur Benutzung der geschlechtergerechten Sprache mit Praxisbeispielen	FB
Umsetzung von Gleichstellungsmaß-nahmen in Drittmittelprojekten	Genderconsulting zur Unterstützung von Drittmittelprojekten bei der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen	StDM
Sichtbarkeit von Genderthemen in der Forschung	Unterstützung der Kooperation der Geschlechterforscher/innen, z.B. in der Gender Concept Group	Beteiligte Forscher/innen
	Symposien und Kolloquien zur Genderaspekten in einzelnen Forschungsgebieten	D
Integration von Genderthemen in die Lehre	Fortbildungsveranstaltungen und Beratung zur geschlechtergerechten Hochschuldidaktik im Rahmen der hochschuldidaktischen Ausbildung von Wissenschaftler/innen	ZfW, StDM
	Verankerung von Genderkompetenz in Angeboten zu den Schlüsselqualifikationen	D, SD
	Preis für gute Konzepte zur Berücksichtigung von Gender und Diversity in der Lehre	StDM
	Erstellung eines Kriterienkatalogs als Grundlage für bereichsspezifische Handreichungen zur Berücksichtigung von Gender und Diversity in der Lehre	StDM
Thematisierung von Gleichstellung in der universitätsweiten Öffentlichkeit	Regelmäßige Artikel im Universitätsjournal	StDM, GB, FB
	Einzelveranstaltungen	div.
	Erneuerung der Seiten zum Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit auf der Homepage der TU Dresden	StDM, GB, FB

[30] Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:
- Weiß: Geplante Maßnahme im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird

Die breite öffentliche Diskussion der Empfehlungen und Rückspiegelung der Forschungsergebnisse aus dem Projekt „Gendered University“ an die Führungskräfte der TU Dresden soll den Reflexionsprozess zu Genderfragen an der TU Dresden befördern.

Es liegt bereits ein Leitfaden für die geschlechtergerechte Sprache vor. Mit der Weiterentwicklung und der Festlegung von verbindlichen Geltungsbereichen sollen sukzessive alle offiziellen Dokumente der TU Dresden in geschlechtergerechter Sprache verfasst werden.

Ein weiteres Teilziel ist die wirkungsvolle Nutzung von Gleichstellungsmitteln in Drittmittelprojekten. Das Gender-Consulting für die DFG-geförderten Verbundprojekte soll in diesem Sinne fortgeführt werden.

Die Kooperation der Geschlechterforscher/innen in der Gender Concept Group soll ebenfalls fortgeführt werden. Wünschenswert sind weitere Symposien, die in unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen Genderaspekte aufzeigen.

Gendersensible Lehre soll ein integraler Bestandteil der hochschuldidaktischen Ausbildung von Wissenschaftler/innen an der TU Dresden werden. Auch eine Verankerung von Genderkompetenz als Angebot für die Schlüsselqualifikationen wird angestrebt. Durch die Ausschreibung eines Preises sollen Möglichkeiten der Berücksichtigung von Gender und Diversity in der Lehre sichtbar gemacht werden. Daraus werden Handreichungen erstellt, wie in einzelnen Studiengängen Genderaspekte in die Lehrveranstaltungen integriert werden können.

Zur Erreichung dieses Ziels wird Gleichstellung kontinuierlich und umfassend in den universitären Gremien ebenso wie auf der Homepage und in anderen Medien thematisiert. So soll die Präsenz des Themas Gleichstellung im neuen Webauftritt der TU Dresden und in den Social Media verbessert werden. Die Seiten für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sollen serviceorientiert umgestaltet werden.

Ziel 6:
Familienfreundlichkeit als Grundprinzip

Familienfreundlichkeit ist ein eigenständiges Handlungsfeld, welches Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern ergänzt. Gleichstellung von Frauen und Männern fokussiert auf Hürden, mit denen insbesondere Frauen konfrontiert sind, unabhängig davon, ob sie eine Familie haben. Nichtsdestotrotz trägt ein familienfreundliches Klima zu einem Kulturwandel bei, der Männern und Frauen die Vereinbarung ihres Familienlebens mit der wissenschaftlichen Karriere erleichtert. Aus diesem Grund wird das Ziel der Familienfreundlichkeit in das Gleichstellungskonzept aufgenommen.

Bestandsaufnahme: Familienfreundlichkeit hat an der TU Dresden bereits heute ein hohes Maß an gelebter Selbstverständlichkeit erreicht. Am 19.06.2007 erhielt die Technische Universität Dresden gemeinsam mit ihren Netzwerkpartnern Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und dem Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden e.V. das Grundzertifikat audit familiengerechte hochschule. Im Jahr 2013 erfolgte die Reauditierung im audit familiengerechte hochschule®.

Eine langjährige Säule der Familienfreundlichkeit an der TU Dresden ist das Campusbüro Uni mit Kind, in dem in Kooperation mit dem Studentenwerk Dresden Beratungen, Kurse sowie

umfangreiche Serviceleistungen angeboten werden. Des Weiteren umfasst die Kooperation mit dem Studentenwerk die Einrichtung von 37 Belegplätzen in den Kindertageseinrichtungen oder der Tagespflege und seit 2013 die mobile und flexible Kinderbetreuung für Beschäftigte der TU Dresden incl. einer Tagungsbetreuung. Weitere 20 Belegplätze konnten in Kooperation mit dem Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen der Stadt Dresden bereitgestellt werden.

Im Umsetzungszeitraum des Gleichstellungskonzeptes wurde zudem eine Vollzeitstelle zur Koordination der Familienfreundlichkeit an der TU Dresden eingerichtet und die Mitwirkung am bundesweiten Programm „Familie in der Hochschule" in Kooperation mit dem Studentenwerk Dresden erfolgreich abgeschlossen. Jährlich wird ein Preis für Familienfreundlichkeit vergeben. Auch die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZVG) als Kann-Bestimmung formulierte familienfreundliche Komponente wird mittlerweile weitgehend angewandt.

Ziel: Familienfreundlichkeit wird als Grundprinzip in allen Entscheidungen an der TU Dresden, die die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie betreffen können, berücksichtigt.

Maßnahmen: In der Zielvereinbarung zum audit familiengerechte hochschule® sind die einzelnen Maßnahmen detailliert beschrieben.[31] Ein Überblick über einige wichtige Maßnahmen erfolgt in Tabelle 12.

Tab. 12: Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit[32]

Teilziele	Maßnahme	Zuständigkeit
Flexible Arbeitszeit-gestaltung	Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung für das nichtwissenschaftliche Personal	D2
Unterstützung von Studierenden mit Familienaufgaben	Einführung eines regulären Teilzeitstudiums	PBI
Familienbewusstes Führungsverhalten	Festschreibung von Grundsätzen eines familienbewussten Führungsverhaltens	D2
Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Pflegeaufgaben	Beratungs- und Informationsangebote bei der Vereinbarkeit von Hochschulalltag und Pflegeaufgaben	StDM, D2
Ausbau der Kinderbetreuungs-angebote	Erhöhung des Angebots an Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen und Fortführung der flexiblen Kinderbetreuung	StDM

[31] http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/uni_mit_kind/Handlungsfelder (zuletzt besucht: 20.12.2013)

[32] Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:
- Weiß: Geplante Maßnahme im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird

Ziel 7:
Gleichstellung in der Hochschulsteuerung

Bestandsaufnahme: Im Umsetzungszeitraum des ersten Gleichstellungskonzeptes wurde bereits regelmäßig eine Reihe von Daten erhoben und unter anderem im Gleichstellungsbericht veröffentlicht. Für ein umfassendes Monitoring der Gleichstellungssituation und der –maßnahmen sind weitere Daten erforderlich, für die es bisher jedoch keine Routinen zur Erhebung und Auswertung gibt.

Gleichstellungziele und –maßnahmen sind bereits seit 2009 Teil der Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultäten. Bisher sind die Auswertung von Daten zur Gleichstellungssituation und die Vereinbarung von Zielen und Maßnahmen für die Fakultäten nicht systematisch miteinander verbunden. In Zukunft wird die Mittelzuweisung für die Gleichstellung im Rahmen der Zielvereinbarungen direkt an die Zielerreichung gekoppelt.

Im Bereich der Lehre wurde bereits ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt, welches die Grundlage für die angestrebte Systemakkreditierung bildet. Hierbei wird die Kategorie Geschlecht bereits in einigen Indikatoren und in der Auswertung berücksichtigt. Derzeit wird auch für Forschung und Verwaltung ein eigenes Qualitätsmanagement aufgebaut.

Ziel: Es soll eine höhere Verbindlichkeit und Transparenz von Gleichstellungszielen und –maßnahmen und deren Umsetzung geschaffen werden. Die Gleichstellungspläne der Bereiche sollen die Grundlage für die Zielvereinbarungen mit der Universitätsleitung und somit ein wichtiges Kriterium der Mittelvergabe werden. Zur Erfolgskontrolle der festgelegten Ziele und Maßnahmen wird ein umfassendes Gendercontrolling etabliert.

Maßnahmen: Bisherige Aktivitäten im Bereich des Controllings sollen systematisiert und in die Prozesse der Verwaltung integriert werden (Tab. 13).

Im Gültigkeitszeitraum des neuen Gleichstellungskonzeptes soll die Datengrundlage für das Monitoring erweitert werden. Beispielsweise wird ein Gleichstellungsmonitoring in Berufungsverfahren (Ziel 1) etabliert. Frauen- und Männeranteile im Drittmittelbereich (von der Antragstellung bis zu Einstellungen), in Gremien, auf Führungspositionen sowie bei personellen Maßnahmen im Zukunftskonzept sollen erhoben werden. Geschlechterspezifische Unterschiede bei Promovierenden (Anzahl, Finanzierung, Dauer, Abbruch etc.) können im Rahmen der Graduiertenakademie ausgewertet werden. Auch der Vergleich von Leistungszulagen für Professorinnen und Professoren nach Geschlecht ist in Planung.

Tab. 13: Maßnahmen für Qualitätsmanagement und Gendercontrolling[33]

Teilziele	Maßnahme	Zuständigkeit
Ausbau der Datenabfrage und –auswertung	Schaffung von Strukturen zur regelmäßigen Datenbereitstellung durch die Dezernate	D2, D3
	Erweiterung der Datengrundlage für das Controlling	
Zielerreichung im Bereich Gleichstellung als ein sichtbares Kriterium für die Mittelvergabe in den Zielvereinbarungen	Weiterführung der Nutzung von 20% der Zielvereinbarungsmittel für Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten	PP
	Entwicklung einer Datenauswertung, die der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management und dem Rektorat jährlich zur Hochschulsteuerung vorgelegt wird	StDM, ZQA
	Berücksichtigung der Gleichstellungspläne der Bereiche in den Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultäten/Bereichen	UL
	Entwicklung von Mittelvergabekriterien auf Grundlage der Gleichstellungspläne der Bereiche	StDM, dez. GB
Berücksichtigung von Gleichstellung und gendersensibler Lehre im Qualitätsmanagement	Erweiterung der Indikatoren in der Lehrevaluation im Hinblick auf gendersensible Lehre	ZQA
	Studiengangübergreifende Datenauswertung zur Untersuchung von geschlechtsspezifischen Unterschieden in Studium und Lehre	ZQA
	Berücksichtigung von Gleichstellung beim Aufbau des Qualitätsmanagements für Forschung sowie Verwaltung	ZUK
Monitoring von Gleichstellungsmaßnahmen und Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit	Monitoring der Nutzung der Handreichung „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ Monitoring der Inanspruchnahme Nachteilsausgleich für Studierende, der Familienkomponente nach WissZeitVG für Beschäftigte, etc.	GB StDM
Evaluation von Gleichstellungsmaß-	Jährliche Veröffentlichung aktueller Daten und dreijährlicher Gleichstellungsbericht	StDM, ZQA

[33] Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:
- Weiß: Geplante Maßnahme im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird

nahmen und Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit	Evaluation der Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule®	ZQA
	Externe Evaluation des Gleichstellungskonzeptes als Grundlage für die nächste Fortschreibung	ZQA

Die Entwicklung fester Routinen zur regelmäßigen Datenbereitstellung durch die Dezernate ist die Voraussetzung dafür, dass die Daten jährlich der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management und der Universitätsleitung zur Erfolgskontrolle vorgelegt werden können. Auch sollen die Daten für die Veröffentlichung, u.a. auf der Homepage, zur Verfügung stehen.

Auf Grundlage der Daten werden auch Zielquoten für die Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Qualifikationsstufen festgelegt. Als Teil der Gleichstellungspläne der Bereiche sind sie die Grundlage für die Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultäten/Bereichen. So werden Aktivitäten und Erfolge der Gleichstellungsarbeit zu einem Mittelvergabekriterium in den Zielvereinbarungen. Weiterhin werden 20% der Zielvereinbarungsmittel von den Bereichen/Fakultäten für dezentrale Gleichstellungmaßnahmen eingesetzt.

Da es keine Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und dem Bereich Medizin gibt, soll eine Vereinbarung mit dem Bereich Medizin getroffen werden, um ihn in die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes einzubinden.

Im Qualitätsmanagement Lehre soll zusätzlich zur Studiengangsevaluation eine regelmäßige systematische studiengangübergreifende Datenauswertung stattfinden. So können Fragen der Gleichstellung bei Studierenden und der gendersensiblen Lehre für den dreijährlichen Gleichstellungsbericht analysiert werden. Im Bereich Forschung und Verwaltung wird aktuell ein Qualitätsmanagement aufgebaut, in dem Gleichstellungsaspekte Berücksichtigung finden sollen.

Zusätzlich zu den statistischen Daten zur Gleichstellung, die jährlich veröffentlicht werden, wird aller drei Jahre ein detaillierter Gleichstellungsbericht erstellt, der systematisch die Veränderungen analysiert und die Wirkungen von Gleichstellungsmaßnahmen aufzeigt.

