

Gleichstellungskonzept für Parität an der Technischen Universität Ilmenau

Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030



Tradition | Erfahrung | Zukunft

th
TECHNISCHE UNIVERSITÄT
ILMENAU

§6 Chancengleichheit der Geschlechter

- (1) Die Hochschulen fördern und sichern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter; sie wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, dass Personen jedes Geschlechts ihrer Qualifikation entsprechend gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben und bestehende Nachteile beseitigt werden. Hierzu stellen sie insbesondere Gleichstellungspläne nach §4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichG) vom 6. März 2013 (GVBl. S. 49) in der jeweils geltenden Fassung auf und erlassen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Der Gleichstellungsplan enthält Ziel- und Zeitvorgaben und ist Bestandteil der Struktur und Entwicklungsplanung.
- (2) Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschulen und ihrer Organe und Gremien sind die geschlechterdifferenzen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).“

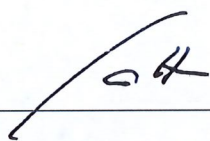
Auszug aus dem Thüringer Hochschulgesetz, 2018

Gleichstellungskonzept für Parität

Technische Universität Ilmenau

Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030

Vom Präsidium beschlossen am 20.08.2024



Prof. Dr. Kai-Uwe Sattler

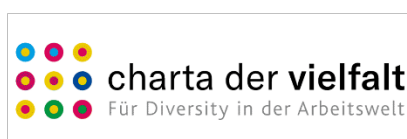
Impressum

Technische Universität Ilmenau
Der Präsident

Ehrenbergstr. 29
98693 Ilmenau

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangssituation an der TU Ilmenau - Besonderheiten der Gleichstellungsarbeit im Freistaat Thüringen.....	3
2. Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der TU Ilmenau	7
3. Qualitative und quantitative Gleichstellungsziele an der TU Ilmenau	11
4. Eigene Schwerpunktsetzung in der Gleichstellungsarbeit an der TU Ilmenau	13
5. Personelle und finanzielle Ausstattung für die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit an der TU Ilmenau.....	21
6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität an der TU Ilmenau.....	23



1. Ausgangssituation an der TU Ilmenau - Besonderheiten der Gleichstellungsarbeit im Freistaat Thüringen

1.1 Profil der TU Ilmenau

Mit rund 4.400 Studierenden und rund 1.800 Beschäftigten ist die TU Ilmenau die zweitgrößte und zugleich einzige Technische Universität des Freistaates Thüringen.

Gegründet im Jahr 1894 als Thüringer Technikum mit traditionellen Lehr- und Forschungsschwerpunkten der Elektrotechnik und des Maschinenbaus, erhielt sie 1992 den offiziellen Status einer Technischen Universität und vereint heutzutage Ingenieur-, Natur-, Wirtschafts-, Sozial- und Geisteswissenschaften unter einem Dach.

Neben den Fakultäten für Elektro- und Informationstechnik, Informatik und Automatisierung, Maschinenbau, Mathematik und Naturwissenschaften sowie Wirtschaftswissenschaften und Medien umfasst die TU Ilmenau zehn Betriebseinheiten und sechs fakultäts-übergreifenden Institute.

Die TU Ilmenau ist eine forschungsstarke Universität und vertritt bei den Patentanmeldungen bundesweit eine Spitzenposition. Entlang der drei Profillinien „Funktionale Materialien und Technologien“, „Intelligente Sensorik und Präzisionsmesstechnik“ sowie „Komplexe Systeme und datenintensives Engineering“ bündeln Forscher*innen ihre Expertise und arbeiten interdisziplinär an Lösungen für gesellschaftlich relevante Zukunftsthemen. Dabei stehen insbesondere die Schwerpunktfelder **Green Electronics**, **Data Science/KI**, **Mensch-Maschine-Interaktion** sowie **Nachhaltige Energiesysteme** in Forschung und Lehre im Mittelpunkt.

Als **weltoffene Campus-Universität** mit Studierenden aus 92 Nationen zeichnet sich die TU Ilmenau durch eine moderne Ausstattung, persönliche Betreuung und kurze Wege aus: Studieren, Lehren, Forschen und Leben sind räumlich nah miteinander verbunden. Die Hochschulangehörigen finden hier ein attraktives Studien- und Arbeitsumfeld mit zahlreichen Möglichkeiten der aktiven Beteiligung, Mitgestaltung und individuellen Weiterentwicklung.

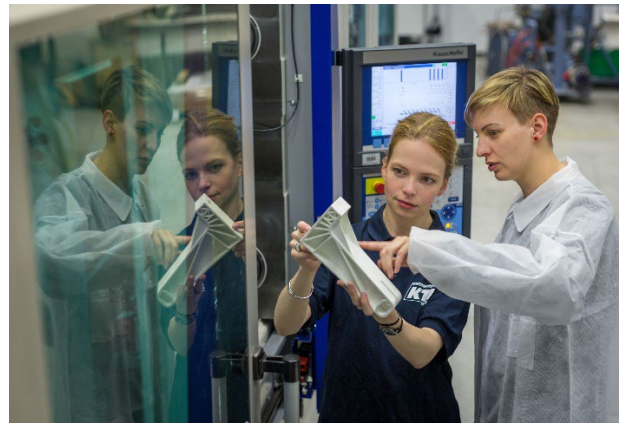


Abb. 1: Wissenschaftlerinnen im Labor.

Das Campusleben an der TU Ilmenau wird durch eine **lebendige Vereinskultur** wesentlich geprägt. Neben lokalen Hochschulgruppen in großen Dachverbänden (z. B. VDI/VDE; Ingenieure ohne Grenzen) gibt es sehr viele studentische Initiativen und Vereine, mit denen die Gleichstellungsakteur*innen zusammenarbeiten (z. B. SWING e. V., Hochschulfilmclub, Hochschulfunk, Initiative Solidarische Welt Ilmenau e. V.). Das **Alumni-Campus-Büro** adressiert, informiert und vernetzt deutsche und ausländische Absolvent*innen und der **TU Ilmenau Bürgercampus** hält ein offenes Weiterbildungsangebot für alle interessierten Personen aus Ilmenau und der Umgebung bereit.

1.2 Selbstverständnis

An der TU Ilmenau wird eine Vision einer **offenen, diskriminierungsfreien, familienfreundlichen, multikulturellen und gesundheitsfördernden Universitätskultur** gelebt. Diesen Selbstanspruch hat sie bereits seit 2010 in ihrem Leitbild verankert und schafft damit die Voraussetzungen für ein **respektvolles und wertschätzendes Miteinander** auf allen Ebenen und in allen Prozessen. Gleichstellungsorientiertes Handeln wird dabei als Gesamtprozess und wichtiges Qualitätsmerkmal in Forschung, Lehre und Dienstleistung definiert, bei dem die Hochschulangehörigen mit ihren unterschiedlichen Bedarfen, Fähigkeiten, Talenten und Kompetenzen im Fokus stehen.

1.3 Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen

Die gesetzlichen Grundlagen zur Gleichstellungsarbeit an der TU Ilmenau sind im Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG, 2018), der Rahmenvereinbarung zwischen den Hochschulen und dem Land Thüringen (Rahmenvereinbarung V, 2021-2025) und der Grundordnung der TU Ilmenau (überarbeitet 2023/2024) gelegt. Die zentralen Rahmenbedingungen, Funktionen, Aufgaben sowie Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind in ThürHG § 6 für alle Hochschulen des Freistaates verbindlich geregelt. Sowohl auf Landesebene als auch auf Hochschulebene wurden gegenüber den vorherigen Regelungen die Kompetenzen und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt und striktere Vorgaben zur paritätischen Besetzung der Gremien definiert.

Entsprechend ThürHG §6 werden sowohl die zentrale Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterin an der TU Ilmenau durch den Senat für drei Jahre gewählt und bestellt. Zur Ausübung ihres Amtes erhalten sie eine Freistellung von 50% bzw. 25% von ihren sonstigen Dienstaufgaben und einen Ausgleich in angemessenem Umfang.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist fachlich weisungsfrei und besitzt Teilnahme-, Antrags- und Rederecht in Sitzungen des Senats, des Hochschulrats, der Hochschulversammlung, der Selbstverwaltungsgremien sowie deren Ausschüssen. Die übrigen Organe, Gremien und Kommissionen sind verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragte bei der sie betreffenden Angelegenheiten zu ihren Sitzungen wie ein Mitglied zu laden und in die Beratung einzubeziehen. Des Weiteren ist sie bei der Besetzung von Professuren und Personalstellen zu beteiligen. Bei Beschlüssen oder Entscheidungen eines Organs, eines Gremiums oder einer Kommission der TU Ilmenau, die im Aufgaben- und Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten liegen, besitzt sie ein Einspruchsrecht. Über das ThürHG hinausgehend, ist sie stimmberechtigtes Mitglied in der Vergabekommission für Promotionsstipendien (inklusive Abschluss- und Wiedereinstiegsstipendien) und für PostDoc-Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Unterstützt werden die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin durch den Gleichstellungsrat, der sich neben der Gleichstellungsbeauftragten als Vorsitzende und ihrer Stellvertreterin aus fünf Vertreter*innen der Fakultäten (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, zuzüglich ein*e bis zwei Stellvertreter*innen pro Fakultät), vier Vertreterinnen des Service- und

Administrationsbereiches und drei Vertreter*innen der Studierendenschaft zusammensetzt. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten haben im jeweiligen Fakultätsrat ein Teilnahme-, Antrags- und Rederecht.



Abb. 2: Kernteam des Referates Gleichstellung, Diversität und Gesundheit.

Gemäß ThürHG §7 wird zusätzlich zur Gleichstellungsbeauftragten ein*e Beauftragte*r für Diversität ernannt. Diese*r ist mit vergleichbaren Antrags-, Teilnahme und Rederechten ausgestattet. Im Gegensatz zur Gleichstellungsbeauftragten besitzt der*die Beauftragte für Diversität kein Einspruchsrecht. Auch ist die minimal als angemessen geltende Freistellung der Beauftragten für Diversität nicht gesetzlich festgelegt

1.4 Strukturelle Verankerung und vernetzte Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit

Im Jahr 2021 wurde das Referat Gleichstellung, Diversität und Gesundheit (GDG) gegründet. Die Referatsgründung erfolgte im Zuge der Zusammenlegung der Stabsstelle Campus-Familie und des Gleichstellungsbüros, um den vielfältigen Aufgaben der Gleichstellungsarbeit auf allen Ebenen der Universität noch besser gerecht zu werden. Beim Campusfamilien-Büro handelte es sich um eine 2008 auf Initiative des Gleichstellungsrates gegründete Stabsstelle, welche u. a. die Themen Gesundes Arbeiten und Studieren sowie Personalentwicklung und -bindung bearbeitete. Mit der Gründung des Referates wurden Strukturen geschaffen und Prozesse etabliert, um Barrieren und Verflechtungszusammenhänge besser zu erkennen und ein zielgerichtetes und bedarfsorientiertes Arbeiten zu ermöglichen. In Abstimmung mit der Universitätsleitung und den Beauftragungen erfolgt im Referat die strategische Ausrichtung zu den Handlungsfeldern Gleichstellung, Diversität und Gesundheit sowie die Koordination der

operativen Aufgaben zu den Themen Familienfreundlichkeit, Gesundheitsmanagement, Inklusion, Konflikt- und Bedrohungsmanagement, Wertekultur und Campus-Gemeinschaft. Mit dem Selbstverständnis, dass die Umsetzung von Chancengleichheit in der Verantwortlichkeit der Leitungsebene liegt, wurde das neugegründete Referat im Geschäftsbereich des Präsidenten angesiedelt.



