



02.01.2018

**Protokoll zur 34. Sitzung des Senats am 13.12.2017  
öffentlicher Teil**

Vorsitzender: Rektor  
Beginn: 13:05 Uhr  
Ende: 14:55 Uhr  
Ort: APB – Ratssaal Informatik 1004 (Nöthnitzer Straße 46; 1. OG)

Teilnehmer: s. Anwesenheitsliste

**Tagesordnung:**

- I.1 Beschluss zur Tagesordnung
- I.2 Beschluss zum Protokoll der 33. Sitzung am 08.11.2017 (öffentlicher Teil)
- I.3 Bericht des Rektorats
- I.4 Aktuelle Viertelstunde
- I.5 Stellungnahme zur Änderung des Bachelorstudiengangs Medienforschung, Medienpraxis
- I.6 Stellungnahme zur Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes (2014) der TU Dresden
- I.7 Satzung zur Änderung der Ordnung zur Leitung und zum Betrieb des ZLSB
- I.8 Verschiedenes

Vor Eintritt in die Tagesordnung wird Frau Jun. Prof. Ilona Croy mit dem Graduiertenakademie-Betreuerpreis 2017 „Promotionsbetreuung <sup>AUSGEZEICHNET</sup>“ ausgezeichnet. Der Prorektor für Forschung führte dazu aus, dass die Graduiertenakademie in diesem Jahr zum ersten Mal einen Preis für herausragende Promotionsbetreuung ausgeschrieben hat. Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert. Das Preisgeld soll der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zugutekommen. Bei der diesjährigen Preisträgerin wurden neben fachlicher Exzellenz und Forschungsbegeisterung auch Offenheit, Humor und Kommunikation auf Augenhöhe in den Würdigungen der Promovierenden und Postdocs betont. Frau Jun. Prof. Croy promovierte nach ihrem Psychologiestudium 2009 in Dresden und erhielt ihre Approbation zur Psychologischen Psychotherapeutin. Im Anschluss arbeitete und forschte sie als Post-Doktorandin in Schweden. Nach ihrer Rückkehr war sie seit Ende 2015 als Nachwuchsgruppenleiterin an der Klinik und Poliklinik für Psychotherapie und Psychosomatik am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus tätig. Im August 2016 verlieh ihr das Rektorat den Status eines TUD Young Investigators, der von der TU Dresden seit 2014 an unabhängige und exzellente Nachwuchswissenschaftler/innen vergeben wird. Zwischenzeitlich wurde Frau Jun. Prof. Ilona Croy habilitiert und ist Inhaberin der Juniorprofessur für Psychotherapie und Psychosomatik.

Der Prorektor für Forschung gratuliert Frau Jun. Prof. Croy im Namen des gesamten Rektorats zu dieser Auszeichnung. Frau Jun. Prof. Croy bedankt sich für die Auszeichnung mit dem Graduiertenakademie-Betreuerpreis 2017.

Der Vorsitzende informiert vor Eintritt in die Tagesordnung über die Ergebnisse der Wahlen der studentischen Vertreter/innen im Senat und Erweiterten Senat, die vom 28. Bis 30.11.2017 stattgefunden haben.

Für den Senat wurden gewählt: Frau Nathalie Schmidt, Frau Claudia Meißner, Herr Fabian Köhler und Herr Paul Hösler.

Für den Erweiterten Senat wurden gewählt: Herr Robert Georges, Herr Peter Flaske, Herr Hans-Martin Scheiber und Herr Lutz Thies.

Der Vorsitzende dankt den ausgeschiedenen studentischen Senatorinnen und Senatoren für die geleistete Arbeit im Senat und die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Rektorat und wünscht den neu gewählten studentischen Senatorinnen und Senatoren eine erfolgreiche Amtszeit.

### **I.1 Beschluss zur Tagesordnung**

Zur vorliegenden Tagesordnung gibt es keine Änderungs- oder Ergänzungsanträge. Die Tagesordnung wird in der dem Protokoll zugrundeliegenden Form beschlossen.

### **I.2 Beschluss zum Protokoll der 33. Sitzung am 08.11.2017 (öffentlicher Teil)**

Zum Protokoll der 33. Sitzung am 08.11.2017 (öffentlicher Teil) gibt es keine Änderungs- oder Ergänzungsanträge. Das Protokoll der 33. Sitzung wird als korrekte Wiedergabe der Sitzung beschlossen.

### **I.3 Bericht des Rektorats**

I.3.1 Der Vorsitzende berichtet über das Festkolloquium aus Anlass des 80. Geburtstages von Herrn Univ.-Prof. Dr.-Ing. Jürgen Stritzke im Vortragssaal der SLUB am heutigen Tag. Der Rektor hat das Grußwort gehalten und Herr Prof. Biedenkopf die Laudatio. Herr Prof. Stritzke war auch nach seiner Emeritierung sehr aktiv an der TU Dresden und hat bspw. das jährliche Brückenbausymposium geleitet bzw. war an der Leitung und Durchführung beteiligt.

I.3.2 Weiterhin informiert der Vorsitzende zum aktuellen Stand der ZUK-Maßnahmen (vgl. Anlage 1). Insbesondere stellt er die beendeten, fortgeführten, modifiziert fortgeführten und neuen Maßnahmen vor. Da die Höhe der Auslauffinanzierung im Jahr 2019 bisher nicht bekannt ist, können die fortgeführten, modifiziert fortgeführten und neuen Maßnahmen zunächst einmal nur bis Ende 2018 bewilligt werden.

Zur Nachfrage von Frau Dr. Bilow, warum die Maßnahme „Internationale Sommerschulen“ beendet wurde, erklärt der Vorsitzende, dass die Resonanz auf die Maßnahme z. T. sehr zurückhaltend war und Mittel teilweise nicht abgerufen wurden. Es besteht jedoch die Möglichkeit, die Förderung diesbezüglicher Maßnahmen im Rahmen von Internationalisierungsprojekten zu beantragen.

Zur Nachfrage von Herrn Prof. Hagen nach den Antragsmodalitäten bzgl. der Bereichs Labs erklärt der Vorsitzende, dass sich die Bereiche mit Vorschlägen für fakultäts- oder bereichsübergreifende Themen, die künftig ein neuer Schwerpunkt der TU Dresden werden könnten, an das Rektorat wenden können. Ziel ist dann eine Anschubfinanzierung (derzeit max. für das Jahr 2018).

I.3.3 Außerdem informiert der Vorsitzende darüber, dass die bisherige Controllerin des ZUK-Teams zum 31.12.2017 die TU Dresden verlässt. Er dankt Frau Krüger für die hervorragende Arbeit, die sie geleistet hat. Nachfolgerin wird ab 01.01.2018 Frau Berger, bisherige Controllerin des Bereichs Bau und Umwelt, die auf eigenen Wunsch in das zentrale ZUK-Team wechselt.

Herr Prof. Schefczyk erklärt dazu, dass der Bereich Bau und Umwelt den relativ kurzfristigen Weggang von Frau Berger im Hinblick auf die Einführung des Globalhaushaltes zum 01.01.2018 kritisch sieht. Der Prorektor für Universitätsentwicklung führt dazu aus, dass das Rektorat den Bereich bei Problemen, Fragen und der Wiederbesetzung der Controlling-Stelle unterstützen wird.

1.3.4 Der Vorsitzende informiert des Weiteren über die in Vorbereitung der Antragstellung Exzellenzstrategie – Förderlinie Exzellenzuniversität geplanten Zukunftslabore (vgl. Anlage 2). Der Vorsitzende bittet die Anwesenden um Information hierüber in ihren Struktureinheiten und ruft zu einer regen Teilnahme auf.

1.3.5 Des Weiteren informiert der Vorsitzende darüber, dass die TU Dresden vom Projektträger VDI den Förderbescheid für die Förderung im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses am 04.12.2017 erhalten hat. Die fördersumme beträgt 16.998.480 Euro. Die betreffende/n Dekanin/Dekane werden von der Berufungsbeauftragten angeschrieben. Die Stellen sollen schnellst möglich ausgeschrieben werden. Der Vorsitzende dankt allen Beteiligten für die bisher geleistete Arbeit.

1.3.6 Der Prorektor für Universitätsentwicklung informiert zum aktuellen Stand hinsichtlich der Bereichsordnungen der Bereiche Geistes- und Sozialwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Bau und Umwelt. Alle drei Bereiche befinden sich unter Einbeziehung des Justitiariats in intensiver Beratung über die Bereichsordnungen. Erste, innerhalb der Bereiche abgestimmte, Entwürfe sollen bis Ende 2017 vorliegen. Die Bereichsordnungen sollen so schnell wie möglich und so langsam wie nötig fertiggestellt werden.

1.3.7 Weiterhin informiert der Prorektor für Universitätsentwicklung zum Thema Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes 2014 in 2018. Der Prorektor hat sich hierzu mit der Gleichstellungsbeauftragten der TU Dresden abgestimmt und u. a. die Zusammensetzung eines dafür einzusetzenden Arbeitskreises besprochen. Mitglieder des Arbeitskreises (Kernteam) sind:

Prof. Dr. Karl Lenz (Vorsitz)

Prof. Dr. Ellen Hieckmann (Bereichsgleichstellungsbeauftragte MN)

Dr. Jutta Luise Eckhardt (Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte)

Prof. Dr. Doris Krabel (Fakultätsgleichstellungsbeauftragte UW, Bereich BU, stellv. zentrale Gleichstellungsbeauftragte)

Dr. Cornelia Hähne (Beauftragte für Diversity Management)

Dr. Veneta Schubert (Fakultätsgleichstellungsbeauftragte MW, Bereich ING)

Dr. Monika Valtink (Bereichsgleichstellungsbeauftragte Medizin)

Robert Fischer (Fakultätsgleichstellungsbeauftragter SLK, Bereich GSW).

Um die ganze Palette der Sichtweisen aus den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen der TU Dresden integrieren zu können, ist es geplant, zu den Sitzungen des Arbeitskreises weitere Expertinnen und Experten je nach aktuellem Themenschwerpunkt einzuladen, also z. B. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus den Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen wie auch Vertreterinnen und Vertreter der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management und des Beirats Gleichstellung, der Stabsstelle Diversity Management, der GenderConceptGroup, des Berufungsteams, der Dezernate, des Zukunftskonzeptes, des StuRa wie auch des Personalrates.

1.3.8 Weiterhin spricht der Prorektor für Universitätsentwicklung, mit Verweis auf die bereits gezeigte Folie, die geplanten 6 Zukunftslabore an. Das erste Zukunftslabor am 24.01.2018 zu den Themenfeldern Universitätsentwicklung und zukunftsfähige Strukturen und Prozesse wird sich inhaltlich mit den Schwerpunkten Eigenverantwortung und Steuerungsfähigkeit, Offenheit und Erneuerungsfähigkeit, Kommunikation, Vielfalt der Universitätsmitglieder, wissenschaftsfreundliche Unterstützungsstrukturen und -prozesse und exzellente Qualität entwickeln und sichern befassen. Der Prorektor bittet die Anwesenden darum, die Chance zu nutzen und zahlreich teilzunehmen.

1.3.9 Des Weiteren informiert der Prorektor für Universitätsentwicklung zur geplanten Umsetzung des Weiterbildungsprogramms für Führungskräfte der TU Dresden (vgl. Anla-

ge 3). Insbesondere weist der Prorektor auf die für den 02.03.2018 geplante Kick-Off-Veranstaltung mit dem Thema „Führungskraft an der TU Dresden - Strategien und Konzepte“ hin und bittet um entsprechende Weitergabe der Information innerhalb der Struktureinheiten und rege Teilnahme.

I.3.10 Der Prorektor für Bildung und Internationales informiert über die Entwicklung der Studierendenzahlen seit 2003 (vgl. Anlage 4). Insbesondere erklärt der Prorektor, dass die Entwicklung auf eine Verschiebung der Zusammensetzung der Studierenden an der TU Dresden in Richtung Geistes- und Sozialwissenschaften, hier insbesondere Erziehungswissenschaften / Lehramt, hindeutet. Detaillierte Informationen können den Lehrberichten entnommen werden.

I.3.11 Weiterhin berichtet der Prorektor für Bildung und Internationales über die Entwicklungen im Studienmanagement – CampusNet und Studienbüros (vgl. Anlage 5). Die Nachfrage, ob die Fakultätszugehörigkeit der Studierenden künftig über CampusNet abrufbar sein wird, wird vom Prorektor für Bildung und Internationales bejaht.

Herr Prof. Aßmann spricht im Zusammenhang mit CampusNet den neuen Studiengang „Computational Modeling and Simulation (CMS)“. Er bittet um Durchführung einer 2-monatigen Testphase, bevor der Studiengang in CampusNet produktiv geht. Der Prorektor für Bildung und Internationales weist darauf hin, dass bereits einige Studiengänge in CampusNet produktiv sind, ein isolierter Textbetrieb nicht notwendig sei, die Leiterin des Studienbüros des Bereichs Ingenieurwissenschaften sich bzgl. des genannten Studiengangs bereits in Abstimmung mit Dezernat 6 befindet und ein interdisziplinärer Studiengang keine über andere Studiengänge hinausgehende Komplexität aufweist.

Zur Nachfrage von Herrn Prof. Prunitsch nach dem Leistungsdatenimport erklärt der Prorektor für Bildung und Internationales, dass dieser nicht zu 100 % automatisiert möglich sein wird und daher auch händische Eingaben notwendig sein werden.

I.3.12 Der Prorektor für Forschung informiert über folgende 2 EFRE geförderte Projekte:

- Projekt: NeuroFusion: Entwicklung eines Assistenzsystems für die intraoperative Bildgebung in der Neurochirurgie; Prof. Tetzlaff (Prof. Gumhold, Prof. Koch, Prof. Kirsch), Fakultät Eul, Bereich ING und Bereich Medizin, (859.000 Euro); Förderprogramm: SMWK EFRE InfraPro und
- Projekt: NeuroESP: Assistenzsystem zur Warnung vor epileptischen Anfällen; Prof. Tetzlaff (Prof. Steiner, Prof. Kirsch), Fak. Eul, Bereich ING und Bereich Medizin; (1,4 Mio. Euro); Förderprogramm: SMS EFRE Pflege- und Gesundheitswirtschaft.

I.3.13 Außerdem informiert der Prorektor für Forschung aus dem Bereich des Transfer Office zum Stand der EXIST-Förderung. EXIST ist ein Programm des Bundeswirtschaftsministeriums, welches gezielt Ausgründungen auf Basis von Forschungsergebnissen fördert. Beim EXIST-Gründerstipendium belegt die TU Dresden mit 54 Bewilligungen bei 79 Anträgen Rang 7. Beim EXIST-Forschungstransfer, Phase 1, belegt die TU Dresden mit 15 Bewilligungen bei 44 Anträgen Rang 3.

Weiterhin informiert der Prorektor für Forschung zur Förderung aus dem High-Tech Gründerfonds (HTGF). Der HTGF ist ein deutschlandweit agierender Investor für junge High-tech-Unternehmen. Er steigt in der Regel kurz nach Firmengründung in wachstumsorientierte Unternehmen ein. Damit ist er quasi der „natürliche“ Anschlusspartner für Ausgründungen nach der EXIST-Förderung. Der HTGF ist kein Förderinstrument, sondern ein unabhängiger Investor, der frei entscheidet, ob er ein Startup finanziert oder nicht. Hinsichtlich der Finanzierungswahrscheinlichkeit von Teams aus Hochschulen liegt die TU Dresden mit 12 % auf Rang 2 hinter den TU München. Herr Prof. Schefczyk und Herr Prof. Aßmann weisen darauf hin, dass die Finanzierung von Gründungsinitiativen durch das SMWA nach 2020 nicht sichergestellt ist und die TU Dresden im Hinblick auf die erfolgreiche Förderbilanz EXIST eine Strategie für das weitere Vorgehen entwickeln sollte.

1.3.14 Der Prorektor für Forschung informiert des Weiteren darüber, dass die Promovierenden-Management-Software Promovendus den Produktivbetrieb in der Fakultät Informatik aufgenommen hat und seither störungsfrei läuft. Er dankt dem Dekan und dem Dekanat für die große Unterstützung. Als nächstes wird Promovendus in der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik zum Einsatz kommen. Die anderen Fakultäten sollen dann sukzessive in den kommenden 12 bis 15 Monaten folgen.

Da die statistischen Zahlen bereits jetzt an das Bundesamt für Statistik übermittelt werden müssen, ist nochmals eine Abfrage notwendig. Der Prorektor bittet die Fakultäten diesbezüglich um Unterstützung.

#### **1.4 Aktuelle Viertelstunde**

Herr Prof. Aßmann spricht im Hinblick auf eine nicht im Bereich eingegangene Aufforderung zur Datenerhebung für die Antragstellung Exzellenzuniversität das Thema Kommunikation und Funktionsemailadressen an. Der Kanzler erklärt dazu, dass die Bereichsdezenten bereits vor geraumer Zeit aufgefordert wurden, Funktionsemailadressen an Dezernat 3 zu melden. Ihnen wurden auch entsprechende Vorschläge unterbreitet. Der Kanzler und Herr Prof. Aßmann werden den Vorgang noch einmal prüfen.

#### **1.5 Stellungnahme zur Änderung des Bachelorstudiengangs Medienforschung, Medienpraxis**

Der Prorektor für Bildung und Internationales erläutert die Vorlage. Zur Nachfrage von Herrn Köhler nach den Modulbeschreibungen, erklärt Herr Prof. Hagen, dass diese vorhanden sind. Sie wurden z. T. neu erarbeitet und z. T. aus alten zusammengestellt. Herr Prof. Hagen erklärt sich bereit, dem Senat die entsprechenden Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

**Der Senat nimmt die Änderung des Bachelorstudiengangs Medienforschung, Medienpraxis zum Wintersemester 2018/19 zustimmend (einstimmig mit 18xJa / 0xNein / 0xEnth.) zur Kenntnis.**

#### **1.6 Stellungnahme zur Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes (2014) der TU Dresden**

Der Prorektor für Universitätsentwicklung erläutert die Vorlage. Insbesondere führt er aus, dass sich die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management am 25.10.2017 mit der Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes 2014 befasst hat. Die Mitglieder des Senats weisen darauf hin, dass die vorliegende Fassung im Korrekturmodus nur schwer lesbar ist. Der Prorektor für Universitätsentwicklung erklärt dazu, dass die endgültige Fassung dem Senat mit dem Protokoll zur Sitzung übersandt wird (vgl. Anlage 6).

Der Prorektor für Bildung erklärt zur Abbildung 15, dass an die x-Achse noch näher bezeichnet werden sollte.

Auf Nachfrage des Prorektors für Universitätsentwicklung, ob der Tagesordnungspunkt vertagt werden soll, spricht sich die Mehrheit des Senats (13xJa und 5x Enth.) für einen Beschluss in der heutigen Sitzung aus.

**Der Senat stimmt (mehrheitlich mit 16xJa / 2xEnth. / 0xNein) dem aktualisierten Gleichstellungskonzept 2014 zu und beschließt, dieses dem Rektorat zum Beschluss vorzulegen.**

### **I.7 Satzung zur Änderung der Ordnung zur Leitung und zum Betrieb des ZLSB**

Der Prorektor für Universitätsentwicklung erläutert die Vorlage. Insbesondere führt der Prorektor aus, dass die Senatskommission Planung, Haushalt und Struktur der Änderungssatzung einstimmig zugestimmt hat.

**Der Senat stimmt der „Satzung zur Änderung der Ordnung zur Leitung und zum Betrieb des Zentrums für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung der Technischen Universität Dresden (ZLSB)“ zu (einstimmig mit 18xJa / 0xNein / 0x Enth.) und empfiehlt dem Rektorat, die Satzung zu beschließen.**

### **I.8 Verschiedenes**

Unter diesem Tagesordnungspunkt werden keine weiteren Themen angesprochen.



Prof. Dr.-Ing. habil. DEng/Auckland  
Hans Müller-Steinhagen



Protokoll: Heike Marhenke



# Stand der ZUK-Maßnahmen

Dresden, 13.12.2017

## Beendete Maßnahmen

- Zentrum für Synergie-Entwicklung
- Internationale Sommerschulen
- Forschungsprojekt „Gendered University“ (Projektende)

## Fortgeführte Maßnahmen

- Open Topic Tenure Track - Prof.
- Young Investigators
- Graduiertenakademie
- Unterstützung für Erstanträge
- Project Scouts
- Innovation Sheds
- Bereiche
- Qualitäts- und Veränderungsmanagement; FIS
- TUDo
- Wissensch. Profilbildung der Bereiche
- Internationalisierung & Sprint
- Internationale Büros
- Int. Research Training Groups
- Technologieportal
- Nachwuchsgruppe Transferforschung
- SIRC und Transferoffice (SG 5.3)
- PM - Projektteam und -büro
- Projektkommunikation / ÖA
- DDc - Gemeinsame Services  
→ Fortführung und z.T. Einstellung (CAWR)

## **Modifizierte Fortführung der Maßnahmen**

- DRESDEN fellows
- Umsetzung Intern.strategie
- Support-the-best-Pool ("new initiatives")
- Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnen

## Neue Maßnahmen

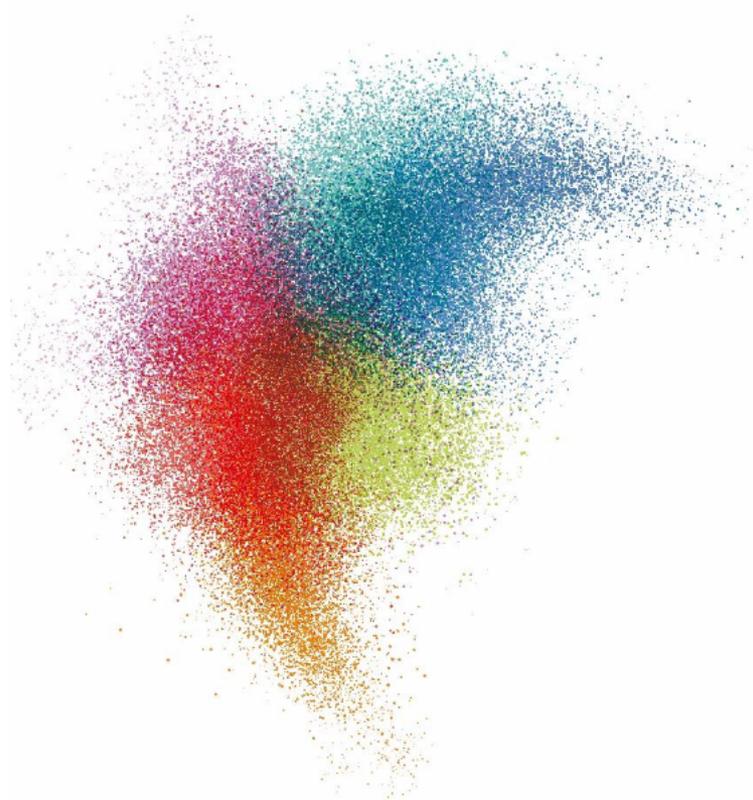
- Open Topic Postdoc Positions
- Bereichs Labs
- DDc - Labs
- Aktive Rekrutierung
- Mehrwert
- Sonderaufgaben der Kommunikation ("Team Interaktion")
- Strategieentwicklung (SG 7.1)



Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

*Wo wollen wir hin?*

# Exzellenzuniversität: Zukunftslabore 2018



24.1.

BUSINESS AS USUAL  
ODER FORTSCHRITT  
DURCH WANDEL?

8.3.

GRUNDLAGEN  
ODER ANWENDUNG?

22.3.

DIGITAL  
ODER ANALOG?

26.4.

IM ALLEINGANG  
ODER VERNETZT?

17.5.

VERANTWORTUNG  
ODER KOMFORTZONE?

31.5.

WERDEGANG  
ODER WEGGANG?

im Festsaal Dülferstraße

**Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte der TU Dresden**

# **ERFOLGREICH FÜHREN AN DER TU DRESDEN**

## Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte

### Was ist das Ziel?

- Stärkung und Weiterentwicklung von Führungskompetenzen
- Förderung der Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten
- Vernetzung und Kommunikation über bestehende Strukturen und Hierarchien hinweg

### Wer kann teilnehmen?

- Alle Führungskräfte der TU Dresden, die Verantwortung für mindestens eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter mit unmittelbarer Weisungsbefugnis übernehmen.

### Welche Rahmenbedingungen gibt es?

- Das Basismodul wird in zwei Staffeln angeboten: Staffel 1: Professorinnen und Professoren der TU Dresden, Staffel 2: alle weiteren Führungskräfte der TU Dresden.
- Der Besuch des Basismoduls bzw. gleichwertiger Workshops ist Voraussetzung für die Teilnahme am Vertiefungsmodul.

## Programmaufbau

### Basismodul

- Vermittlung von Grundlagen der Führungstätigkeit im Rahmen einer Informationsveranstaltung, Workshops und Reflexionsrunden
- Absolvierung in einer festen Gruppe zur Förderung des kollegialen Austausch

### Vertiefungsmodul

- Weiterführende Workshops zur Vertiefung

### Vernetzung und Beratung

- Individuelles Coaching:  
Das Zentrum für Weiterbildung verfügt über einen Pool an externen Coaches mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten und Erfahrungen im Hochschulkontext
- Flankierende Maßnahmen: kollegiale Beratungsgruppen, Online-Plattform, Webinare

## Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte der TU Dresden

Basismodul			
02.03.2018	Kick Off: Führungskraft an der TU Dresden - Strategien und Konzepte		
Staffel 1: Professorinnen und Professoren		Staffel 2: alle weiteren Führungskräfte der TU Dresden	
05.-06.03.2018	Menschen - Projekte - Entscheidungen: Führungsaufgaben im Hochschulkontext	12.-13.03.2018	Menschen - Projekte - Entscheidungen: Führungsaufgaben im Hochschulkontext
05.-06.04.2018	Gespräche - Diskussionen - Konflikte: Führungskommunikation im Hochschulkontext	17.-18.05.2018	Gespräche - Diskussionen - Konflikte: Führungskommunikation im Hochschulkontext
14.05.2018	Follow Up: Reflexion und Transfersicherung	18.06.2018	Follow Up: Reflexion und Transfersicherung
Vertiefungsmodul			
09.-10.04.2018	Konflikte erkennen und konstruktiv lösen		
28.-29.06.2018	Personalauswahl professionell und rechtssicher gestalten		
25.09.2018	Die Professur - Rechte und Pflichten		
25.-26.10.2018	Mitarbeiterförderung und Motivation		
05.11.2018	Das Jahresgespräch an der TU Dresden		
13.-14.11.2018	Führen von interkulturellen Teams		
17.12.2018	Gesundheitsgerechte Führung		

Vernetzung

individuelles Coaching

# Kontakt

## Zentrum für Weiterbildung

### **Beate Herm – Leiterin des Zentrums für Weiterbildung**

Telefon +49 351 463-37811

E-Mail [beate.herm@tu-dresden.de](mailto:beate.herm@tu-dresden.de)

### **Nicole Rose – Programmverantwortung Weiterbildung Führungskräfte**

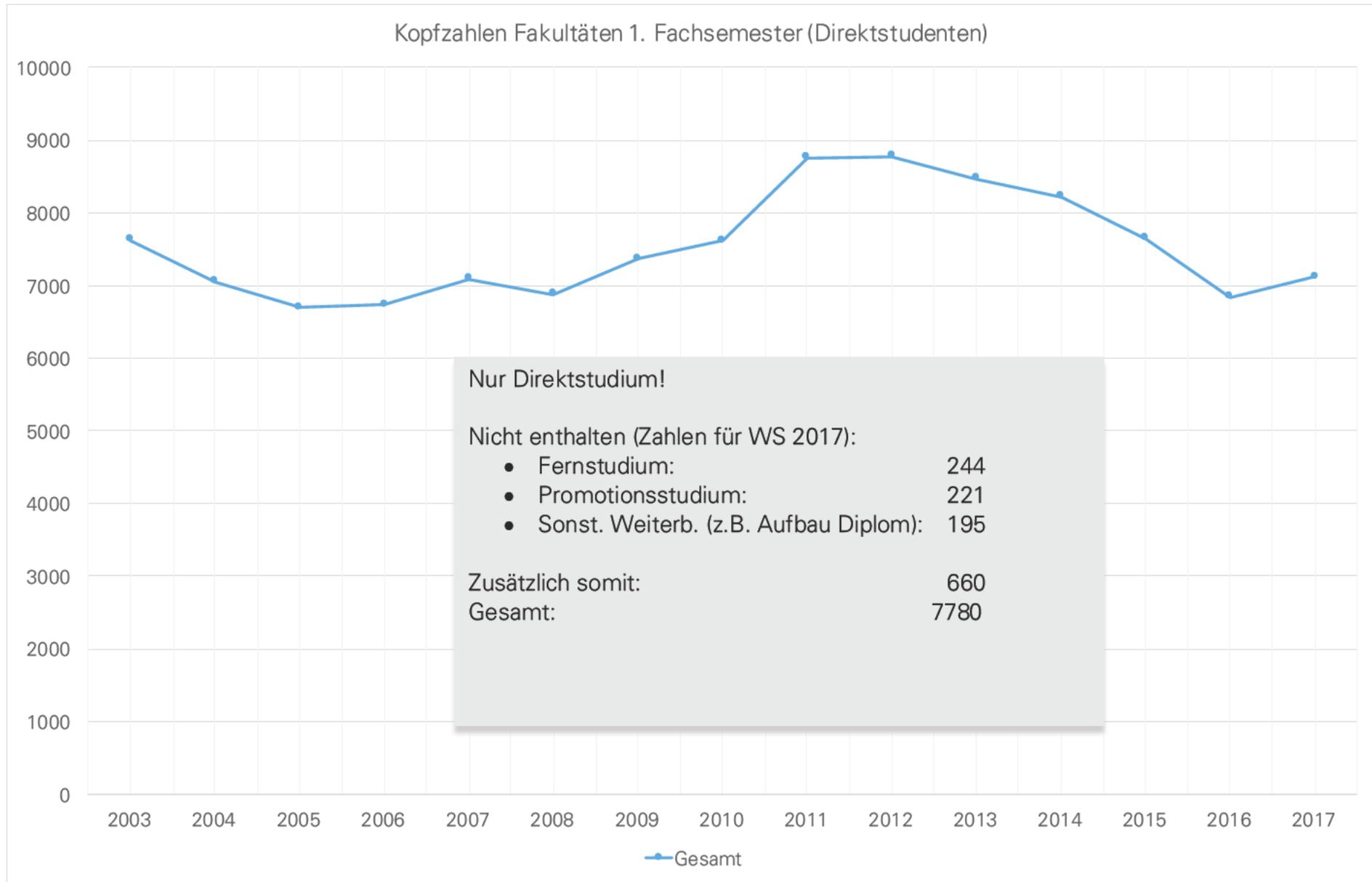
Telefon +49 351 463-33027

E-Mail [nicole.rose@tu-dresden.de](mailto:nicole.rose@tu-dresden.de)

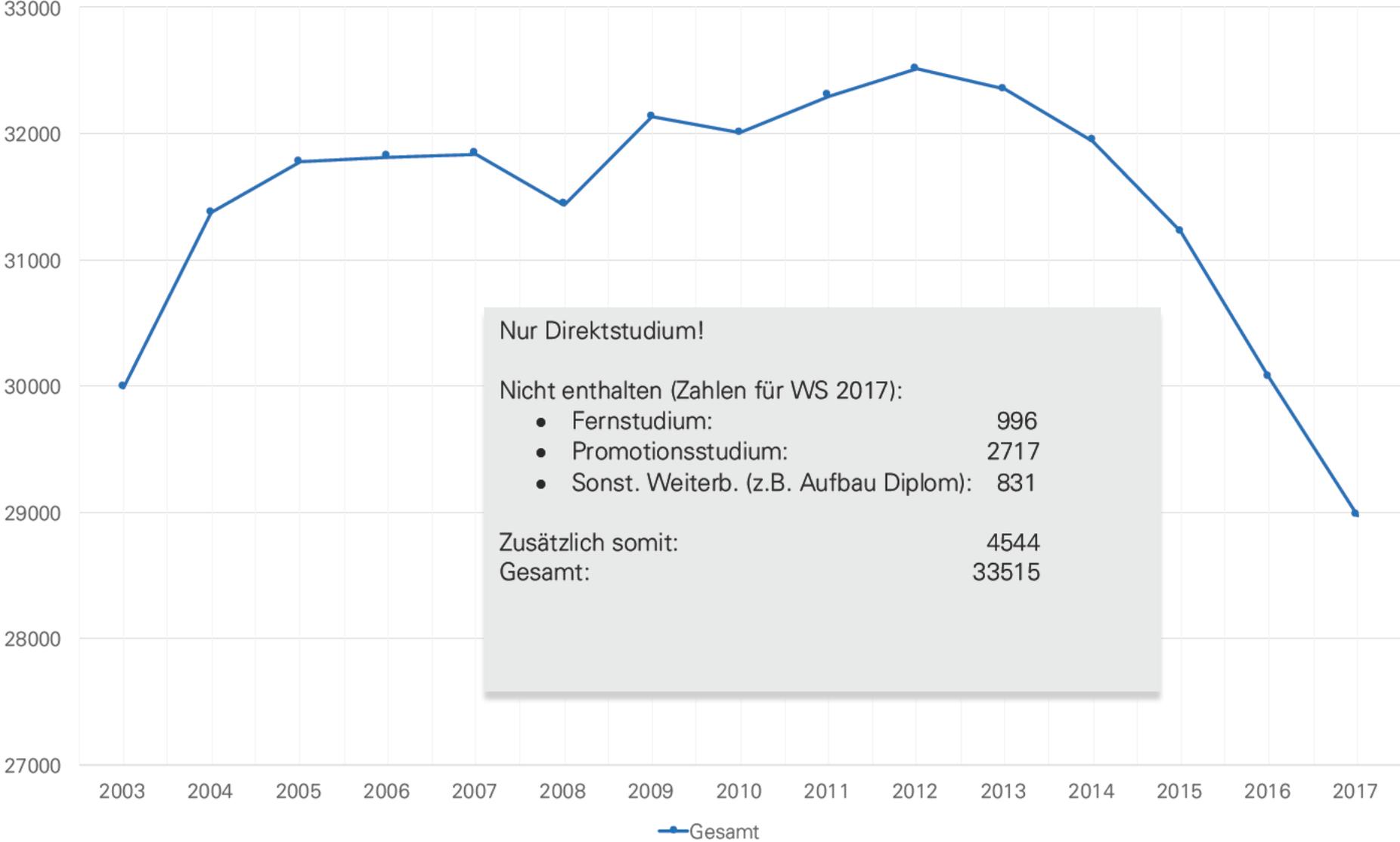
### **Anmeldung:**

<https://tu-dresden.de/wb/fuehrungskraefte>

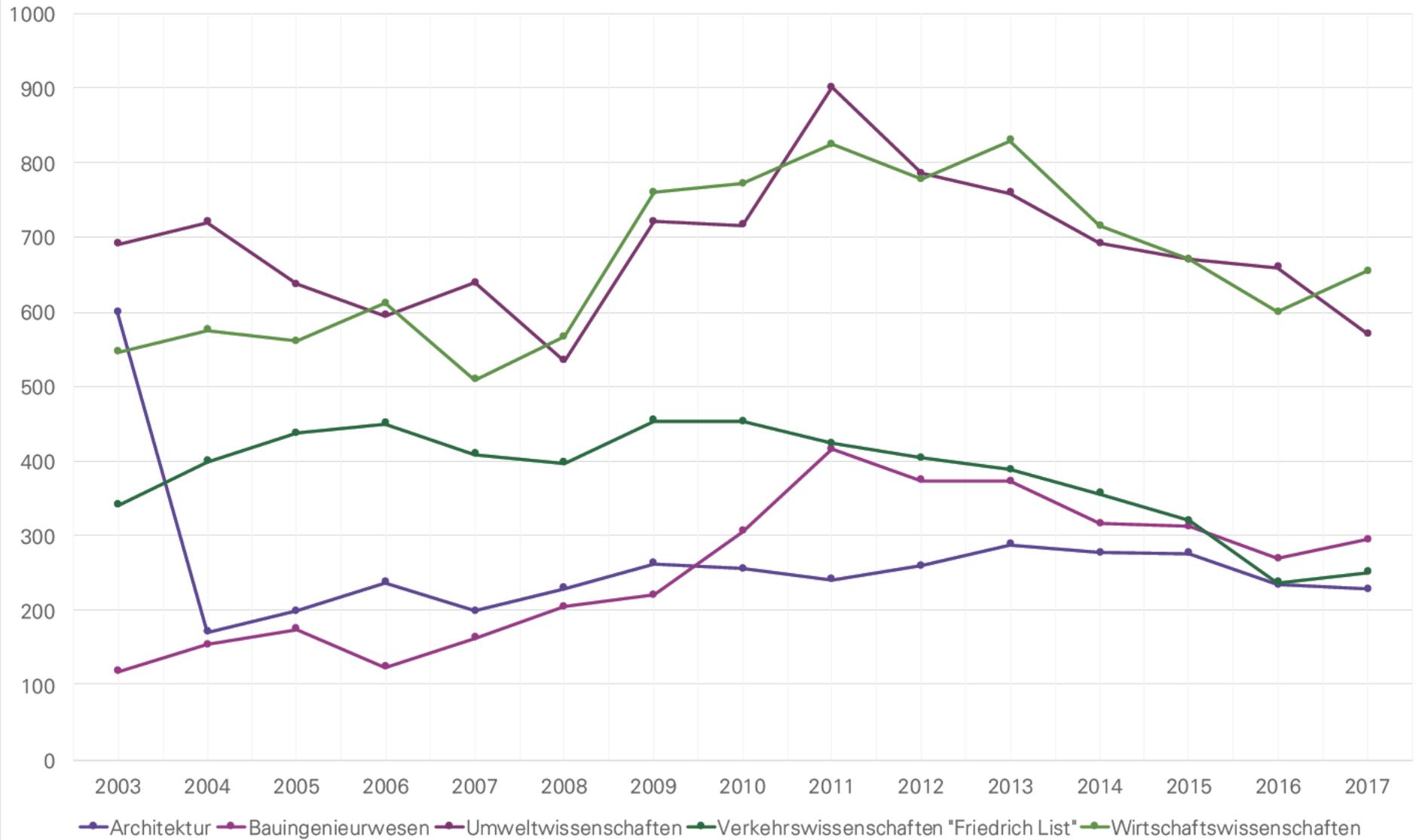
## Anlage 4



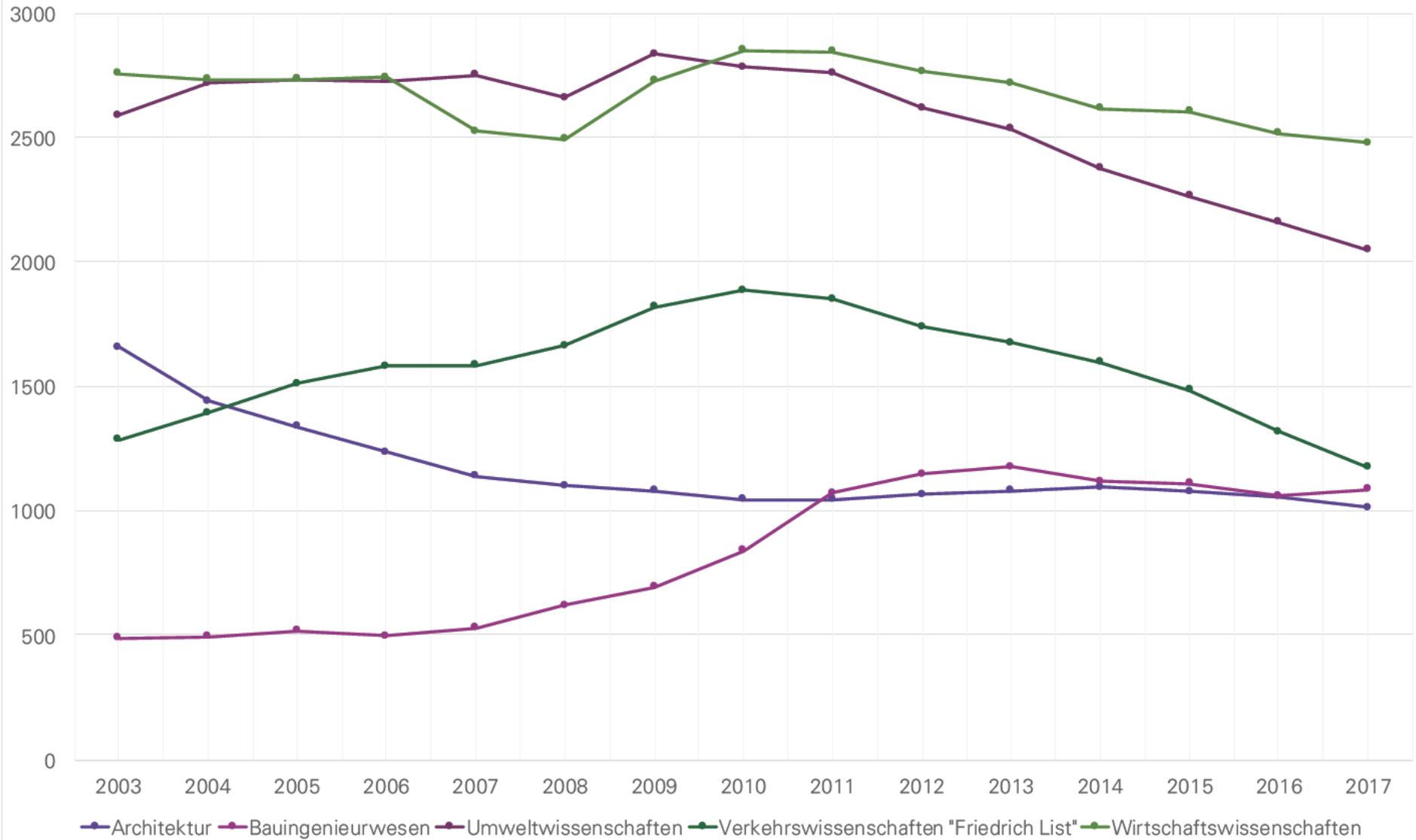
Kopfzahlen Fakultäten gesamt (Direktstudenten)



