TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

Der Prorektor für Universitätsentwicklung

GLEICHSTELLUNGS-KONZEPT 2018 DER TU DRESDEN

Deutsch

Gleichstellungskonzept 2018 der TU Dresden

Projektleitung:

Prof. Dr. Antonio M. Hurtado	Prorektor für Universitätsentwicklung

Leitung des Arbeitskreises:

Prof. Dr. Karl Lenz	Professur für Mikrosoziologie (Interaktions- und Sozialisationsforschung)

Mitglieder des Arbeitskreises:

Dr. Sylvi Bianchin	Stabsstelle Diversity Management, Koordinatorin MINT-Projekte
Dr. Jutta Eckhardt	zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte
Robert Fischer	dezentraler Gleichstellungsbeauftragter, Studienbüro Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften
Dr. Cornelia Hähne	Leitung Stabsstelle Diversity Management
Prof. Dr. Ellen Hieckmann	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Professur für Organische Halbleiter
Prof. Dr. Doris Krabel	stellv. zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Professur für Forstbotanik
Janine Pisharek	Stabsstelle Diversity Management
Prof. Dr. Michael Ruck	Professur für Anorganische Chemie II
Prof. Dr. Catrin Schmidt	Dekanin Fakultät Architektur, Professur für Landschaftsplanung
Nathalie Schmidt	Studierendenrat
Dr.-Ing. Veneta Schubert	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Professur für Werkstofftechnik
Dr. Anna Tschaut	Sachgebiet 7.1 Strategie
Jasmin Usainov	Studierendenrat
PD Dr. Monika Valtink	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Institut für Anatomie
Prof. Dr. Thomas Wallmersperger	Professur für Mechanik multifunktionaler Strukturen

Themenspezifisch wirkten des Weiteren mit:

Dr. Barbara Könczöl	Graduiertenakademie
Marlene Odenbach	Dezernentin Strategie und Kommunikation
Gudrun Quehl	Sachgebietsleiterin 6.3 Akademisches Controlling und Qualitätsmanagement
Sylvia Ruhbaum	Büro des Prorektors für Universitätsentwicklung, Referentin für Personalentwicklung
Franziska Schneider	Stabsstelle Diversity Management, Koordinatorin Familienfreundlichkeit
Nadja Straube	Berufungsbeauftragte des Rektors

Vorwort

Die Gleichstellung von Frauen und Männern war lange Zeit ein Anliegen einzelner engagierter Personen – auch an deutschen Universitäten und Hochschulen. Aus dem Engagement Einzelner ist seit langem eine hochschulöffentliche Angelegenheit geworden. Die Verwirklichung von tatsächlicher, gleichberechtigter Teilhabe am Wissenschaftssystem ist nicht nur ein gesetzlicher Auftrag, sie ist ausdrückliches Anliegen und strategisches Ziel der TU Dresden. Um dieses zu erreichen, ist das Engagement aller Mitglieder der Universität gefragt. Die große Zahl der Mitwirkenden und der vielstimmige Austausch, auf denen dieses Gleichstellungskonzept beruht, machen Mut, notwendige Maßnahmen und den Kulturwandel gemeinsam weiter voranzutreiben.

Unsere Hochschule stellt sich mit der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts ihrer Verantwortung. Als Gesamtorganisation streben wir danach, Gender- und Diversity-Aspekte mittels realistischer, qualitativ wie quantitativ messbarer Ziele für alle nachvollziehbar und gestaltbar zu machen. Unser Bekenntnis zu Vielfalt und Chancengleichheit, wie es im Leitbild der TU Dresden verankert ist, soll weiter mit Leben erfüllt werden:

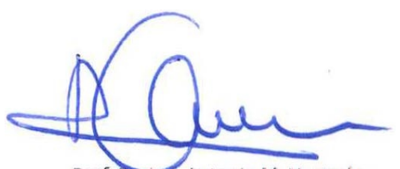
> *„Die Technische Universität Dresden engagiert sich für ein Gleichgewicht zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie für tatsächliche Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen.“*

Ein wesentliches Anliegen unserer Hochschule ist es, Gleichstellung nicht nur im Sinne von Geschlechtersensibilität zu betrachten, sondern weitere Querschnittsthemen wie z. B. Inklusion von Menschen mit Behinderung und Familienfreundlichkeit als einen selbstverständlichen Teil unserer Hochschulkultur zu verankern und zu pflegen. Das spiegelt sich in der seit 2017 vorliegenden Diversity-Strategie 2030 der TU Dresden wider. Die übergeordnete Diversity-Strategie 2030 stellt ein Rahmenkonzept dar, welches das Thema Gleichstellung der Geschlechter mit anderen Diversitätsdimensionen verknüpft. Zugleich bleibt mit dem Gleichstellungskonzept und den darin verankerten gezielten Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung von Frauen und Männern die Eigenständigkeit der Thematik bewahrt.

Dieses Gleichstellungskonzept setzt sich aus drei Kernaspekten zusammen: der Beschreibung des Status quo, der Analyse unserer Stärken und Schwächen sowie der Bündelung weiterzuführender und neu einzuführender Maßnahmen, die die Umsetzung tatsächlicher Chancengleichheit an der TU Dresden langfristig und nachhaltig fördern.

Unterstützt durch das Professorinnenprogramm I (2010-2015) und II (2015-2020) des Bundes und der Länder sowie durch die Exzellenzinitiative konnten seit 2012 wesentliche gleichstellungs- sowie diversitätsfördernde Maßnahmen etabliert und erfolgreich umgesetzt werden.

Nutzen wir dieses Momentum, um gemeinsam der Gleichstellung und Chancengleichheit weiter Schubkraft zu verleihen.



Prof. Dr.-Ing. Antonio M. Hurtado
Prorektor für Universitätsentwicklung

Inhalt

1 Einleitung 8

2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit 11

3 Potenziale und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit 15

4 Handlungsfelder und Maßnahmen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit 19

Handlungsfeld 1: Anteil der Professorinnen 21

Handlungsfeld 2: Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase 29

Handlungsfeld 3: Mitarbeiterinnen mit wissenschaftlicher Tätigkeit 37

Handlungsfeld 4: Gendersensible Studierendengewinnung und Förderung des Studienerfolgs 41

Handlungsfeld 5: Gleichstellungsarbeit auf dezentraler Ebene 45

Handlungsfeld 6: Genderaspekte in Forschung und Lehre 49

Handlungsfeld 7: Qualitätsmanagement in der Gleichstellungsarbeit 55

Handlungsfeld 8: Familienfreundlichkeit 59

Handlungsfeld 9: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit 65

5 Abkürzungsverzeichnis 71

6 Anlage 73

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Frauenanteil Professuren und Neuberufene TU Dresden (2003 - 2017)

Anlage 2: Professorinnenanteil an der TU Dresden nach Bereichen (2003 - 2017)

Anlage 3: Anzahl an Habilitationen an der TU Dresden nach Bereichen und Frauenanteil an Habilitationen (2003 - 2017)

Anlage 4: Frauenanteil an den Promotionen an der TU Dresden (2003 - 2016)

Anlage 5: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal - unbefristet Vollzeit an der TU Dresden (2013 - 2017)

Anlage 6: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal - unbefristet Teilzeit an der TU Dresden (2013 - 2017)

Anlage 7: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal - befristet Vollzeit an der TU Dresden (2013 - 2017)

Anlage 8: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal - befristet Teilzeit an der TU Dresden (2013 - 2017)

Anlage 9: Frauenanteil an den Absolvent/-innen an der TU Dresden (2003/04 - 2016/17)

Anlage 10: Frauenanteil an den Studienanfänger/-innen (1. Fachsemester) an der TU Dresden (2008/09 - 2017/18)

Anlage 11: Frauen- und Männeranteile bei Studiengängen mit deutlicher Unterrepräsentanz (jeweils unter 20%) an der TU Dresden (2017/18)

1 Einleitung

Ein zentrales Anliegen der TU Dresden ist es, eine geschlechtergerechte Universität zu werden, an der für alle Personen in jeder Statusgruppe die gleichen Möglichkeiten und Chancen vorhanden sind. Chancengerechtigkeit bei der Partizipation und (inklusiven) Teilhabe an allen Angeboten der TU Dresden ist unser Ziel. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentrales Aufgabengebiet in der Diversity-Strategie der TU Dresden, die auch die Felder Familienfreundlichkeit, Inklusion, ethnische und soziale Herkunft umfasst.

Trotz aller Fortschritte in der jüngsten Vergangenheit ist Geschlechtergerechtigkeit an der TU Dresden, wie überhaupt im deutschen Wissenschaftssystem, noch längst nicht erreicht. Ein zentraler Punkt, an dem das Gleichstellungskonzept der TU Dresden ansetzen möchte, ist der geringe Anteil von Frauen auf den höheren Qualifikationsebenen und in Leitungsfunktionen. Bundesweit ist weniger als ein Viertel aller Professuren mit einer Frau besetzt, obwohl Frauen rund die Hälfte der Studienanfänger/-innen, Studierenden und Hochschulabsolvent/-innen stellen. Doch bereits an den Schnittstellen Hochschulabschluss und Promotion bzw. Promotion und Habilitation / Juniorprofessur scheiden nach wie vor überproportional viele Frauen aus dem Wissenschaftssystem aus.

Das Gleichstellungskonzept 2018 ist die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts, welches die TU Dresden 2009 erstmals erstellt und 2014 weiterentwickelt hat. Der Planungszeitraum des vorliegenden Konzepts umfasst fünf Jahre. Danach ist eine erneute Evaluation geplant. Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts 2018 erfolgte in einem breiten Beteiligungsverfahren. Am Anfang stand die Aktualisierung der statistischen Daten des Gleichstellungskonzepts 2014. Im Januar 2018 wurde seitens des Prorektors für Universitätsentwicklung ein Arbeitskreis einberufen. Dieser Arbeitskreis bestand aus Gleichstellungsakteur/-innen, die auf zentraler bzw. dezentraler Ebene tätig sind, Hochschullehrenden aus den verschiedenen Bereichen, Mitarbeiter/-innen des Wissenschaftsmanagements und Studierenden. Anlassbezogen wurden weitere Personen mit ihrer Expertise in den Fortschreibungsprozess einbezogen. Um dem Anspruch an höchstmögliche Transparenz und Beteiligung zu genügen, wurden die Mitglieder der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig über den aktuellen Arbeitsstand informiert.

Eine wichtige Grundlage der inhaltlichen Arbeit waren die Forschungsergebnisse des Projekts „Gendered University – Geschlechterordnungen an der TU Dresden“ (2014–2017)[1], das durch eine Förderung im Rahmen des Zukunftskonzeptes der Exzellenzinitiative der TU Dresden realisiert werden konnte. Zusätzlich berücksichtigt wurden auch die Ergebnisse einer externen Evaluation der Gleichstellungsarbeit der TU Dresden von März 2018, die, wie bereits beim Gleichstellungskonzept 2014, durch eine vierköpfige Experten/-innengruppe im Auftrag des Rektorats durchgeführt wurde. Im Juni 2018 fand zudem ein universitätsweites Symposium „Gleichstellung an der TU Dresden weiter denken!“ statt. Hier wurden die Empfehlungen der externen Evaluation des Gleichstellungskonzeptes und die Ergebnisse des Forschungsprojektes „Gendered University“ einer TU-weiten Öffentlichkeit vorgestellt. In einzelnen Workshops hatten die Teilnehmenden anschließend Gelegenheit, ihre Ideen für das fortzuschreibende Gleichstellungskonzept einzubringen.

Geschlechtergerechtigkeit ist als Querschnittsthema längst auch in anderen Gebieten der Universität verankert, sodass die im Gleichstellungskonzept formulierten Anliegen vielfältig mit anderen Diskursen und Prozessen verzahnt sind. Vor diesem Hintergrund wird Gleichstellung als ein integraler Bestandteil einer gelungenen Personalentwicklung begriffen. Ende 2014 veröffentlichte die TU Dresden ihr Leitbild der Personalentwicklung, welches dieser Überzeugung Rechnung trägt[2]. Zwischen dem Gleichstellungs- und dem Personalentwicklungskonzept besteht ein enger Zusammenhang, der in Zukunft noch weiter ausgebaut werden soll.

Entsprechend des weithin dominanten Zweigeschlechtermodells konzentriert sich das vorliegende Gleichstellungskonzept auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die TU Dresden ist sich aber bewusst, dass – wie zuletzt auch in dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 manifestiert – die strikte binäre Trennung der Geschlechter nicht (mehr) der Lebensrealität zahlreicher Menschen entspricht. Dies noch stärker zu berücksichtigen, ist eine Aufgabe für die Zukunft. Schon jetzt aber schafft die TU Dresden einen Raum, in dem individuelle Lebensentwürfe jenseits einer binären Kodierung gelebt werden können.

1 Forschungsprojekt „Gendered University“ (2017): Wissen schafft Wandel. Wege zu einer geschlechtergerechten TU Dresden: Ergebnisse und Handlungsempfehlungen I + II des Forschungsprojekts „Gendered University“.
2 Vgl. TU Dresden (2014): Leitbild zur Personalentwicklung. https://tu-dresden.de/karriere/arbeiten-an-der-tud/personalentwicklung/leitlinien (Letzter Zugriff: 27.07.2018).

2 Strukturelle Verankerungen der Gleichstellung

Das Thema Gleichstellung hat bereits im ersten Gleichstellungskonzept der TU Dresden von 2009 eine deutlich stärkere strukturelle Verankerung erfahren. Seither ist die Gleichstellung der Geschlechter auf zentraler Ebene eine Leitungsaufgabe. Im Rahmen der Arbeitsteilung des Rektorates ist der / die Prorektor/-in für Universitätsentwicklung (in der Abb. 2 mit PE abgekürzt) für das Themenfeld Gleichstellung und Diversity zuständig. Unterstützt wird er / sie bei dieser Aufgabe durch eine Reihe von Gleichstellungsakteur/-innen.

Dazu gehören die / der zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte (Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten). Diese Doppelstruktur ist in Sachsen nach dem Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG, § 55) sowie dem Sächsischen Frauenfördergesetz (SächsFFG, § 18) vorgegeben. Diese beiden hauptamtlichen Aufgaben werden seit 2016 an der TU Dresden in Personalunion ausgeübt.

Zusätzlich zu diesen gesetzlich geforderten Einrichtungen wurde im Jahr 2012 die Stabsstelle Diversity Management etabliert. Diese ist dem Prorektorat für Universitätsentwicklung unterstellt und insbesondere für die operativen Aufgaben im gesamten Themenfeld der Diversity-Strategie der TU Dresden zuständig.

Die TU Dresden ist nach einer grundlegenden Organisationsreform in fünf Bereiche (Mathematik und Naturwissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Bau und Umwelt sowie Medizin) gegliedert, denen insgesamt 18 Fakultäten zugeordnet sind. Zusätzlich gibt es an der Universität Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen (ZWE), von denen einige aktiv an Berufungen beteiligt und auch Träger von Studiengängen sind. Während bislang nur in den Fakultäten (dezentrale) Gleichstellungsbeauftragte ernannt wurden, wurden diese Ende 2018 erstmalig auch für die Bereiche gewählt. Auch die ZWE können eine/-n Gleichstellungsbeauftragte/-n wählen. Sofern sie davon keinen Gebrauch machen, ist für sie die / der zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte zuständig. Die Gleichstellungsbeauftragten der Bereiche, Fakultäten und ZWE werden im Unterschied zur / zum zentralen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bezeichnet. Dieses Amt wird nebenberuflich ausgeübt. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind stimmberechtigte Mitglieder in den Bereichs- und Fakultätsräten und fungieren als beratende Mitglieder in Berufungskommissionen und weiteren Gremien.

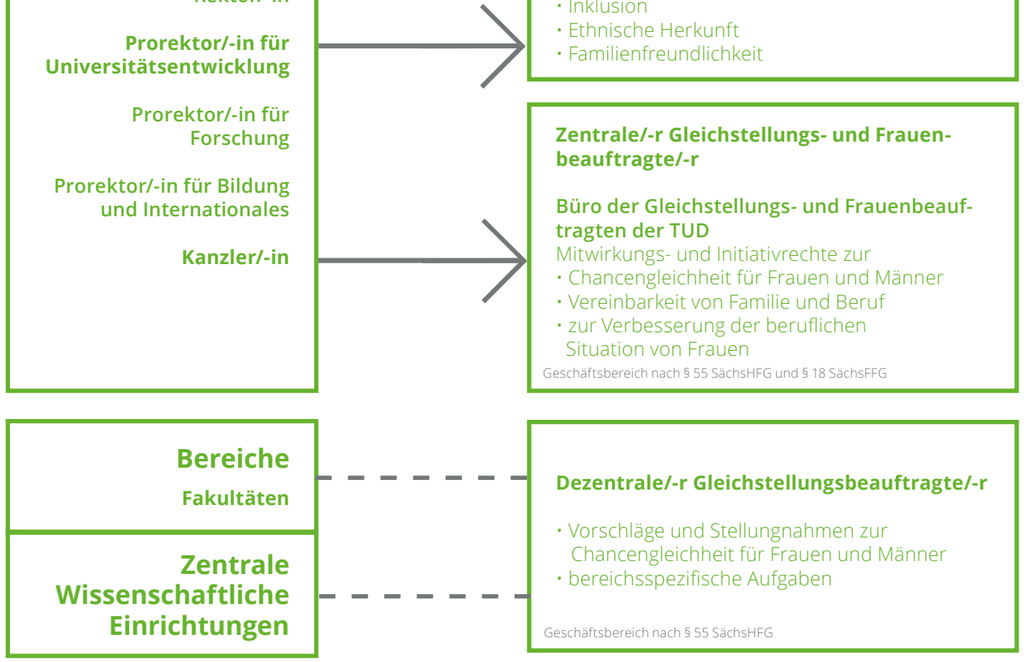


Abbildung 1: Akteur/-innen in der Gleichstellung auf zentraler und dezentraler Ebene

Einen Überblick über die zentralen Gremien der Gleichstellungsarbeit gibt die Abbildung 2. Die 2010 erstmals eingesetzte Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management wird von dem / der Prorektor/-in für Universitätsentwicklung geleitet und ist der vorbereitenden Diskussion von Beschlüssen des Rektorats bzw. des Senats zu Maßnahmen, Berichten und Evaluationen im Themenumfeld Gleichstellung und Diversity vorbehalten. Die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management besteht aus 11 stimmberechtigten Mitgliedern (sechs Hochschullehrer/-innen, zwei akademische Mitarbeiter/-innen, zwei Student/-innen und ein/-e Mitarbeiter/-in aus Technik und Verwaltung). Als Gäste mit beratender Stimme nehmen u. a. die / der zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, mindestens fünf dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiter/-innen der Stabsstelle Diversity Management teil[3].

3 Die vollständige Zusammensetzung ist unter https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/ressourcen/dateien/gremienbetreuung/SK-Gleichstellung-und-Diversity-Management-1.pdf abgebildet (Letzter Zugriff: 05.12.2018).

