

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DRESDEN

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder
zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in
Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen



Dresden, 2. März 2009

Inhalt

1.	Vorstellung der Technischen Universität Dresden.....	1
2.	Bestandsaufnahme und Situationsanalyse	2
2.1	Bisher realisierte und laufende Maßnahmen	2
2.1.1	Institutionalisierte Frauenförderung und Gleichstellung.....	2
2.1.2	Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern.....	3
2.1.3	Maßnahmen zur Personal- und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	4
2.1.4	Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	5
2.1.5	Maßnahmen zur Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre.....	6
2.1.6	Maßnahmen zur Erhebung der Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen.....	7
2.2	Entwicklung der Frauenanteile an der Technischen Universität Dresden.....	8
2.3	Bilanzierung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen an der Technischen Universität Dresden	10
3.	Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung der Technischen Universität Dresden	11
4.	Neues Maßnahmenpaket	12
5.	Strukturelle Verankerung in der Universität und Gleichstellung in der Qualitätssicherung	15
6.	Anhänge	
	Anhang I: Statistische Daten	
	Anhang II: Instrumente und Maßnahmen zur Gleichstellung	

Anhang I: Statistische Daten

Teil A: Repräsentanz von Frauen an der Technischen Universität Dresden	1
Tabelle 1: Studienanfänger/innen	2
Tabelle 2: Studierende	3
Tabelle 3: Absolvent/innen.....	4
Tabelle 4: Promotionen	5
Tabelle 5: Habilitationen.....	7
Tabelle 6: Professuren	9
Tabelle 7: Hauptberuflich Beschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)	10
Tabelle 8: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und wissenschaftliche Hilfskräfte	12
Tabelle 9: Neuberufungen.....	13
Tabelle 10: Resultate der Technischen Universität Dresden beim CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2001-2005.....	14
Abbildung 1: Promotionen.....	6
Abbildung 2: Habilitationen.....	8
Teil B: Qualifikationsverlauf	14
Abbildung 3: Geschlechterquoten nach Qualifikationsstufen an der TU Dresden – Gesamt.....	15
Abbildung 4: Geschlechterquoten nach Qualifikationsstufen – Fakultäten	
1. Mathematik/Naturwissenschaften (Fächergruppe)	15
a) Fakultät Mathematik/Naturwissenschaften Fachrichtungen Mathematik, Physik, Chemie, Psychologie, Biologie	
2. Geistes- und Sozialwissenschaften (Fächergruppe).....	18
b) Philosophische Fakultät	
c) Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften	
d) Erziehungswissenschaften	
e) Juristische Fakultät	
f) Wirtschaftswissenschaften	
3. Ingenieurwissenschaften (Fächergruppe)	20
g) Informatik	
h) Elektrotechnik/Informationstechnik	
i) Maschinenwesen	
j) Bauingenieurwesen	
k) Architektur	
l) Verkehrswissenschaften	
m) Forst-, Geo-, Hydrowissenschaften	
4. Medizin (Fächergruppe).....	24
n) Medizinische Fakultät	

Anhang II: Instrumente und Maßnahmen zur Gleichstellung an der Technischen Universität Dresden

- Anlage 1:** Frauenförderplan 2007 bis 2011 der Technischen Universität Dresden
- Anlage 2:** Auszüge aus der Entwicklungsvereinbarung zwischen dem Sächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst und der Technischen Universität Dresden bis zum Jahr 2010
- Anlage 3:** Auszüge aus den Berichten zur Erfüllung der Entwicklungsvereinbarung zwischen dem SMWK und der TU Dresden bis zum Jahr 2010
- Anlage 4:** Sächsisches Frauenförderungsgesetz (SächsFFG vom 31.03.1994)
- Anlage 5:** Informationen zum Projekt „Mehr junge Frauen für die Ingenieur- und Naturwissenschaften begeistern – ein integratives Projekt“
- Anlage 6:** Informationen zu tasteMINT
- Anlage 7:** Informationen zum Kompetenzzentrum „Kindheit in der Forschung“
- Anlage 8:** Informationen zum Mentoring-Programm ELISA
- Anlage 9:** Informationen zum Femtec.Network
- Anlage 10:** Richtlinie zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Dresden (ohne Medizinische Fakultät) durch spezifische Eigenfördermittel
- Anlage 11:** Informationen zum Audit „Familiengerechte Hochschule“
- Anlage 12:** Informationen zur Initiative „Uni mit Kind“
- Anlage 13:** Informationen zum Marianne-Menzzler-Preis
- Anlage 14:** Informationen zur Tagung „Frauen in der Wissenschaft – Stieftöchter der Alma Mater?“ zu 100 Jahre Frauenstudium an der Technischen Universität Dresden
- Anlage 15:** Informationen zur Konferenz „Constructions of Masculinities in British Literature from the Middle Ages to the Present“

Anhang II erhalten Sie auf Anfrage im Prorektorat Bildung.

1. VORSTELLUNG DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DRESDEN

Die Technische Universität Dresden hat ihre Wurzeln in der 1828 gegründeten Königlich Sächsischen Technischen Bildungsanstalt. Damit gehört sie zu den ältesten technisch-akademischen Bildungsanstalten Deutschlands. Heute ist sie eine Volluniversität mit 14 Fakultäten, die die Fächergruppen Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie der Medizin umfasst. Als größte Universität Sachsens mit einem traditionell technisch-naturwissenschaftlich geprägten Forschungsprofil¹ liegt eine besondere Aufgabe und Herausforderung in der Sensibilisierung und Förderung der Geschlechter- und Gleichstellungsthematik im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Mit der Vielfalt der Fachgebiete und deren interdisziplinärer Verflechtung verfügt die Technische Universität Dresden über eine fundierte Grundlage für einen erkenntnisfördernden und gewinnbringenden Austausch zu geschlechterbezogenen Fragestellungen zwischen den Wissenschaftsdisziplinen.

Ihre geographisch zentrale Lage im Zentrum Mitteleuropas nimmt die Technische Universität Dresden mit ihren 35.000 Studierenden aus aller Welt als besondere Chance zu Offenheit und internationalem Austausch wahr. Eingebunden in weltweite Kooperationen² zeichnet sich die Lern- und Forschungsatmosphäre durch einen hohen Grad an Internationalität aus. Darüber hinaus pflegt und fördert die Technische Universität Dresden Partnerschaften mit außeruniversitären Einrichtungen, Unternehmen und Kultureinrichtungen in Dresden und wirkt damit prägend auf die wissenschaftlichen, technologischen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Entwicklungen der gesamten Region.

Seit Beginn ist die Technische Universität Dresden Mitglied im Verband der großen Technischen Universitäten Deutschlands *TU9 - German Institutes of Technology*. Neben der Koordination und Positionierung exzellenter ingenieurwissenschaftlicher Forschung sieht der Zusammenschluss *TU9* seine Aufgabe in der Stärkung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Technische Universität Dresden bekennt sich zu diesen Aufgaben in vollem Maße und zeichnet sich durch ein breites Engagement in der Graduiertenförderung – insbesondere von Nachwuchswissenschaftlerinnen – im Rahmen exzellenter Forschung aus. Als einzige ostdeutsche Hochschule bekam sie in der ersten Runde der Exzellenzinitiative des Bundes zur Förderung universitärer Spitzenforschung sowohl eine Graduiertenschule als auch ein Exzellenzcluster genehmigt³. In der Sächsischen Exzellenzinitiative 2008 waren zwei Forschungsprojekte der Technischen Universität Dresden erfolgreich⁴. Des Weiteren gab es im Jahr 2008 an der Technischen Universität neun DFG-Sonderforschungsbereiche, vier Graduiertenkollegs sowie drei DFG-Schwerpunktprogramme.

Mit dem hier vorgelegten Gleichstellungskonzept forciert die Technische Universität Dresden ihr Anliegen, zur Sensibilisierung für Genderthemen in Lehre, Forschung und Verwaltung beizutragen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen universitären Ebenen tatsächlich umzusetzen.

¹ Gemäß der Entwicklungsvereinbarung mit dem SMWK umfassen die Kernkompetenzen in Lehre und Forschung die folgenden sechs Profillinien: 1. Regenerative Medizin und molekulares Bioengineering, 2. Materialwissenschaft, Biomaterialien und Nanotechnologie, 3. Informationssystemtechnik, 4. Bevölkerung, Infrastruktur und Verkehr, 5. Wasser, Energie und Umwelt, 6. Sozialer Wandel, Kultur und Bildung.

² Kooperation mit über 100 Hochschulen in Osteuropa (insbesondere Wroclaw, Prag) und Westeuropa, Nord- und Südamerika sowie Südostasien (insb. China, Vietnam)

³ Graduiertenschule *Dresden International Graduate School for Biomedicine and Bioengineering* sowie das Exzellenzcluster *From Cells to Tissues to Therapies*.

⁴ *European Centre for Emerging Materials and Processes Dresden (ECEMP)* sowie *Gemeinsames Zentrum für Strahlenforschung in der Onkologie*.

2. BESTANDSAUFNAHME UND SITUATIONSANALYSE

Chancenungleichheit in der Wissenschaft aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit bedeutet Innovations- und Qualitätsverlust. Zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Organisationskultur bedarf es gezielter Anstrengungen, Gleichstellungsstandards in der gesamten Universität zu etablieren. Die Hochschulleitung der Technischen Universität Dresden hat die Chancengleichheit für alle Universitätsmitglieder und -angehörigen mit der Verankerung im Leitbild zu einer universitären Leitidee erklärt. Die Gleichstellungsziele sowie die Maßnahmen zu deren Realisierung sind im Frauenförderplan 2007 bis 2011 (vgl. Anhang II: Anlage 1) und in der Entwicklungsvereinbarung mit dem SMWK (vgl. Anhang II: Anlage 2) ausgeführt. Mit dem Frauenförderplan aus dem Jahr 2007 wurde Gender Mainstreaming erstmalig zum entscheidungs- und handlungsleitendem Prinzip der Technischen Universität Dresden erhoben.

Die hohe Relevanz eines gemeinsamen gleichstellungspolitischen Handelns in der Wissenschaft belegen auch die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) beschlossenen „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Als Mitglied der DFG hat sich die Technische Universität Dresden im Juli 2008 selbst verpflichtet, innerhalb eines Jahres Stellung zur Umsetzung der Standards zu beziehen und insbesondere Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen zu benennen. Aufgrund fachspezifischer Ungleichheitsverhältnisse bilden die jeweiligen gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Ziele der Fakultäten in den Zielvereinbarungen einen zentralen Bestandteil der universitären Gleichstellungsarbeit.

2.1 Bisher realisierte und laufende Maßnahmen

2.1.1 Institutionalisierte Frauenförderung und Gleichstellung

An der Technischen Universität Dresden wurde 1992 das Referat Gleichstellung von Frau und Mann eingerichtet, das gemäß dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz (SächsFFG vom 31.03.1994, vgl. Anhang II: Anlage 4) als Stabsstelle dem Kanzler zugeordnet ist. Gegenwärtig sind auf einem VZÄ eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt sowie eine Frauenbeauftragte bestellt, die durch eine wissenschaftliche Hilfskraft und die Koordinatorin für das Audit „Familiengerechte Hochschule“ in ihrer Gleichstellungsarbeit unterstützt werden. An jeder Fakultät werden ein/e Gleichstellungsbeauftragte/r und ein/e Vertreter/in gewählt. Die Fakultäten entscheiden eigenverantwortlich über die Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von ihren Dienstaufgaben zur Ausübung ihres Amtes. Als Arbeitsgrundlage dienen den zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Frauenförderplan 2007 bis 2011, der auf der Entwicklungsvereinbarung zwischen SMWK und Technischer Universität Dresden bis 2010 aufbaut, das Sächsische Hochschulgesetz sowie das Sächsische Frauenförderungsgesetz (vgl. Anhang II: Anlage 1, 2, 4).

Aufgabe und Ziel der zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Entwicklung von Studien-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen in einer familienfreundlichen Universität, die die Interessen und Lebensrealitäten von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule konsequent berücksichtigt. Sie wirken in den Berufungskommissionen mit, in denen ihnen eine Rede- und Antragsrecht zukommt (SächsHSG § 55 Abs. 2) und sind stimmberechtigte Mitglieder der Graduiertenkommission sowie der Fakultätsräte (SächsHSG § 88 Abs. 4).

Die zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind in der AG Gleichstellung organisiert, die zweimal im Jahr tagt, um die Entwicklung der Gleichstellung auf der Fakultäts- und Universitätsebene zu analysieren und zu diskutieren. An diesen Treffen nehmen mindestens einmal jährlich der Rektor und der Kanzler der Universität teil. Die AG Gleichstellung bildet ein Forum zum gegenseitigen Informationsaustausch sowie zur gemeinsamen Erarbeitung weiterer gleichstellungspolitischer Schritte.

2.1.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern

An der Technischen Universität Dresden laufen bereits einzelne Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen für die MINT-Fächer, die teilweise an das bestehende Angebot der Universität für Schülerinnen und Schüler angebunden sind. Die Bündelung dieser Aktivitäten sowie deren Ausbau ist Aufgabe eines im vergangenen Jahr initiierten Projektes.

- *„Mehr junge Frauen für die Ingenieur- und Naturwissenschaften begeistern – ein integratives Projekt“*

Das interdisziplinär angelegte Projekt hat die Förderung der Motivation junger Frauen für ein ingenieur- und naturwissenschaftliches Studium zum Ziel. Anstelle von Einzelmaßnahmen soll ein integratives Gesamtkonzept entwickelt werden, das den gesamten Bildungsprozess von der frühen biographischen Ausformung der Fächergruppenorientierung bis hin zum Eintritt in das Berufsleben in den Blick nimmt. Bereits bestehende Maßnahmen werden hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft und weiterentwickelt, darüber hinaus werden Best-Practise-Beispiele von anderen Hochschulen systematisch recherchiert und aufgegriffen sowie neue Maßnahmen zur Optimierung der Fächergruppenorientierung durch frühzeitigen Abbau von Technikdistanz eingeführt. Die Finanzierung erfolgt zunächst durch den Hochschulpakt 2020 für den Förderzeitraum vom 01.01.2008 bis 31.12.2010 und umfasst 400.000 Euro. (Vgl. Anhang II: Anlage 5)

- *tasteMINT: Ein Potenzial-Assessment-Verfahren für Abiturientinnen*

tasteMINT ist ein innovatives personales Potenzial-Assessment-Verfahren, das Abiturientinnen an der Schnittstelle Schule – Hochschule die Möglichkeit bietet, ihre Stärken für den MINT-Bereich zu erproben. Entgegen Self-Assessment-Tools und reinen Wissensabfragen setzt tasteMINT auf eine individuelle Potenzialanalyse, die den Schülerinnen einen realistischen Einblick in die Studienanforderungen ermöglicht und hilft, Fehlentscheidungen zu vermeiden. Das Projekt findet in Kooperation mit der RWTH Aachen, FU Berlin und HAW Hamburg statt und bietet insbesondere für die MINT-Fachbereiche durch ein stärkenorientiertes Verfahren neue Möglichkeiten der weiblichen Nachwuchsgewinnung. Ab 2010 werden weitere Universitäten und Fachhochschulen tasteMINT in ihr Programm aufnehmen. Gefördert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfond mit 20.000 Euro, der Eigenanteil der Technischen Universität Dresden beläuft sich auf 4.000 Euro (vgl. Anhang II: Anlage 6).

- *Sommeruniversität der Technischen Universität Dresden*

Die Sommeruniversität der Technischen Universität Dresden ermöglicht Schülerinnen und Schülern der 10. bis 13. Klasse das Studierendenleben an einer Universität kennen zu lernen und einen ersten Eindruck vom Studienstandort Dresden zu bekommen. Das Angebot ist geschlechtsspezifisch ausgerichtet, so dass die Projektwochen in geschlechtshomogenen Gruppen stattfinden (vgl. <http://tu-dresden.de/studium/angebot/sommeruni>).

Jüngst konnte die Sommeruniversität mit dem Projekt tasteMINT verknüpft werden. Zehn Schülerinnen, die im vergangenen Jahr die Sommeruniversität besuchten, werden in diesem Jahr an tasteMINT teilnehmen.

- *Girl's Day – Mädchen - Zukunftstag*

Die Technische Universität Dresden beteiligt sich jährlich unter dem Motto „Sie studiert Technik und Naturwissenschaften“ am deutschlandweiten Girl's Day. An diesem Tag werden Mädchen ab der 8. Klasse im Gymnasium an Studien- und Berufsmöglichkeiten im MINT-Bereich herangeführt.

(Vgl. http://tu-dresden.de/studium/beratung/uebergang_schule_hochschule/girlsday)

- *Kompetenzzentrum „Kindheit in der Forschung – Wissenschaft und Praxis im Dialog“*

Das 2007 gegründete Kompetenzzentrum „Kindheit in der Forschung“ an der Fakultät Erziehungswissenschaften untersucht Aspekte der frühkindlichen Entwicklung und Bildung. Ein Schwerpunkt liegt in der Forschung zu geschlechterbezogenen Ansätzen mathematischer und naturwissenschaftlicher Bildung in der frühen Kindheit (vgl. Anhang II: Anlage 7 sowie http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/erzw/erzwibf/sp/kidf).

2.1.3 Maßnahmen zur Personal- und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

An der Technischen Universität Dresden wurden Mentoringprogramme sowie eine Promotions- und Habilitationsförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen eingerichtet, um jungen Frauen die Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn zu erleichtern sowie sie auf diesem Weg zu fördern.

- *ELISA – Mentoring-Programm für Studentinnen in Natur- und Ingenieurwissenschaften*

Das Programm ELISA ist ein Angebot für Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern der Technischen Universität Dresden an einem Karriereförderprogramm teilzunehmen. Das im Jahr 2004 eingerichtete sachsenweite, durch HWP-Mittel finanzierte, Modellprojekt wird von der Technischen Universität Dresden seit 2007 selbständig weitergeführt. Finanziert wird das Programm mit jährlich 20.000 Euro aus den Eigenmitteln der Universität. In fünf Jahren nahmen 50 Studentinnen der Technischen Universität Dresden teil und es wurde ein Pool von 100 potentiellen Mentorinnen und Mentoren aus über 50 verschiedenen Unternehmen sowie kulturellen und wissenschaftlichen Institutionen aufgebaut (vgl. Anhang II: Anlage 8 sowie www.tu-dresden.de/elisa).