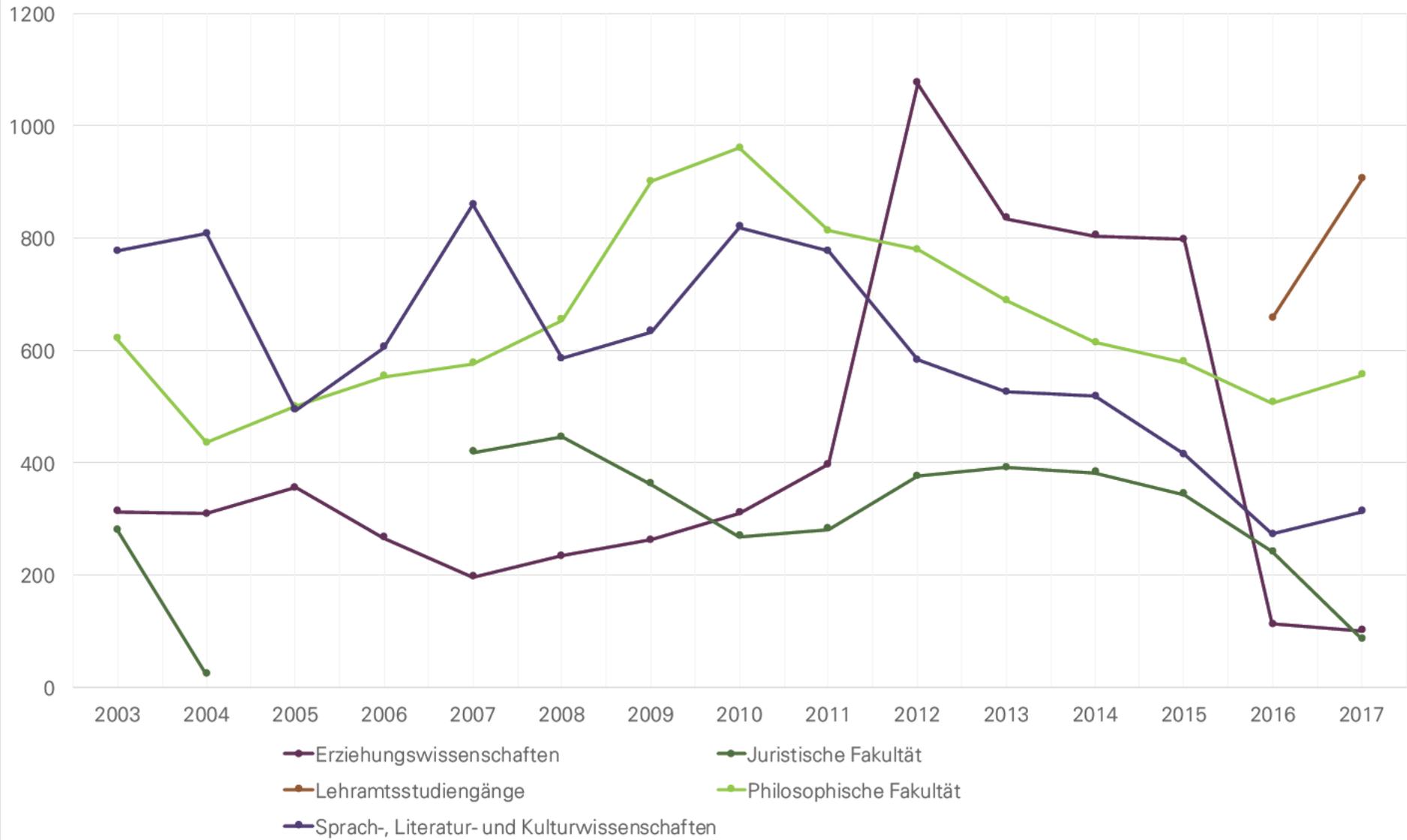
Kopfzahlen Fakultäten 1. Fachsemester (Direktstudenten)



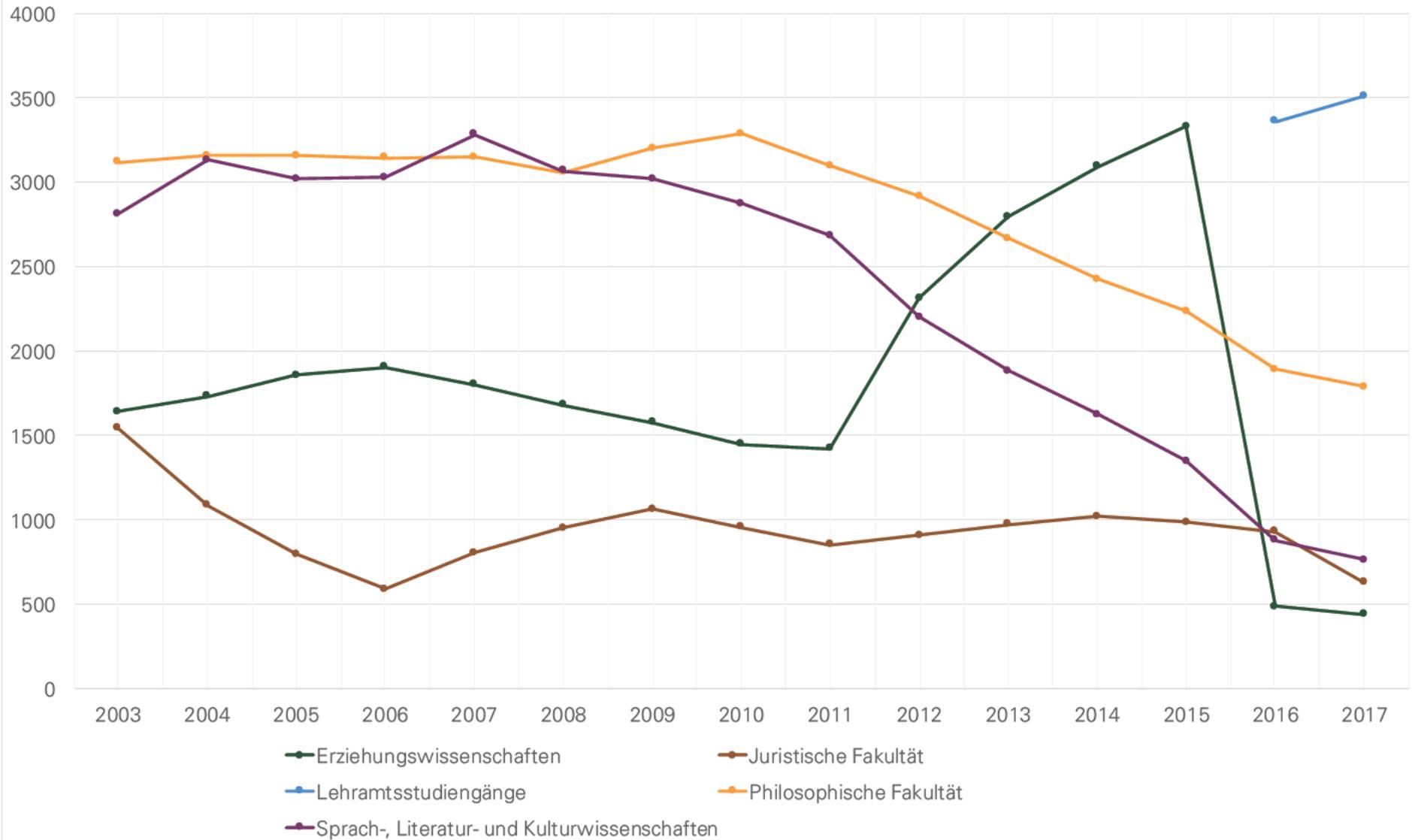
Kopfzahlen Fakultäten gesamt (Direktstudenten)



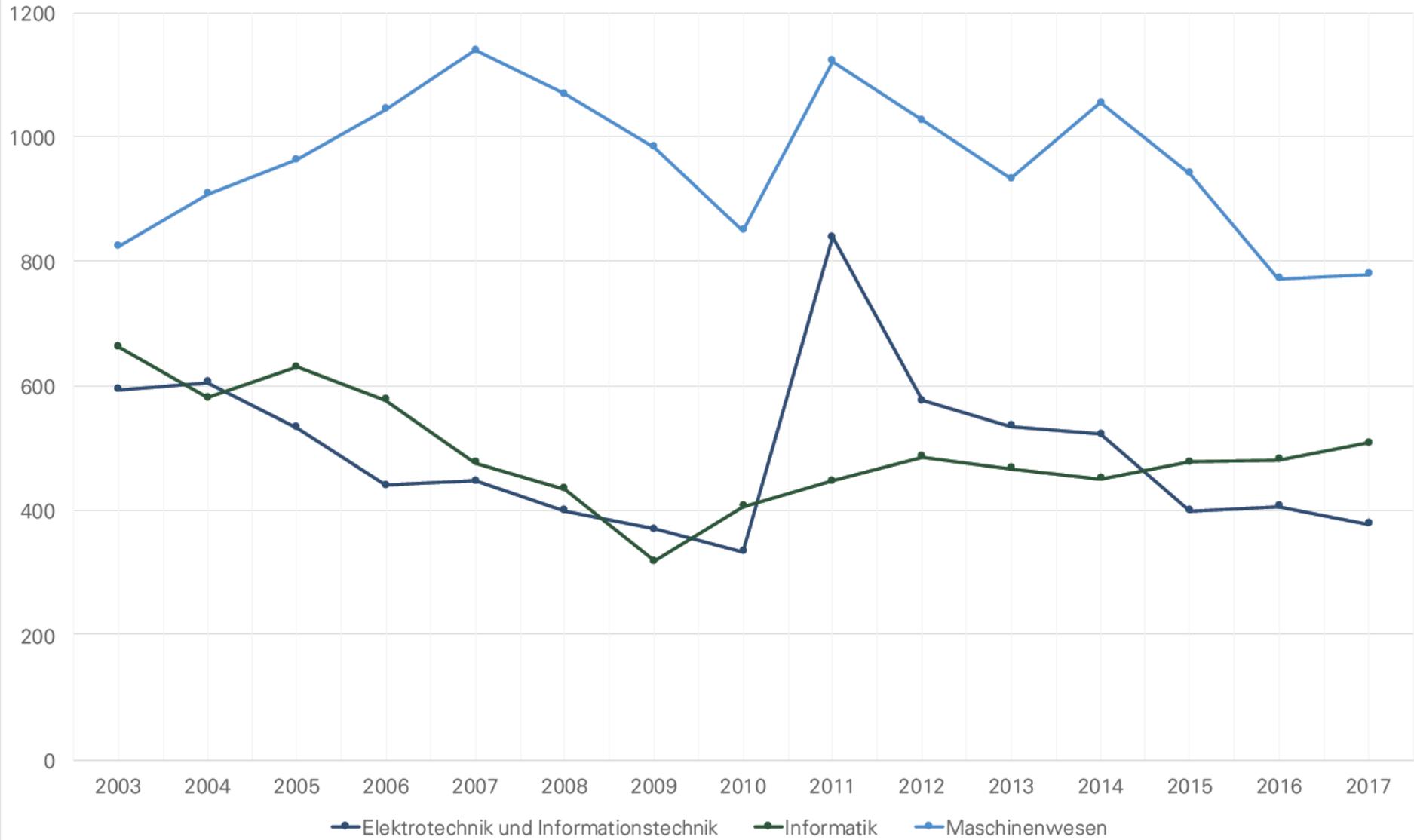
Kopfzahlen Fakultäten 1. Fachsemester (Direktstudenten)



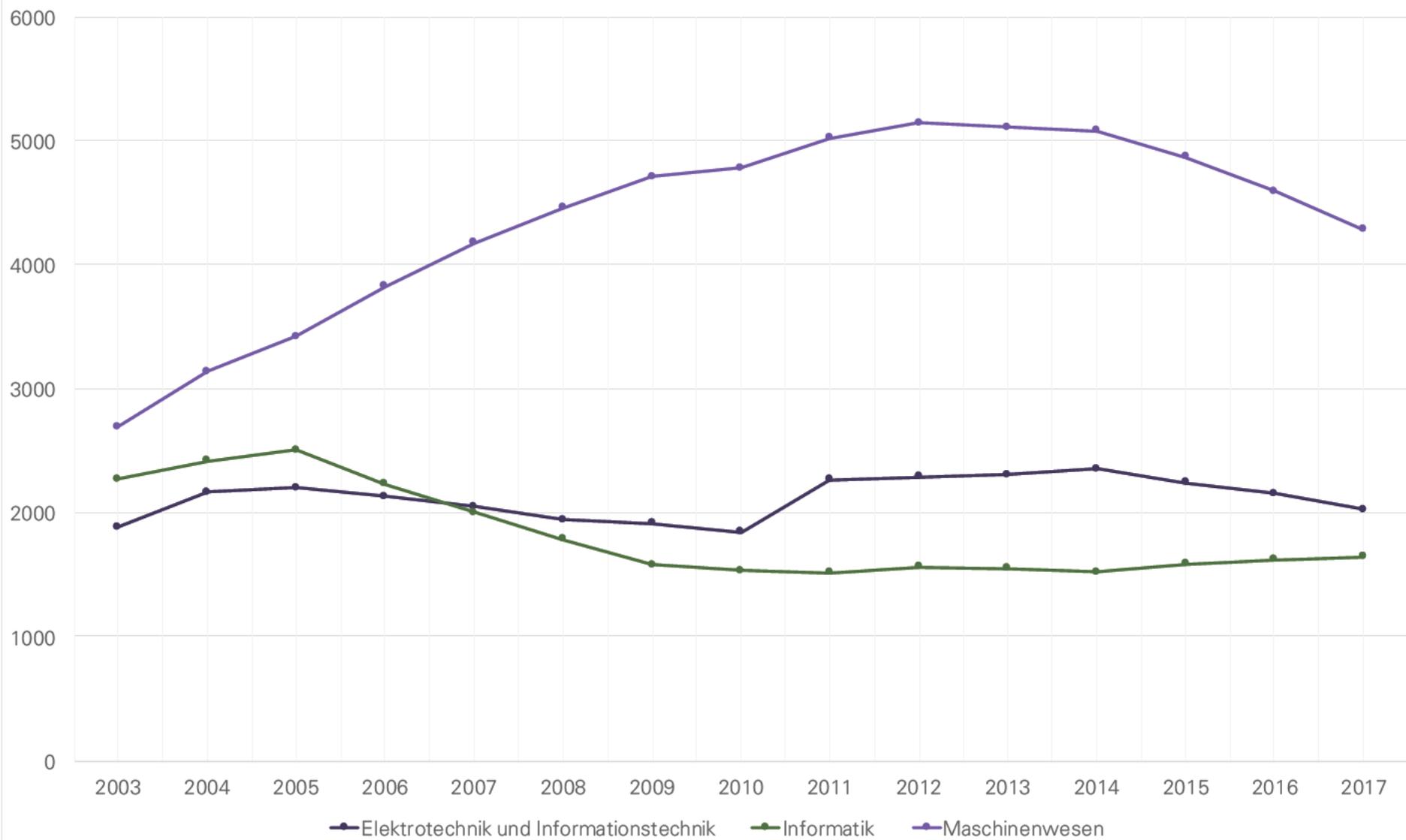
Kopfzahlen Fakultäten gesamt (Direktstudenten)



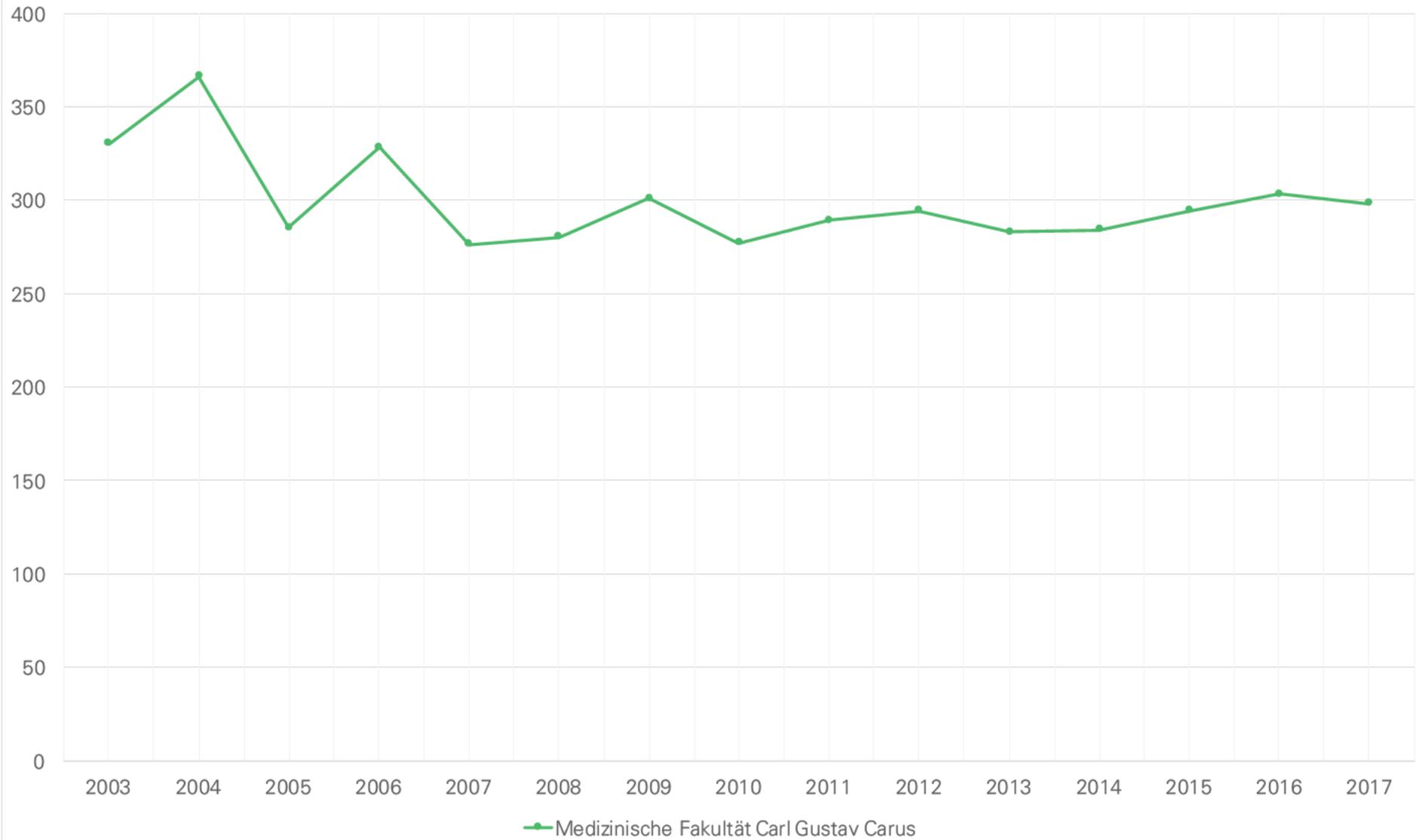
Kopfzahlen Fakultäten 1. Fachsemester (Direktstudenten)



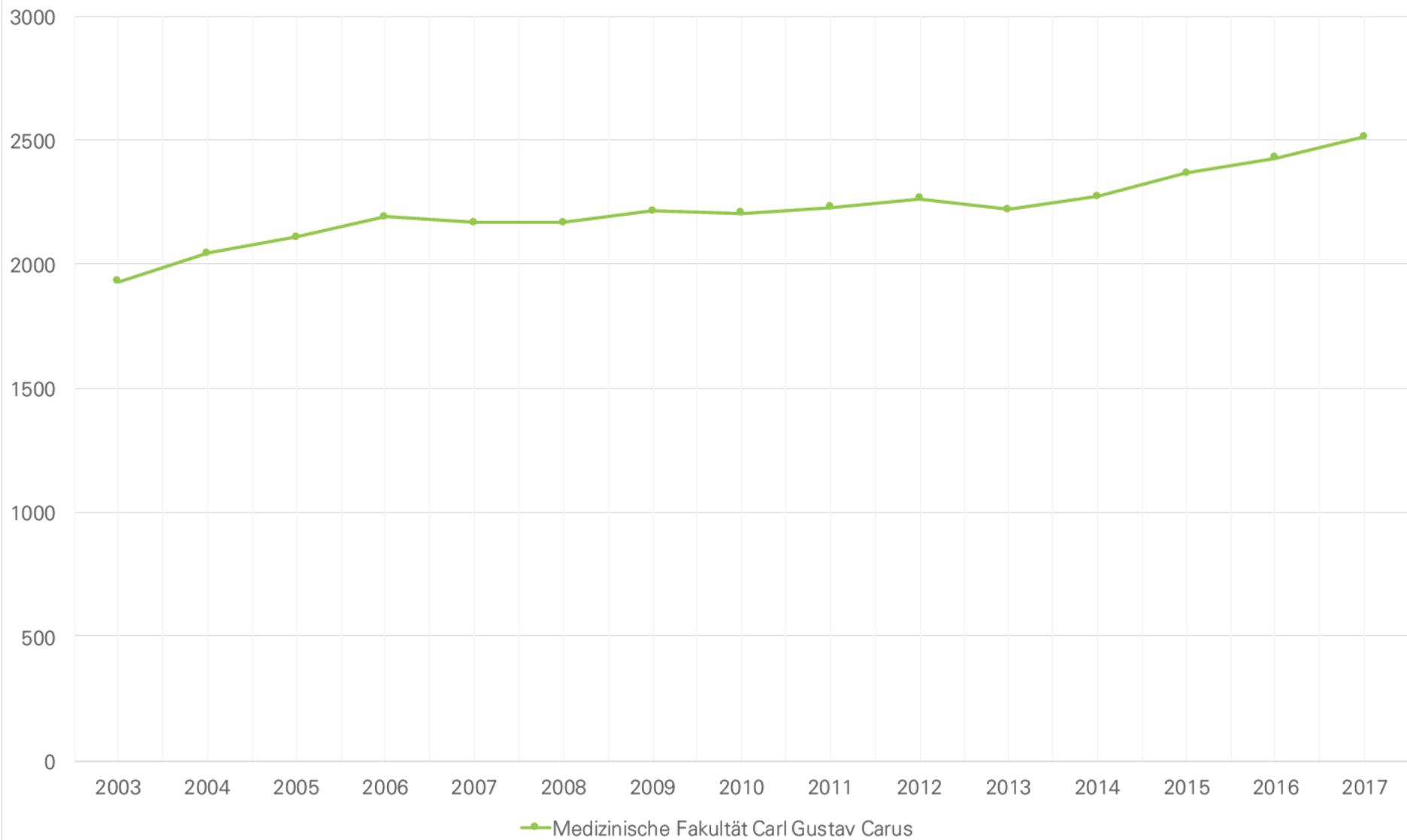
Kopfzahlen Fakultäten gesamt (Direktstudenten)



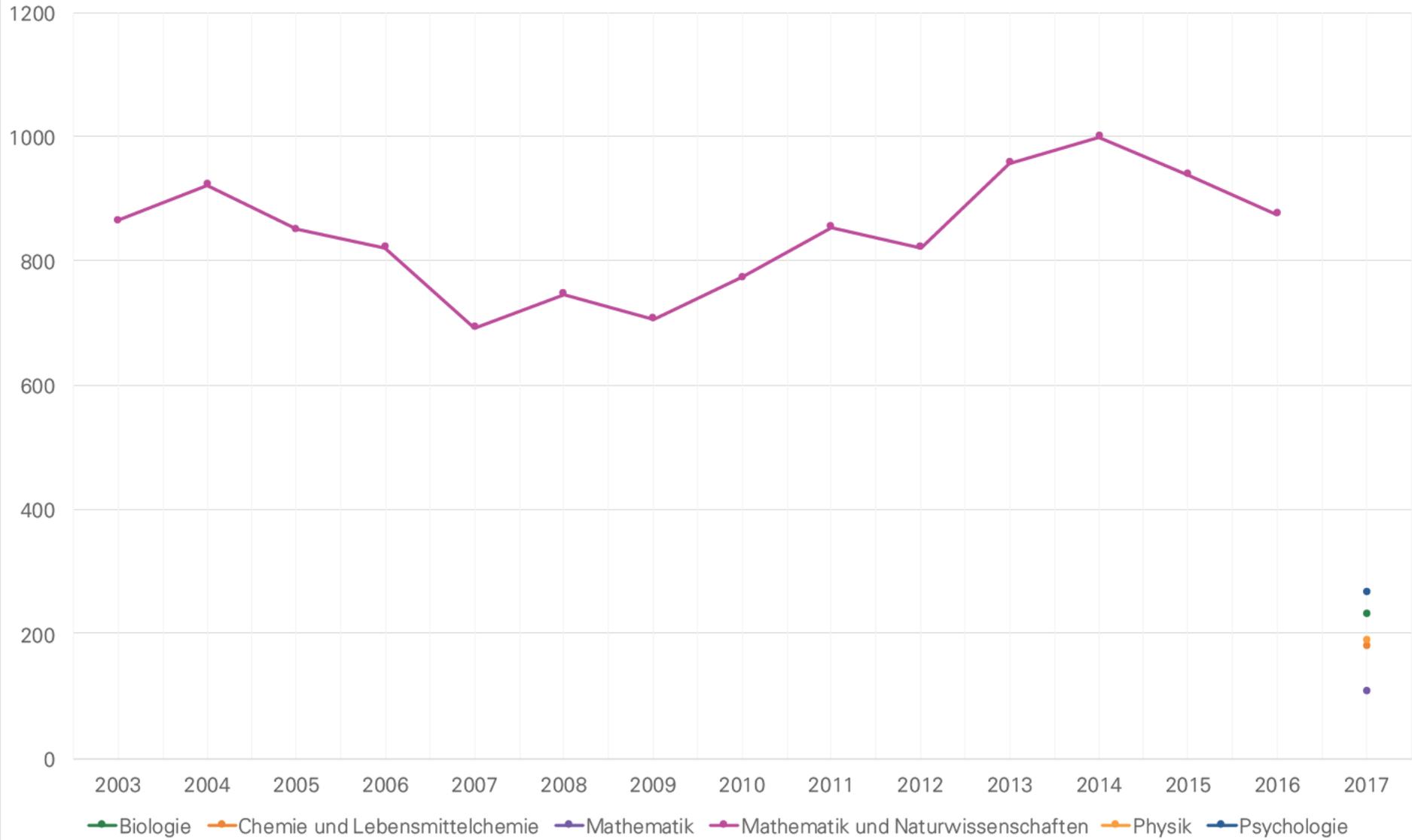
Kopfzahlen Fakultäten 1. Fachsemester (Direktstudenten)



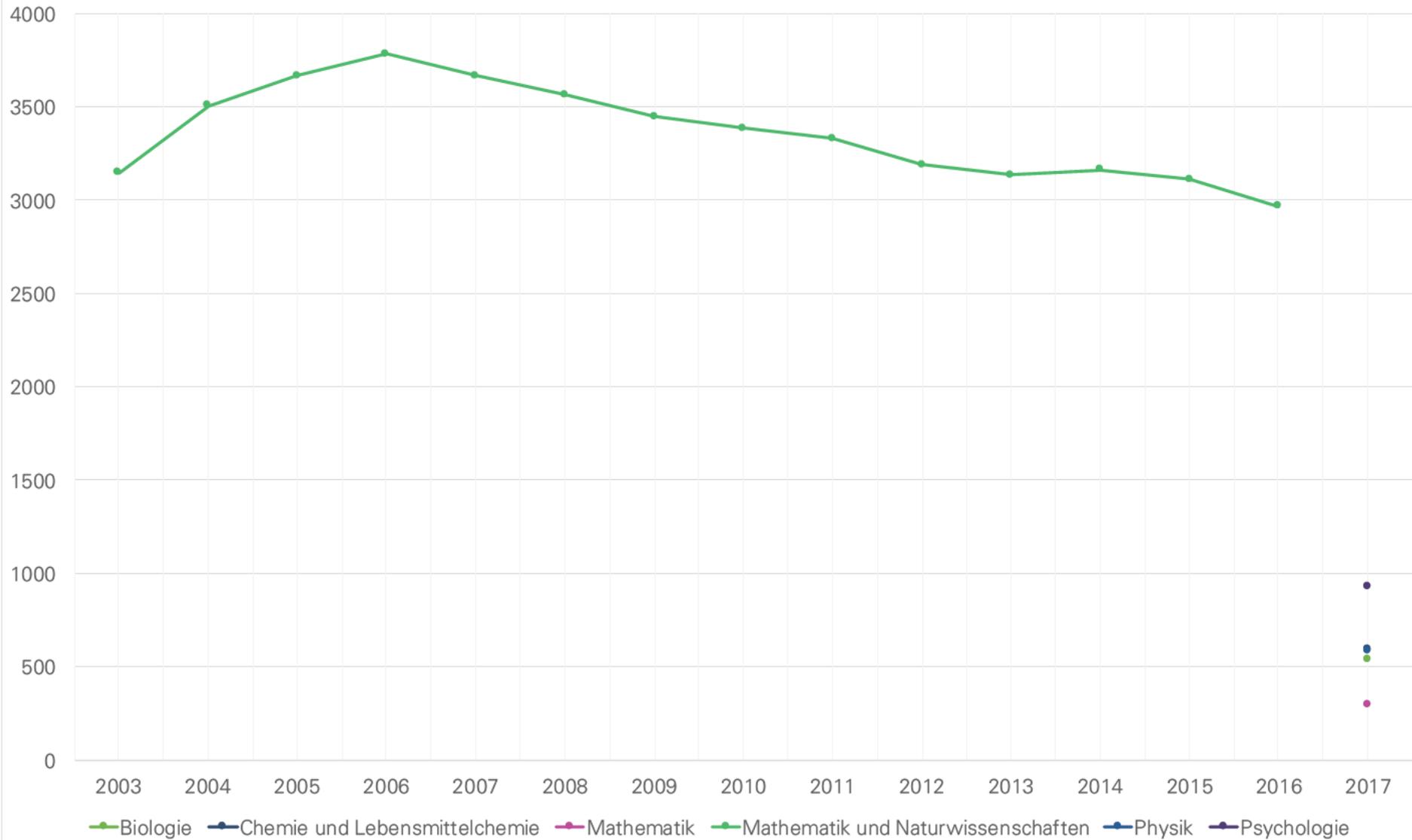
Kopfzahlen Fakultäten gesamt (Direktstudenten)



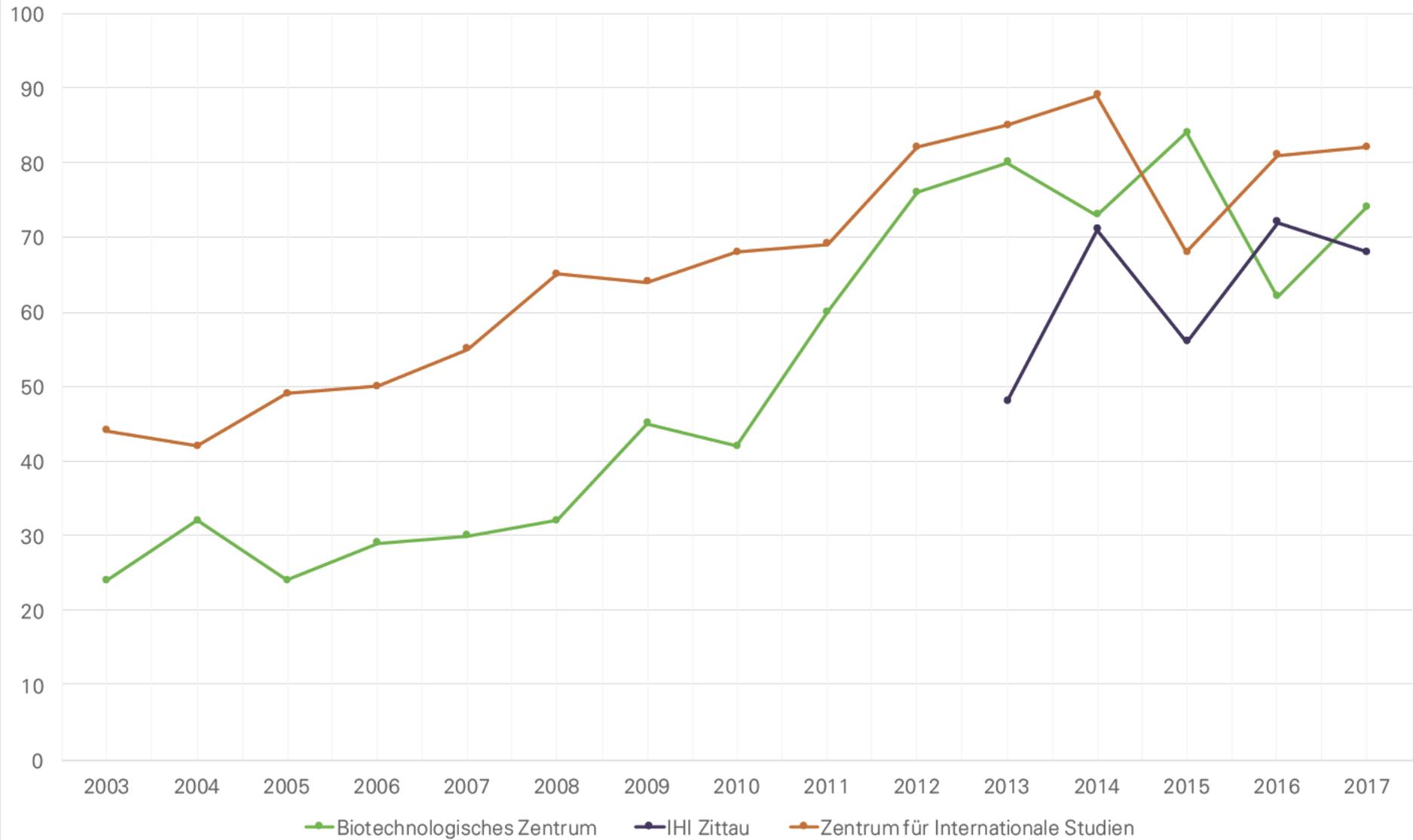
Kopfzahlen Fakultäten 1. Fachsemester (Direktstudenten)



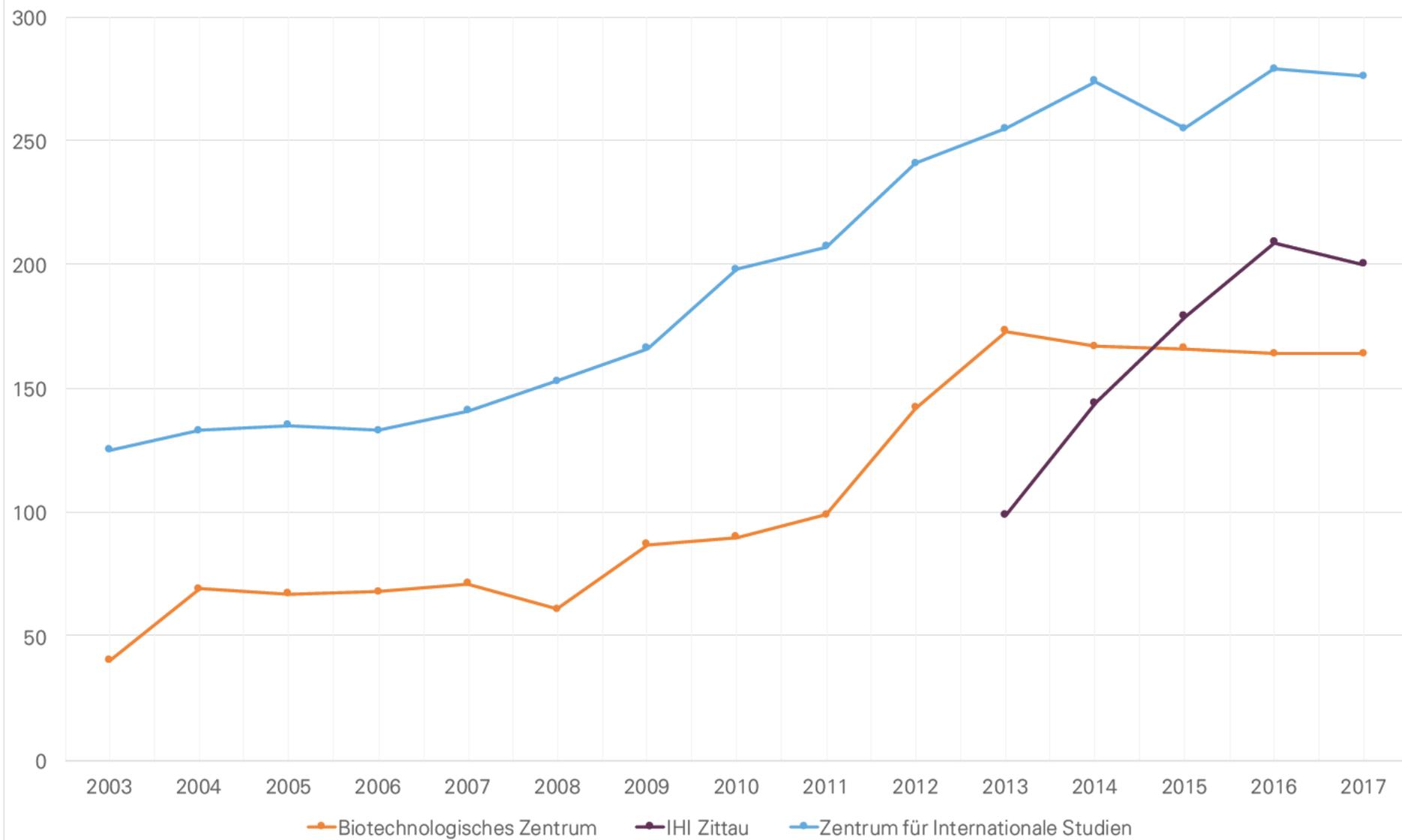
Kopfzahlen Fakultäten gesamt (Direktstudenten)