Senat

Senatskommision Gleichstellung und Diversity Management (seit 2010)

vorbereitende Diskussion von Beschlüssen des Rektorates bzw. des Senats zu Maßnahmen, Berichten und Evaluationen im Themenumfeld Gleichstellung und Diversity Vorsitz: PE

AG Gleichstellungsbeauftragte (seit 2004)

- Gremium der Gleichstellungsbeauftragten aus Bereichen, Fakultäten und Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen zur Beratung von Aufgaben und Maßnahmen auf zentraler Ebene sowie zum Erfahrungsaustausch und zur Abstimmung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages auf Bereichs- und Fakultätsebene
  Vorsitz: ZGFB

Beirat Diversity (seit 2015)

- Begleitung der Umsetzung und konzeptionellen Weiterentwicklung der Maßnahmen im Kontext der **Diversity-Strategie 2030 der TUD**
  Vorsitz: PE / Koordination: StDM

Beirat Familienfreundlichkeit (seit 2012)

- Begleitung der Umsetzung und konzeptionelle Weiterentwicklung der Maßnahmen im **"audit familienfreundliche hochschule"**
  Vorsitz: PE / Koordination: StDM

Beirat Gleichstellung (seit 2011)

- Begleitung der Umsetzung und konzeptionelle Weiterentwicklung der Maßnahmen im **Gleichstellungskonzept**
  Vorsitz: PE / Koordination: StDM

Beirat Inklusion (seit 2012)

- Begleitung der Umsetzung und konzeptionelle Weiterentwicklung der Maßnahmen im **Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK**
  Vorsitz: PE / Koordination: StDM

Abbildung 2: Gremien im Themenbereich Gleichstellung / Chancengerechtigkeit auf zentraler Ebene



3 Potenziale und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit

Für die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts wurden die Ergebnisse der externen Evaluation des Gleichstellungskonzeptes 2014 und die Ergebnisse des Forschungsprojektes „Gendered University – Geschlechterordnungen an der TU Dresden“ neben den eigenen internen Evaluationen der bisherigen gleichstellungsfördernden Maßnahmen analysiert. Den Ausgangspunkt bildete folgende Auflistung der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der Gleichstellungsarbeit bis 2017 an der TU Dresden:

Tabelle 1: SWOT[4]-Analyse zur Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden

Stärken / Strengths
• Verankerung der Gleichstellung als Leitungsaufgabe
• Kontinuierliche Weiterentwicklung und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts seit 2009
• Externe Evaluation des Gleichstellungskonzepts 2009 und des Gleichstellungskonzepts 2014
• Festlegung von gleichstellungsrelevanten Zielquoten für Professuren, Habilitationen, Promotionen und wissenschaftliches Personal
• Verankerung der aktiven Suche / Rekrutierung in Berufungsverfahren
• Verknüpfung der Entwicklungs- und Strategieplanung mit Aktiver Rekrutierung auf Bereichs- und Fakultätsebene
• Etablierung des Gleichstellungsmonitorings in Berufungsverfahren
• Verstärkte Präsenz des Themas Gleichstellung in universitären Gremien
• Zunehmende Berücksichtigung des Themas Gleichstellung in Strategiepapieren der TU Dresden, wie z. B. in der Exzellenzinitiative oder dem Personalentwicklungskonzept
• Professionalisierung und Vernetzung aller Gleichstellungsbeauftragten
• Beratung von Verbundprojekten zur Steigerung der Nutzung der Chancengleichheitsmittel der DFG-koordinierten Programme
• MINT-Fokussierung unterstützt die Sensibilisierung und Gewinnung von Frauen als Studierende
• Etablierung von Familienfreundlichkeit als Querschnittsthema und Kernaufgabe (audit familiengerechte hochschule)

4 Das Akronym SWOT steht für die englischen Wörter Strengths (‚Stärken‘), Weaknesses (‚Schwächen‘), Opportunities (‚Chancen‘) und Threats (‚Risiken‘). Die SWOT-Analyse ist ein Instrument der strategischen Planung.

Schwächen / Weaknesses

- Gesamtuniversitärer Diskurs zur Gleichstellung und zur Förderung eines Kulturwandels
- Verbindlichkeit bei der Umsetzung von Gleichstellungszielen in den Bereichen und Fakultäten
- Verbindliche Definition von Daueraufgaben in der Gleichstellungsarbeit und fehlende korrespondierende personelle Absicherung
- Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit auf dezentraler Ebene
- Verzahnung von Gleichstellung und interner Personalstrategie
- Frauenanteil in universitären Leitungspositionen (Dekanate / Rektorat)
- Kommunikationsstrukturen zwischen den Gleichstellungsakteur/-innen
- Transparenz bei Beschlüssen und Zugang zu Daten für Gleichstellungsakteur/-innen
- Balance zwischen individuellen und strukturellen Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit
- Anerkennung / Wertschätzung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Chancen / Opportunities

- Künftige Etablierung eines Gleichstellungsmonitorings als Instrument der internen Qualitätssicherung
- Bereichsbildung und weitere nachhaltige Vernetzung der Fakultäten, Bündelung von Ressourcen in der Gleichstellungsarbeit
- Kooperation im Verbund DRESDEN-concept e. V. im Bereich Gleichstellung und Familienfreundlichkeit
- Weiterentwicklung bestehender Instrumente zur Kompensation des hohen Engagements in der Gleichstellungsarbeit
- Aufgabenfeld der aktiven Rekrutierung verstetigen
- Ansätze zur universitätsweiten Etablierung und Anerkennung der Geschlechterforschung und gendersensiblen Lehre
- Sensibilisierung für nichtbinäre Geschlechterkonstellationen
- Etablierung einer Forschungskultur im MINT-Bereich unter Einbezug von Gender- und Diversity-Aspekten

Risiken / Threats

- Verfügbarkeit der Finanzmittel für die nachhaltige Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen
- Reichweite des Gleichstellungskonzepts (in Bezug auf alle relevanten Zielgruppen)
- Akzeptanz der Gleichstellungsmaßnahmen bei Akteur/-innen, Zielgruppen und in der Breite der Universität
- Politische Entwicklung im Umgang mit universitärer Gleichstellungsarbeit

4 Handlungsfelder und Maßnahmen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit

Das vorliegende Gleichstellungskonzept 2018 enthält insgesamt neun Handlungsfelder:

Handlungsfeld 1: Anteil der Professorinnen

Handlungsfeld 2: Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase

Handlungsfeld 3: Mitarbeiterinnen mit wissenschaftlicher Tätigkeit

Handlungsfeld 4: Gendersensible Studierendengewinnung und Förderung des Studienerfolgs

Handlungsfeld 5: Gleichstellungsarbeit auf dezentraler Ebene

Handlungsfeld 6: Genderaspekte in Forschung und Lehre

Handlungsfeld 7: Qualitätsmanagement in der Gleichstellungsarbeit

Handlungsfeld 8: Familienfreundlichkeit

Handlungsfeld 9: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Während die beiden vorangegangenen Gleichstellungskonzepte eine Untergliederung in Gleichstellungsziele aufwiesen, wird nunmehr von Handlungsfeldern gesprochen. Zu diesen Handlungsfeldern werden jeweils angestrebte Ziele formuliert und Maßnahmen zur Zielerreichung benannt. Fünf Handlungsfelder (1, 4, 5, 6 und 8) schreiben unmittelbar die bereits bestehenden Gleichstellungsziele fort. Neu aufgenommen wurde das Thema Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit in Handlungsfeld 9. Dadurch wird eine höhere Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit angestrebt und damit eine Intensivierung der Bemühungen um einen Kulturwandel. Dem wissenschaftlichen Mittelbau sind nunmehr zwei Handlungsfelder gewidmet, da zwischen der Qualifikationsphase und der wissenschaftlichen Tätigkeit unterschieden wird. Das Handlungsfeld 7 (Qualitätsmanagement) schreibt das Ziel „Gleichstellung der Hochschulsteuerung“ fort und erweitert dieses nachhaltig, indem das Monitoring systematisch ausgebaut und ein in sich geschlossener Qualitätskreislauf eingeführt wird.

Die folgenden Ausführungen zu den einzelnen Handlungsfeldern weisen eine einheitliche Gliederung auf: zunächst erfolgt eine knappe Bestandsaufnahme der bisherigen Aktivitäten und Festlegungen in diesem Feld sowie eine kritische Bilanz des bisher Erreichten. Daran schließt sich eine Zieldefinition an. In den ersten drei Handlungsfeldern ist eine Quantifizierung der Ziele möglich. Der Betrachtungszeitraum wird dabei zwischen 2025 und 2030 angesetzt. Dieser lange Zeitraum ist erforderlich, da nachhaltige Veränderungseffekte nur langfristig möglich sind. Bei den quantifizierten Zielen wird jeweils ein Zielkorridor benannt, der beschreibt, was erreicht werden soll, bzw. was zu erreichen wünschenswert wäre. Mit der Formulierung eines Zielkorridors wird zum Ausdruck gebracht, dass bei diesen langen Entwicklungslinien eine Reihe von Faktoren mitwirken, die nur zum Teil steuerbar sind und von anderen Entwicklungen abhängen. Die festgelegten Ziele orientieren sich an dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DGF) vorgeschlagenen Kaskadenmodell[5]. Danach ergeben sich Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Ziele im betrachteten Zeitraum und in Bezug auf die zu erwartende Dynamik erreichbar sind.

5 Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V. (Hrsg., 2017), Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen. S. 20f. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf (Letzter Zugriff: 12.11.2018).

Die Anwendung des Kaskadenmodells wurde – in wenigen Ausnahmefällen – begrenzt, wenn sich dabei eine neue Ungleichverteilung der Geschlechter abzeichnet, bzw. die Umsetzung (noch) völlig unrealistisch erscheint. Im Anschluss an die Formulierung der Ziele erfolgt eine Kurzbeschreibung von Maßnahmen, die zur Erreichung der jeweiligen Ziele beitragen sollen. Dabei wird zwischen fortgeführten bzw. weiterentwickelten Maßnahmen und neuen Maßnahmen unterschieden. Die Maßnahmen werden tabellarisch vorgestellt, wobei neben einer Kurzbeschreibung die Zuständigkeit, der Umsetzungszeitraum und eine Kostenschätzung aufgeführt werden. Zusätzlich erfolgt eine Angabe zu den erwarteten Effekten dieser Maßnahme.

Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes basiert auf der umfassenden Evaluation durch das externe Gutachten und den Ergebnissen des Forschungsprojektes Gendered University. Sie strebt eine Konzentration auf diejenigen Maßnahmen an, die die höchste Wirkung bei der Verbesserung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an unserer Universität versprechen.



© Amac Garbe

Handlungsfeld 1: Anteil der Professorinnen

Bestandsaufnahme der bisherigen Aktivitäten und Festlegungen

Verankerung der Gleichstellung in der Berufungsordnung der TU Dresden
In der Berufungsordnung vom 03.11.2016 – wie auch schon in der Vorgängerversion – sind eine Reihe von gleichstellungsrelevanten Regelungen enthalten:

- Zusammensetzung der Berufungskommission: Einer Berufungskommission gehören im Regelfall drei Frauen an, darunter mindestens eine Hochschullehrerin (§ 6);
- Verpflichtung zur aktiven Suche nach Kandidatinnen in Fachgebieten, in denen Wissenschaftlerinnen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt unterrepräsentiert sind und auch dann, wenn sich keine Frau beworben hat (§ 4);
- Festlegung zum Ausschreibungstext: Freigabe durch das Rektorat erst nach positivem Votum der / des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zur gezielten Ansprache von Wissenschaftlerinnen sowie zur gendergerechten Formulierung (§ 3);
- Auswahlverfahren: Ein vergleichendes Gutachten von einer Wissenschaftlerin, wenn eine Kandidatin zur Auswahl steht (§ 9);
- Bei der Fortführung des Berufungsverfahrens nach Beschluss der Berufungskommission wird seitens der Berufungsbeauftragten im Auftrag des Rektors / der Rektorin geprüft, ob die gleichstellungspolitischen Ziele der TU Dresden berücksichtigt wurden (§ 11).

Etablierung der aktiven Suche (Aktive Rekrutierung)
Die aktive Suche an der TU Dresden erfolgt, um hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen für die Universität zu gewinnen und somit den Frauenanteil im jeweiligen Fach zu erhöhen. Im Rahmen der Förderung durch das Professorinnenprogramm I wurde zur Unterstützung und Etablierung der Aktiven Rekrutierung an der TU Dresden 2011 eine Stelle einer / eines Verantwortlichen eingerichtet und durch Mittel aus dem Professorinnenprogramm II bis 12/2017 fortgesetzt. Durch die hohe Relevanz der Aktiven Rekrutierung für die Erhöhung des Frauenanteils in Berufungsverfahren wurde eine Weiterführung der Stelle aus Mitteln der TU Dresden über 2017 hinaus geprüft und positiv beschieden. Diese Stelle ist seit 2018 im Berufungsteam des Rektors verankert. Eine Entfristung der Stelle ist vorgesehen.

Aktivitäten zur Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren
Mit der Handreichung „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ sowie dem Angebot von Schulungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (wie z. B. „Professionell im Amt (PIA)“ zu ihren Handlungsmöglichkeiten in Berufungsverfahren) wurden Instrumente geschaffen, um in allen Phasen des Verfahrens die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten sicherzustellen. Die Handreichung steht allen Mitgliedern von Berufungskommissionen zur Verfügung.

Etablierung eines Gleichstellungsmonitorings zur Erhöhung der Transparenz
Seit 2013 wird mit einem Erhebungsbogen ein Gleichstellungsmonitoring in Berufungsverfahren durchgeführt. Dieser Bogen ermöglicht eine systematische Auswertung der Geschlechteranteile in einzelnen Phasen des Berufungsgeschehens (Bewerbung, Einladung, Listenplatz, Ruferteilung). Der Erhebungsbogen ist inzwischen ein verbindlicher Bestandteil der Berufungsakte.

Gastprofessorinnenprogramm
Im Rahmen des Zukunftskonzeptes wurde 2013 das Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm an der TU Dresden eingeführt. Das Programm ermöglicht befristete Anstellungen von Gastprofessorinnen in Lehre und Forschung, insbesondere in Fakultäten mit niedrigem Frauenanteil. Das Programm hat seit Bestehen 29 Professorinnen verschiedener Disziplinen aus dem In- und Ausland an die TU Dresden gebracht. Zwei der ehemaligen Gastprofessorinnen haben sich im Anschluss ihres Aufenthalts an der TU Dresden beworben, einen Ruf erhalten und angenommen.

Unterstützungsprogramm für Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren
Im Rahmen eines umfangreichen Junior-Professuren- und Tenure-Track-Programms werden Wissenschaftler/-innen gezielt durch Coaching, Mentoring und spezifische Qualifizierungsangebote gefördert, um nach dieser Qualifizierungsphase eine dauerhafte Professur an der TU Dresden besetzen zu können.

Dual Career Service für Neuberufene
Der Dual Career Service für Neuberufene der TU Dresden bietet persönliche Beratung und Informationen zu Themen der Karriereentwicklung (Stellensuche und Arbeitsmarktmonitoring, Karriereplanung und Coaching, Begleitung im Bewerbungsprozess und Optimierung entsprechender Unterlagen, Informationen über 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 Schwerpunkt liegt auf der zeitnahen beruflichen Integration der Partner/-innen der Neuberufenen in eine entsprechend fachlich qualifizierte Beschäftigung, da diese zumeist bereits einen ausgeprägten Karriereweg und Erfahrungshintergrund mitbringen. Der Service ist im Berufungsteam der TU Dresden verankert.

Unterstützende Maßnahmen
Zusätzlich gibt es aus anderen Handlungsfeldern Maßnahmen, die förderlich für Frauen wirken können, die als Professorin an die TU Dresden kommen. Zu nennen sind hier insbesondere die Maßnahmen für Familienfreundlichkeit (vgl. Handlungsfeld 8 Familienfreundlichkeit).

Bilanz des bisher Erreichten

Der Anteil an Professorinnen an der TU Dresden ist im Zeitraum von 2003 bis 2017 von 7,1 % auf 15,0 % gestiegen. Nach einem sichtbaren Anstieg zwischen 2008 und 2012 ist in den letzten Jahren jedoch eine Stagnation erkennbar (siehe Anlage 1).

Abweichend vom jüngsten universitätsweiten Trend zeigt sich in zwei Bereichen eine positive Entwicklung. Im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften erhöhte sich der Anteil an Professorinnen im Zeitraum 2012 bis 2017 von 26,1 % auf 31,9 % und im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften von 8,0 % auf 14,3 % (siehe Anlage 2).

Positive Entwicklungen sind in den Berufungsverfahren festzustellen: Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 39 %[6] in Berufungskommissionen liegt die TU Dresden nahe an der vom Wissenschaftsrat empfohlenen 40 %-Quote. Aus der Auswertung des Gleichstellungsmonitorings in Berufungsverfahren (2013–2017) geht zudem hervor, dass durchschnittlich deutlich mehr Frauen zu Bewerbungsvorträgen eingeladen werden (28 %) bzw. auf Listenplätzen stehen (29 %), als sich prozentual auf die ausgeschriebenen Professuren beworben hatten (23 %).

6 Datengrundlage Gleichstellungsmonitoring in Berufungsverfahren TU Dresden (2013 - 2017)

Zielsetzung

Ziel 1:
Steigerung des Anteils an Professorinnen bis 2030

- TU Dresden gesamt auf 23–29 %,
- im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften auf 22–28 %,
- im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften auf 43–49 %,
- im Bereich Ingenieurwissenschaften auf 10–15 %,
- im Bereich Bau und Umwelt auf 21–28 %,
- im Bereich Medizin auf 22–28 % und
- in den ZWE auf 13–17 %.

Die angestrebten Frauenanteile bei Neuberufungen in den einzelnen Lehr- und Forschungsbereichen orientieren sich am Frauenanteil der Habilitationen und Juniorprofessuren der Bundesstatistik (2014–2016). Zusätzlich wird bei der Gesamtzahl der bis 2030 zu besetzenden Professuren die Anzahl der laut Stellenplan voraussichtlich wiederzubesetzenden Professuren sowie Wegberufungen (die erfahrungsgemäß im Durchschnitt eine Person pro Bereich pro Jahr umfassen) berücksichtigt (siehe Tabelle 2, nächste Seite).

Tabelle 2: Professuren an der TU Dresden: Angestrebter Frauenanteil 2030

Struktureinheiten	Ist-Stand 2017: Frauenanteil bei den W2 / W3-Professuren TUD in %[7]	Frauenanteil Habilitation / JP 2014 – 2016 Bundesstatistik in %[8]	Angestrebter Frauenanteil bei Neuberufungen bis 2030 TUD in %	Gesamtanzahl zubesetzende Professuren	Zielkorridore Anzahl Professorinnen bis 2030	Zielkorridore Frauenanteil bei den W2 / W3-Professuren TUD 2030 in %
Mathematik und Naturwissenschaften	14,3	34,5	30 – 40	49	15 – 20	22 – 28
Geistes- und Sozialwissenschaften	31,9	43,9	39 – 49	47	18 – 23	43 – 49
Ingenieurwissenschaften	5,5	15,5	11 – 21	49	5 – 10	10 – 15
Bau und Umwelt	13,0	26,9	22 – 32	65	14 – 21	21 – 28
Medizin	15,2	26,6	22 – 32	61	13 – 20	22 – 28
ZWE[9]	5,3	38,6	34 – 44	8	3 –4	13 – 17
TU Dresden gesamt	**15,0**	**32,0**	**25 – 35**	**279**	**68 - 98**	**23 – 29**

7 Datengrundlage stellt der Statistische Jahresbericht der TU Dresden mit dem Datenstand 01.12.2017 ohne die Betrachtung von Seniorprofessuren, Juniorprofessuren und Gastprofessuren dar.
8 Datengrundlage stellt das Projekt ICEland dar. Dies ist ein Projekt der Wissenschaftsministerien der Länder und wird vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) getragen; Hauptberichte - Zuordnung über Lehr- und Forschungsbereiche
9 Da das CMCB, das ZIS und sonstige Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen über entsprechende Professuren verfügen, werden die ZWE mit aufgeführt

Maßnahmen, die fortgeführt bzw. weiterentwickelt werden sollen:

Maßnahme 1.1 — **Verankerung der Zielquoten in den Zielvereinbarungen mit den Bereichen**

Kurzbeschreibung: Schon im Gleichstellungskonzept 2014 wurden Zielquoten für den Frauenanteil bei den Professuren für die gesamte Universität und die Bereiche formuliert. Um die Verbindlichkeit zu erhöhen, werden die neuen Zielkorridore für die Besetzung von Professuren in den Zielvereinbarungen mit den Bereichen und den ZWE verankert.

Verantwortungsbereich: Rektorat

Umsetzungszeitraum: in der nächsten Zielvereinbarung ab 2021

Kostenschätzung: im Rahmen bestehender Ressourcen

Erwartete Effekte: Schaffung höherer Verbindlichkeit zur Umsetzung des Ziels und damit nachhaltige Förderung der aktiven Gleichstellungsarbeit

---

Maßnahme 1.2 — **Stärkung der Aktiven Rekrutierung in den Bereichen / Fakultäten**

Kurzbeschreibung: In jeder Berufungskommission ist ein/-e Hochschullehrer/-in als verantwortliche Person für die aktive Suche nach exzellenten Wissenschaftlerinnen für das Bewerbungsverfahren zu benennen. Die Person soll hierbei eng mit der / dem Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung im Berufungsteam des Rektors / der Rektorin zusammenarbeiten.