- *Beteiligung am Careerbuilding-Programm Femtec.Network*

Die Femtec ist ein Hochschulkarrierezentrum für Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften mit Sitz an der Technischen Universität Berlin. Gemeinsam mit Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft bietet die Femtec seit 2003 ein Careerbuilding-Programm für ambitionierte Studentinnen an, das Technik-Workshops für Mädchen und junge Frauen sowie Angebote zur Qualifizierung und Begleitung auf dem Karriereweg umfasst (vgl. Anhang II: Anlage 9).

- *Mentoring-Programm des SFB 528 „Textile Bewehrungen zur bautechnischen Verstärkung und Instandsetzung“*

Am 01.07.2008 wurde im SFB 528 das Mentoring als neues Förderinstrument für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie in angemessener Weise für Nachwuchswissenschaftler eingeführt. Die Auswahl der Mentor/innen liegt bei den Mentees. Um regelmäßige Zusammenkünfte zwischen dem Mentee und dessen Mentor/in zu ermöglichen, stehen jährlich 5.000 Euro für Reisekosten zur Verfügung. Weitere 5.000 Euro werden jährlich für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen (Mitarbeiterführung, Verhandlungsgeschick und Zeitmanagement) bereitgestellt.

- *Mentoring-Programm „Kulturkarrieren“*

An der Technischen Universität Dresden wurde 2005 das bundesweit erste Mentoringprogramm speziell für Kulturwissenschaftler/innen aufgebaut. Bis zum Jahr 2007 gab es 46 Tandems in 4 Gruppen. Einen grundlegenden Bestandteil bildete das Begleitprogramm, in dessen Rahmen die Mentees im Bereich Schlüsselqualifikationen geschult worden.

- *Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Dresden durch spezifische Eigenfördermittel*

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden seit 1999 WHK-Stellen für Promotions- und Habilitationsvorhaben aus den Mitteln der Technischen Universität Dresden im Umfang von jährlich 500.000 Euro finanziert. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden dabei unterstützt, eine Promotion oder Habilitation zu verfassen, zu beenden oder Engpässe aufgrund von Bewilligungsverfahren für Drittmittelanträge zu überbrücken. In der Graduiertenkommission, die über die Vergabe der Stipendien entscheidet, sind die Gleichstellungsbeauftragten stimmberechtigt beteiligt. (vgl. Anhang II: Anlage 10).

- *Wiedereinstiegsstipendien*

Der Freistaat Sachsen stellt Stipendien zur Verfügung, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beim Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Arbeit nach einer Unterbrechung zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben zu unterstützen. Gefördert werden ebenso der Abschluss von Promotionen und Habilitationen sowie promovierte Wissenschaftler/innen, die nach einer beruflichen Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft ihre wissenschaftliche Arbeit wieder aufnehmen, um die Qualifikation zur Berufung an einer Hochschule zu erlangen. (FördRL Wiedereinstieg vom 23.09.2005)

2.1.4 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Ausgehend von der Initiative „Uni mit Kind“ hat die Technische Universität Dresden mit dem Audit „Familiengerechte Hochschule“ gezielte Maßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit der Universität eingeführt und bereits begonnen diese zu realisieren.

- *Audit „Familiengerechte Hochschule“*

Am 19.06.2007 erhielt die Technische Universität Dresden gemeinsam mit ihren Netzwerkpartnern Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und dem Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung (IFW Dresden) das Grundzertifikat „Familiengerechte Hochschule“. Nach drei Jahren, d. h. im Mai 2010, werden die Re-Auditierung und damit der Erwerb des Zertifikats „Familiengerechte Hochschule“ angestrebt. Mit der Auditierung wurden bereits laufende Maßnahmen aufgegriffen und in einem Gesamtkonzept zur Vereinbarkeitsthematik mit neu eingeführten Maßnahmen koordiniert. Beispielhaft sei auf Vertretungsmittel bei Mutterschutz verwiesen, die von der Universität zur Verfügung gestellt werden. Des Weiteren beinhaltet das Maßnahmenpaket die Entwicklung eines Kompetenzspiegels mit leitungs- und sozialbezogenen Kriterien zur Erhöhung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren sowie die Konzeption von Kompaktseminaren zur Sensibilisierung der Fakultätsleitungen für die Vereinbarkeits- und Geschlechterthematik. Im jährlichen Turnus erhält die Hochschulleitung ein Evaluationsbericht zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen. (Vgl. Anhang II: Anlage 11)

- Initiative „Uni mit Kind“

Die Initiative „Uni mit Kind“ wurde im Sommer 2006 durch die Universitätsleitung begonnen, um mit Wirtschaftspartnern⁵ der Technischen Universität Dresden und dem Studentenwerk Dresden gemeinsame Schritte für eine familienfreundliche Universität zu unternehmen. Zentrales Element der Initiative ist das im Januar 2007 in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Dresden neu eingerichtete Campusbüro „Uni mit Kind“, in dem Studierende und Mitarbeiter/innen Beratungsangebote und Weiterbildungskurse nutzen können. Des Weiteren umfasst das Konzept „Uni mit Kind“ einen Sozialfond für werdende Eltern, die Kindertagesstätte des Studentenwerks Dresden mit 160 Betreuungsplätzen in Campusnähe, die Kurzzeitbetreuungseinrichtung „Campus-Nest“ sowie einen flexiblen Service zur Kinderbetreuung für Tagungen, Workshops und Konferenzen. In Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Dresden und dem Studentenwerk wurde eigens für die Kinder der jungen Forscherinnen und Forscher des DFG-Sonderforschungsbereichs 528 „Textile Bewehrungen zur bautechnischen Verstärkung und Instandsetzung“ eine Kindertagesstätte eingerichtet. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft fördert das Vorhaben als Pilotprojekt. Darüber hinaus verlieh die Technische Universität Dresden im Jahr 2007 erstmalig den mit 1.000 Euro dotierten Preis „Familienfreundlichste Einrichtung der TU Dresden“, der jährlich ausgelobt wird. (Vgl. Anhang II: Anlage 12 sowie www.uni-mit-kind.de)

2.1.5 Maßnahmen zur Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre

Die Technische Universität Dresden steht am Anfang eines Institutionalisierungsprozesses der Frauen- und Geschlechterforschung. An acht von 14 Fakultäten befassen sich Wissenschaftler/innen mit geschlechterrelevanten Fragestellungen in Lehre und Forschung⁶. Des Weiteren wurde mit der Modularisierung der Studiengänge die Geschlechterforschung in der Philosophischen Fakultät curricular verankert. In den beiden grundständigen Studiengängen der Soziologie wird ein Modul „Lebensformen, Geschlecht und soziale Probleme“ angeboten. In allen Masterstudiengängen der Philosophischen Fakultät kann im dritten Semester das Profilmodul „Gender und Kultur“ gewählt werden.

An der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften wurde von 2001 bis 2004 ein aus HWP-Mitteln finanzierter, transdisziplinärer Studienschwerpunkt *Gender Studies* angeboten. Das Lehrangebot führte grundständig in den Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und enthielt darüber hinaus fakultätsübergreifende Seminare und Ringvorlesungen zu Technik und Gender.

Im Jahr 2003 begann das mit HWP-Mitteln finanzierte Projekt „GiFA: Geschlechterverhältnisse in Forschung und Ausbildung an der TU Dresden“. Zentrale Aufgabe war die Unterstützung, Koordination und Weiterentwicklung von interdisziplinär ausgerichteten Forschungen und Lehrangeboten zum Geschlechterverhältnis an der TU Dresden. Mit dem Auslauf der Finanzierung im Jahr 2006 kam es vorläufig zur Stilllegung des Projekts.

Für Studierende in Sachsen, die herausragende Abschlussarbeiten auf dem Gebiet der Geschlechterforschung verfasst haben, wird seit 2004 in Kooperation mit dem GEW-

⁵ Maßgebliche Unterstützung auf Basis eines Fundraising-Projekts leisteten die ThyssenKrupp AG, Sächsische Aufbaubank, Rolls Royce Deutschland, Ostsächsische Sparkasse Dresden, Dresdner Verkehrsbetriebe AG sowie DIU – Dresden International University.

⁶ Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften/Psychologie; Philosophische Fakultät; Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften; Fakultät Erziehungswissenschaften; Juristische Fakultät; Fakultät Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften; Fakultät Verkehrswissenschaften "Friedrich List"; Medizinische Fakultät Carl Gustav Carus

Landesverband Sachsen jährlich der mit 500 Euro dotierte Marianne-Menzzer-Preis verliehen (vgl. Anhang II: Anlage 13).

An der Technischen Universität Dresden finden regelmäßig Tagungen, Ringvorlesungen und Einzelvorträge mit Gastreferent/innen zur Frauen- und Geschlechterforschung statt.

Stellvertretend nur drei Beispiele:

Im Jahr 2007 wurde feierlich das 100jährige Jubiläum der Erstzulassung von Frauen zum Studium an der Technischen Universität Dresden begangen. Im Rahmen der Tagung „Frauen in der Wissenschaft – Stieftöchter der Alma Mater?“ sowie einer Begleitausstellung⁷ wurde das Thema Frauen in der Wissenschaft einer interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht sowie der aktuelle Forschungsstand diskutiert. Eine Veröffentlichung der Tagungsbeiträge, finanziert durch die Hans-Böckler-Stiftung, befindet sich in Vorbereitung. (Vgl. Anhang II: Anlage 14)

Vom 17. bis 20. Juni 2009 wird die internationale Konferenz „Constructions of Masculinities in British Literature from the Middle Ages to the Present“, ausgerichtet vom Lehrstuhl für Englische Literaturwissenschaft, in Dresden stattfinden (vgl. Anhang II: Anlage 15).

Die Erziehungswissenschaftliche Fakultät veranstaltet zusammen mit der Philosophischen Fakultät im Sommersemester 2009 eine Ringvorlesung zum Thema „Verschwindet das Geschlecht?“, an der Geschlechterforscher/innen der Technischen Universität Dresden und eine Reihe auswärtiger Referent/innen mitwirken werden.

2.1.6 Maßnahmen zur Erhebung der Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen

An der Technischen Universität gibt es bereits eine Anzahl an Instrumenten zur Qualitätssicherung, mit denen der Realisierungsgrad sowie die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen überprüft werden:

- Das Referat Gleichstellung von Frau und Mann erstellt im dreijährigen Turnus einen Bericht zur Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität, der dem Senat und dem Rektorat präsentiert wird.
- Die Zwischenberichte zur Entwicklungsvereinbarung zwischen SMWK und TU Dresden bis zum Jahr 2010 evaluieren die Gleichstellungsarbeit und enthalten daran anschließende Maßnahmenvorschläge (Anhang II: Anlage 2 und 3).
- In halbjährlich stattfindenden Sitzungen der AG Gleichstellung der zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Vertreter/innen mit der Hochschulleitung wird die Gleichstellungsentwicklung innerhalb der Hochschule analysiert und die nächsten Handlungsfelder bestimmt.
- Im Rahmen des seit 2000 laufenden Modellversuchs zur ergebnisorientierten Selbststeuerung enthält der jährliche Kosten- und Leistungsbericht der Technischen Universität Dresden Gleichstellungsgesichtspunkte im wissenschaftlichen Personal und im wissenschaftlichen Nachwuchs bei den Fakultäten, fakultätsbezogene Beziehungszahlen sowie einen Kurzbericht zur Gleichstellungsarbeit.
- Darüber hinaus werden gleichstellungsrelevante Kriterien in Evaluationsverfahren wie den Berichten des Rektoratskollegiums vor dem Konzil, den Jahresforschungsberichten sowie den Lehrberichten der Technischen Universität einbezogen.

⁷ Die Ausstellung *100 Jahre Frauenstudium an der TU Dresden (1907-2007)* ist weiterhin im Internet abrufbar: www.frauenstudium-dresden.de.

2.2 Entwicklung der Frauenanteile an der Technischen Universität Dresden

Zur Einschätzung der Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen bedarf es einer eingehenden statistischen Analyse der Repräsentanz von Frauen und Männern an der Universität. Im Folgenden wird die Entwicklung der Geschlechterquoten im Qualifikationsverlauf sowie auf den jeweiligen Qualifikationsstufen gesamtuniversitär und fakultätspezifisch betrachtet. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die Fakultäten in vier große Fächergruppen⁸ geclustert. Der Berichtszeitraum umfasst die Jahre 2000 bis 2007.

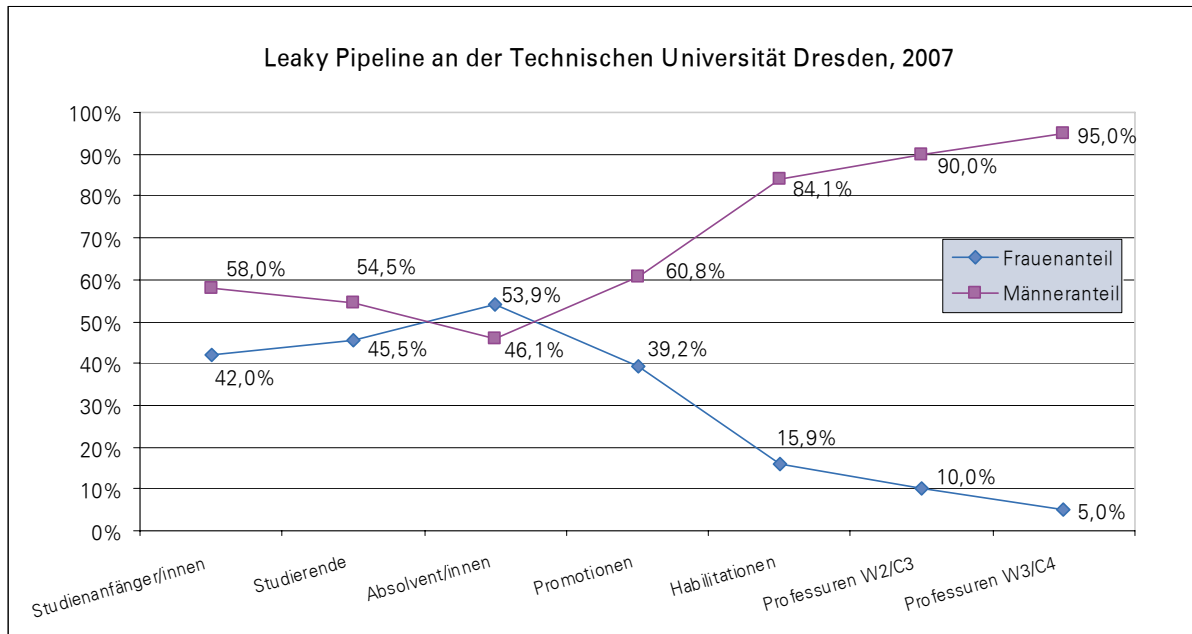


Abb.: Geschlechterquoten im akademischen Qualifikationsverlauf an der Technischen Universität Dresden, 2007

(Für den Wert der Habilitationen wurde ein Durchschnittswert von 2001 bis 2007 gebildet, da die jährliche Fallzahl sehr gering ist und entsprechend stark variiert, vgl. Anhang I: Abb. 2.)

Die Geschlechterquoten im Qualifikationsverlauf entsprechen dem gesamtdeutschen Phänomen des abnehmenden Frauenanteils mit steigender Qualifikationsstufe (vgl. Anhang I: Abb. 3). Im Vergleich zu anderen Technischen Universitäten weist die TU Dresden seit einigen Jahren mit rund 46 Prozent einen hohen Studentinnenanteil auf, der zwischen den verschiedenen Fächern deutlich variiert (vgl. Anhang I: Tab. 1 und 2). In der Fächergruppe *Mathematik/Naturwissenschaften* sind der Frauen- und Männeranteil ausgewogen, wobei der Studentinnenanteil zwischen 70 Prozent in den Fachrichtungen Biologie und Psychologie und 16 Prozent im Bereich Physik schwankt. Die *Geistes- und Sozialwissenschaften* sowie die *Medizin* haben einen Studentinnenanteil von 65 Prozent. Am geringsten ist der Frauenanteil in den *Ingenieurwissenschaften* mit 26 Prozent. Erfolgreich abgeschlossen wird das Studium zu 54 Prozent von Frauen. Die Absolventinnenquote ist in den letzten Jahren in allen Fächergruppen signifikant gestiegen (vgl. Anhang I: Tab. 3). Außer in den Ingenieurwissenschaften mit 30 Prozent beträgt der Absolventinnenanteil in den anderen drei Fächergruppen über 60 Prozent.

Im Bereich der Promotionen weist die Technische Universität Dresden seit 2003 einen relativ hohen Frauenanteil (2007: 39 Prozent) auf (vgl. Anhang I: Tab. 4 und Abb. 1). Die große Variation zwischen den Fächern, die bereits für den Bereich Studium konstatiert

⁸ Die vier Fächergruppen an der TU Dresden: 1. Mathematik/Naturwissenschaften; 2. Geistes- und Sozialwissenschaften; 3. Ingenieurwissenschaften und 4. Medizin.

wurde, setzt sich fort. Ein Vergleich der Absolventinnenzahlen mit dem Frauenanteil bei den Promotionen zeigt, dass in vielen Fächern ein Drittel bis zur Hälfte an Nachwuchswissenschaftlerinnen „verloren gehen“. Ausnahmen hiervon sind Physik, Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften, Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaften und Maschinenwesen, deren Promovendinnenanteil (auf unterschiedlichem Niveau) nahezu dem Absolventinnenanteil entspricht.

Bei der Einschätzung der Entwicklung der Frauenanteile im Bereich Habilitationen sind die geringe Anzahl sowie die Schwankungen über die Jahre und die jeweilige Fachkultur zu berücksichtigen. Insgesamt lässt sich seit 2000 eine Steigerung feststellen. Im Durchschnitt betrug der Frauenanteil bei den Habilitationen zwischen 1999 und 2007 rund 15 Prozent. An der Philosophischen Fakultät, der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften sowie der Fakultät Bauingenieurwesen und der Fachrichtung Psychologie liegt der Frauenanteil bei den Habilitationen seit 1999 zwischen 30 und 50 Prozent. (Vgl. Anhang I: Tab. 5 und 6, Abb. 2).

Der Professorinnenanteil an der Technischen Universität liegt mit knapp 9 Prozent (2007) deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (vgl. Anhang I: Tab. 7). In der Fächergruppe Mathematik/ Naturwissenschaften beträgt der Wert seit 2003 zwischen sieben und acht Prozent. In den Geistes- und Sozialwissenschaften sind 17 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. Für die Ingenieurwissenschaften deutet sich ein positiver Trend – allerdings auf einem sehr geringen Niveau – an, so verdoppelte sich der Frauenanteil von knapp 2 Prozent im Jahr 2003 knapp auf 4 Prozent im Jahr 2007. Die Betrachtung der Neuberufungen zeigt ein gleich bleibendes geringes Niveau bei durchschnittlich 11 Prozent (vgl. Anhang I: Tab. 9).