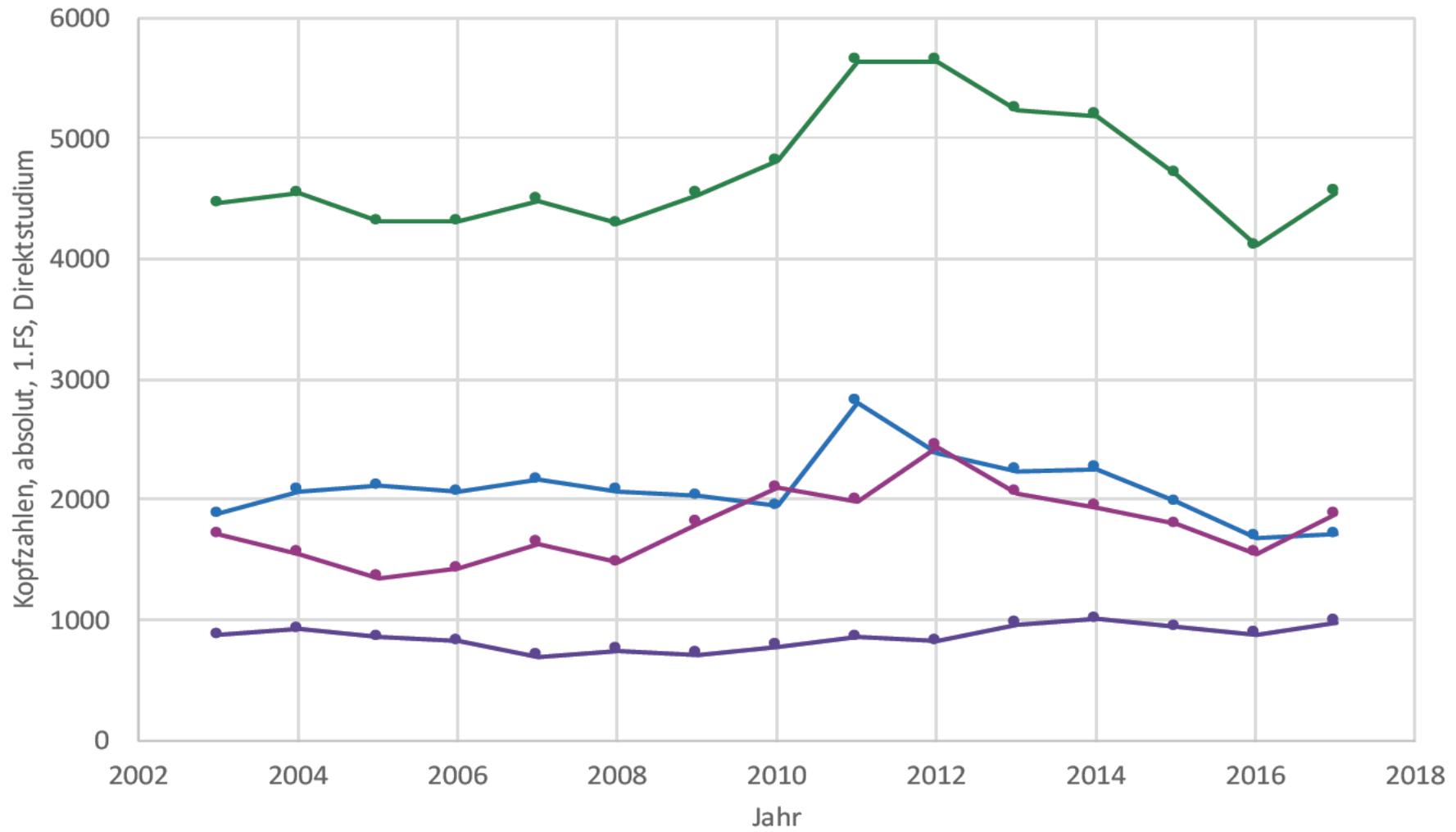
Kopfzahlen Fakultäten 1. Fachsemester (Direktstudenten)



Kopfzahlen Fakultäten gesamt (Direktstudenten)

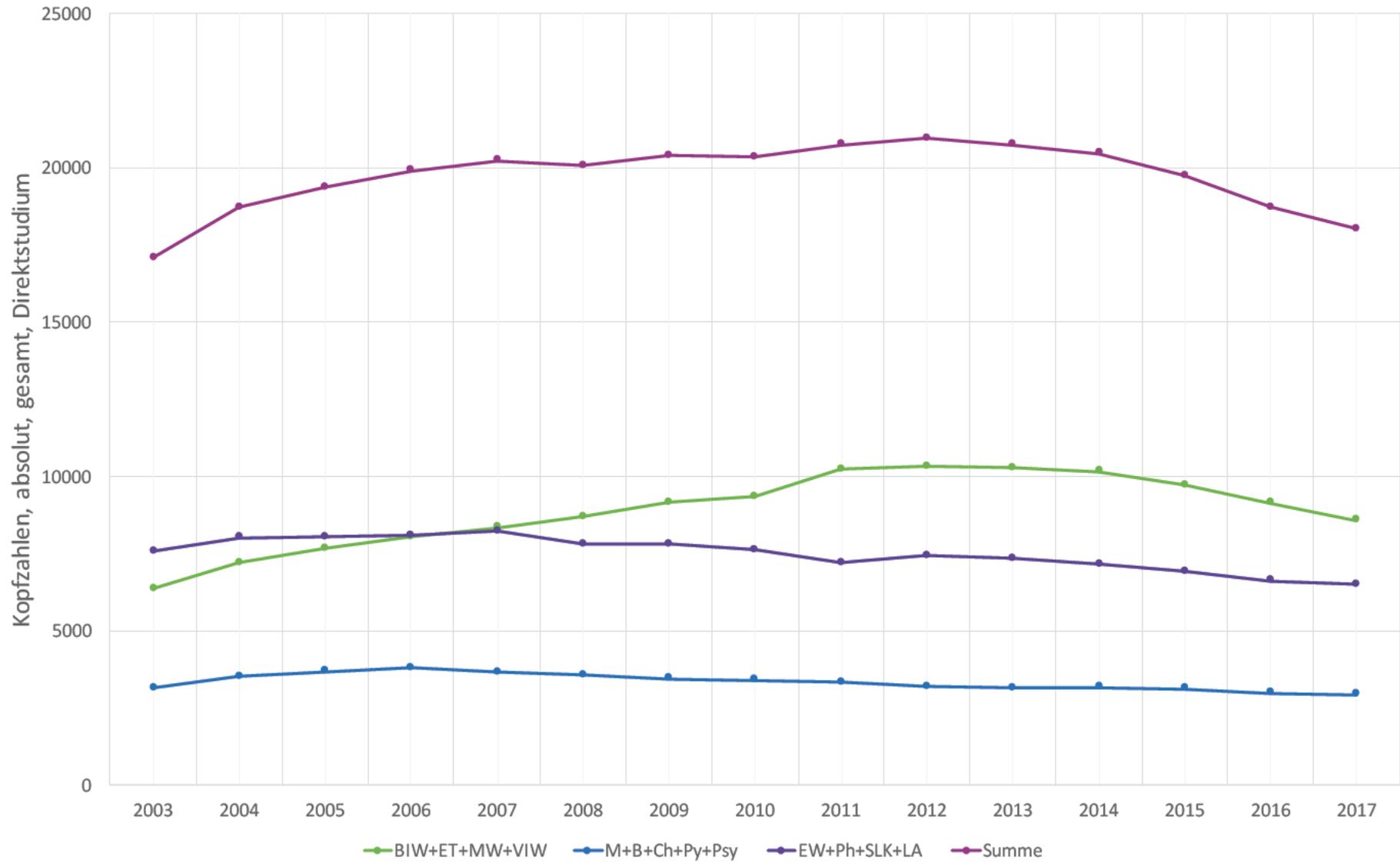


Klassische Ing-Wiss, Geistes-Wiss, Natur-Wiss



BI+ET+MW+VIW M+Ph+B+Ch+Psy Phil+SLK+EW+LA Gesamt

Klassische Ing-Wiss, Geistes-Wiss, Natur-Wiss





# Entwicklungen im Studienmanagement: CampusNet und Studienbüros

-

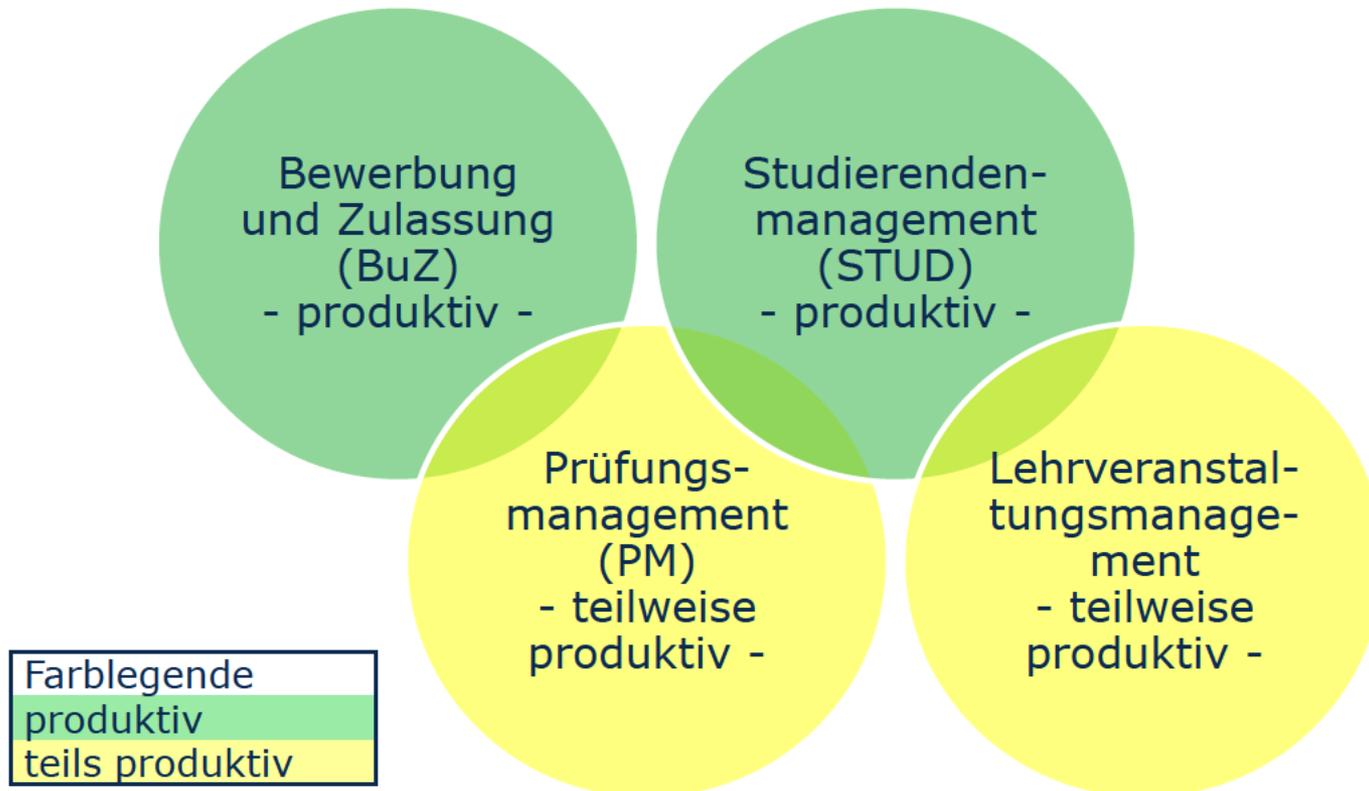
## Stand und Ausblick

Sitzung des Senats am 13.12.2017



Entwicklungen im Zuge der CN-Implementierung

## Überblick zum Implementierungsstand



## Entwicklungen im Zuge der CN-Implementierung

### Anmerkungen zum Implementierungsstand

- Bewerbung und Zulassung (BuZ) und Studierendenmanagement (STUD) sind vollständig implementiert und produktiv
  
- Prüfungsmanagement (PM):
  - notwendige technische Voraussetzungen von Datenlotsen 11/2017 geliefert und getestet („normale“ Wiederholungsregelungen; Problem „Deckelung“ softwareseitig weiterhin)
  - neu eingerichtete Studiengänge sollen und können direkt in CampusNet produktiv gehen
  - Leistungsdatenimport für existierende Studiengänge in geringem Umfang erfolgt; weitere Umsetzung ab Quartal 1/2018

## Entwicklungen im Zuge der CN-Implementierung

### Sachstand Deckelung

- SoSe 2017 Entwurf und Abstimmung einer Verzichtregelung durch SG 8.4
- 7. Juni 2017: Votum der SK Lehre; Abschaffung Deckelung -> Ersetzung durch Verzicht
- 6/2017: Rektorat: zukünftig keine Genehmigung mit "Deckelung"
- 9/2017: Entwurf Änderungssatzung durch SG 8.4
- 9/2017: Bestätigung durch SG 3.4
- 6. Dezember 2017: Vorstellung Änderungssatzung in der SK-Lehre -> einstimmiges Votum dafür
- 12/2017: PBI Schreiben an die Fakultäten (Aufforderung zum Erlass von Änderungssatzungen)
- 3+4/2018: Erlass der Änderungssatzungen durch die Fakultäten
- 4+5/2018: Genehmigung im Rektorat
- 5+6/2018: Ausfertigung/Veröffentlichung/Inkrafttreten

Entwicklungen im Zuge der CN-Implementierung

## Anmerkungen zum Implementierungsstand

- **Lehrveranstaltungsmanagement (LVM):**
  - einzelne Studiengänge mit einigen Prozessen produktiv
  - noch keine Standard-Prozesse definiert
  - weitere vorbereitende Aufgaben und Pilotierungen laufen (z.B. BIW, Biologie, Medizin)
  - technische Schnittstelle zwischen S-Plus und CN ist Schlüsselfaktor für flächendeckende Produktivsetzung

## Entwicklungen in den Studienbüros

### Aufbau der Studienbüros

- **Strukturentwicklung ist fortgeschritten:**
  - alle Bereiche haben eine Studienbüroleitung
  - alle Bereiche haben Dauerstellen für LVM/MOD
  - insgesamt bislang 14,5 Stellen neu geschaffen
  
- **offene Punkte in der Strukturentwicklung:**
  - erforderliche Ressourcen zum Regelbetrieb im LVM sind noch in den Fakultäten (Stundenplanung)
  - Rollen zur Unterstützung der Studiengangentwicklung sind erst anteilig besetzt

## Entwicklungen in den Studienbüros

### Aufbau der Studienbüros

- **räumliche Zusammenlegung:**
  - Teilweise bereits abgeschlossen
  - bei Lehramt, MN, GSW, Medizin vollständig erfolgt
  
- **aktueller Aufgabenschwerpunkt:**
  - Implementierung von CN
  - Leistungsdatenimporte für Produktivsetzung
  - Mitwirken an der Entwicklung und Überarbeitung von Studiendokumenten

# **AKTUALISIERTE FASSUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS 2014 DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DRESDEN**

beschlossen am: 19.12.2017

## Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	II
1 Gleichstellung an der Technischen Universität Dresden	1
2 Bestandsaufnahme und Situationsanalyse	5
2.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit	5
2.2 Entwicklung der Frauenanteile an der Technischen Universität Dresden	7
2.3 Bilanzierung der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen an der Technischen Universität Dresden seit 2014	14
3 Gleichstellungsziele und Maßnahmenpakete der TU Dresden	17
4 Anhang	40
4.1 Anhang 1: Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept 2014	40
4.2 Anhang 2: Übersicht MINT-Projekte an der TU Dresden	60
4.3 Statistischer Anhang	61

## Abkürzungsverzeichnis

BBA	Berufungsbeauftragte
BL	Bereichsleiter/innen
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
CaBü	Familienserviceeinrichtung Campusbüro Uni mit Kind
D	Dekane/Dekaninnen
D (1-8)	Dezernate der Zentralen Universitätsverwaltung
Dez. GB	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V.
FB	Frauenbeauftragte
GA	Graduiertenakademie
GB	Gleichstellungsbeauftragte
FK	Führungskräfte
LaKoG	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an sächsischen Hochschulen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
PBI	Prorektor für Bildung und Internationales
PL	Projektleiter/innen
PE	Prorektor für Universitätsentwicklung
PF	Prorektor für Forschung
RGFM	Referat Gleichstellung von Frau und Mann
SD	Studiendekane/Studiendekaninnen
SG	Sachgebiet
SHK	Studentische Hilfskraft
StDM	Stabsstelle Diversity Management
WHK	Wissenschaftliche Hilfskraft
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ZLSB	Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung
ZfW	Zentrum für Weiterbildung
ZQA	Zentrum für Qualitätsanalyse
ZUK	Zukunftskonzept

# 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 – nach den Worten des Wissenschaftsrates (2012: 6)<sup>1</sup> – 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 nationalen wissenschafts-politischen Instanzen wie dem Wissenschaftsrat, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit größtem Nachdruck betont, sondern bildet auch die Grundlage der EU-Politik. „Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes in der Forschung“ stellt für die EU-Kommission eine der fünf Prioritäten im europäischen Forschungsraum dar.<sup>2</sup>

Die TU Dresden möchte in einem immer komplexeren Arbeits-, Forschungs- und Studiumfeld allen Studierenden und Beschäftigten vielfältige Chancen bieten und alle Potenziale gewinnbringend nutzen. Daher nehmen an der TU Dresden die Themen Chancengleichheit und Gleichstellung einen hohen Stellenwert ein:

**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.“<sup>3</sup>

## **Grundordnung der TU Dresden, § 3 Abs. 6:**

„Die Technische Universität Dresden ist sich der Bedeutung der Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen hinsichtlich Geschlecht, Ethnizität, Gesundheit, sozialer Herkunft, Religiosität, sexueller Identität und Alter bewusst. Die Technische Universität Dresden sieht in der Vielfalt Bereicherung und Chance, fördert diese und setzt sich aktiv für die Verhinderung von Diskriminierungen ein. Sie engagiert sich für ein Gleichgewicht zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie für tatsächliche Chancengleichheit und Inklusion aller Mitglieder und Angehörigen.“<sup>4</sup>

Die Umsetzung von Chancengleichheit und Gleichstellung zahlt sich auf mehrfache Weise aus: Erst durch sie ist es möglich, das vorhandene Innovations- und Talentpotenzial voll auszuschöpfen. Zudem wirken sich divers zusammengesetzte Arbeitsgruppen aufgrund der Vielfalt der Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten ihrer Mitglieder positiv auf die Qualität der Forschung aus. Die Ziele der Chancengleichheitsarbeit an der TU Dresden

<sup>1</sup> Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen:

<https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf> (zuletzt besucht: 16.09.2017)

<sup>2</sup> <http://www.euburo.de/fif-gender.htm> (zuletzt besucht: 16.09.2017)

<sup>3</sup> <https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/leitbild-mission-statement> (zuletzt besucht: 16.09.2017)

<sup>4</sup> <https://www.verw.tu-dresden.de/AmtBek/PDF-Dateien/2016-11/GO24.09.2015.pdf> (zuletzt besucht: 16.09.2017)

dienen daher nicht nur der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit im Wissenschaftssystem, sie fördern auch die Attraktivität der TU Dresden als exzellenter Forschungs-, Studien- und Arbeitsort.

Ein solches Verständnis von Vielfalt trägt einer noch weitgehend diskursiven Hinwendung zu einem intersektionalen Ansatz bei der Konzeption und Durchführung von Maßnahmen zur Durchsetzung von paritätisch verteilten Chancen hinsichtlich Teilhabe und Partizipation Rechnung. Chancengleichheit in diesem Sinne fokussiert auf einzelne Gruppen - z. B. Frauen, Männer, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit Behinderungen - und nimmt zugleich Verflechtungszusammenhänge (Intersektionalität) zwischen diesen in den Blick.

Die Diversity-Strategie 2030 der TU Dresden<sup>5</sup> basiert auf dem Gleichstellungskonzept 2014, dem Frauenförderplan (2014–2018)<sup>6</sup>, der Zielvereinbarung im „audit familiengerechte hochschule“ (2016–2019)<sup>7</sup>, dem Aktionsplan der TU Dresden zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention<sup>8</sup> (2017) und schließlich auf der Internationalisierungsstrategie (2013).

Um den Zielen einer geschlechtergerechten und familienfreundlichen Hochschule näher zu kommen, hat die TU Dresden in den vergangenen Jahren verstärkt Maßnahmen ergriffen.

Auf struktureller Ebene erfolgte die Verankerung der Themen Chancengleichheit und Gleichstellung auf Leitungsebene, um so die Durchsetzbarkeit des Auftrags in einer sehr großen und vielseitigen Organisation wie der TU Dresden nachhaltig zu steigern. Zur Unterstützung des Themas Gleichstellung wurde im Jahr 2012 die Stabsstelle Diversity Management vom Rektorat eingerichtet und dem Prorektorat für Universitätsplanung (heute Prorektorat für Universitätsentwicklung) zugeordnet. Die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management nahm bereits im Jahr 2010 ihre Arbeit auf. Neben der Beratung des Senats hat sie mittlerweile auch eine umfangreiche Beratungsfunktion für das Rektorat übernommen.

Die TU Dresden hat sich mit ihren Gleichstellungskonzepten (2009 und 2014) zweimal erfolgreich um eine Förderung durch das Professorinnenprogramm I und II des Bundes und der Länder (2010 und 2014) beworben. Auf diese Weise gelang es, zusätzliche Mittel in Höhe von ca. 3 Millionen Euro zu akquirieren und für die Umsetzung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen im Zeitraum von 2010 bis 2020 einzusetzen. Die Gutachterinnen und Gutachter 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 Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes in 2018 wird die TU Dresden alles daran

---

<sup>5</sup> <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/diversity-strategie-2030?lang=de> (zuletzt besucht: 16.09.2017)

<sup>6</sup> <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/gleichstellung/frauenfoerderplan> (zuletzt besucht: 16.09.2017)

<sup>7</sup> <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/familienfreundlichkeit/zielvereinbarung-audit-familiengerechte-hochschule-2016-2019> (zuletzt besucht: 16.09.2017)

<sup>8</sup> [https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/inklusion/Aktionsplan\\_TU\\_Dresden\\_2017.pdf](https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/inklusion/Aktionsplan_TU_Dresden_2017.pdf) (zuletzt besucht: 16.09.2017)

setzen, zur Spitzengruppe derjenigen Hochschulen aufzuschließen, die im Ranking bereits das Stadium 4 erreicht haben.

In den letzten drei Jahren hat eine spürbare Sensibilisierung für das Querschnittsthema Gleichstellung stattgefunden. Dies ist ein ganz wesentliches positives Teilergebnis der kontinuierlichen Bemühungen, sämtliche, im Gleichstellungskonzept 2014 formulierten Maßnahmen optimal umzusetzen. Hierzu hat nicht zuletzt das für die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder entwickelte Zukunftskonzept „Synergetische Universität“ der TU Dresden beigetragen. In diesem Rahmen konnte z. B. ein Gastprofessorinnenprogramm 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. Genannt werden soll auch das Forschungsprojekt „Gendered University“ (2013–2017), mit 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. Das Projektteam erarbeitete aufgrund einer umfassenden Datensammlung und Situationsanalyse anwendungsorientierte Handlungsempfehlungen, die zu Verbesserungen in der Organisation des Studiums und bei der Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ebenso beitragen sollen wie zum Abbau struktureller Hürden, um die tatsächliche Chancengleichheit in der Alltagsroutine des akademischen Lebens zu verankern.

Mit der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte 2009 und 2014 schafft die TU Dresden sukzessive die notwendigen Grundlagen für einen gelingenden Kulturwandel in Richtung Geschlechtergerechtigkeit. Dabei gibt es nach wie vor besondere Herausforderungen zu meistern. Dies gilt insbesondere für die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und Habilitationen.

Zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Veränderungsdynamik wurde 2017 das Gleichstellungskonzept hinsichtlich der Daten und der Situationsbeschreibung aktualisiert, um die für 2018 geplante Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts optimal vorzubereiten. Für diese Fortschreibung wird aktuell eine externe Evaluation und ein umfassendes partizipatives Verfahren organisiert. Bausteine des Fortschreibungsprozesses sind:

- Gesamtuniversitäre und bereichsspezifische Dokumentation des Ist-Standes sowie Konkretisierung und Anpassung von Zielen und Maßnahmen bei Professuren, Habilitationen (bzw. weiteren Postdoc-Qualifikationen), Promotionen sowie beim wissenschaftlichen Personal<sup>9</sup>
- Konkretisierung der Vision einer Verankerung der Verantwortung für die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages auf allen strukturellen Ebenen

---

<sup>9</sup> Es gibt an der TU Dresden 18 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.

- Erweiterung der Beratungsangebote für die Fakultäten bzw. die Bereiche und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen (ZWE) bei der Entwicklung entsprechender Maßnahmen (Genderconsulting)
- Verbesserung der Transparenz durch den Ausbau des Gendercontrollings.

Als strategisches Dokument bildet das Gleichstellungskonzept der TU Dresden die Grundlage für Veränderung von Strukturen und Routinen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern entschlossen zu verfolgen. Das Rektorat strebt mit der Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes in 2018 einen erneuten qualitativen Sprung an, um der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit, die essentiell für eine zukunftsorientierte Universität ist, näher zu kommen. Gleichzeitig ist das Gleichstellungskonzept eingebettet in ihre Diversity-Strategie 2030, die die Vielfalt der Mitglieder der Universität nicht nur anerkennt, sondern als Bereicherung betrachtet.

## **2 Bestandsaufnahme und Situationsanalyse**

### **2.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit**

Chancengleichheit ist als Leitungsaufgabe an der TU Dresden fest etabliert. Im Rahmen der Arbeitsteilung im Rektorat ist dies Aufgabe des Prorektorats für Universitätsentwicklung. Diese Verantwortung umfasst insbesondere die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts und des Frauenförderplans, die gleichstellungsrelevanten Teile des Zukunftskonzepts, das audit familiengerechte hochschule, die Umsetzung der Diversity-Strategie 2030 und die Implementierung des Aktionsplanes der TU Dresden zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Im Kontext der Gleichstellung von Frauen und Männern agiert das Prorektorat für Universitätsentwicklung in enger Abstimmung mit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der TU Dresden, die seit 2016 in Personalunion hauptamtlich tätig ist. Die zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte leitet das 1992 gegründete Referat Gleichstellung von Frau und Mann (RGFM) gemeinsam mit einer Stellvertretung für den Geschäftsbereich der Frauenbeauftragten und mit zwei Stellvertreterinnen für den Geschäftsbereich der Gleichstellungsbeauftragten. Sie ist als Gleichstellungsbeauftragte im Wahlamt unmittelbar dem Rektor, in der Wahrnehmung des Amtes als bestellte Frauenbeauftragte unmittelbar dem Kanzler zugeordnet. Die Arbeit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten beinhaltet die Konzept- und Strategieentwicklung sowie die Beratung des Rektorates und orientiert sich an den gesetzlichen Grundlagen (SächsHSFG, SächsFFG). Sie übt ihre Tätigkeit als Interessenvertretung weisungsungebunden aus. Sie beteiligt sich arbeitsteilig an allen Gremien und Arbeitsgruppen, die mit den Themen Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit befasst sind. Eine weitere Kernaufgabe des Referats ist die Koordination der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter in den Fakultäten und in den ZWE im Sinne der Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages in seiner vielseitigen Auffächerung und ihrem Anspruch an Nachhaltigkeit. Die zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ist derzeit Sprecherin der Universitäten in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an sächsischen Hochschulen (LaKoG). Das RGFM operiert derzeit als Geschäftsstelle der LaKoG Sachsen und richtet deren jährliche Mitgliederversammlung aus. Das Referat wird personell ständig unterstützt durch eine Mitarbeiterin der Verwaltung und zwei wissenschaftliche Hilfskräfte. Darüber hinaus wurde dem RGFM für eine erfolgreiche Umsetzung des Pilotprojekts „MEHRWERT durch mehr Perspektiven“ im Zukunftskonzept der TU Dresden (vgl. hierzu Ziel 5: Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in Forschung und Lehre) eine Projektassistenzstelle zugesprochen.

Für die operativen Aufgaben im Kontext Chancengleichheit ist auch die Stabsstelle Diversity Management der TU Dresden zuständig. Sie nimmt dabei folgende Aufgaben wahr: Konzept- und Strategieentwicklung, Beratung des Rektorats, Management, Koordination und Controlling von Maßnahmen, Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit innerhalb und außerhalb der TU Dresden sowie Akquise von Fördermitteln.

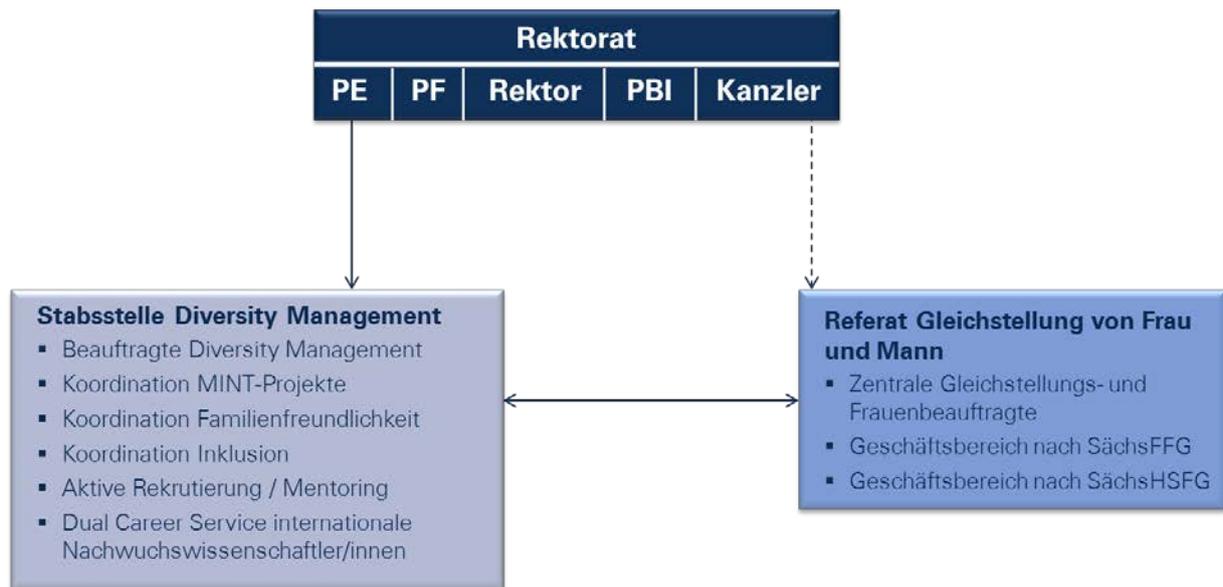


Abb. 1: Zusammenwirken der Akteurinnen und Akteure im Kontext Gleichstellung auf zentraler Ebene

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind nebenamtlich tätig. Sie 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 in der jeweiligen Fakultät bzw. in den ZWE. Die AG Gleichstellungsbeauftragte ist der offizielle Zusammenschluss dieses Personenkreises und umfasste im September 2017 46 Personen. Das Gremium kommt etwa dreimal im Jahr zusammen, um sich Themen für die Sitzungen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management vorzuschlagen oder abzustimmen (vgl. Abbildung 2). Ebenso werden Inhalte besprochen, die die 5 Vertreterinnen und Vertreter der Bereiche und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in den jährlich stattfindenden Gesprächen mit der Unileitung thematisieren sollen. Die Mitglieder dieser Delegation werden aus den Reihen der AG Gleichstellungsbeauftragte im 2-Jahresrhythmus ernannt.

Die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management, die im Jahr 2010 vom Senat erstmals eingesetzt wurde, ist das zentrale Gremium der Arbeit im Kontext Chancengleichheit an der TU Dresden. Der Senatskommission, die vom Prorektorat für Universitätsentwicklung geleitet wird, gehören sechs Hochschullehrer/innen, zwei Studierende, zwei akademische Mitarbeiter/innen und ein/e sonstige/r Mitarbeiter/in als stimmberechtigte Mitglieder an. Beratende Mitglieder aus dem Arbeitsfeld Gleichstellung sind die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der TU Dresden, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und ZWE sowie die Beauftragte für Diversity Management. 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 regelmäßig Gegenstand der Sitzungen. Aus anderen Feldern der Chancengleichheit sind unter anderem der Beauftragte für Studierende mit Behinderung, die Beauftragten des Arbeitgebers für Belange von Beschäftigten mit Behinderungen, die Schwerbehindertenvertretung und der Ausländerbeauftragte Mitglied

des Gremiums, da auch die Situation von Studierenden und Mitarbeiter/innen mit Behinderungen bzw. mit Migrationshintergrund in den Aufgabenbereich dieser Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management fällt. Diese breite Konzeption als Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management ermöglicht eine umfassende multiperspektivische Diskussion aktueller Entwicklungen an der TU Dresden. Daneben gibt es vier zentrale Arbeitsgremien für die Vorbereitung von Entscheidungen der Senatskommission und die konkrete Ausgestaltung von Maßnahmen zum Thema Chancengleichheit. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht das Zusammenwirken und die jeweiligen Aufgaben.

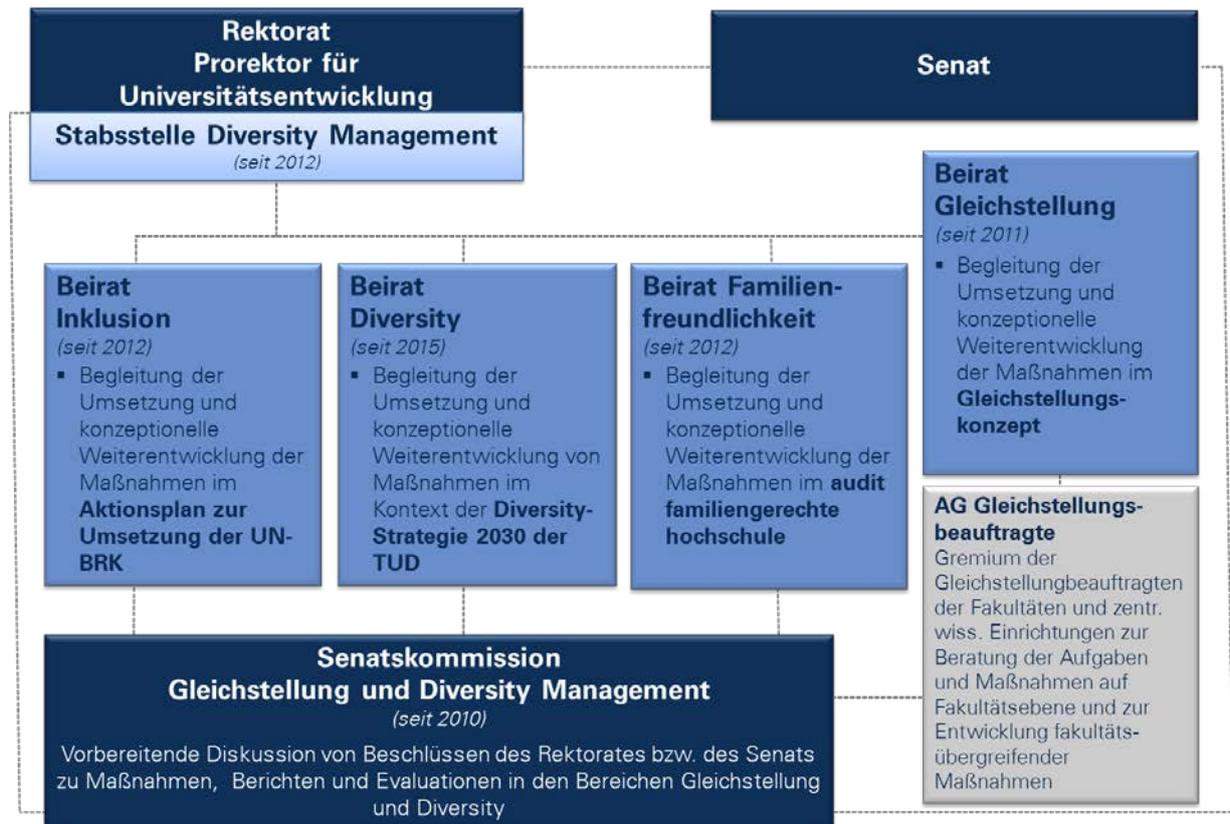


Abb. 2: Aufgaben und Gremien im Bereich Chancengleichheit auf zentraler Ebene

## 2.2 Entwicklung der Frauenanteile an der Technischen Universität Dresden

Bei der Betrachtung der Frauenanteile auf gesamtuniversitärer Ebene auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen können sowohl positive Entwicklungen als auch Herausforderungen für die zukünftige Arbeit der Gleichstellung von Frauen und Männern konstatiert werden.

Die prozentuale Verteilung von Studienanfängerinnen und Studienanfängern hat sich, wie Tabelle 1 zeigt, zwischen 2012/2013 und 2016/2017 kaum verändert. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Studierendenzahlen in den beiden Erhebungszeiträumen.

Tab. 1: Frauen und Männer auf wissenschaftlichen Karrierestufen in den Jahren 2012/2013 und 2016/17

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013 Anteil in %		2016/2017 Anteil in %	
	m	w	m	w
Studienanfänger/innen <sup>10</sup>	56,0	44,0	55,4	44,6
Studierende	57,7	42,3	57,3	42,7
Absolvent/innen <sup>11</sup>	49,3	51,0	51,6	48,4
Promotionen	55,8	44,2	60,8	39,2
Habilitationen/Juniorprofessuren	79,0	21,0	69,1	30,9
Wissenschaftliches Personal	63,5	36,5	64,7	35,3
C3/W2-Professuren	81,3	18,7	78,4	21,6
C4/W3-Professuren	92,0	8,0	89,6	10,4
Professuren	87,7	12,3	85,1	14,9

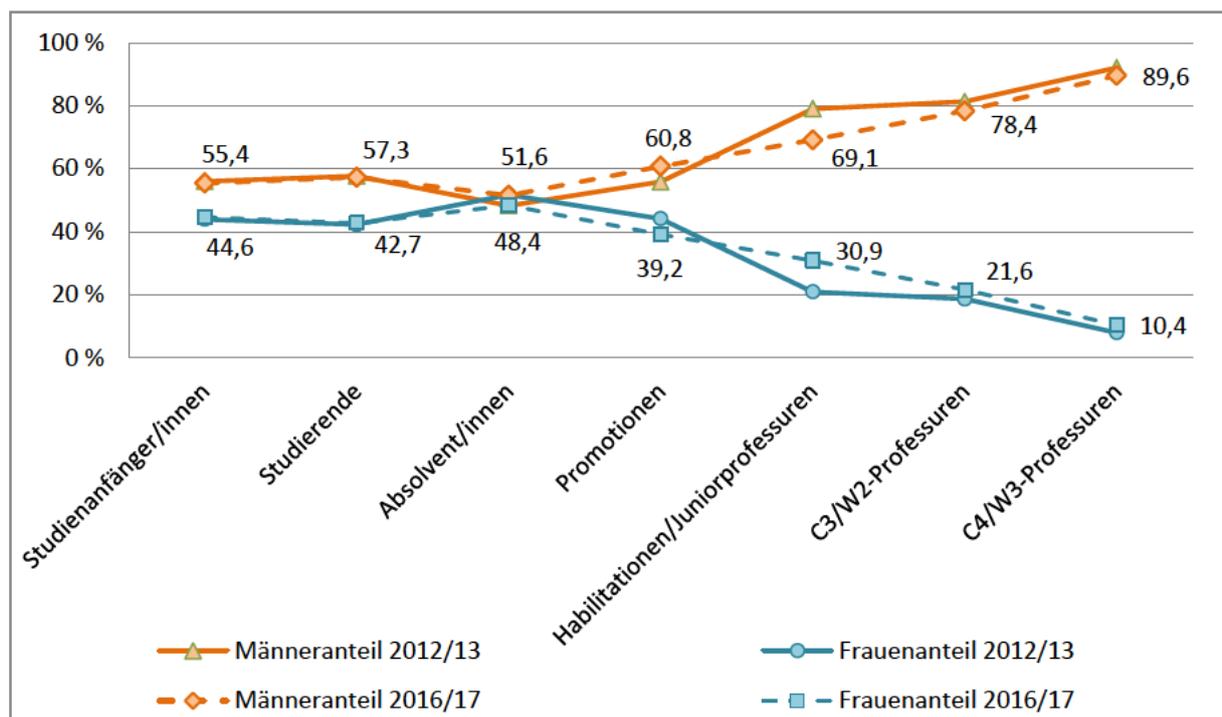


Abb. 3: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf an der TU Dresden 2012/13 und 2016/17<sup>12</sup>

Während im Verlauf des Studiums ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vorherrscht (Zahlen Studienanfang/Studierende/Abschluss), zeigen sich bei den

<sup>10</sup> Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester.