Abb. 3: Technisch-naturwissenschaftlich interessierte Mädchen experimentieren im Rahmen der Sommeruniversität für Schülerinnen.

Die hochschulinterne und hochschulübergreifende Vernetzungsarbeit zur Bündelung von Ressourcen, Vermeidung von Parallelstrukturen und –prozessen und zur nachhaltigen Implementierung bewährter Maßnahmen ist ein wesentliches Merkmal der Gleichstellungsarbeit der TU Ilmenau.

Darüber hinaus existiert in Thüringen ein starker Verbund an Netzwerken, in denen hochschulübergreifend die Themen Gleichstellung, Diversität und Gesundheit koordiniert und bearbeitet werden:



Die **LaKoG** ist der Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Thüringens.



Das **Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung** (TKG) ist eine gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung der Thüringer Hochschulen zur Bündelung, Initiierung, Weiterentwicklung und Verstetigung von Gleichstellungsmaßnahmen und

zur Förderung der Chancengleichheit an den Thüringer Hochschulen.



Unter dem Motto „Junge Frauen studieren erfolgreich in Thüringen“ arbeitet die **Thüringer Koordinierungsstelle NWT** seit 1996 für alle und mit allen Universitäten und Fachhochschulen Thüringens zusammen, die natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge einschließlich der Lehramtsstudiengänge anbieten.

Netzwerk Diversität an Thüringer Hochschulen

Die Diversitätsbeauftragten, Referent*innen für Diversität sowie weitere Diversitätsakteur*innen der Thüringer Hochschulen sind Mitglieder im **Netzwerk Diversität an Thüringer Hochschulen**.

Bei allen genannten Netzwerken nahm die TU Ilmenau in der Gründungsphase eine prägende Rolle ein und ist aktive (Mit-)Gestalterin der Netzwerkarbeit (vergleiche auch Tab. 1). Die Zusammenarbeit mit den Netzwerken erfolgt über das Referat Gleichstellung, Diversität und Gesundheit.

Tab. 1: Entwicklung der hochschulübergreifenden Gleichstellungsarbeit seit 1997:

Hochschulübergreifende Zusammenarbeit			
Einrichtung (Zeitraum)	Zeitraum	Beteiligte Einrichtungen	Rolle der TU Ilmenau
Thüringer Koordinierungsstelle NWT www.thueko.de	24 Jahre: 1997 bis heute	7 Thüringer Hochschulen	Initiatorin; Geschäftsstelle
Thüringer Verbundprojekt „Gender in der akademischen Lehre“ www.genial-in-thueringen.de	3 Jahre: 2009 bis 2012	7 Thüringer Hochschulen	Initiatorin; wissenschaftliche Leitung
Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung www.tkg-info.de	11 Jahre: 2013 bis heute	10 Thüringer Hochschulen; LaKoG Thüringen; TLPK	Initiatorin; dezentrale Mitarbeiterin
Austauschforum „Gesunde Hochschulen in Thüringen“ https://th-austauschforum.de	7 Jahre: 2017 bis heute	10 Thüringer Hochschulen; Studierendenwerk Thüringen; TK Die Techniker	Initiatorin; Leitung und Koordination
Netzwerk für Diversität an Thüringer Hochschulen https://www.diversitaet-in-thueringen.de	3 Jahre: 2021 bis heute	10 Thüringer Hochschulen	Initiatorin; Geschäftsstelle
Kollegialer Austausch „How to tenure track“	2 Jahre: 2022 bis heute	3 Thüringer Hochschulen	Mitinitiatorin; Organisation

1.5. Kontinuität in der Gleichstellung

Ganz im Sinne des Gender Mainstreaming-Auftrages überprüft und entwickelt die TU Ilmenau die entsprechenden Rahmenbedingungen weiter, um Chancengerechtigkeit entsprechend § 27 ThürGleichG und § 6 ThürHG auf allen Ebenen des universitären Lebens zu gewährleisten. Über das Leitbild hinausgehend ist Chancengerechtigkeit in allen profil- und strukturbildenden Plänen und Dokumenten festgeschrieben und Teil des Qualitätsmanagements.

Bei der Überprüfung ihrer Qualitätsstandards und Modifizierung ihrer strategischen Ausrichtungen setzt die TU Ilmenau auf qualitative und quantitative Evaluationsverfahren und stellt sich regelmäßig externen Begutachtungen. So bewarb sie sich als erste Hochschule im Freistaat Thüringen im Oktober 2006 erfolgreich um das **TOTAL-E-QUALITY-PRÄDIKAT**. Die kontinuierliche Fortführung erfolgreicher Maßnahmen und die stetige Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungspolitik wurde der TU Ilmenau auch in den nachfolgenden Bewerbungsphasen 2009, 2012, 2015, 2018 und 2022 bescheinigt. Hierfür wurde sie 2018 auch mit dem Nachhaltigkeitspreis für gelebte Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf geehrt. Für ihre personalpolitischen und organisatorischen Maßnahmen erhielt die TU Ilmenau zudem das **Add-on Diversity**. Dieses Add-on sowie die

Berufung einer Diversitätsbeauftragten setzten den Impuls für die Beteiligung der Universität zum **Audit „Vielfalt gestalten“** des Stifterverbandes. Im Mai 2023 wurde der zweijährige Auditierungsprozess erfolgreich abgeschlossen. Des Weiteren erhielt die TU Ilmenau 2023 das **Gütesiegel für Faire und transparente Berufungsverhandlungen** des Deutschen Hochschulverbandes.

Die kontinuierlichen Bemühungen in Sachen Gleichstellung zeigen sich, da mit Frau Prof. Dr. Dagmar Schipanski die **erste Rektorin einer Technischen Universität bundesweit** und mit Frau Dr. Margot Bock die **erste Kanzlerin einer Thüringischen Hochschule** in Ilmenau ihr Amt ausübten. Frau Prof. Dr. Gabriele Schade als erste Gleichstellungsbeauftragte der TU Ilmenau und Initiatorin der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik wurde darüber hinaus mit dem **Bundesverdienstkreuz** ausgezeichnet für ihre bundesweiten Beiträge zur **Förderung von Frauen im MINT-Bereich**.

1.6 Aktuelle und zukünftige Herausforderungen: Landespolitischer Rahmen

Die Novellierung des Thüringer Hochschulgesetzes erfolgte 2018 in einem zweijährigen, dialogorientierten Verfahren, unter Einbeziehung der Hochschulleitungen, der Gleichstellungsbeauftragten und weiteren

Vertreter*innen der jeweiligen Status- und Interessensgruppen. Der Prozess zur Überarbeitung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes wurde im Jahr 2023 in ähnlich partizipativer Weise unter Einbeziehung externer Expertisen, der Gleichstellungsbeauftragten auf allen Landesebenen und weiterer Gleichstellungsakteure begonnen, wird aber in der laufenden Legislaturperiode vermutlich nicht mehr im Landtag verhandelt und beschlossen werden.

Insgesamt stellen die aktuellen landespolitischen Entwicklungen eine Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule dar. Dies betrifft unter anderen den Spagat zwischen zu begrüßenden tariflichen Lohnsteigerungen einerseits und den Zwängen der Landesfinanzen andererseits, aber auch beispielsweise Diskussionen zum Umgang mit sprachlichen Normen und Neuerungen.

2. Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der TU Ilmenau

2.1 Beschäftigte der TU Ilmenau

Zum Stichtag 30.06.2024 waren an der TU Ilmenau insgesamt 1.727 Personen beschäftigt. Mit 654 weiblichen Bediensteten lag der Frauenanteil bei rund 38%. Diese Geschlechterverteilung ist auch über einen Dreijahreszeitraum betrachtet in etwa konstant. Im Sinne des Thüringer Gleichstellungsgesetzes §3 (5) wird Unterrepräsentanz mit der Unterschreitung des Anteils eines Geschlechts mit 40 von hundert verstanden. Daher wird an der TU Ilmenau mit einem erweiterten Paritätsbegriff gearbeitet und **Gender Balance** mit einer Spanne von 40% bis 60% angesetzt. Die Anzahl non-binärer Personen bewegt sich an der TU Ilmenau im

einstelligen Bereich und wird daher nur punktuell in die Darstellung der Geschlechterverteilung einbezogen. Während dementsprechend im nichtwissenschaftlichen Bereich Geschlechterparität mit 57% Frauenanteil und 43% Männeranteil bereits gegeben ist, besteht im wissenschaftlichen Bereich mit aktuell 28% Frauenanteil und 72% Männeranteil noch Handlungsbedarf. Innerhalb der letzten drei Jahre gelang es der TU Ilmenau jedoch, den Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich um 3% zu steigern. Veranschaulicht am Kaskadenmodell (siehe Abb. 4) wird nachfolgend der Frauenanteil auf den jeweiligen wissenschaftlichen Karrierestufen näher beleuchtet.

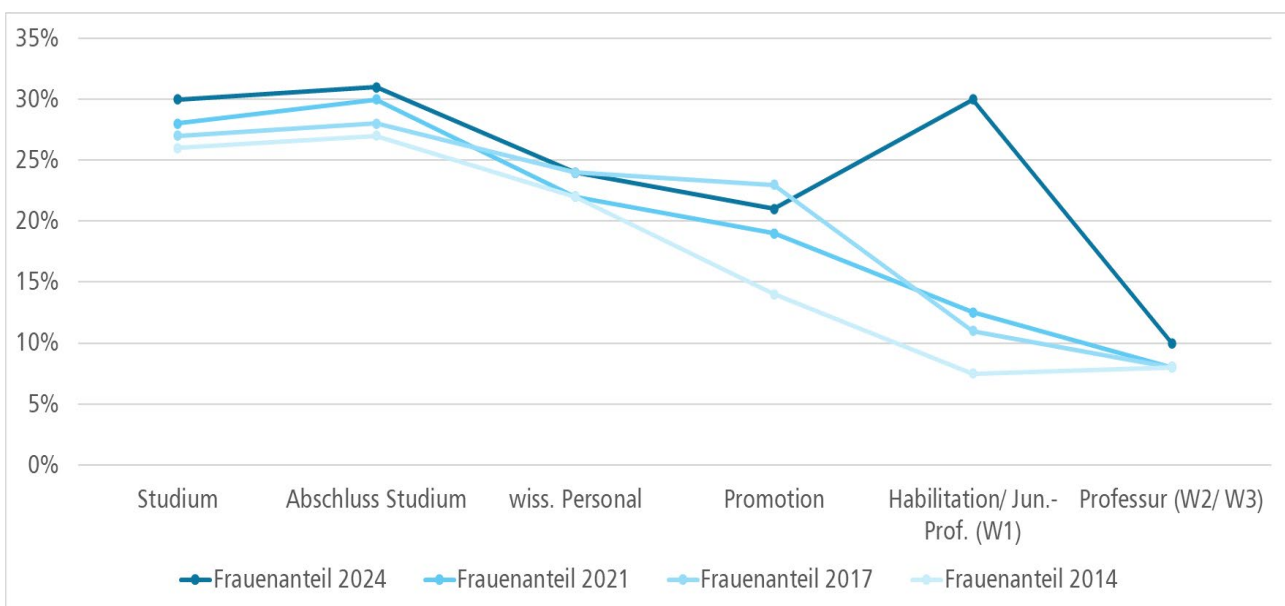


Abb. 4: Frauenanteil in den jeweiligen Qualifizierungs- und Karrierestufen an der TU Ilmenau mit Darstellung der Entwicklung im Zehnjahreszeitraum von 2014 - 2024.