Beim wissenschaftlichen Personal liegt der Mitarbeiterinnenanteil bei 38 Prozent (vgl. Anhang I: Tab. 7). Die Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften weisen einen Frauenanteil von 25 Prozent bei den unbefristeten Stellen und 19 Prozent bei befristeten Vollzeitstellen auf. Deutlich höher liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf befristeten Teilzeitstellen mit 42 Prozent sowie bei den wissenschaftlichen Hilfskräften mit 54 Prozent. Für die Medizinische Fakultät liegen die Werte insgesamt etwas höher, besonders bei den befristeten Vollzeitstellen beträgt der Frauenanteil 27 Prozent. (Vgl. Anhang I: Tab. 8)

Auswertung der CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten

Für die Situationsanalyse wird ergänzend zu den hochschuleigenen Erhebungen das „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ vom *Center of Excellence Women and Science (CEWS)*⁹ herangezogen. Das CEWS-Ranking ermöglicht den Vergleich mit anderen Hochschulen und damit eine Selbstverortung nach gleichstellungsrelevanten Aspekten in der deutschen Universitätslandschaft.

Für den Erhebungszeitraum 2001 bis 2005 erhielt die Technische Universität Dresden eine weitgehend kontinuierliche Einschätzung im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (vgl. Anhang I: Tabelle 10). In der Gesamtbewertung liegt die TU Dresden im Mittelfeld (Ranggruppe 8 von 15). Bei den Einzelbewertungen ist die Universität in den Bereichen Promotionen und hauptberufliches und künstlerisches Personal in den Spitzengruppen platziert, bei den Habilitationen und Professuren belegt sie jedoch die unteren Ränge. Die Analyse der mittelfristigen Steigerung des Frauenanteils bei Professuren zeigt eine rückläufige Tendenz an.

⁹ CEWS: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Bonn 2007, 2005 und 2003 sowie www.cews.org.

2.3 Bilanzierung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen an der Technischen Universität Dresden

Die bisherigen gleichstellungspolitischen Maßnahmen an der Technischen Universität Dresden laufen vielfach nebeneinander und sind zu wenig koordiniert. Des Weiteren wird ein Umsetzungsdefizit erkennbar. Gleichstellungspolitik hat im Alltag der Hochschule noch nicht den entsprechenden Niederschlag gefunden. Dringend notwendig erscheint es, eine höhere Sensibilisierung für Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu erreichen, aber auch diese Sensibilisierung durch eine institutionelle Verankerung in zentralen Bereichen festzuschreiben.

Das Gleichstellungskonzept ist für die Technische Universität Dresden der Anstoß zu einer forcierten und wirksamen Gleichstellungspolitik.

Im Bereich **Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**, hat die Technische Universität Dresden zahlreiche Maßnahmen implementiert, die weitergeführt bzw. erweitert werden. Das Angebot richtet sich an Schülerinnen, um sie bei der Entscheidung für ihre Studienwahl zu unterstützen. Allerdings ist der Erfolg dieser Maßnahmen, junge Frauen für die Aufnahme eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums zu motivieren, bislang begrenzt. Es dominieren Einzelmaßnahmen, die durch das laufende Projekt „Mehr junge Frauen für die Ingenieur- und Naturwissenschaftlichen begeistern“ zusammengeführt werden sollen. Auch setzen die bestehenden Maßnahmen lebensgeschichtlich zu spät ein. Wichtig erscheint, die Interessenbildung in Schulen und Kitas möglichst früh anzuleiten. Ebenso sollten junge Männer stärker zum Studium so genannter „weicher“ Fächer angeregt werden.

In der **Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** hat die Technische Universität Dresden in den vergangenen Jahren durch Promotionsstellen und Mentoring-Programme erkennbare Erfolge aufzuweisen (vgl. Kap. 2.2). Jedoch fehlen bisher Maßnahmen in der Fächergruppe der Geistes- und Sozialwissenschaften, denn im Vergleich der Absolventinnenzahlen mit den Promovendinnen gehen ein Drittel bis zur Hälfte des weiblichen Nachwuchses verloren. Ebenso ist das WHK-Förderprogramm zu überdenken, weil es dazu führt, dass männliche Wissenschaftlicher vorrangig die besser bezahlten Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter innehaben (vgl. Anhang II: Tab. 8).

Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen im Bereich der **Habilitationen, Juniorprofessuren und Professuren** an der Technischen Universität Dresden. Von zentraler Relevanz ist eine stärkere Sensibilisierung für ein höheres Maß an Geschlechtergerechtigkeit. Durch die schwache Repräsentation der Frauen auf diesen hohen Qualifikationsebenen gehen der Universität und der Gesellschaft im hohen Maße Fachkompetenzen und Potentiale verloren.

Die Betrachtung der **Organisationskultur** zeigt die Notwendigkeit einer intensiven Sensibilisierung für Gender-Aspekte in der Hochschule auf. Im Bereich Work-Life-Balance wurde bisher vor allem die Familienfreundlichkeit der Universität gesteigert und somit eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Studierenden und das wissenschaftliche Personal herbeigeführt. Ein offenes Handlungsfeld bleibt die Etablierung einer zeitgemäßerer Form des Berufs Wissenschaftler/in durch die freiere und flexiblere Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Zeitorganisation. Die Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Forschung wurde bisher in einigen wenigen Fächern vollzogen, durch gezielte Beratungsangebote gilt es dies auszuweiten.

3. GLEICHSTELLUNGSZIELE UND IHR BEITRAG ZUR PROFILBILDUNG DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DRESDEN

Leitbild der Technischen Universität Dresden

Die Technische Universität Dresden engagiert sich für einen bewussten Ausgleich zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie zu einer garantierten Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und Universitätsmitglieder – unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Religion.

Die Technische Universität Dresden erachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern als einen wesentlichen Erfolgsfaktor für eine moderne Universität, die nach Exzellenz in Lehre und Forschung strebt. Frauen und Männer sind selbstverständlich gemeinsam in den wissenschaftlichen Erkenntnis- und Innovationsprozess gestaltend eingebunden. Dies beinhaltet eine gleichberechtigte Teilhabe an den wichtigen Gütern sowie eine ausgeglichene Verteilung von Belastungen. Eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur besteht, wenn Frauen und Männer in einer ausgewogenen Relation in allen Bereichen und auf allen Ebenen vertreten sind, wenn sich Frauen und Männer in ihrer Persönlichkeit gewürdigt fühlen und in einem gesellschaftlich fairen Verhältnis zueinander stehen.

Im Rahmen einer stärker strukturierten und transparenten Gleichstellungsarbeit verfolgt die Technische Universität Dresden folgende Gleichstellungsziele:

- Die Steigerung des Frauenanteils auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen:
 - Erhöhung des Professorinnenanteils bis zum Jahr 2020 auf 15 Prozent¹⁰
 - Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen und Juniorprofessuren für den Zeitraum 2009 bis 2015 auf 30 Prozent
 - Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen bis 2014 auf 50 Prozent
- Eine gezielte, an den fachspezifischen Geschlechterquoten orientierte Förderung von Nachwuchswissenschaftler/innen durch persönliche Motivierung und intensive Betreuungsverhältnisse, die insbesondere die Schnittstellen zwischen Schule, Studium und Beruf berücksichtigt.
- Die Integration von Gleichstellungsindikatoren in das Qualitätsmanagement. Die Berücksichtigung der Erreichung von Gleichstellungszielen in der Mittelzuweisung im Rahmen der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten
- Ausbau der Geschlechterthemen in Lehre und Forschung
- Die verstärkte Sensibilisierung für Gender-Aspekte in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität durch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache sowie durch Weiterbildungs- und Beratungsangebote. Ebenso bedarf es der Professionalisierung und der Erhöhung der Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit.
- Förderung der Work-Life-Balance mit dem Ziel der Reauditierung im Audit „Familien-gerechte Hochschule“.

Gleichstellungspolitische Ziele sind ein fester Bestandteil der universitären Entwicklungsplanung sowie Hochschulsteuerung. In der Grundordnung (§ 3 Abs. 6) sowie im Sächsischen Hochschulgesetz (§ 5 Abs. 3) ist die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen aller Entscheidungen als Aufgabe der Technischen Universität Dresden formuliert. Als zentrales Instrument zur Realisierung des Gleichstellungsauftrages dient der Frauenförderplan 2007 bis 2011, der durch den Senat beschlossen wurde und durch alle Mitglieder und Angehörigen der Technischen Universität Dresden umgesetzt wird.

¹⁰ Orientiert an der Personalentwicklung entsprechend der Anzahl der zu erwartenden Neuberufungen sowie der Emeritierung von Professorinnen an der TU Dresden

4. NEUES MASSNAHMENPAKET

Das Maßnahmenpaket für die Technische Universität Dresden beinhaltet sowohl im vergangenen Jahr eingeführte Maßnahmen, die fortgeführt und ggf. weiterentwickelt werden sowie neue Maßnahmen, die mit dem Beschluss des Gleichstellungskonzeptes implementiert werden. Im Fall der Förderung von Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren könnten zusätzliche Maßnahmen realisiert werden.

Programm/ Maßnahme	Inhalt/Beschreibung	Zuständigkeit ¹¹
1. Erhöhung des Professorinnenanteils und ihre Beteiligung an Kommissionen und Gremien		
Berufungsverfahren: Aktives Recruiting	- Suche nach geeigneten Kandidatinnen im Vorfeld einer Ausschreibung und gezieltes Ansprechen für eine Bewerbung - Entwicklung eines „Kompetenzspiegels mit leistungs- und sozialbezogenen Kriterien“ für Berufungsverfahren (Berufungsleitfaden) - <i>Steuerung</i> : Rektoratsbeschluss zur „Chancengleichheit von Frau und Mann“ v. 15. 08. 2006	Rektorat, Fakultäten, BGM, Berufungsbeauftragte/r
Dual-Career-Couples-Service	Unterstützung von Doppelkarrierepaaren: Angebote für die Partner/innen im Zusammenhang mit der Besetzung von Spitzenpositionen	RGFM
Berufungskommissionen und Gremienarbeit	- In Berufungskommission muss in den Statusgruppen der Hochschullehrer/innen und der akademischen Mitarbeiter/innen jeweils mindestens eine Frau vertreten sein. - Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Frauen durch Arbeit in Gremien, Kommissionen usw., solange Frauen unterrepräsentiert sind, z.B. durch Zuweisung gesonderter Mittel, zeitliche Entlastung (Anreizsystem)	Rektorat, Senat, Fakultäten
2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen		
Geschlechtsspezifische Angebote des Career-Service	Spezielle Angebote für Absolventinnen und Absolventen als Unterstützung für den Berufseinsteig	Career Service, Referat Gleichstellung
Strukturierte Förderung des leistungsstarken wissenschaftlichen Nachwuchses	- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Absolvent/innen, Doktorand/innen, Habilitand/innen und Juniorprofessor/innen) durch eine strukturierte Betreuung und zielgruppenspezifische Angebote überfachlicher Qualifikation, Beratung, Coaching und Netzwerkarbeit, die auch explizit zur Steigerung der Genderkompetenz beitragen - An der TU Dresden ist eine Graduiertenakademie geplant, in dessen Konzeption diese Maßnahme integriert wird.	BGM
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Eigenmitteln	Fortführung und geschlechtergerechte Umgestaltung des Programms zur Promotions- und Habilitationsförderung für Frauen aus Eigenmitteln der TU Dresden	Rektorat, Senat, SKG

¹¹ Abkürzungen: RGFM - Referat Gleichstellung von Frau und Mann, BGM - Beauftragte für Gleichstellungsmanagement, SKG - Senatskommission Gleichstellung

3. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in männerdominierten Studiengängen und auch der Männeranteile in den frauendominierten Studiengängen		
Steigerung des Frauenanteils in den Ingenieur- und Naturwissenschaften	- Fortführung des Projekt „Mehr junge Frauen für die Ingenieur- und Naturwissenschaften begeistern“ nach Auslaufen der Förderung durch das SMWK (nach positiver Evaluierung); ggf. Umgestaltung - Fortführung „tasteMINT: Ein Potenzial-Assessment-Verfahren für Abiturientinnen“ (nach positiver Evaluierung); ggf. Umgestaltung	Rektorat, Fakultäten, RGFM
Steigerung des Männeranteils in Lehramt u. Geisteswissenschaften	Einführung eines Boys-Day in Ergänzung zum bereits bestehenden Girls-Day	Zentrale Studienberatung , RGFM
4. Gleichstellung und Qualitätsmanagement		
Senatskommission Gleichstellung	- Vorlage und Diskussion des jährlichen Gleichstellungsberichts der Fakultäten und der Universität; - Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts sowie Überprüfung der Umsetzung	Rektorat
Gleichstellungsbericht	- jährliche Erstellung eines Gleichstellungsberichts der Fakultäten und auf dieser Grundlage der Gesamtuniversität - alle relevanten Indikatoren werden nach Frauen und Männer ausgewiesen; Einführung von Gender Indices; Verwendung einer Equality Scorecard	SKG, BGM, Fakultäten, Verwaltung
Zielvereinbarungen mit Fakultäten (Gleichstellungscontrolling)	20 % der über die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten verausgabten Mittel werden nach dem Stand der Umsetzung der fakultätsspezifischen Ziele und ihrer Relevanz für die Zielerreichung der gesamten Universität verteilt	Rektorat
5. Sensibilisierung für Gender-Aspekte in Lehre, Forschung und Verwaltung		
Gender Consulting	Einrichtung zur Unterstützung und Beratung: fachbezogene Gender-Beratung in der Lehre, Beratung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming, Sensibilisierung der Hochschulmitglieder und -angehörigen zur Anwendung von Gender Mainstreaming	RGFM, Fakultäten
Sprachliche Gleichbehandlung	- Entwicklung einer Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache - Frauen und Männer werden in allen Dokumenten der Universität (Homepage, Prüfungsordnungen, Briefverkehr usw.) sichtbar gemacht	Rektorat, RGFM, Verwaltung, Dekanate
Koordinationsstelle für Geschlechterforschung	- Institutionelle Verankerung einer Koordinationsstelle - Koordination der gesamten genderrelevanten Lehre und Forschung an der Universität	Rektorat

6. Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellungsarbeit und ihrer Akzeptanz		
Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> - Einführungsworkshops / Mentoring-Programm für neu gewählte de/zentrale Gleichstellungsbeauftragte - Fortbildungs- und Schulungsangebote (z.B. zu Berufungsverfahren) - angemessene Ausstattung mit zeitlichen und finanziellen Ressourcen 	RGFM
Gender Trainings	als Personalentwicklungsinstrument und Sensibilisierungsmaßnahme für Führungskräfte, wissenschaftliches sowie nichtwissenschaftliche Personal	Dezernat Personal, RGFM
Hochschulinterne Öffentlichkeitsarbeit für Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungskonzept auf allen Ebenen der Universität vorstellen und die Relevanz des Themas herausstellen - Internetpräsenz ausbauen - Aushänge/Plakate/Broschüren sowie Beiträge in universitären Publikationsorganen - Organisation von Veranstaltungen 	BGM
7. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf		
Für den Bereich Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf wurden mit dem Audit „Familiengerechte Hochschule“ entsprechende Maßnahmen eingeführt und mit deren Realisierung bereits begonnen (vgl. Anhang II: Anlage 11).		

5. STRUKTURELLE VERANKERUNG IN DER UNIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG IN DER QUALITÄTSSICHERUNG

Die Durchsetzung der Chancengleichheit für Frauen und Männer ist an der Technischen Universität Dresden auf verschiedenen Ebenen verankert. Das **Rektorat** und die **Fakultäten** entscheiden über die gleichstellungspolitischen Ziele und schaffen die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen. Unterstützt werden sie dabei von dem **Referat Gleichstellung von Frau und Mann** sowie den **dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**, die bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Frauenförderplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mitwirken. Die Fakultäten formulieren ihre, am Gleichstellungskonzept der Universität orientierten, gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen in den Zielvereinbarungen mit der Universitätsleitung.

Die Maßnahmen für eine **familienfreundliche Universität**, die einen wesentlichen Bestandteil des Bereichs Work-Life-Balance darstellen, werden unter der Leitung des Rektorats durch das Referat Gleichstellung von Frau und Mann, dem Campusbüro „Uni mit Kind“ sowie dem Studentenwerk Dresden koordiniert.

Um den Gleichstellungsprozess an der Technischen Universität Dresden stärker als bisher voranzutreiben, insbesondere die Sensibilisierung für Gender-Aspekte an der Technischen Universität Dresden und die Koordination der laufenden und neuen Maßnahmen zu realisieren, wurde zum 1. Januar 2009 die Stelle der **Beauftragten für Gleichstellungsmanagement beim Rektor** eingerichtet. Gemeinsam mit der neuen **Senatskommission Gleichstellung** ist fortan die Beauftragte für Gleichstellungsmanagement für die Qualitätssicherung der Gleichstellungsmaßnahmen und die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes verantwortlich.

Anschließend an bereits vorhandene Instrumente (vgl. 2.1.6) werden im laufenden Jahr die folgenden **neuen Instrumente** zur Überprüfung der Realisierung der Gleichstellungsziele und zur Fortentwicklung des Gleichstellungskonzeptes implementiert:

- Implementierung des Gleichstellungskonzeptes als Strategiepapier in allen Gremien und Bereichen der Hochschule
- Einsetzung der Senatskommission Gleichstellung, die unter Leitung eines Mitglieds des Rektorats in regelmäßigen Sitzungen die Erfüllung der im Konzept benannten Maßnahmen überprüft sowie an dessen Weiterentwicklung arbeitet
- Im Rahmen der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten wird ein finanzielles Anreizsystem implementiert. Dem gemäß werden 20 Prozent der für die Zielvereinbarungen zur Verfügung stehenden Mittel zur Förderung der Gleichstellung in Lehre, Forschung und Weiterbildung verwendet. Bewertungsgrundlage ist der Beitrag der jeweiligen Fakultät zur Herstellung der Chancengleichheit an der Universität.
- Im Anschluss an die Bestimmungen des neuen Sächsischen Hochschulgesetzes führt die Technische Universität Dresden im laufenden Jahr ein System zur Sicherung der Qualität ein, das unter anderem eine regelmäßige Bewertung der Leistungen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages enthält (SächsHSG §9 Abs. 1).

Das Gleichstellungskonzept wurde am 24. Februar 2009 durch das Rektorat beschlossen und wird ab sofort in die Entscheidungsprozesse in allen universitären Bereichen einbezogen und dient somit als Grundlage für das Handeln der Technische Universität Dresden.