<sup>11</sup> Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2012/2013 und auf 2015/2016.

<sup>12</sup> Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

nachfolgenden Karrierestufen ab der Promotion deutlichere Unterschiede. So ist zwischen 2012/2013 und 2016/2017 ein Rückgang bei den promovierenden Frauen (44,2 % gegenüber 39,2 %) und ein Anstieg bei den promovierenden Männern (von 55,8 % auf 60,8 %) zu verzeichnen. Für die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts ist diese Entwicklung genauer in den Blick zu nehmen. Beim wissenschaftlichen Personal haben sich die Geschlechterverhältnisse in den beiden Erhebungszeiträumen kaum verändert. Der Anteil der Männer ist weiterhin höher als der der Frauen. Auch dieser Aspekt muss im Rahmen der Fortschreibung des Konzepts diskutiert werden, zumal die Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal Bestandteil der Zielvereinbarungen mit dem Land Sachsen ist.

Leichte Verbesserungen gibt es beim Frauenanteil bei den Habilitationen, der im Zeitraum 2016/2017 bei 30,9 % liegt im Vergleich zu 21 % in 2012/13. Hierbei muss bedacht werden, dass der Anteil von Frauen an den Habilitationen und Juniorprofessuren aufgrund der geringen Fallzahlen sehr stark schwankt. Eine Betrachtung über einen längeren Zeitraum, wie nachfolgende Abbildung 5 verdeutlicht, offenbart, dass der Frauenanteil im Zeitraum von 2000 bis 2016 im Trend steigend ist. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung – trotz der stark von Männern dominierten Studiengänge an einer Technischen Universität. Zu diesem hohen Anteil haben sicherlich das Maria-Reiche-Programm zur Förderung von akademischen Karrierewegen von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie das Maria-Reiche-Mentoring Programm beigetragen, die aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder seit 2011 an der TU Dresden finanziert werden. Dennoch ist festzustellen, dass der Anteil von Frauen bei den Habilitationen unter dem der Promotionen liegt. Auch hierauf wird weiterhin ein starker Fokus bei der Gleichstellungsarbeit liegen müssen.

Eine erfreuliche Tendenz weist die TU Dresden bei den Professuren auf. So ist der Anteil von Frauen bei den C3/W2-Professuren und bei den C4/W3-Professuren (siehe Tabelle 1) zwischen den beiden Erhebungszeiträumen 2012/2013 und 2016/2017 leicht gestiegen. Dennoch bedarf es auch hier eines weiterführenden hohen Engagements in der Gleichstellungsarbeit.

Die TU Dresden gehört, bezogen auf den Frauenanteil an den Professuren im CEWS Gleichstellungsranking 2017 zur Mittelgruppe. Mit einem Frauenanteil von 14,9 % liegt sie immer noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (23,4 %)<sup>13</sup>. Bezogen auf die Promotionen war die TU Dresden im CEWS Gleichstellungsranking 2015 noch in der Spitzengruppe vertreten, gehört 2017 jedoch der Mittelgruppe an. Mit einem Frauenanteil von 39,2 % liegt sie unter dem Bundesdurchschnitt (45,2 %)<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Statistisches Bundesamt, Zahlen für 2016, (<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html> (zuletzt besucht: 09.11.2017))

<sup>14</sup> Statistisches Bundesamt, Zahlen für 2016, (<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html> (zuletzt besucht: 09.11.2017))

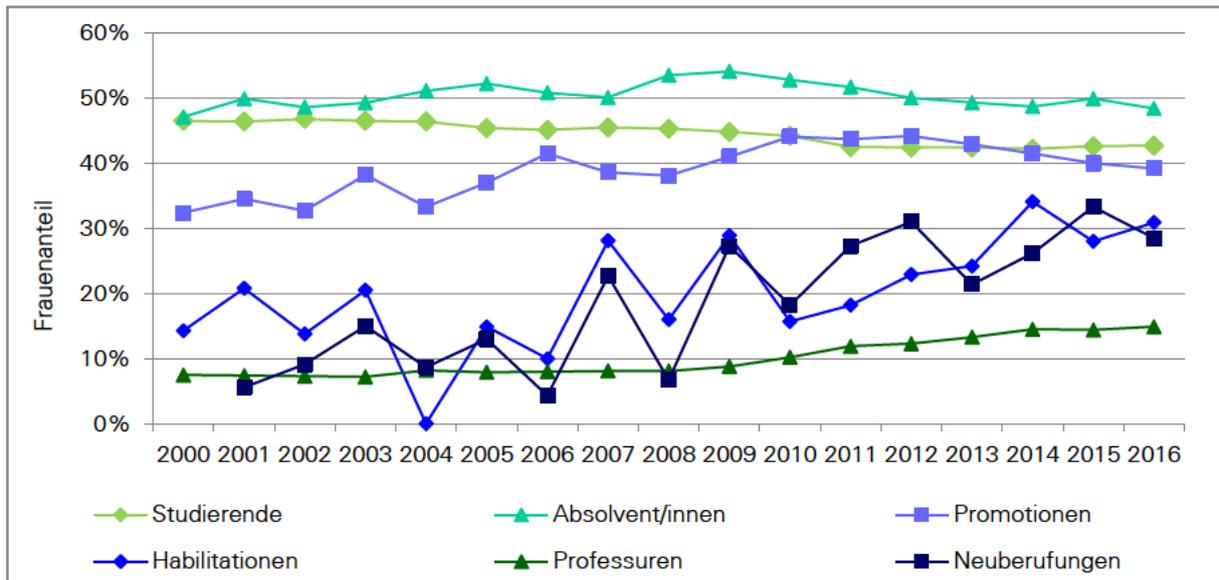


Abb. 4: Entwicklung der Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen an der TU Dresden zwischen 2000 und 2016

Ein differenzierter Blick auf die Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal in den fünf Bereichen zeigt zum Teil große Unterschiede auf (siehe Tabelle 2). Diese sind jedoch jeweils im Kontext mit den recht unterschiedlichen Anzahlen an Studierenden, Absolventen und Absolventinnen und den unterschiedlichen Frauenanteilen bei den Promotionen zu betrachten.

Tab. 2: Frauenanteile bei Wissenschaftlichem Personal und Wissenschaftlichen Hilfskräften (WHK) im Vergleich (2016)

Bereiche	Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal in %			Frauenanteil an WHK in %
	unbefristet	befristet, Vollzeit	befristet, Teilzeit	
Mathematik und Naturwissenschaften	33	29	43	41
Geistes- und Sozialwissenschaften	56	35	59	58
Ingenieurwissenschaften	20	12	33	24
Bau und Umwelt	23	24	43	44
Medizin	50	55	67	56
TU Dresden gesamt	35	16	52	44

Die Geschlechteranteile unter den Studierenden variieren zwischen und innerhalb der einzelnen Bereiche deutlich: Im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften sind die Anteile von Frauen und Männern zwar auf Bereichsebene relativ ausgeglichen (siehe Tabelle 15 Statistischer Anhang), allerdings studieren in der Fachrichtung Physik lediglich 22,1 % Frauen<sup>15</sup> und in der Fachrichtung Psychologie hingegen nur 22,1 % Männer<sup>16</sup>. Die Geistes-

<sup>15</sup> Siehe Tabelle 17 im statistischen Anhang.

und Sozialwissenschaften sowie die Medizin haben einen Anteil an Studentinnen von 59,1 % bzw. 66,2 %<sup>17</sup>. Im Bereich Bau und Umwelt sind 38,7 % aller Studierenden Frauen<sup>18</sup>, im Bereich Ingenieurwissenschaften beträgt dieser Anteil nur 16,4 %<sup>19</sup>. Auch in diesem Bereich gibt es erhebliche Unterschiede (vgl. Abb. 17 ff.).<sup>20</sup>

Die Änderungen der Frauenanteile im Qualifikationsverlauf werden in den Abbildungen 6 bis 10 für die gesamte TU Dresden und die einzelnen Bereiche dargestellt. Hierfür werden die Geschlechteranteile in den Studienjahren 2012/2013 und 2016/2017 gegenübergestellt. Deutlich wird in diesen Abbildungen – mit Ausnahme des Bereichs Ingenieurwissenschaften – das vielfach beschriebene Phänomen des abnehmenden Frauenanteils über die Qualifikationsstufen hinweg (Leaky Pipeline).

Im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften begannen deutlich mehr Frauen als Männer ein Studium (siehe Abbildung 6). Im Studienverlauf waren die Frauen- und Männeranteile relativ ausgeglichen. Bei der Promotion öffnet sich die Schere: deutlich mehr Männer als Frauen bestreiten einen akademischen Karriereweg. Im Vergleich zu 2012/2013 hat sich der Anteil an C3/W2-Professorinnen leicht verringert.

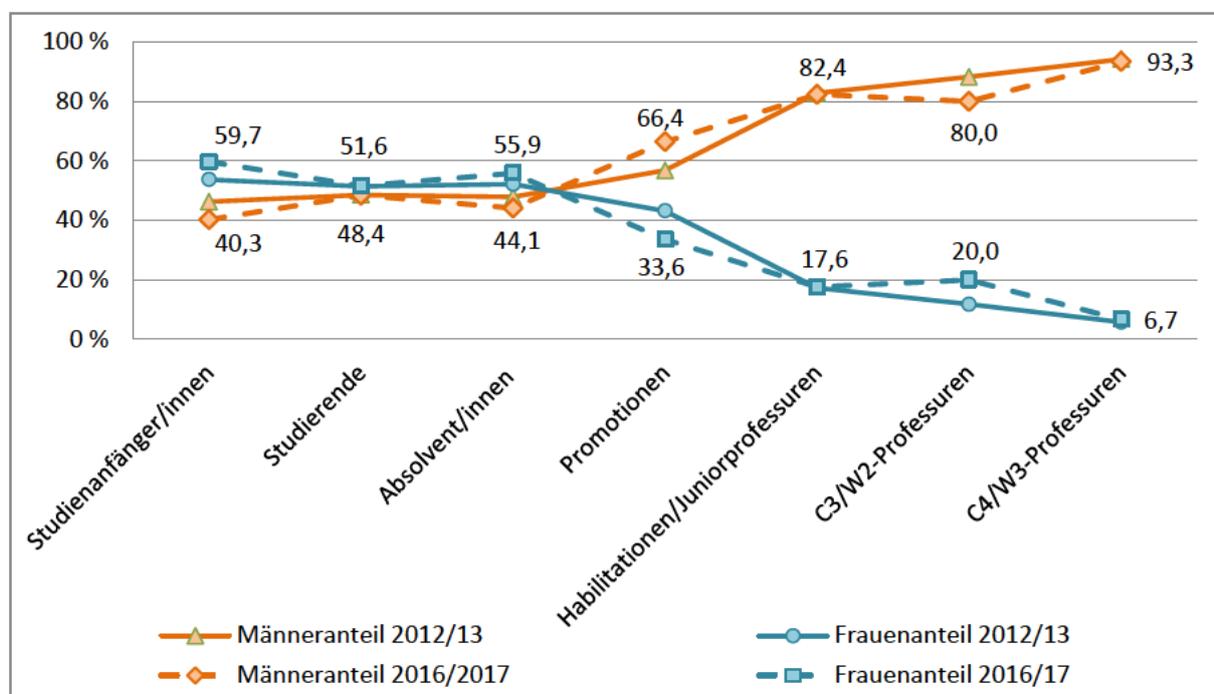


Abb. 5: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften 2012/13 und 2016/17

Im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften studieren, wie die Abbildung 7 zeigt, deutlich mehr Frauen als Männer. Allerdings hat sich in den letzten vier Jahren der Abstand zwischen den Geschlechtern angenähert: Der Anteil der Männer, die 2016/2017 ein Studium in diesem Bereich beginnen, liegt höher als noch in 2012/2013, der der Frauen in 2016/2017

<sup>16</sup> Siehe Tabelle 19 im statistischen Anhang.

<sup>17</sup> Siehe Tabelle 21 und Tabelle 38 im statistischen Anhang.

<sup>18</sup> Siehe Tabelle 19 im statistischen Anhang.

<sup>19</sup> Siehe Tabelle 27 im statistischen Anhang.

<sup>20</sup> Detailliertes Zahlenmaterial zu den Frauenanteilen auf den Qualifikationsstufen in den einzelnen Fakultäten und Studiengängen ist im statistischen Anhang enthalten.

fällt hingegen niedriger als 2012/2013 aus. Ab der Promotion kehrt sich die Geschlechterrelation um. Während bei den Habilitationen/Juniorprofessuren sowie C3/W2-Professuren der Abstand zwischen den Geschlechtern in den letzten vier Jahren erfreulicherweise deutlich kleiner geworden ist, hat sich der Abstand bei den C4/W3-Professuren hingegen kaum verändert.

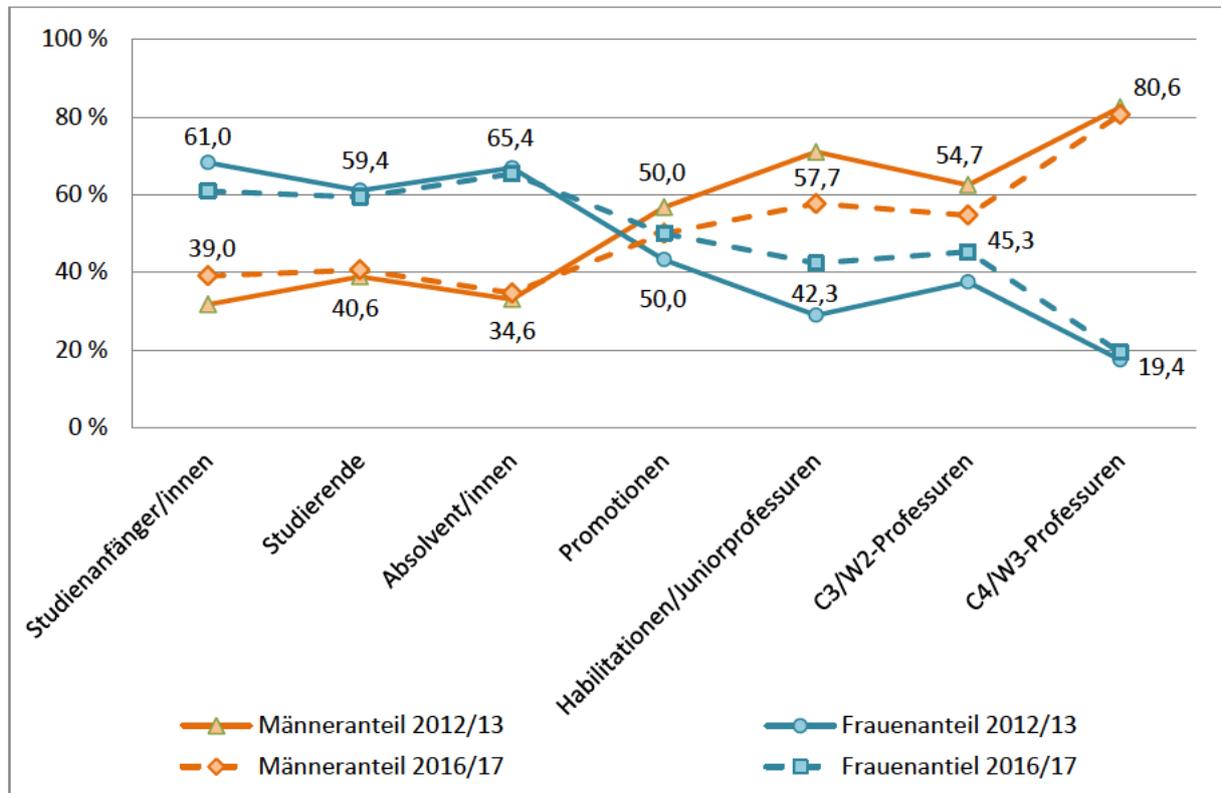


Abb. 6: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften 2012/13 und 2016/17

Abweichend von den anderen Bereichen zeigt sich bei den Ingenieurwissenschaften die typische Gestalt der Leaky Pipeline in einer deutlich abgeschwächten Form (siehe Abbildung 7). In den Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil bereits von Studienbeginn an gering. Es gelingt in diesem Bereich jedoch, diesen Frauenanteil über alle Qualifikationsstufen hinweg zu halten und sogar leicht zu erhöhen. Erst bei den C3/W2- und C4/W3-Professuren fällt er deutlich ab.

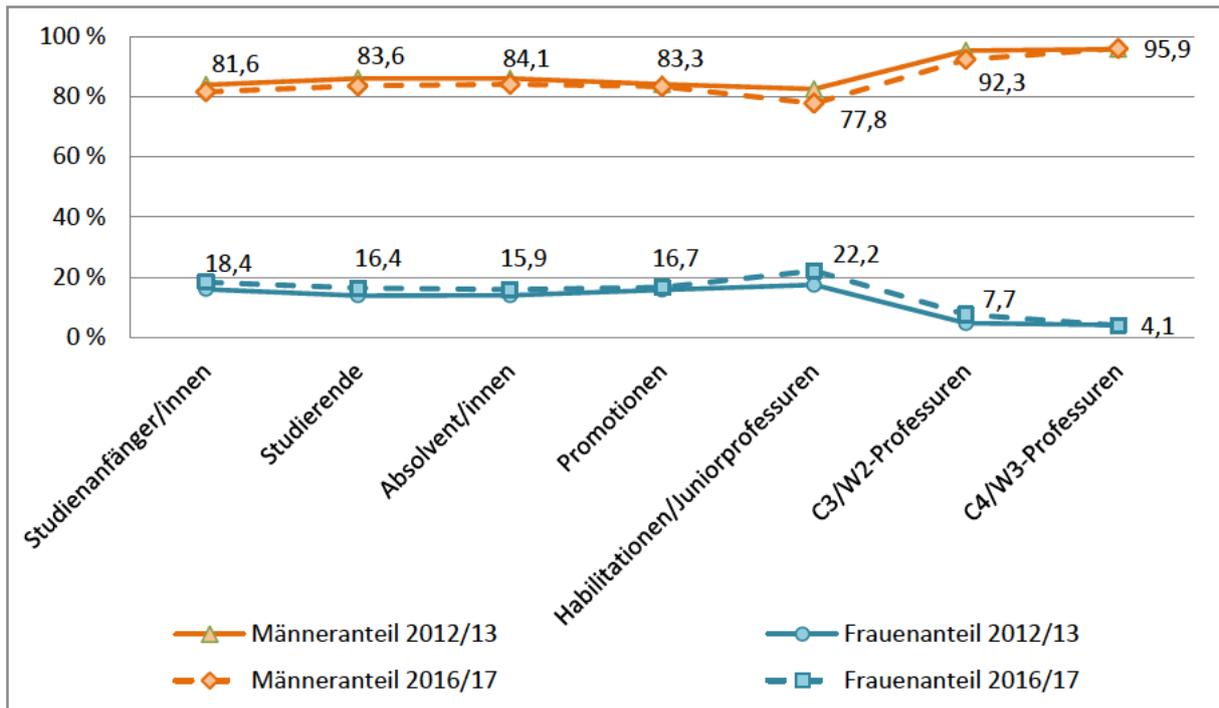


Abb. 7: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Ingenieurwissenschaften 2012/13 und 2016/17<sup>21</sup>

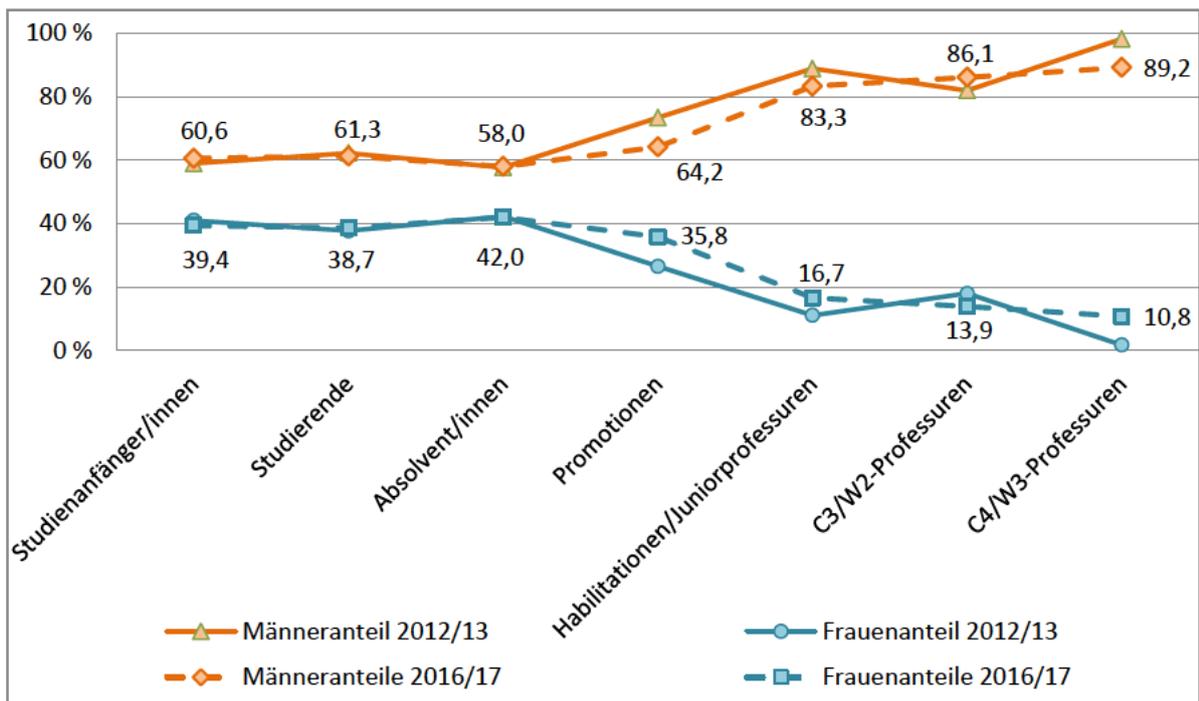


Abb. 8: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Bau und Umwelt 2012/13 und 2016/17<sup>22</sup>

Auch im Bereich Bau und Umwelt liegt die Zahl der weiblichen Studierenden unter der der männlichen Studierenden (siehe Abbildung 8). Ab dem Karrierepunkt Promotionen geht die

<sup>21</sup> Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

<sup>22</sup> Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2014/2015.

Schere zwischen Frauen und Männern deutlich auseinander, im Zeitverlauf ist jedoch erkennbar, dass sich der Anteil von Frauen in der Promotion, Habilitation/Juniorprofessuren erhöht hat. Bei den C3/W2-Professuren hat sich der Anteil an Frauen in 2016/2017 im Vergleich zu 2012/2013 verringert; bei den C4/W3-Professuren ist er hingegen angestiegen.

Im Bereich Medizin dominiert sowohl im Studium als auch bei der Promotion der Anteil an Frauen deutlich. Zu einer Umkehrung der Geschlechterrelation in einer gesteigerten Ausprägung kommt es dann ab der Habilitation. Nur bei der Habilitation zeigen sich signifikante Tendenzen der Verkleinerung der Schere, die auch auf die Einführung eines Habilitationsförderprogrammes für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Fakultät Medizin zurückgeführt werden können (siehe Abbildung 9).

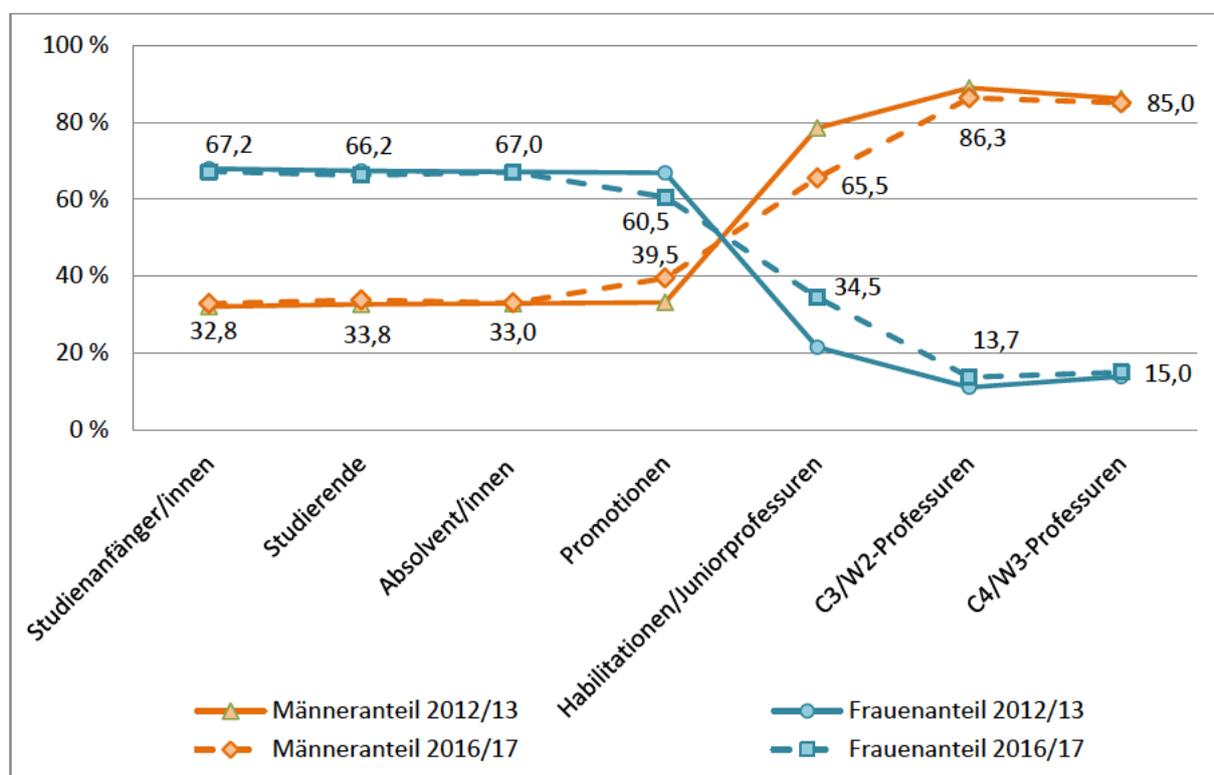


Abb. 9: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Medizin 2012/13 und 2016/17

### 2.3 Bilanzierung der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen an der Technischen Universität Dresden seit 2014

Eine ausführliche Darstellung des Umsetzungsstandes der im Gleichstellungskonzept 2014 verankerten Maßnahmen bietet die im Anhang beigefügte Tabelle (Anhang 1). Des Weiteren wird in den einzelnen Abschnitten des Kapitels 3 der jeweils aktuelle Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen im Zusammenhang mit ihrer Weiterentwicklung kurz skizziert<sup>23</sup>. Deshalb erfolgt an dieser Stelle zunächst die Bilanzierung durch eine tabellarische Zusammenstellung der vorhandenen Stärken und Schwächen (Tab. 3).

<sup>23</sup> Im Anhang 1 ist die Umsetzung aller Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept tabellarisch dargestellt.

Tab. 3: Stärken und Schwächen der TU Dresden bei der Verwirklichung von tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern

Stärken/Potenziale	Schwächen/Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erste Verbesserung der Frauenanteile bei den Neuberufenen und Habilitationen/ Juniorprofessorinnen</li> <li>– Gleichstellung als Leitungsaufgabe im Rektorat verankert</li> <li>– Gleichstellung im Leitbild und in der Grundordnung verankert</li> <li>– Verstärkte Präsenz des Themas Gleichstellung in universitären Gremien</li> <li>– Neue Internetpräsenz des Themas Gleichstellung und Diversity</li> <li>– Einführung eines Statistikbogens „Gleichstellungsmonitoring in Berufungsverfahren“</li> <li>– Verstärkte Berücksichtigung des Themas Gleichstellung in Strategiepapieren der TU Dresden, z. B. im Personalentwicklungskonzept, im Universitären Gesundheitsmanagement</li> <li>– Weitreichendes Beratungswissen für Gleichstellungsmaßnahmen (zentral und dezentral)</li> <li>– Gutes Prozessmanagement und Koordination in den zentralen Strukturen der Gleichstellung</li> <li>– Offenheit zu Fragen der Gleichstellung auf zentraler und dezentraler Ebene</li> <li>– Professionalisierung und Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten durch Weiterbildungen</li> <li>– Etablierte Programme zur finanziellen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen</li> <li>– Erfolgreiche Graduiertenakademie zur Unterstützung von Promovierenden und Postdocs an der TU Dresden</li> <li>– Gezielte Studienwerbung im Rahmen von Projekten für Schülerinnen in MINT-Fächern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Niedrige Frauenanteile bei den Professuren</li> <li>– Verantwortung für Gleichstellung wird noch nicht auf allen Leitungsebenen wahrgenommen und muss sich als Querschnittsaufgabe etablieren</li> <li>– Niedrige Frauenanteile in Entscheidungsgremien (z. B. Rektorat, Senat)</li> <li>– Noch unzureichende Betrachtung von Verflechtungszusammenhängen zwischen den Kerndimensionen von Diversität, z. B. Geschlecht, Gesundheit, ethnische und soziale Herkunft, Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität</li> <li>– Überwiegend fehlende Kenntnis von Hürden und Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf wissenschaftliche Karrieren von Frauen</li> <li>– Geringe Kenntnis bzw. Akzeptanz von Konzepten der gendersensiblen Lehre und Gender- bzw. Diversitykompetenz</li> <li>– Keine klare Regelung hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Budgets und deren Verwendung für Projekte zur Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages auf dezentraler Ebene</li> <li>– Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten/ Bereichen ist bisher weitgehend Aufgabe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, deren angemessene Entlastung von sonstigen Dienstaufgaben unterschiedlich gehandhabt wird</li> <li>– Anerkennung/Wertschätzung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen muss erhöht werden sowie verbindliche Regelungen zu ihrer Entlastung umgesetzt werden</li> </ul>

Stärken/Potenziale	Schwächen/Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erfolgreiches Genderconsulting zur Unterstützung von Fakultäten/Bereichen/ Verbundprojekten sowie gesteigerte Nutzung der Chancengleichheitsmittel der DFG-kooordinierten Programme</li> <li>– Erste Ansätze zur universitätsweiten Etablierung der Geschlechterforschung und gendersensibler Lehre</li> <li>– Erfolgreiche Re-Auditierung audit familiengerechte hochschule 2016</li> <li>– Kooperation im Verbund DRESDEN-concept im Bereich Gleichstellung und Familienfreundlichkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mangelnde Transparenz für die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure beim Zugang zu Daten und Beschlüssen</li> <li>– Kommunikationswege unter den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren verbessern</li> <li>– Kaum vorhandene Projekte zur Motivation von Schülern für frauendominierte Studiengänge</li> <li>– Etablierung einer Forschungskultur im MINT-Bereich, bei der Gender und Diversityaspekte selbstverständlich berücksichtigt werden</li> <li>– Durchsetzung einer verbindlichen Richtlinie gegen Diskriminierung und Gewalt und Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle für solche Vorkommnisse</li> </ul>

### 3 Gleichstellungsziele und Maßnahmenpakete der TU Dresden

Es ist das Ziel der TU Dresden, mit der Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes eine erste Bestandsaufnahme der im letzten Gleichstellungskonzept gesetzten Ziele zu vollziehen. Eine geschlechtergerechte Universität muss Diversität fördern und zugleich familienfreundlich sein, da nur dadurch für alle eine Work-Life-Balance hergestellt werden kann, mit der wissenschaftliche Karrieren und die Verwirklichung von Familienplänen möglich werden.

Um bei der 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 ihrer 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 Gleichstellungskonzeptes 2014 sind das Ergebnis kritischer Evaluation, Reflexion und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes 2009 und wurden 2017 aktualisiert. 2018 soll eine Fortschreibung erfolgen.

#### Ziel 1:

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

**Bestandsaufnahme:** Der Frauenanteil an den Professuren lag 2016 bei 14,9 %. Aufgrund erfolgter Besetzungen in den letzten Jahren und der Prognosen für die Berufungsverfahren bis zum Jahr 2020 hat die TU Dresden beschlossen, die Zielquote für den Frauenanteil an den Professuren in 2015 realistischer Weise von 22 % auf 21 % zu senken. Die angestrebten Frauenanteile von einem Drittel bei den Neuberufungen bis 2025 (aus dem Gleichstellungskonzept von 2014) werden weiterverfolgt.

Die im bisherigen Gleichstellungskonzept verankerten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren werden kontinuierlich weiterverfolgt bzw. konnten etabliert werden. Die Berufungskommissionen werden bei der aktiven Suche nach potenziellen Bewerberinnen von der Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung unterstützt. Die Maßnahme zeigt erste Erfolge, für eine nachhaltige Implementierung dieses

Instrumentes sind jedoch verstärkte Anstrengungen nötig. Erfahrungen aus den Statistikkbögen sollen zur Entwicklung weiterer Empfehlungen ausgewertet werden.

Wichtige Handreichungen zur stärkeren Fokussierung auf das Thema Gleichstellung in Berufungskommissionen, wie die „Handreichung zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ oder eine Handreichung mit Links zur systematischen Suche und Ansprache von potenziellen Kandidatinnen für Professuren werden permanent aktualisiert. Der Dual Career Service für Neuberufene ist fester Bestandteil des Berufungsteams und als wichtige familienfreundliche Maßnahme etabliert.

Im Rahmen des Zukunftskonzeptes wurde das Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm eingeführt. Aus dieser Maßnahme heraus konnten Wissenschaftlerinnen für Professuren dauerhaft für die TU Dresden gewonnen 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 2025 will die TU Dresden einen Frauenanteil von 21 % an den Professuren erreichen. Das kann erreicht werden, wenn von den freiwerdenden und wieder zu besetzenden Professuren in Zukunft jede dritte mit einer Frau besetzt wird. Die neue Berufsordnung von 2016 unterstützt dies dadurch, dass sie die proaktive Suche nach exzellenten Wissenschaftlerinnen und die Dokumentation dieser Bemühungen verpflichtend vorschreibt.

Tab. 4: Frauenanteile an den Professuren (W2/W3) 2012, 2016 und Ziele für 2020 und 2025 in % sowie notwendige Frauenanteile bei den Neuberufungen

Bereiche	2012	2016	2020 <sup>24</sup>	2025 <sup>25</sup>	Durchschnittliche Frauenanteile bei Neuberufungen <sup>26</sup>
Mathematik und Naturwissenschaften	7,1 %	11 %	17 %	17%	33 %
Geistes- und Sozialwissenschaften	25,9 %	35 %	43 %	38%	45 %
Ingenieurwissenschaften	4,1 %	5 %	10 %	10%	22 %
Bau und Umwelt	9,8 %	12 %	20 %	18%	25 %

<sup>24</sup> Zielzahlen des Gleichstellungskonzeptes 2014

<sup>25</sup> Neuberechnete Zielzahlen auf Grundlage der voraussichtl. Ruhestandversetzung und voraussichtl. Wiederbesetzung bis 2025

<sup>26</sup> bereits im Gleichstellungskonzept 2014 festgelegt und Berechnungsgrundlage für die Zielzahlen 2025

Bereiche	2012	2016	2020 <sup>24</sup>	2025 <sup>25</sup>	Durchschnittliche Frauenanteile bei Neuberufungen <sup>26</sup>
Wiss. Einrichtungen <sup>27</sup>		7 %		13%	33 %
Medizin	12,3 %	18 %	20 %	25%	42 %
TU Dresden	12,1 %	15 %	22 %	21%	33 %

Die verbindliche Festlegung in der Berufungsordnung, dass jeder Berufungskommission mindestens drei Frauen angehören müssen und somit ein Drittel der Mitglieder Frauen sind, erfreut sich guter Praxis. Dabei wird strikt darauf geachtet, dass jeweils mindestens eine Hochschullehrerin Mitglied in den Berufungskommissionen ist. Es wird weiterhin darauf hingewirkt, 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 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 wird durch die Vergabe von Bonusmitteln kompensiert und anerkannt. Auf die Nutzung der Bonusmittel soll in Zukunft noch stärker hingewirkt werden und ein fester Anteil an Mitteln zur Verfügung gestellt werden.

Die Zielquoten werden in den Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten/Bereichen verbindlich vereinbart. Die Stabsstelle Diversity Management wird die Fakultäten/Bereiche bei der Entwicklung fächerkulturspezifischer 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 5).

Tab. 5: Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und Unterstützung ihrer Beteiligung in Gremien<sup>28</sup>

Teilziel	Maßnahme	Zuständigkeit
Weiterführung der Aktiven Rekrutierung	Entwicklung von Geschäftsprozessen zur verbindlichen Integration der Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren	StDM, BBA
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	Einführung eines Gleichstellungsmonitorings:	dez. GB, BBA,

<sup>27</sup> Die Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen wurden bei der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes 2014 nicht gesondert erfasst, daher gibt es hier keine Daten für 2012 und keine Zielzahlen für 2020.

<sup>28</sup> Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:

- Weiß: Geplante Maßnahmen im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird

Teilziel	Maßnahme	Zuständigkeit
Transparenz in Berufungsverfahren	Frauenanteile im Berufungsverfahren und Maßnahmen der Aktiven Rekrutierung	StDM
	Nutzung der Handreichung „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ durch die Mitglieder der Berufungskommissionen	D
Etablierung von Rollenvorbildern	Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm	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 ist weiter etabliert worden. Sie soll spätestens zum Zeitpunkt der Ausschreibung über das Berufungsverfahren informiert werden und ist teilweise schon vor der Ausschreibung in das Verfahren eingebunden. Es wird weiterhin angestrebt, die Verantwortung für Aktive Rekrutierung als ein selbstverständliches und gemeinsames Anliegen in den Fakultäten und Berufungskommissionen zu etablieren. Die Verantwortliche für Aktive Rekrutierung übernimmt dabei v. a. die Aufgabe der Beratung und Fortbildung der Mitglieder von Berufungskommissionen, insbesondere der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Es wäre wichtig, die aktive Suche künftig (gemäß Berufsordnung 2016) durch die Berufungskommission zu fördern und zu fordern sowie zu kontrollieren.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden durch Workshops (Reihe Professionell im Amt, vgl. 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.

Das 2014 eingeführte Gleichstellungsmonitoring wird in den Berufungsverfahren angewendet und zeigt erste Erkenntnisse über die Chancen von Frauen in Berufungsverfahren. Auf Grundlage der Auswertungsergebnisse der Statistikbögen können Aussagen zu Verteilungen der Frauenanteile in einzelnen Phasen des Berufungsgeschehens (Bewerbung, Einladung, Listenplatz, Ruferteilung) getroffen werden und gegebenenfalls notwendige Maßnahmen entwickelt werden.

#### Ziel 2:

Gezielte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere

**Bestandsaufnahme:** Für den Frauenanteil an Promotionen ist eine Konsolidierung zu verzeichnen. Innerhalb des Gültigkeitszeitraums des Gleichstellungskonzeptes zwischen 2014 und 2016 liegt der Frauenanteil bei 40,3 %. Dies ist im Vergleich zum vorherigen Betrachtungszeitraum (2010–2012) ein Rückgang um 3,7 %. Angestrebt wird weiterhin ein Frauenanteil bei den Promotionen von 52 % in 2020. Bei Habilitationen und

Juniorprofessuren wird bis zum Jahr 2020 ein Frauenanteil von 35 % angestrebt. Im Zeitraum 2013–2016 lag der Frauenanteil in diesem Bereich bei 30,9 %. Die kontinuierliche Herausforderung liegt in der Stabilisierung und Erweiterung der Frauenanteile bei den Promotionen und Habilitationen, um die Leaky Pipeline zu füllen. Der Schwerpunkt der Unterstützung soll weiterhin am Ende der Promotionsphase und in der Postdoc-Phase liegen, da hier die meisten Wissenschaftlerinnen verloren gehen.