2.2 Frauenanteil bei den Studierenden

Vom WS 2019/2020 bis WS 2023/24 hat die TU Ilmenau einen Rückgang von 16% bei den Studierendenzahlen insgesamt zu verzeichnen. Damit liegt sie über dem Bundesdurchschnitt. Hierbei treten allerdings sich überlagernde Effekte auf, so dass Technische Universitäten in Großstädten deutlich weniger unter dem insgesamt beobachteten Rückgang der Studierendenzahlen im MINT-Bereich leiden als (kleinere) Universitäten im eher klein- und mittelstädtischen Umfeld (Stichwort Urbanisierung).

An der TU Ilmenau sind vor allem die Bachelorstudiengänge besonders stark betroffen: hier sank die Studierendenzahl gegenüber dem WS 2020/21 um ein Drittel. Dies betrifft weibliche und männliche Studierende gleichermaßen und zeigt sich in allen Fächerkulturen. Die Geschlechterverteilung im Bachelorbereich blieb innerhalb dieses Zeitraumes mit 31% Frauenanteil weitestgehend konstant, dabei beträgt der Anteil internationaler Frauen 23% an der Gruppe der Studentinnen insgesamt.

Tab. 2: Frauenanteile der 10 Hauptherkunftsländer der Studierenden im WS 2023/24.

Frauenanteile der 10 Hauptherkunftsländer					
Nr.	Land	Anteil	Nr.	Land	Anteil
1	Deutschland	24%	6	Bangladesh	26%
2	Pakistan	14%	7	Kamerun	39%
3	Indien	37%	8	Russ. Föderation	27%
4	China	32%	9	Türkei	44%
5	Iran	46%	10	Marokko	55%

In den Masterstudiengängen stieg die Anzahl der Studierenden um 4%. Während die Zahl der männlichen Masterstudierenden gegenüber WS 2020/21 nahezu konstant bleibt, gelang es der Universität im gleichen Zeitraum rund 20% mehr Masterstudentinnen zu gewinnen. Im WS 2023/24 betrug der Frauenanteil im Master 29% und ist auch darauf zurückzuführen, dass der Frauenanteil der internationalen Studierenden relativ hoch ist, meist allerdings ohne Parität zu erreichen (vgl. Tab. 2).

Der prozentuale Anteil deutscher Studentinnen fiel von 43% im Wintersemester 2020/21 auf nur noch 26% im Wintersemester 2023/24, wodurch insbesondere im Bereich der Studierenden die intersektionale Gleichstellungsarbeit wesentlich an Bedeutung gewinnt.

2.3 Frauenanteil bei den Studienabschlüssen

Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen ist im Bachelor durchgehend höher als der Frauenanteil der Studentinnen insgesamt.

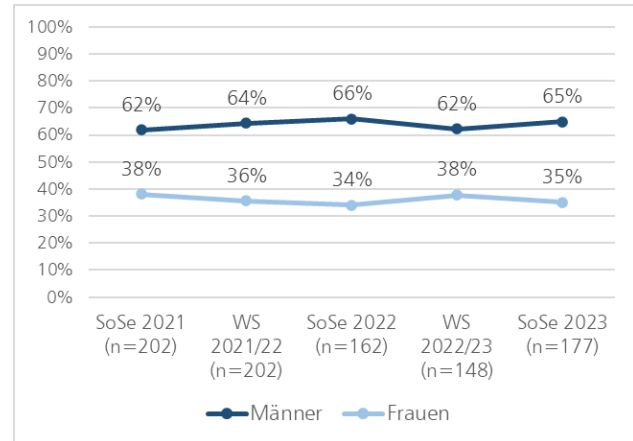


Abb. 5: Geschlechterverhältnis bei den Studienabschlüssen bei Bachelor/Diplom im Zeitraum WS 2019/20 bis Sommersemester 2023.

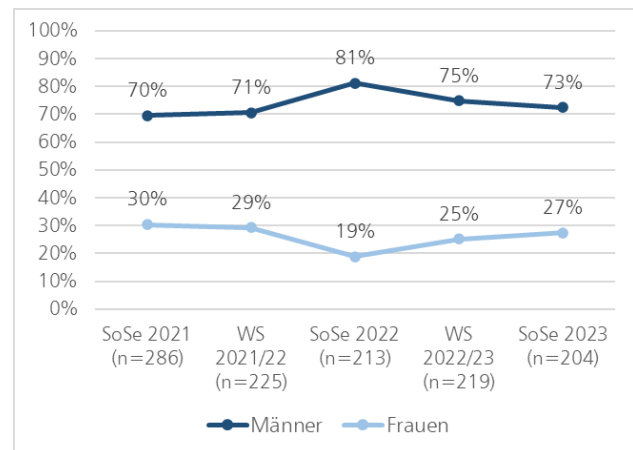


Abb. 6: Geschlechterverhältnis bei den Studienabschlüssen bei Master im Zeitraum WS 2019/20 bis Sommersemester 2023.

Inwieweit intersektionale Gründe eine Rolle spielen (z. B. höhere Anteile internationaler Studierender und Studierender aus nicht-akademischen Elternhäusern bei den männlichen Bachelorstudierenden) ist aktuell nicht bezifferbar. Bei den Masterstudierenden zeigt sich dieser Effekt nicht. Insgesamt lässt sich festhalten, dass eine zunehmende Mobilität der Studierenden beim Übergang von Bachelor zu Master dazu führt, dass die Zahl der Studierenden, die an einer Universität Bachelor und Master konsekutiv abschließen, stark abgenommen und die Zahl der im Master neu an der TU Ilmenau immatrikulierten Studierenden stark zugenommen hat, so dass hier nicht von derselben

Kohortenzusammensetzung ausgegangen werden kann.

2.4 Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen

Im Wintersemester 2023/24 waren insgesamt 508 Promovierende als Promotionsstudierende immatrikuliert, davon sind 117 Frauen (23%). Die absolute Anzahl der an der TU Ilmenau Promovierenden wird aktuell nicht erfasst, da die Besetzung von Qualifizierungsstellen, welche die Möglichkeit einer Promotion enthalten, nicht automatisch mit der Einreichung eines entsprechenden Promotionsgesuches oder der gleichzeitigen Immatrikulation als Promotionsstudierende einhergehen. Auch externe Promovierende sind häufig nicht für die gesamte Dauer ihres Qualifizierungsvorhabens als Promovierende registriert, so dass nur für die Zahl der abgeschlossenen Promotionen gesicherte Kennzahlen vorliegen (Abb. 7).

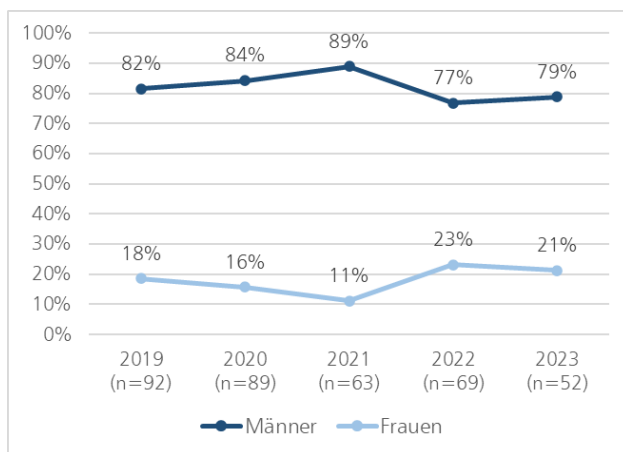


Abb. 7: Geschlechterverhältnis bei den abgeschlossenen Promotionsverfahren an der TU Ilmenau in den Jahren 2019 bis 2023.

Im Jahr 2023 schlossen insgesamt 52 Promovierende ihr Qualifizierungsvorhaben erfolgreich ab. Hier zeigt sich mit 79% männlichen Promovierenden und 21% weiblichen Promovierenden eine stark asymmetrische Geschlechterverteilung. Deutlich zu erkennen ist ein Einbruch der Promotionsabschlüsse insgesamt von 92 im Jahr 2019 auf 63 abgeschlossene Promotionen 2021 während der Hochphase der Covid-19-Pandemie. Der Frauenanteil geht zurück auf 11% 2021, erholt sich in den Jahren 2022 und 2023 und übersteigt mit 23% bzw. 21% die Frauenanteile des Vor-Corona-Zeitraums. Hierbei ist vermutlich auch ein gewisser Nachholeffekt zu verzeichnen.

2.5 Frauenanteil bei abgeschlossenen Habilitationen und W1-Berufungen

Die Zahl der Habilitationen an der TU Ilmenau ist sehr gering. So wurden im Zeitraum von 2021 bis 2024 insgesamt nur vier Habilitationen abgeschlossen, darunter war eine Frau. Neben dem klassischen Weg der Habilitation gewinnen alternative Karrierewege wie Berufungen auf Juniorprofessuren mit Tenure Track zunehmend an Bedeutung. Mit der Beteiligung am Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von Bund und Ländern hat die TU Ilmenau in den Jahren 2022 und 2023 insgesamt neun Tenure-Track-Professuren besetzt, dabei konnten zu einem Drittel Frauen berufen werden. Insgesamt zeigt sich, dass gerade Tenure-Track-Verfahren ein geeignetes Instrument sind, um die Geschlechterlücke bei Professuren langfristig zu schließen.

2.6 Frauenanteil bei den Berufungen

Im Jahr 2023 gab es an der TU Ilmenau insgesamt 102 Professuren, vier mehr als im Jahr 2019. Durch verstärkte Bemühungen im Bereich der aktiven Rekrutierung, der paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen, der stärkeren prozessualen Verankerung der Berufungsverfahren und der Schulung von Berufungskommissionen auch in Bezug auf **gender bias** gelang es der TU Ilmenau innerhalb der letzten drei Jahre den Frauenanteil bei Professuren (W2, W3) von 8% im Jahr 2020 auf 13% im Jahr 2023 zu steigern (siehe Abb. 8). Dies entspricht **Zuwachsraten von 25% bzw. 30% in den Jahren 2021 und 2023**.

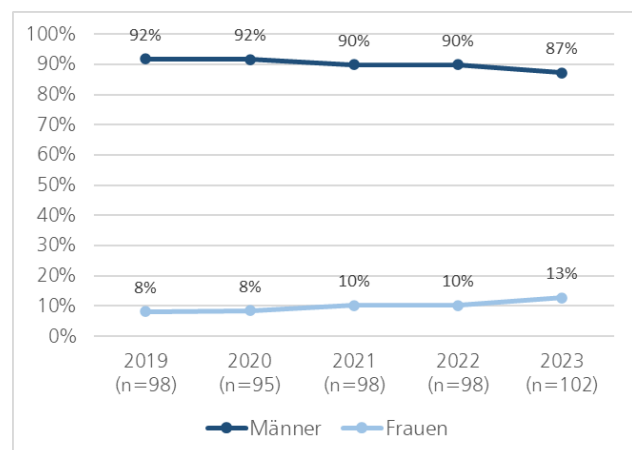


Abb. 8: Geschlechterverhältnis bei den Professuren an der TU Ilmenau im Zeitraum von 2019 bis 2023.