Hinweise zum Professorinnenprogramm

Im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder sollen bis zum Jahr 2012 insgesamt 200 Stellen für Professorinnen an deutschen Hochschulen geschaffen werden. Bund und Länder stellen hierfür 150 Millionen Euro über einen Zeitraum von fünf Jahren zur Verfügung.

Gefördert wird die Besetzung von unbefristeten W2- und W3-Professuren mit Wissenschaftlerinnen. Die geförderten Stellen sollen vorrangig Vorgriffsprofessuren sein, unter bestimmten Voraussetzungen (s.u.) werden auch Regelberufungen gefördert.

Je Hochschule werden bis zu drei Professuren gefördert mit einer jährlichen Höchstsumme von 150.000 Euro pro Stelle.

Für Regelberufungen wurde folgendes Reglement getroffen: Die Stelle wird für höchstens fünf Jahre zur Hälfte durch Bund und Länder finanziert. Die dadurch an der Hochschule frei werdenden Mittel müssen in Gleichstellungsmaßnahmen investiert werden.

Das „zukuntorientierte Gleichstellungskonzept“ dient als Förderantrag, der eine Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen sowie eine Auflistung der zukünftigen Maßnahmen an der Hochschule und Angaben zur strukturellen Verankerung sowie zur Qualitätssicherung enthält.

Im Sommer 2009 wird die Entscheidung des BMBF erwartet. Die Fördermittel werden mit Vorlage der Berufungsurkunde der Professorin der Hochschule zur Verfügung gestellt.

Die Technische Universität Dresden hat mit Einreichung des Gleichstellungskonzeptes die Förderung von insgesamt drei im Regelberufungsverfahren zu besetzenden W3-Professuren für insgesamt fünf Jahre beantragt.

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ist eine von zahlreichen Aktivitäten zur nachhaltigen Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die seit drei Jahren verstärkt von Einrichtungen in Wissenschaft und Forschung unternommen werden.

An zentraler Stelle sind zu nennen:

- Die Selbstverpflichtungen der Mitgliedseinrichtungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ vom 2. Juli 2008
- „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ des Wissenschaftsrates vom 16. Juli 2007
- „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, der Fraunhofer Gesellschaft, der Hochschulrektorenkonferenz, der Leibniz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft sowie des Wissenschaftsrates vom 29. November 2006

Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG

ANHANG I: STATISTISCHE DATEN

Teil A: Repräsentanz von Frauen an der Technischen Universität Dresden

Tabelle 1: Studienanfänger/innen

Fakultät	WS 1999/2000			WS 2001/2002			WS 2004/2005			WS 2006/2007		
	w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq
1. Mathematik/Naturwissenschaften	521	288	55%	759	411	54%	1017	548	54%	922	448	49%
Mathematik/Naturwissenschaften	521	288	55%	759	411	54%	1017	548	54%	922	448	49%
Fachrichtung Mathematik	122	59	48%	197	92	47%	321	169	53%	226	93	41%
Fachrichtung Physik	84	10	12%	138	21	15%	191	38	20%	206	32	16%
Fachrichtung Chemie	125	75	60%	200	121	61%	260	145	56%	198	108	55%
Fachrichtung Psychologie	132	104	79%	144	127	88%	139	120	86%	141	109	77%
Fachrichtung Biologie	58	40	69%	80	50	63%	106	76	72%	151	106	70%
2. Geistes-/Sozialwissenschaften	2587	1623	63%	2747	1744	63%	2446	1653	68%	2273	1375	60%
Philosophische Fakultät	599	365	61%	651	384	59%	527	336	64%	584	346	59%
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	632	490	78%	708	555	78%	858	670	78%	633	488	77%
Erziehungswissenschaften	404	310	77%	411	320	78%	401	324	81%	334	241	72%
Juristische Fakultät	364	206	57%	386	231	60%	63	46	73%	84	44	52%
Wirtschaftswissenschaften	588	252	43%	591	254	43%	597	277	46%	638	256	40%
3. Ingenieurwissenschaften	2648	744	28%	3080	805	26%	3959	1083	27%	3829	1051	27%
Informatik	462	84	18%	652	107	16%	632	135	21%	605	140	23%
Elektrotechnik/Informationstechnik	312	25	8%	499	46	9%	622	52	8%	456	40	9%
Maschinenwesen	620	95	15%	759	135	18%	1099	190	17%	1245	255	21%
Bauingenieurwesen	228	70	31%	158	46	29%	230	75	33%	171	58	34%
Architektur	237	130	55%	217	118	54%	198	108	55%	249	157	63%
Verkehrswissenschaften	323	133	41%	283	90	32%	405	130	32%	459	138	30%
Forst-, Geo-, Hydrowissenschaften	466	207	44%	512	263	51%	773	393	51%	644	263	41%
4. Medizinische Fakultät	204	131	64%	238	152	64%	376	246	65%	346	224	65%
Gesamt	5960	2786	47%	6824	3112	46%	7798	3530	45%	7370	3098	42%

Tabelle 2: Studierende

Fakultät	WS 1999/2000			WS 2001/2002			WS 2004/2005			WS 2007/2008		
	w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq
1. Mathematik/Naturwissenschaften *	2206	1194	54,1%	2827	1541	54,4%	4126	2216	53,2%	4533	2300	50,7%
Fak. Mathematik/Naturwissensch.	2206	1194	54,1%	2827	1541	54,4%	4093	2180	53,3%	4455	2259	50,7%
Fachrichtung Mathematik	364	148	40,7%	519	221	42,6%	893	398	44,6%	969	389	40,1%
Fachrichtung Physik	412	46	11,2%	536	70	13,1%	867	149	17,2%	924	135	14,6%
Fachrichtung Chemie	419	223	53,2%	580	333	57,4%	930	532	57,2%	981	529	53,9%
Fachrichtung Psychologie	742	585	78,8%	809	660	81,6%	873	734	84,1%	904	739	81,7%
Fachrichtung Biologie	269	192	71,4%	383	257	67,1%	530	367	69,2%	677	467	69,0%
2. Geistes-/Sozialwissenschaften**	11156	6601	59,2%	11874	7226	60,9%	13036	8250	63,3%	12506	7992	63,9%
Philosophische Fakultät	2475	1515	61,2%	2951	1791	60,7%	3477	2006	57,7%	3340	1905	57,0%
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	2128	1691	79,5%	2413	1921	79,6%	3355	2656	79,2%	3430	2753	80,3%
Erziehungswissenschaften	1431	1093	76,4%	1602	1256	78,4%	2011	1597	79,4%	2001	1567	78,3%
Juristische Fakultät	2215	1231	55,6%	1927	1089	56,5%	1218	726	59,6%	947	544	57,4%
Wirtschaftswissenschaften	2907	1071	36,8%	2981	1169	39,2%	2842	1183	41,6%	2647	1141	43,1%
3. Ingenieurwissenschaften	10353	3042	29,4%	11905	3365	28,3%	15269	4240	27,8%	15823	4180	26,4%
Informatik	1183	174	14,7%	1936	320	16,5%	2625	471	17,9%	2119	376	17,7%
Elektrotechnik/Informationstechnik	1081	75	6,9%	1479	113	7,6%	2252	190	8,4%	2210	198	9,0%
Maschinenwesen	2016	263	13,0%	2559	369	14,4%	3814	617	16,2%	4956	820	16,5%
Bauingenieurwesen	1173	274	23,4%	876	214	24,4%	756	223	29,5%	750	233	31,1%
Architektur	1334	722	54,1%	1316	733	55,7%	1505	874	58,1%	1200	709	59,1%
Verkehrswissenschaften	1184	457	38,6%	1267	447	35,3%	1415	486	34,3%	1624	514	31,7%
Forst-, Geo-, Hydrowissenschaften	2382	1077	45,2%	2472	1169	47,3%	2902	1379	47,5%	2964	1330	44,9%
4. Medizinische Fakultät	1396	773	55,4%	1599	957	59,8%	2108	1341	63,6%	2271	1505	66,3%
Gesamt	25111	11610	46,2%	28205	13089	46,4%	34575	16047	46,4%	35133	15977	45,5%

* Mit der Gründung von BIOTEC im Jahr 2002 wurde die Statistik erweitert. Werte für das WS 2004/2005: w+m: 69, w: 36, fq: 52,2 %; Werte für das WS 2007/2008: w+m: 78, w: 41, fq: 52,6%.

** Mit der Gründung des Zentrums für Internationale Studien im Jahr 2002 wurde die Statistik erweitert. Werte für das WS 2004/2005: w+m: 133, w: 82, fq: 61,7%; Werte für das WS 2007/2008: w+m: 141, w: 82, fq: 58,2 %.

Tabelle 3: Absolvent/innen

Fakultät	WS 1999/2000			WS 2001/2002			WS 2004/2005			WS 2006/2007		
	w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq
1. Mathematik/Naturwissenschaften	177	93	52,5%	212	135	63,7%	323	198	61,3%	480	304	63,3%
Fak. Mathematik/Naturwissensch.	177	93	52,5%	212	135	63,7%	323	198	61,3%	480	304	63,3%
Fachrichtung Mathematik	26	8	30,8%	25	10	40,0%	35	13	37,1%	98	49	50,0%
Fachrichtung Physik	27	1	3,7%	23	4	17,4%	16	1	6,3%	78	17	21,8%
Fachrichtung Chemie	34	16	47,1%	42	22	52,4%	56	35	62,5%	132	94	71,2%
Fachrichtung Psychologie	67	50	74,6%	90	76	84,4%	111	88	79,3%	99	84	84,8%
Fachrichtung Biologie	23	18	78,3%	32	23	71,9%	105	61	58,1%	73	60	82,2%
2. Geistes-/Sozialwissenschaften	1012	593	58,6%	1158	702	60,6%	1264	825	65,3%	2063	1380	66,9%
Philosophische Fakultät	127	79	62,2%	192	119	62,0%	277	180	65,0%	464	328	70,7%
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	103	82	79,6%	190	169	88,9%	237	206	86,9%	323	266	82,4%
Erziehungswissenschaften	132	95	72,0%	178	121	68,0%	236	202	85,6%	650	492	75,7%
Juristische Fakultät	260	164	63,1%	321	191	59,5%	173	102	59,0%	220	126	57,3%
Wirtschaftswissenschaften	390	173	44,4%	277	102	36,8%	341	135	39,6%	406	168	41,4%
3. Ingenieurwissenschaften	850	271	31,9%	1075	342	31,8%	1124	355	31,6%	1430	432	30,2%
Informatik	101	21	20,8%	106	19	17,9%	155	32	20,6%	237	33	13,9%
Elektrotechnik/Informationstechnik	49	3	6,1%	99	1	1,0%	148	13	8,8%	142	17	12,0%
Maschinenwesen	113	5	4,4%	142	21	14,8%	229	28	12,2%	314	36	11,5%
Bauingenieurwesen	134	25	18,7%	137	28	20,4%	72	20	27,8%	65	12	18,5%
Architektur	161	93	57,8%	175	89	50,9%	144	88	61,1%	192	118	61,5%
Verkehrswissenschaften	60	23	38,3%	114	44	38,6%	119	46	38,7%	155	58	37,4%
Forst-, Geo-, Hydrowissenschaften	232	101	43,5%	302	140	46,4%	257	128	49,8%	325	158	48,6%
4. Medizinische Fakultät	159	79	49,7%	173	94	54,3%	187	104	55,6%	219	145	66,2%
Gesamt	2189	1036	47,3%	2618	1273	48,6%	2898	1482	51,1%	4192	2261	53,9%

Tabelle 4: Promotionen

Fakultät	1999			2001			2003			2005			2007		
	w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq
1. Mathematik/Naturwissenschaften	91	22	24,2%	81	28	34,6%	79	25	31,6%	124	48	38,7%	128	48	37,5%
Fak. Mathematik/Naturwissensch.	91	22	24,2%	81	28	34,6%	79	25	31,6%	124	48	38,7%	128	48	37,5%
Fachrichtung Mathematik	6	4	66,7%	8	3	37,5%	3	0	0 %	4	1	25,0%	2	0	0%
Fachrichtung Physik	32	3	9,4%	34	4	11,8%	32	4	12,5%	35	7	20,0%	37	8	21,6%
Fachrichtung Chemie	48	14	29,2%	22	8	36,4%	23	12	52,2%	42	18	42,9%	39	14	35,9%
Fachrichtung Psychologie	2	1	50,0%	6	4	66,7%	8	5	62,5%	9	5	55,6%	6	4	66,7%
Fachrichtung Biologie	3	0	0%	11	9	81,8%	13	4	30,8%	34	17	50,0%	44	22	50,0%
2. Geistes-/Sozialwissenschaften	37	10	27,0%	40	14	35,0%	48	18	37,5%	66	22	33,3%	78	40	51,3%
Philosophische Fakultät	6	1	16,7%	7	5	71,4%	14	8	57,1%	19	7	36,8%	20	8	40,0%
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	1	1	100%	-	-	-	3	2	66,7%	4	1	25,0%	7	6	85,7%
Erziehungswissenschaften	6	4	66,7%	4	2	50,0%	2	1	50,0%	5	1	20,0%	10	8	80,0%
Juristische Fakultät	12	0	0%	18	5	27,8%	20	4	20,0%	20	8	40,0%	20	9	45,0%
Wirtschaftswissenschaften	12	4	33,3%	11	2	18,2%	9	3	33,3%	18	5	27,8%	21	9	42,9%
3. Ingenieurwissenschaften	131	14	10,7%	126	25	19,8%	99	11	11,1%	148	25	16,9%	155	26	16,8%
Informatik	11	0	0%	5	3	60,0%	5	0	0%	12	1	8,3%	16	1	6,3%
Elektrotechnik/Informationstechnik	31	1	3,2%	24	1	4,2%	20	1	5,0%	22	2	9,1%	35	2	5,7%
Maschinenwesen	51	5	9,8%	48	13	27,1%	32	3	9,4%	47	10	21,3%	40	6	15,0%
Bauingenieurwesen	3	0	0%	7	0	0%	8	1	12,5%	13	1	7,7%	13	3	23,1%
Architektur	1	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	6	2	33,3%
Verkehrswissenschaften	8	1	12,5%	11	0	0%	9	1	11,1%	18	1	5,6%	8	0	0%
Forst-, Geo-, Hydrowissenschaften	26	7	26,9%	29	8	27,6%	24	5	20,8%	35	10	28,6%	37	12	32,4%
4. Medizinische Fakultät	96	39	40,6%	150	70	46,7%	161	94	58,4%	130	78	60,0%	160	90	56,3%
Gesamt	355	85	23,9%	397	137	34,5%	387	148	38,2%	468	173	37,0%	521	204	39,2%

Abbildung 1: Promotionen 1999 bis 2007

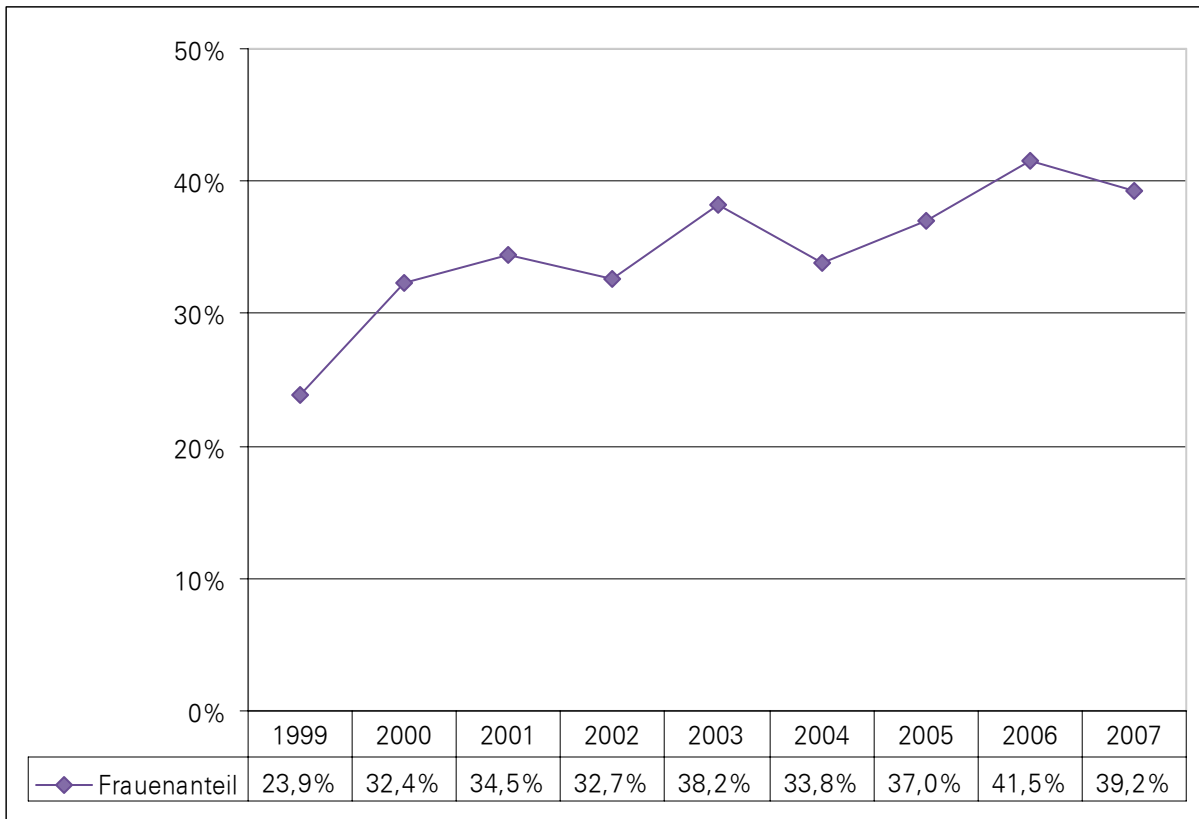


Tabelle 5: Habilitationen

Fakultät	1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w
1. Mathematik/Naturwiss.	6		7	1	3	1	8		3	1	6		7	2	13		9	3
Fak. Mathematik/Naturwissensch.	6		7	1	3	1	8		3	1	6		7	2	13		9	3
Fachrichtung Mathematik	3		1										1				1	
Fachrichtung Physik	1		3		1		3		1		3		2		5		4	2
Fachrichtung Chemie	1		2	1			3				3		2		5		2	
Fachrichtung Psychologie	1				2	1	2						2	2			1	1
Fachrichtung Biologie			1						2	1					3		1	
2. Geistes-/Sozialwissenschaften	4	1	3		7	3	4	1	11	5	1		9	2	3	1	3	1
Philosophische Fakultät	3		2		1		1		9	5			3		2	1	2	1
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	1	1			4	2	3	1	1				1					
Erziehungswissenschaften					1	1							4	2			1	
Juristische Fakultät									1		1				1			
Wirtschaftswissenschaften			1		1								1					
3. Ingenieurwissenschaften	2		9	1	8	1	6		10	2	4		13	1	8	2	7	2
Informatik					1				2	1			1		1			
Elektrotechnik/Informationstechnik			4	1	1		1		3				4		2			
Maschinenwesen	1		3		4	1	2		2		2		7	1	2		5	1
Bauingenieurwesen							1		1						1	1	1	1
Architektur											1							
Verkehrswissenschaften							1										1	
Forst-, Geo-, Hydrowissenschaften	1		2		2		1		2	1	1		1		2	1		
4. Medizinische Fakultät	7		9	2	6		11	3	15		11		18	2	16	1	13	3
Gesamt	19	1	28	4	24	5	29	4	39	8	22	0	47	7	40	4	32	9