Da sich die meisten Nachwuchswissenschaftler/innen auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen qualifizieren, soll im 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 an wissenschaftlichem Personal, jedoch erhalten Frauen häufiger befristete Teilzeitstellen oder üben eine WHK-Tätigkeit aus (vgl. Tab. 2). Studien zeigen, dass die Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen generell verbessert werden müssen, damit die Planungssicherheit erhöht wird und die Mitarbeiter/innen sich z. B. trotz Kinderwunsch oder der Pflege von Angehörigen für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden können.<sup>29</sup> Die vom Rektorat im Sommer 2013 beschlossene Regelung zur Mindestdauer von befristeten Verträgen stellt eine erste Verbesserung dar.<sup>30</sup>

Eine gezielte karrierefördernde Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgt weiterhin in Form finanzieller Förderung mit dem TU-Stipendienprogramm und dem Maria-Reiche-Programm sowie durch ein Habilitationsförderprogramm im Bereich Medizin. 2017 wurden zusätzlich 20 so genannte „Open Topic Postdoc Positions“ für Nachwuchswissenschaftler/innen eingerichtet. Auch karrierefördernde Instrumente wie Mentoringprogramme (seit 2012 Maria-Reiche-Mentoring Programm) und Coaching (z. B. das Coachingangebot der Graduiertenakademie) dienen der Unterstützung und immateriellen Karriereförderung junger Wissenschaftlerinnen und gewinnen als Maßnahmen zunehmend an Bedeutung. Die Graduiertenakademie bietet darüber hinaus ein speziell für Nachwuchswissenschaftler/innen konzipiertes Qualifizierungsangebot an. Im Rahmen des Qualifizierungsprogramms werden regelmäßig auch Workshops zur Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten.

**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 Absolvent/innen 2014/2015 (fünf Jahre vorher) entsprechen. Dies wurde bei der Berechnung der Zielzahlen für Promotionen berücksichtigt.
- Die Frauenanteile bei den Habilitationen und Juniorprofessuren im Jahr 2025 sollen mindestens den Frauenanteilen bei den Promotionen 2010–2012 entsprechen.

---

<sup>29</sup> 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](http://www.bmbf.de/pub/kinder_wunsch_und_wirklichkeit.pdf) (zuletzt besucht: 16.09.2017)

<sup>30</sup> 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.

- Die Frauenanteile bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal sollen dem jeweiligen Durchschnitt an den Frauenanteilen bei den Absolvent/innen und Promotionen entsprechen.

Tab. 6: Frauenanteile bei den Promotionen (2010–2012 und 2014–2016) und Ziele für 2020 in %<sup>31</sup>

Bereiche	2010–2012	2014–2016	Ziel 2020
Mathematik und Naturwissenschaften	45,0 %	38,9 %	54 %
Geistes- und Sozialwissenschaften	43,0 %	48,5 %	67 %
Ingenieurwissenschaften	17,0 %	18,2 %	20 %
Bau und Umwelt	26,0 %	28,2 %	44 %
Medizin	66,0 %	62,3 %	70 %
TU Dresden	44,0 %	40,3 %	50 %

Zur Orientierung wurden in Tabelle 6 für die Zielzahlen 2020 zunächst die Frauenanteile an den Absolventinnen und Absolventen 2014/2015 zugrunde gelegt. Ziel ist es, jeweils die Frauenanteile bei den Absolventinnen und Absolventen fünf Jahre vorher zu erreichen.

Den Zielzahlen 2021–2025 in Tabelle 7 liegen die Frauenanteile an den Promotionen 2010–2012 zugrunde. Da die Frauenanteile beim Abschluss der Postdoc-Phase<sup>32</sup> 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. 7: Aktuelle Frauenanteile bei den Habilitationen/Juniorprofessuren (2008–2012 und 2013–2016) und Ziele (2016–2020) und (2021–2025) in %<sup>33</sup>

Bereiche	2008–2012	2013–2016	Ziel 2016–2020	Ziel 2021–2025
Mathematik und Naturwissenschaften	17,0 %	17,6 %	35 %	45 %
Geistes- und Sozialwissenschaften	29,0 %	42,3 %	36 %	43 %
Ingenieurwissenschaften	18,0 %	22,2 %	20 %	22 %
Bau und Umwelt	11,0 %	16,7 %	22 %	26 %

<sup>31</sup> Im Fall der Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil an den Promotionen mit 17% bzw. 18,2% bereits höher als der an den Absolventinnen und Absolventen (14 % bzw. 15,9 %). Deshalb wird abweichend vom Kaskadenmodell eine höhere Zielzahl für 2020 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.

<sup>32</sup> Im Verständnis des vorliegenden Dokuments wird die Postdoc-Phase durch den Abschluss der Habilitation oder eine Juniorprofessur abgeschlossen, da nur für diese Daten vorliegen.

<sup>33</sup> In den Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil an den Habilitationen mit 19 % bzw. 22,2 % bereits höher als der an den Promotionen (17 % bzw. 18,2 %). Deshalb wurde abweichend vom Kaskadenmodell eine höhere Zielzahl angegeben.

Bereiche	2008–2012	2013–2016	Ziel 2016–2020	Ziel 2021–2025
Medizin	22,0 %	34,5 %	40 %	66 %
TU Dresden	21,0 %	30,9 %	35 %	44 %

Die Zielquoten für die Frauenanteile bei der Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen werden aus dem Durchschnitt der jeweils aktuellen Frauenanteile bei den Absolvent/innen und den Promotionen gebildet.

Angestrebt wird, dass die Zielquoten auch für die Vergabe von Dauerstellen und befristeten Vollzeitstellen gelten. Wünschenswert ist ebenfalls, dass Frauen häufiger bei Stellen im akademischen Mittelbau zum Zuge kommen, sodass ihr hoher Anteil bei den WHK-Tätigkeiten nivelliert werden kann. Die Aufgabe besteht zudem darin, Frauen durch attraktive Rahmenbedingungen die Weiterführung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu erleichtern. Eine Verbesserung der Führungskultur, der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren und die Nutzung von Möglichkeiten der Entfristung unterhalb der Professur sind hierfür wichtige qualitative Ziele.

Tab. 8: Vergleich 2013, 2017 und Zielquoten für die Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in %<sup>34</sup>

Bereiche	Frauenanteile bei der Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen		Angestrebte Frauenanteile bei der Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen
	1.7.2012 – 30.6.2013	1.7.2016 – 30.6.2017	
Mathematik und Naturwissenschaften	47 %	43 %	55 %
Geistes- und Sozialwissenschaften	56 %	50 %	65 %
Ingenieurwissenschaften	21 %	22 %	22 %
Bau und Umwelt	34 %	33 %	42 %
Medizin	65 %	64 %	70 %
TU Dresden	45 %	41 %	48 %

Die Zielquoten werden in den Zielvereinbarungen zwischen Rektorat 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, Dotierung) berücksichtigt wird (vgl. Ziel 5). Bei neu vergebenen Stellen werden neben den Frauenanteilen auch die Art der Stellen (unbefristet/befristet, Teilzeit/Vollzeit, Dotierung) berücksichtigt werden. Die Stabsstelle Diversity Management kann die Fakultäten/Bereiche bei der Entwicklung fächerkulturspezifischer Maßnahmen zum Erreichen der Zielquoten unterstützen.

<sup>34</sup> Für die Zielquoten wurden die Frauenanteile an den Absolvent/innen 2015/16 zugrunde gelegt. Im Fall der Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen bereits höher. Deshalb weicht die Zielzahl nach oben ab.

**Maßnahmen:** Die begleitenden Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sind in Tabelle 9 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 die Situation von allen Beschäftigten der TU Dresden.

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. Das regelmäßige Monitoring des umfangreichen Veranstaltungs- und Beratungsangebots hat ergeben, dass die Maßnahmen von Frauen sehr gut genutzt werden. Im Zeitraum von 2013 bis 2017 waren dies im Qualifizierungsprogramm 58,7 % Promovendinnen sowie 53,9 % Postdoktorandinnen. Der Frauenanteil in der Einzelberatung lag bei 54,4 %. 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.

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 Qualifikationsschritte nach der Promotion transparent und planbar zu beraten. Eine wesentliche Unterstützung erfahren die Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das Maria-Reiche-Mentoring Programm, welches 2014 für alle Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der TU Dresden geöffnet wurde.<sup>35</sup> Durch individuelle Initiativen werden partiell in den Bereichen auch Vernetzungsmöglichkeiten und Veranstaltungsformate zum Erfahrungsaustausch und zur Karriereplanung für Frauen in der Habilitationsphase angeboten.

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 Querschnittsthemen.

Um die Planungssicherheit wissenschaftlicher Karrieren zu erhöhen und sich dazu verbindlich zu verpflichten, hat das Rektorat im Juni 2016 den „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den

---

<sup>35</sup> Bisher konnten nur die Geförderten im Maria-Reiche-Programm sowie die geförderten Habilitandinnen im TU-Stipendienprogramm dieses Angebot in Anspruch nehmen.

Hochschulen im Freistaat Sachsen“ unterzeichnet. Hierin sind u. a. Mindestlaufzeiten für Arbeitsverträge sowie deren rechtzeitige Verlängerung geregelt. Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollen grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden. Außerdem sollten vorhandene Möglichkeiten zu Entfristungen unterhalb der Ebene der Professur genutzt werden.

Vielfältige Maßnahmen und Rahmenbedingungen sollen durch das in Planung befindliche Personalentwicklungskonzept der TU Dresden klar adressiert werden und dienen zur Verbesserung der Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Tab. 9: Teilziele/Maßnahmen zur gezielten Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Karriere<sup>36</sup>

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit
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, GA
Verbesserung der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch transparente, strukturierte Verfahrensabläufe und Führungskräfteentwicklung	Flächendeckende Nutzung von Betreuungsvereinbarungen	GA
	Leitfaden zur Betreuung der Nachwuchswissenschaftler/innen	
	Laufbahnberatung zu Karriereschritten und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Alle FK, D5
	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

<sup>36</sup> Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:

- Weiß: Geplante Maßnahmen im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit
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-Programm für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen der TU Dresden	StDM
	TU-Stipendienprogramm	GA
	Habilitationsförderprogramm der Medizinischen Fakultät	D

Da die Lebensphase der wissenschaftlichen Qualifizierung oft mit der Familiengründung 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-Programm, die Angebote der GA sowie das Habilitationsprogramm der Medizinischen Fakultät wird fortgeführt.

Insbesondere in Fächern, in denen 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 und Verkehrsingenieurwesen. Eine Reihe von Fächern an der TU Dresden wird hingegen kaum von Männern gewählt (Lehramt an Grundschulen, Psychologie, Sozialpädagogik, Sprachwissenschaften). Bisher gibt es wenig Maßnahmen an der TU Dresden, um in diesen Fächern ausgeglichene 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.

Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile in den männerdominierten Studiengängen sowie die Unterstützung der Studentinnen während des Studiums nehmen einen zentralen Stellenwert an der TU Dresden ein. Die Entscheidung für ein Studium ist eine wichtige Weichenstellung für die eigene Zukunft. Daher gibt es an der TU Dresden besonders für Mädchen und junge Frauen zahlreiche Möglichkeiten und Projekte, um sich bereits vor dem Studium mit dem vielfältigen Studienangebot, besonders jedoch mit den technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen, vertraut zu machen. Ziel der TU Dresden ist es, junge Frauen über ihre Studienmöglichkeiten zu informieren und sie zur Aufnahme eines

Studiums in einem technischen oder naturwissenschaftlichen Bereich an der TU Dresden zu motivieren und sie darüber hinaus auch während des Studiums zu unterstützen. Dabei wird berücksichtigt, dass die Orientierungs- und Entscheidungsphase der zukünftigen Studentinnen bereits im Kindergartenalter beginnt und sich bis zu einem erfolgreichen Berufseinstieg erstreckt. Bei den zahlreichen Projekten zur Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Studiengängen werden dabei besonders die zentralen Herausforderungen adressiert, beispielsweise durch die Sichtbarmachung weiblicher Vorbilder, Informationen über zukünftige Studieninhalte, Bereitstellung von Praxiserfahrungen und Kenntnissen über mögliche Anwendungsgebiete der MINT-Fächer im „echten Leben“.

Mit der Einrichtung einer zentralen Koordinationsstelle für MINT-Projekte innerhalb der Stabsstelle Diversity Management im Jahr 2012 (angebunden am Prorektorat für Universitätsentwicklung) wurde eine zentrale Struktur geschaffen, welche die strategische Steuerung, Vernetzung sowie die Öffentlichkeitsarbeit der einzelnen Projekte bündelt, begleitet und unterstützt. Entlang der gesamten Bildungskette (Lebensphasen) wird damit sowohl eine geschlechtersensible Ausgestaltung von Projekten als auch die Entwicklung neuer Projektideen gewährleistet. Im Rahmen regelmäßiger MINT-Koordinationstreffen, viermal pro Jahr, finden sich die Verantwortlichen der zahlreichen Projekte im MINT-Bereich an der TUD mit weiteren externen Akteurinnen und Akteuren im Themenfeld zum Erfahrungsaustausch, zur Vernetzung und Diskussion zusammen.

Die Koordinationsstelle für MINT-Projekte arbeitet eng mit pädagogischen Fachkräften, Lehrenden, Schulen, Einrichtungen der Jugendarbeit der Stadt Dresden, Partnerinnen und Partnern aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen – insbesondere den Mitgliedern von „DRESDEN-concept“ – sowie aus der Wirtschaft und lokalen Wirtschaftsverbänden zusammen. Damit gelingt es, Projekte bedarfsorientiert und mit hoher Innovationskraft gemeinsam (weiter) zu entwickeln. Um auch überregional zentrale Entwicklungen zu identifizieren sowie im Austausch zu bleiben, ist die TU Dresden in verschiedenen deutschlandweiten Netzwerken wie dem „MINT-EC Netzwerk“, dem Netzwerk „MINT Zukunft schaffen“ und bei „Komm, mach MINT“ aktiv.

Die vielfältigen Angebote der TU Dresden im MINT-Bereich anhand von Lebensphasen sind im Anhang 4.2 dargestellt.

Auch heute noch wirken Stereotype stark im Hinblick auf die Entwicklung von Technikaffinität und -kompetenz. Jungen und Männern wird eher eine größere Rationalität und Technikkompetenz zugeschrieben als Mädchen und Frauen. Zeigen letztere selbstbewusst überdurchschnittliche z. B. mathematische oder technische Begabungen und entscheiden sich für ein entsprechendes Studium, gelten sie häufig als Ausnahmeerscheinung. Entsprechend ist die Durchführung von monoedukativen Maßnahmen ein zentraler Baustein der Studienorientierung im MINT-Bereich. Der pädagogische Begriff Monoedukation bezieht sich dabei auf die getrennte Unterrichtung nach Geschlechtern. Durch die Einführung monoedukativer Maßnahmen nur für Frauen können diese geschlechtsspezifischen Muster aufgebrochen und Mädchen und junge Frauen gezielt für ein MINT-Studium gewonnen werden. Erfolgreich etablierte monoedukative Maßnahmen im Rahmen der Studienorientierung an der TUD sind:

- Sommeruniversität
- Check MINT – Mentoring für Schülerinnen
- Taffe Frauen in MINT-Studiengängen
- Mutter-Tochter-Workshop
- WOMEN MINT-Slam
- Girls' Day
- Mädchenexperimentiercamp Physik

Darüber hinaus haben sich in den letzten Jahren monoedukative Netzwerkangebote für Studentinnen in den MINT-Fächern der TUD etabliert. So gibt es seit 2012 den Studentinnenstammtisch der Fakultät Maschinenwesen, bei dem sich Frauen im Maschinenbau schon während des Studiums vernetzen und voneinander lernen können. Auch die Studentinnen des Studiengangs Bauingenieurwesen können von einem spezifischen Netzwerkangebot profitieren, welches sie in ihrer Studienentscheidung bestärkt und motiviert, sowie die Möglichkeit offeriert, das Fachgebiet und die Ausbildung aktiv mitzugestalten. In der Fachrichtung Physik wurde 2017 im Rahmen der Eleonore-Trefftz-Gastprofessur eine Gesprächsrunde für Studentinnen und Doktorandinnen, der „Pizza Lunch“, ins Leben gerufen. Im Rahmen all dieser Netzwerkangebote haben die Beteiligten die Möglichkeit, weibliche Vorbilder aus der Arbeitswelt sowie deren Karriereperspektiven kennenzulernen und sich mit diesen zu vernetzen.

Es lässt sich konstatieren, dass zunehmend mehr Mädchen und junge Frauen an den Angeboten und Projekten im MINT-Bereich an der TUD teilnehmen und die Zahl der Studentinnen in MINT-Studiengängen steigt. Die direkte Wirkung der Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen im MINT-Bereich auf den tatsächlichen Anteil der Studienanfängerinnen in MINT-Studiengängen ist jedoch nicht kohärent abbildbar und durch die TUD nur bedingt beeinflussbar. Wie bereits am Lebensphasenmodell skizziert, beginnt die Studienorientierung bereits im Kindergartenalter, einer Lebensphase außerhalb des Einflussbereiches der Hochschule. Von zentraler Bedeutung wird es folglich sein, dass alle Bildungseinrichtungen entlang der Bildungskette ihren Beitrag zur Erreichung des Zieles „Mehr Frauen in MINT-Studiengängen“ leisten.

**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 (vgl. Tab. 10 und Ziel 4).

Tab. 10: Teilziele/Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile in den männerdominierten Studiengängen und der Männeranteile in den frauendominierten Studiengängen sowie Unterstützung von Studierenden während des Studiums<sup>37</sup>

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 Lehramtsstudiengängen	Verankerung des Ziels der Genderkompetenz in Modulen	ZLSB, SD

Die TU Dresden wird weiterhin – gemeinsam mit den Fakultäten bzw. fakultätsübergreifend – bereits etablierte MINT-Projekte zur Studierendenwerbung weiterführen und neue Formate und Projekte entwickeln.

Erfahrungen aus MINT-Projekten für Frauen können auch zur Entwicklung von Maßnahmen zur Gewinnung von Männern für geistes- und sozialwissenschaftliche Studiengänge mit geringen Männeranteilen übertragen werden. So können ebenfalls Social Media sowie die Studieninformationstage UNI LIVE und UNI TAG zur Studienwerbung genutzt werden. Diese

<sup>37</sup> Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:  
 – Weiß: Geplante Maßnahmen im neuen Gleichstellungskonzept  
 – Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird

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 im Studium zu begleiten und zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen. Hier können verschiedene an den Bedürfnissen der Studentinnen orientierte Maßnahmen fortgeführt bzw. weiterentwickelt werden, z. B. Stammtische, Soft-Skill-Seminare, studentisches Mentoring. Zudem sollen alle Führungskräfte auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Einstellung studentischer Hilfskräfte und Tutor/innen achten. Ergänzt werden die Bemühungen der Fakultäten/Bereiche durch universitätsweite Angebote wie das Femtec-Careerbuiding-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.“ In den einzelnen Fakultäten/Bereichen soll deshalb zukünftig auch weiterhin 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 Bildungswissenschaften ebenso wie in der Fachdidaktik – gehören. Aufbauend auf bereits in Planung befindlicher Ansätze wie z. B. das Modul „Heterogenität“ im Studiengang Lehramt Grundschule sollen in den nächsten Jahren weitere konkrete Maßnahmen erarbeitet werden.

#### Ziel 4:

Bessere Verankerung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Bereichen

**Bestandsaufnahme:** Seit 2009 wurde eine Reihe von Gleichstellungsmaßnahmen auf zentraler Ebene unter Einbindung der Fakultäten durchgeführt. Parallel entwickelten die Fakultäten eigenständige Maßnahmen, insbesondere im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten. Festgelegt war bis 2014, dass 20 % der Zielvereinbarungsmittel für Gleichstellungsmaßnahmen zu nutzen sind. Derzeit existiert keine verbindliche Regelung zur Verausgabung der Zielvereinbarungsmittel für Gleichstellung.

In den Fakultäten werden viele gleichstellungsrelevante Entscheidungen getroffen; wie u. a. Berufungsentscheidungen, Einstellung von Mitarbeiter/innen, Schwerpunkte in der Lehre.

Deshalb liegt ein Schwerpunkt des fortzuschreibenden 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) im Jahr 2012. Seitdem finden die Fortbildungen regelmäßig statt, 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. Die Ziele des Gleichstellungskonzeptes können nur durch hohes Engagement der Fakultäten erreicht werden. Deshalb ist es auch künftig notwendig, dass die Fakultäten eigene fächerkulturspezifische Gleichstellungsmaßnahmen entwickeln und durchführen.

**Maßnahmen:** Diese neuen Aufgaben erfordern strukturelle Änderungen (Tab. 11).

Tab. 11: Teilziele/Maßnahmen zur besseren Verankerung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Bereichen<sup>38</sup>

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 Gleichstellungsstrukturen 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

<sup>38</sup> Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:

- Weiß: Geplante Maßnahmen im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird

Teilziel	Maßnahme	Zuständigkeit
	Stärkere Einbindung von Themen aus den Fakultäten in den Sitzungen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management	PE
	Regelmäßige Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit einem Vertreter/einer Vertreterin des Rektorats	GB
Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten	Fortführung der Reihe PIA (Professionell im Amt)	StDM
Verbesserung von Anerkennung und Sichtbarkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	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 von Gleichstellungsmaßnahmen in der eigenen Fakultät in enger Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Sie sind gegenüber 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 18 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 sollen Erstellung und Umsetzung bereichsspezifischer Gleichstellungspläne 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. 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.

Angesichts der vielfältigen und umfangreichen Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist eine Entlastung von sonstigen Dienstaufgaben unerlässlich und seit 2014 verbindlich geregelt. 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 wurden 2014 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 ist vorangeschritten. Gleichstellungsziele und die dazugehörigen Maßnahmen werden – auch im Rahmen der Exzellenzbestrebungen – mittlerweile auf allen Ebenen der Universität diskutiert. Dennoch besteht Handlungsbedarf in der Sensibilisierung der Hochschulangehörigen, da die Kategorie Geschlecht bzw. Geschlechterdiversität in vielen Fächern nicht als Gegenstand von Forschung und Lehre verstanden wird.

Die im Jahr 2013 gegründete GenderConceptGroup (GCG) hat sich im Themenfeld Geschlechterforschung und Gender Studies an der Universität etabliert und organisiert unterschiedliche Formate zur Sichtbarmachung des Themas. Die aktuellen Themen der Geschlechterforschung fließen auch in der Lehre ein. Ein kontinuierliches Lehrangebot zur Geschlechterforschung führt dazu, dass sich Studierende in ihren Abschlussarbeiten gezielt mit aktuellen Themen der Geschlechterforschung befassen. Die besten Abschlussarbeiten zur Geschlechterforschung an der TUD werden im regelmäßig von der GCG veranstalteten „Nachwuchskolloquium zur Geschlechterforschung an der TUD“ der Universitätsöffentlichkeit vorgestellt.

Die GCG zeichnet zudem mit den „Förderpreis der Dresdner Beiträge zur Geschlechterforschung“ herausragende genderwissenschaftlich orientierte Abschlussarbeiten im Bereich der Geisteswissenschaften aus und betreibt auf diese Weise Nachwuchsförderung.

Bei dem aus Mitteln des Zukunftskonzeptes geförderten Pilotprojekt MEHRWERT durch mehr Perspektiven unter der Leitung des Referats Gleichstellung von Frau und Mann in Kooperation mit der GCG werden Gastprofessuren in den Bereichen Mathematik und

Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Bau und Umwelt eingerichtet zur Initiierung der fachspezifischen wie auch interdisziplinären Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten, die eine Integration von Gender und Diversityaspekten in der MINT-Forschung methodisch und wissenschaftsethisch bereithält. Kernphase des Pilotprojekts ist Sommersemester 2018.

Die in 2012 begonnene Beratung (Gender-Consulting) für die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und Nutzung von Gleichstellungsmitteln in DFG-geförderten Verbundprojekten hat sich ebenso erfolgreich etabliert wie das zentrale Angebot und die programmübergreifende Nutzung der flexiblen Kinderbetreuung, der Kinderferienbetreuung, des Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich und die Organisation der verbundübergreifenden Nachwuchswissenschaftlerinnentagung „BeWISE“.

**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. 12).

Tab. 12: Teilziele/Maßnahmen zur Sensibilisierung für Genderaspekte in Forschung und Lehre<sup>39</sup>

Teilziel	Maßnahme	Zuständigkeit
Nutzung von Ergebnissen der Geschlechterforschung 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 Gleichstellungsmaßnahmen 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

<sup>39</sup> Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:

- Weiß: Geplante Maßnahmen im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird

Teilziel	Maßnahme	Zuständigkeit
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, RGFM, dez. GB

Die breite öffentliche Diskussion der Empfehlungen und Rückspiegelung der Forschungsergebnisse aus dem Projekt „Gendered University“ (siehe S. 3) an die Führungskräfte der TU Dresden soll den Reflexionsprozess zu Genderfragen an der TU Dresden befördern.

Es liegt bereits ein Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“ vor. Mit der Weiterentwicklung und der Festlegung von verbindlichen Geltungsbereichen sollen sukzessive alle offiziellen Dokumente der TU Dresden in geschlechtergerechter Sprache verfasst werden.

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. Die Präsenz des Themas Gleichstellung auf den Webseiten der TU Dresden wurde erheblich verbessert und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Die Seiten für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit wurden serviceorientiert umgestaltet und mit umfassenden Informationen ausgestattet (Beratungslandkarte).

## Ziel 6:

### Familienfreundlichkeit als Grundprinzip

Familienorientierung ist ein wichtiger und entscheidungsleitender Baustein für den Erfolg der TU Dresden. Als Querschnittshandlungsfeld ergänzt Familienfreundlichkeit die Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern und wird daher als eigenständiges Ziel in das Gleichstellungskonzept aufgenommen. Mit der Umsetzung von Familienfreundlichkeit schaffen wir ein Studien- und Arbeitsumfeld, welches es Männern und Frauen erleichtert, das Familienleben mit der wissenschaftlichen Karriere zu vereinbaren.

**Bestandsaufnahme:** Familienfreundlichkeit hat an der TU Dresden bereits ein erfreuliches Maß an gelebter Selbstverständlichkeit erreicht. Familie bedeutet dabei für uns nicht nur Elternschaft, sondern auch die Sorge für (Groß-) Eltern und Lebenspartner/innen. Am 19.06.2007 erhielt die TU Dresden gemeinsam mit ihren Netzwerkpartnern, dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und dem Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden e.V., das Grundzertifikat audit familiengerechte hochschule. Im November 2016 erfolgte nach 2010 und 2013 die bereits dritte erfolgreiche Re-Auditierung im audit familiengerechte hochschule.

Eine langjährige Säule der Familienfreundlichkeit an der TU Dresden ist die Familienserviceeinrichtung Campusbüro Uni mit Kind, in der in Kooperation mit dem Studentenwerk Dresden Beratungen, Kurse sowie umfangreiche Serviceleistungen für Familien angeboten werden. Des Weiteren umfasst die Kooperation mit dem Studentenwerk die Einrichtung von 38 Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen oder der Tagespflege. Weitere 20 Belegplätze konnten in Kooperation mit dem Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen der Stadt Dresden bereitgestellt werden. Für kurzfristige Betreuungseingänge außerhalb der regulären Betreuungszeiten bietet die TU Dresden ihren Beschäftigten seit 2013 eine flexible Kinderbetreuung an – in Kooperation mit dem Studentenwerk Dresden, seit 2016 mit der Agentur Mary Poppins Dresden. Um die fehlende Hortbetreuung ab Klasse 5 teilweise abzufedern, steht den Kindern von TU-Beschäftigten in den Winterferien ein hochschuleigenes Ferienangebot zur Verfügung. Für exzellente Spielmöglichkeiten auf dem Zentralcampus sorgt der im Jahr 2016 eingeweihte Kinderspielplatz „CampusKISTE“.

Im Umsetzungszeitraum des Gleichstellungskonzeptes wurde zudem eine Beratungslandkarte für die Bereiche Gleichstellung von Frau und Mann und Familienfreundlichkeit entwickelt und im neuen Internetauftritt der TU Dresden anwendungsorientiert nutzbar gemacht. Im Zuge des Ausbaus der Unterstützungsangebote für Beschäftigte und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen steht seit April 2017 mit dem ersten digitalen Pflegewegweiser ein übersichtliches Nachschlagewerk zu allen Themen rund um die Vereinbarkeit von Pflege, Studium und Beruf zur Verfügung. Mit der Verabschiedung der Ordnung zum Teilzeitstudium im Jahr 2015 erhalten Studierende mit oder ohne Familienaufgaben die Möglichkeit, ihr Studium flexibel zu gestalten. Zur Sensibilisierung der universitätsweiten Öffentlichkeit widmeten sich die Diversity Tage 2016 dem Querschnittsthema Familienfreundlichkeit. Unter dem Motto „Familie Inklusive“ wurde bei zahlreichen barrierefreien Veranstaltungen die Lebenswirklichkeit von Familien sichtbar gemacht.

**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 audit familiengerechte hochschule sind die einzelnen Maßnahmen detailliert beschrieben.<sup>40</sup> Ein Überblick über ausgewählte Maßnahmen erfolgt in Tabelle 13.

Tab. 13: Teilziele/Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit<sup>41</sup>

Teilziele	Maßnahme	Zuständigkeit
Flexible Arbeitszeitgestaltung	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 Kinderbetreuungsangebote	Erhöhung des Angebots an Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen und Fortführung der flexiblen Kinderbetreuung	StDM

#### Ziel 7:

#### Gleichstellung in der Hochschulsteuerung

**Bestandsaufnahme:** Im Umsetzungszeitraum des ersten und zweiten Gleichstellungskonzeptes (2009 und 2014) wurden bereits regelmäßig Daten erhoben und veröffentlicht.

Gleichstellungsziele und -maßnahmen sind bereits seit 2009 Teil der Zielvereinbarungen zwischen Rektorat 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 soll die Mittelzuweisung für Gleichstellung im Rahmen der Zielvereinbarungen direkt an die Zielerreichung gekoppelt werden. Im Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungskonzeptes wurde die Datengrundlage für das Monitoring erweitert. Beispielsweise wurde ein Gleichstellungsmonitoring in Berufungsverfahren etabliert.

<sup>40</sup> <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/audit-familiengerechte-hochschule> (zuletzt besucht: 15.09.2017)

<sup>41</sup> Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:

- Weiß: Geplante Maßnahmen im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird

Als Grundlage für die angestrebte Systemakkreditierung wurde im Bereich der Lehre bereits ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt. Hierbei wird die Kategorie Geschlecht bereits in einigen Indikatoren und in der Auswertung berücksichtigt. Auch für Forschung und Verwaltung wird derzeit ein eigenes Qualitätsmanagement aufgebaut.

**Ziel:** Es soll eine höhere Verbindlichkeit und Transparenz von Gleichstellungszielen und – Maßnahmen und deren Umsetzung geschaffen werden. Die Gleichstellungspläne der Fakultäten/Bereiche soll eine Grundlage für die Zielvereinbarungen mit dem Rektorat und somit ein wichtiges Kriterium der Mittelvergabe werden. Zur Erfolgskontrolle der festgelegten Ziele und Maßnahmen wird ein umfassendes Gendercontrolling, auf Grundlage von bereichs- bzw. fakultätsspezifischen Gleichstellungsplänen, etabliert.

**Maßnahmen:** Bisherige Controlling-Aktivitäten und -Maßnahmen sollen systematisiert und in die Prozesse der Verwaltung integriert werden (Tab. 14).

Tab. 14: Teilziele/Maßnahmen für Qualitätsmanagement und Gendercontrolling<sup>42</sup>

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	PE
	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	Erweiterung der Indikatoren in der Lehrevaluation im Hinblick auf gendersensible Lehre	ZQA

<sup>42</sup> Die Schattierung in den Tabellenzeilen gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der jeweiligen Maßnahme:

- Weiß: Geplante Maßnahmen im neuen Gleichstellungskonzept
- Grau: Bereits implementierte Maßnahme, die im neuen Gleichstellungskonzept weitergeführt bzw. -entwickelt wird

Teilziele	Maßnahme	Zuständigkeit
im Qualitätsmanagement	Studiengangübergreifende Datenauswertung zur Untersuchung von geschlechts-spezifischen 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 Gleichstellungsmaßnahmen und Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit	Jährliche Veröffentlichung aktueller Daten und dreijährlicher Gleichstellungsbericht	StDM, ZQA
	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 dem Rektorat zur Erfolgskontrolle vorgelegt werden können. Auch sollen die Daten für die Veröffentlichung, u. a. auf der Homepage und im Factbook Gender- und Diversity, zur Verfügung stehen.

Da es keine Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und dem Bereich Medizin gibt, soll die bestehende Vereinbarung im Bereich Medizin beibehalten 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 von Studierenden und der Aspekte der gender- und diversitysensiblen Lehre gezielt analysiert werden. Im Bereich Forschung wird ein Qualitätsmanagement aufgebaut, in dem auch Gleichstellungsaspekte Berücksichtigung finden sollen.

Zusätzlich zu den statistischen Daten zur Gleichstellung, die jährlich veröffentlicht werden, wird alle 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. Die Evaluation der familienfreundlichen Maßnahmen im Rahmen des audits familiengerechte hochschule ist ebenso geplant wie eine Evaluation einzelner Maßnahmen.

## 4 Anhang

### 4.1 Anhang 1: Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept 2014

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
<b>Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und Unterstützung ihrer Beteiligung in Gremien</b>		
Weiterführung der Aktiven Rekrutierung	Entwicklung von Geschäftsprozessen zur verbindlichen Integration der Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren	Mit der Weiterführung der Aktiven Rekrutierung an zentraler Stelle (StDM) konnte ein Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils weiter etabliert werden. Dieses wird zunehmend seitens der Bereiche/Fakultäten proaktiv genutzt, die Verantwortliche für Aktive Rekrutierung wird teilweise bereits vor der Ausschreibung in die Suche geeigneter Kandidatinnen eingebunden. Zudem wurde in der neuen Berufsordnung (von Nov.2016) die Aktive Rekrutierung explizit hervorgehoben sowie die dazugehörigen Handlungsketten klar definiert.
Stärkung der Interessenvertretung in Berufungsverfahren	Entwicklung einer Handreichung und Angebot von Workshops für Gleichstellungsbeauftragte zu ihren Handlungsmöglichkeiten in Berufungsverfahren	Eine Handreichung wurde entwickelt und wird genutzt sowie kontinuierlich weiterentwickelt. Workshops für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte werden von der zentralen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Kooperation mit der Berufsbeauftragten angeboten.
Erhöhung der Transparenz in Berufungsverfahren	Einführung eines Gleichstellungsmonitorings: Frauenanteile im Berufungsverfahren und Maßnahmen der Aktiven Rekrutierung	Seit 2013 wird der entwickelte Statistikbogen „Gleichstellungsmonitoring“ in Berufungsverfahren eingesetzt. Dieser erfasst u. a. auch vereinbarkeitsrelevante Daten und ermöglicht eine systematische Auswertung. Die Einführung des Statistikbogens als verbindlicher Bestandteil der Berufsakte erfolgte im Februar 2014. Durch die Auswertung der Statistikbögen können gleichstellungsfördernde Maßnahmen angepasst und ggf. weiter entwickelt werden.
	Nutzung der Handreichung „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ durch die Mitglieder der Berufungskommission	Die Handreichung wird zur Vorbereitung und Durchführung in jedem Berufungsverfahren empfohlen. Die Handreichung findet sich auf die Homepage der Berufsbeauftragten als Hilfestellung für Kommissionen und Fakultäten. Die Nutzung der Handreichung ist ferner auch Schulungsgegenstand bei internen Weiterbildungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
Etablierung von Rollenvorbildern	Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm	Das Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm ermöglicht wechselnde Anstellungen von Gastprofessorinnen an der TUD, die ihr Fach in Lehre und Forschung an den Fakultäten der TUD vertreten. Besetzt werden können die Gastprofessuren für ein oder zwei Semester. Das Programm wurde 2013 erfolgreich an der TUD etabliert und hat seitdem eine fachliche Vielfalt von Professorinnen (21) aus dem In- und Ausland an die TUD gebracht. Zwei der ehemaligen Gastprofessorinnen haben sich für die TU Dresden entschieden und einen Ruf angenommen.
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 evtl. Verlagerung auf die Bereichsebene	Zur Anerkennung der überproportionalen Beanspruchung von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch Gremienarbeit hat das Rektorat bereits im Jahr 2011, im Rahmen des Professorinnenprogramms I, beschlossen, dieses überproportionale Engagement durch die Vergabe von Bonusmitteln für SHK bzw. WHK als eine gleichstellungsfördernde Maßnahme zu würdigen. Im Verfahren, welches eine ebenfalls in 2011 verabschiedete Ordnung regelt, ist vorgesehen, dass die Dekaninnen und Dekane Wissenschaftlerinnen ihrer Fakultät für den Erhalt dieser Bonusmittel vorschlagen können. Mit Erhalt der Förderung durch das Professorinnenprogramm II wird die Maßnahme bis 2019 fortgesetzt. Die Ausschreibung um die Vergabe erfolgt seit 2011 einmal jährlich und wird seitens der Fakultäten gut nachgefragt.
<b>Ziel 2: Gezielte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere</b>		
Unterstützung bei der Karriereplanung	Beratungsangebote in der Promotions- und Postdoktorand/innenphase	Das Beratungsangebot der Graduiertenakademie (GA) umfasst in der Promotions- und Postdoc-Phase unterschiedliche Formen der Unterstützung auf Deutsch und auf Englisch: einmalige Beratungstermine zur Klärung spezifischer Fragestellungen, Schreibberatungen und Bewerbungsmappenchecks sowie längere Coachingprozesse (bis zu fünf Sitzungen). Alle Beratungsformen werden rege in Anspruch genommen (jährlich über 200 Beratungen, Tendenz steigend) und umfassen sowohl akademische als auch außerakademische Karrierewege.
	Überfachliches Qualifizierungsprogramm und Veranstaltungen zu Perspektiven in der Wissenschaft	Im Qualifizierungsprogramm der GA werden jährlich kostenfrei über 100 Workshops auf Deutsch und Englisch in fünf thematischen Bereichen angeboten: Wissenschaftliches Arbeiten, Wissenschaftskommunikation, Wissenschaft in der Praxis/Wissenschaftsmanagement, Führungs- und Managementkompetenzen und Karriereplanung. Ebenfalls angeboten wird eine fünftägige Schreibklausur für die Zielgruppe. Die Veranstaltungen

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
		sind sehr stark nachgefragt, allein im WS 16/17 gab es 579 Teilnehmende, davon 58 % Frauen. Jährlich nehmen über 1.000 Nachwuchswissenschaftler/-innen an den GA-Kursen teil. Zudem finden jedes Jahr verschiedene Karriere- und Netzwerk-veranstaltungen für Promovierende und Postdocs wie der GA Career Day statt, die sich ebenfalls hoher Nachfrage erfreuen. Sämtliche Angebote der GA werden kontinuierlich evaluiert und optimiert, um die aktuellen Bedarfe der Nachwuchswissenschaftler/-innen möglichst passgenau abzudecken.
	Öffnung des Maria-Reiche-Mentoring Programms für alle Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der TU Dresden	In dem 2012 im Rahmen des Professorinnenprogramm I eingeführten Tandem-Mentoring für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen an der TU Dresden erfahren Wissenschaftlerinnen in der Kommunikation mit Mentorinnen und Mentoren ihrer Wahl eine strategische Karriereberatung. Dieser Austausch wird jeweils für 18 Monate vereinbart. In dem Programm gibt es neben dieser persönlichen und fachlichen Betreuung durch Senior-Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler das Angebot regelmäßiger Netzwerktreffen mit anderen Mentees sowie zielgruppengerechter Veranstaltungen. Zunächst bestand dieses Angebot nur für die Geförderten des Maria-Reiche-Programms. Mit der Fortsetzung des Mentoring Programms im Professorinnenprogramm II wurde eine Anpassung vorgenommen. Dazu gehörte eine Befragung aller bisherigen Mentees und Mentor/innen (34 Paare) seit Beginn des Maria-Reiche-Mentoring Programms zu ihren Erfahrungen im Programmzyklus sowie die Überarbeitung der Inhalte und Prozesse des Programms (u. a. universitätsweite Ausschreibung, Erstellung von Profilbögen für das Matching der Tandems, Konzeption eines Workshop Programms, Erstellung eines Coachpools). Zudem wurde ein Flyer entworfen, um das Programm noch öffentlichkeitswirksamer zu bewerben.
	Aufbau von Vernetzungsmöglichkeiten für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen auf Bereichsebene	Da die Umsetzung dezentral auf Bereichsebene erfolgt und derzeit keinem zentralen Controlling unterzogen wurde, gibt es bisher keine Informationen zum Umsetzungsstand.
Verbesserung der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch transparente,	Flächendeckende Nutzung von Betreuungsvereinbarungen	Einer Betreuungsvereinbarung (BV) ist gemäß der Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der TU Dresden verpflichtend mit allen Doktoranden/-innen mit Beginn der Promotion abzuschließen. Die GA hat ein Muster entwickelt, das von den

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
strukturierte Verfahrensabläufe und Führungskräfteentwicklung		meisten Fakultäten genutzt wird. Für die GA-Mitgliedschaft ist eine unterzeichnete BV erforderlich. Mit Einführung einer universitätsweiten Software Promovendus zur zentralen Erfassung und Verwaltung des Promotionswesens wird durch die Prozessoptimierung von jeder/-m Promovierenden eine BV mit dem Antrag auf Annahme als Doktorand/in bei der Fakultät abgefordert. Somit soll sukzessive der Abschluss einer BV mit allen Promovierenden flächendeckend umgesetzt werden.
	Leitfaden zur Betreuung der Nachwuchswissenschaftler/innen	Die GA bietet für zukünftige Betreuer/innen auf Postdoc-Level sowie für betreuende Nachwuchsgruppenleiter/innen und Hochschullehrer/innen jeweils zweitägige Workshops zum Thema Promotionsbetreuung an. Der Workshop für Hochschullehrer/innen wird ab dem WS 2017/18 vom ZfW weitergeführt. Einen spezifischen Leitfaden für die Promotionsbetreuung gibt es derzeit an der TU Dresden nicht. Im aktuell neu erscheinenden, umfassenden Leitfaden der GA zum Thema „Promovieren an der TU Dresden“, der sich an Promotionsinteressierte und Promovierende richtet, werden allgemeine Rahmenbedingungen für die Promotion beschrieben sowie Grundsätze der Betreuung transparent kommuniziert.
	Laufbahnberatung zu Karriereschritten und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Die GA bietet Beratung/Coaching hinsichtlich akademischer Laufbahnoptionen an. In der Fördermittelberatung werden Fördermöglichkeiten für die einzelnen Qualifizierungsstufen einer akademischen Laufbahn vermittelt. Im Qualifizierungsprogramm werden Workshops zu Karriereoptionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft angeboten, darunter auch Karriereworkshops speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen (z. B. After the PhD – Career Start for Women). Darüber hinaus bietet die GA mit dem Future Career Program: Business ein speziell für die Vorbereitung auf eine außeruniversitäre Karriere entwickeltes curriculares Programm an. Nachwuchswissenschaftlerinnen können sich bei der GA für verschiedene Förderformate bewerben: Kurzzeitstipendien, Reisekostenzuschüsse, Kurzforschungsaufenthalte im Ausland (GA-eigene Formate) sowie das Stipendium für Nachwuchswissenschaftlerinnen (TUD-Förderformat) und das Wiedereinstiegsstipendium des Freistaates Sachsen für Nachwuchswissenschaftler/-innen. Sämtliche Beratungs-, Qualifizierungs- und Förderformate im Bereich „Karriereplanung/-entwicklung“ sind äußerst nachgefragt und werden von den Nachwuchswissenschaftlern/-innen in Evaluationen als sehr wichtig und hilfreich eingeschätzt.