Verantwortungsbereich: Bereiche / Fakultäten und ZWE in Zusammenarbeit mit
- Berufungsteam des Rektors / der Rektorin

Umsetzungszeitraum: Einführung bis Ende 2019

Kostenschätzung: im Rahmen bestehender Ressourcen

Erwartete Effekte: Schaffung höherer Verbindlichkeit bei der aktiven Suche nach exzellenten Wissenschaftlerinnen in allen Berufungskommissionen

Maßnahme 1.3 **Aktualisierung der Handreichung „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“**

Kurzbeschreibung: Die Handreichung von 2013 wird aktualisiert und enthält neue Entwicklungen in der Berufungsordnung, der aktiven Suche und weiteren Schnittstellen rund um das Berufungsverfahren. Als übersichtlicher Wegweiser soll sie alle Berufungskommissionen bei einer angemessenen Berücksichtigung von gleichstellungsrelevanten Aspekten unterstützen.

Verantwortungsbereich: Zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte in Zusammenarbeit mit
- Berufungsteam des Rektors / der Rektorin
- Stabsstelle Diversity Management

Umsetzungszeitraum: bis Mitte 2019

Kostenschätzung: im Rahmen bestehender Ressourcen

Erwartete Effekte: Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und Stärkung der Gleichstellungsthematik in den Berufungskommissionen

Maßnahme 1.4 **Fortführung und Ausbau des Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramms durch die Einführung eines Gastaufenthalts (mind. 3 Monate) zur Rekrutierung weiblicher High-Potentials**

Kurzbeschreibung: Das Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm wird mit dem Ziel fortgeführt, weibliche High-Potentials zu identifizieren. Um diese im Rahmen eines Gastaufenthaltes kennenzulernen und ggf. bei Ausschreibungen von Professuren für die TU Dresden gewinnen zu können, wird das Programm um das Format eines kurzzeitigen Gastaufenthaltes (mind. 3 Monate) erweitert.

Verantwortungsbereich: Bereiche / Fakultäten und ZWE in Zusammenarbeit mit
- Stabsstelle Diversity Management
- Berufungsteam des Rektors / der Rektorin

Umsetzungszeitraum: ab 2020

Kostenschätzung: Personalkosten: 300.000 Euro pro Jahr für die zu fördernden Gastaufenthalte + die Koordination des Programms (0,5 VZÄ) pro Jahr

Erwartete Effekte: Erhöhung des Anteils exzellenter Bewerberinnen auf Professuren

Maßnahme 1.5 **Zielgruppenorientierte Weiterbildungs- und Informationsangebote für alle potenziell an Berufungsverfahren beteiligten Personen**

Kurzbeschreibung: Mit Hilfe einer Konzeptüberarbeitung der zielgruppenorientierten Weiterbildungs- und Informationsangebote werden Hochschullehrer/-innen, wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal sowie Studierende für das Thema Geschlechtergerechtigkeit künftig noch besser sensibilisiert. Dazu gehört z. B. eine Bewertung akademischer Lebensläufe im Hinblick auf die individuelle Lebenssituation der Bewerber/-innen und auch Themen im Kontext des Diversity Managements und Diskriminierungsschutzes.

Verantwortungsbereich: Berufungsteam des Rektors / der Rektorin in Zusammenarbeit mit
- Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten

Umsetzungszeitraum: Weiterentwicklung bis Ende 2019

Kostenschätzung: Sachmittel: 5.000 Euro jährlich (Honorare für Referent/-innen, Kosten für Öffentlichkeitsarbeit)

Erwartete Effekte: Stärkung des Themas Gleichstellung und Diversity in den Berufungsverfahren sowie die Sensibilisierung für individuelle Lebenswege



© Amac Garbe

Handlungsfeld 2: Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase

Gemäß diesem Gleichstellungskonzept sind Wissenschaftler/-innen in der Qualifizierungsphase alle Wissenschaftler/-innen, die sich in der Promotions-, Postdoktorand/-innen- oder Habilitationsphase befinden. Diese terminologische Neugestaltung soll einen Beitrag zur wertschätzenden Bezeichnung von Wissenschaftler/-innen auf allen Karrierestufen leisten, indem sie auf die plakative Deklaration als „Nachwuchs“ verzichtet.

Bestandsaufnahme der bisherigen Aktivitäten und Festlegungen[10]

Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase:
Das Maria-Reiche-Programm zur Förderung des akademischen Karrierewegs von promovierten Wissenschaftlerinnen richtet sich an Frauen, die eine Habilitation oder eine gleichwertige Qualifizierung anstreben. Die Förderdauer umfasst 18 Monate und kann bei positiver Evaluierung um maximal weitere sechs Monate verlängert werden. Die Ausschreibung erfolgt einmal jährlich. Die Förderung kann in Form einer Vollzeit- bzw. Teilzeitstelle oder auch in Form eines Stipendiums in Anspruch genommen werden.

Zusätzlich verfügt die Medizinische Fakultät der TU Dresden über ein eigenes Habilitationsförderprogramm für Frauen, das Wissenschaftlerinnen beim Abschluss ihrer Habilitation mit der Finanzierung einer Stelle in Teil- oder Vollzeit für die Dauer von 12 Monaten unterstützt. Die Ausschreibung erfolgt dreimal jährlich.

Das Stipendienprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Dresden (ohne Medizinische Fakultät) richtet sich speziell an 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. Diese Ausschreibung zur Überbrückung von Finanzierungslücken erfolgt einmal jährlich. Das Stipendium wird für maximal drei Jahre bewilligt.

Qualifizierungs-, Beratungs- und Coachingangebote:
Das Maria-Reiche-Mentoring Programm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen unterstützt Frauen durch einen 18-monatigen Mentee-Mentor/-in-Austausch mit Hochschullehrer/-innen anderer Universitäten auf dem Weg zur Professur.

Seit 2013 ist die Graduiertenakademie (GA) der TU Dresden die Anlauf- und Servicestelle für alle Fragen rund um die Promotion. Für Promovierende sowie Postdoktorand/-innen bietet die Graduiertenakademie:

- ein Programm für Wissenschaftler/-innen in der Qualifizierungsphase mit jährlich über 100 kostenfreien Veranstaltungen in englischer und deutscher Sprache,
- Beratung zu Fragen rund um die Promotion und Postdoc-Phase, Fördermittelberatung, Schreibberatung, Beratung zu Fragen der Guten Wissenschaftlichen Praxis und Karriereberatung,
- individuelle Coachings.

Vernetzungs- und Weiterbildungsangebot mit MINT-Fokus:
Die Tagung „BeWISE – Women in Science and Engineering“ findet im Zwei-Jahres-Turnus statt, finanziert aus Gleichstellungsmitteln der DFG-koordinierten Programme. Dieses mehrtägige Angebot für Forschungsgruppenleiterinnen und Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase bietet Gelegenheit zur Vernetzung und Weiterbildung.

Schulungs- und Beratungsangebote für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase
In Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Weiterbildung, der Graduiertenakademie und dem Career Service werden vielfältige Schulungs- und Beratungsangebote für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase angeboten. Diese Angebote sollen zukünftig breiter kommuniziert und intensiver bei der Zielgruppe beworben werden.

Integrationsservice für internationale Wissenschaftler/-innen in der Qualifizierungsphase
Der Integrationsservice für internationale Wissenschaftler/-innen in der Qualifizierungsphase (ehemals Dual Career Service für internationale Nachwuchswissenschaftler/-innen) wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms I etabliert und im Rahmen des Professorinnenprogramms II fortgeführt. Strukturell angebunden ist

10 Auf ZWE wird in diesem Handlungsfeld nicht eingegangen, da diese kein Promotionsrecht besitzen.

der Service in der Stabsstelle Diversity Management. Er bietet Beratungs-, Unterstützungs- und Vernetzungsleistungen für internationale Wissenschaftler/-innen und ihre Partner/-innen mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt. Der Integrationsservice agiert in enger Zusammenarbeit mit dem DRESDEN-concept Welcome Center der TU Dresden, den International Offices der DRESDEN-concept-Partnerinstitute der TU Dresden sowie dem Welcome Center der Stadt Dresden. Gemeinsam mit diesen Kooperationspartnern konnte eine Verbesserung des Willkommensservice für internationale Wissenschaftler/-innen in der Qualifizierungsphase erreicht werden.

Unterstützende Maßnahmen
Zusätzlich gibt es in anderen Handlungsfeldern Maßnahmen, die für Frauen in der Qualifikationsphase förderlich sein können. Hier sind vor allem Maßnahmen zu nennen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen (vgl. Handlungsfeld 8 Familienfreundlichkeit).

Bilanz des bisher Erreichten

Lag die TU Dresden im CEWS Gleichstellungsranking von 2015 mit einem Frauenanteil von 43,5 % bei Promotionen noch in der Spitzengruppe, so ist dieser Anteil laut Ranking von 2017 auf 41,1 % gesunken. Damit liegt die TU Dresden nunmehr im Bundesvergleich nur noch im Mittelfeld.

Eine erfreuliche Entwicklung zeigt sich bei der wissenschaftlichen Qualifikation nach der Promotion. So ist der Frauenanteil bei den Habilitationen gemäß Ranking von 20,8 % (2015) auf 29,4 % (2017) gestiegen. Bei den Juniorprofessuren ist der Frauenanteil in diesen Jahren mit knapp 29 % gleichbleibend. Im Bundesvergleich gehört die TU Dresden damit zum Mittelfeld.

Der Frauenanteil an den Promotionen an der TU Dresden hat sich seit 2004 (33,3 %) bis 2012 (44,4 %) kontinuierlich gesteigert, seitdem ist aber ein leichter Rückgang zu verzeichnen (38,8 % - 2016). Die Entwicklung ist dabei in den einzelnen Bereichen unterschiedlich (siehe Anlage 4). Erfreulich ist die Steigerung des Frauenanteils bei den Habilitationen, welcher sich von 2010 zu 2016 von 15,8 % auf 35,3 %[11] erhöhte (siehe Anlage 3).

Zielsetzung

Ziel 2.1:
Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen bis 2030

- TU Dresden gesamt auf 45–50 %,
- im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften auf 49–54 %,
- im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften auf 65–70 %,
- im Bereich Ingenieurwissenschaften auf 20–25 %,
- im Bereich Bau und Umwelt auf 38–43 %,
- im Bereich Medizin auf 64–69 %.

Den angestrebten Frauenanteilen wird das Kaskadenmodell zugrunde gelegt. Angestrebt wird, dass bis 2025 bzw. spätestens bis 2030 die Gesamtuniversität und die Bereiche eine Promotionsquote von 1 haben. Das würde bedeuten, dass der Frauenanteil bei den Promotionen dem Frauenanteil bei den Absolvent/-innen entspricht (siehe Tabelle 3, gegenüberliegende Seite).

11 Datengrundlage: Statistische Jahresberichte TUD 2006 - 2016

Tabelle 3: Promotionen an der TU Dresden: Angestrebter Frauenanteil 2025 und 2030

Bereiche	Ist-Stand Promotionen (2012 – 2016) in %[12]		Ist-Stand Absolventinnen (2012/13 – 2016/17) in %[13]		Quote (Promotionen / Absolventinnen)	Angestrebter Frauenanteil Promotionen TUD in %[14]	
	Mittelwert	Min – Max	Mittelwert	Min – Max		2021 – 2025	2026 – 2030
Mathematik und Naturwissenschaften	40,2	36,6 – 44,0	53,7	52,2 – 55,9	0,7	44 – 49	49 – 54
Geistes- und Sozialwissenschaften	55,8	47,7 – 61,7	71,3	68,3 – 72,6	0,8	60 – 65	65 – 70
Ingenieurwissenschaften	18,2	15,6 – 22,0	15,1	14,0 – 15,9	1,2	20 – 25	20 – 25
Bau und Umwelt	27,9	25,3 – 30,1	41,9	41,8 – 43,8	0,7	33 – 38	38 – 43
Medizin	63,4	59,2 – 66,8	68,9	65,6 – 71,2	0,9	64 – 69	64 – 69
TU Dresden gesamt	**41,6**	**38,9 – 44,4**	**50,1**	**47,1 – 50,0**	**0,9**	**45 - 50**	**45 – 50**

12 Datengrundlage stellen die Statistischen Jahresberichte der TU Dresden dar. Die aktuellen Daten 2016 sind Vorabinformationen des Sachgebietes 6.3 Akademisches Controlling und Qualitätsmanagement des Dezernats Planung und Organisation.
13 Datengrundlage stellen die Statistischen Jahresberichte der TU Dresden dar (2012 - 2016).
14 Die Zielzahlen der TU Dresden gesamt ergeben sich aus den kumulierten Zielkorridoren der Bereiche.

Ziel 2.2:
Steigerung des Frauenanteils bei den Habilitationen bis 2030

- TU Dresden gesamt auf 37–42 %,
- im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften auf 25–30 %,
- im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften auf 50–55 %,
- im Bereich Ingenieurwissenschaften auf 20–25 %,
- im Bereich Bau und Umwelt auf 25–30 %,
- im Bereich Medizin auf 45–50 %.

Der angestrebte Frauenanteil bei den Habilitationen an der TU Dresden bis 2030 wurde ebenfalls auf Grundlage des Kaskadenmodells festgelegt. Angestrebt wird, dass bis 2030 die Gesamtuniversität und zwei der fünf Bereiche eine Habilitationsquote von 1 haben. Das würde bedeuten, dass der Frauenanteil in dieser Qualifikationsstufe dem Frauenanteil bei den Promotionen entspricht (siehe Tabelle 4). In den Bereichen Mathematik / Naturwissenschaften und Medizin wäre der dafür erforderliche Sprung zu groß, sodass in diesen Bereichen lediglich eine Steigerung um 12 % bzw. 15 % angestrebt wird. In den Ingenieurwissenschaften ist es wiederum das Ziel, den bereits relativ hohen Anteil an Habilitandinnen, der über dem Wert an Promovendinnen liegt, zu halten bzw. geringfügig zu steigern.

Tabelle 4: Habilitationen an der TU Dresden: Angestrebter Frauenanteil 2025 und 2030

Bereiche	Ist-Stand Habilitationen (2012 – 2016) in %[15]		Ist-Stand Promotionen (2012 – 2016) in %[16]		Quote (Habilitationen / Promotionen)	Angestrebter Frauenanteil Habilitationen TUD in %	
	Mittelwert	Min – Max	Mittelwert	Min – Max		2021 – 2025	2026 – 2030
Mathematik und Naturwissenschaften	15,3	0 – 37,5	40,2	36,6 – 44,0	0,4	20 – 25	25 – 30
Geistes- und Sozialwissenschaften	37,8	25,0 – 57,1	55,8	47,7 – 61,7	0,7	45 – 50	50 – 55
Ingenieurwissenschaften	19,0	0 – 50,0	18,2	15,6 – 22,0	1,0	20 – 25	20 – 25
Bau und Umwelt	20,7	0 – 33,3	27,9	25,3 – 30,1	0,7	25 – 30	25 – 30
Medizin	33,9	25,0 – 38,9	63,4	59,2 – 66,8	0,5	40 – 45	45 – 50
TU Dresden gesamt	**28,9**	**22,9 – 35,8**	**41,6**	**38,9 – 44,4**	**0,7**	**33 – 37**	**37 – 42**

15 Datengrundlage stellen die Statistischen Jahresberichte der TU Dresden dar (2012 - 2016).
16 Datengrundlage stellen die Statistischen Jahresberichte der TU Dresden dar (2012 - 2016).

Maßnahmen, die fortgeführt bzw. weiterentwickelt werden sollen:

Maßnahme 2.1	**Fortführung des Maria-Reiche-Programms zur Förderung akademischer Karrierewege von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase nach der Promotion**
Kurzbeschreibung:	Das Maria-Reiche-Programm bietet für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase flexible Karriereförderung wahlweise durch eine (volle oder halbe) Stelle oder ein Stipendium für bis zu 24 Monate.
Verantwortungsbereich:	Stabsstelle Diversity Management in Zusammenarbeit mit • Graduiertenakademie
Umsetzungszeitraum:	2020–2025
Kostenschätzung:	Personalmittel: je Förderung pro Jahr (halbe, volle Stelle oder Stipendium bis TV-L E14, das entspricht max. 100.000 Euro pro Förderung pro Jahr + 0,25 VZÄ Programmkoordination)
Erwarteter Effekt:	Steigerung des Anteils an Habilitandinnen, Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Maßnahme 2.2	**Fortführung und Ausbau des Maria-Reiche-Mentoring Programms für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen**
Kurzbeschreibung:	Das Maria-Reiche-Mentoring Programm, welches Habilitandinnen und Postdoktorandinnen 18 Monate gezielte Qualifizierung, Orientierung, Coaching, Information und Networking für strategische Karriereplanung bietet, soll weiter ausgebaut werden. Damit soll auch ein Austausch zwischen Wissenschaftlerinnen der TU Dresden und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gefördert und intensiviert werden, um vielfältige Karrierewege aufzuzeigen.
Verantwortungsbereich:	Koordination Stabsstelle Diversity Management in Zusammenarbeit mit • Graduiertenakademie
Umsetzungszeitraum:	2020–2025
Kostenschätzung:	Personalmittel: 0,25 VZÄ Programmkoordination pro Jahr; Sachmittel: 20.000 Euro pro Jahr (Kosten für Weiterbildung, Coaching, Teilnahme an Tagungen usw. für die Mentees)
Erwarteter Effekt:	Unterstützung von Postdoktorandinnen und Habilitandinnen auf dem Weg zur Professur

Neu geplante Maßnahmen:

Maßnahme 2.3	**Konzept zur Etablierung von Postdoktorandinnen- und Habilitandinnen-Foren auf Bereichsebene**
Kurzbeschreibung:	Vernetzung, gegenseitiger Austausch und gegenseitige Motivation sind in der Post-Doc-Phase zentrale Faktoren für die Karriereorientierung. Zusätzlich zu den bisherigen Angeboten der Graduiertenakademie sollen auf Bereichsebene disziplinspezifische Austauschmöglichkeiten etabliert werden. Über diese Foren können Bedarfe für Workshops und Veranstaltungen zu bestimmten Themen erfasst und an die Graduiertenakademie sowie die Bereiche weitergeleitet werden. Die Graduiertenakademie kann neben ihrem überfachlichen Qualifizierungsprogramm auch die Organisation von fachspezifischeren Themen unterstützen.
Verantwortungsbereich:	Bereichsleitungen in Zusammenarbeit mit • Fakultätsleitungen • Graduiertenakademie
Umsetzungszeitraum:	Entwurf einer Umsetzungsempfehlung bis Ende 2019
Kostenschätzung:	im Rahmen bestehender Ressourcen (Voraussetzung: Kapazitäten der Graduiertenakademie bleiben bestehen)
Erwarteter Effekt:	Langfristige Steigerung der Frauenanteile auf den Karrierestufen

Maßnahme 2.4	**Leitfaden für Führungskräfte zur gender- und diversity-gerechten Gewinnung und Betreuung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase**
Kurzbeschreibung:	Ein Leitfaden für Führungskräfte zur gender- und diversitygerechten Gewinnung und Betreuung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase soll erarbeitet und eingeführt werden. Im Rahmen von Führungskräfteschulungen soll der Fokus auf gender- und diversitygerechte Rekrutierung gelegt werden, um so die Führungskräfte gezielt dafür zu sensibilisieren. Darüber hinaus sollen Führungskräfte für die Vorteile heterogener Teams sensibilisiert und auf die Herausforderungen im Zusammenhang mit deren Führung vorbereitet werden. Zusätzlich soll durch die Einführung eines strukturierten Personalauswahlverfahrens eine Standardisierung und Professionalisierung der Personalauswahlprozesse erzielt werden, um bei Stellenbesetzungen eine größtmögliche Passung zwischen Stellenanforderungen und individuellen Kompetenzen der Bewerber/-innen zu erreichen und gleichzeitig die Chancengerechtigkeit bei Personalauswahlentscheidungen zu erhöhen.
Verantwortungsbereich:	Dezernat 7 Strategie und Kommunikation in Zusammenarbeit mit • Stabsstelle Diversity Management • dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Bereiche, Fakultäten und ZWE
Umsetzungszeitraum:	ab 2020
Kostenschätzung:	im Rahmen der Maßnahmen des Personalentwicklungskonzeptes
Erwarteter Effekt:	Förderung der Arbeitgeberattraktivität der TU Dresden, Sensibilisierung für Gleichstellung und Diversity im Führungsalltag, Reduktion des Gender Bias bei der Personalrekrutierung und bessere Unterstützung von Frauen in ihren Karriereverläufen

Maßnahme 2.5	**Aktive Motivation und Beratung zur Promotion**
Kurzbeschreibung:	Zukünftig ist geplant, eine aktive Ansprache und Beratung zum Thema Promotion durchzuführen. Dazu wird ein spezielles Beratungs- und Workshop-Angebot für Studentinnen in Fakultäten mit einer geringen Promotionsquote von Frauen (siehe Tabelle 3) entwickelt, um so den Anteil von Frauen in diesen Fächern zu steigern. Neben der Konzeption des Programmes soll auch ein Kommunikationskonzept entwickelt werden, um die Zielgruppe bestmöglich anzusprechen.
Verantwortungsbereich:	Graduiertenakademie
Umsetzungszeitraum:	ab 2020
Kostenschätzung:	im Rahmen bestehender Ressourcen (Voraussetzung: Kapazitäten der Graduiertenakademie bleiben bestehen)
Erwarteter Effekt:	Steigerung der Promotionsquote von Frauen an den Fakultäten mit vergleichsweise geringer Promotionsquote

Handlungsfeld 3: Mitarbeiterinnen mit wissenschaftlicher Tätigkeit

Der Fokus des Handlungsfelds liegt auf der Beratung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen, die nicht unbedingt eine Professur anstreben. Sie sollen bei der Suche nach Karriereoptionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft unterstützt werden. Dabei besitzt die Planbarkeit beruflicher Weiterentwicklung eine besondere Priorität.