FORTSETZUNG: Tabelle 5: Habilitationen

Fakultät	1999-2007		
	w+m	w	fq
1. Mathematik/Naturwissenschaften	62	8	12,9%
Fak. Mathematik/Naturwissensch.	62	8	12,9%
Fachrichtung Mathematik	6	0	0%
Fachrichtung Physik	23	2	8,7%
Fachrichtung Chemie	18	1	5,6%
Fachrichtung Psychologie	8	4	50%
Fachrichtung Biologie	7	1	14,3%
2. Geistes-/Sozialwissenschaften	45	14	31,1%
Philosophische Fakultät	23	7	30,4%
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	10	4	40%
Erziehungswissenschaften	6	3	50%
Juristische Fakultät	3	0	0%
Wirtschaftswissenschaften	3	0	0%
3. Ingenieurwissenschaften	67	9	13,4%
Informatik	5	1	20%
Elektrotechnik/Informationstechnik	15	1	6,7%
Maschinenwesen	28	3	10,7%
Bauingenieurwesen	4	2	50%
Architektur	1	0	0%
Verkehrswissenschaften	2	0	0%
Forst-, Geo-, Hydrowissenschaften	12	2	16,7%
4. Medizinische Fakultät	106	11	10,4%
Gesamt	280	42	15,0%

Abbildung 2: Habilitationen 1999 bis 2007

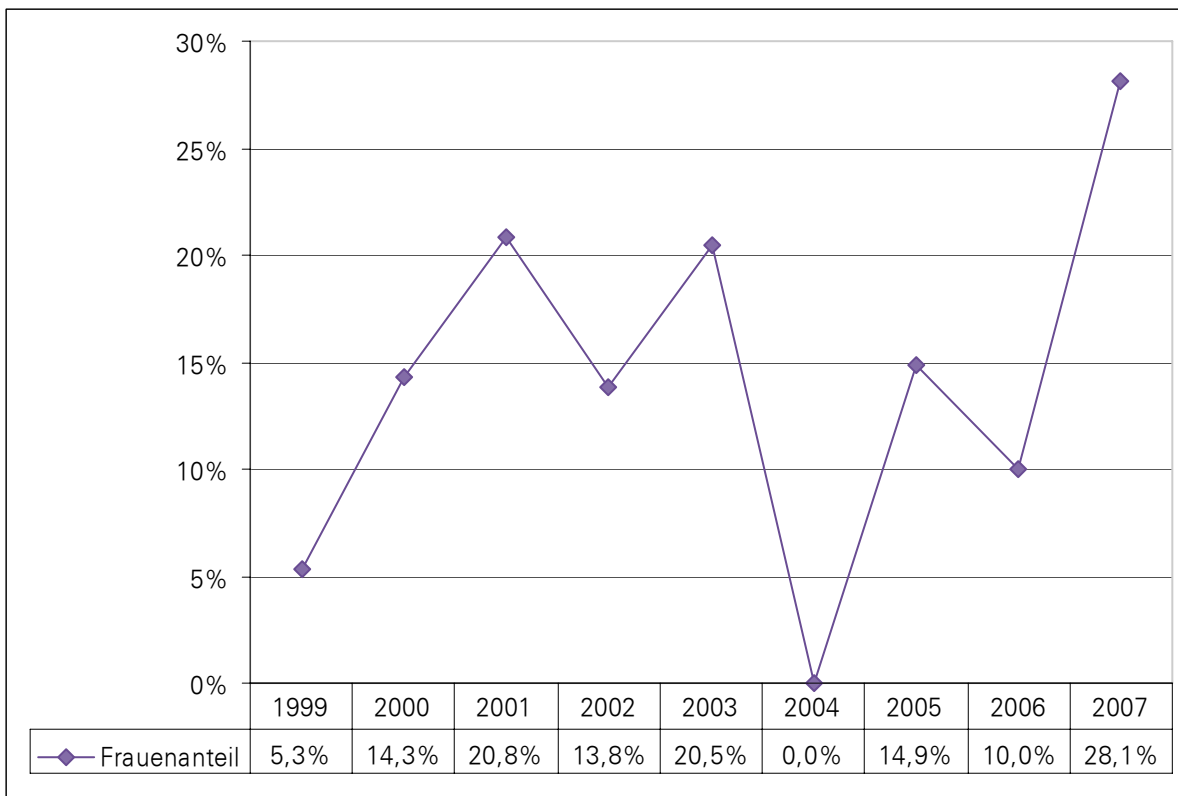


Tabelle 6: Professuren

Fakultät	2003			2005			2007		
	w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq
1. Mathematik/Naturwissenschaften	100	7	7,0%	94	7	7,4%	102	8	7,8%
Fak. Mathematik/Naturwissensch.	100	7	7,0%	94	7	7,4%	96	7	7,3%
Fachrichtung Mathematik	22	0	0%	21	0	0%	23	0	0%
Fachrichtung Physik	28	2	7,1%	25	2	8,0%	25	1	4,0%
Fachrichtung Chemie	24	1	4,2%	22	1	4,5%	24	1	4,2%
Fachrichtung Psychologie	13	2	15,4%	13	2	15,4%	14	3	21,4%
Fachrichtung Biologie	13	2	15,4%	13	2	15,4%	10	2	20,0%
2. Geistes-/Sozialwissenschaften	126	19	15,1%	127	22	17,3%	124	21	16,9%
Philosophische Fakultät	41	5	12,2%	41	6	14,6%	41	7	17,1%
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	26	7	26,9%	26	8	30,8%	25	4	16,0%
Erziehungswissenschaften	17	2	11,8%	17	2	11,8%	18	3	16,7%
Juristische Fakultät	17	2	11,8%	19	3	15,8%	16	3	18,8%
Wirtschaftswissenschaften	25	3	12,0%	24	3	12,5%	24	4	16,7%
3. Ingenieurwissenschaften	215	4	1,9%	218	5	2,3%	213	8	3,8%
Informatik	25	0	0%	25	0	0%	23	1	4,3%
Elektrotechnik/Informationstechnik	23	0	0%	26	0	0%	27	1	3,7%
Maschinenwesen	57	0	0%	53	0	0%	50	0	0%
Bauingenieurwesen	18	0	0%	18	1	5,6%	17	0	0%
Architektur	26	2	7,7%	26	2	7,7%	24	3	12,5%
Verkehrswissenschaften	25	1	4,0%	26	1	3,8%	25	1	4,0%
Forst-, Geo-, Hydrowissenschaften	41	1	2,4%	44	1	2,3%	47	2	4,3%
4. Medizinische Fakultät	71	7	9,9%	74	8	10,8%	79	8	10,3%
Gesamt	512	37	7,2%	513	42	8,2%	518	45	8,7%

Tabelle 7: Hauptberuflich Beschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) an der TU Dresden 2007 (Personen)

	Haushalt																			
	Gesamt		Wissenschaftliches Personal															Nichtwiss. Personal		
			Gesamt		Professor/innen			Dozent/-innen		Wiss. MA		WHK								
	anz.	fq	anz.	fq	Gesamt	W3	W2	W1	anz.	fq	anz.	fq	anz.	fq	anz.	fq	anz.	fq		
1. Mathematik/Naturwiss.	620	47%	415	31%	102	8%	60	5%	40	13%	2	0%	2	0%	266	38%	45	49%	205	79%
Fak. Mathematik/Naturwiss.	577	47%	389	32%	96	7%	54	4%	40	13%	2	0%	2	0%	248	39%	43	49%	188	77%
Fachrichtung Mathematik	97	30%	81	19%	23	0%	10	0%	12	0%	1	0%	1	0%	48	23%	9	44%	16	88%
Fachrichtung Physik	130	25%	85	11%	25	4%	17	0%	7	14%	1	0%	1	0%	46	11%	13	23%	45	53%
Fachrichtung Chemie	171	55%	104	38%	24	4%	15	7%	9	0%					69	49%	11	36%	67	82%
Fachrichtung Psychologie	100	62%	73	53%	14	21%	6	17%	8	25%					54	57%	5	100%	27	85%
Fachrichtung Biologie	79	66%	46	50%	10	20%	6	0%	4	50%					31	52%	5	100%	33	88%
BIOTEC	43	49%	26	19%	6	17%	6	17%							18	17%	2	50%	17	94%
2. Geistes-/Sozialwiss.	613	50%	494	39%	124	17%	76	12%	48	25%			4	25%	247	44%	119	51%	119	98%
Philosophische Fakultät	174	46%	140	33%	41	17%	25	8%	16	31%			2	0%	54	31%	43	51%	34	100%
Sprach/Literatur/Kulturwiss.	127	60%	109	53%	25	16%	9	11%	16	19%			1	100%	52	63%	31	65%	18	100%
Erziehungswissenschaften	94	55%	72	44%	18	17%	7	0%	11	27%			1	0%	41	51%	12	67%	22	91%
Juristische Fakultät	80	56%	64	45%	16	19%	16	19%							32	59%	16	44%	16	100%
Wirtschaftswissenschaften	129	40%	102	24%	24	17%	19	16%	5	20%					67	27%	11	18%	27	100%
Zentrum f. Internat. Studien	9	44%	7	29%											1	0%	6	33%	2	100%
3. Ingenieurwissenschaften	1579	36%	977	21%	213	4%	141	2%	71	7%	1	0%	7	0%	666	23%	91	45%	602	59%
Informatik	172	37%	118	22%	23	4%	15	7%	8	0%			4	0%	78	26%	13	38%	54	69%
Elektro-/Informationstechnik	242	26%	147	12%	27	4%	20	5%	7	0%					106	13%	14	14%	95	47%
Maschinenwesen	432	32%	246	20%	50	0%	37	0%	12	0%	1	0%			183	25%	13	23%	186	48%
Bauingenieurwesen	132	36%	80	19%	17	0%	11	0%	6	0%					56	20%	7	57%	52	62%
Architektur	147	51%	120	42%	24	13%	14	7%	10	20%			1	0%	67	43%	28	64%	27	93%
Verkehrswissenschaften	172	28%	105	10%	25	4%	17	0%	8	13%					78	12%	2	0%	67	58%
Forst-, Geo-, Hydrowissen.	282	45%	161	24%	47	4%	27	0%	20	10%			2	0%	98	29%	14	64%	121	73%
4. Medizinische Fakultät	1036	54%	824	46%	79	10%	36	11%	43	9%			1	100%	741	49%	3	67%	212	86%
Sonst. zentrale Einrichtungen	156	45%	68	44%											62	44%	6	50%	88	45%
Zentrale Univ.verwaltung	472	63%	12	75%	1	0%	1	0%							1	0%	10	90%	460	62%
Gesamt	4476	47%	2790	34%	518	9%	313	6%	202	13%	3	0%	14	14%	1983	38%	274	50%	1686	68%

FORTSETZUNG: Tabelle 7: Hauptberuflich Beschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) an der TU Dresden 2007 (Personen)

	Drittmittel												Gesamt	
	Gesamt		Wissenschaftliches Personal						Nichtwiss. Personal					
			Gesamt		Professuren		Wiss. MA				WHK			
	fq	fq			fq	fq	fq	fq	fq	fq	fq	fq		
1. Mathematik/Naturwiss.	401	44%	362	41%			342	40%	20	50%	39	74%	1021	46%
Fak. Mathematik/Naturwiss.	336	46%	308	43%			292	42%	16	50%	28	79%	913	46%
Fachrichtung Mathematik	7	14%	7	14%			7	14%					104	29%
Fachrichtung Physik	133	21%	125	20%			118	19%	7	29%	8	38%	263	23%
Fachrichtung Chemie	85	51%	82	49%			79	48%	3	67%	3	100%	256	54%
Fachrichtung Psychologie	53	74%	49	73%			47	74%	2	50%	4	75%	153	66%
Fachrichtung Biologie	58	72%	45	64%			41	63%	4	75%	13	100%	137	69%
BIOTEC	65	37%	54	31%			50	30%	4	50%	11	64%	108	42%
2. Geistes-/Sozialwiss.	149	52%	139	49%	4	25%	105	43%	30	73%	10	100%	762	51%
Philosophische Fakultät	61	41%	60	40%	3	0%	41	32%	16	69%	1	100%	235	45%
Sprach/Literatur/Kulturwiss.	15	60%	15	60%	1	100%	11	55%	3	67%			142	60%
Erziehungswissenschaften	32	78%	28	75%			18	67%	10	90%	4	100%	126	61%
Juristische Fakultät	2	100%	2	100%			2	100%					82	57%
Wirtschaftswissenschaften	39	44%	34	35%			33	36%	1	0%	5	100%	168	40%
Zentrum f. Internat. Studien													9	44%
3. Ingenieurwissenschaften	1145	23%	964	20%			874	19%	90	33%	181	36%	2724	30%
Informatik	100	15%	98	15%			91	15%	7	14%	2	0%	272	29%
Elektro-/Informationstechnik	196	16%	172	12%			158	12%	14	7%	24	46%	438	21%
Maschinenwesen	464	22%	368	20%			343	18%	25	40%	96	32%	896	27%
Bauingenieurwesen	107	24%	86	21%			70	19%	16	31%	21	38%	239	31%
Architektur	22	32%	16	25%			15	20%	1	100%	6	50%	169	49%
Verkehrswissenschaften	98	13%	84	15%			80	14%	4	50%	14	0%	270	23%
Forst-, Geo-, Hydrowissen.	158	40%	140	36%			117	34%	23	43%	18	72%	440	43%
4. Medizinische Fakultät	320	73%	198	62%			188	61%	10	80%	122	90%	1356	58%
Sonst. zentrale Einrichtungen	59	49%	42	43%			37	43%	5	40%	17	65%	215	46%
Zentrale Univ.verwaltung	33	70%	20	50%			10	40%	10	60%	13	100%	505	63%
Gesamt	2107	38%	1725	32%	4	25%	1556	31%	165	47%	382	63%	6583	44%

Tabelle 8: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und wissenschaftliche Hilfskräfte, Studienjahr 2006/2007

Fakultät	Wiss. Mitarb. unbefristet			Wiss. Mitarb. befristet Vollzeit			Wiss. Mitarb. befristet Teilzeit			Wissenschaftliche Hilfskräfte		
	w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq	w+m	w	fq
1. Mathematik/Naturwissenschaften	87	14	16,1%	144	42	29,2%	296	142	48,0%	41	23	56,1%
Fak. Mathematik/Naturwissensch.	87	14	16,1%	144	42	29,2%	296	142	48,0%	41	23	56,1%
Fachrichtung Mathematik	25	3	12,0%	5	2	40,0%	10	3	30,0%	6	3	50,0%
Fachrichtung Physik	28	2	7,1%	61	9	14,8%	78	17	21,8%	8	2	25,0%
Fachrichtung Chemie	16	3	18,8%	26	7	26,9%	94	50	53,2%	15	9	60,0%
Fachrichtung Psychologie	9	5	55,6%	22	12	54,5%	56	38	67,9%	3	2	66,7%
Fachrichtung Biologie	9	1	11,1%	30	12	40,0%	58	34	58,6%	9	7	77,8%
2. Geistes-/Sozialwissenschaften	43	22	51,2%	123	38	30,9%	167	85	50,9%	126	84	66,7%
Philosophische Fakultät	10	2	20,0%	35	10	28,6%	48	20	41,7%	55	35	63,6%
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	15	11	73,3%	13	6	46,2%	14	7	50,0%	30	26	86,7%
Erziehungswissenschaften	15	7	46,7%	17	6	35,3%	27	17	63,0%	18	13	72,2%
Juristische Fakultät	2	2	100%	8	5	62,5%	24	14	58,3%	17	7	41,2%
Wirtschaftswissenschaften	1	0	0,0%	50	11	22,0%	54	27	50,0%	6	3	50,0%
3. Ingenieurwissenschaften	313	71	22,7%	804	118	14,7%	408	136	33,3%	163	70	42,9%
Informatik	38	13	34,2%	110	14	12,7%	33	14	42,4%	13	2	15,4%
Elektrotechnik/Informationstechnik	50	7	14,0%	137	12	8,8%	68	9	13,2%	22	4	18,2%
Maschinenwesen	123	29	23,6%	283	40	14,1%	108	41	38,0%	31	13	41,9%
Bauingenieurwesen	22	4	18,2%	79	13	16,5%	16	5	31,3%	18	6	33,3%
Architektur	13	6	46,2%	25	10	40,0%	39	17	43,6%	27	16	59,3%
Verkehrswissenschaften	26	2	7,7%	86	7	8,1%	46	10	21,7%	12	5	41,7%
Forst-, Geo-, Hydrowissenschaften	41	10	24,4%	84	22	26,2%	98	40	40,8%	40	24	60,0%
Gesamt ohne Med. Fak.	443	107	24,2%	1071	198	18,5%	871	363	41,7%	330	177	53,6%
4. Medizinische Fakultät	163	69	42,3%	515	236	45,8%	220	166	75,5%	11	11	100%
Gesamt	606	176	29,0%	1586	434	27,4%	1091	529	48,5%	341	188	55,1%