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
	Schulungsangebote zum Leiten und Führen mit integrierter Reflexion von Genderaspekten	Das Zentrum für Weiterbildung (ZfW) bietet individuelle Coachings durch externe Coaches für Führungskräfte inkl. Neuberufene und Juniorprofessorinnen an. In diesem Rahmen können Genderaspekte individuell mit erfahrenen Coaches besprochen werden. Derzeit wird am ZfW ein modulares Weiterbildungs- und Beratungsprogramm speziell für Führungskräfte (wissenschaftliche und nichtwissenschaftliches Personal) konzipiert. Bei der Konzeption der einzelnen Workshops wird gemeinsam mit den Dozentinnen und Dozenten erarbeitet, wie Genderaspekte als Querschnittsthema in den Angeboten berücksichtigt werden. Mit der Umsetzung des Programms wird im Frühjahr 2018 begonnen.
Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren	Einhalten der Mindestlaufzeiten für Verträge und rechtzeitige Verlängerung von Arbeitsverträgen	Im Ergebnis der Orientierung an Rahmenkodex/Befristungsstandards können Verbesserungen in den Vertragslaufzeiten wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen auf Haushaltsstellen verzeichnet werden. Zum Beispiel haben aktuell knapp 50 % dieser Beschäftigtengruppe mindestens einen 3-Jahresvertrag und rund 40 % mindestens einen 1-Jahresvertrag. Bei der Finanzierung allein aus Drittmitteln richtet sich die Vertragslaufzeit hingegen ausschließlich nach der bewilligten Projektdauer bzw. bewilligten Teilabschnitten. Die Laufzeiten der Drittmittelverträge sind damit oft kürzer. Vertragsverlängerungen werden vor Ablauf des jeweiligen Vorgängervertrages realisiert, die Einhaltung einer dreimonatigen Vorlauffrist ist hierbei bislang leider nicht möglich.
	Nutzung von Möglichkeiten der Entfristung unterhalb der Ebene der Professur	Entfristungen erfolgen in Abhängigkeit vom fakultätsbezogenen Dauerstellenkonzept sowie konkreten Bedarfen für eine dauerhafte Wahrnehmung wissenschaftlicher Aufgaben gemäß jeweiliger Entscheidung des Rektorates.
Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Dual Career Service für Neuberufene und für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Maßnahmen im Ziel 6	Der Dual Career Service für Neuberufene der TU Dresden bietet persönliche Beratung und Informationen zu Themen der Karriereentwicklung (Stellensuche und Arbeitsmarktmonitoring, Karriereplanung und Coaching, Bewerbungsprozess und Optimierung entsprechender Unterlagen, Weiterbildungsangebote und Überbrückungsmöglichkeiten), der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung und Schulen, Pflege von Angehörigen, Haushaltsnahe Dienstleistungen) und zum Thema Leben in Dresden allgemein (Immobilien- und Wohnungsmarkt, Kunst und Kulturangebote, Familien- und Freizeitangebote). Der Service ist bei der Berufungsbeauftragten der TU Dresden angebunden. Neben dem Dual Career Service explizit für Neuberufene gibt es an der TU Dresden ferner den Dual Career Service für internationale Nachwuchs-

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
		<p>wissenschaftlerinnen. Dieser wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms I etabliert und im Rahmen des Professorinnenprogramms II fortgeführt. Beide Dual Career Service arbeiten eng mit dem Welcome Center der TU Dresden und dem Welcome Center der Stadt Dresden zusammen. Der Dual Career Service bietet Beratungs- und Unterstützungsleistungen für internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Dresden und deren Partner und Partnerinnen an.</p>
Finanzielle Unterstützung	<p>Maria-Reiche-Programm für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen der TU Dresden</p>	<p>Die TU Dresden hat 2011 im Rahmen des Professorinnenprogramms I des Bundes und der Länder das Maria-Reiche-Programm zur Förderung akademischer Karrierewege von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen eingeführt. Das Programm ist mittlerweile an der TU Dresden sehr gut bekannt und wird über das Professorinnen-programms II weitergeführt. Das kompetitive Programm richtet sich an herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Habilitation oder eine gleichwertige Qualifizierung anstreben. Die Fördermodalitäten unterstützen insbesondere Frauen mit Familienaufgaben und Frauen, die nach einer Phase außeruniversitärer Berufstätigkeit ihre wissenschaftliche Karriere fortsetzen wollen. Ab dem Jahr 2016 hat das Programm eine Evaluation und Anpassung erfahren: Statt bisher zwei Ausschreiberunden findet nur noch eine pro Jahr statt. Auch die Förderdauer wurde verändert. Im neuen Programm beträgt die Förderdauer 18 Monate mit der Option einer Verlängerung bei positiver Evaluierung durch die Auswahlkommission um maximal weitere sechs Monate. Im Rahmen der Neuausrichtung des Programms wurde ferner auch eine Erweiterung der Fördermöglichkeiten beschlossen. Um Nachwuchswissenschaftlerinnen maximale Flexibilität für die Umsetzung ihrer Karriereziele zu bieten, erfolgt die Förderung wahlweise als Stipendium, einer halben oder einer vollen Stelle (TVL E13). Ziel der Förderung ist die Beantragung eines Projektes, das wegbereitend für einen akademischen Karriereweg (Habilitation, Nachwuchsgruppenleiterin) ist.</p>
	<p>TU-Stipendienprogramm</p>	<p>Das Stipendienprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Dresden (ohne Medizinische Fakultät) richtet sich speziell an graduierte Frauen, die eine Promotion oder Habilitation anstreben oder noch nicht länger als zwei Jahre an der Promotion bzw. Habilitation arbeiten und deren Förderung über Stipendien, Arbeitsverträge und Drittmittel ausgelaufen ist. Die Vergabe erfolgt nach dem Stipendienprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Dresden vom 26.02.2016 und nach der allgemeinen Richtlinie für die Vergabe von Stipendien aus</p>

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
		<p>Haushalts- oder Drittmitteln der TU Dresden. Bei einem Antrag für ein Promotions-/Habilitationstipendium wird die Mitgliedschaft in der Graduiertenakademie vorausgesetzt bzw. ist innerhalb von zwei Monaten nach Förderbeginn zu beantragen. Das Stipendium wird im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für maximal drei Jahre bewilligt. Die Förderung endet mit dem Monat, in dem die Dissertation/Habilitationsschrift eingereicht wird, spätestens nach drei Jahren.</p>
	<p>Habilitationsförderprogramm der Medizinischen Fakultät</p>	<p>Um den Anteil der wissenschaftlich tätigen Frauen nach der Promotion zu erhöhen, fördert die Medizinische Fakultät Wissenschaftlerinnen, die eine Habilitation anstreben aber noch nicht abgeschlossen haben, für ein Jahr mit einer Vollzeitstelle (max. TVL 14). Für die Zeit der Förderung wird ihnen die Möglichkeit gegeben, ausschließlich ihre wissenschaftliche Tätigkeit im Rahmen ihrer Habilitation zu betreiben und zum Abschluss zu bringen. Es wird ihnen eine aktive Beteiligung in der Lehre sowie eine Vertiefung ihrer didaktischen Ausbildung ermöglicht. Die Klinik/das Institut, an dem die Habilitandin beschäftigt ist, verpflichtet sich, die Habilitandin während der Förderphase von nicht-habilitationsbezogenen Tätigkeiten freizustellen, geeignete Räumlichkeiten und Verbrauchsmittel zur Verfügung zu stellen und die Habilitandin nach Abschluss der Förderphase für mindestens 1 Jahr weiter zu beschäftigen. Maximal werden von der Fakultät 3 volle Stellen pro Jahr finanziert. Die Ausschreibung erfolgt drei Mal im Jahr seit 2009.</p>
<p><b>Ziel 3:Steigerung der Frauenanteile in den männerdominierten Studiengängen und der Männeranteile in den frauendominierten Studiengängen sowie Unterstützung der Studierenden während des Studiums</b></p>		
<p>Erhöhung des Anteils von Studentinnen in männerdominierten Studiengängen</p>	<p>Entwicklung von Projekten für jüngere Zielgruppen, z. B. Ferienprogramm, Zusammenarbeit mit Kindergärten/ Grundschulen</p>	<p>Die Stabsstelle Diversity Management hat im Jahr 2015 das Pilotprojekt „Kinderferienbetreuung“ an der TU Dresden entwickelt und erfolgreich in den Winterferien durchgeführt. Es ist im Kontext von Familienfreundlichkeit und MINT-Förderung (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) verortet. Die Kinderferienbetreuung richtet sich an Heranwachsende ab dem 5. bis 8. Schuljahr. Da in Sachsen eine Ferienbetreuung durch den Schulhort ab der 5. Klasse nicht mehr angeboten wird, bietet die „betriebseigene“ Ferienbetreuung der Kinder von Beschäftigten eine sehr wertvolle und entlastende Unterstützung. Im Rahmen der Kinderferienbetreuung bietet die TU Dresden den Kindern ihrer Beschäftigten spannende Einblicke in die MINT-Studiengänge.</p>

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
		Die Kinderferienbetreuung der TU Dresden leistet somit einen wichtigen Beitrag, um Kinder für technische und naturwissenschaftliche Studienfächer zu begeistern, um zukünftig motivierte Studierende zu gewinnen. Damit geht sie weit über die üblichen Ferienprogramme mit Sport- und Spielangeboten hinaus. Mit der Kinderferienbetreuung wurden bereits vorhandene Infrastrukturen und Aktivitäten der TU Dresden, die sich explizit an die Zielgruppe von Schülerinnen und Schülern richtet, vernetzt und synergetisch in einem neuen Veranstaltungsformat genutzt. Sie ist ein weiterer Baustein bei der Entwicklung der TU Dresden zu einer familienfreundlichen Hochschule und verbindet Familienfreundlichkeit und MINT-Förderung. Im Schuljahr 2017/2018 wird erstmalig ein Programmierkurs für Grundschulkinder in Zusammenarbeit mit dem Jugendhaus Insel angeboten.
	Studienwerbung mit Rollenvorbildern unter Nutzung von Social Media und geschlechtsuntypischer Werbestrategien	Bei der Erstellung von Informationsmaterialien zur Studienwerbung wird auf die gendersensible Gestaltung geachtet. Dies ist auch immer wieder Thema im TUD internen MINT-Koordinationstreffen.
	Fortführung und gendersensible Weiterentwicklung vorhandener Projekte, z. B. Sommeruniversität, Schülermentoring, Physik am Samstag	Zahlreiche Projekte zur Gewinnung von MINT-Studierenden wurden erfolgreich fortgeführt und weiterentwickelt. Die Sommeruniversität wird nach einer 2 jährigen Evaluationsphase ab 2017 wieder ausschließlich monoedukativ angeboten. Neue entstanden Projekte sind u. a. der Women-MINT-Slam, das Science Camp MINT, der Mutter-Tochter-Workshop im DLR_school_lab, die Veranstaltungsreihe „Taffe Frauen in MINT-Studiengängen“.
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	Im Rahmen des Boys' Day wurden 2015 und 2016 Angebote für junge Männer im Lehramt entwickelt. Da die Beteiligung am Angebot 2016 nicht so zahlreich wie erwartet war, konnten 2017 keine Veranstalter/innen gewonnen werden. In 2018 sollen wieder Angebote zum Boys' Day an der TUD realisiert werden. Erste Gespräche mit potenziellen Veranstalter/innen fanden bereits statt.
Unterstützung von Frauen im Studium und bei der	Angebote der Fakultäten zur Vernetzung und Beratung von	In den letzten Jahren wurden monoedukative Netzwerkangebote für Studentinnen in den MINT-Fächern an der TUD etabliert. So gibt es seit 2012 den Studentinnen-Stammtisch

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
Karriereentwicklung	Studentinnen	der Fakultät Maschinenwesen, bei dem sich Frauen im Maschinenbau schon während des Studiums vernetzen und voneinander lernen können. Auch die Studentinnen des Studiengangs Bauingenieurwesen können von einem spezifischen Netzwerkangebot profitieren, welches sie in ihrer Studienentscheidung bestärkt und motiviert, sowie die Möglichkeit offeriert, das Fachgebiet und die Ausbildung aktiv mitzugestalten. Im Fachbereich Physik wurde 2017 im Rahmen der Eleonore-Trefftz-Gastprofessur eine Gesprächsrunde für Studentinnen, der „Pizza Lunch“, ins Leben gerufen. Im Rahmen all dieser Netzwerkangebote haben die Studentinnen die Möglichkeit, weibliche Vorbilder aus der Arbeitswelt sowie deren Karriereperspektiven kennenzulernen und sich mit diesen zu vernetzen.
	Motivation von Studentinnen zu Tätigkeiten als Tutorin oder studentische Hilfskraft	Fachlich exzellente Studentinnen werden von Professorinnen und Professoren angesprochen und über vergütete Tätigkeiten in die Lehre und in die Geschäftsprozesse am Lehrstuhl eingebunden. Da die Umsetzung sehr individuell dezentral erfolgt und keinem Controlling unterliegt, gibt es bisher keine Zahlen zum Umsetzungsstand.
	Femtec Careerbuilding Programm	Das Femtec.Careerbuilding-Programm richtet sich ausschließlich an Frauen aus den Bereichen Informatik, Ingenieur- und Naturwissenschaften. Das Careerbuilding-Programm bereitet die Studentinnen auf zukünftige Führungsrollen in Wirtschaft und/oder Wissenschaft vor und widmet sich der individuellen Karriereplanung. Bestandteile des Programm sind Exkursionen und persönliche Unternehmenskontakte, Training und Workshops zu Kommunikations-, Führungs- und Management-kompetenzen, Vermittlung von Praktika und Abschlussarbeiten, Karriereberatung, Coaching und Mentoring, Austausch in einem bundesweiten Netzwerk technikbegeisterter Frauen. Das Programm ist bereits seit 2001 erfolgreich an der TUD implementiert.
Weiterentwicklung von Studiengängen und Curricula	Analyse der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl (inkl. Vertiefungsrichtungen)	Eine Analyse der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl (inkl. Vertiefungsrichtungen) wurde bisher nicht durchgeführt.
	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Studienfachwahl bei der	Ob die Gründe geschlechtsspezifischer Studienfachwahl bei der Konzeption von Lehrangeboten berücksichtigt wurde kann nicht beurteilt werden, da die Umsetzung sehr individuell dezentral erfolgt und keinem Controlling unterliegt.

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
	Konzeption von Lehrangeboten	
Genderkompetenz als Ziel in den Lehramtsstudiengängen	Verankerung des Ziels der Genderkompetenz in Modulen	Das Thema Gender ist als Teil des Themenfeldes Heterogenität Bestandteil von Pflichtmodulen mit wahlpflichtigem Inhalt der Lehramtsausbildung an der TUD (im Ergänzungsbereich, in den Bildungswissenschaften). Explizite Berücksichtigung findet die Genderthematik in Pflichtmodulen des Lehramts Berufsbildende Schulen (u. a. in den Fächern „Sozialpädagogik“ und „Gesundheit und Pflege“) und des Grundschullehramts. Im Ergänzungsbereich gibt es einen Schwerpunkt „Heterogenität und Inklusion“. In den jeweiligen Fachdidaktiken wird das Thema z. T. integrativ behandelt. Als explizit eigene Lehrveranstaltung wird es nicht angeboten.
<b>Ziel 4: Bessere Verankerung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Bereichen</b>		
Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe in den Fakultäten	Dekanin/Dekan bzw. Professorin/Professor in der Fakultät übernimmt Gesamtverantwortung für Gleichstellung	Da die Umsetzung dezentral auf Fakultätsebene erfolgt und derzeit keinem zentralen Controlling unterzogen wurde, gibt es bisher keine Informationen zum Umsetzungsstand.
Entwicklung von Gleichstellungsstrukturen in den Bereichen	Institutionalisierte Zusammenarbeit auf Bereichsebene	Diese Maßnahme wurde bisher noch nicht umgesetzt.
	Erstellen von Gleichstellungsplänen auf Bereichsebene auf der Grundlage des Gleichstellungskonzeptes	Fakultäten und Bereiche werden bei der Entwicklung und Umsetzung eigener gleichstellungs- und familienfreundlicher Maßnahmen durch zentrale Struktureinheiten beraten und unterstützt.
Engere Zusammenarbeit zwischen zentraler und dezentraler Ebene	Genderconsulting zur Unterstützung der Fakultäten/Bereiche bei Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen	Fakultäten und Bereiche werden bei der Entwicklung und Umsetzung eigener gleichstellungs- und familienfreundlicher Maßnahmen durch zentrale Struktureinheiten beraten und unterstützt.

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
	Kommunikationsplattform zur besseren Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Eine Kommunikationsplattform zur besseren Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde in Abstimmung mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht umgesetzt. Der Austausch erfolgt im Rahmen der regelmäßigen Treffen der Gleichstellungsbeauftragten.
	Stärkere Einbindung von Themen aus den Fakultäten in den Sitzungen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management	Die Sitzungen der AG Gleichstellungsbeauftragte werden zur Abstimmung darüber genutzt, welche Themen vonseiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management einzubringen sind.
	Regelmäßige Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit einem Vertreter/einer Vertreterin des Rektorats	Der Dialog zwischen der Universitätsleitung und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hat seit Beginn 2016 ein produktives Format gefunden. 5 Vertreter/innen für die 5 Bereiche, welche von der AG Gleichstellungsbeauftragte benannt werden, kommen 2 x jährlich mit dem Rektor, dem Prorektor für Universitätsentwicklung und dem Kanzler zum Gespräch zusammen.
Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten	Fortführung der Reihe PIA (Professionell im Amt)	PIA ist eine TU-interne Weiterbildungsreihe unter der Federführung der Zentralen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten. Sie richtet sich speziell an die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen. Seit 2012 finden in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen statt, die neue Kolleginnen und Kollegen im Amt willkommen heißen und mit dem notwendigen Handwerkszeug für die Arbeit vor Ort informieren.
Verbesserung von Anerkennung und Sichtbarkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Allgemein verbindliche Regelung zur adäquaten Entlastung von sonstigen Dienstaufgaben	Allgemein verbindliche Regelungen zur adäquaten Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von sonstigen Dienstaufgaben wurden an der TUD etabliert, so z. B. durch eine einheitliche Erfassung des Zeitaufwands nach Stunden und Tätigkeitsschwerpunkten um eine Antragstellung auf Entlastung adäquat zu begründen. Die Umsetzung liegt im Verantwortungsbereich der Dienststellenleitungen und wird vom Referat Gleichstellung von Frau und Mann jährlich evaluiert.
	Sicherstellung der erforderlichen räumlichen und sächlichen Ausstattung für die	Allgemein verbindliche Regelungen zur Sicherstellung der erforderlichen räumlichen und sächlichen Ausstattung für die Gleichstellungsarbeit wurden an der TUD etabliert. Die Umsetzung liegt im Verantwortungsbereich der Dienststellenleitungen und wird vom

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
	Gleichstellungsarbeit	Referat Gleichstellung von Frau und Mann jährlich evaluiert.
	Eigene Homepage auf der Fakultätsseite	Im Zuge des Web Relaunch an der TU Dresden in 2016 wurde die Sichtbarkeit des Themas Chancengleichheit erhöht und mit der Kachel „Diversity“ prominent auf der Startseite der TU Dresden platziert. Die fünf Bereiche, in denen sich die 18 Fakultäten der TU Dresden zuordnen, haben alle auf ihren Startseiten, die einer einheitlichen Strukturierung folgen, einen Reiter zum Thema Chancengleichheit. Darunter finden sich Informationen über Verantwortliche, Aufgaben und Aktivitäten der Bereiche und Fakultäten. Ebenso wurde im Rahmen des WEB Relaunch darauf hingewirkt, dass sich relevante Akteurinnen und Akteure im Themenfeld in ihrer Vernetzungsarbeit auf den Webseiten abbilden (Verlinkung).
<b>Ziel 5: Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre</b>		
Nutzung von Ergebnissen der Geschlechterforschung für die Gleichstellungsarbeit	Forschungsprojekt „Gendered University“	Mit dem Forschungsprojekt und den Handlungsempfehlungen aus dem Forschungsbericht „Gendered University“ (2017) liegen der TU Dresden, die eigene Organisation betreffende, Ergebnisse vor, die für einen universitätsweiten Dialog genutzt werden können. Darin wird sowohl deutlich, wo an der TUD schon viel auf den Weg gebracht wurde, als auch wo es noch Hindernisse für eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung gibt und wie diese angegangen werden können. Mit den Fallstudien liegen zudem spezifische, einzelne Fakultäten betreffende Ergebnisse zu (fach-)kulturellen Spezifika, Geschlechterwissensbeständen sowie Barrieren gegenüber Gleichstellung vor, die als Grundlage für die fakultäts- bzw. bereichsspezifischen Gleichstellungsstrategien genutzt werden können.
Sichtbarkeit von Frauen in der Sprache	Weiterentwicklung der Handreichung zur Benutzung der geschlechtergerechten Sprache mit Praxisbeispielen	Die Universitätsleitung befürwortete am 18.06.2014 den Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“. Bei der Formulierung von Dokumenten und Veröffentlichungen soll diese Sammlung praktischer Tipps künftig zum Tragen kommen, damit Stolperfallen der sprachlichen Ausgrenzung von Frauen, wie z. B. das generische Maskulinum, vermieden werden können. Das Referat Gleichstellung für Frau und Mann steht dabei beratend zur Seite. Der Leitfaden soll 2017 aktualisiert werden.

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in Drittmittelprojekten	Genderconsulting zur Unterstützung von Drittmittelprojekten bei der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen	Seit Mai 2013 erfolgte der Aufbau eines zusätzlichen Service in der Stabsstelle Diversity Management in Kooperation mit dem Dezernat Forschung zur Unterstützung der DFG-koordinierten Programme der TU Dresden zur Verausgabung der Chancengleichheitsmittel der DFG. Zweimal jährlich findet ein Treffen für koordinierte Programme der TU Dresden statt, in welchem die Programmkoordinator/innen über Maßnahmen aus den Bereichen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit informiert werden. Zusätzlich wurde eine Informationsplattform eingerichtet, die wichtige Informationen zu Gleichstellungsmaßnahmen, familienfreundlichen Maßnahmen sowie Ratschläge für die Antragstellung enthält. Die Genderconsulting-Angebote sind in einem eigens entwickelten Flyer dargestellt. Im Jahr 2016 wurde eine forschungsverbundübergreifende Tagung zum Thema Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen gemeinsam mit vier DFG-koordinierten Programmen der TU Dresden und der Stabsstelle Diversity Management durchgeführt. Bei der Tagung handelte es sich um ein Angebot zur Karriereentwicklung für Frauen auf unterschiedlichen Karrierestufen mit Impulsvorträgen renommierter Wissenschaftlerinnen, Workshops und Coaching-Angeboten.
Sichtbarkeit von Genderthemen in der Forschung	Unterstützung der Kooperation der Geschlechterforscher/innen, z. B. in der Gender Concept Group	Unterstützung der Tätigkeit (Forschung und Lehre) der GenderConceptGroup durch den Bereich GSW, durch die Philosophische Fakultät und Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften, sowie durch Gelder aus dem Zukunftskonzept.
	Symposien und Kolloquien zur Genderaspekten in einzelnen Forschungsgebieten	Die GenderConceptGroup ist interdisziplinär aufgestellt, integriert internationale Forschung und bietet forschungsorientierte Lehre an. Mit diesem Profil wirkt sie v.a. im Bereich GSW. Lehrprojekte der GenderConceptGroup: „gender3“, genderwiss. Tripelprojekte (Tandem-Vorträge: „GenderPartnerSCHAFFTBrücken: Dresden – Trento – Wroclaw“, „Lange GenderLeseNacht“, „GenderKarrieren“ bzw. „GenderLectures“) in WS 14/15, und WS 15/16, Ringvorlesung „ Gender <sup>3</sup> intersektional: Grenzgänge“ im WS 16/17, Seminar mit GenderLap „Gender in Transition“ im SS 17 Beteiligung der GenderConceptGroup an weiteren Ringvorlesungen (z. B. des Zentrums für Integrationsstudien). Forschungsorientierte Veranstaltungen der GenderConpceptGroup: Internationale und interdisziplinäre Tagung. Armut. Gender-perspektiven ihre Bewältigung in Geschichte und Gegenwart“ im Nov 2013; Nachwuchskolloquia zur

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
		Geschlechterforschung I-III (27.11.2013; 06.05.2015; 10.11.2016) mit über 30 Fachvorträgen, für die gesamte Universität. Auf diesen Kolloquia wird den Autor/innen besonders guter Abschlussarbeiten (BA, MA, Staatsexamensarbeiten) im Übergang zur Forschung die Möglichkeit geboten, ihre Forschungsergebnisse vorzustellen, kritisch zu diskutieren und – inhaltlich und redaktionell durch die GenderConceptGroup betreut – kostenfrei in den Sammelbänden der Reihe „Dresdner Beiträge zur Geschlechterforschung in Geschichte, Kultur und Literatur“ zu publizieren.
Integration von Genderthemen in die Lehre	Fortbildungsveranstaltungen und Beratung zur geschlechtergerechten Hochschuldidaktik im Rahmen der hochschuldidaktischen Ausbildung von Wissenschaftler/innen	Gendergerechte Sprache in den Weiterbildungs- und Beratungsangeboten des Zentrums für Weiterbildung findet Anwendung. Das Thema Chancengleichheit ist als Querschnittsthema in alle hochschuldidaktischen Angebote integriert. Die Geschäftsstelle des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsen (HDS) bietet regelmäßig Workshops aus dem Themenfeld Diversity/Chancengleichheit an.
	Verankerung von Genderkompetenz in Angeboten zu den Schlüsselqualifikationen	Gendergerechte Sprache findet Anwendung in den Weiterbildungs- und Beratungsangeboten des Zentrums für Weiterbildung und der Graduiertenakademie. Es existiert eine Beratung von externen Trainerinnen und Trainern zu Aspekten der gendergerechten Sprache, z. B. durch die Bereitstellung des Leitfadens zur Skripterstellung des ZfW und der Unterstützung bei der Erstellung von Skripten in gendergerechter Sprache.
	Preis für gute Konzepte zur Berücksichtigung von Gender und Diversity in der Lehre	Im Rahmen eines studentischen Forschungsprojektes an der Fakultät Erziehungswissenschaften in 2016 wurde die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache und die Umsetzung Gendergerechter Lehre an der TU Dresden untersucht. Die Ergebnisse der Online-Befragung der Studierenden in dieser Pilotstudie stellt eine Grundlage für die Ausgestaltung und Vergabekriterien des Preises für gendergerechte Lehre in den kommenden Jahren dar. Geplant ist, den Preis erstmals in 2018 an der TU Dresden auszuloben.
	Erstellung eines Kriterienkatalogs als Grundlage für bereichsspezifische	Diese Maßnahme wurde bisher noch nicht umgesetzt.

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
	Handreichungen zur Berücksichtigung von Gender und Diversity in der Lehre	
Thematisierung von Gleichstellung in der universitätsweiten Öffentlichkeit	Regelmäßige Artikel im Universitätsjournal	Die Berichterstattung zu Themen der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung an der TU Dresden erfolgt regelmäßig anlassbezogen im Universitätsjournal. So erschienen seit 2014 jährlich durchschnittlich 25 Beiträge in der monatlich erscheinenden Universitätszeitung. Darüber hinaus werden die Themen in weiteren TU-nahen Medien veröffentlicht (CAZ, SpiegelEi, Adrem). Für die kommenden Jahre ist geplant, eine gemeinsame Öffentlichkeitsstrategie mit den relevanten Akteurinnen und Akteuren zu entwickeln um die Präsenz in der Printpresse der TU Dresden weiter kontinuierlich auszubauen.
	Einzelveranstaltungen	Es fanden regelmäßig Einzelveranstaltungen unterschiedlicher Formate im Themenbereich statt, wie beispielsweise die Informationsveranstaltung „Rechtliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“ für TU-interne Beratungseinrichtungen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen; regelmäßige Veranstaltungen im Rahmen des Forschungsprojektes „Gendered University“; Diversity Tage 2017 der TU Dresden zum Thema „Geschlechterdiversität“.
	Erneuerung der Seiten zum Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit auf der Homepage der TU Dresden	Im Zuge des Web Relaunch an der TU Dresden in 2016 wurde die Sichtbarkeit des Themas Chancengleichheit erhöht und mit der Kachel „Diversity“ prominent auf der Startseite der TU Dresden platziert. Die zentralen Informationsseiten der TU Dresden zu den Themen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen sowie ethnische Herkunft wurden in diesem Zusammenhang inhaltlich neu gestaltet und enthalten zielgruppenorientiert alle Angebote der diversitygerechten TU Dresden. Die fünf Bereiche, in denen sich die 18 Fakultäten der TU Dresden zuordnen, haben alle auf ihren Startseite, die einer einheitlichen Strukturierung folgen, einen Reiter zum Thema Chancengleichheit. Darunter finden sich Informationen über Verantwortliche, Aufgaben und Aktivitäten der Bereiche und Fakultäten. Ebenso wurde im Rahmen des WEB Relaunch darauf hingewirkt, dass sich relevante Akteurinnen und Akteuren im Themenfeld in ihrer Vernetzungsarbeit auf den Webseiten stärker abbilden (Verlinkung).

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
<b>Ziel 6: Familienfreundlichkeit als Grundprinzip</b>		
Flexible Arbeitszeitgestaltung	Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung für das nichtwissenschaftliche Personal	Individuelle Einzelfallregelungen zur flexiblen Arbeitszeit sind per Rundschreiben D2/04/2000 kommuniziert und werden derzeit sehr flexibel ausgestaltet. Eine formale Rahmenregelung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der TU Dresden wird derzeit erarbeitet.
Unterstützung von Studierenden mit Familienaufgaben	Einführung eines regulären Teilzeitstudiums	Eine Ordnung über das Teilzeitstudium an der TU Dresden wurde erstellt, verabschiedet und trat am 01.02.2014 in Kraft. Erste in Teilzeit studierbare Studiengänge wurden zum Wintersemester 2014/15 eingerichtet und fortan weiter ausgebaut.
Familienbewusstes Führungsverhalten	Festschreibung von Grundsätzen eines familienbewussten Führungsverhaltens	Die geplante Einführung einer Führungskräfteentwicklung für die wissenschaftlichen Führungskräfte wird beginnend mit den Neuberufenen realisiert. Die Vermittlung der Grundsätze eines familien- bzw. diversitygerechten Führens wird modularer Bestandteil des Schulungsprogramms.
Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Pflegeaufgaben	Beratungs- und Informationsangebote bei der Vereinbarkeit von Hochschulalltag und Pflegeaufgaben	<p>Im Zuge des Web Relaunch an der TU Dresden in 2016 und der damit verbundenen Neugestaltung des Internetauftritts für Familienfreundlichkeit wurde das Thema Pflege von Angehörigen in die Internetpräsenz der TU Dresden aufgenommen. Die im neuen Webauftritt der TU Dresden veröffentlichte Beratungslandkarte für die Zielgruppe der Beschäftigten für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit enthält Beratungsinstitutionen an der TU Dresden, die zum Thema Pflege von Angehörigen beraten.</p> <p>Um das Informationsangebot für Beschäftigte und Studierende mit (bevorstehender) Pflegeverantwortung schon jetzt zu verbessern, hat die TU Dresden zusammen mit den Familienserviceakteurinnen und -akteuren der sächsischen Universitäten und Hochschulen und der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen 2017 den ersten digitalen Pflegewegweiser erarbeitet. Der Pflegewegweiser bietet Hinweise zur Beantragung von Pflegeleistungen, zur Vereinbarkeit von Pflege, Studium und Beruf sowie zu Ansprechpersonen an der TU Dresden. Weiterhin wurde das Thema Pflege im Rahmen der jährlich stattfindenden Gesundheitstage an der TUD (seit 2015) mit einem Informations- und Beratungsstand der Stabsstelle Diversity Management verankert. Die Einrichtung einer unabhängigen</p>

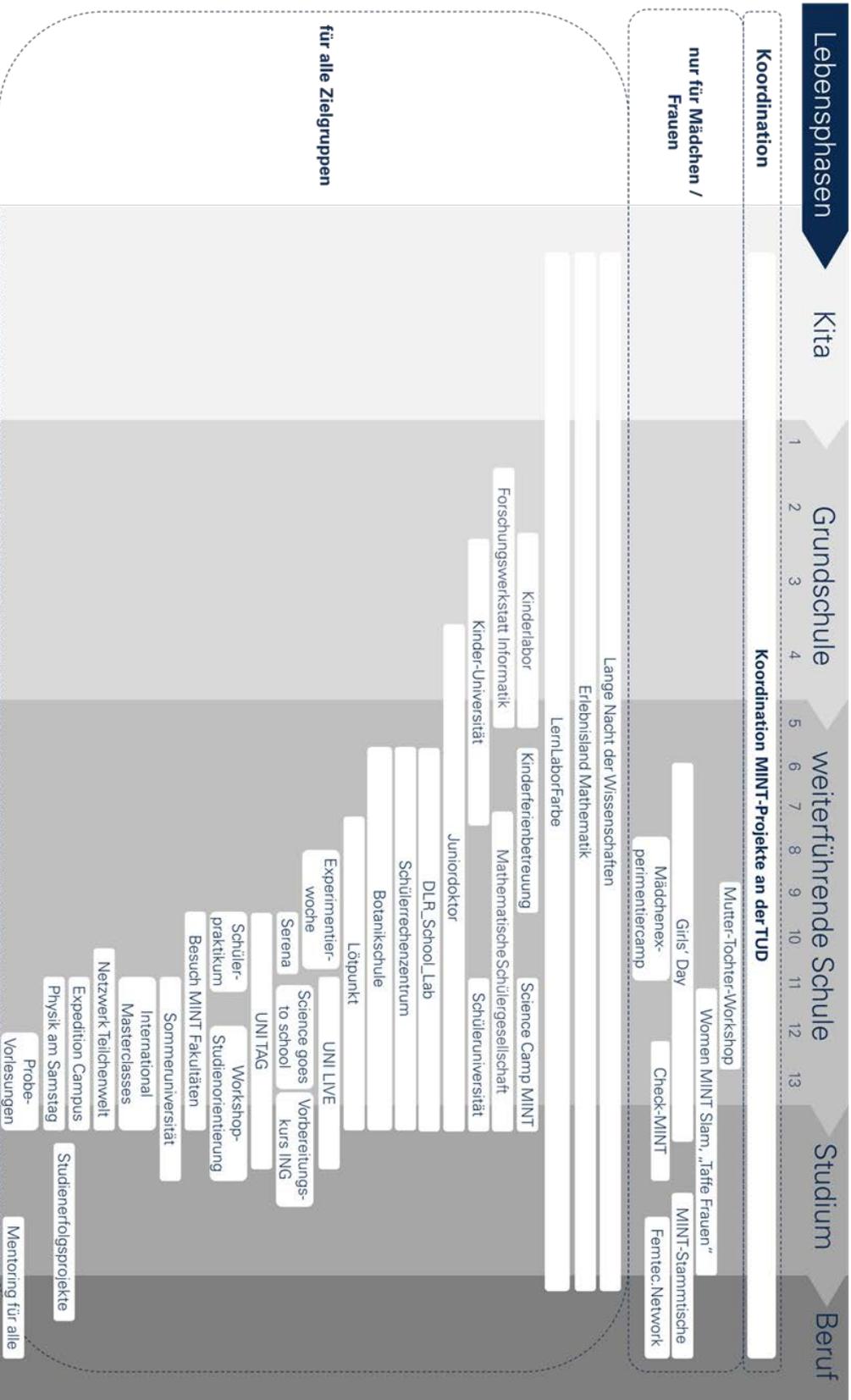
Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
		Pflegerberatungsstelle an der TU Dresden ist geplant.
Ausbau der Kinderbetreuungsangebote	Erhöhung des Angebots an Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen und Fortführung der flexiblen Kinderbetreuung	<p>Seit der Einführung des Rechtsanspruches auf frühkindliche Förderung in einer Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflegestelle für Kinder ab einem Jahr (ab 01.08.2013) und dem damit einhergehenden Ausbau des kommunalen Betreuungsangebots besteht derzeit kein Bedarf an einer Ausweitung des Belegplatzkontingents. Um dem Betreuungsbedarf an der TU Dresden gerecht zu werden, erfolgt –soweit möglich– eine Umwandlung innerhalb des bestehenden Belegplatzkontingents weg von ausschließlich Krippenplätzen (1-3 Jahre) hin zu Betreuungsplätzen für Kinder von 0-1 Jahr sowie hin zu Kindergartenplätzen (3-6 Jahre).</p> <p>Das Pilotprojekt der flexiblen Kinderbetreuung wurde im Jahr 2014 in Kooperation mit dem Studentenwerk Dresden fortgeführt. Mit Abschluss der Pilotphase Ende 2014 erfolgte eine öffentliche Ausschreibung der Leistung. Ab 01. Februar 2016 bietet die TU Dresden die flexible Kinderbetreuung in Kooperation mit der Agentur Mary Poppins Dresden wieder für ihre Beschäftigten und auf Anfrage für Teilnehmer/innen von TU-Veranstaltungen an.</p>
<b>Ziel 7: Gleichstellung in der Hochschulsteuerung</b>		
Ausbau der Datenabfrage und –auswertung	Schaffung von Strukturen zur regelmäßigen Datenbereitstellung durch die Dezernate	Durch das Dezernat 6 und das Dezernat 2 der TU Dresden werden regelmäßig die Daten (Studierendenzahlen, Beschäftigtenzahlen) zur Auswertung zur Verfügung gestellt.
	Erweiterung der Datengrundlage für das Controlling	Mit der Einführung des Statistikbogens „Gleichstellungsmonitoring in Berufungsverfahren“ wurde die Datengrundlage im Bereich Berufungen erweitert.
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	Gibt es so nicht mehr, individuelle Vorgehensweise verschieden in den einzelnen Fakultäten.