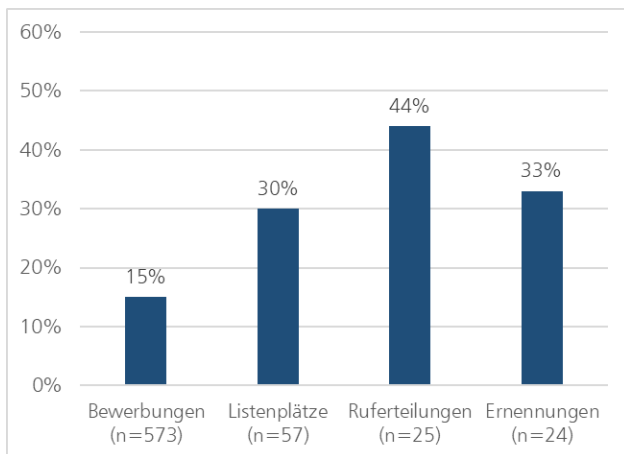


Abb. 9: Frauenanteile bei Bewerbungen, Listenplätzen, Ruferteilungen und Ernennungen im Rahmen von Berufungsverfahren an der TU Ilmenau, die im Zeitraum 2021 bis 2023 abgeschlossen wurden.

Der kumulierte Frauenanteil in den einzelnen Schritten eines Berufungsverfahrens ist für die abgeschlossenen Verfahren der letzten drei Jahre in Abbildung 9 dargestellt und zeigt die deutlichen Bemühungen der TU Ilmenau um die Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Professor*innen. Hierbei ist insbesondere die erfolgreiche Implementierung eines verbindlichen, fairen und transparenten Berufungsprozesses im Jahr 2023 verbunden mit intensiven Bemühungen im Bereich der aktiven Rekrutierung inklusive einer Selbstverpflichtung zur Erreichung fachspezifischer Bewerberinnenquoten hervorzuheben (siehe Schwerpunktsetzung 4.4, S. 17).

2.7 Frauenanteil in den Gremien

Der Frauenanteil in den zentralen Gremien der TU Ilmenau entspricht mindestens dem Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich von 31% bzw. liegt im Fall des Hochschulrates mit 38% nahe bei der angestrebten **gender balance** von mind. 40%.

Das Thüringer Hochschulgesetz fordert darüber hinaus seit 2019 die paritätische Besetzung von Berufungskommissionen (§ 85 Absatz 9 ThürHG). Diese Forderung erfüllt die TU Ilmenau seit 2022 ohne Ausnahme und hat derzeit über alle aktuell laufenden Verfahren hinweg betrachtet einen durchschnittlichen Frauenanteil von 47% (mit einer Spanne von 44% bis 54%) in den Berufungskommissionen. Insgesamt wird in allen Gremien verstärkt darauf geachtet, dass die

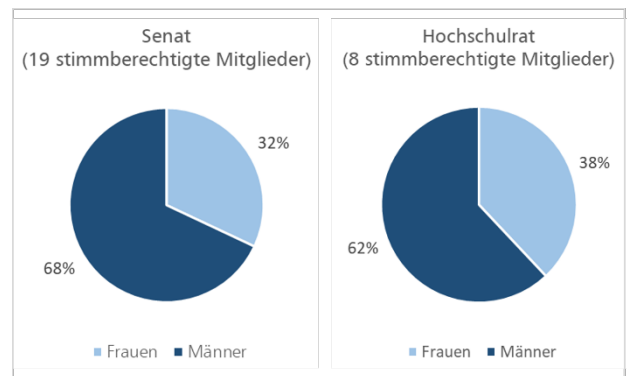


Abb. 10: Frauenanteile in Senat und Hochschulrat.

Frauenanteile sich über alle vertretenen Statusgruppen verteilen, um eine starke Repräsentanz von Frauen zu gewährleisten.

2.8 Frauenanteil in der Leitungsebene

Seit 2021 besteht das Präsidium mit Präsident, Kanzler und Vizepräsident*innen aus fünf Personen, der Frauenanteil beträgt 20%. Aktuell wird keine Fakultät durch eine Dekanin vertreten, da die Position der Dekanin bzw. des Dekans sowie der Studien- und Prodekanen in einem rotierenden System vergeben wird, um die Belastungen durch zusätzliche Ämter und Funktionen innerhalb der Professor*innenschaft zu verteilen. Für erst kurzzeitig berufene Professor*innen wird seitens der Hochschulleitung explizit Wert darauf gelegt, dass den neuberufenen Professor*innen die Möglichkeit des Aufbaus ihres Fachgebietes und der Etablierung im wissenschaftlichen Feld Vorrang gegenüber der Übernahme von hochschulpolitischen Ämtern eingeräumt wird.

Demgegenüber ist der Frauenanteil in den Leitungsebenen der zentralen Service- und Verwaltungsstrukturen der TU Ilmenau mit 7 von 15 Leitungen einer Struktureinheit erfreulicherweise sehr hoch. So wird aktuell das **Dezernat für Finanzen** von einer Frau geleitet, dasselbe gilt für eine Reihe wissenschaftsstützender Einrichtungen und Referate wie dem **Zentralinstitut für Bildung (ZIB)**, dem **Universitätssportzentrum**, dem **Referat für Marketing und Kommunikation**, dem **International Office**, dem **Referat für Researchservice und Transfer** und dem **Referat für Gleichstellung, Diversität und Gesundheit**.

3. Qualitative und quantitative Gleichstellungsziele der TU Ilmenau

3.1. Grundsätze und Zielquoten

Die Analyse und kritische Reflexion der bisherigen Gleichstellungsarbeit haben konkrete Stärken und Entwicklungspotentiale offengelegt. Die identifizierten Stärken werden beibehalten und kontinuierlich weiter gefestigt, während die identifizierten Entwicklungspotentiale künftige Handlungsfelder aufzeigen, für die im Folgenden quantitative und qualitative Gleichstellungsziele formuliert werden. Grundsätzlich orientieren sich die Zielzahlen im Sinne des Kaskadenmodells an der jeweils vorherigen Qualifikationsstufe und folgen den im Gleichstellungsplan 2021–2027 genannten Zielstellungen bzw. gehen darüber hinaus, wo diese bereits erreicht werden konnten. Wichtige Grundlagen für die aktuelle und zukünftige Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit bilden die Ziele und Maßnahmen, wie sie im Thüringer Hochschulgesetz, in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Freistaat Thüringen, dem Gleichstellungsplan

und -konzept (2021 bis 2027), im Personalentwicklungskonzept, in den Entwicklungszielen des Diversity Audits „Vielfalt Gestalten“, in der unterzeichneten Charta der Vielfalt sowie in den Richtlinien der Charta Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ definiert wurden.

Eine wichtige Rolle wird in den kommenden Jahren die intersektionale Gleichstellungsarbeit einnehmen. Im Zuge starker Internationalisierungsbemühungen seitens der TU Ilmenau steigerte sich der Anteil internationaler Studentinnen und Promovierender in den letzten Jahren deutlich und wird durch die erfolgreiche Einwerbung der **Europäischen Universitätsallianz SUNRISE**, der neun europäische Hochschulen angehören, voraussichtlich weiter steigen. Dem muss und wird die Gleichstellungsarbeit an der TU Ilmenau durch eine verstärkte Hinwendung zu **intersektionaler und diversitätssensibler Gleichstellung** Rechnung tragen (siehe Schwerpunktsetzung 4.2).

Zentrale Leitziele der Gleichstellungsarbeit:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen wissenschaftlichen Statusgruppen, insbesondere im MINT-Bereich
- Weiterentwicklung und Umsetzung der Internationalisierungsstrategie mit Blick auf intersektionale und diversitätssensible Gleichstellungsarbeit
- Schaffung von Studien- und Arbeitsbedingungen, die eine chancengerechte Teilhabe aller Universitätsangehörigen ermöglichen
- Erhalt und Ausbau bereits bestehender familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen
- Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und Überprüfung aller Steuerungsinstrumente der Universität auf die Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätskriterien
- Ausbau der thüringen- und bundesweiten Vernetzung und Zusammenarbeit in den Bereichen Gleichstellung, Diversität und Gesundheit

3.1.1 Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal

Zur Umsetzung einer chancengleichen Wissenschaftskultur soll der Frauenanteil mindestens auf dem aktuell erreichten Niveau von 24% gehalten und stetig auf 30% erhöht werden. Dies erscheint angesichts einer Absolventinnenquote von derzeit 31% eine realistische und erreichbare Zielsetzung.

3.1.2 Zielvorgaben bei Berufungen

In den nächsten Jahren wird sich die TU Ilmenau weiter dafür einsetzen, die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen. Hierzu hat sie in ihren Ziel- und Leistungs-

vereinbarungen mit dem Freistaat Thüringen bei der Neubesetzung von Professuren im Dreijahres-Durchschnitt den Zielwert von 30% (Basiswert 17%) vereinbart. In den Jahren 2021 und 2023 kann die TU Ilmenau auf eine erfolgreiche Berufungspolitik zurückblicken und erreichte bei den Ernennungen Steigerungsraten von 25% bzw. 30% gegenüber dem jeweiligen Vorjahr. Wie unter 2.5. bereits festgestellt, hat die Besetzung der durch das Bund-Länder-Programm geförderten neun Juniorprofessuren mit Tenure-Track dies befördert. Mit der Schaffung verbindlicher und professionalisierter Rahmenbedingungen für geschlechtergerechte Berufungs-

verfahren, für transparente Berufungsverhandlungen und mit Unterstützungsangeboten für Neuberufene will die TU Ilmenau diese positive Entwicklung fortsetzen (Schwerpunktsetzung 4.4).

3.1.3 Zielvorgaben für das nichtwissenschaftliche Personal

Im nichtwissenschaftlichen Bereich ist Parität im Sinn einer gender balance von 40% bis 60% bereits erreicht. Bei der Besetzung von Stellen im nicht-wissenschaftlichen Bereich sollen rein weibliche oder rein männliche Bewerber*innenfelder vermieden werden, um der horizontalen Segregation in weiblich dominierten Verwaltungsbereichen und männlich dominierten technischen Arbeitsbereichen entgegenzuwirken.

3.2.3 Zielvorgaben für Studierende, Promovierende und Habilitierende

Die TU Ilmenau weist als Technische Universität mit einem starken ingenieurwissenschaftlichen Profil einen im thüringenweiten Vergleich geringen Frauenanteil in der **Gruppe der Studierenden** auf. Der Anteil der weiblichen Studierenden steigt langsam, aber stetig und liegt aktuell bei 28%. Dies ist unter anderem auf die kontinuierliche Arbeit im Bereich der Studienorientierung zurückzuführen. Eine Steigerung auf 30% erscheint wünschenswert und realistisch erreichbar. Besonderes Augenmerk gilt darüber hinaus der aktuellen Überarbeitung des Studiengang-Portfolios zur Erhöhung der Attraktivität des Studienangebots. Hierzu gehören insbesondere eine starke und sichtbare Interdisziplinarität, hohe gesellschaftliche Relevanz und Zukunftsorientierung sowie bilinguale Angebote (Schwerpunktsetzung 4.1).



Abb. 11: Wissenschaftler*innen im Reinraum des DFG-Gerätezentrums der TU Ilmenau.

Die Förderung von Frauen während der Qualifizierungsphase ist ein zentraler Baustein der Karriere- und Personalentwicklung. Entsprechend der Erhöhung des Frauenanteils des wissenschaftlichen

Personals strebt die TU Ilmenau eine Erhöhung des Frauenanteils von bisher 21% bei den Promovierenden auf 25% an und unterstützt hier mit zahlreichen Maßnahmen (Schwerpunktsetzung 4.3).