Tabelle 9: Neuberufungen*

Fakultät	2000/2001		2001/2002		2002/2003		2003/2004		2004/2005		2005/2006		2006/2007		2000-2007		
	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	w+m	w	fq
1. Mathematik/Naturwiss.	1	0	8	1	9	1	8	2	6	1	10	0	3	0	45	5	11,1%
Fak. Mathematik/Naturwissensch.	1	0	8	1	9	1	8	2	6	1	10	0	3	0	45	5	11,1%
Fachrichtung Mathematik	1	0			1	0	1	1	2	0	2	0	3	0	10	1	10,0%
Fachrichtung Physik					4	0	2	0	2	1	4	0			12	1	8,3%
Fachrichtung Chemie			2	0	1	0	3	0			3	0			9	0	0%
Fachrichtung Psychologie			2	1	1	0	2	0	2	0					7	1	14,3%
Fachrichtung Biologie			3	0	2	0					1	0			6	0	0%
2. Geistes-/Sozialwissenschaften	7	1	5	1	4	2	6	0	6	1	5	0	7	2	40	7	17,5%
Philosophische Fakultät			2	1	3	1	2	0	1	0			2	2	10	4	40,0%
Sprach-, Literatur-, Kulturwiss.	2	1	1	0			1	0	2	1	1	0	2	0	9	2	22,2%
Erziehungswissenschaften	1	0	1	0			1	0			2	0	2	0	7	0	0%
Juristische Fakultät	2	0													2	0	0%
Wirtschaftswissenschaften	2	0	1	0	1	1	2	0	3	0	2	0	1	0	12	1	8,3%
3. Ingenieurwissenschaften	11	1	10	0	10	0	9	0	11	0	8	1	12	3	71	5	7,0%
Informatik	1	0	3	0	2	0	4	0	1	0	1	0	1	1	13	1	7,7%
Elektrotechnik/Informationstechnik	1	1			1	0	2	0	2	0	1	1	3	0	10	2	20,0%
Maschinenwesen	4	0	4	0	3	0	1	0	3	0	3	0	2	0	20	0	0%
Bauingenieurwesen			1	0	1	0			1	0	1	0	1	0	5	0	0%
Architektur	1	0			1	0							1	1	3	1	33,3%
Verkehrswissenschaften	2	0	2	0	2	0			1	0	1	0			8	0	0%
Forst-, Geo-, Hydrowissenschaften	2	0					2	0	3	0	1	0	4	1	12	1	8,3%
4. Medizinische Fakultät	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	8	1	4	1	6	1	k.A.	k.A.	9	1	27	4	14,8%
Gesamt	19	2	23	2	31	4	27	3	29	3	23	1	31	6	183	21	11,5%
	fq	11%	fq	8,7%	fq	13%	fq	11%	fq	10%	fq	4%	fq	19%			

* Angaben für das jeweilige Studienjahr

Tabelle 10: CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2003-2007

<i>Gesamtbewertung</i>	TU Dresden		
	2005	2003	2001
Ranggruppe (von 15)	8	7	7
Studierende	●	●	■
Promotionen	▲ (0,776)	▲ (0,738)	● (0,639)
Habilitationen	■ (0,311)	● (0,401)	● (0,307)
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	▲ (0,685)	▲ (0,644)	▲ (0,706)
Professuren	■ (0,193)	■ (0,163)	● (0,169)
Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wiss. und künstl. Personals in den letzten 5 Jahren*	● (3,69 %)	● (3,42 %)	▲ (8,24 %)
Steigerung des Frauenanteils an Professuren in den letzten 5 Jahren*	● (0,99 %)	● (1,09 %)	● (2,51 %)
Studentinnenanteil	44,6 %	46,03 %	45,83 %

▲ - Spitzengruppe ; ● - Mittelgruppe ; ■ - Schlussgruppe

Der Wert in den Klammern gibt den Indikator an:

Frauenanteil im jeweiligen Bereich (Prom. o. Habil. usw.)

Studentinnenanteil im Erhebungsjahr

Die Indikatorwerte liegen zwischen 0 und 1. Ein Wert nahe 1 bedeutet ein etwa gleich hoher Frauenanteil im jeweiligen Bereich und bei den Studierenden.

* Die Steigerung des Frauenanteils wird als Differenz (in Prozent) zwischen den zwei Erhebungszeitpunkten (z.B. 2003 und 1998) angegeben.

Teil B: Qualifikationsverlauf

Diagramm 3: Geschlechterquoten nach Qualifikationsstufen an der Technischen Universität Dresden, 2007

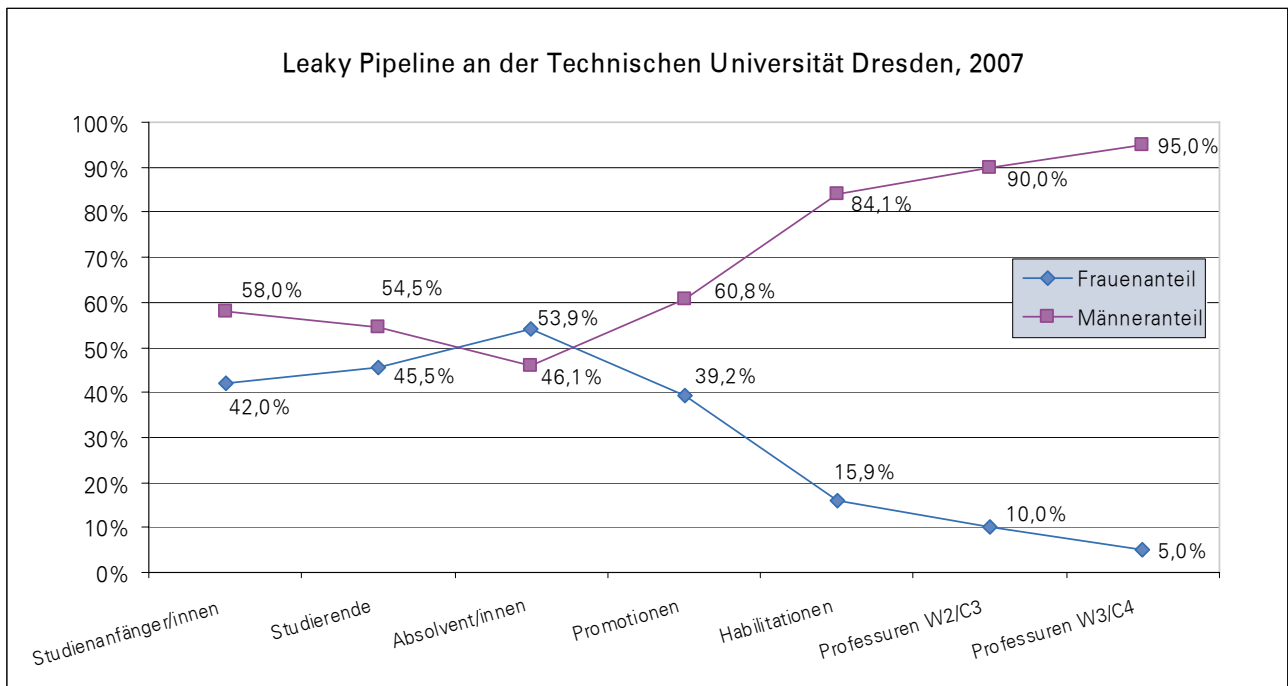
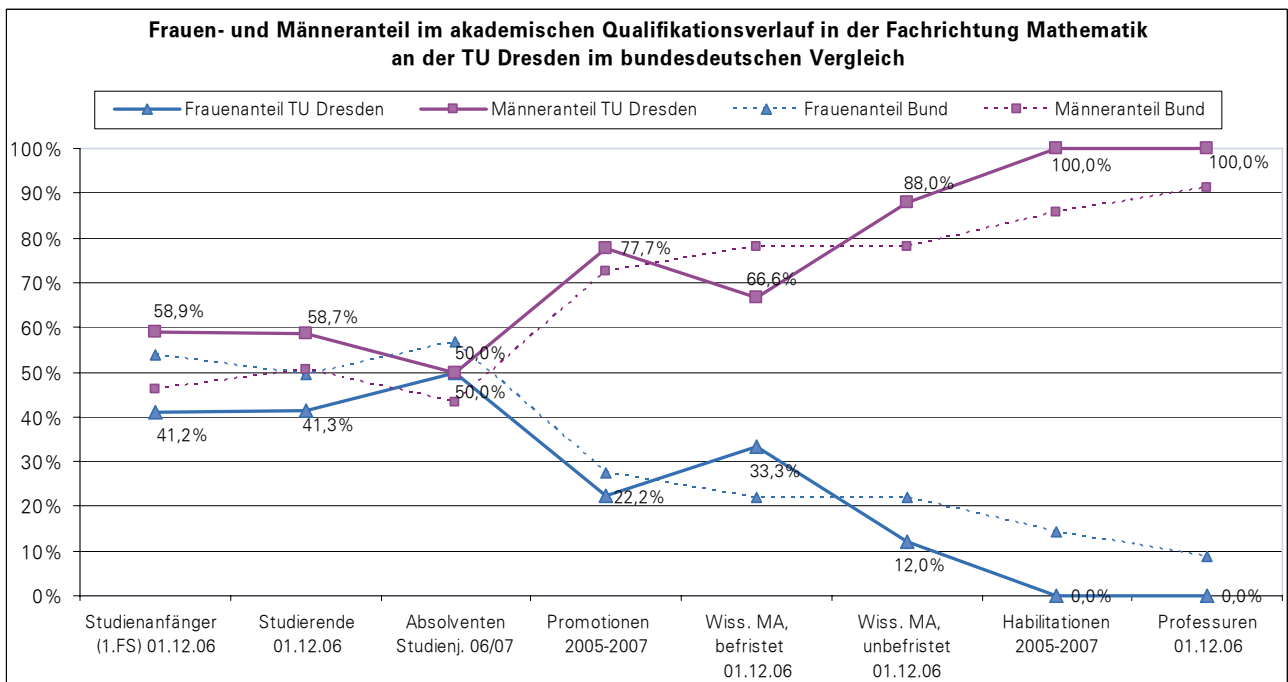