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
	Entwicklung einer Datenauswertung, die der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management und dem Rektorat jährlich zur Hochschulsteuerung vorgelegt wird	Daten zum Thema Gleichstellung wurden regelmäßig in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management präsentiert.
	Berücksichtigung der Gleichstellungspläne der Bereiche in den Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultäten/Bereichen	Diese Maßnahme wurde bisher noch nicht umgesetzt.
	Entwicklung von Mittelvergabekriterien auf Grundlage der Gleichstellungspläne der Bereiche	Diese Maßnahme wurde bisher noch nicht umgesetzt.
Berücksichtigung von Gleichstellung und gendersensibler Lehre im Qualitätsmanagement	Erweiterung der Indikatoren in der Lehrevaluation im Hinblick auf gendersensible Lehre	Nach der Einführung einer Evaluationssoftware wird das ZQA in die Lage versetzt, Anpassungen an den standardisierten Fragebögen in der Lehrveranstaltungsevaluation ohne großen personellen Aufwand umzusetzen. Die Operationalisierung von gendersensibler Lehre in qualitativen Evaluationsverfahren sollte ebenfalls geprüft werden. Die Stabsstelle DM und das ZQA stimmen sich über konkrete Ziele und Operationalisierungsmöglichkeiten ab. Hierbei sind ggf. bereichsspezifische oder auch studiengangsspezifische Lösungen zu prüfen, da es einerseits ganz konkrete Lehrangebote gibt (wie der Profilbereich Gender und Kultur in den Masterstudiengängen der Philosophischen Fakultät), andererseits implizite Umsetzung (oder Nichtumsetzung) einer gendersensiblen Lehre gemessen werden soll.
	Studiengangübergreifende Datenauswertung zur Untersuchung von geschlechtsspezifischen	Beim Zentrum für Qualitätsanalyse der TU Dresden (ZQA) liegt inzwischen umfangreiches Datenmaterial aus Studierendenbefragungen von fünf Jahren über fast alle Studiengänge vor. Mit den Befragungen im Studienjahr 2017/18 werden fast alle Studiengänge einmal einbezogen gewesen sein (ohne Lehramt und Medizin, ohne Fern- und

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
	Unterschieden in Studium und Lehre	Aufbaustudiengänge). Die Erhebungsinstrumente berücksichtigen explizit Genderaspekte. Mangels personeller Kapazitäten am ZQA ist bisher keine studiengangübergreifende Analyse dieses Datenmaterials möglich. In der Vergangenheit erfolgte dies für einzelne Themen (z. B. Studierende mit Behinderung oder chronischer Krankheit) bereits mittels befristeter Personalführung.
	Berücksichtigung von Gleichstellung beim Aufbau des Qualitätsmanagements für Forschung sowie Verwaltung	Das Qualitätsmanagement Forschung sichert in der ersten Aufbauphase durch Evaluationen der Fakultäten über Forschung, Wissenstransfer und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses die Qualität auf diesen Gebieten. Auf diesen Gebieten können in Abstimmung mit den Fakultäten auch Gleichstellungsaspekte insb. in der Nachwuchsförderung berücksichtigt werden und sind in der Pilotforschungsevaluation Wirtschaftswissenschaften 2016/17 im Rahmen der fakultätsweiten Befragung des wiss. Nachwuchses auch berücksichtigt worden. Im Rahmen eines zukünftigen Ausbaus des Qualitätsmanagement Forschung zur Sicherung der Qualität von Berufungsverfahren wird die Gleichstellung ebenfalls berücksichtigt werden. Bei Qualitätsmanagement Verwaltung wurden Gleichstellungsaspekte bis dato nicht berücksichtigt.
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	Monitoring der Nutzung der Handreichung „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ wurde bisher noch nicht umgesetzt. Die Inanspruchnahme des erweiterten Nachteilsausgleichs für Studierende wird mittels der Studierendenbefragung am Ende des Umsetzungszeitraums sowie der Studierendenbefragung durch das Zentrum für Qualitätsanalyse erhoben. Die Nutzung der Familienpolitischen Komponente nach dem WissZeitVG wird im Rahmen der Beschäftigtenbefragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Ende des Umsetzungszeitraums erhoben.
Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen und Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit	Jährliche Veröffentlichung aktueller Daten und dreijährlicher Gleichstellungsbericht	Die Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes 2014 stellt gleichzeitig den Gleichstellungsbericht 2017 dar. Im Rahmen von Veröffentlichungen und Präsentationen wurden die aktuellen Daten der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.
	Evaluation der Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule	Einzelne Maßnahmen, wie z. B. die flexible Kinderbetreuung, die Kinderferienbetreuung, werden separat evaluiert. Weitere familienfreundliche Angebote sind in die bestehenden Evaluationsprozesse im Rahmen des Qualitätsmanagements für Studium und Lehre integriert (z. B. Nutzung von E-Learning-Angeboten, Nutzung des erweiterten

Maßnahme	Inhalt / Beschreibung	Umsetzungsstand
		Nachteilsausgleichs). Zusätzlich werden alle in der Zielvereinbarung benannten Struktureinheiten im Zuge des jährlichen Berichtswesens im Rahmen des audit familiengerechte hochschule gebeten, den Umsetzungsstand der Maßnahmen mitzuteilen.
	Externe Evaluation des Gleichstellungskonzeptes als Grundlage für die nächste Fortschreibung	Für die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes in 2018 geplant.

## Angebote der TUD im MINT-Bereich



## 4.3 Statistischer Anhang

### 4.3.1 Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf

#### a) TU Dresden gesamt

Tab. 15: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf an der TU Dresden<sup>43</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	3347	2628	56,0	44,0	2549	2053	55,4	44,6
Studierende	19049	13949	57,7	42,3	19953	14885	57,3	42,7
Absolvent/innen	2761	2956	48,3	51,7	2605	2447	52,6	48,4
Promotionen	363	287	55,8	44,2	327	211	60,8	39,2
Habilitationen/Juniorprofessuren	162	43	79,0	21,0	103	46	69,1	30,9
C3/W2-Professuren	161	37	81,3	18,7	163	45	78,4	21,6
C4/W3-Professuren	265	23	92,0	8,0	283	33	89,6	10,4

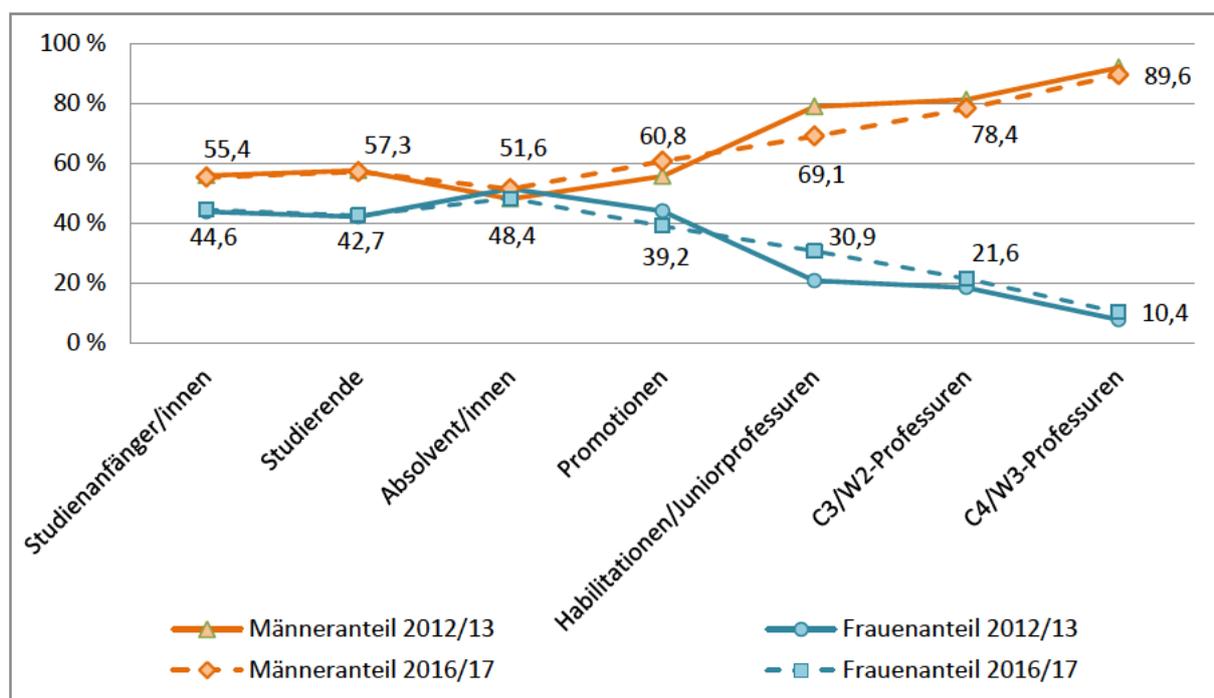


Abb. 10: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf an der TU Dresden

<sup>43</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016. Die Summe der Personen in den Bereichen ist teilweise geringer als die Anzahl der Personen TU Dresden gesamt, da die Personen aus den Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen dazu gezählt werden (hier nicht separat ausgewiesen).

## b) Bereich Mathematik und Naturwissenschaften

Tab. 16: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften<sup>44</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	236	274	46,3	53,7	215	319	40,3	59,7
Studierende	1549	1639	48,6	51,4	1927	2052	48,4	51,6
Absolvent/innen	296	360	45,1	54,9	297	376	44,1	55,9
Promotionen	96	73	56,8	43,2	89	45	66,4	33,6
Habilitationen/Juniorprofessuren	24	5	82,8	17,2	28	6	82,4	17,6
C3/W2-Professuren	30	4	88,2	11,8	28	7	80,0	20,0
C4/W3-Professuren	49	3	94,2	5,8	56	4	93,3	6,7

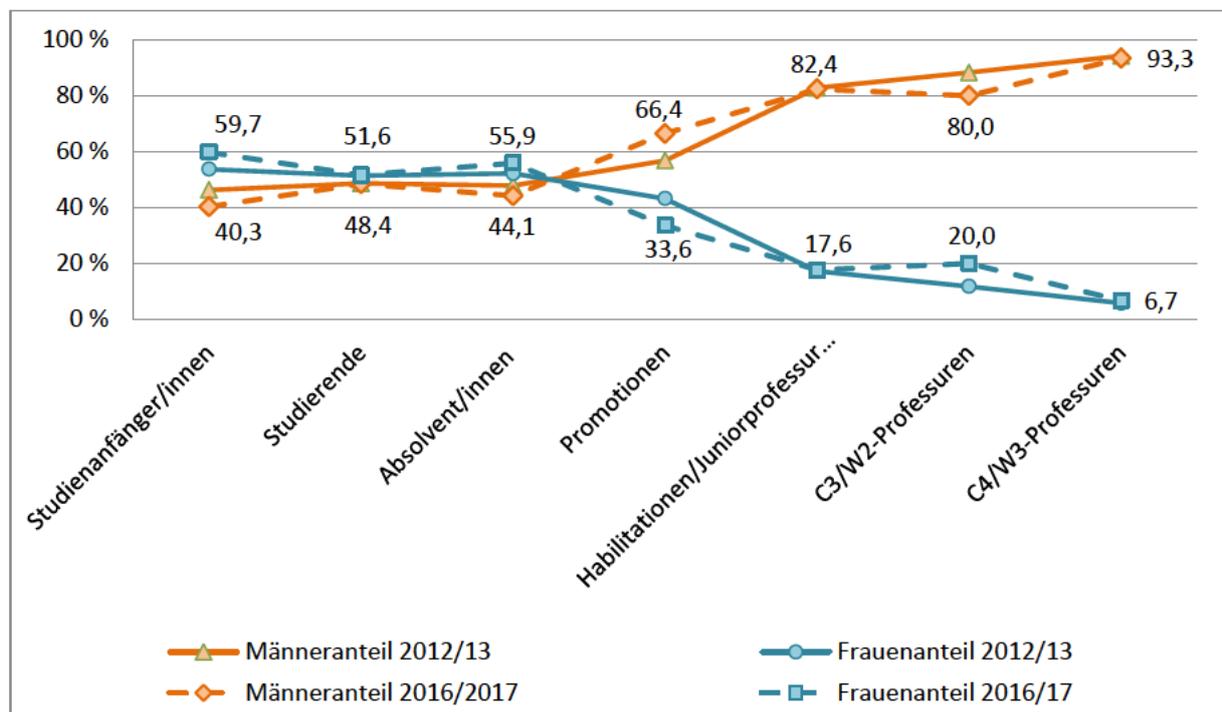


Abb. 11: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften

<sup>44</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

Tab. 17: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fachrichtung Mathematik<sup>45</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	31	14	68,9	31,1	43	20	68,3	31,7
Studierende	431	220	66,2	33,8	270	96	73,8	26,2
Absolvent/innen	60	21	74,1	25,9	41	16	71,9	28,1
Promotionen	6	1	85,7	14,3	4	0	100,0	0,0
Habilitationen/Juniorprofessuren	3	1	75,0	25,0	5	1	83,3	16,7
C3/W2-Professuren	12	1	92,3	7,7	13	1	92,9	7,1
C4/W3-Professuren	8	0	100,0	0,0	9	0	100,0	0,0

Tab. 18: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fachrichtung Physik<sup>45</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	88	30	74,6	25,4	89	41	68,5	31,5
Studierende	479	99	82,9	17,1	714	203	77,9	22,1
Absolvent/innen	92	17	84,4	15,6	103	30	77,4	22,6
Promotionen	50	10	83,3	16,7	41	9	82,0	18,0
Habilitationen/Juniorprofessuren	11	0	100,0	0,0	8	1	88,9	11,1
C3/W2-Professuren	7	1	87,5	12,5	8	1	88,9	11,1
C4/W3-Professuren	16	0	100,0	0,0	16	0	100,0	0,0

<sup>45</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

Tab. 19: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fachrichtung Chemie<sup>46</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	64	53	54,7	45,3	44	61	41,9	58,1
Studierende	370	327	53,1	46,9	520	438	54,3	45,7
Absolvent/innen	91	94	49,2	50,8	91	79	53,5	46,5
Promotionen	17	28	37,8	62,2	26	17	60,5	39,5
Habilitationen/Juniorprofessuren	5	1	83,3	16,7	5	0	100,0	0,0
C3/W2-Professuren	5	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0
C4/W3-Professuren	15	1	93,8	6,3	16	1	94,1	5,9

Tab. 20: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fachrichtung Psychologie<sup>46</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	13	89	12,7	87,3	17	103	14,2	85,8
Studierende	137	653	17,3	82,7	245	863	22,1	77,9
Absolvent/innen	29	141	17,1	82,9	36	173	17,2	82,8
Promotionen	2	5	28,6	71,4	5	3	62,5	37,5
Habilitationen/Juniorprofessuren	2	3	40,0	60,0	3	3	50,0	50,0
C3/W2-Professuren	3	1	75,0	25,0	2	3	40,0	60,0
C4/W3-Professuren	5	1	83,3	16,7	7	2	77,8	22,2

<sup>46</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

Tab. 21: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fachrichtung Biologie<sup>47</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	40	88	31,3	68,8	22	94	19,0	81,0
Studierende	132	340	28,0	72,0	178	452	28,3	71,7
Absolvent/innen	24	87	21,6	78,4	26	78	25,0	75,0
Promotionen	21	29	42,0	58,0	13	16	44,8	55,2
Habilitationen/Juniorprofessuren	3	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0
C3/W2-Professuren	3	1	75,0	25,0	2	1	66,7	33,3
C4/W3-Professuren	5	1	83,3	16,7	8	1	88,9	11,1

<sup>47</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

### c) Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften

Tab. 22: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften<sup>48</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	610	1313	31,7	68,3	527	823	39,0	61,0
Studierende	4316	6785	38,9	61,1	4286	6265	40,6	59,4
Absolvent/innen	825	1436	36,5	63,5	597	1127	34,6	65,4
Promotionen	42	32	56,8	43,2	26	26	50,0	50,0
Habilitationen/Juniorprofessuren	27	11	71,1	28,9	15	11	57,7	42,3
C3/W2-Professuren	30	18	62,5	37,5	29	24	54,7	45,3
C4/W3-Professuren	52	11	82,5	17,5	50	12	80,6	19,4

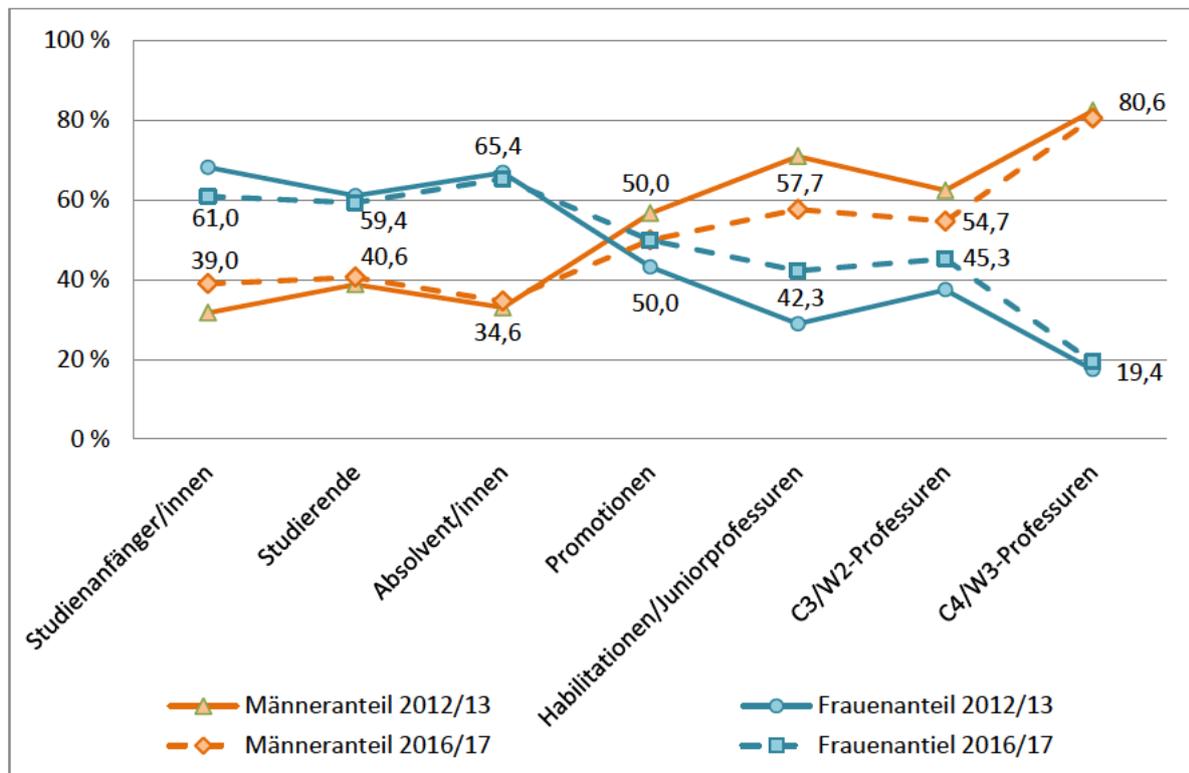


Abb. 12: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften

<sup>48</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

Tab. 23: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Erziehungswissenschaften<sup>49</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	189	475	28,5	71,5	7	45	13,5	86,5
Studierende	629	1685	27,2	72,8	101	448	18,4	81,6
Absolvent/innen	98	315	23,7	76,3	130	431	23,2	76,8
Promotionen	10	6	62,5	37,5	2	7	22,2	77,8
Habilitationen/Juniorprofessuren	1	2	33,3	66,7	2	3	40,0	60,0
C3/W2-Professuren	9	4	69,2	30,8	9	6	60,0	40,0
C4/W3-Professuren	4	2	66,7	33,3	2	4	33,3	66,7

Tab. 24: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Juristischen Fakultät<sup>49</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	66	110	37,5	62,5	40	67	37,4	62,6
Studierende	400	506	44,2	55,8	415	542	43,4	56,6
Absolvent/innen	83	125	39,9	60,1	43	81	34,7	65,3
Promotionen	8	3	72,7	27,3	1	3	25,0	75,0
Habilitationen/Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	1	0,0	100,0
C3/W2-Professuren	2	0	100,0	0,0	0	0	-	-
C4/W3-Professuren	10	1	90,9	9,1	9	2	81,8	18,2

<sup>49</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

Tab. 25: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Philosophischen Fakultät<sup>50</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	125	265	32,1	67,9	100	128	43,9	56,1
Studierende	1216	1698	41,7	58,3	864	1206	41,7	58,3
Absolvent/innen	208	337	38,2	61,8	148	248	37,4	62,6
Promotionen	8	14	36,4	63,6	6	6	50,0	50,0
Habilitationen/Juniorprofessuren	15	5	75,0	25,0	10	3	76,9	23,1
C3/W2-Professuren	6	6	50,0	50,0	8	9	47,1	52,9
C4/W3-Professuren	18	2	90,0	10,0	17	3	85,0	15,0

Tab. 26: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften<sup>50</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	118	275	30,0	70,0	56	129	30,3	69,7
Studierende	477	1725	21,7	78,3	226	726	23,7	76,3
Absolvent/innen	68	350	16,3	83,7	20	144	12,2	87,8
Promotionen	3	3	50,0	50,0	1	4	20,0	80,0
Habilitationen/Juniorprofessuren	8	2	80,0	20,0	3	3	50,0	50,0
C3/W2-Professuren	9	7	56,3	43,8	7	8	46,7	53,3
C4/W3-Professuren	6	3	66,7	33,3	7	1	87,5	12,5

<sup>50</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

Tab. 27: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Wirtschaftswissenschaften<sup>51</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	230	188	55,0	45,0	189	160	54,2	45,8
Studierende	1594	1171	57,6	42,4	1558	1089	58,9	41,1
Absolvent/innen	368	309	54,4	45,6	256	223	53,4	46,6
Promotionen	13	6	68,4	31,6	16	6	72,7	27,3
Habilitationen/Juniorprofessuren	3	2	60,0	40,0	3	2	60,0	40,0
C3/W2-Professuren	4	1	80,0	20,0	5	1	83,3	16,7
C4/W3-Professuren	14	3	82,4	17,6	15	2	88,2	11,8

<sup>51</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

## d) Bereich Ingenieurwissenschaften

Tab. 28: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Ingenieurwissenschaften<sup>52</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	1566	300	83,9	16,1	1084	245	81,6	18,4
Studierende	8110	1314	86,1	13,9	8418	1657	83,6	16,4
Absolvent/innen	736	117	86,3	13,7	893	169	84,1	15,9
Promotionen	106	20	84,1	15,9	105	21	83,3	16,7
Habilitationen/Juniorprofessuren	33	7	82,5	17,5	21	6	77,8	22,2
C3/W2-Professuren	20	1	95,2	4,8	24	2	92,3	7,7
C4/W3-Professuren	68	3	95,8	4,2	71	3	95,9	4,1

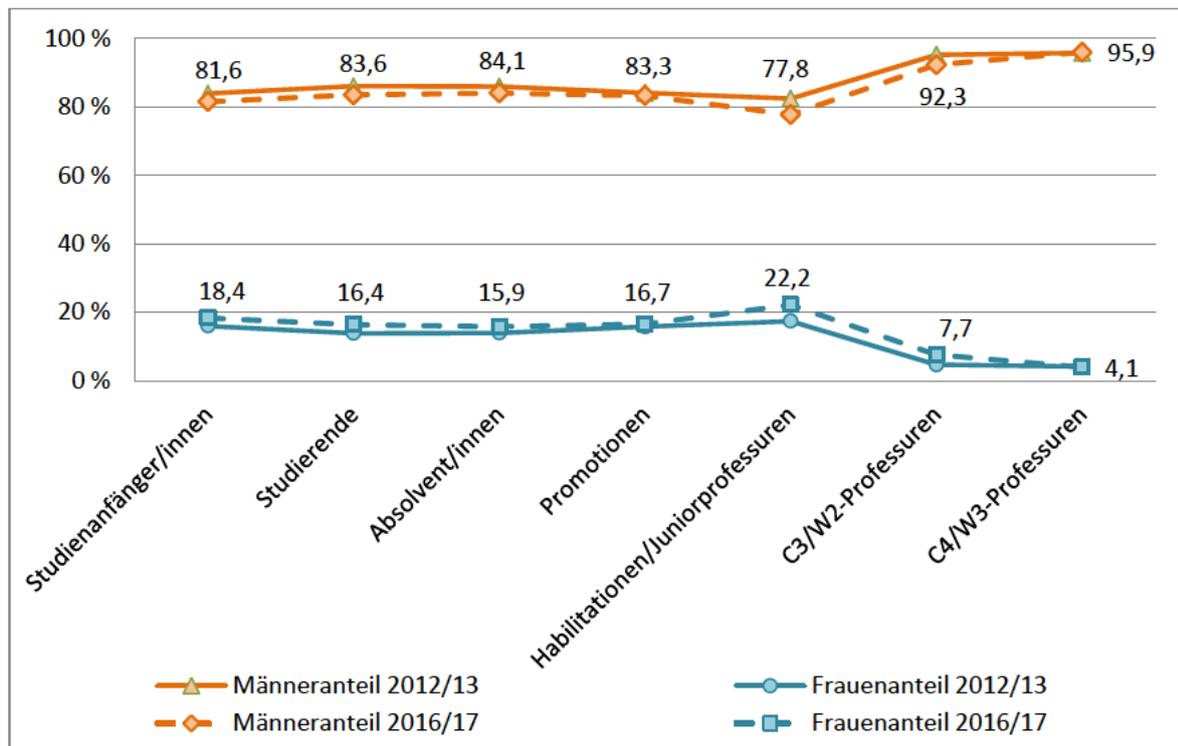


Abb. 13: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Ingenieurwissenschaften

<sup>52</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

Tab. 29: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik<sup>53</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	484	82	85,5	14,5	273	63	81,3	18,8
Studierende	2044	246	89,3	10,7	2110	383	84,6	15,4
Absolvent/innen	112	14	88,9	11,1	236	37	86,4	13,6
Promotionen	35	6	85,4	14,6	32	3	91,4	8,6
Habilitationen/Juniorprofessuren	11	3	78,6	21,4	10	3	76,9	23,1
C3/W2-Professuren	7	0	100,0	0,0	6	0	100,0	0,0
C4/W3-Professuren	19	1	95,0	5,0	21	0	100,0	0,0

Tab. 30: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Informatik<sup>53</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	262	52	83,4	16,6	238	48	83,2	16,8
Studierende	1333	233	85,1	14,9	1440	301	82,7	17,3
Absolvent/innen	189	36	84,0	16,0	179	33	84,4	15,6
Promotionen	16	2	88,9	11,1	18	3	85,7	14,3
Habilitationen/Juniorprofessuren	3	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3
C3/W2-Professuren	5	1	83,3	16,7	8	0	100,0	0,0
C4/W3-Professuren	13	1	92,9	7,1	16	1	94,1	5,9

<sup>53</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

Tab. 31: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Maschinenwesen<sup>54</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	820	166	83,2	16,8	573	134	81,0	19,0
Studierende	4733	835	85,0	15,0	4868	973	83,3	16,7
Absolvent/innen	435	67	86,7	13,3	478	99	82,8	17,2
Promotionen	55	12	82,1	17,9	55	15	78,6	21,4
Habilitationen/Juniorprofessuren	19	4	82,6	17,4	7	2	77,8	22,2
C3/W2-Professuren	8	0	100,0	0,0	10	2	83,3	16,7
C4/W3-Professuren	36	1	97,3	2,7	34	2	94,4	5,6

<sup>54</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

e) **Bereich Bau und Umwelt**

Tab. 32: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Bau und Umwelt<sup>55</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	680	473	59,0	41,0	561	365	60,6	39,4
Studierende	4281	2597	62,2	37,8	4043	2553	61,3	38,7
Absolvent/innen	646	449	59,0	41,0	631	456	58,0	42,0
Promotionen	47	17	73,4	26,6	43	24	64,2	35,8
Habilitationen/Juniorprofessuren	16	2	88,9	11,1	10	2	83,3	16,7
C3/W2-Professuren	41	9	82,0	18,0	31	5	86,1	13,9
C4/W3-Professuren	57	1	98,3	1,7	58	7	89,2	10,8

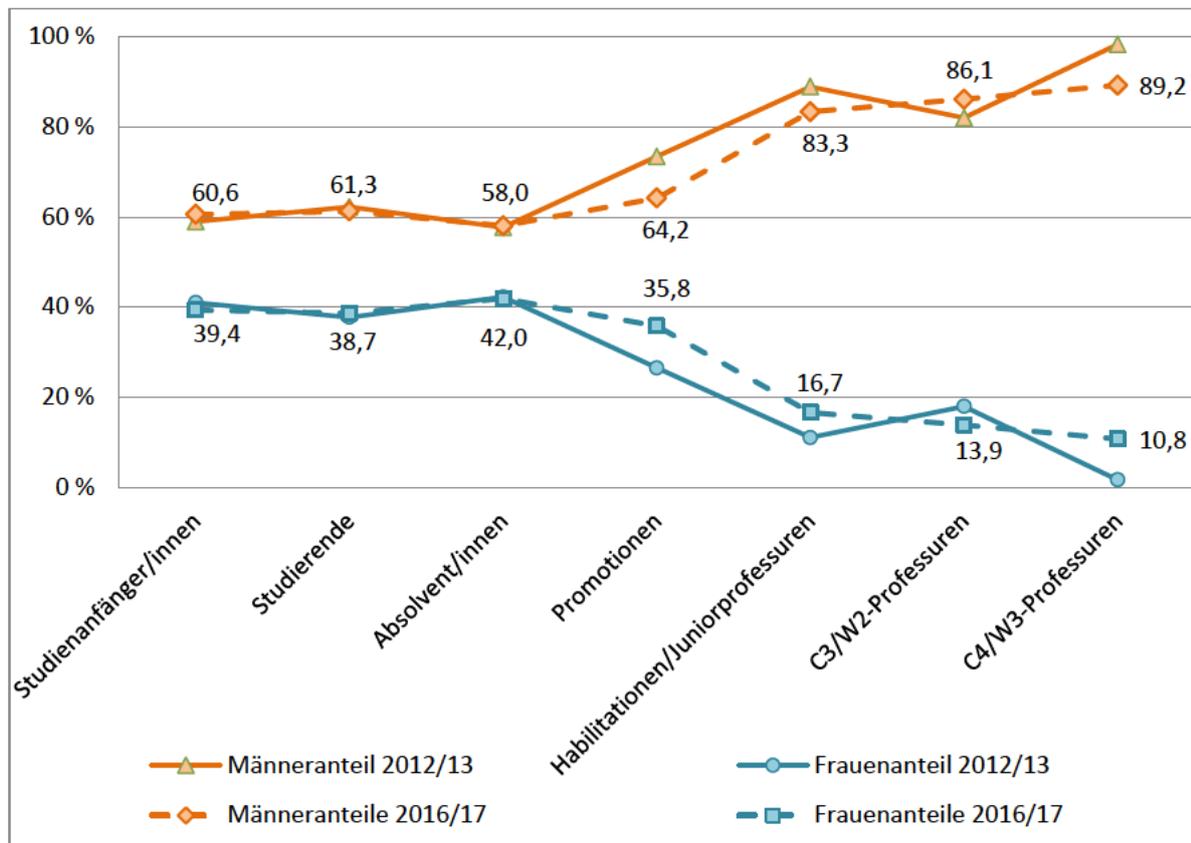


Abb. 14: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Bereich Bau und Umwelt

<sup>55</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

Tab. 33: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Architektur<sup>56</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	69	149	31,7	68,3	51	108	32,1	67,9
Studierende	441	625	41,4	58,6	414	669	38,2	61,8
Absolvent/innen	50	88	36,2	63,8	46	101	31,3	68,7
Promotionen	1	4	20,0	80,0	2	1	66,7	33,3
Habilitationen/Juniorprofessuren	2	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0
C3/W2-Professuren	10	3	76,9	23,1	8	2	80,0	20,0
C4/W3-Professuren	8	1	88,9	11,1	8	4	66,7	33,3

Tab. 34: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Bauingenieurwesen<sup>56</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	285	108	72,5	27,5	198	72	73,3	26,7
Studierende	1029	443	69,9	30,1	1242	540	69,7	30,3
Absolvent/innen	86	34	71,7	28,3	116	64	64,4	35,6
Promotionen	16	1	94,1	5,9	13	1	92,9	7,1
Habilitationen/Juniorprofessuren	4	0	100,0	0,0	1	2	33,3	66,7
C3/W2-Professuren	5	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0
C4/W3-Professuren	11	0	100,0	0,0	11	0	100,0	0,0

<sup>56</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

Tab. 35: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Umweltwissenschaften, Fachrichtung Forstwissenschaften<sup>57</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	66	52	55,9	44,1	96	42	69,6	30,4
Studierende	446	226	66,4	33,6	511	301	62,9	37,1
Absolvent/innen	81	53	60,4	39,6	93	38	71,0	29,0
Promotionen	4	2	66,7	33,3	6	8	42,9	57,1
Habilitationen/Juniorprofessuren	4	1	80,0	20,0	1	0	100,0	0,0
C3/W2-Professuren	8	3	72,7	27,3	7	2	77,8	22,2
C4/W3-Professuren	8	0	100,0	0,0	9	0	100,0	0,0

Tab. 36: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Umweltwissenschaften, Fachrichtung Geowissenschaften<sup>57</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	30	32	48,4	51,6	36	39	48,0	52,0
Studierende	560	419	57,2	42,8	392	306	56,2	43,8
Absolvent/innen	114	89	56,2	43,8	82	86	48,8	51,2
Promotionen	5	4	55,6	44,4	3	5	37,5	62,5
Habilitationen/Juniorprofessuren	6	1	85,7	14,3	0	0	-	-
C3/W2-Professuren	10	2	83,3	16,7	7	0	100,0	0,0
C4/W3-Professuren	8	0	100,0	0,0	8	1	88,9	11,1

<sup>57</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

Tab. 37: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Umweltwissenschaften, Fachrichtung Hydrowissenschaften<sup>58</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	96	73	56,8	43,2	83	63	56,8	43,2
Studierende	557	392	58,7	41,3	478	360	57,0	43,0
Absolvent/innen	116	80	59,2	40,8	128	72	64,0	36,0
Promotionen	7	5	58,3	41,7	4	5	44,4	55,6
Habilitationen/Juniorprofessuren	0	0	-	-	4	0	100,0	0,0
C3/W2-Professuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0
C4/W3-Professuren	6	0	100,0	0,0	6	1	85,7	14,3

Tab. 38: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Fakultät Verkehrswissenschaften<sup>58</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	134	59	69,4	30,6	97	41	70,3	29,7
Studierende	1248	492	71,7	28,3	1006	377	72,7	27,3
Absolvent/innen	199	105	65,5	34,5	189	72	72,4	27,6
Promotionen	14	1	93,3	6,7	15	4	78,9	21,1
Habilitationen/Juniorprofessuren	0	0	-	-	3	0	100,0	0,0
C3/W2-Professuren	7	1	87,5	12,5	4	1	80,0	20,0
C4/W3-Professuren	16	0	100,0	0,0	16	1	94,1	5,9

<sup>58</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2015/2016.

## f) Fachbereich Medizin

Tab. 39: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Medizinischen Fakultät<sup>59</sup>

Wissenschaftliche Karrierestufen	2012/2013				2016/2017			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen	96	203	32,1	67,9	109	223	32,8	67,2
Studierende	740	1525	32,7	67,3	974	1908	33,8	66,2
Absolvent/innen	92	227	28,8	71,2	104	211	33,0	67,0
Promotionen	72	145	33,2	66,8	62	95	39,5	60,5
Habilitationen/Juniorprofessuren	62	17	78,5	21,5	38	20	65,5	34,5
C3/W2-Professuren	40	5	88,9	11,1	44	7	86,3	13,7
C4/W3-Professuren	31	5	86,1	13,9	34	6	85,0	15,0

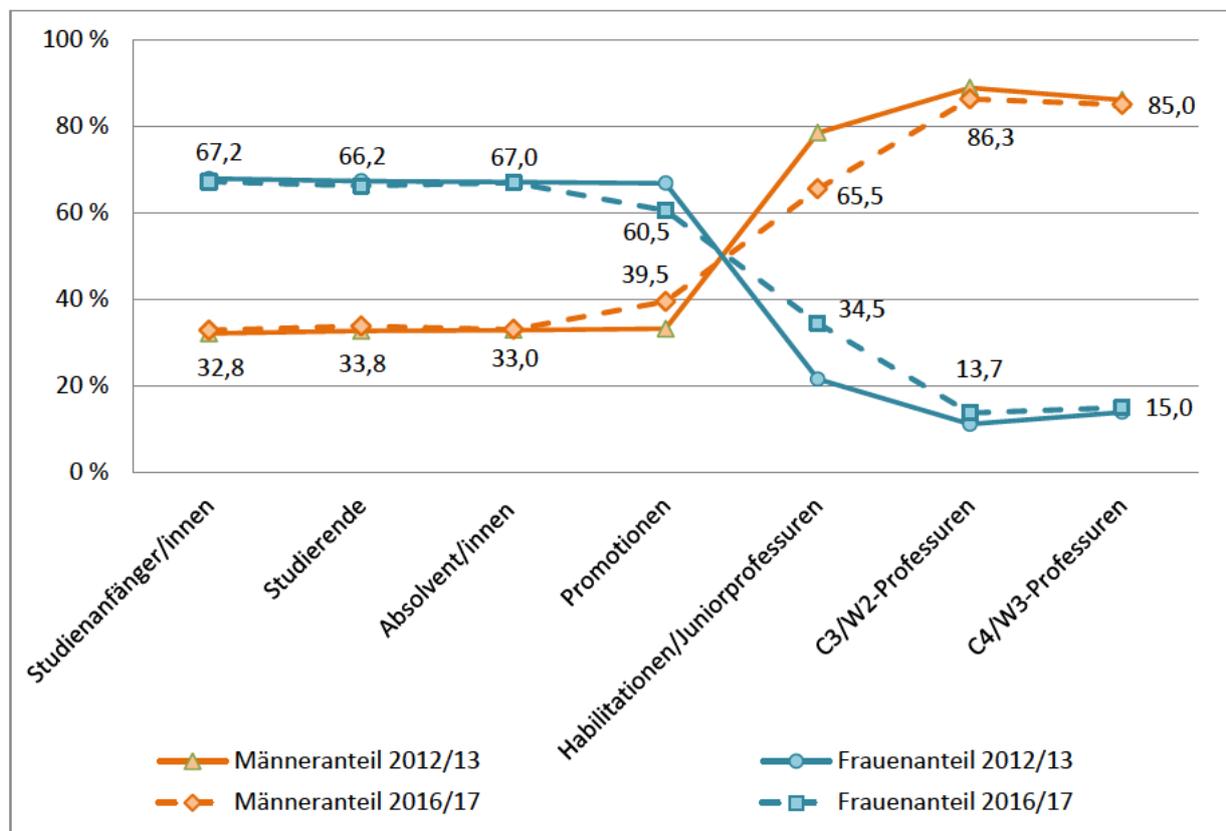


Abb. 15: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in der Medizinischen Fakultät

<sup>59</sup> Im Fall der Habilitationen wurde aufgrund der niedrigen Fallzahl die Anzahl im Zeitraum 2013–2016 und die Juniorprofessuren 2016 erfasst. Die Zahlen für Studienanfänger/innen umfassen nur Studierende im ersten Hochschulsesemester. Die Absolvent/innenzahlen beziehen sich auf 2014/2015.