Zudem hat sich die Berufung auf Tenure-Track-Professuren in den letzten Jahren als eine sehr erfolgreiche Maßnahme etabliert, um junge Frauen gezielt zu fördern und zu berufen. Die TU Ilmenau strebt daher an, mindestens 20% aller vakanten Professuren als Tenure-Track-Professuren auszuscheiden.



Abb. 12: Auch in der Bibliothek wird wie überall auf dem Campus Familienfreundlichkeit großgeschrieben.

3.2. Querschnittsziele

3.2.1 Familienfreundliche und chancengleiche Studien- und Arbeitsbedingungen

Das Selbstverständnis der TU Ilmenau beinhaltet den Anspruch, Familien- und Sorgearbeit mit Beruf und Studium vereinbaren zu können. Daher setzt die TU Ilmenau auf den Ausbau bereits bestehender familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen und etablierter Betreuungsmöglichkeiten. Flexible Arbeitszeiten und die Bereitstellung der Infrastruktur für Tele- und Heimarbeit sowie mobiles Arbeiten bieten jungen Familien oder Arbeitnehmer*innen mit Aufgaben in der Pflege von Angehörigen gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit. Des Weiteren spielen Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention eine wichtige Rolle, so dass dem Ausbau des universitären Gesundheitsmanagements insbesondere durch die Institutionalisierung im Rahmen der Gründung des Referates Gleichstellung, Diversität und Gesundheit eine hohe Bedeutung zukommt.

3.2.2 Förderung einer familienfreundlichen und chancengleichen Organisationskultur

Zur Umsetzung einer gelebten **gleichstellungsorientierten Organisationskultur** bedarf es der regelmäßigen Überprüfung und Überarbeitung aller

Prozesse inklusive der Satzungen, Regelungen und Ordnung hinsichtlich ihrer geschlechtergerechten Ausgestaltung.

Auch eine positive Außenwirkung, getragen von einer modernen Öffentlichkeitsarbeit, ist erforderlich um die TU Ilmenau als attraktiven Wissenschaftsstandort zu präsentieren und mehr Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen. Dazu gehört eine geschlechtersensible Text- und Bildsprache, die Vielfalt sichtbar macht und die Kultur im Umgang miteinander unterstreicht. Dementsprechend wurde die **Richtlinie für eine geschlechtergerechte und inklusive Sprache in der offiziellen Kommunikation an der Technischen Universität Ilmenau** auf Vorschlag des Präsidiums im Oktober 2023 durch den Senat beschlossen.

3.2.3 Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und thüringenweite Vernetzung

Gelebte Chancengleichheit stellt an der TU Ilmenau einen Mehrwert für alle Bereiche des universitären

Lebens dar und wird daher als Querschnittsaufgabe und Entwicklungsprozess verstanden. Als Mitglied in der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) hat sich die TU Ilmenau zur Einhaltung der **DFG-Gleichstellungsstandards** verpflichtet. Für eine erfolgreiche Drittmittelinwerbung ist Chancengleichheit nachweisbar in interne Standards umzusetzen. Eine zukunftsorientierte Diversitäts- und Gleichstellungspolitik der TU Ilmenau ermöglicht eine hohe nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit um exzellente Studierende, Lehrende, Forschende und weitere Hochschulangehörige zu gewinnen.

Durch die Mitarbeit im **Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung**, der **Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik** und dem **Netzwerk Diversität an Thüringer Hochschulen** setzt die TU Ilmenau weiterhin auf den fachlichen Austausch und die hochschulübergreifende Zusammenarbeit (Schwerpunktsetzung 4.5).

4. Eigene Schwerpunktsetzung in der Gleichstellungsarbeit an der TU Ilmenau

Die Schwerpunktsetzung der TU Ilmenau im Rahmen der Gleichstellung orientiert sich an den zuvor identifizierten Zielen und Handlungsfeldern. Einen

Überblick über die Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich ist in der Abb. 13 dargestellt und orientiert sich an den Bedarfen in der jeweiligen Qualifizierungsstufe.

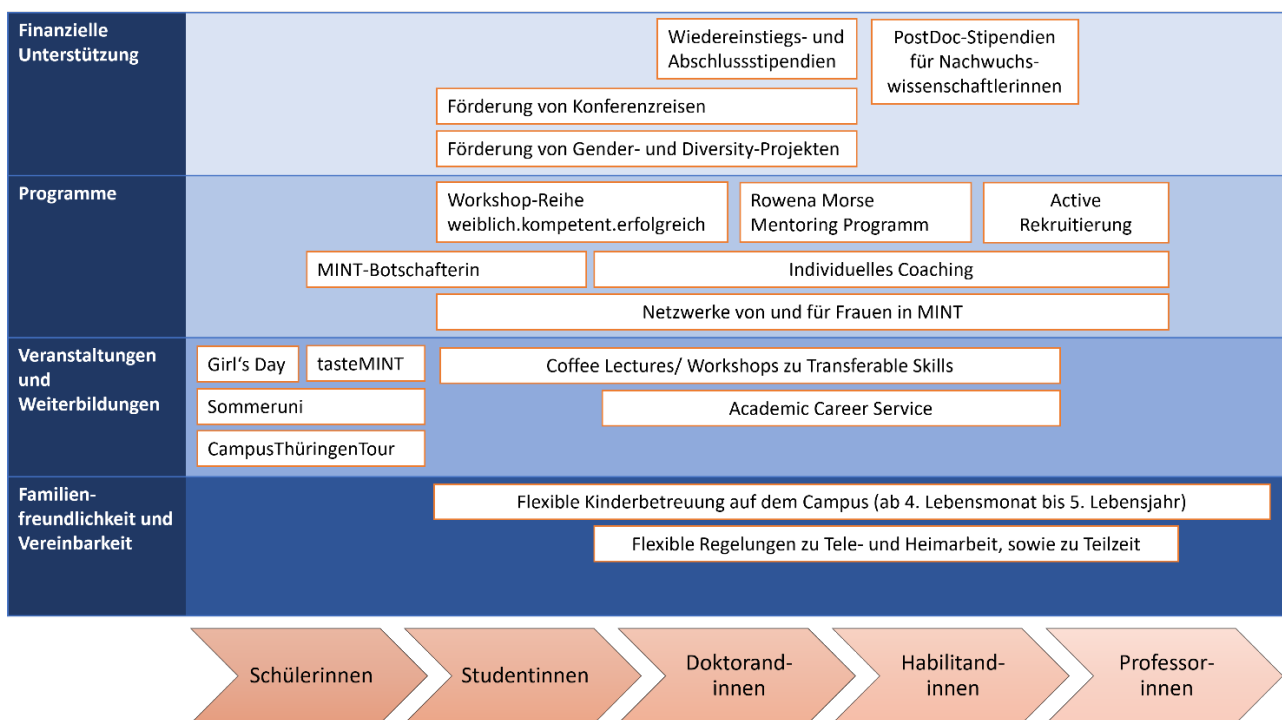


Abb. 13: Gleichstellungsmaßnahmen zur Gewinnung und Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der TU Ilmenau entlang der Qualifizierungsstufen.



Abb. 14: Auswahl an Studienorientierungsangeboten, die jährlich an und mit der TU Ilmenau durchgeführt werden.

4.1 Studienorientierung

Die Arbeit mit naturwissenschaftlich und technisch interessierten Schülerinnen nimmt an der TU Ilmenau traditionell einen wichtigen Platz ein. Im Zuge dieser Bemühungen wurden bereits 1997 unter der Federführung der TU Ilmenau entsprechende Strukturen geschaffen: Unter dem Motto „Junge Frauen studieren erfolgreich in Thüringen“ arbeitet die **Thüringer Koordinierungsstelle NWT**, mit Sitz an der TU Ilmenau, für alle und mit allen Universitäten, Fachhochschulen und den beiden Standorten der Berufsakademie Thüringens zusammen, die natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge anbieten.

Im Rahmen eines Kooperationsvertrages finanzieren die beteiligten Thüringer Hochschulen 1,75 VZÄ und Sachmittel für die Organisation vielfältiger Angebote. Dazu gehören unter anderen die jährlich stattfindende **Campus-Thüringen-Tour** (Besuch von 8 Hochschulen innerhalb einer Woche), das MINT-Assessment **TasteMINT** und Angebote wie die **MINT-Botschafterinnen**, bei denen Studentinnen der Ingenieurwissenschaften an ihren Schulen von ihren Erfahrungen berichten.

Im Jahr 2024 neu dazugekommen ist das virtuelle Escape Game „**Circle of Science**“, ein kostenloses und browserbasiertes Spiel rund um die Naturwissenschaften. Daneben existiert eine Vielzahl hochschuleigener monoedukativer Angebote (z. B. Sommeruniversität für naturwissenschaftlich- technisch interessierte Schülerinnen) und gendersensibler koedukativer Angebote (z. B. Schülerforschungszentrum, Kinderuni, MINT-EC-Science Camp, Jung-

forschartage, Roberta Regiozentrum, Ilmenauer Wissenschaftsnacht und weitere).

Neben dem Angebot von Studienorientierungsmaßnahmen zum Abbau von Barrieren und Hemmschwellen, die der Aufnahme eines technisch-naturwissenschaftlichen Studiums entgegenstehen, ist die Entwicklung attraktiver Studiengänge ein zweiter Fokus innerhalb des Schwerpunktes.

Statistiken zeigen, dass sowohl internationale als auch deutsche weibliche Studierende solche Studiengänge favorisieren, bei denen die Interdisziplinarität bereits in der Studiengangbezeichnung explizit ausgewiesen ist. Dementsprechend weisen im Bachelorbereich die Studiengänge Angewandte Medienkommunikation, Biomedizinische Technik, Biotechnische Chemie, Technische Physik, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen die höchsten Frauenanteile auf.

Daher wird bei der Überarbeitung des Studiengang-Portfolios verstärkt auf Komponenten Wert gelegt, die zum einen die Attraktivität des Studienangebotes erhöhen und zum anderen gezielt Frauen adressieren: starke und sichtbare **Interdisziplinarität**, hohe **gesellschaftliche Relevanz** und **Zukunftsorientierung** sowie die Schaffung bilingualer Angebote.

Orientierungsangebote zu Beginn des (ingenieurwissenschaftlichen) Studiums ermöglichen darüber hinaus Einblicke in die vielfältigen Forschungs- und Tätigkeitsbereiche von Ingenieur*innen, in die projektbasierte interdisziplinäre Zusammenarbeit von Anfang an und bieten zusätzliche Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung.

4.2 Intersektionale Gleichstellungsarbeit

Die intersektionale Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit an der TU Ilmenau verfolgt das Ziel, eine inklusive Hochschulkultur zu schaffen, die die vielfältigen Identitäten und Lebensrealitäten aller Universitätsangehörigen berücksichtigt. Wechselwirkungen verschiedener Diskriminierungsdimensionen wie Geschlecht, soziale Herkunft, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung und Behinderung sollen erkannt und sichtbar gemacht werden. Die notwendigen Analysedaten, um die spezifischen Herausforderungen verschiedener Gruppen zu verstehen und anzugehen, sind vorhanden, aber in Erfassung und Analyse noch entwicklungsfähig.