Bestandsaufnahme der bisherigen Aktivitäten und Festlegungen

Aktivitäten zur Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren
Die TU Dresden hat 2016 den Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen unterzeichnet und setzt diese um. Unter Berücksichtigung gesetzlicher Regelungen wie dem WissZeitVG und den Gegebenheiten an der Universität unterstützt die TU Dresden Wissenschaftler/-innen bei der Gestaltung ihres Werdegangs. Um die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu gewährleisten, sind das Einhalten der Mindestlaufzeiten sowie die rechtzeitige Verlängerung von Arbeitsverträgen wichtige Voraussetzungen. Vertragsverlängerungen sollen rechtzeitig vor Ablauf des jeweiligen Vorgängervertrages realisiert werden. Es bestehen auch Möglichkeiten zur Entfristung unterhalb der Ebene der Professur. Die Entfristungen erfolgen in Abhängigkeit vom bereichsbezogenen Dauerstellenkonzept sowie auf Grundlage der konkreten Bedarfe für eine dauerhafte Wahrnehmung wissenschaftlicher Aufgaben gemäß der jeweiligen Entscheidung des zuständigen Gremiums.

Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts
Die TU Dresden hat in den vergangenen Jahren wesentliche Teile eines Personalentwicklungskonzepts erarbeitet. Mit der Ausgestaltung eines Weiterbildungskonzepts, der Einführung von Jahresgesprächen in einem Pilotprojekt sowie der Implementierung eines Universitären Gesundheitsmanagements wurden zentrale Elemente dieses Konzepts bereits erfolgreich umgesetzt. Im Zuge einer kontinuierlichen Fortschreibung des Konzepts werden derzeit weiterführende, auf den bereits vorhandenen Personalentwicklungsaktivitäten aufbauende Maßnahmen geplant, die insbesondere auf (1) die Systematisierung und Professionalisierung vorhandener Instrumente (z. B. im Rahmen der Personalauswahl, -einarbeitung und -entwicklung), (2) eine erhöhte Transparenz und Planbarkeit von Karrierewegen im Hochschulkontext und (3) die Etablierung einer verantwortungsbewussten Führungskultur abzielen.

Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in DFG-koordinierten Programmen
Seit Mai 2013 erfolgte der Aufbau eines zusätzlichen Service in der Stabsstelle Diversity Management in Kooperation mit dem Dezernat 5 Forschung zur Unterstützung der DFG-koordinierten Programme der TU Dresden bei der Verausgabung der Chancengleichheitsmittel der DFG. Zweimal jährlich findet ein Treffen für koordinierte Programme der TU Dresden statt, bei 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 Angeboten sowie Empfehlungen für die Antragstellung enthalten. Die Genderconsulting-Angebote sind in einem eigens entwickelten Flyer dargestellt.

Unterstützende Maßnahmen
Zusätzlich gibt es in anderen Handlungsfeldern Maßnahmen, die förderlich für Frauen mit wissenschaftlicher Tätigkeit sein können. Hier sind vor allem Maßnahmen zu nennen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern (vgl. Handlungsfeld 8 Familienfreundlichkeit).

Bilanz des bisher Erreichten

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der TU Dresden beträgt 31 %[17] und liegt damit noch deutlich unter dem Absolventinnenanteil von 49 % (im Zeitraum 2012 / 13 – 2016 / 17)[18] (siehe Tabelle 5, S. 41). Der Frauenanteil bei den unbefristeten Stellen liegt mit 29 % (2017)[19] auf dem Gesamtniveau, deutlich höher ist der Frauenanteil (44 % 2017)[20] bei den befristeten Teilzeitstellen[21] (siehe Anlage 5–9).

Den höchsten Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen hat der Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften (51 %), allerdings liegt dieser Anteil dennoch deutlich unter dem Frauenanteil an den Absolvent/-innen (70 % im Zeitraum 2012/13 – 2016/17). Nur im Bereich Ingenieurwissenschaften liegt der Frauenanteil (18 %) über dem Anteil an Absolvent/-innen (15 % im Zeitraum 2012/13 – 2016/17), allerdings auf einem niedrigen Niveau (siehe Tabelle 5, gegenüberliegende Seite).

Durch die Umsetzung des Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen sowie die Befristungsstandards haben sich Verbesserungen in den Vertragslaufzeiten wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen auf Haushaltsstellen ergeben. So haben aktuell rund 85 % der so Beschäftigten an der TU Dresden mindestens einen 1-Jahresvertrag und cirka 40 % dieser Gruppe mindestens einen 3-Jahresvertrag[22]. Bei der Finanzierung allein aus Drittmitteln richtet sich die Vertragslaufzeit ausschließlich nach der bewilligten Projektdauer bzw. den bewilligten Teilabschnitten.

Zielsetzung

Ziel 3:
Steigerung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen bis 2030

- TU Dresden gesamt auf 40–45 %,
- im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften auf 49–54 %,
- im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften auf 65–70 %,
- im Bereich Ingenieurwissenschaften auf 20–25 %,
- im Bereich Bau und Umwelt auf 38–43 %,
- im Bereich Medizin auf 64–69 %,
- in den ZWE auf 40–45 %.

Die angestrebten Frauenanteile bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen bis 2025 bzw. 2030 orientieren sich an den Frauenanteilen bei den Absolvent/-innen (siehe Tabelle 5). Bei den Ingenieurwissenschaften wird – parallel zur angestrebten Erhöhung des Studentinnenanteils – ein höherer Anteil an Absolventinnen angestrebt. Wichtig ist dabei, dass diese angestrebten Frauenanteile auch bei der Vergabe der Dauerstellen berücksichtigt werden.

17 Datengrundlage: Dezernat Personal Stand 01.12.21017, außer Medizin 30.06.2017.
18 Datengrundlage: Statistische Jahresberichte 2012 - 2017.
19 Datengrundlage: Dezernat Personal Stand 01.12.21017, außer Medizin 30.06.2017.
20 Datengrundlage: Dezernat Personal Stand 01.12.21017, außer Medizin 30.06.2017.
21 Datengrundlage: Dezernat Personal Stand 01.12.21017, außer Medizin 30.06.2017.
22 Datengrundlage: Dezernat Personal, Beschäftigung wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach WissZeitVG erste 6 Jahre Haushaltsbeschäftigte (Anzahl der Verträge), Stichtagsabfrage zum 01.12.2017.

Tabelle 5: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der TU Dresden: Angestrebter Frauenanteil 2025 und 2030

Strukturreinheiten	Ist-Stand Frauenanteil wiss. Personal 2017 in %[23]	Ist-Stand Absolventinnen (2012/13 – 2016/17) in %[24]		Angestrebter Frauenanteil wiss. Personal TUD in %	
		Mittelwert	Min – Max	2021 – 2025	2026 – 2030
Mathematik und Naturwissenschaften	38	53,7	52,2 – 55,9	44 – 49	49 – 54
Geistes- und Sozialwissenschaften	51	70,4	68,3 – 72,6	60 – 65	65 – 70
Ingenieurwissenschaften	18	15,3	14,0 – 15,9	15 – 20	20 – 25
Bau und Umwelt	34	42,8	41,8 – 43,8	38 – 43	38 – 43
Medizin	59	68,6	65,6 – 71,2	64 – 69	64 – 69
ZWE[25]	36	48,8	47,1 – 50,0	35 – 40	40 – 45
TUD gesamt	**31**	**48,8**	**47,1 – 50,0**	**35 – 40**	**40 – 45**

23 Die Daten (Kopfzahlen) wurden vom Dezernat Personal zur Verfügung gestellt. Der Datenstand bezieht sich auf den 01.12.21017, im Bereich Medizin auf den 30.06.2017; einbezogen sind befristete und unbefristete Teilzeitstellen und Vollzeitstellen.
24 Datengrundlage stellen die Statistischen Jahresberichte der TU Dresden dar. Die aktuellen Daten (2016/2017) sind Vorabinformationen des Sachgebietes 6.3. Akademisches Controlling und Qualitätsmanagement.
25 Da das CMCB, das ZIS und sonstige Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen über wissenschaftliches Personal verfügen, werden die ZWE mit aufgeführt. Da der Absolvent/-innenanteil der ZWE sehr gering ist, werden für die Berechnung der Zielzahlen die Absolvent/-innenzahlen der TUD als Berechnungsgrundlage verwendet.

Neu geplante Maßnahmen:

Maßnahme 3.1	**Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei Einstellungsverfahren für unbefristete Stellen**
Kurzbeschreibung:	Im Auswahlverfahren für unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter/-innenstellen sind die Gleichstellungsbeauftragten einzubeziehen.
Verantwortungsbereich:	Dezernat 2 Personal in Zusammenarbeit mit • Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten • dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzungszeitraum:	ab 2019
Kostenschätzung:	im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte:	Erhöhung der Transparenz der Besetzungsverfahren

Maßnahme 3.2	**Schaffung transparenter und planbarer Karrierewege durch ein Entwicklungsmodell für wissenschaftliches Personal**
Kurzbeschreibung:	Als ein wichtiges Element gelingender Personalentwicklung wird die Schaffung eines Modells begriffen, das neben etablierten Karrierestufen und -wegen auch alternative Karrierepfade (u. a. durch Einbeziehung der außeruniversitären Partnereinrichtungen) aufzeigt. Damit verbunden ist auch das Aufzeigen von Qualifikationsanforderungen, Aufgaben, Rechten, Pflichten und Entwicklungsperspektiven. Neben der Skizzierung von Übergängen zwischen den einzelnen Karrierestufen sollen zukünftig auch die verschiedenen Unterstützungs-, Vernetzungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entlang der Wege evaluiert und gegebenenfalls um weitere Angebote, insbesondere zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und von Personen mit Familienaufgaben, ergänzt werden.
Verantwortungsbereich:	Dezernat 7 Strategie und Kommunikation
Umsetzungszeitraum:	ab 2019
Kostenschätzung:	im Rahmen der Maßnahmen des Personalentwicklungskonzeptes
Erwartete Effekte:	Erhöhte Transparenz und damit Planbarkeit von Karrierewegen, um zum Verbleib von hochqualifizierten Frauen in der Wissenschaft beizutragen

Handlungsfeld 4: Gendersensible Studierendengewinnung und Förderung des Studienerfolgs

Eine freie Studienwahl ist eine wichtige Errungenschaft und ein fester Bestandteil des im Grundgesetz garantierten Rechts auf freie Berufswahl. Aus diesem Grund ist für die Studienwahl die individuelle Präferenz der Studienanfänger/-innen ausschlaggebend und eine Studienfachlenkung nicht zulässig. Für jeden Studiengang ist es jedoch ein Gewinn, wenn ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter vorhanden ist. Auch die Berufsfelder haben aus unterschiedlichen Gründen einen hohen Bedarf, sowohl Frauen wie auch Männer als Beschäftigte anstellen zu können. Da die Interessensentwicklung ein langfristiger biografischer Prozess ist und unterschiedliche geschlechtsspezifische Präferenzen zum Studium mitgebracht werden, wird es bei dem breiten Studienangebot an der TU Dresden auch in Zukunft Studiengänge geben, die mehr Frauen oder Männer gewinnen werden. Jedoch verpflichtet die TU Dresden die Studiengänge darauf hinzuwirken, dass eine extreme Unterrepräsentanz eines Geschlechts vermieden wird, bzw. entsprechende Aktivitäten ergriffen werden, wenn diese bereits vorhanden ist. Von einer extremen Unterrepräsentanz eines Geschlechts wird dann gesprochen, wenn Frauen oder Männer mit einem Anteil von weniger als 20 % in einem Studiengang vertreten sind.

Neben der Studierendengewinnung ist auch darauf zu achten, dass beide Geschlechter in angemessener Relation zum Studienerfolg kommen.

Bestandsaufnahme der bisherigen Aktivitäten und Festlegungen

Erhöhung des Anteils von Studentinnen in den männerdominierten Studiengängen
Seit 2012 gibt es in der Stabsstelle Diversity Management eine zentrale Koordinatorin für MINT-Projekte für Frauen an der TU Dresden. Sie unterstützt und begleitet die strategische Steuerung und Vernetzung sowie die Öffentlichkeitsarbeit der einzelnen Projekte. Damit ist entlang der gesamten Bildungskette (Lebensphasen) sowohl eine geschlechtersensible Ausgestaltung von Projekten als auch die Entwicklung neuer Projektideen gewährleistet.

Erhöhung des Anteils der Studenten in den frauendominierten Studiengängen
Im Rahmen des Boys‘ Day wurden 2015 und 2016 Angebote für junge Männer zur Motivation für das Lehramt entwickelt. Leider konnte 2017 und 2018 dieses Format nicht wiederholt werden, da keine Veranstalter/-innen aus frauendominierten Studiengängen gewonnen wurden. Für 2019 sind hingegen wieder Angebote geplant.

Unterstützung von Frauen im Studium und bei der Karriereplanung
In den letzten Jahren konnten zielgruppenspezifische Netzwerkangebote in den MINT-Fächern an der TU Dresden etabliert werden. Bereits seit 2012 gibt es an der Fakultät Maschinenwesen den Stammtisch „ConnectING“, der von und für Studentinnen und Mitarbeiterinnen organisiert wird. Auch das FrauenUmweltNetzwerk (FUN) veranstaltet seit 2017 regelmäßige Stammtische, der den Austausch zwischen den Akteurinnen der verschiedenen Fachrichtungen der Fakultät Umweltwissenschaften ermöglicht. Außerdem bieten die Seminare und Workshops den Rahmen für Bildungsangebote zu gleichstellungsrelevanten Themen. Im Rahmen solcher Angebote haben vor allem Studentinnen die Möglichkeit, weibliche Vorbilder und deren wissenschaftliche Karrieren kennenzulernen und sich zu vernetzen.

Bilanz des bisher Erreichten

Der Anteil der Studentinnen an der TU Dresden ist tendenziell rückläufig. Während 2008 / 2009 der Frauenanteil bei 45,9 % lag, ist dieser 2017 / 2018 auf 44,6 % gesunken. Weiterhin gibt es Studiengänge mit extremer Unterrepräsentanz eines Geschlechts. Studentinnen sind in neun Studiengängen im Bereich Ingenieurwissenschaften

und in einem Studiengang des Bereiches Mathematik und Naturwissenschaften stark unterrepräsentiert. Studenten hingegen sind in insgesamt sieben Studiengängen (vier aus dem Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften, zwei aus dem Bereich Mathematik / Naturwissenschaften und einer aus dem Bereich Medizin) extrem unterrepräsentiert (siehe Anlage 10-11)[26].

Zielsetzung

Ziel 4:
Verstärkte Anstrengungen in Studiengängen mit einer extremen Dominanz eines Geschlechtes (80 % und mehr), mehr Studierende des anderen Geschlechtes zu gewinnen

Auch künftig werden die Bemühungen zur Gewinnung von Studentinnen explizit in den MINT-Fächern beibehalten werden, da nur eine langfristig angelegte Arbeit relevante Erfolge bringen kann. Ein weiterer, auszubauender Fokus wird künftig darauf liegen, Maßnahmen zur Gewinnung von Studenten in frauendominierten Studiengängen zu etablieren.

Maßnahmen, die fortgeführt bzw. weiterentwickelt werden sollen:

Maßnahme 4.1	**Fortführung des Pilotprojekts tryING – Probestudium Ingenieurwissenschaften an der TU Dresden**
Kurzbeschreibung:	Im Probestudium Ingenieurwissenschaften „tryING“ können Abiturientinnen sechs Wochen lang am Uni-Leben teilnehmen und neben Modulen der Lern- und Kompetenzberatung sowie Grundlagen der Mathematik verschiedene Workshops und Forschungsstationen besuchen. Zusätzlich werden interessante Exkursionen in Unternehmen in Dresden und Umgebung angeboten. Die Teilnehmerinnen vertiefen ihre Kenntnisse und wenden diese in den Workshops und Forschungsstationen praktisch an. So lernen sie die verschiedenen Fragestellungen, Arbeitstechniken und Methoden aus den ingenieurwissenschaftlichen Fächern kennen. Für die Abiturientinnen stehen für das Probestudium Stipendien zur Verfügung.
Verantwortungsbereich:	Stabsstelle Diversity Management in Zusammenarbeit mit • Bereichen, Fakultäten und ZWE
Umsetzungszeitraum:	ab 2019
Kostenschätzung:	Sachmittel: 5.000 Euro (für Stipendien und Öffentlichkeitsarbeit pro Jahr)
Erwartete Effekte:	Sensibilisierung von Frauen für ein Studium im Bereich Ingenieurwissenschaften, Abbau von Vorurteilen gegenüber diesen Studiengängen, Steigerung des Anteils an Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften

26 Grundlage stellen die Daten (Kopfzahlen/ Wintersemester 2017/2018) aus dem CampusNet dar. Für das IHI Zittau stammen die Daten aus dem HIS. Studiengänge unter 10 Personen wurden nicht berücksichtigt.

Maßnahme 4.2	**Weiterführung und Weiterentwicklung der Koordinationsstelle gendersensible Studierendengewinnung**
Kurzbeschreibung:	Aufbauend auf den Erfahrungen der Koordinationsstelle MINT soll diese weiterentwickelt werden zur Koordinationsstelle gendersensible Studierendengewinnung. Die Koordinationsstelle entwickelt, unterstützt und vernetzt Projekte, welche die Präsenz von Frauen in männerdominierten Studiengängen und Männern in frauendominierten Studiengängen adressieren und fördern, um extremen Unterrepräsentanzen entgegenzuwirken. Geplante Projekte wie ein Referent/-innenpool für Fachvorträge aus der Wissenschaft an Schulen und das Projekt „MINT-Botschafterinnen“ / „GSW Botschafter“ sowie die Projekte Check-MINT und „tryING“ könnten an der Koordinationsstelle angebunden sein. Die Koordinationsstelle arbeitet eng mit der geplanten Schulkontaktstelle zusammen.
Verantwortungsbereich:	Bereiche, Fakultäten und ZWE in Zusammenarbeit mit • Stabsstelle Diversity Management
Umsetzungszeitraum:	ab 2021
Kostenschätzung:	Personalmittel: 1 VZÄ pro Jahr, Sachmittel: 5.000 Euro pro Jahr (Kosten für Öffentlichkeitsarbeit, Honorare für Referent/-innen)
Erwartete Effekte:	1. Sensibilisierung von Frauen für ein Studium im MINT-Bereich, Steigerung des Anteils an Studentinnen im MINT-Bereich, 2. Sensibilisierung von Männern für ein Studium im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften, Steigerung des Anteils an Studenten im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften

Neu geplante Maßnahmen:

Maßnahme 4.3	**Konzipierung und Umsetzung des Projektes „MINT-Botschafterinnen“ und „GSW-Botschafter“**
Kurzbeschreibung:	Mit dem Projekt "MINT-Botschafterinnen" bzw. „GSW-Botschafter“ möchte die TU Dresden den Frauen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer bzw. den Männern im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften ein Gesicht geben. MINT-Botschafterinnen bzw. GSW-Botschafter sind Studierende, die Schüler/-innen in Schulen und bei TU-Veranstaltungen berichten, wie sie zu ihrer Studienfachwahl gekommen sind und Einblicke in ihren Studienalltag geben.
Verantwortungsbereich:	Stabsstelle Diversity Management in Zusammenarbeit mit • Bereichen, Fakultäten und ZWE
Umsetzungszeitraum:	ab 2019
Kostenschätzung:	Sachmittel: 6.000 Euro pro Jahr (für SHK und Honorarkosten, Flyer, Infomaterial)
Erwartete Effekte:	Frühzeitige Sensibilisierung von Frauen für ein Studium im MINT-Bereich und von Männern im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften, Steigerung des Anteils an Studentinnen im MINT-Bereich und an Studenten im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften

Maßnahme 4.4	**Erhöhung der Geschlechtersensibilität bei der Ausgestaltung der Studienerfolgsprojekte**
Kurzbeschreibung:	Die bestehenden Studienerfolgsprojekte der TU Dresden (seit 2016 aus HSP- und ESF-Mitteln finanziert; www.tu-dresden.de/deinstudienerfolg) tragen zum Studienerfolg von Studierenden bei. Damit die Studienerfolgsprojekte zukünftig noch stärker Gruppen von Studierenden ansprechen und einbinden, die in bestimmten Studiengängen unterrepräsentiert sind, soll der Fokus stärker auf eine gendersensible Ausgestaltung der Projekte gelenkt werden.
Verantwortungsbereich:	Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren (ZiLL) in Zusammenarbeit mit • Stabsstelle Diversity Management • Bereichen, Fakultäten und ZWE
Umsetzungszeitraum:	ab 2019
Kostenschätzung:	im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte:	Steigerung des Studienerfolgs von Frauen im MINT-Bereich und von Männern im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften

Handlungsfeld 5: Gleichstellungsarbeit auf dezentraler Ebene

Während die Gleichstellungsarbeit auf zentraler Ebene strukturell gut verankert ist, ist das auf dezentraler Ebene bislang nicht hinreichend der Fall. Vielfach sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf sich gestellt und haben auf der Ebene der Bereiche, Fakultäten und der ZWE zu wenig Ansprechpartner/-innen.