Diagramm 4: Geschlechterquoten nach Qualifikationsstufen – Fakultäten

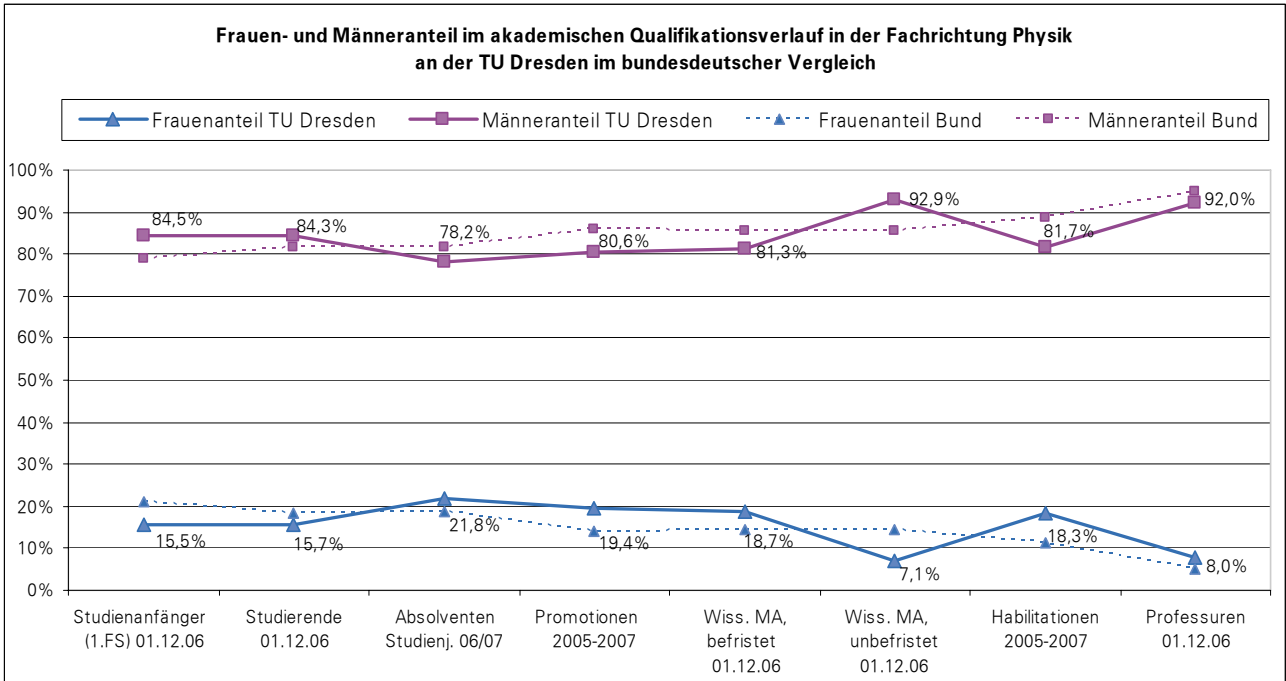
1. Mathematik/Naturwissenschaften

a) Fakultät Mathematik/Naturwissenschaften

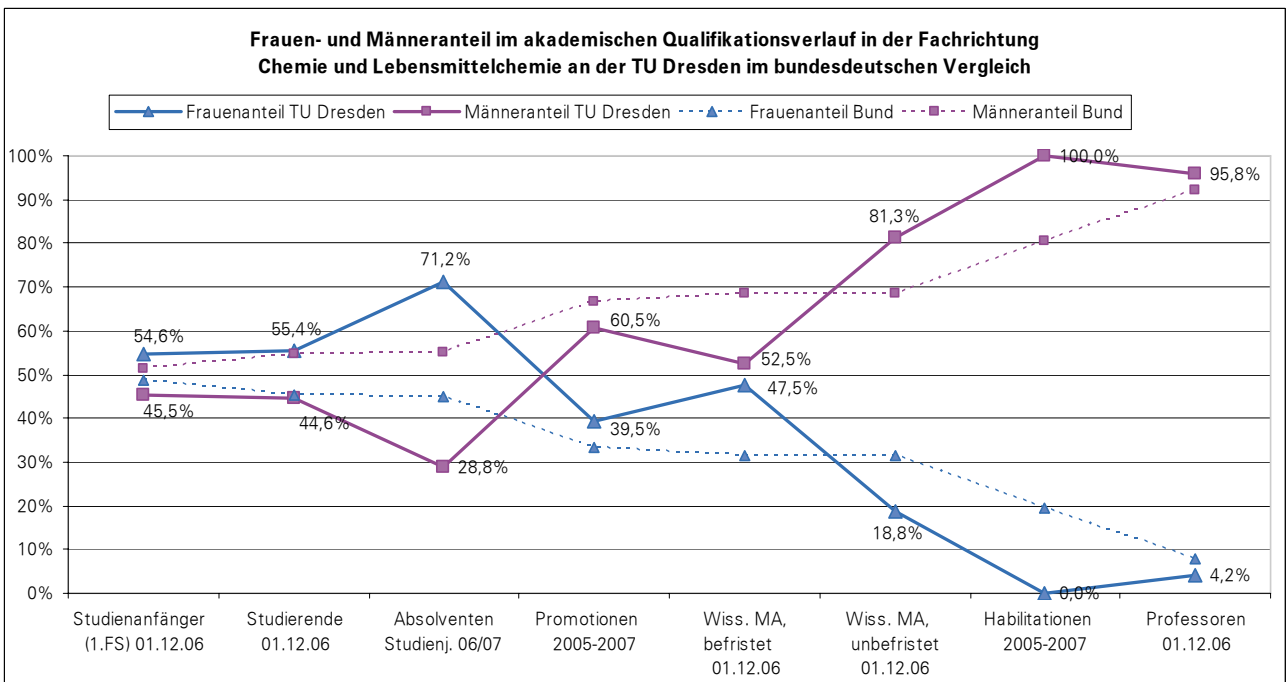
Fachrichtung Mathematik



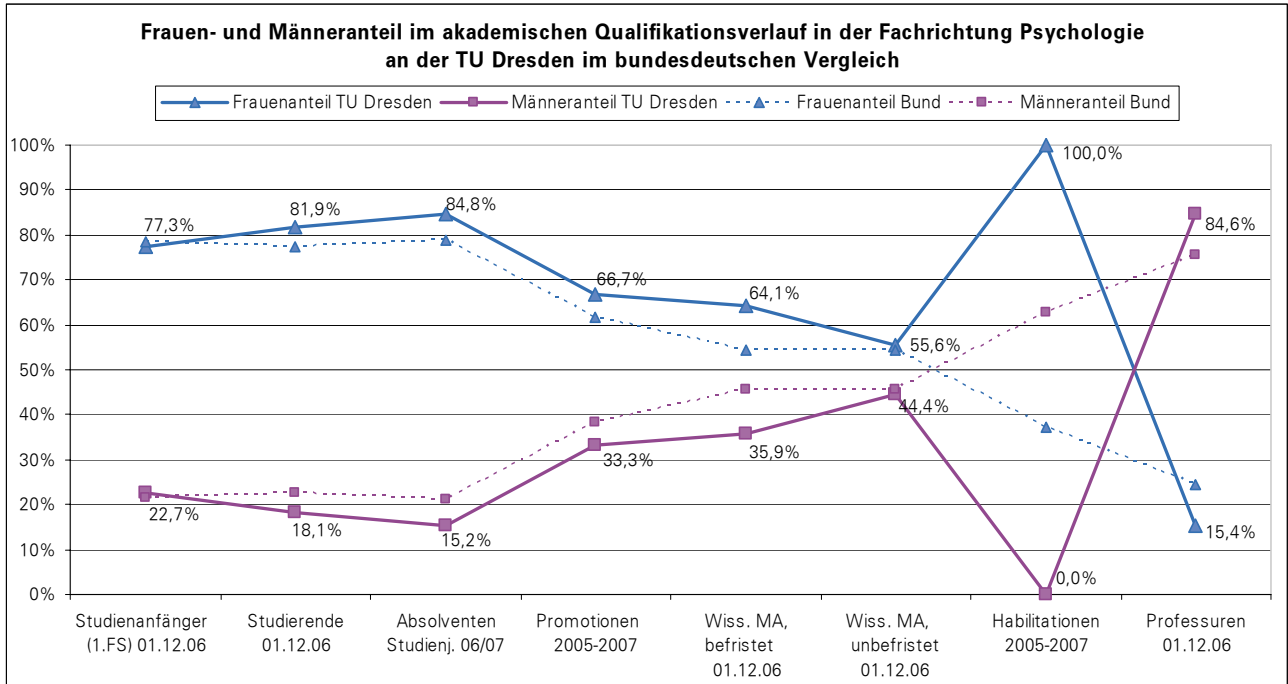
Fachrichtung Physik



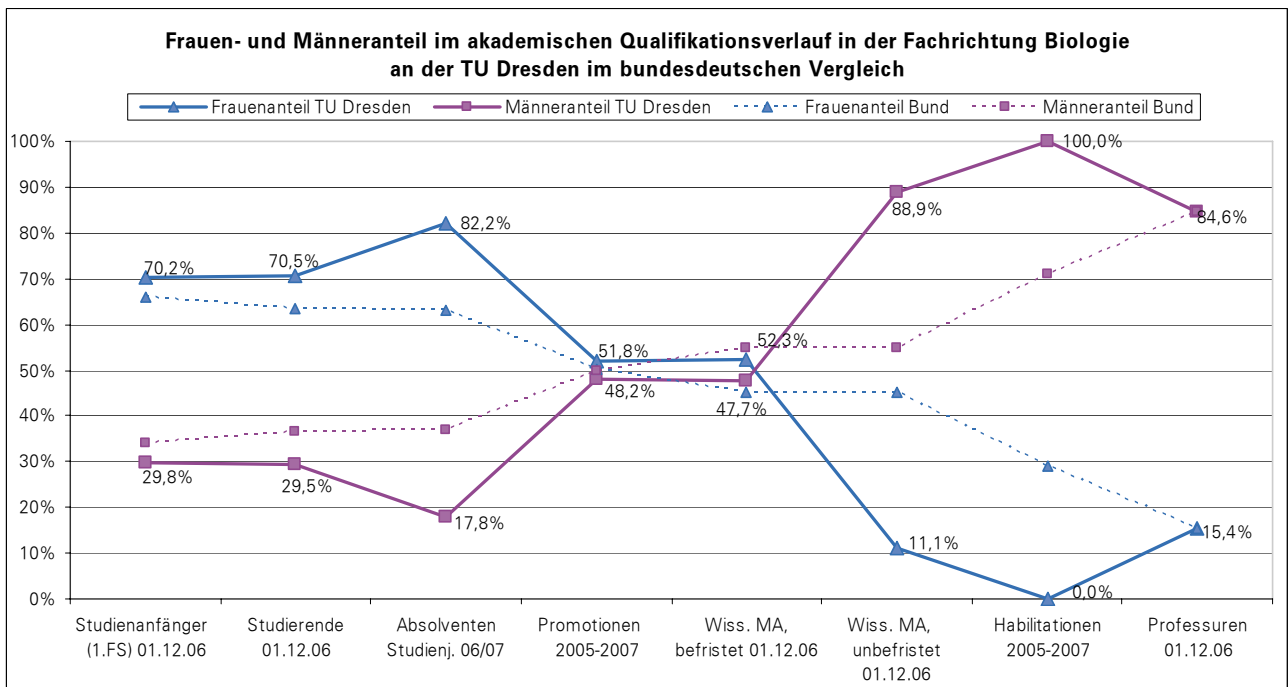
Fachrichtung Chemie



Fachrichtung Psychologie

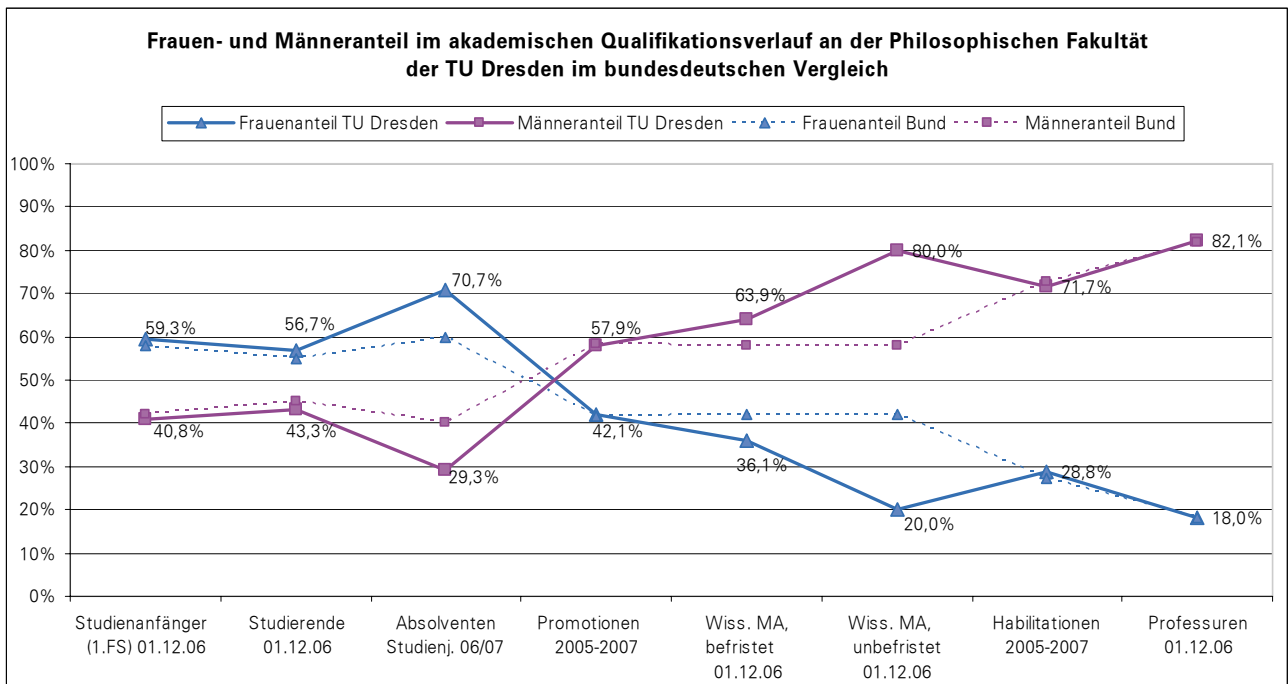


Fachrichtung Biologie

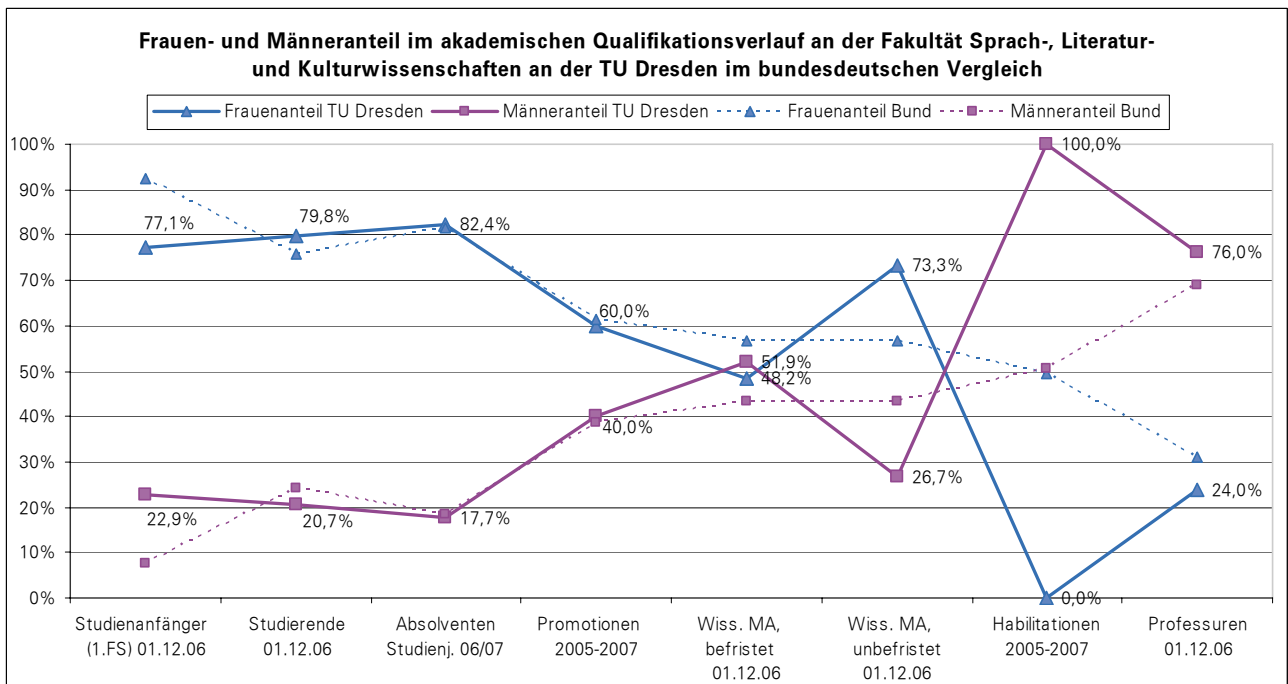


2. Geistes- und Sozialwissenschaften

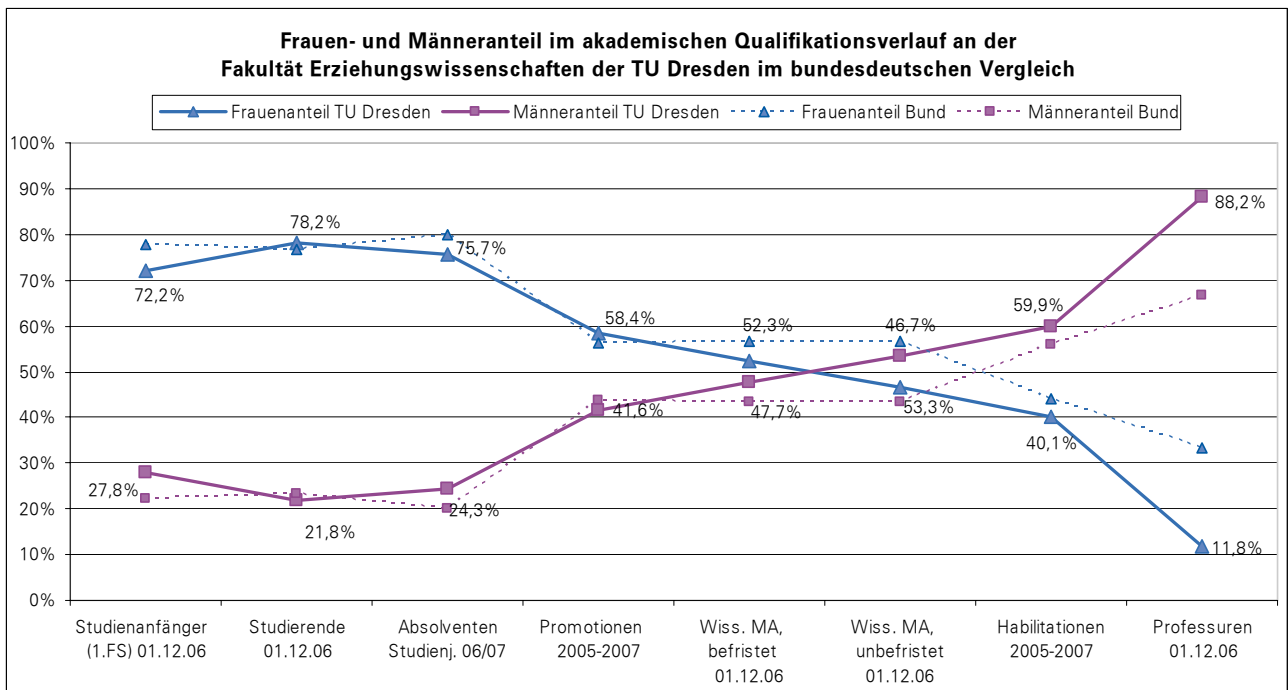
b) Philosophische Fakultät



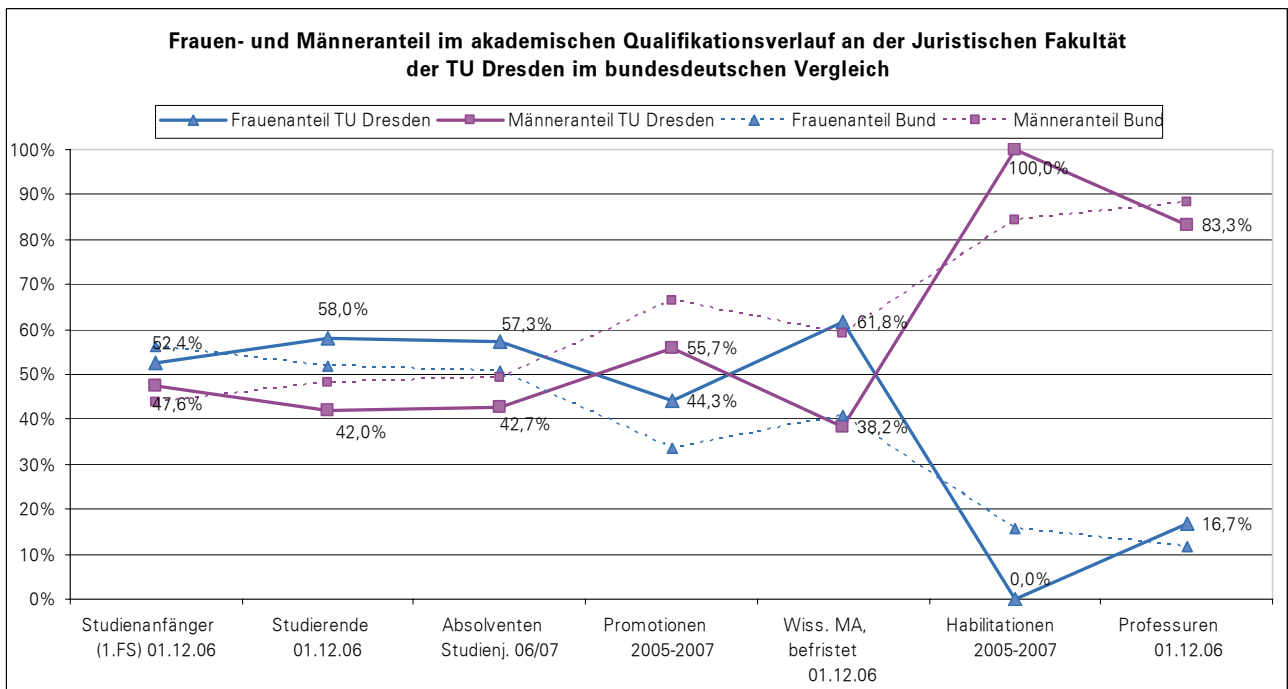
c) Sprach-, Literatur-, Kulturwissenschaften