Vor einer Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes soll dieses erneut extern evaluiert werden. Auch eine Evaluation der familienfreundlichen Maßnahmen im Rahmen des audits familiengerechte hochschule® ist geplant ebenso wie eine Evaluation einzelner Maßnahmen wie der Handreichung „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“.

Anhänge

Anhang 1: Abkürzungen

BB	Berufungsbeauftragte
BL	Bereichsleiter/innen
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
D	Dekane/Dekaninnen
D2,3,8	Dezernate der Zentralen Universitätsverwaltung
Dez. GB	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V.
FB	Frauenbeauftragte
GA	Graduiertenakademie
GB	Gleichstellungsbeauftragte
FK	Führungskräfte
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
PBI	Prorektor/in für Studium, Lehre und Internationales
PL	Projektleiter/innen
PP	Prorektor für Universitätsplanung
SD	Studiendekane/Studiendekaninnen
SG	Sachgebiet
SHK	Studentische Hilfskraft
StDM	Stabsstelle Diversity Management
StK	Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity
UL	Universitätsleitung
WHK	Wissenschaftliche Hilfskräfte
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ZLSB	Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung
ZfW	Zentrum für Weiterbildung
ZQA	Zentrum für Qualitätsanalyse
ZUK	Zukunftskonzept

Anhang 2: Gremien und deren Zusammensetzung im Bereich Gleichstellung

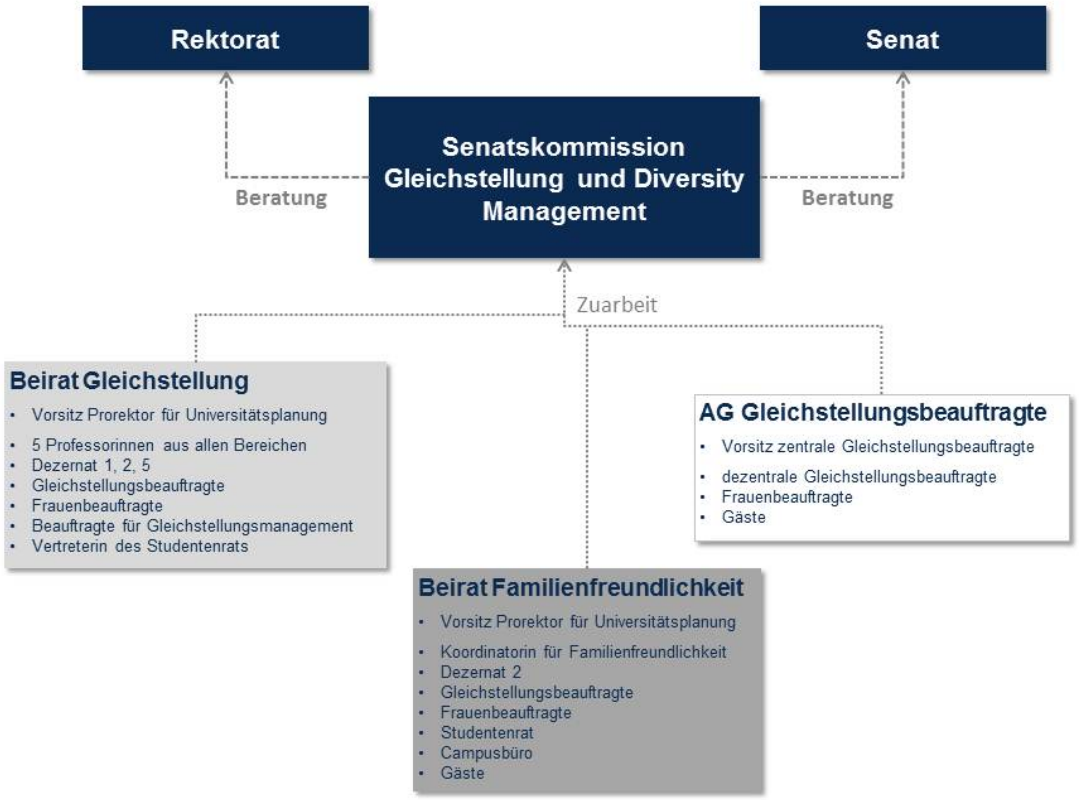


Abbildung 10: Gremien und deren Zusammensetzung im Bereich Gleichstellung

Anhang 3: Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept 2009

Maßnahme	Inhalt/Beschreibung	Umsetzungsstand
1. Erhöhung des Professorinnenanteils und ihre Beteiligung an Kommissionen und Gremien		
Berufungsverfahren: Aktive Rekrutierung	Suche nach geeigneten Kandidatinnen im Vorfeld einer Ausschreibung und gezieltes Ansprechen für eine Bewerbung	- Die Stelleninhaberin entwickelt nach der Stellenbesetzung im Oktober 2011zunächst ein transparentes Verfahren zur Unterstützung der Berufungs-kommissionen (Beratung, Sichtbarmachung in Netzwerken, Recherche, Dokumentation). Es erfolgt zunehmend die reguläre Einbindung in viele Berufungsverfahren.
Berufungsverfahren: Checkliste	Entwicklung eines „Kompetenz-spiegels mit leistungs- und sozial-bezogenen Kriterien“ für Berufungs-verfahren (Berufungsleitfaden)	- Eine Handreichung für Chancengleichheit in Berufungsverfahren inklusive einer Checkliste, die Berufungskommissionen fortan benutzen sollen, wurde im Februar 2013 beschlossen. http://www.tu-dresden.de/die_tu_dresden/gremien_und_beauftragte/beauftragte/gleichstellung/chancengleichheit/dateien/handreichung_berufungen
Dual Career Service	Unterstützung von Doppelkarriere-paaren: Angebote für die Partner/innen im Zusammenhang mit der Besetzung von Spitzenpositionen	- Seit Mai 2011 unterstützte die Stelleninhaberin sowohl Neuberufene als auch Nachwuchswissenschaftler/innen. Im März 2013 wurde der Dual Career Service durch Schaffung einer zusätzlichen Stelle für Neuberufene (finanziert aus dem Zukunftskonzept) und Konzentration der bisherigen Stelleninhaberin auf Nachwuchswissenschaftler/innen erweitert - 2011: Aufnahme ins Dual Career Service Network Deutschland und Mitarbeit im mitteldeutschen Dual Career Service Netzwerk
Berufungskommis-sionen	In Berufungskommissionen muss in den Statusgruppen der Hochschul-lehrer/innen und der akademischen Mitarbeiter/innen jeweils mindestens eine Frau vertreten sein	- Die Regelung wurde in der Berufungsordnung verankert und wird umgesetzt.

Berufungskommissionen und Gremienarbeit	Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Frauen durch Arbeit in Gremien, Kommissionen usw., solange Frauen unterrepräsentiert sind, z.B. durch Zuweisung gesonderter Mittel, zeitliche Entlastung (Anreizsystem)	- Die Maßnahme wird seit 2012 umgesetzt. Bisher gab es zwei Vergaberunden, bei denen insg. 24 Professorinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zwischen 1.500 und 3.000 Euro erhielten. - Die Wissenschaftlerinnen werden von den Dekaninnen/Dekanen vorgeschlagen. Die Auswahl erfolgt im Beirat Gleichstellung.
2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen		
Geschlechtsspezifische Angebote des Career-Service	Spezielle Angebote für Absolventinnen und Absolventen als Unterstützung für den Berufseinstieg	- Es gibt keine geschlechtsspezifischen Angebote, aber Geschlechtersensibilität in Beratung und Veranstaltungen. - Das Programm Mentoring für alle, welches sich an die gleiche Zielgruppe richtet, wendet interne Quoten an.
Strukturierte Förderung des leistungsstarken wissenschaftlichen Nachwuchses	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch eine strukturierte Betreuung und zielgruppenspezifische Angebote	- Das Maria-Reiche-Mentoringprogramm für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen wurde im April 2012 eingeführt. Im ersten Durchgang (18 Monate) wurden 12 Mentees in Tandembeziehungen mit erfahrenen Hochschullehrerinnen/Hochschullehrern vermittelt. Neben einem Rahmenprogramm können die Mentees Tagungs-, Reise- und Kinderbetreuungskosten erstattet bekommen.
Finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Fortführung und geschlechtergerechte Umgestaltung des Programms zur Promotions- und Habilitationsförderung für Frauen aus Eigenmitteln der TU Dresden	- Seit 2011 ist das ehemalige WHK-Programm in das TU-Stipendienprogramm zur Promotions- und Habilitationsförderung umgewandelt. Bisher wurden 37 Vollzeitstipendien (bis zu 3 Jahre) und 27 Kurzzeitstipendien vergeben. - Im 2011 eingeführten Maria-Reiche-Förderprogramm, welches halbjährlich ausgeschrieben wird, wurden bisher 29 Personen für eine Habilitationsförderung ausgewählt (66 Bewerberinnen über 5 Förderrunden).

3. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in männerdominierten Studiengängen und auch der Männeranteile in den frauendominierten Studiengängen		
Steigerung des Frauenanteils in den Ingenieur- und Naturwissenschaften	Fortführung des Projekt „Mehr junge Frauen für die Ingenieur- und Naturwissenschaften begeistern“ und „tasteMINT: Ein Potenzial-Assessment-Verfahren für Abiturientinnen“	- Die Stelle zur Koordination der zahlreichen MINT-Projekte an der TU Dresden mit dem Ziel der Erhöhung der Geschlechtersensibilität und Entwicklung neuer Projekte wurde im Oktober 2012 besetzt. Bereits bestehende MINT-Projekte an der TUD wurden hinsichtlich der Teilnahme von Mädchen bzw. Frauen analysiert und Handlungsbedarf aufgezeigt. Zur besseren Vernetzung und Abstimmung dieser Projekte wurden mehrere MINT-Koordinationstreffen realisiert. Die Aktivitäten zum Girls Day wurden zentralisiert und der Schnuppertag Uni live um Angebote für Schülerinnen ergänzt. In Kooperation mit Verbundprojekten wird derzeit ein Mentoring für Schülerinnen in den MINT-Fächern entwickelt.
Steigerung des Männeranteils in Lehramt u. Geistes-wissenschaften	Einführung eines Boys-Day in Ergänzung zum bereits bestehenden Girls-Day	- Bisher wurden keine Maßnahmen entwickelt.
4. Gleichstellung und Qualitätsmanagement		
Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management	Vorlage und Diskussion des jährlichen Gleichstellungsberichts; Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts sowie Überprüfung der Umsetzung	- Seit 2010 hat die Senatskommission 14mal getagt. Hauptsächlich beschäftigte sich die Senatskommission mit der Begleitung und Überprüfung der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes und der Erstellung des Frauenförderplans, - Andere Themen des Diversity Management spielen bisher eine untergeordnete Rolle

Gleichstellungs-bericht	jährliche Erstellung eines Gleich-stellungsberichts der Fakultäten und auf dieser Grundlage der Gesamt-universität; alle relevanten Indikatoren werden nach Frauen und Männern ausgewiesen; Einführung von Gender Indices; Verwendung einer Equality Scorecard	- Bislang wurden zwei Gleichstellungsberichte der TU Dresden beschlossen (2008/09 und 2010/11), die jeweils sowohl statistische Daten (mit Indikatoren) als auch einen Überblick über die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes enthalten. Der Berichtszeitraum wurde auf zwei Jahre erhöht. - Eigene Gleichstellungsberichte der Fakultäten gibt es zwar nicht. Diese berichten jedoch im Rahmen der DFG-Standards und der Zielvereinbarungen.
Zielvereinbarungen mit Fakultäten (Gleichstellungs-controlling)	20% der über die Zielverein-barungen mit den Fakultäten verausgabten Mittel werden für Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten verwendet	- In den Zielvereinbarungen legen die Fakultäten zusammen mit der Universitätsleitung Gleichstellungsmaßnahmen fest. Laut Zielvereinbarung sind 20% der Zielvereinbarungsmittel (ca. 750.000 Euro pro Jahr) für Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten vorgesehen.
5. Sensibilisierung für Gender-Aspekte in Lehre, Forschung und Verwaltung		
Gender Consulting	Einrichtung einer Stelle zur Unter-stützung und Beratung: fachbezogene Gender-Beratung in der Lehre, Beratung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming, Sensibilisierung der Hochschulmitglieder und -angehörigen zur Anwendung von Gender Mainstreaming	- Angesichts der zahlreichen gleichstellungspolitischen Maßnahmen, die zu einer erheblichen Sensibilisierung gegenüber dem Thema Gender geführt haben, wurde auf die Einrichtung einer Stelle zugunsten der Finanzierung des Maria-Reiche-Förderprogramms verzichtet. Aktuell wird aber ein Service zur Unterstützung der koordinierten Programme (Sonderforschungsbereiche etc.) bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen aufgebaut.
Gender/Diversity gerechte Lehre		- Im Dezember 2013 fand ein Vortrag mit anschließendem Workshop zur Integration von Genderaspekten in die universitäre Lehre statt.

Sprachliche Gleichbehandlung	Entwicklung einer Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache mit dem Ziel der Sichtbarmachung von Frauen und Männern in allen Dokumenten der Universität (Homepage, Prüfungsordnungen, Briefverkehr usw.)	- Eine Handreichung wurde erstellt und in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management diskutiert. Bisher erfolgte noch kein Beschluss durch das Rektorat.
Koordinationsstelle für Geschlechter-forschung	Koordination der genderrelevanten Lehre und Forschung an der Universität	- Die Stelle wurde im Mai 2012 besetzt. Die bisherigen Aufgaben lagen vor allem im Aufbau eines Netzwerks der Geschlechterforscher/innen.
6. Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellungsarbeit und ihrer Akzeptanz		
Professionalisierung der Gleichstellungs-arbeit	Einführungsworkshops / Mentoring-Programm für neu gewählte de/zentrale Gleichstellungs-beauftragte, Fortbildungs- und Schulungsangebote (z.B. zu Berufungsverfahren) und angemessene Ausstattung mit zeitlichen und finanziellen Ressourcen	- Universitätsintern fand im September 2011 eine Weiterbildung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Berufungen mit externen Referentinnen statt. Seit Januar 2013 gibt es das Weiterbildungsprogram „Professionell im Amt“. In neun Veranstaltungen im Jahr 2013 war die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen und in der Beratung ebenso Thema wie universitätsinterne und -externe Kommunikationsstrategien und Mobbing. - Außerdem können die Gleichstellungsbeauftragten an Veranstaltungen der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an Sächsischen Hochschulen teilnehmen.
Gender Trainings	Personalentwicklungsinstrument und Sensibilisierungsmaßnahme für Führungskräfte, wissenschaftliches sowie nichtwissenschaftliches Personal	- Im April 2011 fand ein Kompaktseminar für Dekaninnen und Dekane statt, bei welchem ein Thema „Familienfreundlichkeit und Gleichstellung“ war.