Eine wichtige Gestaltungsaufgabe ist mit der Bereichsbildung verknüpft. Dies geht aus der Festschreibung des Gleichstellungsauftrags in den Bereichsordnungen hervor. Hierdurch ergeben sich neue Möglichkeiten zur Konzeption und Umsetzung wirksamer Maßnahmen, genauso aber die Notwendigkeit einer Revision und Justierung traditionell gewachsener Aufgabenprofile und Kooperationsmodi.

Bestandsaufnahme der bisherigen Aktivitäten und Festlegungen

Vielfalt als Chance mit Verantwortung
Die Diversity-Strategie 2030 der TU Dresden wurde 2016 verabschiedet und ist dezidierter Ausdruck eines umfassenden Engagements für Inklusion und Vielfalt im Hochschulkontext. Das Konzept geht weit darüber hinaus, gesetzlichen Vorgaben wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Rechnung zu tragen, indem die Entwicklung der Universität in unmittelbarer Wechselwirkung mit der Entfaltung des Potentials von Chancengerechtigkeit in Forschung und Lehre begriffen wird. Darüber hinaus gibt es konkrete Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz, die gemäß neuer gesamtgesellschaftlicher Diskurse und diesen zuzuordnenden gesetzlichen Bestimmungen immer wieder zu aktualisieren und deren Umsetzung regelmäßig zu evaluieren ist.

So wurde 2007 das Rundschreiben D2/2/2007 „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und seine arbeitsrechtlichen Auswirkungen an der TU Dresden“ erlassen. Dieses trug zum Zeitpunkt seiner Veröffentlichung noch nicht der Notwendigkeit des Diskriminierungsschutzes für Studierende Rechnung, und sah keine entsprechende Beschwerdestelle für diesen Kreis möglicherweise von Benachteiligungen Betroffener vor. Daher soll es mittelfristig eine Aktualisierung erfahren und durch eine Richtlinie ergänzt werden.

Professionalisierung und Ausstattung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
Im Jahr 2012 wurde die TU-interne Weiterbildungsreihe PIA (Professionell im Amt) explizit für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen konzipiert und seitdem kontinuierlich durch das Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten durchgeführt und weiterentwickelt. Für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf der Fakultätsebene wurden bereits im Jahr 2014 Mindeststandards zur räumlichen und sachlichen Ausstattung erarbeitet und verbindliche Entlastungsregelungen von Dienstaufgaben getroffen. So ist je nach Größe der Fakultät und Arbeitsbelastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Entlastung von bis zu einem Drittel der Arbeitszeit möglich. 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 gewährt werden. Die Umsetzung dieser Maßnahmen liegt im Verantwortungsbereich der Fakultätsleitungen und wird vom Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten jährlich erfasst.

Zusammenarbeit auf zentraler und dezentraler Ebene
Das universitätsweite zentrale Gremium der Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden ist die 2010 erstmals eingesetzte Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management. Sie tagt einmal im Quartal und themenbezogen zu Sondersitzungen. Die Stabsstelle Diversity Management ist mit beratender Stimme vertreten. Die Arbeitsgruppe Gleichstellungsbeauftragte tagt ebenfalls einmal im Quartal zur gemeinsamen Beratung von Aufgaben und Maßnahmen auf zentraler Ebene sowie zum Erfahrungsaustausch und zur Abstimmung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages auf Bereichs- und Fakultätsebene. Die AG Gleichstellungsbeauftragte bestimmte aus ihrer Mitte fünf Vertreter/-innen für die fünf Bereiche. Diese stellen Bindeglieder und Mediator/-innen zwischen dem Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten und der Arbeit auf Bereichs- und Fakultätsebene dar. Darüber hinaus nehmen sie gemeinsam mit der zentralen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an dem jährlich stattfindenden Austausch mit Mitgliedern des Rektorats teil.

Bilanz des bisher Erreichten

Ein Ziel des Gleichstellungskonzepts 2014 war, innerhalb der Fakultäten stärkere Gleichstellungsstrukturen zu entwickeln. Dazu waren u. a. Maßnahmen wie die Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe in den Fakultäten, die Entwicklung von Gleichstellungsstrukturen in den Bereichen und das Erstellen von Umsetzungsplänen auf Bereichsebene auf der Grundlage des Gleichstellungskonzeptes vorgesehen. Diese Maßnahmen wurden nur teilweise umgesetzt. Die Ausweitung der Verantwortlichkeit zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages auf die Fakultäten und Bereiche ist weiterhin ein Desiderat und wird durch das Gutachten der externen Evaluation des Gleichstellungskonzepts dringend empfohlen. Umsetzungspläne auf Bereichsebene, wie auch die einheitliche Definition der Aufgaben und Rechte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Zusammenarbeit auf Bereichs- und Fakultätsebene, stehen ebenfalls aus.

Zielsetzung

Ziel 5:
Stärkere Verankerung und Ausbau der Gleichstellungsarbeit auf dezentraler Ebene

Maßnahmen, die fortgeführt bzw. weiterentwickelt werden sollen:

Maßnahme 5.1	**Verankerung des Gleichstellungsauftrags bei den Bereichssprecher/-innen, im Bereichsrat / Bereichskollegium**
Kurzbeschreibung:	Zur Unterstützung der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages auf Bereichsebene ist eine verantwortliche Zuordnung des Themas an ein Mitglied der Bereichsleitung neben der / dem dezentralen Gleichstellungsbeauftragten notwendig.
Verantwortungsbereich:	Bereichssprecher/-innen
Umsetzungszeitraum:	Umsetzung bis Ende 2019
Kostenschätzung:	im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte:	Stärkere Verankerung des Themenfeldes Gleichstellung und der Gleichstellungsarbeit in den Bereichen, Umsetzen von gleichstellungsrelevanten Zielen auf Bereichsebene

Maßnahme 5.2	**Erstellung von Plänen auf Grundlage des Gleichstellungskonzepts zur Umsetzung auf Bereichsebene**
Kurzbeschreibung:	Auf der Grundlage der Ziele des Gleichstellungskonzepts erstellen die Bereiche Umsetzungspläne. Die Umsetzungspläne der Bereiche gehen in die Zielvereinbarungen mit dem Rektorat ein und stellen ein wichtiges Kriterium der Mittelvergabe dar. Die Überprüfung erfolgt im Rahmen des Qualitätsmanagements (Handlungsfeld 7).
Verantwortungsbereich:	Bereichsleitungen in Zusammenarbeit mit • dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Bereiche, Fakultäten und ZWE • Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
Umsetzungszeitraum:	bis 2020
Kostenschätzung:	im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte:	Stärkere Verankerung der Gleichstellungsarbeit in den Bereichen, Stärkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen, Umsetzen von gleichstellungsrelevanten Zielen auf Bereichsebene

Maßnahme 5.3	**Neuregelungen zur Kompensation des hohen Engagements für die Gleichstellungsarbeit**
Kurzbeschreibung:	Derzeit gibt es an der TU Dresden ein Budget zur Anerkennung der überproportionalen Beanspruchung von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Gremienarbeit. Die Evaluation der gleichstellungsfördernden Maßnahmen hat gezeigt, dass die Würdigung eines hohen Engagements sehr positiv bewertet wurde. Diese Maßnahme soll eine konzeptionelle Überarbeitung und Weiterentwicklung erfahren und zukünftig auf Bereichsebene angesiedelt werden.
Verantwortungsbereich:	Bereichsleitung, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten, Bereiche und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen in Zusammenarbeit mit • Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten • Stabsstelle Diversity Management
Umsetzungszeitraum:	Konzeptentwicklung bis 2020, Maßnahmenbeginn ab 2021
Kostenschätzung:	Sachmittel: 30.000 Euro jährlich
Erwartete Effekte:	Würdigung des Engagements für die Gleichstellungsarbeit, Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien, Sensibilisierung für das Thema in den Bereichen

Neu geplante Maßnahmen:

Maßnahme 5.4	**Stärkung der Gleichstellungsarbeit auf Bereichsebene**
Kurzbeschreibung:	Die Bereichsbildung an der TU Dresden ist eine Chance zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit. Die neuen Bereichsordnungen sehen - wie auf Fakultätsebene - das Amt einer / eines Gleichstellungsbeauftragten vor. Das Amt der Bereichsgleichstellungsbeauftragten konzentriert sich auf die Initiierung und Koordinierung von Gleichstellungsarbeit auf Bereichsebene. Zusätzlich besteht eine Zuständigkeit für das Bereichspersonal in Fragen der Gleichstellung. Dazu bedarf es einer Abstimmung der Zuständigkeiten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf Bereichs- und Fakultätsebene.
Verantwortungsbereich:	Rektorat in Zusammenarbeit mit • Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management • Bereichsleitungen • Fakultätsleitungen • Leitungen der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen • AG Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzungszeitraum:	Umsetzung bis Ende 2019
Kostenschätzung:	im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte:	Stärkere Verankerung des Themenfeldes Gleichstellung und der Gleichstellungsarbeit in den Bereichen, effizientes Umsetzen von gleichstellungsrelevanten Zielen auf Bereichsebene

Maßnahme 5.5	**Aktualisierung des Rundschreibens D2/2/2007 und verbindliche Einführung der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung und Gewalt an der TU Dresden**
Kurzbeschreibung:	Die geplante „Richtlinie der TU Dresden zum Umgang mit Diskriminierung und Gewalt“ sieht eine Erweiterung des zu schützenden Personenkreises um Studierende ausdrücklich vor. Der Geltungsbereich des AGG wird somit den Erfordernissen einer Universität entsprechend erweitert. Inhaltlich beschränkt sich die Richtlinie nicht auf sexualisierte Diskriminierung, sondern ist ein Angebot für Betroffene jeder Form von in §1 AGG definierter Benachteiligung. Die Evaluation der Umsetzung der Richtlinie erfolgt erstmals nach zwei Jahren durch die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management in Verbindung mit dem Personaldezernat, dem Personalrat und dem Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, wobei der Evaluationsbericht einen Teil des Gleichstellungsberichts ausmachen wird.
Verantwortungsbereich:	Kanzler in Kooperation mit • Dezernat 2 Personal • Personalrat • Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
Umsetzungszeitraum:	ab 2019
Kostenschätzung:	Personalmittel: 0,5 VZÄ pro Jahr
Erwartete Effekte:	Umfassender Diskriminierungsschutz für alle Mitglieder und Angehörigen der TU Dresden

Handlungsfeld 6: Genderaspekte in Forschung und Lehre

Eine etablierte und breit aufgestellte Geschlechterforschung kann für eine erfolgreiche und nachhaltige Gleichstellungspolitik an Hochschulen eine wichtige Wissensbasis sein. Auch eine stärkere Verankerung von Inhalten und Erkenntnissen der Gender Studies in der Lehre ist notwendig, und das nicht nur in den Sozial- und Geisteswissenschaften.

Bestandsaufnahme der bisherigen Aktivitäten und Festlegungen

Forschungsprojekt „Gendered University“
Das aus den Mitteln des Zukunftskonzeptes geförderte Forschungsprojekt (2013–2017) untersuchte die sozialen Prozesse an der TU Dresden, die eine Unterrepräsentation von Frauen in Spitzenpositionen innerhalb des sozialen Feldes der Wissenschaften fortlaufend reproduzieren. In diesem Projekt wurden u. a. Empfehlungen zur Überwindung struktureller Hürden für Frauen an der TU Dresden erarbeitet. Die Studie liefert wissenschaftlich fundierte und standortspezifisch generierte Handlungsempfehlungen, um kulturelle Mechanismen der Reproduktion von Geschlechterungleichheit in der Wissenschaft zu durchbrechen.

GenderConceptGroup
Bereits 2013 wurde die GenderConceptGroup (GCG) ins Leben gerufen. Die GCG vereint Forscher/-innen des Bereichs Geistes- und Sozialwissenschaften (GSW), die zu Gender-Themen forschen und regelmäßig interdisziplinäre Tagungen, Workshops, Lesungen u. ä. veranstalten. Aktuelle Themen der Geschlechterforschung bzw. Gender Studies fließen auch in die Lehre ein. Auf diese Weise werden Studierende angeregt, sich in eigenen Abschlussarbeiten mit dem Themenkomplex Gender zu befassen. Die besten genderbezogenen Abschlussarbeiten an der TU Dresden werden regelmäßig von der GCG im „Dresdner Nachwuchskolloquium zur Geschlechterforschung“ einer universitätsweiten Öffentlichkeit vorgestellt und als „Gender-GraduateProjects“ in der Reihe „Dresdner Beiträge zur Geschlechterforschung in Geschichte, Kultur und Literatur“ publiziert.

Pilotprojekt „MEHRWERT durch mehr Perspektiven“
„MEHRWERT durch mehr Perspektiven“ (Sommersemester 2018) ist ein Projekt im Zukunftskonzept der TU Dresden. Kernanliegen des Projekts sind die systematische Sensibilisierung für und gezielte Reflexion von Gender- und Diversityaspekten in allen Etappen von Forschung und Entwicklung in den MINT-Fächern. Ziel ist ein erweiterter Blick auf das eigene Fach wie auch neue Anknüpfungspunkte für den interdisziplinären Diskurs. Projektbeteiligte sind die drei Bereiche Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften sowie Bau und Umwelt. In der Umsetzung kooperieren das Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten und die GenderConceptGroup miteinander.

Gender-Themen in der Lehre
In vielen sozial- und geisteswissenschaftlichen Studiengängen ist die Genderforschung fest in der Lehre verankert. Einige Studiengänge, z. B. der Bachelorstudiengang Soziologie und die Masterstudiengänge der Philosophischen Fakultät sowie der Staatsexamensstudiengang Lehramt an Grundschulen der Fakultät Erziehungswissenschaften, haben sogar entsprechende Module.

Preis für gendersensible Lehre
Im Jahr 2018 wurde erstmalig ein Preis für gendersensible Lehre an der TU Dresden ausgelobt, der aus den Mitteln des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder (2015–2020) finanziert wird. Der Preis soll in den nächsten Jahren evaluiert und weiterentwickelt werden.

Bilanz des bisher Erreichten

Obgleich die Diskussion über Geschlechterthemen in Lehre und Forschung sowie die Sensibilisierung für Genderaspekte in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität vorangeschritten sind, besteht noch immer Handlungsbedarf in der Sensibilisierung der Hochschulangehörigen.

Zielsetzung

Ziel 6: Stärkere Sichtbarmachung der Geschlechterforschung, stärkere Verankerung in der Lehre

Es erscheint naheliegend und ist auch wissenschaftlich vielfach begründet, Geschlechterthemen in Forschung und Lehre mit dem breiteren Thema Diversity zu verknüpfen.

Maßnahme, die fortgeführt bzw. weiterentwickelt werden soll:

Maßnahme 6.1	**Nachhaltige Verankerung der Geschlechterforschung**
Kurzbeschreibung:	Etablierung eines gesamtuniversitären Netzwerkes zur Geschlechterforschung, um diese an der TU Dresden sichtbarer zu machen und nachhaltig zu verankern. Dabei soll erfolgen: • Unterstützung und Beratung zu Begleitforschung bezüglich der Geschlechter- und Diversity-Dimensionen in Forschungsprojekten der TU Dresden • Transfer der Erkenntnisse in die Lehre • Organisation von Veranstaltungs- und Weiterbildungsformaten • Ausbau Öffentlichkeitsarbeit zur Thematik
Verantwortungsbereich:	GenderConceptGroup
Umsetzungszeitraum:	ab 2019
Kostenschätzung:	Personal- und Sachkosten: 20.000 Euro jährlich
Erwartete Effekte:	Stärkung der Geschlechterforschung an der TU Dresden, genderbezogener Wissenstransfer und Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte in allen Prozessen, Unterstützung eines Kulturwandels in Richtung einer geschlechtergerechten Universität

Neu geplante Maßnahmen:

Maßnahme 6.2	**Veranstaltungsreihe „Endlich Zeit für MEHR Streit“ – die neue Debattierreihe**
Kurzbeschreibung:	Das Pilotprojekt „MEHRWERT durch mehr Perspektiven“ (Sommersemester 2018) hat mittels verschiedener Bausteine (3 Gastprofessorinnen in den Bereichen MN, ING und BU in Forschung und Lehre, bereichsspezifische Workshops und universitätsweite Veranstaltungen) viel Neugierde geweckt und teilweise sehr kontroverse Diskussionen angestoßen. Das Projektthema rührt an zentrale Fragestellungen und Werte im Kontext Forschung, Lehre und Wissenschaft(-sbetrieb). Hier lohnt sich eine Vertiefung des Gesprächs miteinander. Die geplante Veranstaltungsreihe will bereichsübergreifend die vielseitigen Diskurse und neuen Fragestellungen aus dem Pilotprojekt zu Wort kommen lassen. Dabei sollen gemeinsam Formate im Hinblick auf eine mögliche Weiterführung der Projektidee definiert werden.
Verantwortungsbereich:	Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit • GenderConceptGroup
Umsetzungszeitraum:	ab 2019
Kostenschätzung:	im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte:	Weitere Sensibilisierung für das Thema Gender und Diversity-Aspekte in allen Etappen von Forschung und Entwicklung in MINT-Fächern

Maßnahme 6.3	**Implementierung der Kategorien Gender und Diversity zur Selbstauskunft und Recherche in das Forschungsinformationssystem**
Kurzbeschreibung:	Die Kategorien Gender und Diversity sollen in das neue Forschungsinformationssystem der TU Dresden implementiert werden. Dabei soll sowohl direkte Forschung zum Thema Gender und Diversity als auch begleitende Forschung in der Suchabfrage aufgelistet werden.
Verantwortungsbereich:	Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit • Stabsstelle Diversity Management • Stabsstelle Forschungsinformation • Dezernat 5, Sachgebiet Forschungsförderung und Sachgebiet Transfer
Umsetzungszeitraum:	ab 2019
Kostenschätzung:	im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte:	Verbesserte Sichtbarkeit und Vernetzung von Forschung und Forscher/-innen im Kontext der Themen / Reflexionskategorien Gender und Diversity an der TU Dresden

Maßnahme 6.4

Implementierung von Gender- und Diversitykompetenz als fächerübergreifende Angebote, insbesondere im Lehramtsstudium

Kurzbeschreibung:

Grundlegendes und praktisch anwendbares (Handlungs-)Wissen über die Bedeutung von Geschlecht, Geschlechtersensibilität und Diversität ist eine wichtige Schlüsselkompetenz. Dabei spielt die Fähigkeit, sich selbst und andere in ihrer Unterschiedlichkeit und in ihren Gemeinsamkeiten wahrzunehmen und respektieren zu können, eine zentrale Rolle. Für den Studienbereich Allgemeine Qualifikationen (AQua) sowie das Studium Generale soll ein fächerübergreifendes Wahlpflichtangebot etabliert werden, das gezielt auf den Erwerb von Gender- und Diversitykompetenz ausgerichtet ist. Damit sollen diese übergreifenden Schlüsselqualifikationen allen Studierenden zugänglich gemacht werden. Besondere Bedeutung erlangt dies im Lehramtsstudium.