Wie bereits in der Stärken- und Schwächenanalyse deutlich wurde, ist die Studierendenschaft an der TU Ilmenau durch eine starke und weiter zunehmende Internationalisierung geprägt. Diese Entwicklung führt selbstverständlich auch zu einer Veränderung der Gleichstellungsarbeit hinsichtlich der Zusammensetzung der Zielgruppen, ihrer Bedarfe und Kommunikationswege. Damit einher gehen auch Fragen der Vereinbarkeit (internationale Studierende an der TU Ilmenau sind durchschnittlich älter als deutsche Studierende und befinden sich häufiger bereits in der Familiengründung), der Verschränkung von rassistischen und geschlechtlichen Zuschreibungen, Konformitäts- und Leistungsdruck (z. B. auf Grund familiärer Erwartungshaltungen), (erfolgreiche) interkulturelle Kommunikation und weitere. Ein wesentlicher Punkt ist hierbei **Sichtbarkeit** – sowohl der Gleichstellungsarbeit an sich und ihrer Akteur*innen, aber auch von Service- und Anlaufstellen insgesamt.

Daneben sind Sensibilisierung und Weiterbildung für Studierende, Lehrende und Mitarbeitende zur Förderung eines inklusiven Miteinanders und für ein breites Verständnis für vielfältige Lebensrealitäten ein wichtiges Ziel. Dazu gehört auch, intersektionale Diskriminierungserfahrungen besprechbar zu machen.

Sichtbarkeit von Unterstützungsangeboten

Es existieren an und um die TU Ilmenau eine Vielzahl von Möglichkeiten der Vernetzung, des Austausches und des Erlebens der eigenen Wirksamkeit und ingenieurwissenschaftlichen Befähigung. Dazu zählen neben den Angeboten der Universität selbst (**MakerSpace**, Studierendenwerkstatt **Unikat**, Gründerservice **Ilmkubator** und weitere) auch **studentische Initiativen** sowie Angebote von **regionalen (Arbeitgeber)-Netzwerken**, in denen sich zahlreiche

Fachgebiete der TU Ilmenau und An-Institute der TU Ilmenau zusammengeschlossen haben.

Diese Angebote richten sich vornehmlich an Studierende in den ingenieurwissenschaftlichen Masterstudiengängen und an Promovierende, werden jedoch von (internationalen) Masterstudentinnen häufig im doppelten Wortsinn nicht gesehen und nicht wahrgenommen: weder als ein Angebot, das sie als Zielgruppe meint, noch als Möglichkeit des Spracherwerbs, des (interkulturellen) Austausches, der Vernetzung und des Zugangs zu (externen) Projekt- und Masterarbeiten und potenziellen regional ansässigen Arbeitgebern im akademischen Feld selbst und in den zahlreichen industriellen Kooperationspartnern der TU Ilmenau.

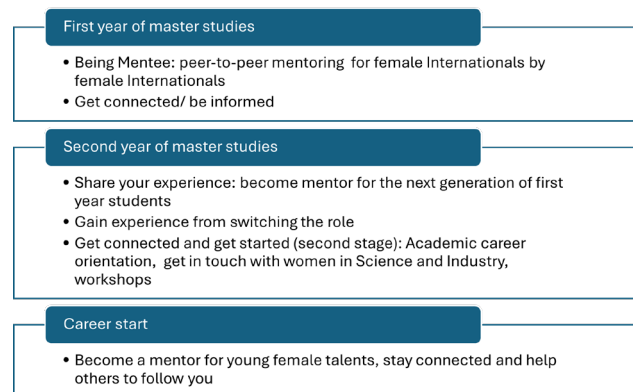


Abb. 15: Aufbau des geplanten Programms.

Aus diesem Grund wird aktuell in Zusammenarbeit des Referates für Gleichstellung, Diversität und Gesundheit mit dem International Office, der Thüringer Koordinierungsstelle NWT und der Landesentwicklungsgesellschaft (LEG Thüringen) an der Entwicklung eines **zweistufigen Peer-to-peer Mentoring-Programms** gearbeitet, welches die Vernetzung junger (internationaler) Frauen untereinander fördern, die Sichtbarkeit von Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Beratungsangeboten erhöhen und den Sprung in eine berufliche Perspektive im MINT-Bereich und/oder in regionale Unternehmen unterstützen soll.

Sichtbarkeit von Vielfaltsdimensionen

Neben einem starken Fokus auf die Bedarfe einer internationalisierten Studierendenschaft bedeutet intersektionale Gleichstellungsarbeit an der TU Ilmenau auch, die **Gruppe der weiblichen Beschäftigten in ihrer Vielfalt** wahrzunehmen. In den vergangenen Jahren konnten zum einen Projekte wie die Installation von Spendern für **kostenlose Hygieneprodukte** realisiert

werden, zum anderen rückte das Thema **Non-Binarität und Queerness** stärker in den Fokus. Um dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (1 BvR 2019/16) zur **Anerkennung der Geschlechtervielfalt** Rechnung zu tragen, schafft die TU Ilmenau die administrativen Rahmenbedingungen und orientiert sich dabei an den Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V.

Eine weitere Herausforderung stellt die Altersstruktur der Beschäftigten dar, welche einhergeht mit einer wachsenden Zahl von Beschäftigten mit **Pflegeaufgaben**. Neu in den Fokus rückt auch das Thema Veränderungen in der **Menopause**.

4.3 Förderung weiblicher Promovierender und Habilitierender

Die Förderung junger Wissenschaftlerinnen fußt an der TU Ilmenau auf drei Säulen: der Besetzung von Stellen in fairen und transparenten Verfahren, der finanziellen Förderung und in einer gelebten Arbeitskultur der Vereinbarkeit von Pflege- und Sorgearbeit mit der Arbeit als Wissenschaftler*in. Darüber hinaus werden u. a. durch das Zentralinstitut für Bildung, das Referat für Gleichstellung, Diversität und Gesundheit, die Graduiertenkollegs und -schulen, das Graduate Center, den Gründerservice Ilmkubator und in Kooperation mit dem Technologie- und Gründerzentrum Ilmenau verschiedene Informations-, Coaching- und Workshopangebote unterbreitet. Zur Stärkung der Netzwerkarbeit und um qualifizierten Wissenschaftlerinnen adäquate berufliche Perspektiven außerhalb der Hochschule aufzuzeigen, arbeitet die TU Ilmenau eng mit regionalen außeruniversitären Forschungseinrichtungen und An-Instituten zusammen.

Faire und transparente Stellenbesetzungsverfahren

Insgesamt ist die öffentliche Ausschreibung und transparente Stellenvergabe das Mittel der Wahl, um einen fairen und wertschätzenden Auswahlprozess sicher zu stellen. Verbindliche Beteiligungen von Interessenvertretungen bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung, wie sie zum Beispiel in der **Dienstvereinbarung zur Stellenbesetzungsverfahren** festgelegt wurden, sind hier eine wesentliche Voraussetzung. Um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, legt die TU Ilmenau einen großen Fokus auf eine **wertschätzende und chancengleiche Personalauswahl und Personalführung**.

Mitglieder von Auswahlkommissionen werden durch Weiterbildungsangebote geschult (z. B. durch E-learning-Angebot mit Lehrvideos zur chancengleichen Gestaltung von Auswahlverfahren). Durch verbindliche Leitlinien werden standardisierte Abläufe gewährleistet. Unbewussten Einstellungen (unconscious bias) gegenüber Personengruppen wird dabei durch Schulungen/ Workshops und Informationsmaterial entgegengewirkt.

Finanzielle Unterstützung in der Qualifizierungsphase

Bei Wissenschaftler*innen in ihrer Qualifikationsphase folgt die TU Ilmenau dem DFG-Kriterium **„Geld statt Zeit“** und finanziert Wiedereinstiegs-, Anschub- und Abschlussstipendien. Die Vergabe von Stipendien während der Promotionsphase erfolgt zentral über die Vergabekommission, in der die Gleichstellung mit vier stimmberechtigten Mitgliedern ein starkes Gewicht hat. Um die Sichtbarkeit der Ilmenauer Wissenschaftlerinnen in den Fachcommunities zu erhöhen, vergibt der Gleichstellungsrat Gelder zur Kongressreiseunterstützung für Studentinnen und Doktorandinnen. Zudem beteiligt sich die TU Ilmenau am „Thüringer Programm zur Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen“ und am fächerübergreifenden **„Rowena-Morse-Mentoring-Programm“** (RMMP) der Thüringer Hochschulen. Das RMMP begleitet Doktorandinnen in der Endphase ihrer Promotion und Postdoktorandinnen bei der Planung ihres individuellen Karriereweges. Während der Programmlaufzeit von 12 Monaten vernetzen sich die Mentees im Rahmen von Peer-Mentorings, werden von erfahrenen Professor*innen der Thüringer Hochschulen in Gruppen-Mentorings individuell beraten und können sich in Workshops gemeinsam weiterbilden.

Vereinbarkeit

Das Selbstverständnis der TU Ilmenau beinhaltet den Anspruch, Familien- und Sorgearbeit mit Beruf und Studium vereinbaren zu können. Mit dem Beitritt in den **Best Practice-Clubs Familie in der Hochschule e. V.** im Jahr 2015 verpflichtet sich die TU Ilmenau durch Unterzeichnung der gleichnamigen Charta zu dessen Richtlinien, einer stetigen Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit und zur Mitarbeit im Best Practice Club. Daher setzt die TU Ilmenau auf den Ausbau bereits bestehender **familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen** und etablierter **Betreuungs- und Versorgungsmöglichkeiten für Kleinkinder auf dem Campus** (z. B. Still- und Wickelräume, Spielecken, kostenloses Essen für Kinder

in der Mensa) sowie Angebote für Schwangere (z. B. Hebammensprechstunde). Hinsichtlich der Kinderbetreuungsmöglichkeiten arbeitet die TU Ilmenau eng mit dem Studierendenwerk Thüringen und der Stadt Ilmenau zusammen. **Flexible Arbeitszeiten** und die Bereitstellung der Infrastruktur für **Tele- und Heimarbeit** sowie **mobiles Arbeiten** bieten jungen Familien oder Arbeitnehmer*innen mit Aufgaben in der Pflege von Angehörigen gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit. Des Weiteren spielen Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention eine wichtige Rolle. Der weitere Ausbau des universitären Gesundheitsmanagements auf der betrieblichen Ebene, wie auch für die Studierenden, ist mit zwei projektfinanzierten Personalstellen bereits einen großen Schritt weiter. Konzepte und Maßnahmen sollten ggf. geschlechterdifferente Bedarfe ermitteln und entsprechende Angebote schaffen bzw. weiterentwickeln. Eine Übersicht zu den vielfältigen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten finden Mitarbeitende und Studierende der TU Ilmenau im **digitalen Beratungskompass**.

4.4 Faire und transparente Berufungsverfahren

Zur Gewinnung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen setzt die TU Ilmenau auf faire und wertschätzende Personal- und Berufungsverfahren, die von der Ausschreibung bis zur Stellenvergabe bzw. Absage durchgehend transparent gestaltet werden. Dazu sind in den vergangenen zwei Jahren in einem umfangreichen und partizipativen Prozess alle Schritte eines Berufungsverfahrens im Rahmen einer prozessorientierten Beschreibung analysiert und verbindlich festgeschrieben worden. Dabei wurden insbesondere folgende Punkte adressiert:

Regelungen, Handreichungen und Tools

Die Grundlage transparenter Abläufe sind verbindliche Regelungen. Seit 2022 werden daher grundlegende Prozesse und Arbeitsabläufe der TU Ilmenau in einem hochschulöffentlich zugänglichen **Prozessportal** in ihren Abläufen, Kommunikationswegen und Verantwortlichkeiten definiert und verbindlich festgeschrieben. Auch der Ablauf eines Berufungsverfahrens wurde 2023 von der Entscheidungsfindung zur Ausschreibung bis hin zur Berufung im Prozessportal implementiert und im Senat vorgestellt. Dazu gehört auch, dass Berufungsverfahren ebenso wie alle anderen Stellenbesetzungsverfahren über ein **Digitales Bewerbungsmanagementsystem** geführt

werden, welches die zeit- und ortsunabhängige Einsicht in Bewerbungsunterlagen und die transparente Dokumentation des Verfahrens erlaubt. Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren, Handreichungen zu jedem Verfahrensschritt und ein Leitfaden zum Assessment der Bewerber*innenpersönlichkeit ergänzen die im Bereich Berufungsgeschehen vorliegenden Dokumente.