Hochschulinterne Öffentlichkeitsarbeit für Gleichstellung	Vorstellung des Gleichstellungskonzepts auf allen Ebenen der Universität und Herausstellen der Relevanz des Themas (Internetpräsenz, Aushänge/Plakate/ Broschüren sowie Beiträge in universitären Publikationsorganen und Organisation von Veranstaltungen	- Im Dezember 2011 wurde die Homepage des Referats Gleichstellung überarbeitet und ist seitdem als Seite für Chancengleichheit online. In eher unregelmäßigen Abständen wurden Artikel zu den Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit im Universitätsjournal der TU Dresden veröffentlicht. Im Januar 2011 fanden Veranstaltungen zu Frauenbiographien in Transformationsprozessen statt. Im Dezember 2012 referierte Prof. Dr. Krais zum Thema „Die akademische Welt und ihre Geschlechterordnung – ein Blick auf ein halbes Jahrhundert des Wandels der deutschen Universität“.
7. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf		
Für den Bereich Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf wurden mit dem „audit familiengerechte hochschule“ entsprechende Maßnahmen eingeführt und mit deren Realisierung begonnen.		- Die TU Dresden wurde 2013 im Rahmen des audit evaluiert und hat erneut eine Zielvereinbarung für die nächsten drei Jahre abgeschlossen. Das Zertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ ist am 27.08.2013 bereits zum dritten Mal verliehen worden.

Anhang 4: Auswahl von MINT-Projekten an der TU Dresden

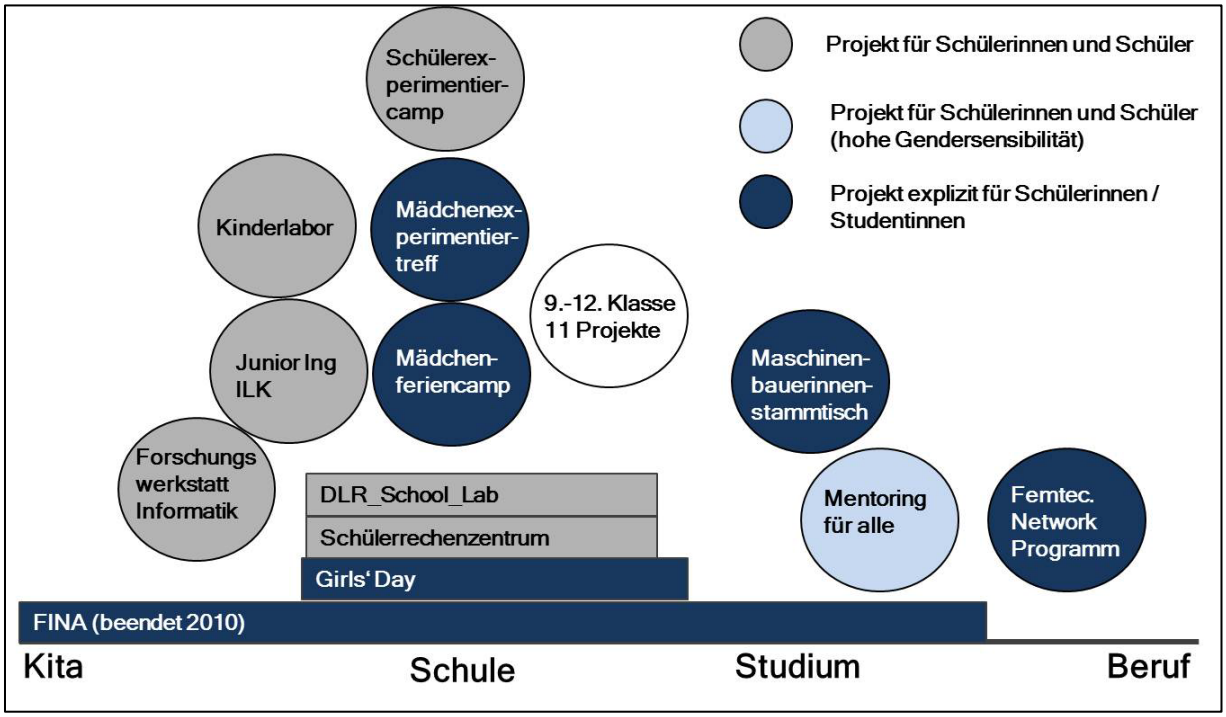


Abbildung 11: Auswahl von MINT-Projekte an der TU Dresden

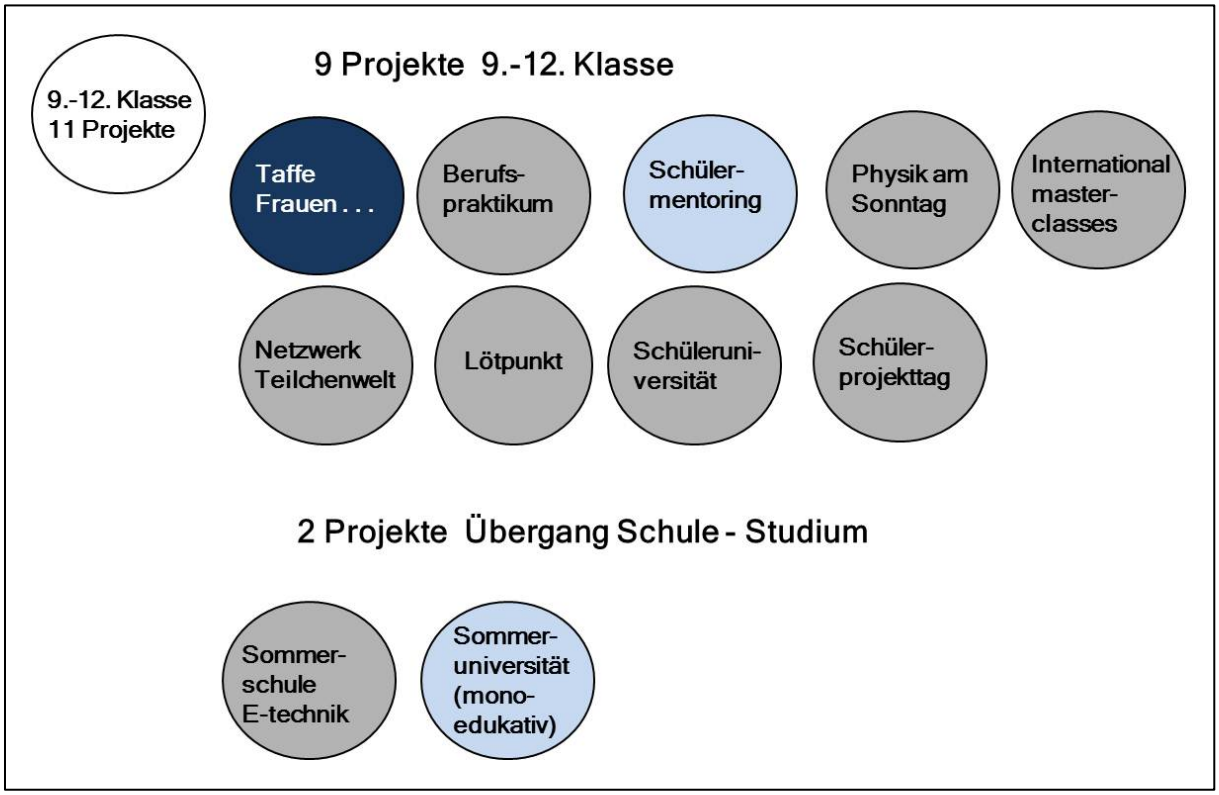


Abbildung 12: MINT-Projekte für die 9.-12. Klasse an der TU Dresden

1. Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf

a) TU Dresden Gesamt

Tabelle 14: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf an der TU Dresden

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	3494	2877	54,8	45,2	3347	2628	56,0	44,0
Studierende	19145	15737	54,9	45,1	19049	13949	57,7	42,3
Absolvent/innen	1968	2260	46,5	53,5	2917	3038	49,0	51,0
Promotionen	345	212	61,9	38,1	363	287	55,8	44,2
Habilitationen/Juniorprofessuren	166	29	85,1	14,9	162	43	79,0	21,0
C3/W2-Professuren	173	25	87,4	12,6	161	37	81,3	18,7
C4/W3-Professuren	296	20	93,7	6,3	265	23	92,0	8,0

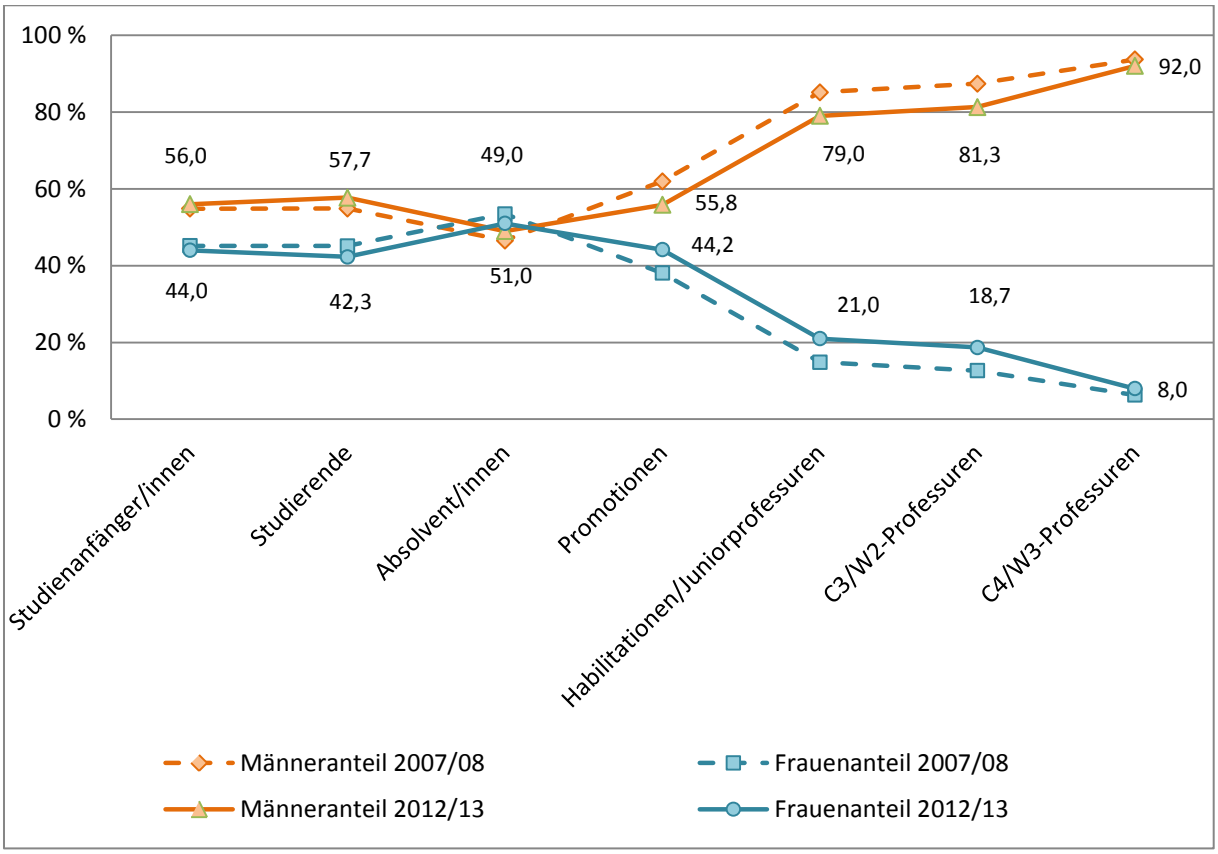


Abbildung 13: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf an der TU Dresden

b) Bereich Mathematik und Naturwissenschaften

Tabelle 15: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	344	335	50,7	49,3	236	274	46,3	53,7
Studierende	2196	2259	49,3	50,7	1549	1639	48,6	51,4
Absolvent/innen	221	306	41,9	58,1	296	360	45,1	54,9
Promotionen	85	50	63,0	37,0	96	73	56,8	43,2
Habilitationen/Juniorprofessuren	38	6	86,4	13,6	24	5	82,8	17,2
C3/W2-Professuren	35	5	87,5	12,5	30	4	88,2	11,8
C4/W3-Professuren	52	2	96,3	3,7	49	3	94,2	5,8