Verantwortungsbereich:

Prorektorat für Bildung und Internationales in Zusammenarbeit mit
- Fakultäten
- Fakultät Erziehungswissenschaften
- Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften
- Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung (ZLSB)
- Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren (ZiLL)

Umsetzungszeitraum:

ab 2020

Kostenschätzung:

Sachmittel: 10.000 Euro jährlich (Kosten für externe Lehraufträge)

Erwartete Effekte:

Sensibilisierung von Studierenden für Gender und Diversity, fächerübergreifende Implementierung von Gender und Diversity in der Lehre

Maßnahme 6.5

Online Tool für Gender- und Diversitykompetenz für Hochschullehrende

Kurzbeschreibung:

Mittels eines Tools sollen sich Hochschullehrende (Schnittstelle zum Personalentwicklungskonzept) künftig selbst in Bezug auf Gender- und Diversitykompetenz in der Lehre evaluieren können und anschließend auf den Wissensstand zugeschnittene Weiterbildungsangebote erhalten. Als Vorbild hierfür kann das E-Learning-Tool „DiVers“ für Hochschullehrende der Universität zu Köln und der RWTH Aachen oder die Toolbox „Gender und Diversity in der Lehre“ der FU Berlin dienen. Diese sollen analysiert und für die TU Dresden adaptiert werden.

Verantwortungsbereich:

Stabsstelle Diversity Management in Kooperation mit
- Medienzentrum
- Zentrum für Weiterbildung
- Dezernat 7 Strategie und Kommunikation

Umsetzungszeitraum:

bis 2020

Kostenschätzung:

Sachkosten: 10.000 Euro (Honorarkosten für technische Umsetzung)

Erwartete Effekte:

Sensibilisierung der Hochschullehrenden für Gender und Diversity, fächerübergreifende Implementierung von Gender und Diversity in der Lehre



© Amac Garbe

Handlungsfeld 7: Qualitätsmanagement in der Gleichstellungsarbeit

Gleichstellung hat sich als strategisches Aktionsfeld in den Hochschulen etabliert und wird vielfach in Steuerungsprozesse integriert. Die Entwicklung fester Routinen zur regelmäßigen Datenbereitstellung durch die Dezernate ist Voraussetzung dafür, dass die Daten der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management und dem Rektorat zur Erfolgskontrolle vorgelegt werden können. Die Bereitstellung aktueller Daten stellt die Grundlage einer vertiefenden Wirkungsanalyse der Gleichstellungsarbeit dar. Zusätzlich zu den statistischen Daten zur Gleichstellung, die jährlich veröffentlicht werden, wird im Rhythmus der Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Bereichen ein detaillierter Gleichstellungsbericht erstellt, der systematisch Veränderungen analysiert und die Wirkungen von Gleichstellungsmaßnahmen prüft. Der gesamte Prozess kann nur gelingen, wenn die Zielsetzungen und Maßnahmen im Rahmen eines umfassenden Qualitätsmanagements einer stetigen Umsetzungs- und Erfolgskontrolle unterliegen.

Bestandsaufnahme der bisherigen Aktivitäten und Festlegungen

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 den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen.

Datenabfrage und -auswertung
Mit den durch die Dezernate Personal sowie Planung und Organisation regelmäßig zur Verfügung gestellten Daten (z. B. Studierendenzahlen, Beschäftigtenzahlen) besteht bereits eine erste Grundlage zur Auswertung gleichstellungsrelevanter Zahlen der TU Dresden. Mit der Einführung des Statistikbogens „Gleichstellungsmonitoring in Berufungsverfahren“ konnte diese Datengrundlage des Controllings im Bereich Berufungen erweitert werden. Die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit (vgl. Handlungsfeld 8) wird kontinuierlich evaluiert. Einzelne Maßnahmen, wie z. B. die flexible Kinderbetreuung, werden dabei separat überprüft.

Externe Evaluation des Gleichstellungskonzeptes
Wie bereits bei der Erstellung des Gleichstellungskonzepts 2014 wurde 2018 erneut eine externe Evaluation der Gleichstellungsarbeit der TU Dresden durch das Rektorat der TU Dresden in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse des Evaluationsgutachtens von 2018 sind in die Fortschreibung eingeflossen.

Bilanz des bisher Erreichten

Es wird bereits eine Vielzahl von Daten zur Gleichstellungssituation an der TU Dresden erhoben. Die unklaren Zuständigkeiten sowie die dezentrale(n) Sammlung(en) gleichstellungs- und diversitätsrelevanter Daten und Zahlen werden als ein Kernproblem des bisherigen Monitorings wahrgenommen.

Zielsetzung

Ziel 7: Ausbau des Monitorings zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter und Evaluation der Maßnahmen im Rahmen eines umfassenden Qualitätsmanagements

Es wird erwartet, dass eine bessere Überprüfung der Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen, eine zeitnahe Anpassung von Maßnahmen bei etwaigen Zielabweichungen und damit insgesamt eine höhere Qualität und Effizienz in der Verfolgung von Gleichstellungszielen erreicht wird.



© Amac Garbe

Neu geplante Maßnahmen:

Maßnahme 7.1	**Konzeptionierung und Einführung eines umfassenden Qualitätsmanagements für Gleichstellung und Diversity**
Kurzbeschreibung	Konzeptentwicklung für ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem im Kernbereich der Gleichstellung und Diversity. Integriert werden soll die Aufbereitung der relevanten Daten und eine Überprüfung der Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen. Wichtig erscheint es, alle bislang dezentrale erfassten und gespeicherten Daten systematisch und in einer leicht zugänglichen Weise für die gesamte Universität und die Teileinheiten aufzubereiten. Zusätzlich sollen weitere relevante Daten erfasst werden, wie z. B. der Frauenanteil an haushaltsfinanzierten Habilitationsstellen.
Verantwortungsbereich:	Stabsstelle Diversity Management und das Zentrum für Qualitätsanalyse (ZQA) in Zusammenarbeit mit • Dezernat 6 Planung und Organisation • Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
Umsetzungszeitraum:	Konzeption bis Ende 2019, anschließend Umsetzung
Kostenschätzung:	Personalmittel: 1 VZÄ, Sachmittel 5.000 Euro jährlich
Erwartete Effekte:	Erhebliche Vereinfachung der Gleichstellungsarbeit bzw. deren Analyse, Schaffung zusätzlicher Transparenz, detailliertere Auswertungsmöglichkeiten und verbesserte Datengrundlage des Gleichstellungsmonitorings, Möglichkeit einer genaueren Analyse und bedarfsgerechten Anpassung von Maßnahmen

Maßnahme 7.2	**Berichtssystem zur Überprüfung der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele auf der Ebene der Gesamtuniversität und der Bereiche**
Kurzbeschreibung:	Auf Basis des Gleichstellungskonzeptes und der Umsetzungspläne der Bereiche wird im Rahmen des Qualitätsmanagements der Stand der erreichten Gleichstellungsziele turnusgemäß überprüft. Diese Berichte dienen zugleich als Grundlage für die Zuweisung der Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen.
Verantwortungsbereich:	Stabsstelle Diversity Management und das Zentrum für Qualitätsanalyse (ZQA) in Zusammenarbeit mit • Bereichsleitungen • dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Bereiche, Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen • Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
Umsetzungszeitraum:	ab 2020
Kostenschätzung:	im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte:	Stärkere Verankerung der Gleichstellungsarbeit in den Bereichen, Umsetzen von gleichstellungsrelevanten Zielen auf Bereichsebene

Maßnahme 7.3	**Entgeltgerechtigkeit statt Gender Pay Gap – Einführung des Instruments Entgeltgleichheits-Check**
Kurzbeschreibung:	Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern beträgt in Deutschland 22 %. In fast allen EU-Staaten fällt die Differenz kleiner aus. Der Entgeltgleichheits-Check (eg-check) ist ein Analyseinstrument für Unternehmen, mit dem die Ursachen von ungleicher Bezahlung beim Arbeitsentgelt sichtbar gemacht werden können. Der eg-check zeigt konkrete Ursachen auf und berechnet das finanzielle Ausmaß einer Benachteiligung.
Verantwortungsbereich:	Kanzler in Zusammenarbeit mit • Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten • Personalrat
Umsetzungszeitraum:	2020
Kostenschätzung:	Sachmittel: 5.000 Euro
Erwartete Effekte:	Sensibilisierung für Gender Bias in der Gestaltung von Arbeitsverträgen

Handlungsfeld 8: Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit ist an einer großen Institution wie der TU Dresden ein zentrales Querschnittsthema, welches flankierend die Umsetzung der selbstgesteckten Ziele von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft wie auch die Etablierung von Standards einer diversitätssensiblen Lebens-, Lern- und Arbeitskultur unterstützt. Gleichstellung kann ohne eine familienfreundliche Hochschule nicht gelingen.

Bestandsaufnahme der bisherigen Aktivitäten und Festlegungen

Breite Service- und Beratungsangebote zur Familienfreundlichkeit
Im Zuge des Web Relaunch der TU Dresden wurde eine Beratungslandkarte für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit entwickelt und auf der Homepage der TU Dresden nutzbar gemacht. Darüber hinaus steht seit April 2017 mit dem ersten digitalen Pflegewegweiser ein übersichtliches Nachschlagewerk zu allen Themen rund um die Vereinbarkeit von Pflege und Studium und / oder Beruf zur Verfügung.

Eine wichtige und etablierte Säule der Familienfreundlichkeit ist die Familienserviceeinrichtung Campusbüro Uni mit Kind. In Kooperation mit dem Studentenwerk Dresden bietet diese Beratungen, Kurse sowie weitere umfangreiche Serviceleistungen für Familien an.

Belegplätze und Betreuungsangebote
Für studierende Eltern hält das Studentenwerk Dresden Betreuungsplätze in zwei campusnahen Kinderbetreuungseinrichtungen bereit. Für eine kurzfristige Betreuung während Vorlesungen können Studierende die Kurzzeitbetreuungseinrichtung „Campusnest“ des Studentenwerks nutzen. Für Studierende und Beschäftigte der Medizinischen Fakultät der TU Dresden steht mit dem „Carus Körbchen“ eine weitere Kinderkurzzeitbetreuungsmöglichkeit direkt am Johannstädter Campus zur Verfügung.

Für Beschäftigte der TU Dresden stehen knapp 410 Belegplätze für Kinder in campusnahen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie in Kindertagespflegestellen zur Verfügung. Neben Kitabelegplätzen können Beschäftigte die flexible Kinderbetreuung nutzen. Seit 2013 bietet die flexible Kinderbetreuung Unterstützung bei der Abfederung kurzfristiger Betreuungsengpässe.

Um die fehlende Hortbetreuung ab Klasse 5 zumindest teilweise abfedern zu können, steht den Kindern von TU-Beschäftigten seit 2015 in den Winterferien sowie seit 2018 auch in den Sommerferien ein hochschuleigenes Betreuungsangebot zur Verfügung. Die Maßnahme wird derzeit über das Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder finanziert.

Teilzeitstudium
Mit der Verabschiedung der Ordnung zum Teilzeitstudium im Jahr 2014 erhalten Studierende mit oder ohne Familienaufgaben die Möglichkeit, ihr Studium flexibel zu gestalten. Die TU Dresden ist bestrebt, die in Teilzeit studierbaren Studiengänge kontinuierlich zu erweitern.

Koordination Familienfreundlichkeit
Mit der Stelle „Koordination Familienfreundlichkeit“ ist seit 2013 an der TU Dresden eine zentrale Anlaufstelle für dieses Themenfeld in der Stabsstelle Diversity Management verankert und etabliert. Diese zentrale Anlaufstelle steht bei allen Anliegen der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zur Verfügung und arbeitet eng mit relevanten Struktureinheiten innerhalb und außerhalb der TU Dresden zusammen. Mit dem Ziel, Signale für mehr Familienorientierung über die Hochschulgrenzen hinaus zu setzen, kooperiert die Stelle „Koordination Familienfreundlichkeit“ mit wichtigen Netzwerkpartner/-innen am Wissenschaftsstandort Dresden, wie z. B. dem Studentenwerk Dresden, den Einrichtungen des Dresdner Netzwerks Beruf und Familie sowie der Landeshauptstadt Dresden. Die Stelle „Koordination Familienfreundlichkeit“ wird derzeit über das Zukunftskonzept im Rahmen der Exzellenzinitiative gefördert und wird daraus bis 10/2019 finanziert.



© TU Dresden

Bilanz des bisher Erreichten

Die TU Dresden ist seit 2007 durch die berufundfamilie Service GmbH als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Familienorientierung ist ein wichtiger und entscheidungsleitender Baustein für den Erfolg der TU Dresden als Arbeitgeberin.

Familienfreundlichkeit hat an der TU Dresden bereits ein erfreuliches Maß an gelebter Selbstverständlichkeit erreicht. Familie bedeutet dabei für die TU Dresden nicht nur Elternschaft, sondern auch die Sorge für (Groß-) Eltern und Lebenspartner/-innen. Mit der Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule führt die TU Dresden die nachhaltige Selbstverpflichtung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie fort.

Ein detaillierter Umsetzungsstand der in der Zielvereinbarung zum audit familiengerechte hochschule vereinbarten Maßnahmen ist im Zwischenbericht von April 2018 dargestellt.

Zielsetzung

Ziel 8: Die TU Dresden ist bestrebt, den bereits erreichten hohen Stand der Familienfreundlichkeit aufrechtzuerhalten und weiter auszubauen.

Maßnahmen, die fortgeführt bzw. weiterentwickelt werden sollen:

Maßnahme 8.1	**Bedarfsorientierter Ausbau von Betreuungsangeboten für die Kinder von Beschäftigten an der TU Dresden**
Kurzbeschreibung:	Betreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten sollen weitergeführt und ausgebaut werden. Ziel ist die Beibehaltung sowie der bedarfsgerechte Ausbau von Kitabelegplätzen, ebenso ist die Errichtung einer TU Dresden-Kita (in Kooperation / Anbindung an das Studentenwerk Dresden) eine Möglichkeit, das Betreuungsangebot zu sichern und auszuweiten. Neben Kitabelegplätzen haben sich auch die flexible Kinderbetreuung und die Kinderferienbetreuung als familienfreundliche Maßnahmen bewährt.
Verantwortungsbereich:	Rektorat in Zusammenarbeit mit • Stabsstelle Diversity Management
Umsetzungszeitraum:	ab 2020
Kostenschätzung:	Sachmittel: 50.000 Euro jährlich für Kitabelegplätze, 7.000 Euro für die flexible Kinderbetreuung und 4.000 Euro für die Kinderferienbetreuung
Erwarteter Effekt:	Sicherstellung familienförderlicher Rahmenbedingungen und Maßnahmen an der TU Dresden, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Erhöhung der Attraktivität der TU Dresden als Arbeitgeberin

Maßnahme 8.2	**Fortführung der Koordinationsstelle für Familienfreundlichkeit an der TU Dresden**
Kurzbeschreibung:	Mit dem Ausbau und der Weiterentwicklung der Koordination für Familienfreundlichkeit wird sichergestellt, dass bisherige Maßnahmen und Aktivitäten kontinuierlich weitergeführt und umgesetzt werden. Darüber hinaus wird ermöglicht, dass Maßnahmen eine bedarfsorientierte Anpassung und Weiterentwicklung erfahren und weitere Maßnahmen / Aktivitäten etabliert werden.
Verantwortungsbereich:	Rektorat
Umsetzungszeitraum:	ab 11 / 2019
Kostenschätzung:	Personalmittel: 1 VZÄ, Sachmittel: 1.000 Euro jährlich
Erwarteter Effekt:	Sicherstellung familienförderlicher Rahmenbedingungen und Maßnahmen an der TU Dresden

Maßnahme 8.3	**Ausbau von Beratung zu flexiblen Arbeitszeitmodellen bei familienbedingtem Bedarf**
Kurzbeschreibung:	Die Anerkennung vielfältiger Wissenschafts- und Lebensentwürfe ist notwendig, um den verschiedenen Lebenslagen von wissenschaftlich tätigen Personen gerecht zu werden und geschlechtsbezogene Benachteiligungen zu vermeiden. Die bestehende Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit bei Familien- und Pflegeaufgaben wird gezielt kommuniziert und bekannt gemacht.
Verantwortungsbereich:	Dezernat 2 Personal
Umsetzungszeitraum:	Implementierung bis Ende 2019
Kostenschätzung:	im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte:	Höherer Bekanntheitsgrad und damit eine verbesserte Nutzung von variablen / variierenden Anstellungsformaten, was zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt

Neu geplante Maßnahmen:

Maßnahme 8.4	**Konzeption eines Kontakt- und Wiedereinstiegsprogramms für wissenschaftliche Mitarbeitende an der TU Dresden während familienbedingter Auszeiten**
Kurzbeschreibung:	Ein strukturiertes Übergangs-, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm im Falle von Eltern- und / oder Pflegezeit bei Beschäftigten bietet für die TU Dresden als Arbeitgeberin die Möglichkeit, serviceorientierte Unterstützung kompakt und umfassend zu vermitteln, um die Rückkehr der Beschäftigten aus der Eltern- / Pflegezeit optimal zu begleiten. Bisher wird seitens des Dezernats Personal in einem Schreiben an die Beschäftigten zur Gewährung von Elternzeit auf rechtliche Aspekte sowie auf Fortbildungsmöglichkeiten, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern können, aufmerksam gemacht. Darüber hinausgehend kann eine zentrale Ansprechperson, die Beschäftigten in der Elternzeit für Fragen rund um die Themen Beruf und Familie zur Verfügung steht, eine sinnvolle Ergänzung darstellen. Hierzu ist zunächst ein Konzept zu entwickeln, welches Bedarfe – insbesondere mit einem genderreflexiven Bezug – hierfür ermittelt sowie Serviceleistungen und Umsetzungsmöglichkeiten formuliert.
Verantwortungsbereich:	Stabsstelle Diversity Management in Zusammenarbeit mit • Dezernat 2 Personal • Dezernat 7 Kommunikation und Strategie
Umsetzungszeitraum:	Bis 2020 Konzeptentwicklung, anschließend Prüfung durch das Rektorat und bei positiver Bewertung Einrichtung des Programms
Kostenschätzung:	im Rahmen der vorhandenen Ressourcen und im Rahmen der Maßnahmen des Personalentwicklungskonzeptes
Erwarteter Effekt:	Weiterentwicklung familien- und karriereförderlicher Rahmenbedingungen an der TU Dresden, Optimierung des beruflichen Wiedereinstieges nach familienbedingter Unterbrechung an der TU Dresden durch reibungslose Wiederaufnahme der wissenschaftlichen Aktivitäten und damit Erhöhung des Verbleibs von Frauen in der Wissenschaft

Maßnahme 8.5	**Konzeptentwicklung und Prüfung: Unterstützung von Wissenschaftler/-innen mit Familienaufgaben bei wissenschaftsbezogenen Auslandsaufenthalten**
Kurzbeschreibung:	Mobilität gehört zu den Schlüsselbegriffen des modernen Wissenschaftssystems. Für Wissenschaftler/-innen mit Familien kann dies zuweilen schwierig zu koordinieren sein. Im Rahmen eines Mobility Grants, als Erweiterung des Angebots der flexiblen Kinderbetreuung, soll die Inanspruchnahme von Betreuungsleistungen für mitreisende Kinder im Bedarfsfall bei wissenschaftsbezogenen Auslandsaufenthalten (Tagungen, Konferenzen) ermöglicht werden. Hierzu ist zunächst ein Konzept zu erarbeiten, welches den Bedarf an der TU Dresden und relevante inhaltliche und rechtliche Aspekte eruiert und klärt, welches Budget hierfür bereitzustellen ist.
Verantwortungsbereich:	Stabsstelle Diversity Management in Zusammenarbeit mit • Dezernat 2 Personal • Graduiertenakademie
Umsetzungszeitraum:	Konzeptentwicklung in 2019, Projektbeginn ab 2020
Kostenschätzung:	Konzeptentwicklung im Rahmen bestehender Ressourcen, Sachmittel: 15.000 Euro jährlich für Umsetzung
Erwartete Effekte:	Unterstützung von Wissenschaftler/-innen mit Familienaufgaben, Weiterentwicklung familienförderlicher Rahmenbedingungen an der TU Dresden, Erhöhung der Attraktivität der TU Dresden für Wissenschaftler/-innen

Handlungsfeld 9: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sind in Bezug auf Selbstverständnis, Zielrichtung und Werte einer Institution von zentraler Relevanz und prägen die interne und externe Wahrnehmung einer Einrichtung. Fester Bestandteil gendersensibler Öffentlichkeitsarbeit ist der Einsatz von Sprach- und Bildmaterial, die ein vorurteilsfreies Miteinander stärken, indem sie keine Stereotypisierungen und Annahmen über vermeintlich genderspezifische Eigenschaften reproduzieren. Nur so kann es gelingen, alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht anzusprechen und auf diese Weise mitzunehmen. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit werden im fortgeschriebenen Gleichstellungskonzept erstmals als eigenständiges Handlungsfeld gesetzt. Damit wird eine erhöhte Sichtbarkeit und Bündelung der bisherigen Aktivitäten angestrebt. Das neue Handlungsfeld ist darüber hinaus evidentes Zeichen dafür, dass die TU Dresden hier künftig einen Kulturwandel anstrebt.