Ausschreibung, Aktive Rekrutierung und Bewerberinnenquote

Die TU Ilmenau schreibt Professuren grundsätzlich öffentlich aus, sofern es sich nicht um erfolgreich evaluierte Juniorprofessuren mit Tenure-Track oder um Bewerber*innen handelt, die sich bereits einem vergleichbaren Auswahlverfahren gestellt haben (z. B. Heisenberg-Professur).

Im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung (2021-2025) wurde zwischen dem Land Thüringen und der TU Ilmenau festgeschrieben, dass sich die TU Ilmenau für den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Professuren im Dreijahres-Durchschnitt den Zielwert von 30 % setzt. Verbindlich festgeschrieben wurde seitens der TU Ilmenau daher im Jahr 2023 auch die so genannte **fachspezifische Bewerberinnenquote**. Diese beruht auf dem Kaskadenmodell und wird im Strategiegelgespräch zwischen der Fakultät, in der die zukünftige Professur angesiedelt ist, und dem Präsidium festgelegt.

Die in einem Berufungsverfahren angestrebte Bewerberinnenquote resultiert aus dem Rekrutierungspotenzial, welches sich aus dem Frauenanteil auf der Stufe der Habilitationen und Juniorprofessuren in der jeweiligen Fächergruppe ergibt. Die parallel zum Ausschreibungsverfahren laufende aktive Rekrutierung zielt damit auf einen fachspezifisch definierten, erreichbaren Anteil an Bewerbungen von Frauen, so dass anhand dieser Zielgröße der Erfolg der Maßnahmen der aktiven Rekrutierung sichtbar gemacht werden kann. Die aktive Rekrutierung erfolgt dann über die im Wissensgebiet etablierten Fachgesellschaften, Netzwerke, Verteiler sowie durch persönliche Ansprachen, in der Regel durch die Kommissionsvorsitzenden.

Die Berufungskommission: Parität und Anti-bias-Schulung

Das Thüringer Hochschulgesetz schreibt seit 2019 vor, dass „mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission Frauen sein müssen“.

rechtigten Mitglieder der Berufungskommission [...] Frauen sein [sollen]; mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten kann diese Quote aus sachlichen Gründen unterschritten werden.“ (§ 85 Absatz 9 ThürHG).

Trotz des geringen Anteils von Professorinnen an der TU Ilmenau wird die Forderung der paritätischen Zusammensetzung von Berufungskommissionen seit 2022 durchgehend erfüllt. Lediglich in der Übergangsphase nach Inkrafttreten des ThürHG und auf Grund eines erhöhten Berufungsaufkommens im Zuge des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nahmen in den Jahren 2020 und 2021 noch einige Berufungskommissionen mit 30% Frauenanteil ihre Arbeit auf. Bei der Zusammenstellung der Kommissionen wird stets darauf geachtet, dass die weiblichen Mitglieder der Berufungskommissionen sich auf alle Statusgruppen verteilen.

Zu Beginn der Kommissionsarbeit erfolgt eine Schulung durch den Dezernenten für Personal und Recht über die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Kommissionsmitglieder, besonderes Augenmerk wird hier auf mögliche Befangenheitstatbestände gelegt. Seit 2022 steht darüber hinaus eine umfangreiche, online abrufbare und videobasierte Schulung für Berufungskommissionsmitglieder zur Verfügung, die unter anderem die Themen Transparenz, Fairness, Auswahlkriterien, Vergleichbarkeit und unconscious bias adressiert.

Berufungsverhandlung und Willkommenskultur

Die TU Ilmenau hat sich erfolgreich um die Vergabe des **Gütesiegels des Deutschen Hochschulverbands für „Faire und transparente Berufungsverhandlungen“** beworben. Dieses bescheinigt der TU Ilmenau insgesamt eine faire und wohlwollende Verhandlungsführung seitens der Hochschulleitung. Die TU Ilmenau verhandelt dabei nicht mit mehreren Listenplatzierten gleichzeitig, sie nimmt Verhandlungen grundsätzlich erst nach dem schriftlich erfolgten Ruf auf. Die im Jahr 2017 erlassene und mehrfach aktualisierte und hochschulöffentliche **Richtlinie zur Ausgestaltung der Gewährung besonderer Leistungsbezüge für Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3** fördert eine insgesamt transparente Vergabe zusätzlich gewählter Leistungsbezüge.

In der Anfangsphase erhalten Neuberufene eine individuelle Beratung zu allen relevanten Fragestellungen durch die jeweiligen Prozess-

verantwortlichen. Insbesondere für W1-Juniorprofessor*innen stehen umfangreiche Angebote zur Weiterbildung, Vernetzung und Coaching zur Verfügung. Dabei stehen insbesondere die Themen Führungskompetenzen, Hochschuldidaktik inklusiver neuer Lehr- und Lehrformen und Digitalisierung von Lehrangeboten und interkulturelle Kommunikation im Vordergrund.

Die TU Ilmenau ist Teil des Dual Career Netzwerks Thüringen (DCNT) und unterstützt Neuberufene bei der Wohnungssuche, der Vermittlung von Kita-Plätzen und Ähnlichem.

Monitoring und Qualitätsmanagement

Im Rahmen des internen Qualitätsmanagements werden alle Prozesse einschließlich der Berufungsverfahren regelmäßigen Kontrollen unterzogen. Der Berufsbeauftragte der TU Ilmenau und die Gleichstellungsbeauftragte berichten im Senat jährlich über den Stand der Berufungsverfahren, einschließlich verschiedener Kriterien wie Verfahrensdauern, Frauenanteile in den einzelnen Verfahrensschritten und weiteren. Entsprechend der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der TU Ilmenau und dem Land Thüringen einerseits und zwischen den Fakultäten und dem Präsidium der TU Ilmenau andererseits werden jährlich auch die durchgeführten und durchzuführenden Berufungsverfahren adressiert.

Im Mai 2024 verabschiedete die HRK-Mitgliederversammlung den Beschluss **„Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen“**. Damit setzen sich die in der HRK zusammengeschlossenen Hochschulen dafür ein, strukturelle Geschlechterungleichheiten weiter abzubauen und eine angemessene Repräsentation der Geschlechter auf Professuren an den Hochschulen zu erzielen. Der Beschluss benennt konkrete Ziele und Handlungsfelder sowie Maßnahmen, die zur Verwirklichung eines institutionellen Kultur- und Strukturwandels zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen beitragen können und den Charakter einer Selbstverpflichtung haben. Dem Selbstverständnis der TU Ilmenau entsprechend hat der Senat am 02. Juli 2024 den Beitritt der TU Ilmenau zum oben genannten HRK-Beschluss als Signatarhochschule ohne Gegenstimme (eine Enthaltung) beschlossen

4.5 Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Beim Aufbau und der Ausgestaltung struktureller Rahmenbedingungen sowie der Konzeption und Umsetzung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen wird ein großes Augenmerk auf regelmäßige interne und externe Evaluationen gelegt, um Umsetzungserfolge und Entwicklungstendenzen zu identifizieren und Strukturen, Prozesse und Maßnahmen zu verstetigen oder ggf. zu modifizieren.

Monitoring, Controlling und Vernetzung

Eine wesentliche Voraussetzung für die Definition überprüfbarer Ziele ist die kontinuierliche empirische Erhebung und Auswertung gleichstellungsrelevanter Kennzahlen sowie die Evaluation bestehender Maßnahmen (Gleichstellungsmonitoring). Neben dem zentralen Gleichstellungsplan der TU Ilmenau bieten fakultätsbezogene Gleichstellungspläne die Möglichkeit, Handlungsbedarfe zu ermitteln und Zielvorgaben (z. B. entsprechend des Gleichstellungsplanes der TU Ilmenau und der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Land Thüringen) sowie Maßnahmen zu definieren. Anhand gleichstellungsrelevanter Kennzahlen werden Umsetzungserfolge regelmäßig überprüft und Entwicklungstendenzen aufgezeigt. Hierbei unterzieht sich die TU Ilmenau auch externen Bewertungsprozessen (z. B. Total E-Quality-Prädikat, Audit „Vielfalt gestalten“, Gütesiegel des deutschen Hochschulverbandes und weitere). Durch den fachlichen Austausch in thüringen- und deutschlandweiten Communities (u. a. Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V., Dual Career Netzwerk der Thüringer Hochschulen) greifen Gleichstellungsaktive der TU Ilmenau aktuelle Entwicklungen und Impulse auf und gestalten Prozesse mit (z. B. Mutterschutzgesetz für Studentinnen, Überarbeitung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes).

Stärkung der dezentralen Ebene

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden intensiv unterstützt durch den Gleichstellungsrat, der durch seine Verankerung in den Fakultäten und Struktureinheiten der Universität stark zur Umsetzung und zur Sichtbarkeit von Gleichstellung in der Hochschulöffentlichkeit beiträgt. Um die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in ihrer ehrenamtlich ausgeübten Funktion zu unterstützen, konnten in den vergangenen Jahren verschiedene Ansätze verfolgt und umgesetzt werden. Dazu zählen die formale Ebene (Richtlinie über die (Beteiligungs-)

Rechte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten), die Ermäßigung der Lehrbelastung in Fakultäten mit einer überdurchschnittlichen Anzahl von Stellenbesetzungsverfahren und die Implementierung der Möglichkeit von bis zu zwei Stellvertreter*innen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in der Grundordnung der TU Ilmenau.

Weiterbildung

Unter dem Motto **„Verstehen – Vermitteln – Verändern“** bietet das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung eine Veranstaltungsreihe zur Professionalisierung und Kompetenzerweiterung von Gleichstellungsaktiven und Lehrenden der Thüringer Hochschulen an. Die Angebote richten sich speziell an Angehörige der Thüringer Hochschulen, die Teilnahme ist für sie kostenlos. Über den Kreis der Gleichstellungsaktiven hinaus organisiert das Referat Gleichstellung, Diversität und Gesundheit regelmäßig Weiterbildungen zu den Themen des Referates für die Hochschule (z. B. „Faire und wertschätzende Stellenbesetzungsverfahren“, Workshop „Transfriendly University“, Psychologische Sicherheit, Workshops zur Vereinbarkeit z. B. in der Pflege („Ohne für Mich kein für Dich“ und weitere). Regelmäßige interne Klausurtagungen werden aktiv als Instrument zur Fokussierung und Priorisierung eingesetzt.

Öffentlichkeitsarbeit

Wesentlich für eine gelungene Gleichstellungsarbeit ist immer auch die Kommunikation nach außen. Insbesondere angesichts der Herausforderungen, sich als moderner, weltoffener und attraktiver Studienstandort zu präsentieren, ist die Kommunikation erfolgreicher Maßnahmen fester Bestandteil aller Aktivitäten (Abb. 16).