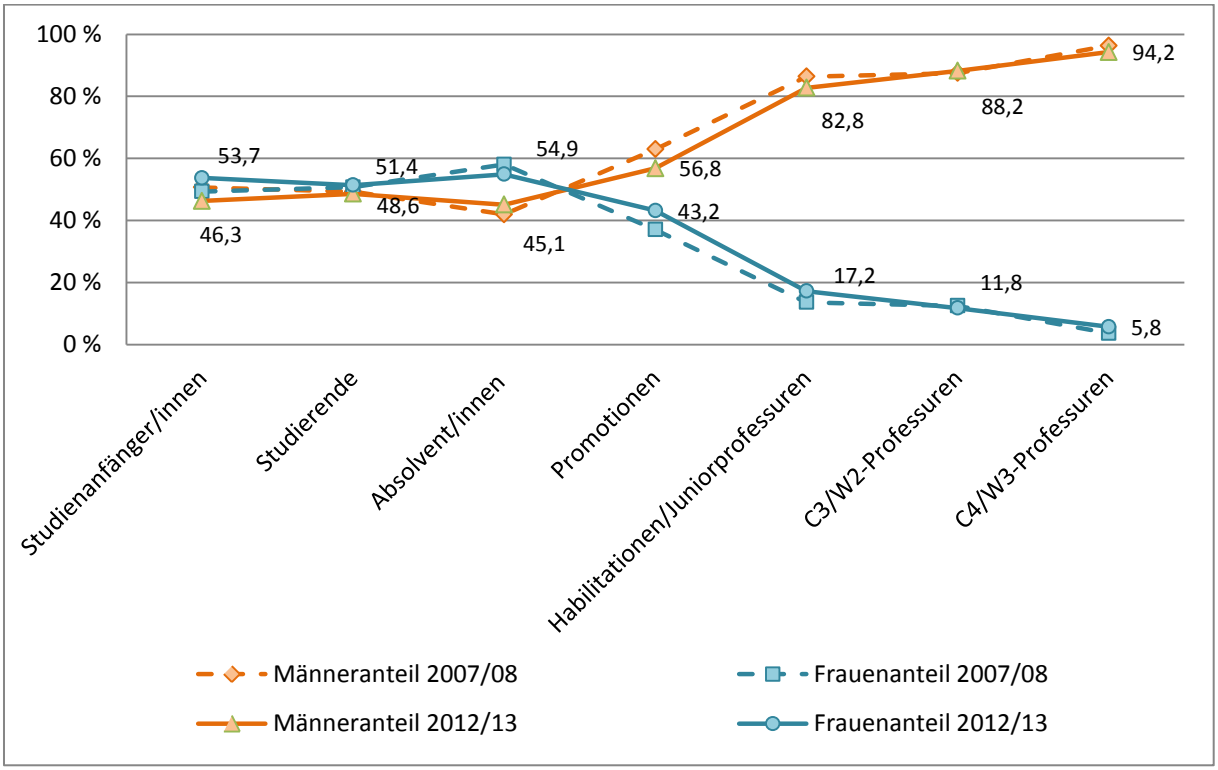


Abbildung 14: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften

Tabelle 16: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fachrichtung Mathematik

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	82	65	55,8	44,2	31	14	68,9	31,1
Studierende	580	389	59,9	40,1	431	220	66,2	33,8
Absolvent/innen	51	42	54,8	45,2	60	21	74,1	25,9
Promotionen	9	1	90,0	10,0	6	1	85,7	14,3
Habilitationen/Juniorprofessuren	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0
C3/W2-Professuren	12	0	100,0	0,0	12	1	92,3	7,7
C4/W3-Professuren	10	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0

Tabelle 17: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fachrichtung Physik

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	121	19	86,4	13,6	88	30	74,6	25,4
Studierende	789	135	85,4	14,6	479	99	82,9	17,1
Absolvent/innen	68	22	75,6	24,4	92	17	84,4	15,6
Promotionen	36	6	85,7	14,3	50	10	83,3	16,7
Habilitationen/Juniorprofessuren	15	2	88,2	11,8	11	0	100,0	0,0
C3/W2-Professuren	6	1	85,7	14,3	7	1	87,5	12,5
C4/W3-Professuren	17	0	100,0	0,0	16	0	100,0	0,0

Tabelle 18: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fachrichtung Chemie

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	82	82	50,0	50,0	64	53	54,7	45,3
Studierende	452	529	46,1	53,9	370	327	53,1	46,9
Absolvent/innen	63	79	44,4	55,6	91	94	49,2	50,8
Promotionen	26	19	57,8	42,2	17	28	37,8	62,2
Habilitationen/Juniorprofessuren	14	0	100,0	0,0	5	1	83,3	16,7
C3/W2-Professuren	9	0	100,0	0,0	5	0	100,0	0,0
C4/W3-Professuren	14	1	93,3	6,7	15	1	93,8	6,3

Tabelle 19: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fachrichtung Psychologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	20	98	16,9	83,1	13	89	12,7	87,3
Studierende	165	739	18,3	81,7	137	653	17,3	82,7
Absolvent/innen	22	106	17,2	82,8	29	141	17,1	82,9
Promotionen	2	5	28,6	71,4	2	5	28,6	71,4
Habilitationen/Juniorprofessuren	1	3	25,0	75,0	2	3	40,0	60,0
C3/W2-Professuren	6	2	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0
C4/W3-Professuren	5	1	83,3	16,7	5	1	83,3	16,7

Tabelle 20: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fachrichtung Biologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	39	71	35,5	64,5	40	88	31,3	68,8
Studierende	210	467	31,0	69,0	132	340	28,0	72,0
Absolvent/innen	17	57	23,0	77,0	24	87	21,6	78,4
Promotionen	12	19	38,7	61,3	21	29	42,0	58,0
Habilitationen/Juniorprofessuren	5	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0
C3/W2-Professuren	2	2	50,0	50,0	3	1	75,0	25,0
C4/W3-Professuren	6	0	100,0	0,0	5	1	83,3	16,7

c) Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften

Tabelle 21: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	775	1533	33,6	66,4	610	1313	31,7	68,3
Studierende	4453	7908	36,0	64,0	4316	6785	38,9	61,1
Absolvent/innen	597	1397	29,9	70,1	825	1436	36,5	63,5
Promotionen	51	22	69,9	30,1	42	32	56,8	43,2
Habilitationen/Juniorprofessuren	17	6	73,9	26,1	27	11	71,1	28,9
C3/W2-Professuren	36	12	75,0	25,0	30	18	62,5	37,5
C4/W3-Professuren	67	9	88,2	11,8	52	11	82,5	17,5

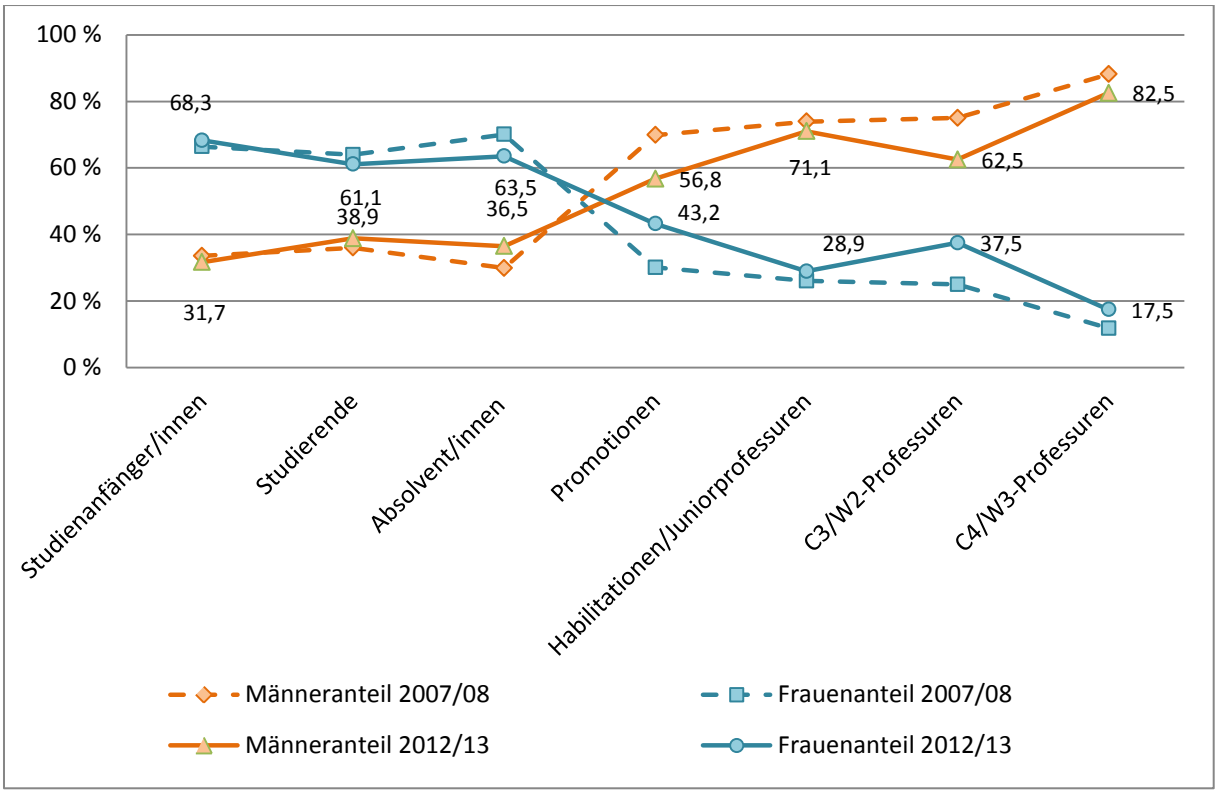


Abbildung 15: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften

Tabelle 22: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Erziehungswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	75	174	30,1	69,9	189	475	28,5	71,5
Studierende	432	1560	21,7	78,3	629	1685	27,2	72,8
Absolvent/innen	87	397	18,0	82,0	98	315	23,7	76,3
Promotionen	5	3	62,5	37,5	10	6	62,5	37,5
Habilitationen/Juniorprofessuren	3	3	50,0	50,0	1	2	33,3	66,7
C3/W2-Professuren	8	3	72,7	27,3	9	4	69,2	30,8
C4/W3-Professuren	7	0	100,0	0,0	4	2	66,7	33,3

Tabelle 23: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Juristischen Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	113	191	37,2	62,8	66	110	37,5	62,5
Studierende	403	544	42,6	57,4	400	506	44,2	55,8
Absolvent/innen	72	101	41,6	58,4	83	125	39,9	60,1
Promotionen	17	3	85,0	15,0	8	3	72,7	27,3
Habilitationen/Juniorprofessuren	2	0	100,0	0,0	0	0	-	-
C3/W2-Professuren	0	0	-	-	2	0	100,0	0,0
C4/W3-Professuren	13	3	81,3	18,8	10	1	90,9	9,1

Tabelle 24: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Philosophischen Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	162	268	37,7	62,3	125	265	32,1	67,9
Studierende	1435	1906	43,0	57,0	1216	1698	41,7	58,3
Absolvent/innen	186	390	32,3	67,7	208	337	38,2	61,8
Promotionen	14	12	53,8	46,2	8	14	36,4	63,6
Habilitationen/Juniorprofessuren	8	3	72,7	27,3	15	5	75,0	25,0
C3/W2-Professuren	11	5	68,8	31,3	6	6	50,0	50,0
C4/W3-Professuren	23	2	92,0	8,0	18	2	90,0	10,0

Tabelle 25: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	174	638	21,4	78,6	118	275	30,0	70,0
Studierende	677	2757	19,7	80,3	477	1725	21,7	78,3
Absolvent/innen	40	343	10,4	89,6	68	350	16,3	83,7
Promotionen	1	3	25,0	75,0	3	3	50,0	50,0
Habilitationen/Juniorprofessuren	3	0	100,0	0,0	8	2	80,0	20,0
C3/W2-Professuren	13	3	81,3	18,8	9	7	56,3	43,8
C4/W3-Professuren	8	1	88,9	11,1	6	3	66,7	33,3

Tabelle 26: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	251	262	48,9	51,1	230	188	55,0	45,0
Studierende	1506	1141	56,9	43,1	1594	1171	57,6	42,4
Absolvent/innen	212	166	56,1	43,9	368	309	54,4	45,6
Promotionen	14	1	93,3	6,7	13	6	68,4	31,6
Habilitationen/Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	3	2	60,0	40,0
C3/W2-Professuren	4	1	80,0	20,0	4	1	80,0	20,0
C4/W3-Professuren	16	3	84,2	15,8	14	3	82,4	17,6

d) Bereich Ingenieurwissenschaften

Tabelle 27: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Ingenieurwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	1607	316	83,6	16,4	1566	300	83,9	16,1
Studierende	7893	1396	85,0	15,0	8110	1314	86,1	13,9
Absolvent/innen	644	105	86,0	14,0	736	117	86,3	13,7
Promotionen	85	11	88,5	11,5	106	20	84,1	15,9
Habilitationen/Juniorprofessuren	33	2	94,3	5,7	33	7	82,5	17,5
C3/W2-Professuren	27	0	100,0	0,0	20	1	95,2	4,8
C4/W3-Professuren	70	2	97,2	2,8	68	3	95,8	4,2