Bestandsaufnahme der bisherigen Aktivitäten und Festlegungen

Thematisierung von Gleichstellung in der universitätsweiten Öffentlichkeit

Das Thema Gleichstellung wird an der TU Dresden auf unterschiedliche Weise regelmäßig in der Öffentlichkeit platziert.

In den vergangenen Jahren wurden vielseitige fachübergreifende Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen für ein breiteres Publikum organisiert und durchgeführt. Beispielhaft genannt seien die seit 2014 jährlich stattfindenden Diversity Tage, 2017 explizit dem Thema „Geschlechterdiversität“ gewidmet, und das Symposium „Gleichstellung an der TU Dresden weiter denken“ vom Frühjahr 2018 im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes. Die GenderConceptGroup veranstaltet seit ihrer Gründung 2013 regelmäßig fächerübergreifende Kolloquien oder Konferenzen zum Themenfeld Gender, und ist Herausgeberin der Publikationsreihe „Dresdner Beiträge zur Geschlechterforschung“. Bei diesen Veranstaltungsformaten wird Gleichstellung unmittelbar und niedrigschwellig einer universitätsweiten Öffentlichkeit nähergebracht.

Anlassbezogene Berichterstattung erfolgt im Universitätsjournal, die Themen werden des Weiteren auch in TU-nahen Medien veröffentlicht. Im Zuge des Web-Relaunchs an der TU Dresden 2016 wurde die Sichtbarkeit des Themas Chancengleichheit erhöht und mit der Kachel „Diversity“ prominent auf der Startseite der TU Dresden platziert. Die fünf Bereiche, denen sich die 18 Fakultäten der TU Dresden zuordnen, haben alle auf ihren einheitlich strukturierten Startseiten einen Reiter zum Thema Chancengleichheit. Darunter finden sich Informationen über Verantwortliche, Aufgaben und Aktivitäten der Bereiche, Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen. Ebenso wurde im Rahmen des Web-Relaunchs darauf hingewirkt, dass Akteur/-innen im Themenfeld mit ihren inhaltlichen Schwerpunkten und Zuständigkeitsbereichen als Ansprechpersonen sichtbar sind.

Das bereits im Handlungsfeld 6 thematisierte Pilotprojekt „Mehrwert durch mehr Perspektiven“ im Zukunftskonzept der TU Dresden war in seiner Kernphase im Sommersemester 2018 wiederholt öffentlichkeitswirksam in Veranstaltungen und Medien der TU Dresden präsent und hat eine webbasierte Seite zum Thema Gender und Diversityaspekte in der MINT-Forschung eingerichtet.

Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“
Im Jahr 2017 wurde der 2014 erstmals verabschiedete Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“ aktualisiert. In diesem finden sich Anregungen und praktische Tipps, wie Inhalte sprachlich und visuell so kommuniziert werden können, dass alle Personen gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden. Die Anforderungen der Gesetzgebung werden dabei berücksichtigt und gleichzeitig werden Forderungen nach Verständlichkeit und Übersichtlichkeit umgesetzt.

Bilanz des bisher Erreichten

Die öffentliche Präsenz des Themas Gleichstellung sowie die verstärkte Sensibilisierung dafür ist in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität seit dem letzten Gleichstellungskonzept deutlich vorangeschritten. Dennoch besteht Handlungsbedarf, das Thema vermehrt in die TU-weite Öffentlichkeit zu tragen.

Ziel 9: Unterstützung des Kulturwandels durch Erhöhung der Akzeptanz und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden

Maßnahme, die fortgeführt bzw. weiterentwickelt werden soll:

Maßnahme 9.1	**Aktualisierung und verbindliche Einführung des Leitfadens „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“**
Kurzbeschreibung:	Das BVerfG erließ am 10. Oktober 2017 folgenden Beschluss: „Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, werden in (...) Grundrechten verletzt, wenn das Personenstandsrecht sie dazu zwingt, das Geschlecht zu registrieren, aber keinen anderen positiven Geschlechtseintrag als weiblich oder männlich zulässt.“ Angesprochen werden hier die Grundrechte zum Schutz der geschlechtlichen Identität (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) und zum Schutz vor Diskriminierungen wegen des Geschlechts (Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG). Der Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“ soll in Zukunft verbindliche Grundlage für die Umsetzung auch der o. g. Neuregelung in offiziellen Dokumenten und Formularen der TU Dresden sein. Dies gilt insbesondere für Formulare mit Personaldatenbestand, Ausschreibungstexte und schriftliche Kommunikation in Personalverfahren. Regelmäßiges Monitoring durch Text- und Bildanalyse gewährleistet die Umsetzung des Leitfadens und wertet diese aus, wobei der Montoringbericht in den Gleichstellungsberichts einfließen soll.
Verantwortungsbereich:	Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit • GenderConceptGroup
Umsetzungszeitraum:	in 2020
Kostenschätzung:	Personalmittel: 0,5 VZÄ, Sachmittel: 5.000 Euro
Erwartete Effekte:	Zeitgemäßer Schutz vor Benachteiligung, Unterstützung des Kulturwandels an der TU Dresden durch eine breitenwirksame Praxis der Verwendung von gender- und diversitysensibler Sprache und des entsprechenden Bildmaterials

Neu geplante Maßnahmen:

Maßnahme 9.2	**Konzeptionierung, Planung und Durchführung einer Kommunikationskampagne zur Sichtbarmachung des neuen Gleichstellungskonzeptes**
Kurzbeschreibung:	Zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit zu den Zielen und Maßnahmen des neuen Gleichstellungskonzeptes an der TU Dresden.
Verantwortungsbereich:	Koordination Stabsstelle Diversity Management in Zusammenarbeit mit • Dezernat 7 Strategie und Kommunikation • Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten • dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Bereiche, Fakultäten und ZWE
Umsetzungszeitraum:	in 2019
Kostenschätzung:	Sachmittel: 5.000 Euro (Budget für Öffentlichkeitsarbeit)
Erwartete Effekte:	Bekanntmachung des neuen Gleichstellungskonzeptes und damit der Gleichstellungsarbeit, Sensibilisierung der Studierenden und Beschäftigten für die Ziele des Gleichstellungskonzeptes, Erhöhung der Transparenz, Ausbau einer zielgruppenorientierten Ansprache, Verdeutlichung der Potentiale einer guten Gleichstellungsarbeit

Maßnahme 9.3	**Entwicklung und Umsetzung einer Kommunikationsstrategie zum Thema Gleichstellung / Diversity**
Kurzbeschreibung:	Entwicklung einer zielgruppenspezifischen, langfristigen Kommunikationsstrategie der TU Dresden zum Thema Gleichstellung / Diversity, die verschiedene Kommunikationskanäle (z. B. Ausschreibungstexte, Webseite, Flyer, Presseinfos, Facebook), verschiedene Zielgruppen (z. B. Führungskräfte, Studierende), verschiedene Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen und Veranstaltungsformate (z. B. Tagungen, Workshops) beinhaltet. Die zu kommunizierenden Inhalte im Themenfeld Diversity richten sich grundsätzlich an die gesamte TU-weite Öffentlichkeit.
Verantwortungsbereich:	Koordination Stabsstelle Diversity Management in Zusammenarbeit mit • Dezernat 7 Strategie und Kommunikation • Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten • dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Bereiche, Fakultäten und ZWE
Umsetzungszeitraum:	2019 beginnend
Kostenschätzung:	Die mit der Umsetzung der Maßnahme einhergehenden Kosten werden im Zuge der Entwicklung der Kommunikationsstrategie konkret beziffert.
Erwartete Effekte:	Nachhaltige Verankerung des Themas Gleichstellung / Diversity in der universitätsweiten, zielgruppenspezifischen Öffentlichkeit, Sensibilisierung der Studierenden und Beschäftigten für die Ziele der Gleichstellungs- und Diversitybestrebungen der TU Dresden

Maßnahme 9.4 **Verankerung des Themas Gleichstellung und Diversity im Willkommenspaket der TU Dresden – Modul: Vielfältige Hochschule**

Kurzbeschreibung: Bei der Entwicklung eines Willkommenspakets für neue Beschäftigte und / oder Studierende soll der Aspekt Gleichstellung und Diversity als ein Modul Teil dieses Willkommenspaketes sein.

Verantwortungsbereich: Dezernat 7 Strategie und Kommunikation in Zusammenarbeit mit
- Stabsstelle Diversity Management

Umsetzungszeitraum: bis 2020

Kostenschätzung: im Rahmen bestehender Ressourcen

Erwartete Effekte: Stärkung der Willkommenskultur, proaktive Bereitstellung von diversity- und gleichstellungsrelevanten Informationen von Beginn des Studiums / der Beschäftigung an und Sensibilisierung für die Themen Gleichstellung und Diversity

Maßnahme 9.5 **Erstellung eines Factbooks Gleichstellung und Diversity**

Kurzbeschreibung: Alle 2 Jahre soll ein aktualisiertes Factbook zum Thema Gleichstellung und Diversity (zweisprachig) erstellt werden. Darin sollen übersichtlich und anschaulich die wichtigsten Daten der TU Dresden in diesem Themenfeld dargestellt werden. Zusätzlich dazu wird eine webbasierte Darstellung des Factbooks aufbereitet.

Verantwortungsbereich: Koordination Stabsstelle Diversity Management in Zusammenarbeit mit
- Dezernat 2 Personal
- Dezernat 6 Planung und Organisation
- Zentrum für Qualitätsanalyse (ZQA)
- Dezernat 7 Strategie und Kommunikation

Umsetzungszeitraum: bis 2020

Kostenschätzung: Sachmittel: 2.000 Euro (Druckkosten)

Erwartete Effekte: Informationsausstattung und Erhöhung der Transparenz zur aktuellen Datenlage im Kontext Gleichstellung und Diversity an der TU Dresden, Sensibilisierung

Maßnahme 9.6: **Ausschreibung eines Anreiz-Fonds Gleichstellung und Diversity**

Kurzbeschreibung: Es soll ein Anreiz-Fonds für Projekte, die sich der Gleichstellung und Förderung von Chancengerechtigkeit widmen, bereitgestellt und ausgeschrieben werden. Der Fonds für Gleichstellungs- und Diversitätsprojekte bietet im Sinne einer Bottom-up-Strategie die Möglichkeit, innovative Projekte zu fördern und an der TU Dresden nachhaltig umzusetzen.

Verantwortungsbereich: Rektorat in Zusammenarbeit mit
- Stabsstelle Diversity Management (Koordination)
- Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
- Beirat Diversity

Umsetzungszeitraum: ab 2019 im Turnus von zwei Jahren

Kostenschätzung: im Rahmen bestehender Ressourcen, Umfang des Fonds je Ausschreibung: 100.000 Euro für Personal- und Sachmittel

Erwartete Effekte: Sensibilisierung für das Thema in den Bereichen, Aktive Beteiligung aller Mitglieder der TU Dresden an der Konzeption von Diversitätsprojekten und -maßnahmen, die Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Vielfalt fördern

5 Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AQua	Allgemeine Qualifikationen
Bereich BU	Bereich Bau und Umwelt
Bereich GSW	Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften
Bereich ING	Bereich Ingenieurwissenschaften
Bereich MED	Bereich Medizin
Bereich MN	Bereich Mathematik und Naturwissenschaften
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
CMCB	Center for Molecular and Cellular Bioengineering
dezGB	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V.
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
eg-check	Entgeltgleichheits-Check
ESF	Europäischer Sozialfonds
FUN	FrauenUmweltNetzwerk
GA	Graduiertenakademie
GCG	GenderConceptGroup
GSW-Botschafter	Geistes- und Sozialwissenschaften-Botschafter
HIS	Hochschulinformationssystem
HSP	Hochschulpakt
IHI Zittau	Internationales Hochschulinstitut Zittau
JP	Juniorprofessur
JJJJ	Angabe des jeweiligen Jahres
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
PBI	Prorektor/-in für Bildung und Internationales
PE	Prorektor/-in für Universitätsentwicklung
PF	Prorektor/-in für Forschung
PIA	Professionell im Amt (Weiterbildung für Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten und ZWE der TU Dresden)
SächsHSFG	Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz
SächsFFG	Sächsisches Frauenfördergesetz
SHK	Studentische Hilfskraft
SP	Seniorprofessuren
StDM	Stabsstelle Diversity Management
SWOT	Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Risiken)
TU Dresden	Technische Universität Dresden
TUD	Technische Universität Dresden
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WHK	Wissenschaftliche Hilfskraft
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ZfW	Zentrum für Weiterbildung
ZGFB	Zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte
ZiLL	Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren
ZIS	Zentrum für Internationale Studien
ZLSB	Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung
ZQA	Zentrum für Qualitätsanalyse
ZWE	Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen

6 Anlage

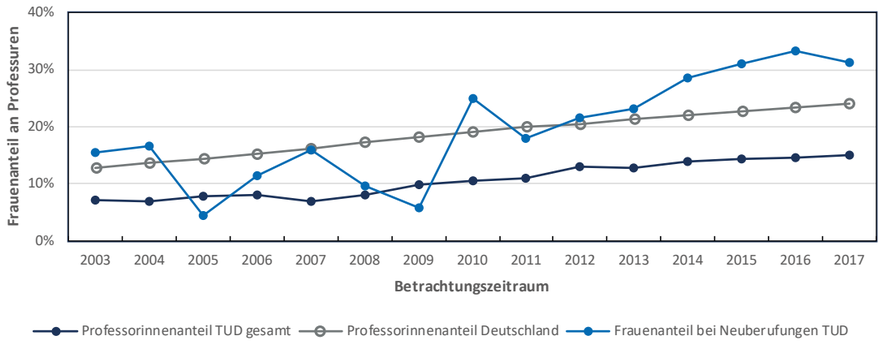
In der Anlage werden für das Gleichstellungskonzept relevante Daten zur Verfügung gestellt. Die Darstellung erfolgt üblicherweise in den fünf Bereichen der TU Dresden. Dabei sind folgende Fakultäten den fünf Bereichen zugeordnet:

Bereich	Fakultäten
Mathematik und Naturwissenschaften	Fakultät Mathematik Fakultät Physik Fakultät Chemie und Lebensmittelchemie Fakultät Psychologie Fakultät Biologie
Geistes- und Sozialwissenschaften	Fakultät Erziehungswissenschaften Juristische Fakultät Philosophische Fakultät Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften
Ingenieurwissenschaften	Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik Fakultät Informatik Fakultät Maschinenwesen
Bau und Umwelt	Fakultät Architektur Fakultät Bauingenieurwesen Fakultät Umweltwissenschaften Fakultät Verkehrswissenschaften „Friedrich List" Fakultät Wirtschaftswissenschaften (seit 2017)
Medizin	Medizinische Fakultät Carl Gustav Carus

Die Fakultät Wirtschaftswissenschaften wechselt ab 2017 vom Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften zum Bereich Bau- und Umwelt. Dieser Wechsel findet bei den statistischen Auswertungen für die Studienanfänger/-innen, die Absolvent/-innen, die Promotionen, die Habilitationen und das wissenschaftliche Personal rückwirkend Berücksichtigung.

Als Betrachtungszeitraum für die statistische Auswertung wurde der Zeitraum von 2003 - 2017 zugrunde gelegt, soweit die Daten für diesen Zeitraum aufgeschlüsselt nach Frauen- und Männeranteilen verfügbar sind.

Anlage 1:
Frauenanteil Professuren und Neuberufene TU Dresden (2003 – 2017)



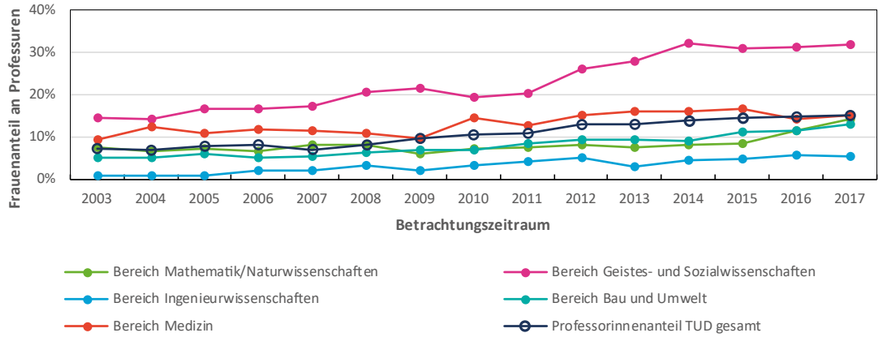
Datengrundlagen:

2007 - 2016: Statistische Jahresberichte TUD 2007 - 2017; nur W2/W3 Professuren ohne SP, JP - als Personen

2003 - 2006: Professuren inkl. Juniorprofessuren und Dozent/-innen, Datenerhebung Frauenstatistik Dezernat Personal (Stichtag 01.12.JJJJ) ohne Medizin

Statistisches Bundesamt: Anzahl der hauptberuflichen Professor/-innen an deutschen Hochschulen 1999 bis 2017

Anlage 2:
Professorinnenanteil an der TU Dresden nach Bereichen (2003 – 2017)

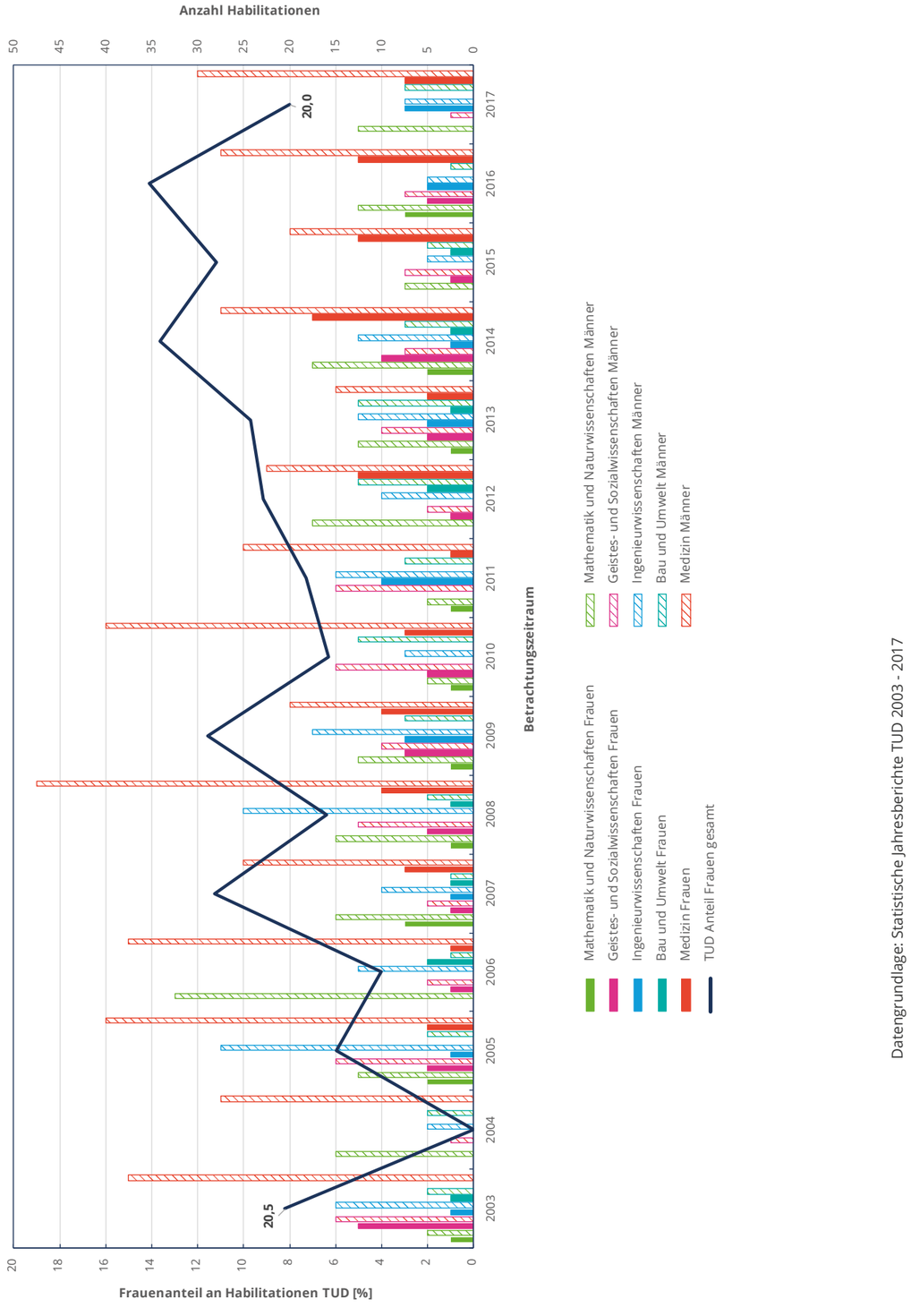


Datengrundlagen:

2007 - 2016: Statistische Jahresberichte TUD 2007 - 2017; nur W2/W3 Professuren ohne SP, JP - als Personen

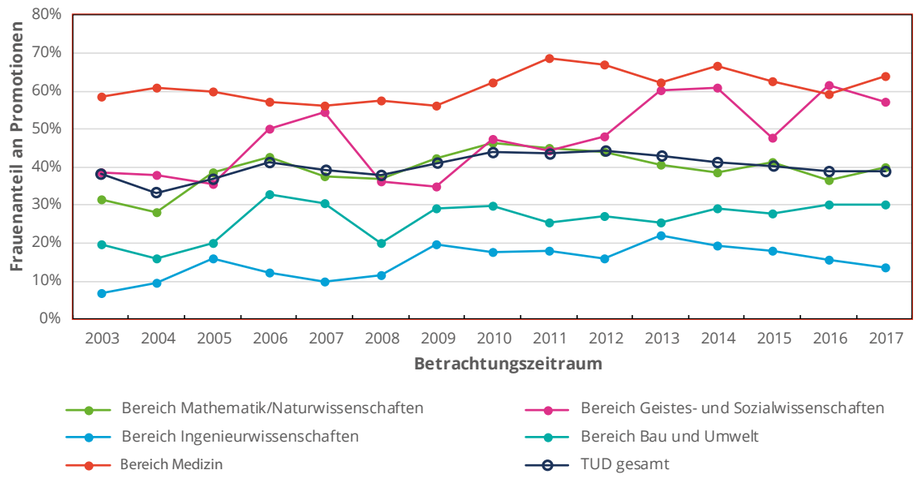
2003 - 2006: Professuren inkl. Juniorprofessuren und Dozent/-innen, Datenerhebung Frauenstatistik Dezernat Personal (Stichtag 01.12.JJJJ) ohne Medizin

Anlage 3:
Anzahl an Habilitationen an der TU Dresden nach Bereichen und Frauenanteil an Habilitationen (2003 – 2017)



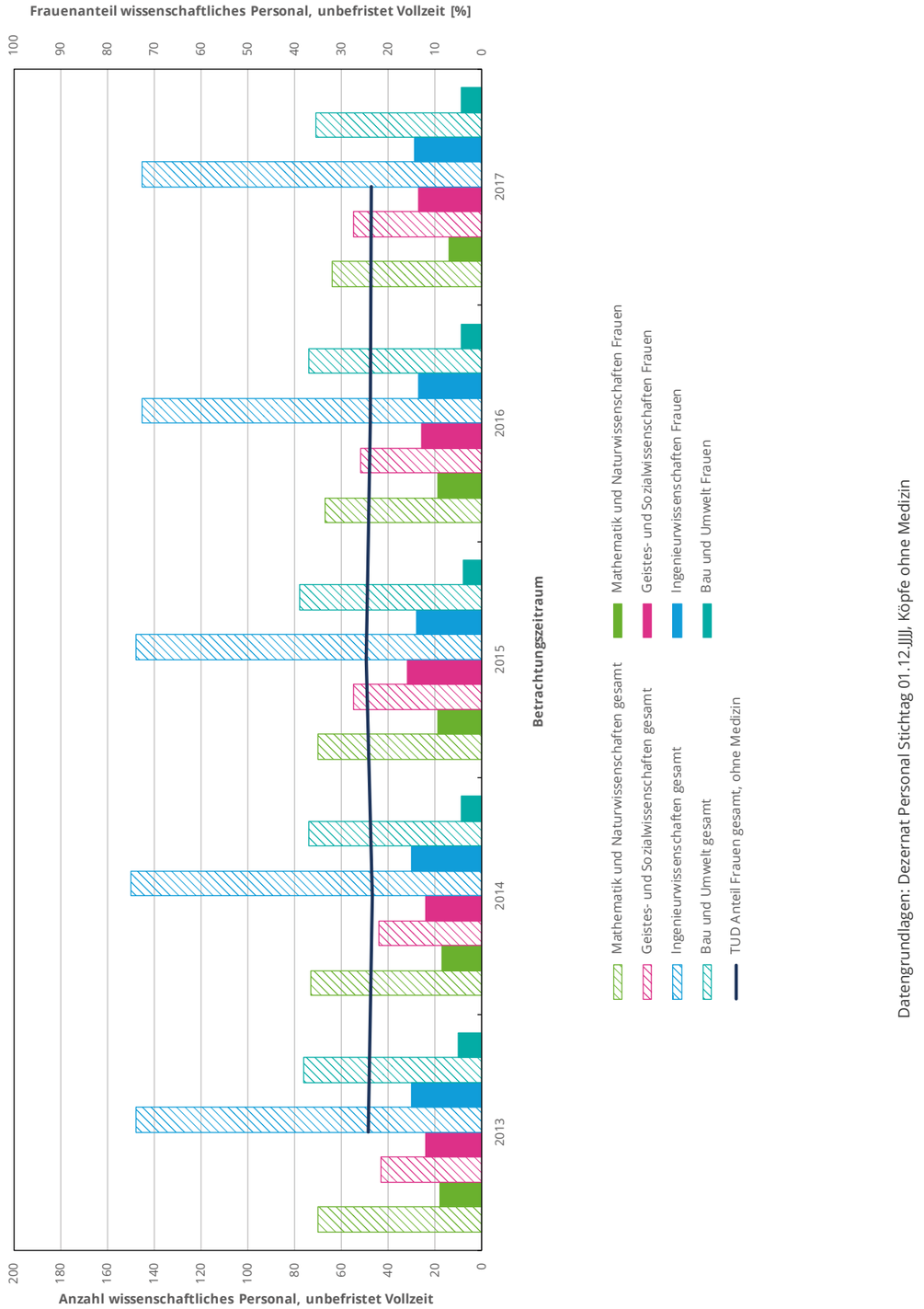
Datengrundlage: Statistische Jahresberichte TUD 2003 - 2017

Anlage 4:
Frauenanteil an den Promotionen an der TU Dresden (2003 – 2017)



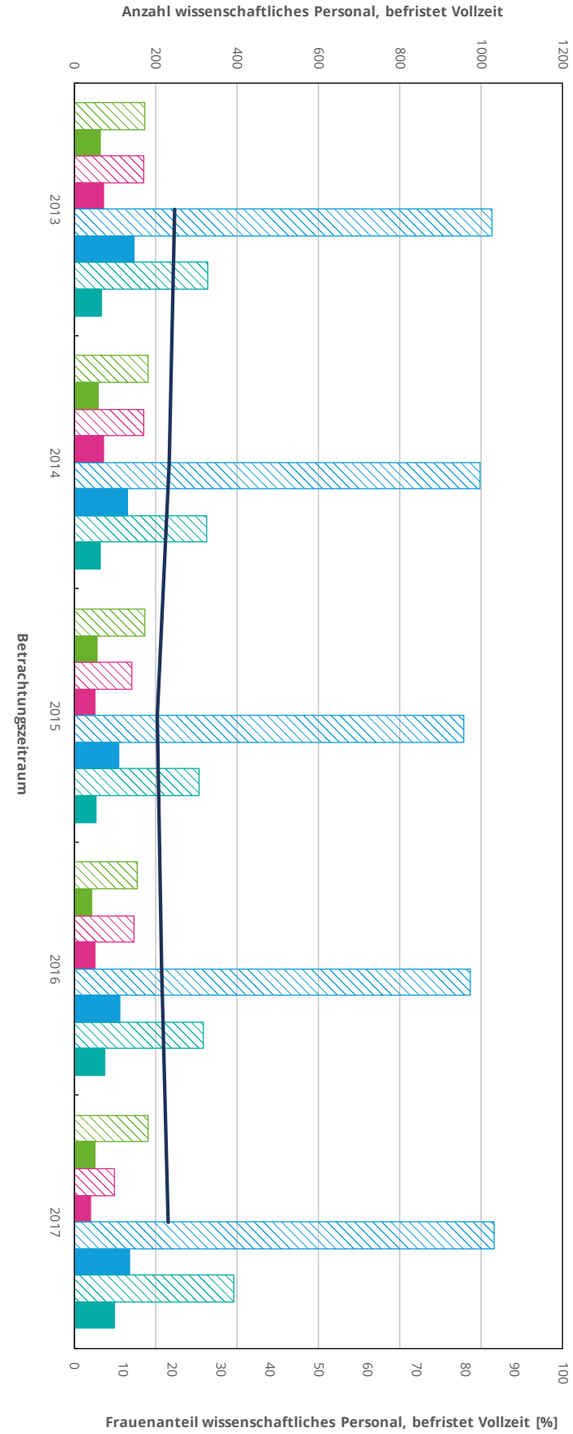
Datengrundlage: Statistische Jahresberichte TUD 2003 - 2017

Anlage 5:
Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal - unbefristet Vollzeit an der TU Dresden (2013 – 2017)



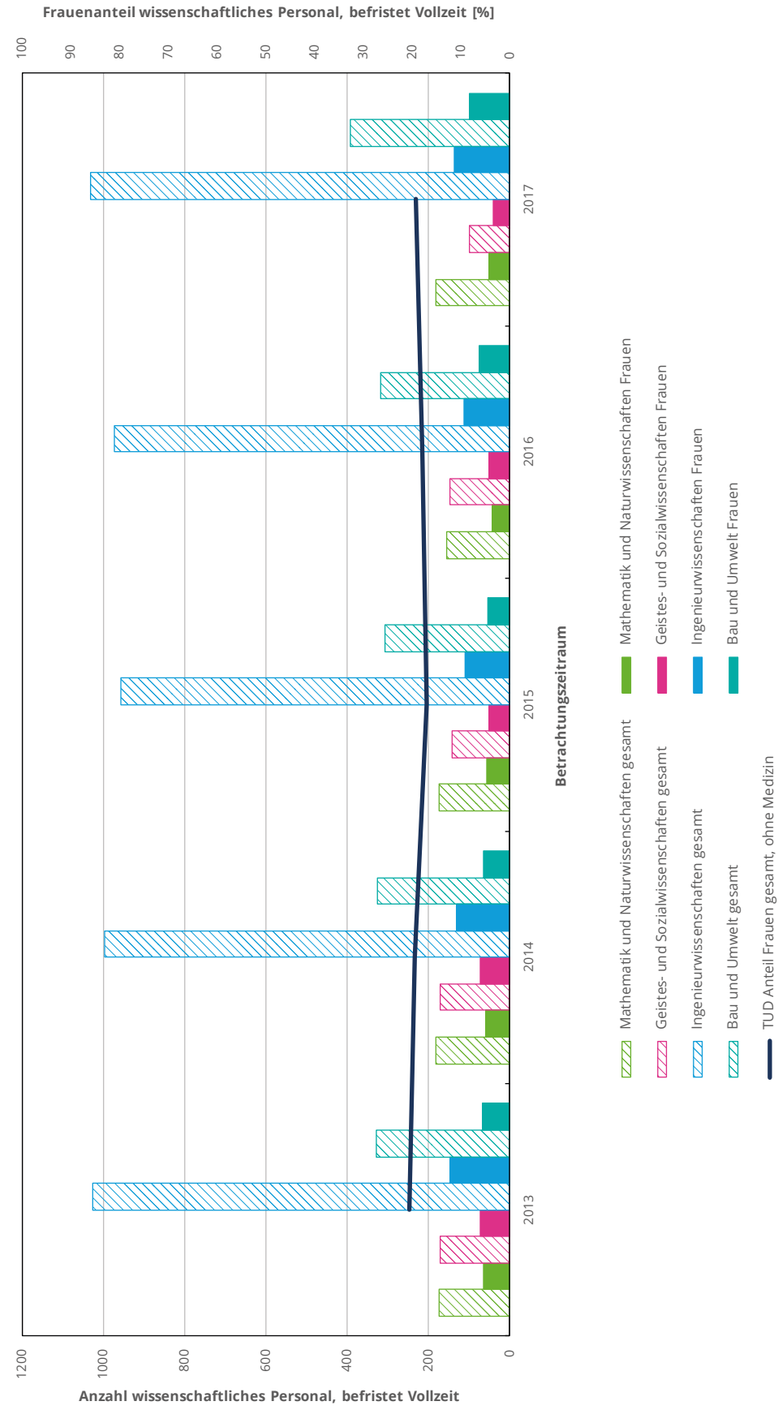
Datengrundlagen: Dezernat Personal Stichtag 01.12.JJJJ, Köpfe ohne Medizin

Anlage 6:
Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal - unbefristet Teilzeit an der TU Dresden (2013 – 2017)



Datengrundlagen: Dezernat Personal Stichtag 01.12.JJJJ, Köpfe ohne Medizin

Anlage 7:
Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal - befristet Vollzeit an der TU Dresden (2013 – 2017)



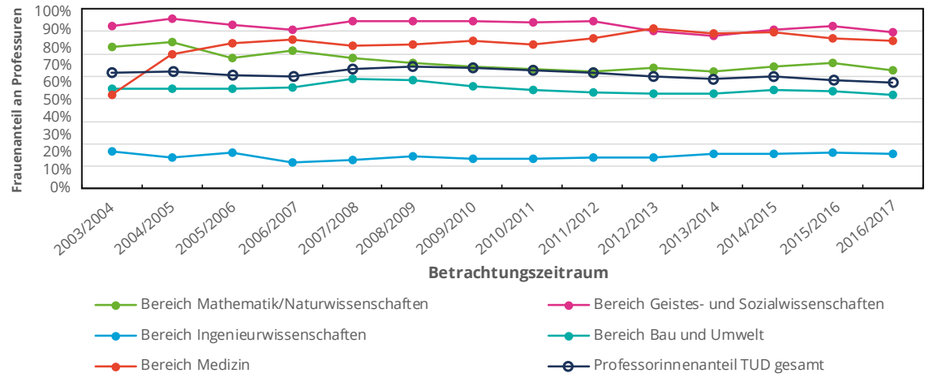
Datengrundlagen: Dezernat Personal Stichtag 01.12.JJJJ, Köpfe ohne Medizin

Anlage 8:
Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal - befristet Teilzeit an der TU Dresden (2013 – 2017)



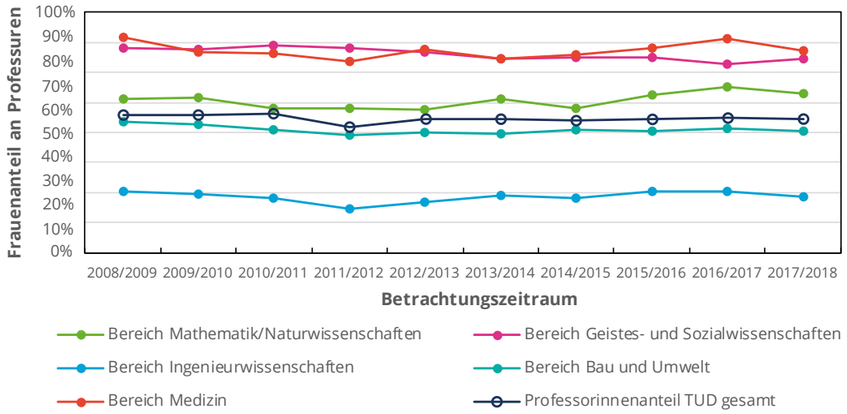
Datengrundlagen: Dezernat Personal Stichtag 01.12.JJJJ, Köpfe ohne Medizin

Anlage 9:
Frauenanteil an den Absolvent/-innen an der TU Dresden (2003/04 – 2016/17)



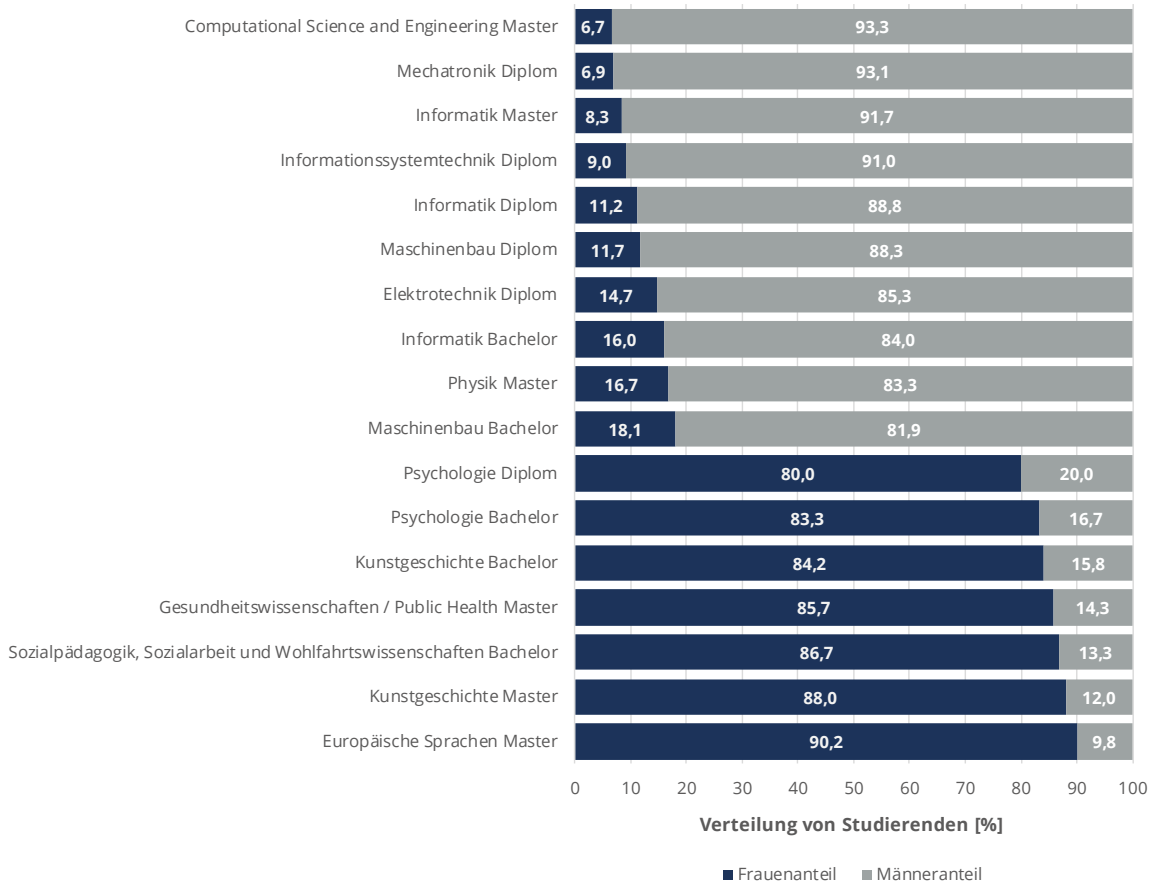
Datengrundlage: Statistische Jahresberichte TUD 2003 - 2017

Anlage 10:
Frauenanteil an den Studienanfänger/-innen (1. Fachsemester) an der TU Dresden (2008/09 – 2017/18)



Datengrundlage: Statistische Jahresberichte TUD 2003 - 2017

Anlage 11:
Frauen- und Männeranteile bei Studiengängen mit deutlicher Unterrepräsentanz (jeweils unter 20%) an der TU Dresden (2017/18)



Datengrundlagen: Dezernat Planung und Organisation