### 4.3.2 Frauen- und Männeranteile bei Studierenden nach Studiengängen im Wintersemester 2016/17

#### a) Nach Bereichen

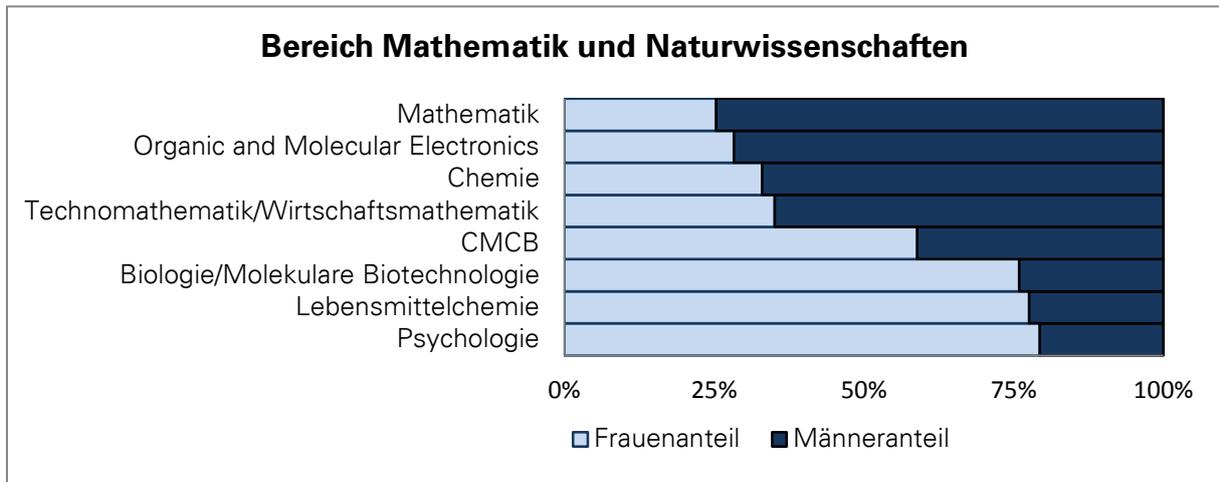


Abb. 16: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen des Bereichs Mathematik und Naturwissenschaften

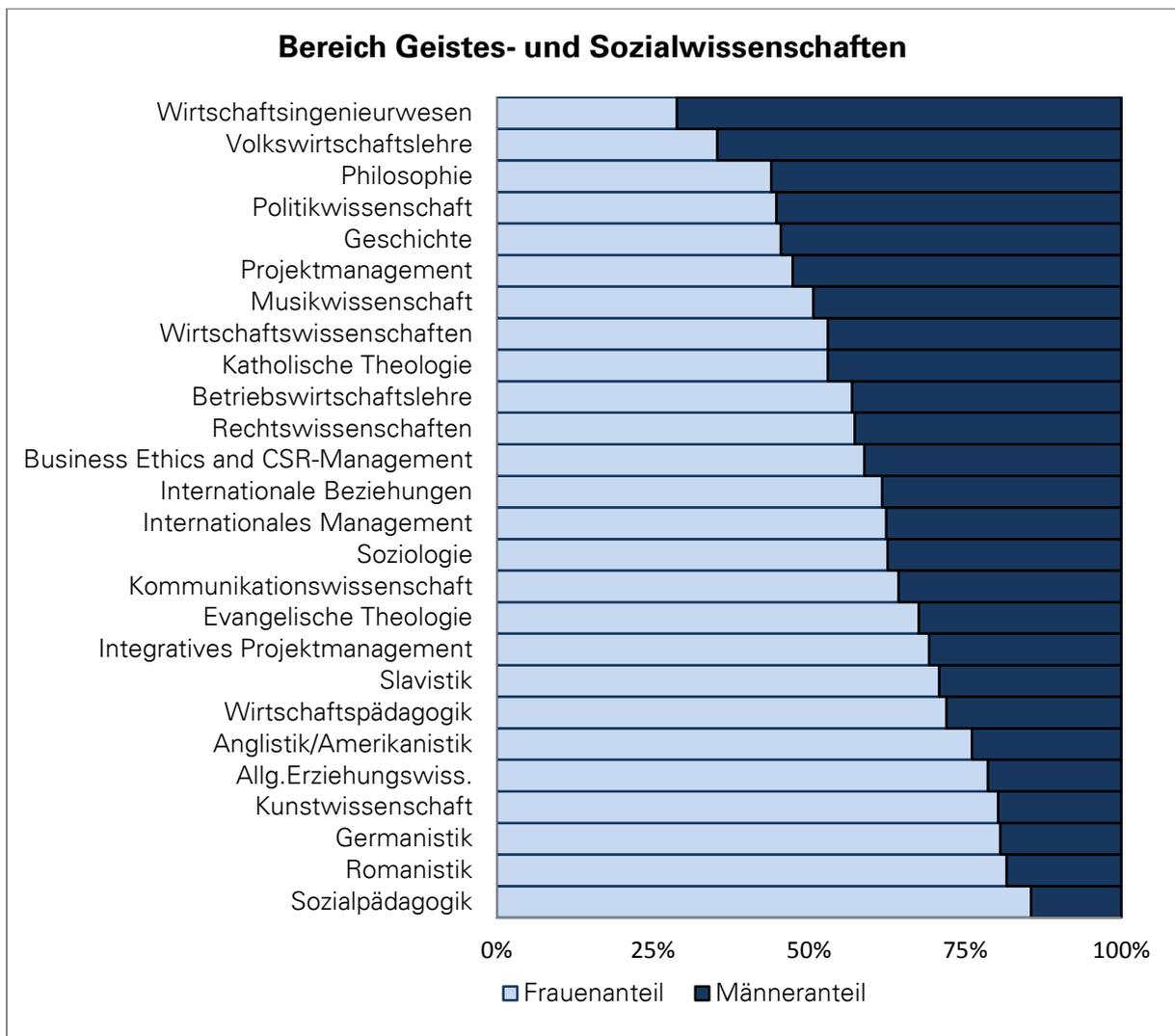


Abb. 17: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen des Bereichs Geistes- und Sozialwissenschaften

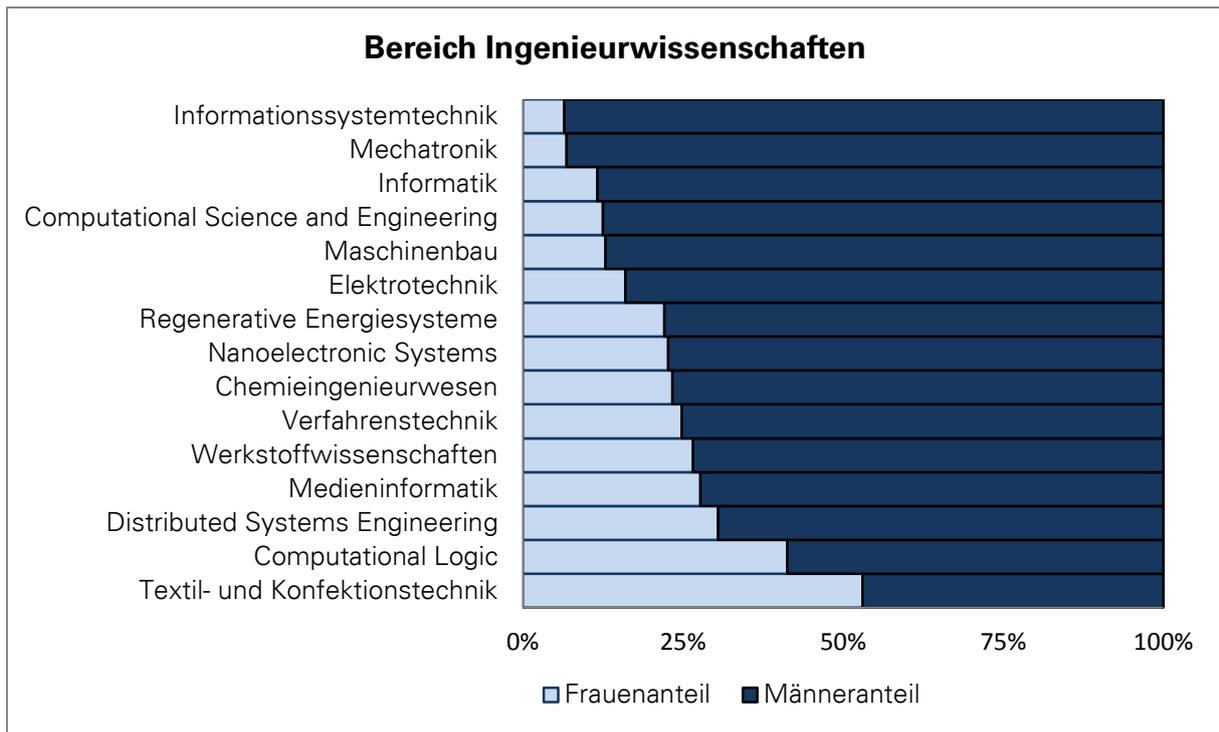


Abb. 18: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen des Bereichs Ingenieurwissenschaften

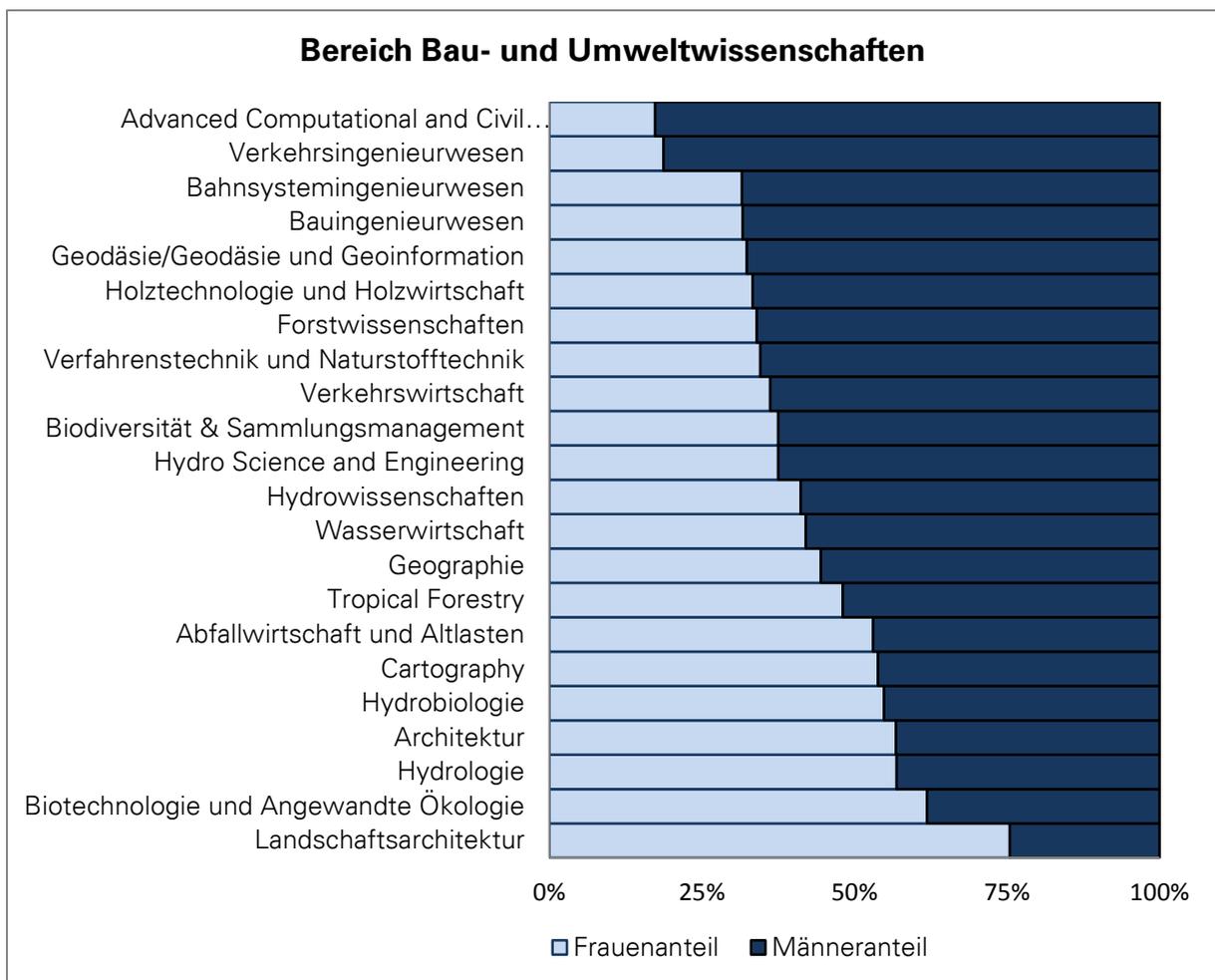


Abb. 19: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen des Bereichs Bau und Umwelt

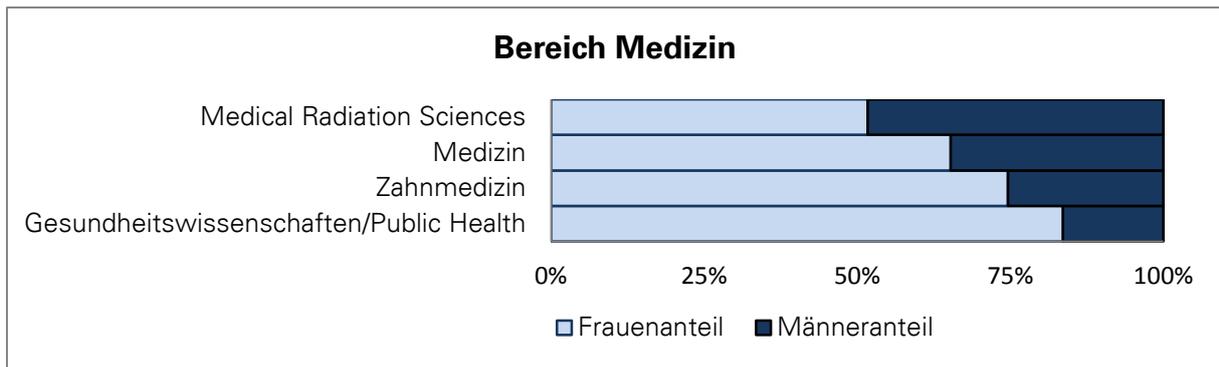


Abb. 20: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen des Bereichs Medizin

## b) Lehramtsstudiengänge

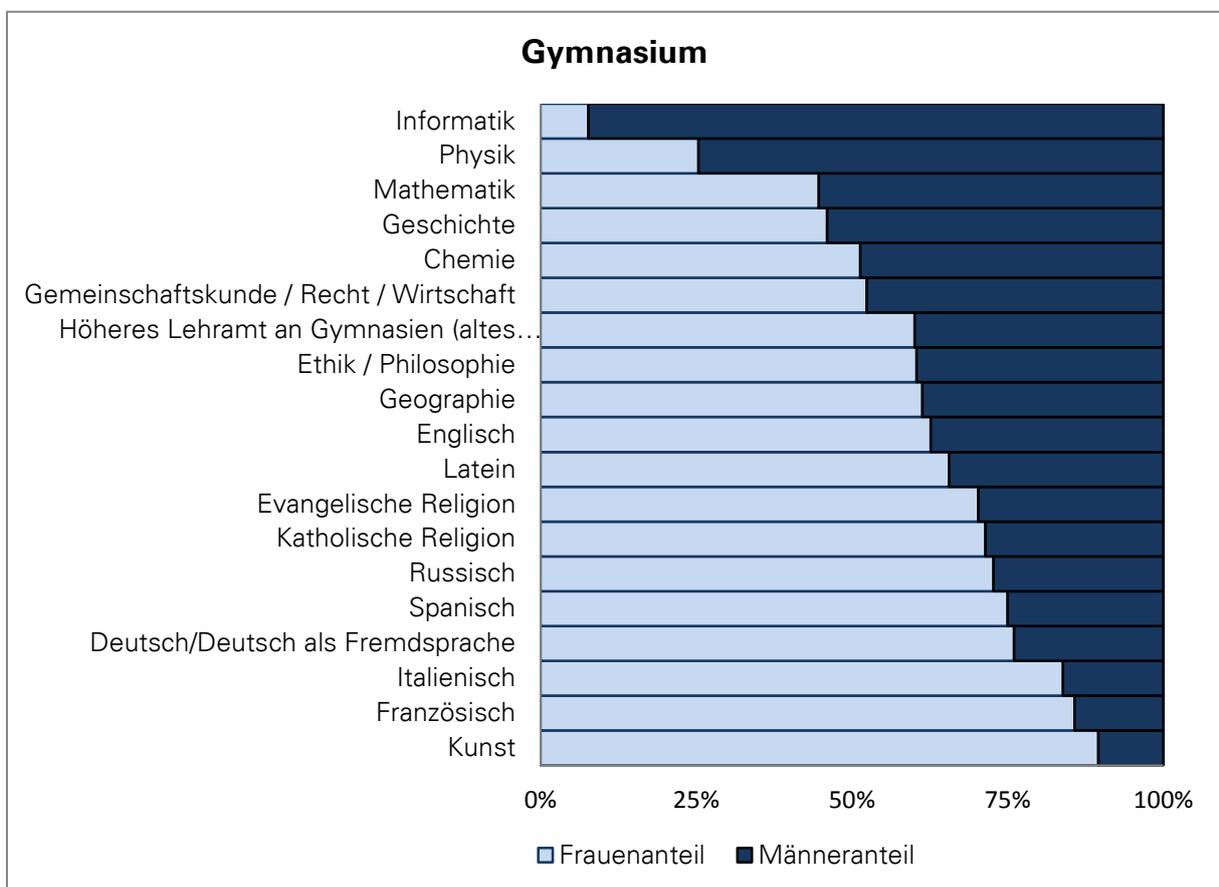


Abb. 21: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen Lehramt Gymnasium

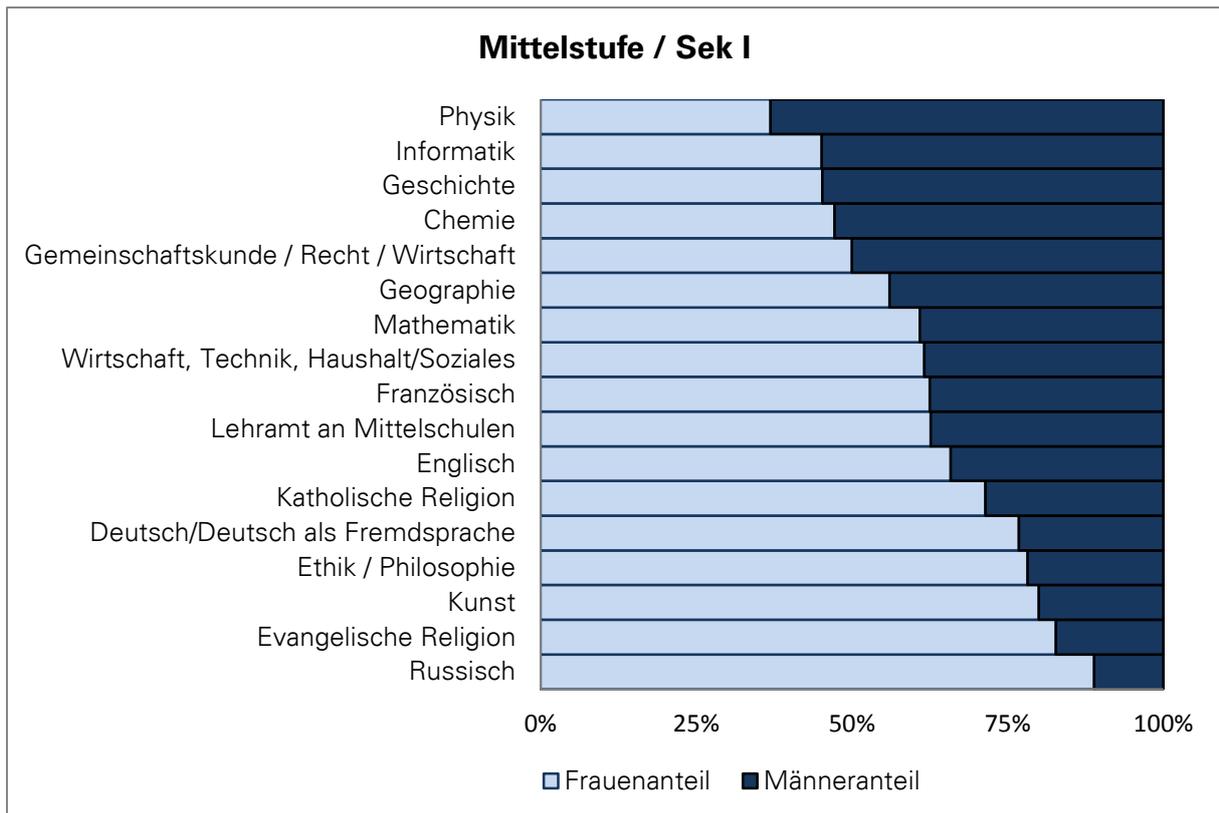


Abb. 22: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen Lehramt Mittelstufe / Sek I

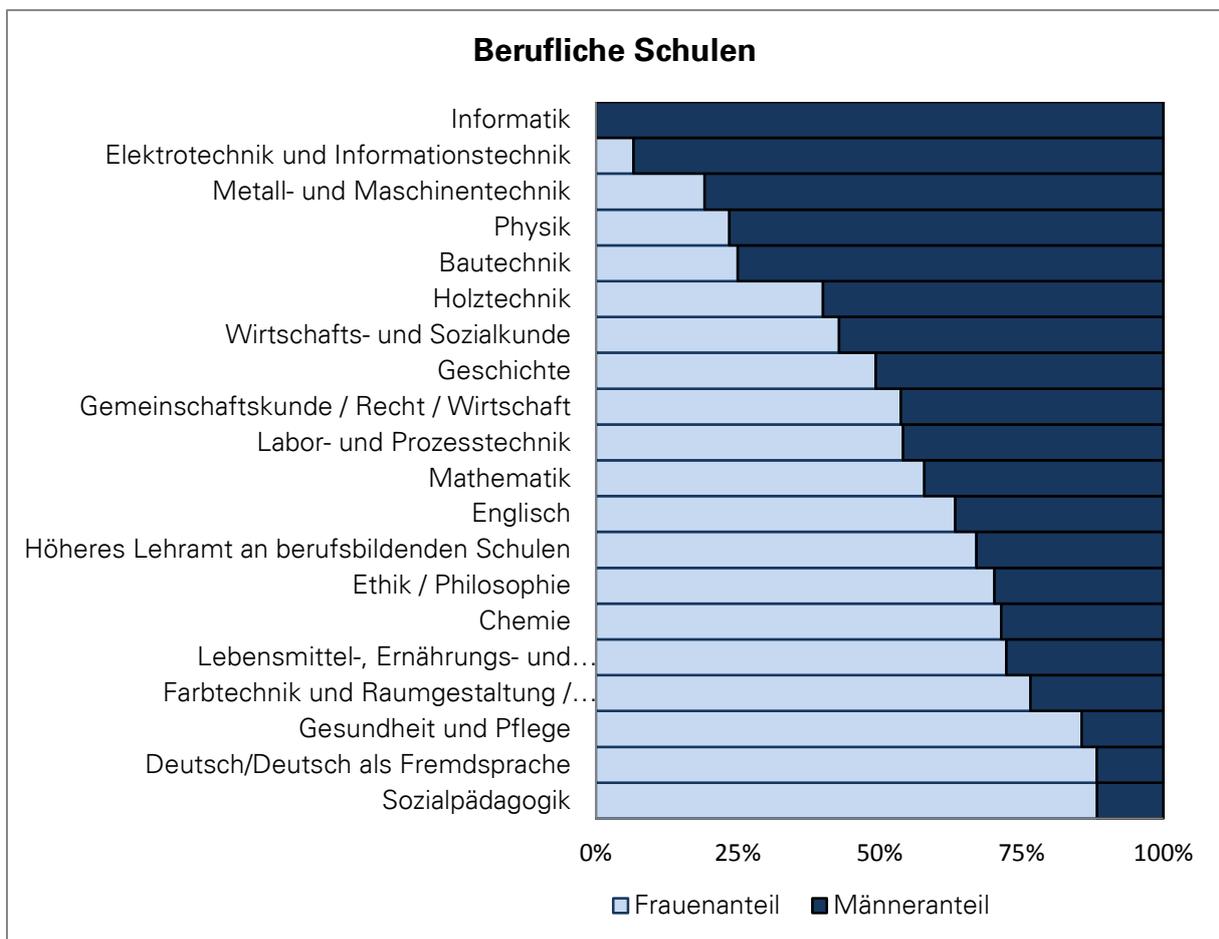


Abb. 23: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen Lehramt Berufliche Schulen

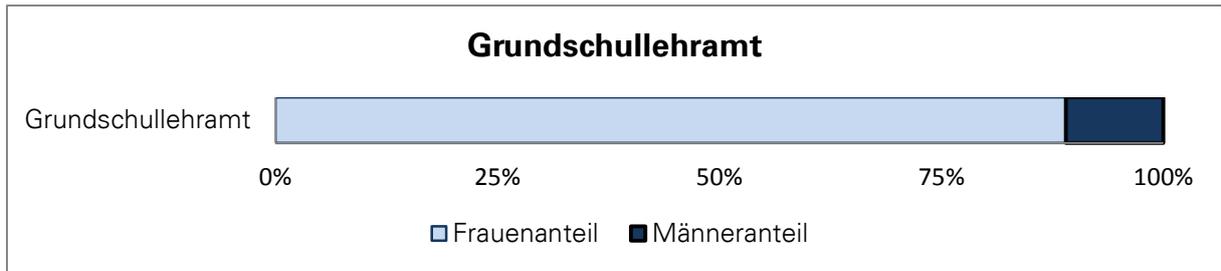


Abb. 24: Frauen- und Männeranteile in Studiengängen Grundschullehramt

### 4.3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und wissenschaftliche Hilfskräfte (Haushalt- und Drittmittelbeschäftigte)

Tab. 40: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und wissenschaftliche Hilfskräfte 2016

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	51	25	33	110	44	29	220	168	43	38	26	41
Fachrichtung Mathematik	10	8	44	26	4	13	32	7	18	10	1	9
Fachrichtung Physik	19	2	10	40	3	7	80	32	29	16	5	24
Fachrichtung Chemie	10	7	41	21	8	28	70	48	41	6	3	33
Fachrichtung Psychologie	5	7	58	14	17	55	27	55	67	0	11	100
Fachrichtung Biologie	7	1	13	9	12	57	11	26	70	6	6	50
2. Geistes-/Sozialwissenschaften	27	35	56	97	53	35	106	155	59	39	54	58
Erziehungswissenschaften	4	4	50	16	22	58	11	30	73	6	5	45
Juristische Fakultät	0	1	100	3	0	0	9	14	61	9	5	36
Philosophische Fakultät	13	3	19	35	9	20	36	41	53	6	17	74
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	9	27	75	12	11	48	16	31	66	8	23	74
Wirtschaftswissenschaften	1	0	0	31	11	26	34	39	53	10	4	29
3. Ingenieurwissenschaften	126	32	20	859	113	12	191	96	33	97	31	24
Elektrotechnik/Informationstechnik	43	5	10	284	29	9	62	25	29	28	11	28
Informatik	14	7	33	136	23	14	25	13	34	26	7	21
Maschinenwesen	69	20	22	439	61	12	104	58	36	43	13	23
4. Bau und Umwelt	70	21	23	241	76	24	147	113	43	65	52	44
Architektur	3	4	57	20	9	31	33	26	44	9	15	63
Bauingenieurwesen	20	7	26	98	29	23	14	7	33	11	5	31
Umweltwissenschaften	24	7	23	47	19	29	73	62	46	42	29	41
Verkehrswissenschaften	23	3	12	76	19	20	27	18	40	3	3	50
5. Wissenschaftliche Einrichtungen*	12	5	29	58	29	33	27	39	59	13	18	58
6. Medizinische Fakultät	68	67	50	174	211	55	125	257	67	8	10	56
Gesamt	354	185	34	1539	526	25	816	828	50	260	191	42

\* „Wissenschaftlichen Einrichtungen“ beinhalten: Biotechnologische Einrichtungen (Center of Molecular and Cellular Bioengineering – CMCB) und das IHI Zittau.

Tab. 41: Neueinstellungen von befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in Voll- und Teilzeit vom 1.7.2016 – 30.6.2017

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	7	19	73	71	49	102	78	43
Fachrichtung Mathematik	7	0	0	12	3	20	19	3	14
Fachrichtung Physik	12	2	14	22	7	24	34	9	21
Fachrichtung Chemie	6	1	14	23	15	39	29	16	36
Fachrichtung Psychologie	4	2	33	13	34	72	17	36	68
Fachrichtung Biologie	0	2	100	3	12	80	3	14	82
2. Geistes-/Sozialwissenschaften	20	13	39	41	49	54	61	62	50
Erziehungswissenschaften	4	3	43	4	13	76	8	16	67
Juristische Fakultät	0	0	0	3	3	50	3	3	50
Philosophische Fakultät	4	1	20	12	6	33	16	7	30
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	4	3	43	12	12	50	16	15	48
Wirtschaftswissenschaften	8	6	43	10	15	60	18	21	54
3. Ingenieurwissenschaften	159	37	19	66	26	28	225	63	22
Elektrotechnik/Informationstechnik	63	15	19	33	9	21	96	24	20
Informatik	28	9	24	7	6	46	35	15	30
Maschinenwesen	68	13	16	26	11	30	94	24	20
4. Bau und Umwelt	48	15	24	61	38	38	109	53	33
Architektur	5	1	17	19	8	30	24	9	27
Bauingenieurwesen	12	5	29	5	2	29	17	7	29
Umweltwissenschaften	11	6	35	28	26	48	39	32	45
Verkehrswissenschaften	20	3	13	9	2	18	29	5	15
5. Wissenschaftliche Einrichtungen*	20	7	26	9	15	63	29	22	43
6. Medizinische Fakultät	18	27	60	50	94	65	68	121	64
Gesamt	394	106	27	300	293	49	594	399	40

\* „Wissenschaftlichen Einrichtungen“ beinhalten: Biotechnologische Einrichtungen (Center of Molecular and Cellular Bioengineering – CMCB) und das IHI Zittau.

#### 4.3.4 Promotionsquoten

Tab. 42: Frauenanteile an den Promotionen und Studierenden sowie Promotionsquoten für alle Fakultäten und Fachrichtungen 2012 und 2016

Fakultäten/Fachrichtungen	Frauenanteil an Promotionen in % 2010–2012)	Frauenanteil an den Studierenden in % (2007)	Promotionsquote 2012	Frauenanteil an Promotionen in % (2014–2016)	Frauenanteil an den Studierenden in % (2011)	Promotionsquote 2016
Maschinenwesen	21,8	16,6	1,3	23,2	15,7	1,5
Elektrotechnik/Informationstechnik	11,3	9,0	1,3	11,9	10,2	1,2
Fachrichtung Physik	18,0	14,6	1,2	17,1	15,6	1,1
Fachrichtung Forstwissenschaften	31,0	40,6	0,8	38,4	35,6	1,1
Erziehungswissenschaften	40,0	78,3	0,5	79,6	76,6	1,0
Juristische Fakultät	51,1	57,4	0,9	56,0	56,3	1,0
Fachrichtung Geowissenschaften	38,5	48,6	0,8	42,3	43,2	1,0
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	58,3	80,3	0,7	74,8	78,7	1,0
Fachrichtung Wasserwesen	42,9	43,0	1,0	39,2	41,9	0,9
Medizinische Fakultät	65,8	66,3	1,0	60,8	66,3	0,9
Informatik	13,7	17,7	0,8	13,7	15,8	0,9
Fachrichtung Chemie	58,6	53,9	1,1	42,3	49,2	0,9
Fachrichtung Biologie	61,4	69,0	0,9	58,1	69,6	0,8
Architektur	54,5	59,1	0,9	47,8	58,5	0,8
Wirtschaftswissenschaften	33,9	43,1	0,8	31,3	42,8	0,7
Philosophische Fakultät	42,4	57,0	0,7	41,7	58,4	0,7
Fachrichtung Psychologie	70,0	81,7	0,9	57,3	81,1	0,7
Fachrichtung Mathematik	11,8	40,1	0,3	24,8	36,4	0,7
Bauingenieurwesen	6,7	31,1	0,2	12,7	29,4	0,4
Verkehrswissenschaften	11,9	31,7	0,4	7,0	29,5	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.

#### 4.3.5 Glasdeckenindex

Tab. 43: Frauenanteile am Wissenschaftlichen Personal und den Professuren sowie Glasdeckenindex für alle Fakultäten 2012 und 2016

Fakultäten	Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal 2012 in %	Frauenanteil an Professuren 2012 in %	Glasdecken-Index 2012	Frauenanteil am Wissenschaftlichen Personal 2016 in %	Frauenanteil an Professuren 2016 in %	Glasdecken-Index 2016
Bauingenieurwesen	11,9	0	0,0	23,3	0	0,0
Elektrotechnik/Informationstechnik	9,2	3,7	0,4	13,6	0	0,0
Informatik	17,2	9,6	0,6	18,3	4,0	0,2
Medizinische Fakultät	50,1	13,3	0,3	56,0	14,3	0,3
Umweltwissenschaften	23,6	10,9	0,5	34,7	8,9	0,3
Mathematik/Naturwissenschaften	27,4	8,4	0,3	34,1	11,6	0,3
Wirtschaftswissenschaften	31,2	21,7	0,7	36,7	13,0	0,4
Verkehrswissenschaften	15,9	4,2	0,3	23,0	9,1	0,4
Juristische Fakultät	43,1	7,7	0,2	41,8	18,2	0,4
Maschinenwesen	16	2,1	0,1	18,1	8,3	0,5
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	58,1	38,5	0,7	60,9	39,1	0,6
Architektur	35,3	15,6	0,4	42,0	27,3	0,7
Philosophische Fakultät	31,7	24,3	0,8	41,0	32,4	0,8
Erziehungswissenschaften	51,9	35	0,7	57,6	47,6	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.

#### 4.3.6 Stellenausschreibungen und Neubesetzungen von Stellen mit Hochschullehrer/innen

Tab. 44: Frauenanteile bei Bewerbungen, Einladungen und Neubesetzungen von Stellen mit Hochschullehrer/innen 2001–2017

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
2012/2013	21	372	112	30	92	25	27	21	5	24
2013/2014	35	583	151	26	145	41	28	35	9	26
2014/2015	41	870	161	19	129	34	26	41	10	24
2015/2016	19	250	42	17	52	13	25	19	5	26
2016/2017	19	436	90	21	109	30	28	19	7	37
2012/07–2017/06	135	2511	556	22	527	143	27	135	36	27

#### 4.3.7 Prognose der Zielquoten für die Frauenanteile an den Professuren 2025<sup>60</sup>

Tab. 45: Frauenanteile an den Professuren 2016 und Prognose der Frauenanteile an den Professuren 2025 nach Bereichen

Bereiche	Professuren 2016			Vorauss. Ruhestandsversetzung bis 2026		Vorauss. Wiederbesetzung bis 2025	Angestrebter Frauenanteil an den Neuerberufungen bis 2025 in %	Professuren 2025 (Prognose)		
	männlich	weiblich	Frauenanteil in %	männlich	weiblich			männlich	weiblich	Frauenanteil in %
Mathematik/Naturwissenschaften	91	11	11	25	1	18	33	79	16	17
Geistes-/Sozialwissenschaften	85	39	31	42	9	27	45	65	39	38
Ingenieurwissenschaften	102	6	6	34	1	26	22	91	10	10
Bau und Umwelt	92	12	12	41	3	31	25	75	17	20
Wissenschaftliche Einrichtungen	14	1	7	3	0	3	33	13	2	13
Medizin	84	18	18	21	2	23	42	76	26	25
TU Dresden insgesamt	453	82	15	139	15	128	33	400	109	21

Anmerkung:

- 1) Neben den Professoren (HH-, DM-Professoren, gemeinsame Berufungen, Bildungspakt, keine Juniorprofessuren) der Bereiche sind in den Zahlen zur TU Dresden insgesamt auch die Professoren für biotechnologische Einrichtungen als „wissenschaftliche Einrichtungen“ und IHI mitberücksichtigt.
- 2) Einbezogen sind in dieser Übersicht außer den regulären Professoren auch die Lehrstuhlvertretungen und die Vakanz-Seniorprofessoren.
- 3) Weitere Abgänge von Professoren in Juristischer Fakultät, 2017 (3) und 2018 (2) sind nicht berücksichtigt.

<sup>60</sup> Die Zahlen beziehen sich auf mögliche Wiederbesetzung ab 2018 einschließlich gem. Berufungen ohne JP unter Berücksichtigung von Stellenabbau/ Stellenumbau aus Strukturgesprächen 2012/2013, keine Berücksichtigung des Tenure Track Programmes, bereits lfd. Berufungsverfahren oder Berufungsverfahren durch Wegberufungen, DM-Professuren; ohne Berücksichtigung künftiger Strukturentscheidungen (händische Zählung). Aufgrund fehlender verbindlicher Strukturvereinbarungen bis 2025 ist eine endgültige Aussage zu geplanten Wiederbesetzungen nur unter Vorbehalt möglich. Die Angaben können nur als Orientierung verstanden werden. Planungssicherheit kann aus dieser Aufstellung nicht abgeleitet werden.

#### 4.3.8 Datengrundlage

##### Zu 1., 4.

Studienanfänger/innen	Studierende im 1. Hochschulsesemester, mit beurlaubten, ohne Gast-/Zweithörer (Kopfzahlen), Statistischer Jahresbericht der TU Dresden 2016
Studierende:	Kopfzahlen mit beurlaubten, ohne Gast-/Zweithörer, Statistischer Jahresbericht der TU Dresden 2016
Absolventen/innen:	bestandene Hochschulabschlussprüfungen ohne Doktorprüfungen, Statistischer Jahresbericht der TU Dresden 2016 (Studienjahr 2016/17)
Promotionen:	Abgeschlossene Promotionen, Statistischer Jahresbericht der TU Dresden, 2012, 2016
Habilitationen:	Abgeschlossene Habilitationen, Statistischer Jahresbericht der TU Dresden, kumuliert 2008-12 und 2013-16
Juniorprofessuren:	Kopfzahlen, Statistischer Jahresbericht der TU Dresden 2016
C4/W3- bzw. C3/W2- Professoren/Professorinnen:	Haushaltsfinanzierte Professuren (Kopfzahlen), Statistischer Jahresbericht der TU Dresden 2016

##### Zu 2.

Studierende nach Studiengängen mit Beurlaubten, ohne Gast-/Zweithörer, (Vollzeitäquivalente), Statistischer Jahresbericht, 1.12.2016,

2a) Studiengänge mit weniger als 50 Studierenden wurden nicht berücksichtigt.

2b) Studiengänge mit weniger als 15 Studierenden wurden nicht berücksichtigt.

##### Zu 3.

Haushalts- und Drittmittelbeschäftigte, Kosten- und Leistungsberichte der TU Dresden, Daten Dezernat 2 Personal

##### Zu 5.

Hauptberuflich beschäftigtes Wissenschaftliches Personal (Professor/innen, Dozent/innen, wiss. Mitarbeiter/innen) und WHK an der TU Dresden (VZÄ); Daten Dezernat 2 Personal

##### Zu 7.

Professuren 2016: haushalts- und drittmittelfinanzierte Professuren, Daten Dezernat Personal, Dezernat 6 Planung und Organisation