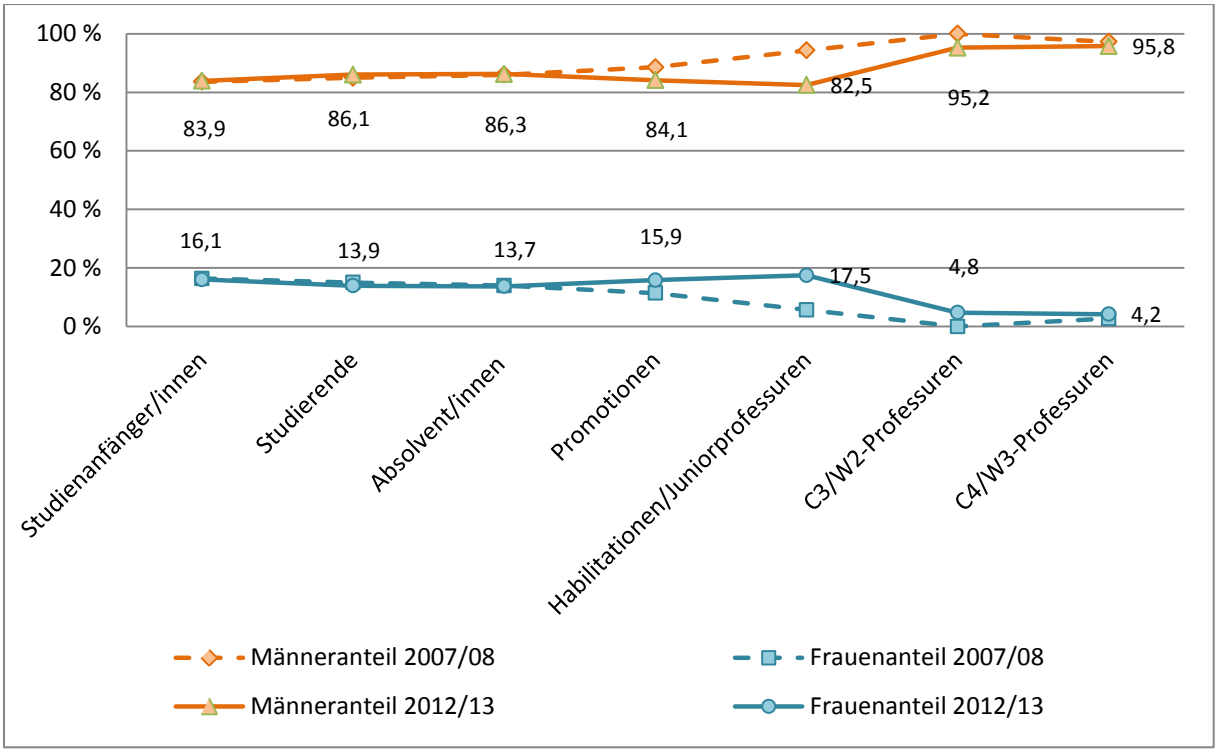


Abbildung 16: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Ingenieurwissenschaften

Tabelle 28: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	402	55	88,0	12,0	484	82	85,5	14,5
Studierende	2012	198	91,0	9,0	2044	246	89,3	10,7
Absolvent/innen	235	14	94,4	5,6	112	14	88,9	11,1
Promotionen	31	1	96,9	3,1	35	6	85,4	14,6
Habilitationen/Juniorprofessuren	10	0	100,0	0,0	11	3	78,6	21,4
C3/W2-Professuren	7	0	100,0	0,0	7	0	100,0	0,0
C4/W3-Professuren	19	1	95,0	5,0	19	1	95,0	5,0

Tabelle 29: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	308	87	78,0	22,0	262	52	83,4	16,6
Studierende	1743	376	82,3	17,7	1333	233	85,1	14,9
Absolvent/innen	122	28	81,3	18,7	189	36	84,0	16,0
Promotionen	18	3	85,7	14,3	16	2	88,9	11,1
Habilitationen/Juniorprofessuren	2	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0
C3/W2-Professuren	8	0	100,0	0,0	5	1	83,3	16,7
C4/W3-Professuren	14	1	93,3	6,7	13	1	92,9	7,1

Tabelle 30: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Maschinenwesen

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	897	174	83,8	16,2	820	166	83,2	16,8
Studierende	4138	822	83,4	16,6	4733	835	85,0	15,0
Absolvent/innen	287	63	82,0	18,0	435	67	86,7	13,3
Promotionen	36	7	83,7	16,3	55	12	82,1	17,9
Habilitationen/Juniorprofessuren	21	2	91,3	8,7	19	4	82,6	17,4
C3/W2-Professuren	12	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0
C4/W3-Professuren	37	0	100,0	0,0	36	1	97,3	2,7

e) Bereich Bau und Umwelt

Tabelle 31: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Bau und Umwelt

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	650	457	58,7	41,3	680	473	59,0	41,0
Studierende	3761	2813	57,2	42,8	4281	2597	62,2	37,8
Absolvent/innen	311	340	47,8	52,2	646	449	59,0	41,0
Promotionen	38	12	76,0	24,0	47	17	73,4	26,6
Habilitationen/Juniorprofessuren	7	4	63,6	36,4	16	2	88,9	11,1
C3/W2-Professuren	39	5	88,6	11,4	41	9	82,0	18,0
C4/W3-Professuren	68	1	98,6	1,4	57	1	98,3	1,7

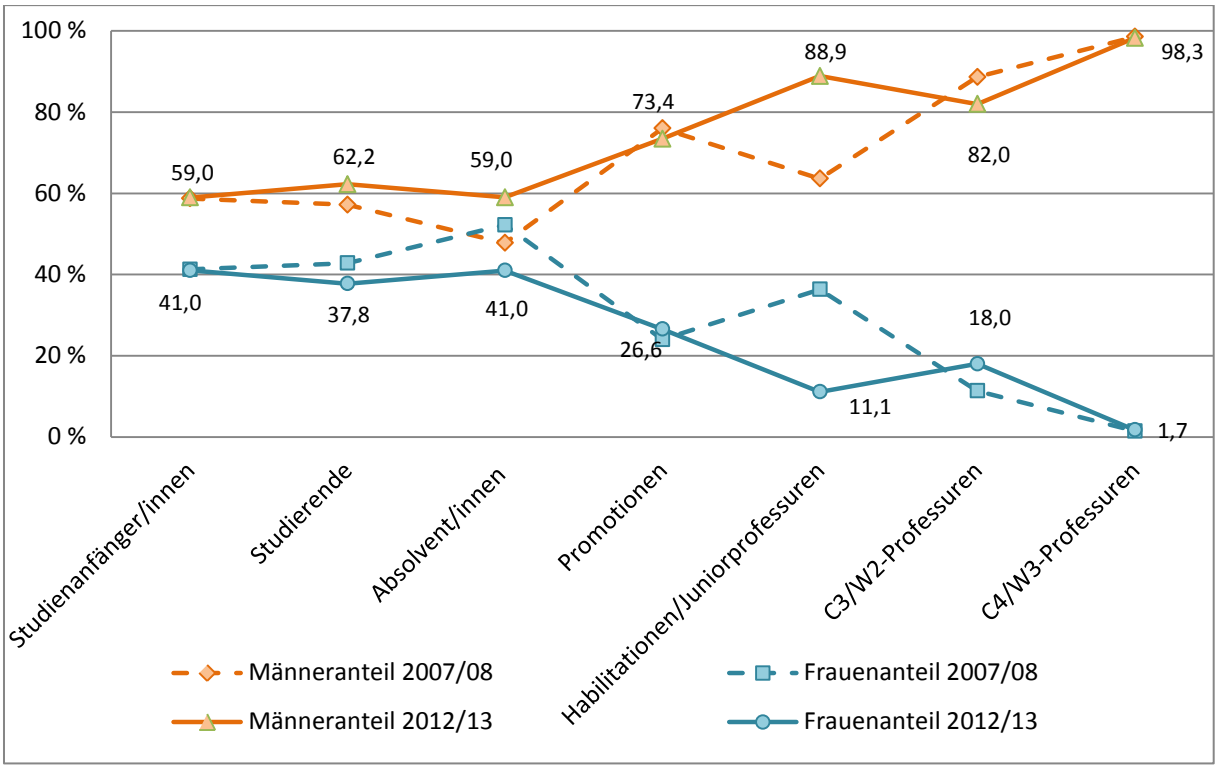


Abbildung 17: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Bau und Umwelt

Tabelle 32: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Architektur

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	57	111	33,9	66,1	69	149	31,7	68,3
Studierende	491	709	40,9	59,1	441	625	41,4	58,6
Absolvent/innen	62	108	36,5	63,5	50	88	36,2	63,8
Promotionen	4	0	100,0	0,0	1	4	20,0	80,0
Habilitationen/Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0
C3/W2-Professuren	8	2	80,0	20,0	10	3	76,9	23,1
C4/W3-Professuren	13	1	92,9	7,1	8	1	88,9	11,1

Tabelle 33: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Bauingenieurwesen

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	129	59	68,6	31,4	285	108	72,5	27,5
Studierende	517	233	68,9	31,1	1029	443	69,9	30,1
Absolvent/innen	33	20	62,3	37,7	86	34	71,7	28,3
Promotionen	7	2	77,8	22,2	16	1	94,1	5,9
Habilitationen/Juniorprofessuren	1	2	33,3	66,7	4	0	100,0	0,0
C3/W2-Professuren	6	0	100,0	0,0	5	0	100,0	0,0
C4/W3-Professuren	11	0	100,0	0,0	11	0	100,0	0,0

Tabelle 34: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Umwelt-wissenschaften, Fachrichtung Forstwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	87	34	71,9	28,1	66	52	55,9	44,1
Studierende	478	327	59,4	40,6	446	226	66,4	33,6
Absolvent/innen	67	32	67,7	32,3	81	53	60,4	39,6
Promotionen	9	1	90,0	10,0	4	2	66,7	33,3
Habilitationen/Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	4	1	80,0	20,0
C3/W2-Professuren	7	2	77,8	22,2	8	3	72,7	27,3
C4/W3-Professuren	9	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0

Tabelle 35: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Umwelt-wissenschaften, Fachrichtung Geowissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	83	77	51,9	48,1	30	32	48,4	51,6
Studierende	681	645	51,4	48,6	560	419	57,2	42,8
Absolvent/innen	49	95	34,0	66,0	114	89	56,2	43,8
Promotionen	5	3	62,5	37,5	5	4	55,6	44,4
Habilitationen/Juniorprofessuren	1	2	33,3	66,7	6	1	85,7	14,3
C3/W2-Professuren	8	0	100,0	0,0	10	2	83,3	16,7
C4/W3-Professuren	10	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0

Tabelle 36: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Umweltwissenschaften, Fachrichtung Hydrowissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	107	73	59,4	40,6	96	73	56,8	43,2
Studierende	475	358	57,0	43,0	557	392	58,7	41,3
Absolvent/innen	36	35	50,7	49,3	116	80	59,2	40,8
Promotionen	3	6	33,3	66,7	7	5	58,3	41,7
Habilitationen/Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	0	0	-	-
C3/W2-Professuren	3	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0
C4/W3-Professuren	8	0	100,0	0,0	6	0	100,0	0,0

Tabelle 37: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Verkehrswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	187	103	64,5	35,5	134	59	69,4	30,6
Studierende	1110	514	68,3	31,7	1248	492	71,7	28,3
Absolvent/innen	64	50	56,1	43,9	199	105	65,5	34,5
Promotionen	10	0	100,0	0,0	14	1	93,3	6,7
Habilitationen/Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	0	0	-	-
C3/W2-Professuren	7	1	87,5	12,5	7	1	87,5	12,5
C4/W3-Professuren	17	0	100,0	0,0	16	0	100,0	0,0

f) Bereich Medizin

Tabelle 38: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Medizinischen Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007/08				2012/13			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	86	192	30,9	69,1	96	203	32,1	67,9
Studierende	766	1505	33,7	66,3	740	1525	32,7	67,3
Absolvent/innen	90	158	36,3	63,7	92	227	28,8	71,2
Promotionen	86	117	42,4	57,6	72	145	33,2	66,8
Habilitationen/Juniorprofessuren	71	10	87,7	12,3	62	17	78,5	21,5
C3/W2-Professuren	36	3	92,3	7,7	40	5	88,9	11,1
C4/W3-Professuren	34	5	87,2	12,8	31	5	86,1	13,9

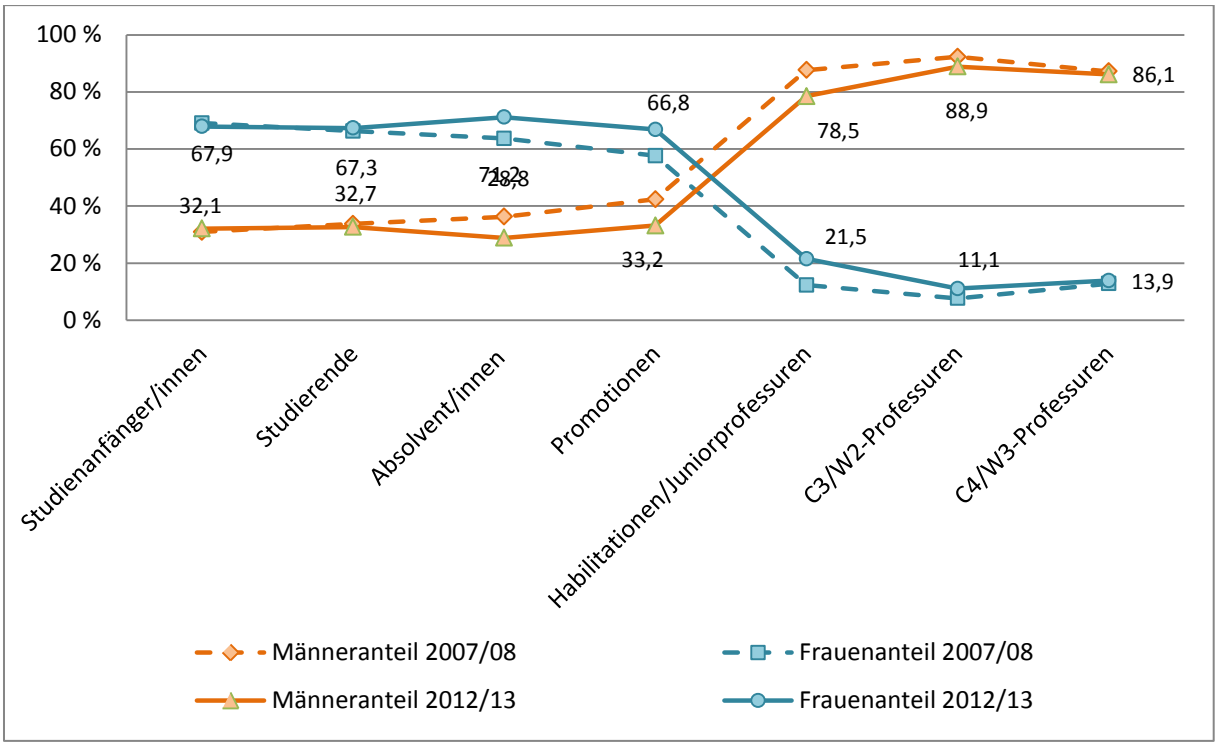


Abbildung 18: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Medizinischen Fakultät