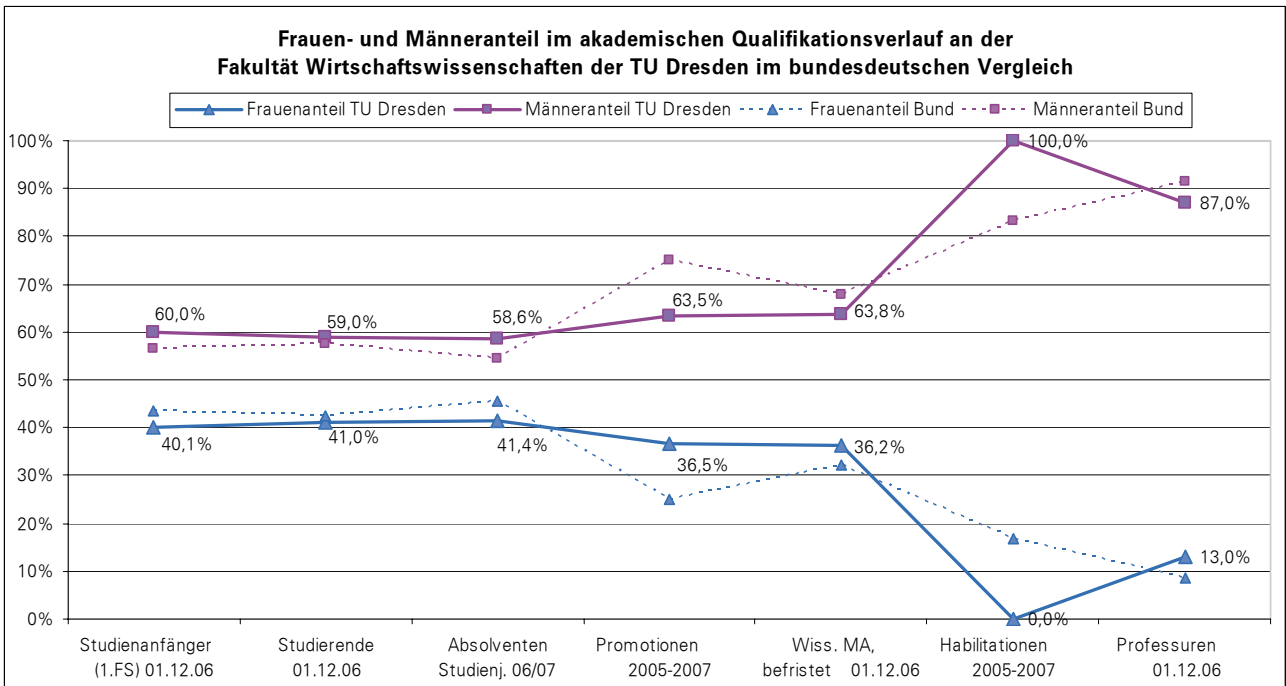
d) Erziehungswissenschaften



e) Juristische Fakultät

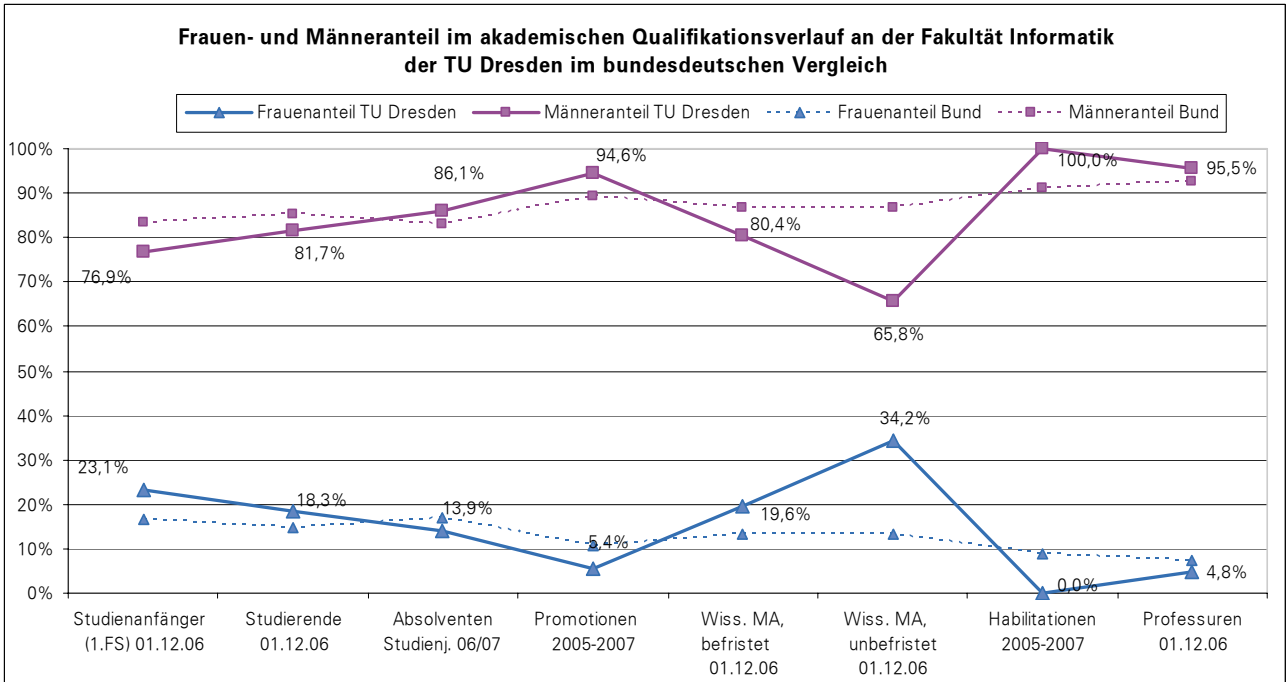


f) Wirtschaftswissenschaften

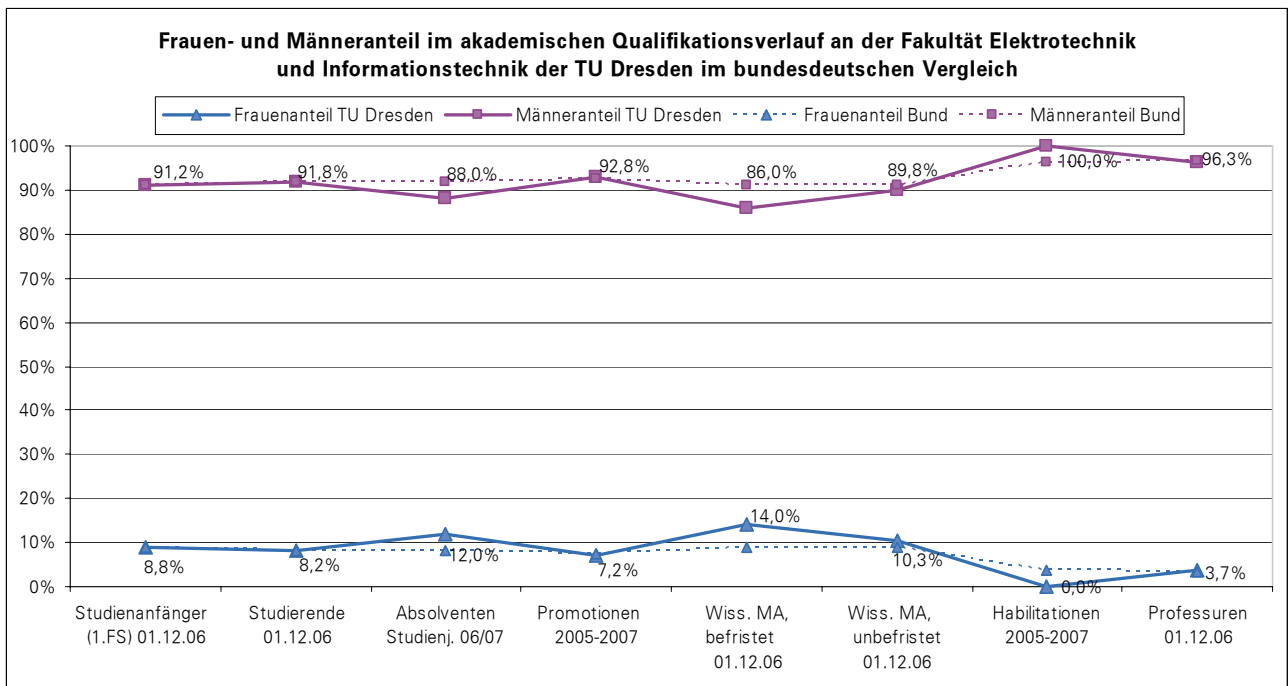


3. Ingenieurwissenschaften

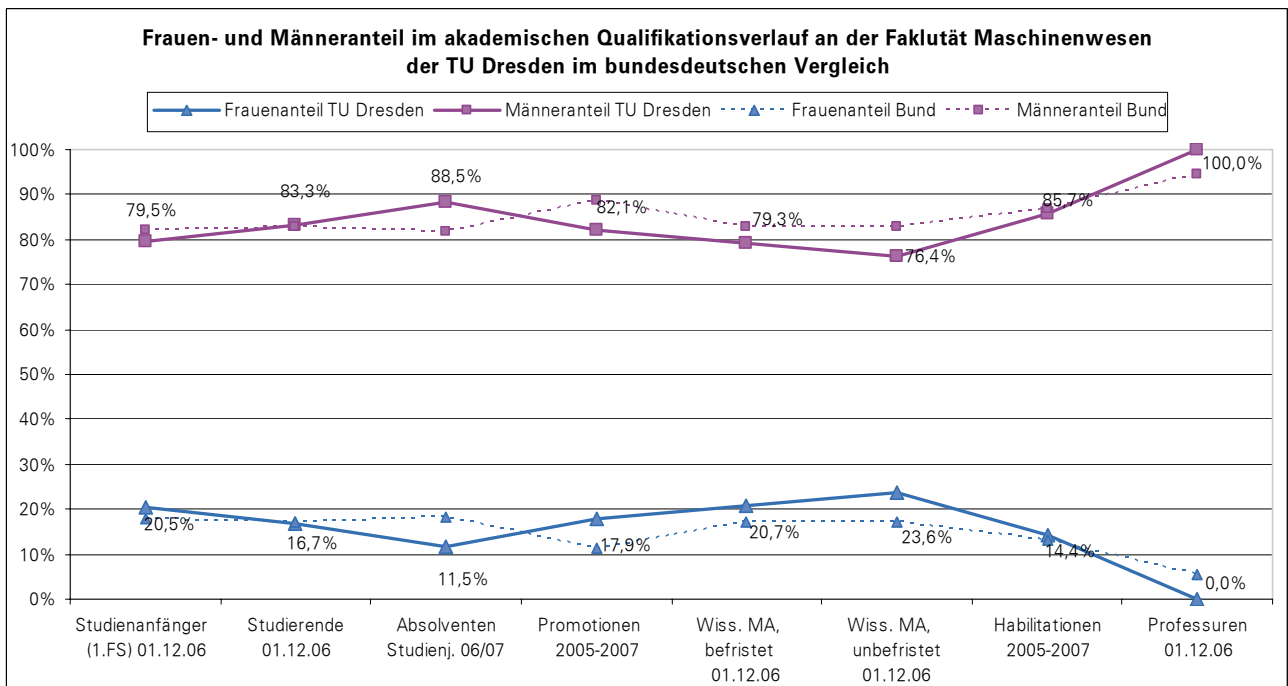
g) Informatik



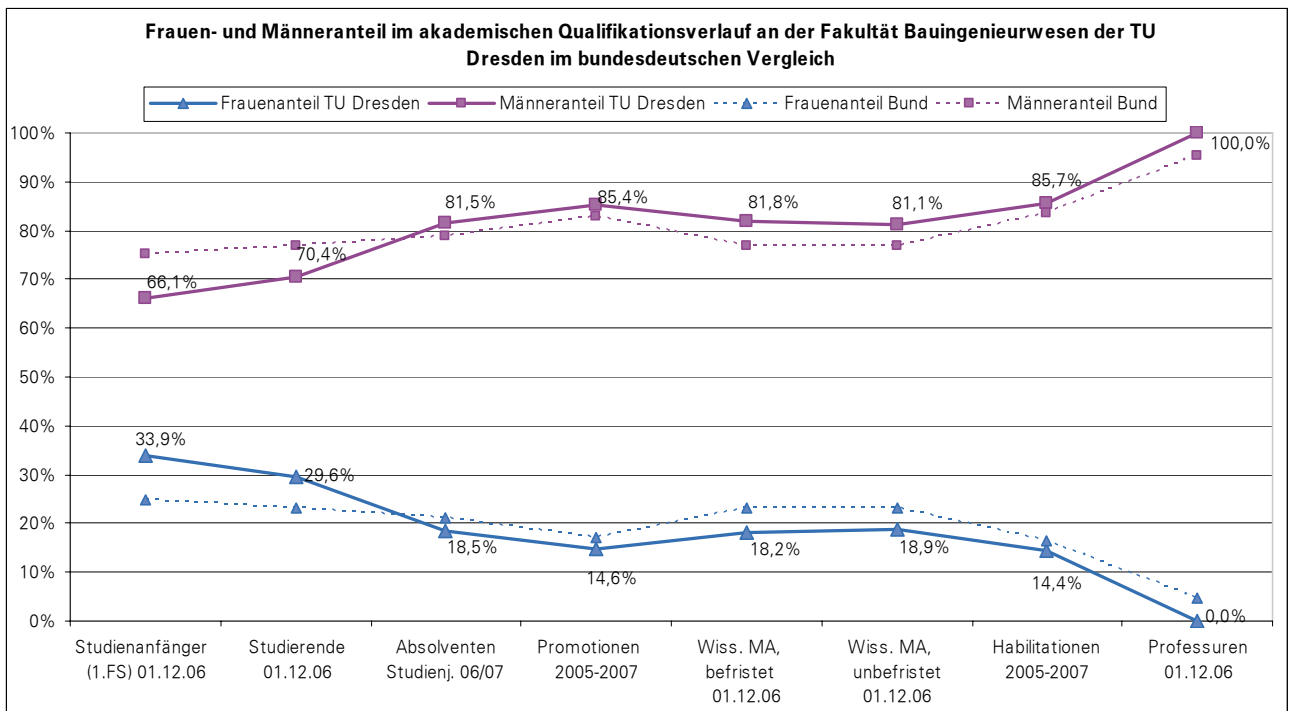
h) Elektrotechnik/Informationstechnik



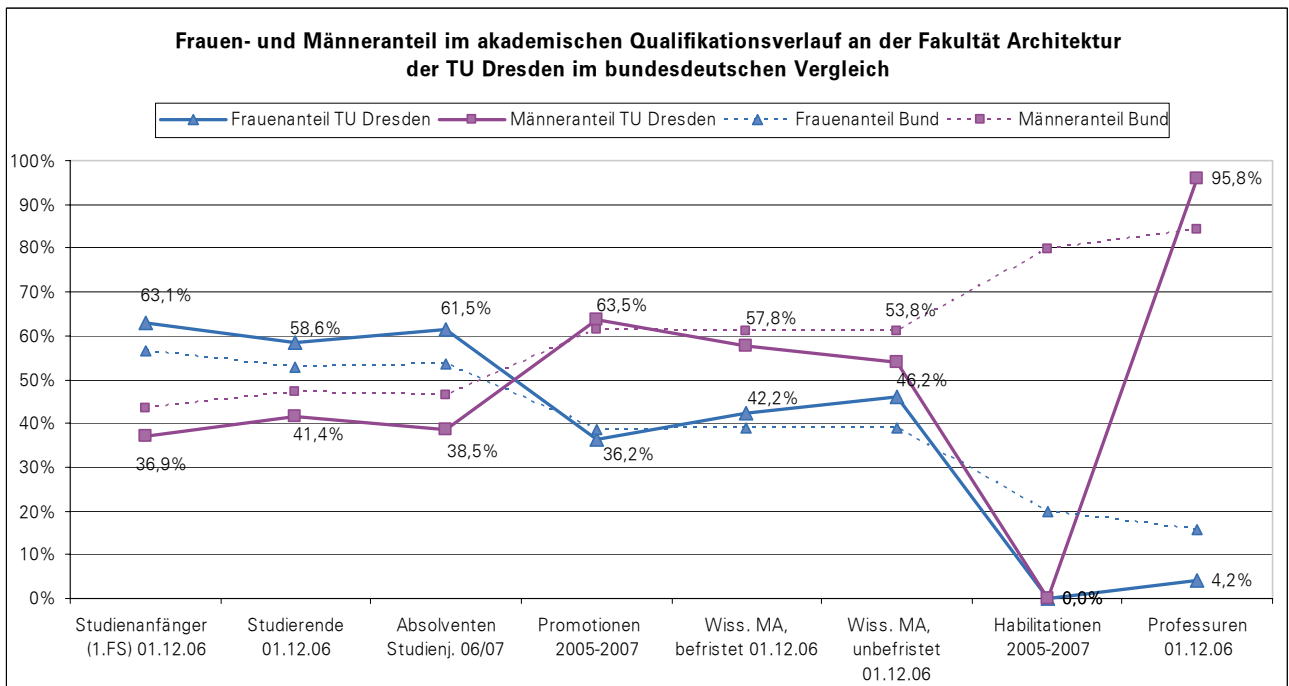
i) Maschinenwesen



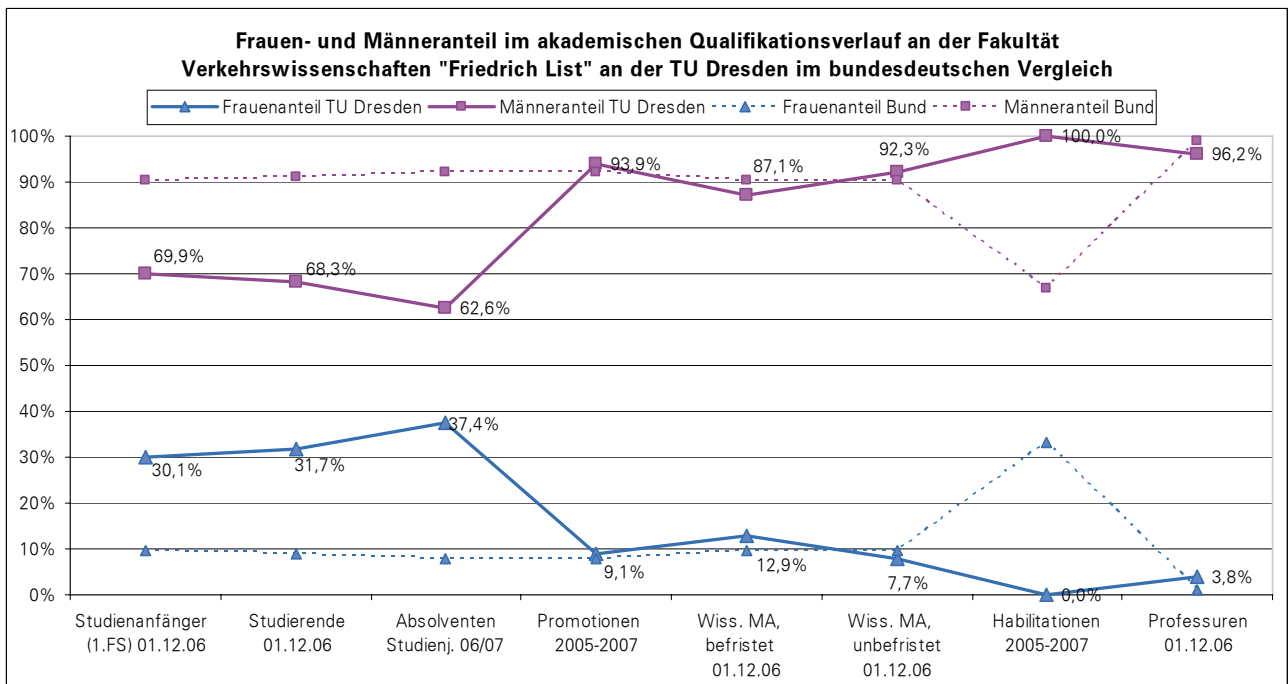
j) Bauingenieurwesen



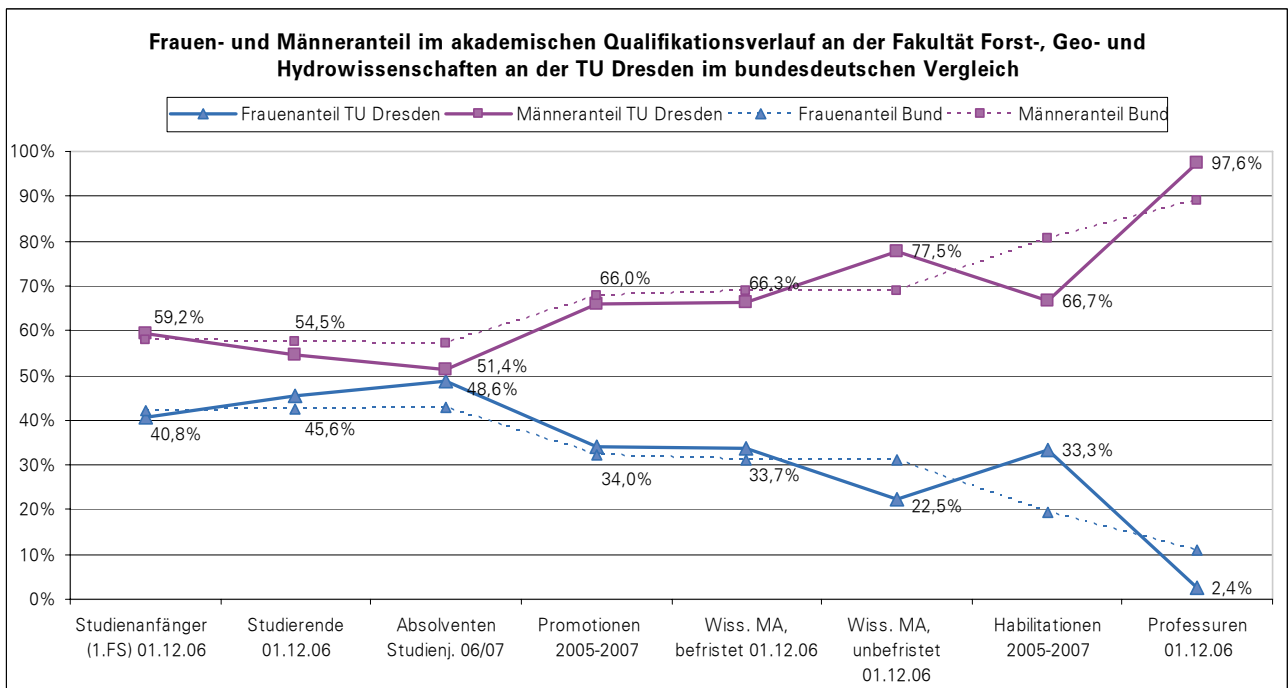
k) Architektur



I) Verkehrswissenschaften



m) Forst-, Geo-, Hydrowissenschaften



4. Medizin

n) Medizinische Fakultät