2. Frauen- und Männeranteile bei Studierenden nach Studiengängen im Wintersemester 2012/13

a) nach Bereichen

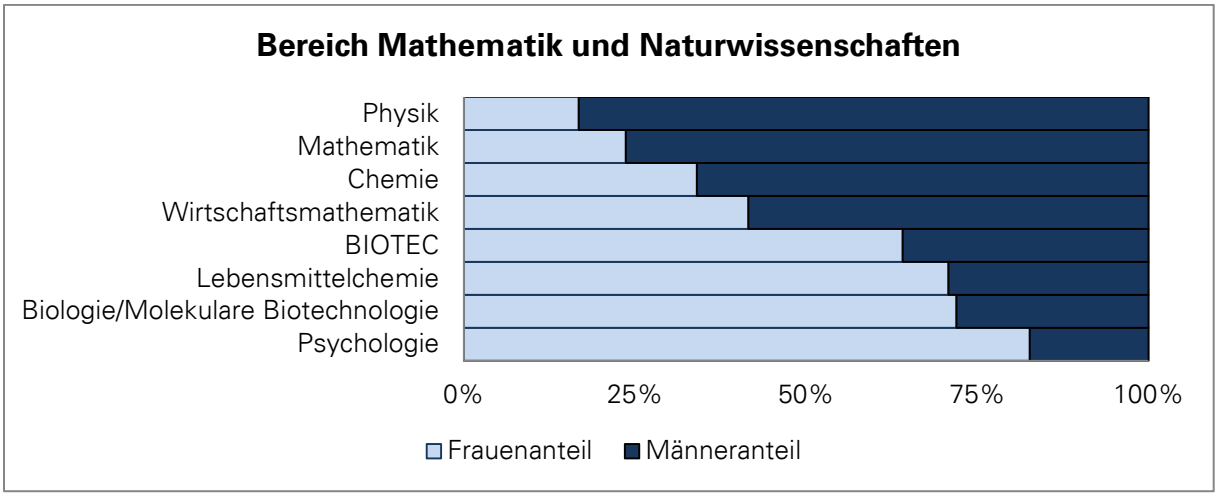


Abbildung 19 Frauen- und Männeranteile in Studiengängen des Bereichs Mathematik und Naturwissenschaften

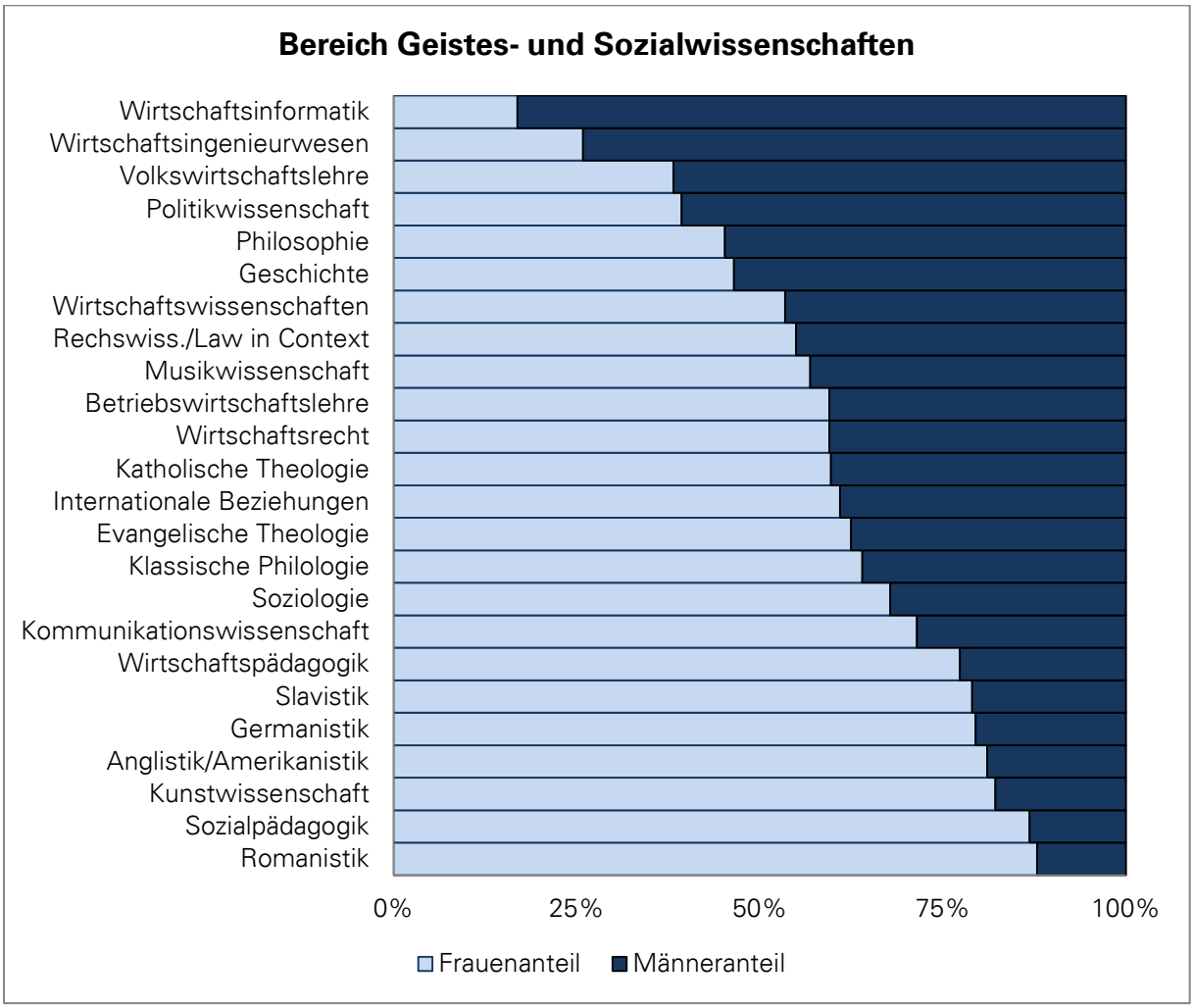


Abbildung 20: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen des Bereichs Geistes-und Sozialwissenschaften

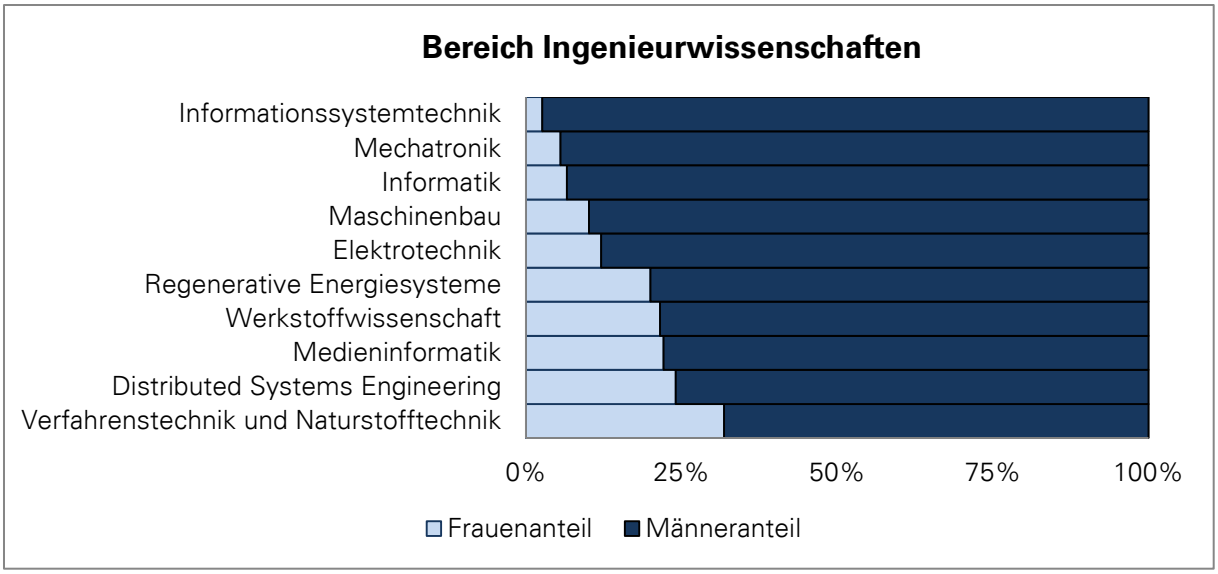


Abbildung 21: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen des Bereichs Ingenieurwissenschaften

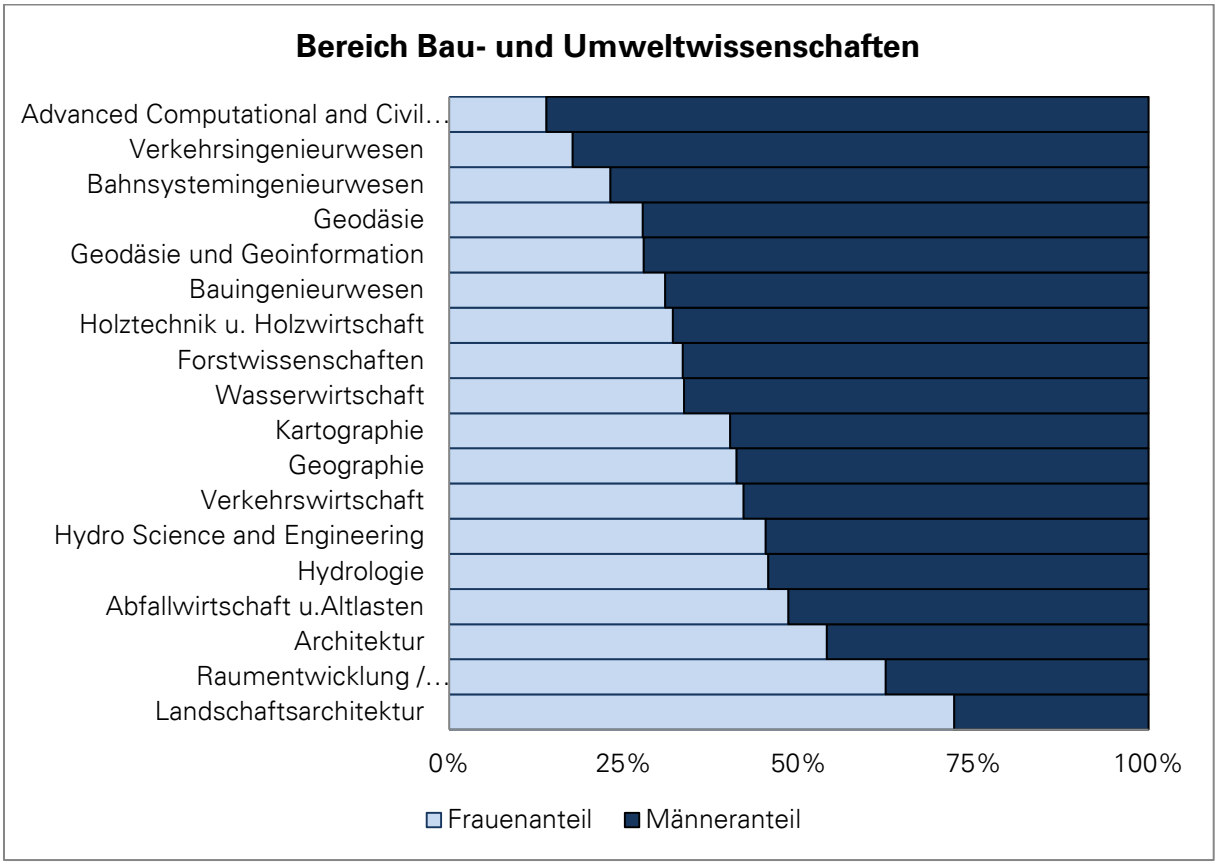


Abbildung 22: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen des Bereichs Bau und Umwelt

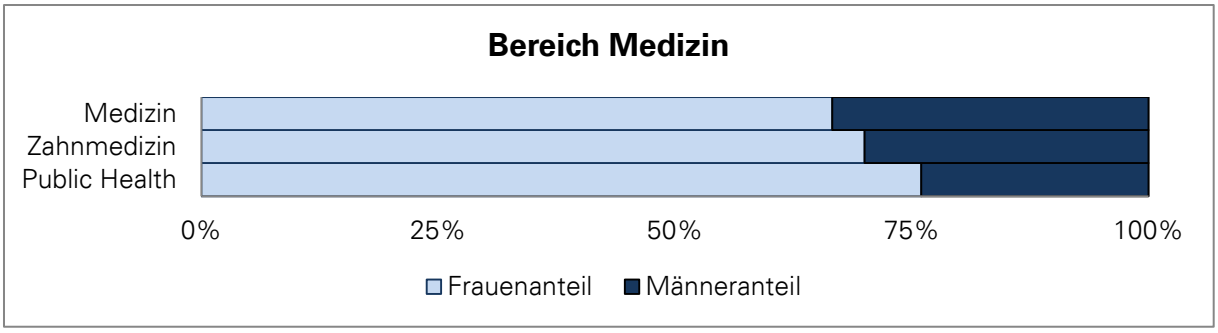


Abbildung 23: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen des Bereichs Bau und Umwelt

b) Lehramtsstudiengänge

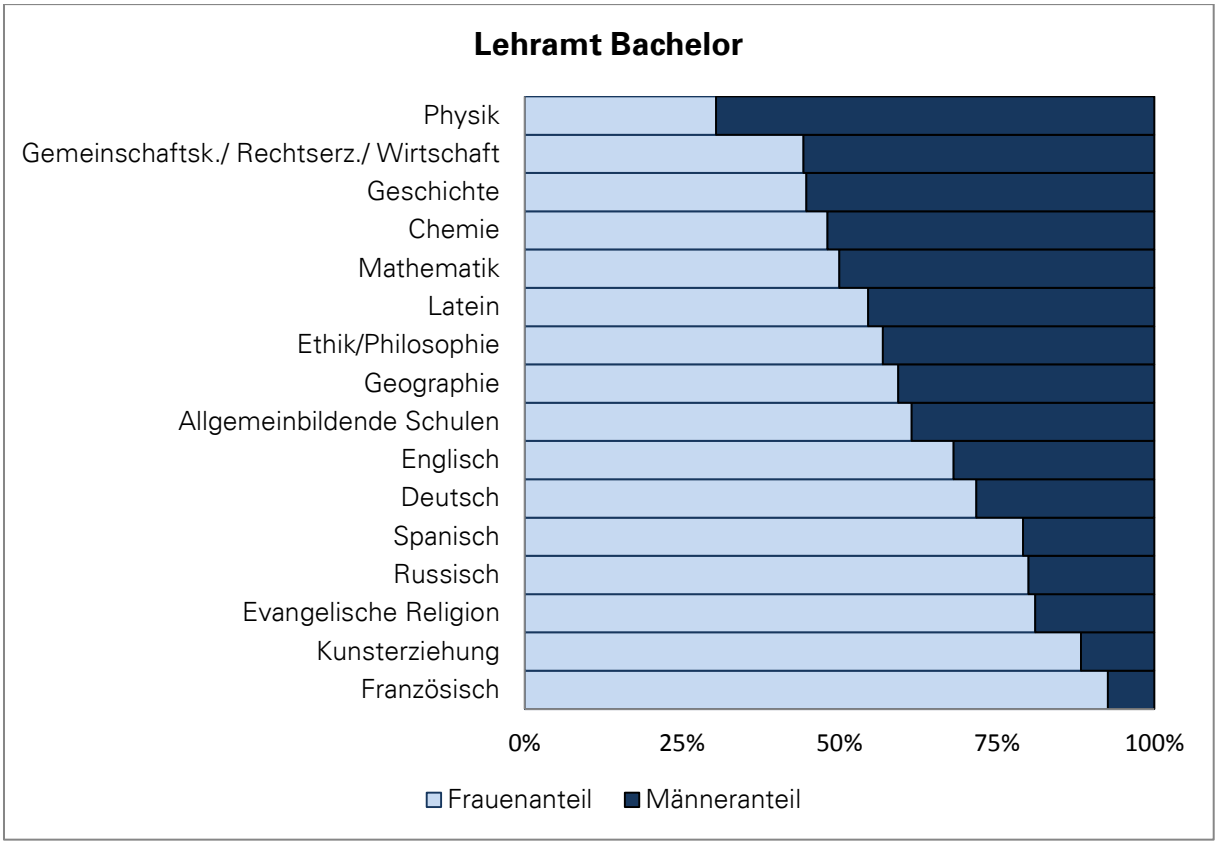


Abbildung 24: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen Lehramt Bachelor

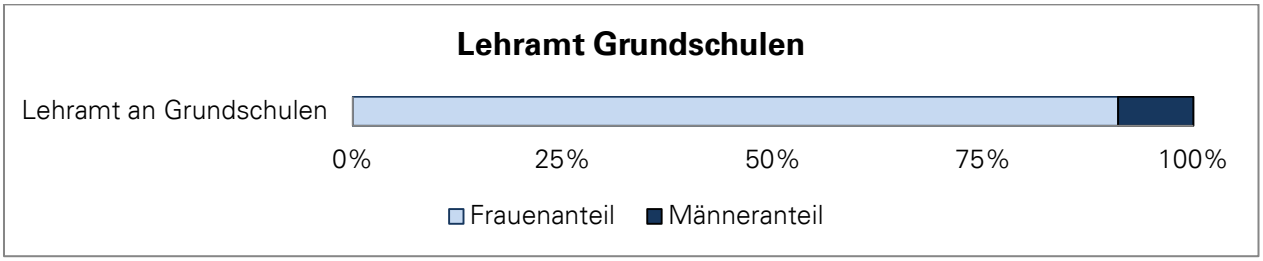


Abbildung 25: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen Lehramt Grundschule

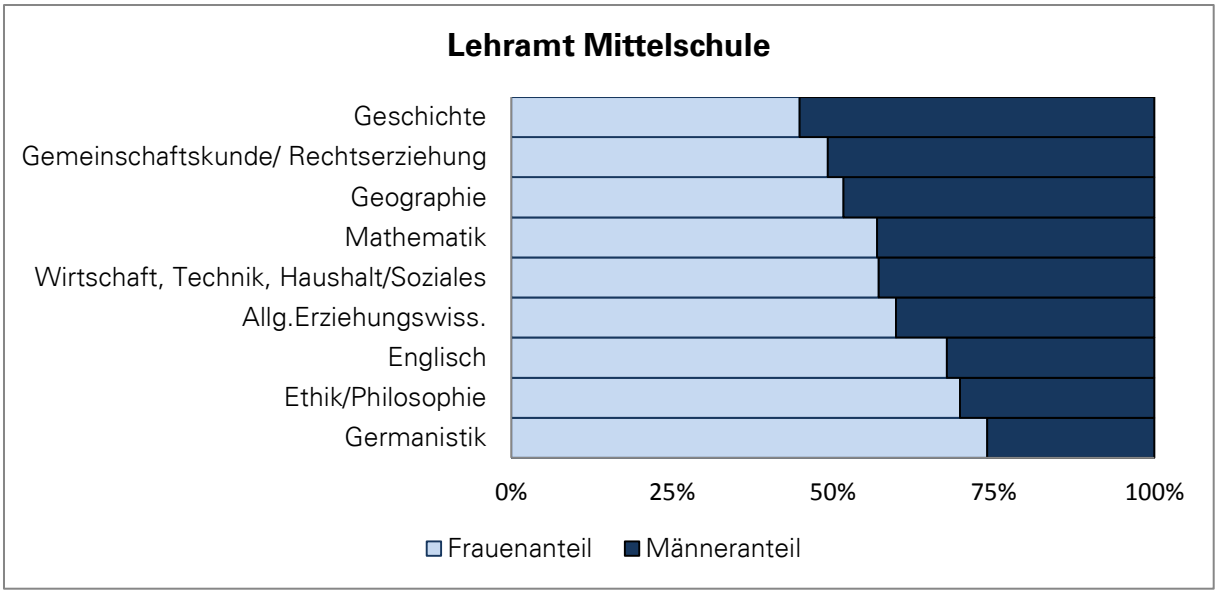


Abbildung 26: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen Lehramt Mittelschule

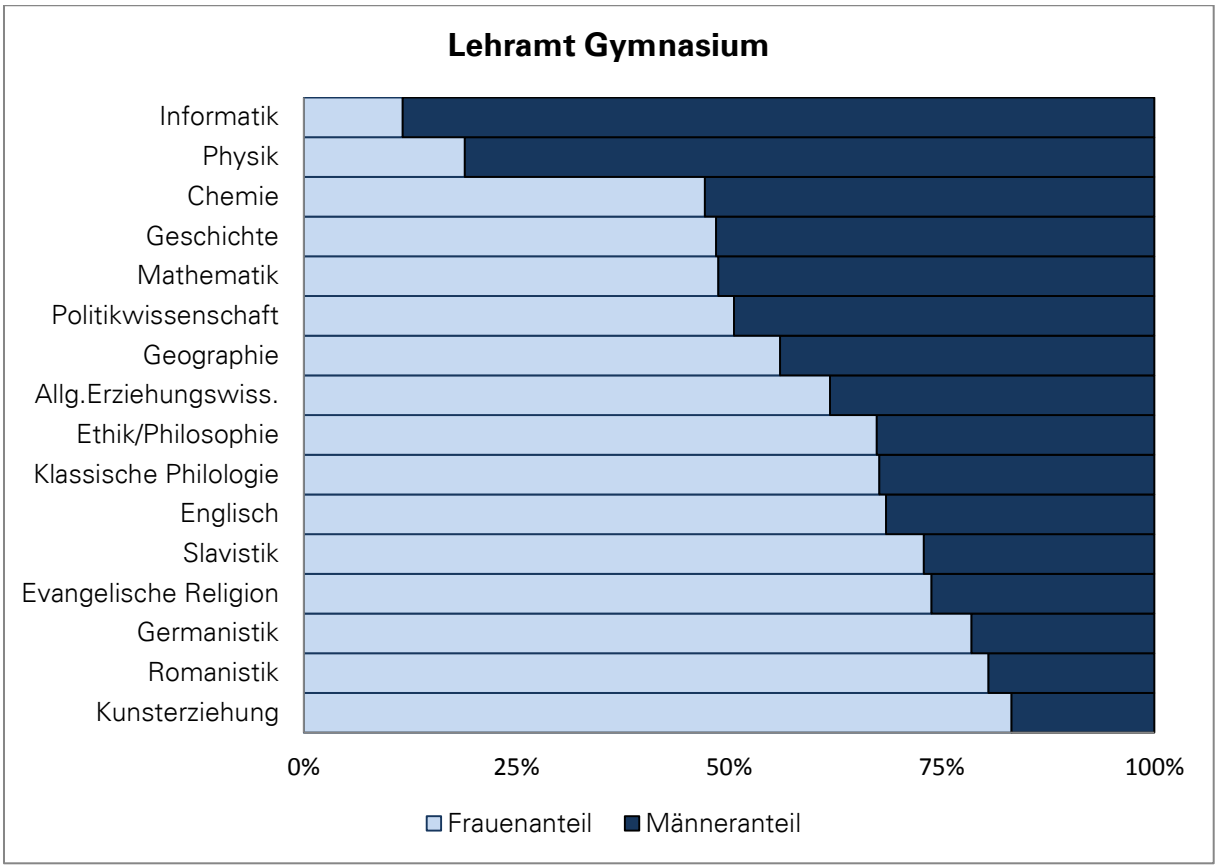


Abbildung 27: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen Lehramt Mittelschule

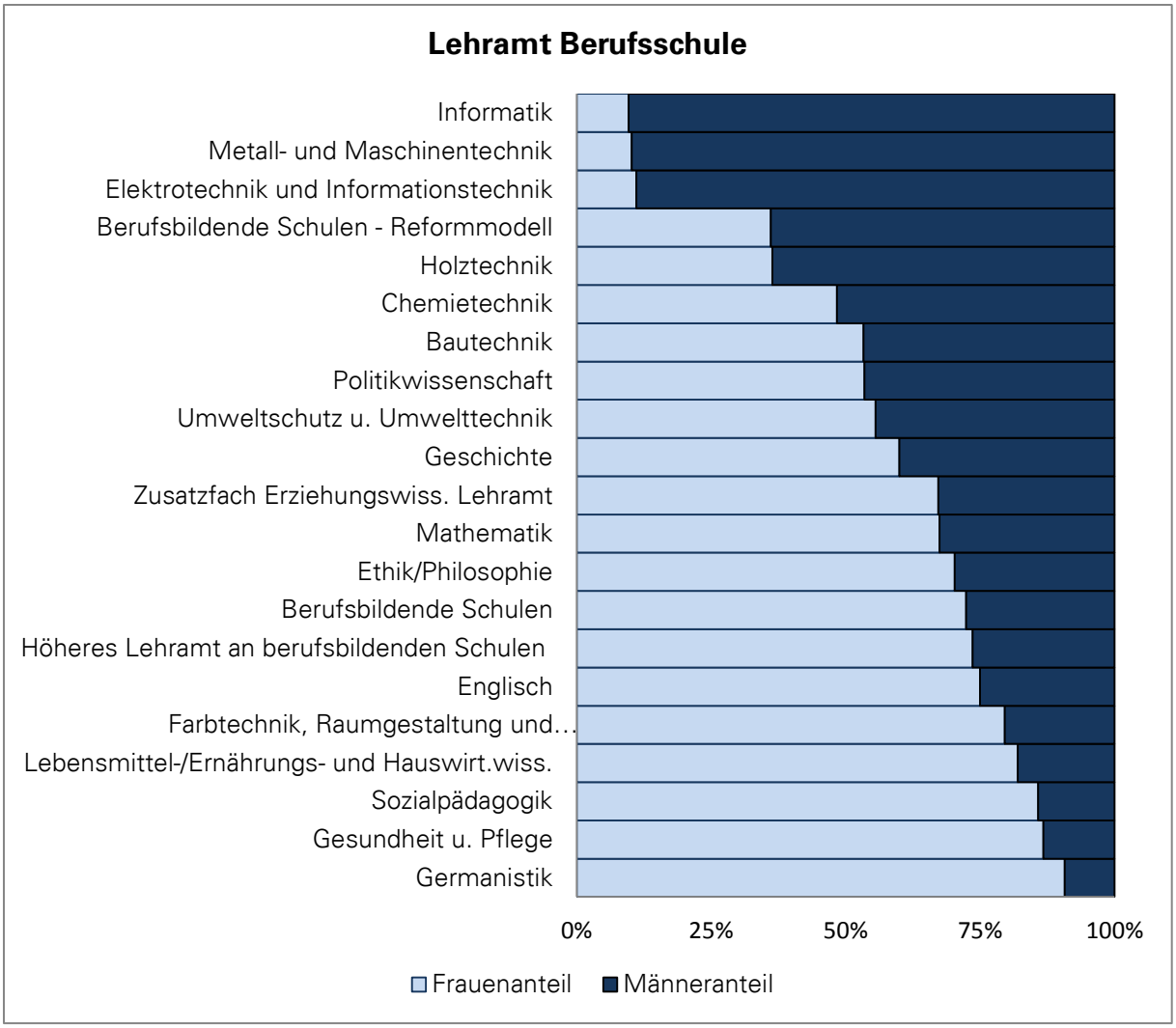


Abbildung 28: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen Lehramt Berufsschule

3. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und wissenschaftliche Hilfskräfte (Haushalt- und Drittmittelbeschäftigte)

Tabelle 39: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und wissenschaftliche Hilfskräfte 2012

Bereiche/ Fakultäten	Wiss. MA unbefristet			Wiss. MA befristet, Vollzeit			Wiss. MA befristet, Teilzeit			Wiss. Hilfskräfte		
	m	w	Frauen-anteil in %	m	w	Frauen-anteil in %	m	w	Frauen-anteil in %	m	w	Frauen-anteil in %
1. Mathematik/Naturwissenschaften	52	23	30,7	131	48	26,8	228	179	44,0	33	25	43,1
Fachrichtung Mathematik	11	9	45,0	27	0	0,0	19	11	36,7	11	4	26,7
Fachrichtung Physik	19	1	5,0	56,0	10,0	15,2	100	35	25,9	7	3	30,0
Fachrichtung Chemie	12	6	33,3	21,0	12,0	36,4	66	48	42,1	11	1	8,3
Fachrichtung Psychologie	4	6	60,0	17,0	20,0	54,1	29	66	69,5	0	5	100,0
Fachrichtung Biologie	6	1	14,3	10,0	6,0	37,5	14	19	57,6	4	12	75,0
2. Geistes-/Sozialwissenschaften	21	33	61,5	103	62	37,6	85	130	60,5	48	80	62,5
Erziehungswissenschaften	6	6	50,0	8,0	12,0	60,0	11	36	76,6	5	10	66,7
Juristische Fakultät	0	1	100,0	7,0	6,0	46,2	1	10	90,9	4	8	66,7
Philosophische Fakultät	7	6	46,2	43,0	18,0	29,5	33	38	53,5	21	27	56,3
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	7	20	74,1	10,0	9,0	47,4	4	18	81,8	11	31	73,8
Wirtschaftswissenschaften	1	0	0,0	35,0	17,0	32,7	36	28	43,8	7	4	36,4
3. Ingenieurwissenschaften	132	43	24,6	855	134	13,5	170	72	29,8	63	24	27,6
Elektrotechnik/Informationstechnik	39	7	15,2	250,0	27,0	9,7	55	16	22,5	18	8	30,8
Informatik	15	8	34,8	144,0	28,0	16,3	24	8	25,0	12	5	29,4
Maschinenwesen	78	28	26,4	461,0	79,0	14,6	91	48	34,5	33	11	25,0
4. Bau und Umwelt	70	18	20,5	272	75	21,6	171	116	40,4	56	41	42,3
Architektur	5	3	37,5	26,0	13,0	33,3	31	26	45,6	7	10	58,8
Bauingenieurwesen	18	6	25,0	75,0	20,0	21,1	18	3	14,3	17	6	26,1
Umweltwissenschaften	28	7	20,0	70,0	25,0	26,3	85	73	46,2	30	24	44,4
Verkehrswissenschaften	19	2	9,5	101,0	17,0	14,4	37	14	27,5	2	1	33,3
5. Medizinische Fakultät	67	69	50,7	298,0	306,0	50,7	117	283	70,8	7	17	70,8
Gesamt	342	186	35,2	1659	625	27,4	771	780	50,3	207	187	47,5

Tabelle 40: Neueinstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und wissenschaftlichen Hilfskräften vom 1.7.2012-30.6.2013

Fakultäten	Wiss. MA befristet, Vollzeit			Wiss. MA befristet, Teilzeit			insgesamt		
	m	w	Frauen-anteil in %	m	w	Frauen-anteil in %	m	w	Frauen-anteil in %
1. Mathematik/Naturwissenschaften	29	16	35,6	69	71	50,7	98	87	47,0
Fachrichtung Mathematik	6	1	14,3	7	4	36,4	13	5	27,8
Fachrichtung Physik	12	6	33,3	21	8	27,6	33	14	29,8
Fachrichtung Chemie	6	3	33,3	21	18	46,2	27	21	43,8
Fachrichtung Psychologie	4	5	55,6	11	30	73,2	15	35	70,0
Fachrichtung Biologie	1	1	50,0	9	11	55,0	10	12	54,5
2. Geistes-/Sozialwissenschaften	24	14	36,8	21	44	67,7	45	58	56,3
Erziehungswissenschaften	2	3	60,0	3	9	75,0	5	12	70,6
Juristische Fakultät	6	2	25,0	0	6	100,0	6	8	57,1
Philosophische Fakultät	5	2	28,6	6	13	68,4	11	15	57,7
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	5	3	37,5	1	4	80,0	6	7	53,8
Wirtschaftswissenschaften	6	4	40,0	11	12	52,2	17	16	48,5
3. Ingenieurwissenschaften	129	34	20,9	63	18	22,2	192	52	21,3
Elektrotechnik/Informationstechnik	42	6	12,5	19	1	5,0	61	7	10,3
Informatik	29	8	21,6	6	3	33,3	35	11	23,9
Maschinenwesen	58	20	25,6	38	14	26,9	96	34	26,2
4. Bau und Umwelt	34	7	17,1	27	24	47,1	61	31	33,7
Architektur	0	3	100,0	5	3	37,5	5	6	54,5
Bauingenieurwesen	16	2	11,1	2	1	33,3	18	3	14,3
Umweltwissenschaften	6	1	14,3	14	13	48,1	20	14	41,2
Verkehrswissenschaften	12	1	7,7	6	7	53,8	18	8	30,8
5. Medizinische Fakultät	57	69	54,8	38	109	74,1	95	178	65,2
Gesamt	265	135	33,8	215	251	53,9	480	386	44,6

4. Promotionsquoten

Tabelle 41: Frauenanteile an den Promotionen und Studierenden sowie Promotionsquoten für alle Fakultäten und Fachrichtungen 2012

Fakultäten/Fachrichtungen	Frauenanteil an Promotionen in % (2010-2012)	Frauenanteil an den Studierenden in % (2007)	Promotionsquote 2012
Maschinenwesen	21,8	16,6	1,3
Elektrotechnik/Informationstechnik	11,3	9,0	1,3
Fachrichtung Physik	18,0	14,6	1,2
Fachrichtung Chemie	58,6	53,9	1,1
Fachrichtung Wasserwesen	42,9	43,0	1,0
Medizinische Fakultät	65,8	66,3	1,0
Architektur	54,5	59,1	0,9
Juristische Fakultät	51,1	57,4	0,9
Fachrichtung Biologie	61,4	69,0	0,9
Fachrichtung Psychologie	70,0	81,7	0,9
Fachrichtung Geowissenschaften	38,5	48,6	0,8
Wirtschaftswissenschaften	33,9	43,1	0,8
Informatik	13,7	17,7	0,8
Fachrichtung Forstwissenschaften	31,0	40,6	0,8
Philosophische Fakultät	42,4	57,0	0,7
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	58,3	80,3	0,7
Erziehungswissenschaften	40,0	78,3	0,5
Verkehrswissenschaften	11,9	31,7	0,4
Fachrichtung Mathematik	11,8	40,1	0,3
Bauingenieurwesen	6,7	31,1	0,2

Anmerkung: Die Promotionsquote stellt das Verhältnis des Frauenanteils an den Promotionen bezogen auf den Frauenanteil an den Studierenden dar. Ein Wert gleich 1 bedeutet, die Wahrscheinlichkeit, eine Promotion abzuschließen, ist für Angehörige beider Geschlechter gleich hoch. Ein Wert größer als 1 weist auf eine höhere, ein Wert kleiner als 1,0 auf eine geringere Wahrscheinlichkeit für Frauen hin.

5. Glasdeckenindex

Tabelle 42: Frauenanteile am Wissenschaftlichen Personal und den Professuren sowie Glasdeckenindex für alle Fakultäten 2012

Fakultäten	Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal 2012 in %	Frauenanteil an Professuren 2012 in %	Glasdecken - Index 2012
Bauingenieurwesen	11,9	0	0,0
Maschinenwesen	16	2,1	0,1
Juristische Fakultät	43,1	7,7	0,2
Verkehrswissenschaften	15,9	4,2	0,3
Medizinische Fakultät	50,1	13,3	0,3
Mathematik/Naturwissenschaften	27,4	8,4	0,3
Elektrotechnik/Informationstechnik	9,2	3,7	0,4
Architektur	35,3	15,6	0,4
Umweltwissenschaften	23,6	10,9	0,5
Informatik	17,2	9,6	0,6
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	58,1	38,5	0,7
Erziehungswissenschaften	51,9	35	0,7
Wirtschaftswissenschaften	31,2	21,7	0,7
Philosophische Fakultät	31,7	24,3	0,8

Anmerkung: Der Glasdecken-Index wird aus dem Frauenanteil an den Professuren im Verhältnis zum Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal (inklusive Professor/innen) gebildet. Ein Wert von 1 weist auf gleiche Aufstiegschancen für Frauen und Männer. Je kleiner der Wert ist, desto dicker ist die Glasdecke.

6. Stellenausschreibungen und Neubesetzungen von Stellen mit Hochschullehrer/innen

Tabelle 43: Frauenanteile bei Bewerbungen, Einladungen und Neubesetzungen von Stellen mit Hochschullehrer/innen 2001-2012

Zeitraum	Stellen-ausschreibungen	Bewerbungen			Zum Bewerbungsgespräch Eingeladene			Neubesetzung von Stellen		
		insgesamt	weiblich	Frauen-anteil in %	insgesamt	weiblich	Frauen-anteil in %	insgesamt	weiblich	Frauen-anteil in %
2001/2002	18	315	34	11	104	6	6	18	1	6
2002/2003	22	447	49	11	90	8	9	22	2	9
2003/2004	20	593	83	14	124	12	10	20	3	15
2004/2005	23	508	71	14	142	14	10	23	2	9
2005/2006	23	413	51	12	138	12	9	23	3	13
2006/2007	22	504	50	10	133	8	6	23	1	4
2007/2008	24	668	113	17	131	21	16	22	5	23
2008/2009	13	244	37	15	89	8	9	15	1	7
2009/2010	19	399	83	21	110	23	21	22	6	27
2010/2011	15	284	64	23	62	13	21	11	2	18
2011/2012	11	209	41	20	46	9	20	11	3	27
2007/08-2011/12	82	1.804	338	19	438	74	17	81	17	21

7. Prognose der Zielquoten für die Frauenanteile an den Professuren 2020

Tabelle 44: Frauenanteile an den Professuren 2012 und Prognose der Frauenanteile an den Professuren 2020 nach Bereichen

Bereiche	Professuren 2012			vorauss. Emeritierungen bis 2020		geplante Wieder-besetzungen bis 2020	angestrebter Frauenanteil an den Neu-berufungen bis 2020	Professuren 2020 (Prognose)		
	männlich	weiblich	Frauen-anteil in %	männlich	weiblich			männlich	weiblich	Frauen-anteil in %
Mathematik/Naturwissenschaften	91	7	7	33	0	28	0,3	78	15	17
Geistes-/Sozialwissenschaften	86	30	26	49	2	39	0,44	59	45	43
Ingenieurwissenschaften	93	4	4	26	0	24	0,22	86	9	10
Bau und Umwelt	101	11	10	54	2	39	0,25	76	19	20
Medizin	71	10	12	19	7	22	0,51	63	15	20
TU Dresden insgesamt	447	62	12	182	11	154	0,34	366	105	22

Anmerkung: Neben den Professuren der Bereiche sind in den Zahlen zur TU Dresden insgesamt auch die Professuren für das BIOTEC mitberücksichtigt. Für die Medizin wurde als Zielvorgabe für die Frauenanteile an den Neuberufungen unter Ziel 1 42% angegeben. Dieser Wert ergibt sich, wenn auch die Drittmittelprofessuren mitberücksichtigt werden.

8. Datengrundlage

Zu 1., 4.

Studienanfänger/innen	Studierende im 1. Hochschulsemester, mit beurlaubten, ohne Gast-/Zweithörer (Kopfzahlen), Statistischer Jahresbericht der TU Dresden 1.12.2007 und 1.12.2012
Studierende:	Kopfzahlen mit beurlaubten, ohne Gast-/Zweithörer, Statistischer Jahresbericht 1.12. 2007 und 1.12. 2012
Absolventen/innen:	bestandene Hochschulabschlussprüfungen ohne Doktorprüfungen, Statistischer Jahresbericht der TU Dresden 2008 (Studienjahr 2007/08) und Vorläufige Daten 2012/13
Promotionen:	Abgeschlossene Promotionen, Statistischer Jahresbericht der TU Dresden, 2008, 2012
Habilitationen:	Abgeschlossene Habilitationen, Statistischer Jahresbericht der TU Dresden, kumuliert 2004-08 und 2008-12
Juniorprofessuren:	Kopfzahlen, Statistischer Jahresbericht der TU Dresden, 1.12.2007 und 1.12.2012
C4/W3- bzw. C3/W2-Professoren/Professorinnen:	Haushaltsfinanzierte Professuren (Kopfzahlen), Statistischer Jahresbericht der TU Dresden, 1.12. 2007 und 1.12. 2012

Zu 2.

Studierende nach Studiengängen mit Beurlaubten, ohne Gast-/Zweithörer, (Vollzeitäquivalente), Statistischer Jahresbericht, 1.12.2012,
2a) Studiengänge mit weniger als 50 Studierenden wurden nicht berücksichtigt.
2b) Studiengänge mit weniger als 15 Studierenden wurden nicht berücksichtig.t

Zu 3.

Haushalts- und Drittmittelbeschäftigte, Kosten- und Leistungsberichte der TU Dresden, Stichtage: 1.12.2012 (30.6.2012 für Medizinische Fakultät)

Zu 5.

Hauptberuflich beschäftigtes Wissenschaftliches Personal (Professor/innen, Dozent/innen, wiss. Mitarbeiter/innen) und WHK an der TU Dresden (VZÄ); Jahresbericht der TU Dresden 2012

Zu 7.

Professuren 2012: haushalts- und drittmittelfinanzierte Professuren, Statistischer Jahresbericht der TU Dresden, 1.12.2012