4.6 Zukünftige Herausforderungen

Zukünftige Herausforderungen im Bereich der Gleichstellung ergeben sich wesentlich aus der Veränderung der Zielgruppen von Gleichstellung als auch durch bundes- und landespolitische Rahmenbedingungen, wobei bereits erfolgreiche Errungenschaften angesichts enger werdender finanzieller Spielräume immer wieder verteidigt werden müssen.

Die Veränderung der Zielgruppen spiegelt sich u. a. darin wider, dass der gesellschaftliche Wandel des Familienbegriffs und die damit im Kontext stehenden Herausforderungen an flexible Arbeitszeitmodelle und

Beratungsangebot neue Möglichkeiten und neue Herausforderungen an die Gleichstellungsarbeit stellt. Dazu gehört auch die stärkere Berücksichtigung von Männern und jungen Vätern als Adressaten von Gleichstellung und Vereinbarkeitsfragen.

Aber auch die Adressierung der Internationalisierung der Studierendenschaft, verbunden mit den Bemühungen für Integration, für den Abbau von

Barrieren an den Übergängen ins Studium, in Qualifikationsstellen an der TU Ilmenau sowie in den regionalen Arbeitsmarkt geschieht immer auch vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und politischen Entwicklung in Thüringen und führt zu einer starken Verschränkung von Gleichstellung und Diversität.

Mädchen probieren technisches Studium aus
Bei ihrer Studienentscheidung wollen sich gerade Mädchen sicher sein. Bei „Taste Mint“ erleben sie eine Woche den Studientag an der TU Ilmenau und testen ihre Fähigkeiten.
Von Eleonora Hamburg

Freiwilliges Jahr an der TU Ilmenau: Raus aus der Schule, rein in die Wissenschaft
Freiwilliges Jahr an der TU Ilmenau: Raus aus der Schule, rein in die Wissenschaft

Projekt REGELbar: TU Ilmenau führt Spender für kostenlose Periodenprodukte ein
Ab April können Studentinnen und weibliche Beschäftigte der Technischen Universität Ilmenau auf kostenlose Produkte für ihre Periode zugreifen. Dazu wurden soeben an vier zentralen Standorten auf dem Universitätsgelände in Dornseitz Toiletten-Spender angebracht. Tampons und Binden sind dann in der Mensa, der Universitätsbibliothek, im Erdgeschoss des Humboldtbaus und auf dem Stadtcampus im Röntgenbau verfügbar. Mit dem Projekt REGELbar sollen Frauen an der TU Ilmenau in ihrem Alltag finanziell und psychologisch entlastet werden. Das Projekt ist zunächst auf zwölf Monate angesetzt und soll anschließend nach einer Auswertung gegebenenfalls erweitert werden.
Informationen: www.tu-ilmenau.de/hochschulnews/regelbar

MINT-STUDIENGÄNGE Frauen an der TU Ilmenau:
Anteil wächst langsam, aber stetig VORLESEN
von Lisa Wudy, MDR THÜRINGEN
Stand: 08. März 2023, 18:58 Uhr
Frauen sind in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen der Hochschulen und Universitäten nach wie vor unterrepräsentiert. An der TU Ilmenau ist seit 2000 der Anteil der Studentinnen von etwa zehn auf 20 Prozent gestiegen. MDR Thüringen hat mit der Gleichstellungsbeauftragten der TU Ilmenau über Hürden gesprochen, vor denen Frauen und Mädchen nach wie vor stehen.

Fokus auf technische Berufe
Netzwerkabend zu MINT-Berufen für Schülerinnen, Studentinnen und Unternehmerinnen
Bernd Jentsch
Fahrt, in Deutschland folgen dazu
Gleichgestellten aus Naturwissenschaft und Technik austauschen zu können.
Das „MINT-Gelächter“ steht in diesem Jahr unter dem Leitthema „Female Leadership – Zwischen Verantwortung und New Work“. Das Jubiläum macht dabei ab 19 Uhr ein Kommunikationsworkshop für MINT-Studentinnen mit der Editorin Usimshelma Carola Stückmann als Coach.
Keynote und Podiumsdiskussion
Um 18 Uhr erfolgt dann die Eröffnung des Netzwerkabends mit einer Keynote der österreichischen Autorin und Business-Coach von „Stückmann: Das ist, was ich will“.

Freiwilliges Jahr an der TU Ilmenau
Raus aus der Schule, rein in die Wissenschaft

Diversity Audit "Shaping Diversity": TU Ilmenau certified for strategies in dealing with diversity
TU Ilmenau

Freiwilliges Jahr an der TU Ilmenau
Raus aus der Schule, rein in die Wissenschaft

tasteMINT: Mädchen testen ihre Stärken an der TU Ilmenau
tu-ilmenau.de

Abb. 16: Außenkommunikation von Gleichstellungsarbeit an der TU Ilmenau.

5. Personelle und finanzielle Ausstattung für die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit an der TU Ilmenau

5.1 Personelle Ausstattung des Referates für Gleichstellung, Diversität und Gesundheit

Die personelle Ausstattung des Referates für Gleichstellung, Diversität und Gesundheit ist in Tabelle 3 inklusive aller Freistellungen, dezentraler

Mitarbeiter*innen in den Netzwerken und drittmittelbasierter Projektstellen in Vollzeit-äquivalenten (VZÄ) dargestellt. Das Referat verfügt darüber hinaus über ein Jahresgrundbudget von rund 103.000 EUR für Sach- und Verbrauchsmittel und studentische Assistenzen.

Tabelle 3: Struktur und personelle Ausstattung des Referates für Gleichstellung, Diversität und Gesundheit.

Referat Gleichstellung, Diversität und Gesundheit		
Referatsbüro		
Leiter*in des Referates (0,5 VZÄ) / Referentin (0,75 VZÄ) / Studentische Assistenz		
Bereich Gleichstellung	Bereich Diversität	Bereich Gesundheit
<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsbeauftragte (0,5 VZÄ) stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (0,25 VZÄ) Gleichstellungsrat (13 Mitglieder, zum Teil mit Lehrermäßigung) 	<ul style="list-style-type: none"> Diversitätsbeauftragte*r (0,5 VZÄ) Mitarbeiter*in Beratung und Inklusion (0,5 VZÄ) Studentische Assistenz (Beratung Geschlechteridentität) Campus-Familienbüro (Koordination (0,25 VZÄ TU Ilmenau, 0,25 VZÄ Studierendenwerk Thüringen) 	<ul style="list-style-type: none"> Koordinator*in universitäres Gesundheitsmanagement (0,5 VZÄ) Mitarbeiter*in Projekt Studentisches Gesundheitsmanagement (1,0 VZÄ) Studentische Assistenz (Gesundheitsbotschafter*innen)
<ul style="list-style-type: none"> Kooperationen und Netzwerke auf Landesebene (Sitz in Ilmenau) 		
<ul style="list-style-type: none"> Dezentrale*r Mitarbeiter*in des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung (0,5 VZÄ) Mitarbeiter*innen der Thüringer Koordinierungsstelle NWT (gesamt 1,75 VZÄ) 	<ul style="list-style-type: none"> Sitz der Geschäftsstelle Diversitätsnetzwerk an Thüringer Hochschulen (0,5 VZÄ) 	<ul style="list-style-type: none"> Austauschforum „Gesunde Hochschulen in Thüringen“ (1,0 VZÄ)

Finanzierung ausgewählter Fördermaßnahmen

Die jährlich zur Verfügung stehende Finanzierung ausgewählter Fördermaßnahmen ist in Tabelle 4 dargestellt. Dabei wurde zwischen der direkten Finanzierung durch die TU Ilmenau und einer anteiligen, indirekten Finanzierung durch das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) differenziert. Darüber hinaus aufgeführt sind Mittel des Freistaates Thüringen, die im Rahmen des **Thüringer Programms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen für die Jahre 2021 bis**

2025 (zweite Programmphase) ausgereicht werden. In diesem Rahmen werden mit jährlich 80.000 € (400.000 € für die gesamte Laufzeit) Nachwuchswissenschaftlerinnen an der TU Ilmenau im Rahmen von Stipendien zur Unterstützung in der PostDoc-Phase ausgereicht.

Ebenfalls ausgewiesen sind Mittel, die durch das **Graduate Center** der TU Ilmenau im Rahmen des Bundesländer-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (**Tenure-Track-Programm**) für Unterstützungsmaßnahmen

(Mentoring, Coaching, Vernetzung, Weiterbildung) eingesetzt werden.

Die Maßnahmen des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung (TKG) werden mit der Landespräsidentenkonferenz (TLPK) und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der

Thüringer Hochschulen (LaKoG) abgestimmt. Das Budget des TKG wird gemeinsam durch die Thüringer Hochschulen gegenfinanziert und enthält neben Mitteln für Einzelmaßnahmen auch Mittel für die finanzielle und personelle Ausstattung der TKG-Geschäftsstelle und der Thüringer Koordinierungsstelle (ThüKo NWT).

Tabelle 4: Jährliche finanzielle Ressourcen für ausgewählte Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit an der TU Ilmenau:

Zielgruppe	TU Ilmenau	TKG/ thüringenweites Angebot		
Schülerinnen/ Studieninteressierte	Sommeruniversität	5500 €	tasteMINT	3.600 €
	Beteiligung an Tag der offenen Tür, Studieninfotag u.ä.	500 €	Campus-Thüringen-Tour	8.800 €
			MINT-Botschafterinnen	6.000 €
			Aktive Campus Tour (Geocache)	700 €
			Online-Escape-Game	2.000 €
Studentinnen sowie Wissenschaftlerinnen in der Promotions- und Habilitationsphase	Anschub-, Abschluss- und Wiedereinstiegsstipendien für Promovierende	Anteilig, aktuell 141.616 €	Preis Ausschreiben „Vielfalt trifft Wissenschaft“	4.800 €
	Kongressreiseunterstützung für Wissenschaftlerinnen	7.500 €	MINT-Karriere-Talk	1.000 €
	Förderung der persönlichen Qualifizierung/Weiterbildung	3.000 €	Workshops zur Karriereförderung	3.000 €
	Wissenschaftliche Netzwerke von Frauen	1.500 €	Netzwerk MINT-Studentinnen	8.000 €
	Zuschuss Campus-Kita	35.000 €	Kongressreiseunterstützung für Studentinnen	10.150 €
	Förderung von Projekten mit Gender- und Diversitybezug	7.500 €	Rowena-Morse-Mentoring-Programm	12.250 €
	Bereitstellung kostenloser Hygieneprodukte	1.000 €		
	PostDoc-Stipendium für Nachwuchswissenschaftlerinnen ¹	80.000 €		
Neuberufene und Junior-professor*innen	Mentoring, Coaching und Weiterbildung ²	9000 €		
Akteur*innen der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit			TKG-Fortbildungsreihe „Verstehen-Vermitteln-Verändern“	13.500 €
			Informationsangebot „Gewusst wie – Grundlagenwissen der Gleichstellungsarbeit an Thüringer Hochschulen“	400 €

¹ – Finanziert durch Mittel des Landes Thüringen (80.000 € pro Jahr, Laufzeit 2021 – 2025)

² – Finanziert durch Mittel aus dem Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm)

6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität an der TU Ilmenau

Gleichstellung wird auf höchster Leitungsebene vom Präsidenten der TU Ilmenau verantwortet. Sie wird an der TU Ilmenau als Querschnittsaufgabe verstanden und gelebt, so dass sie sich selbstverständlich auch in den Verantwortungsbereichen der Vizepräsident*innen und des Kanzlers widerspiegelt.

Das Gleichstellungskonzept für Parität und der neue Hochschulstrategie- und entwicklungsplan (STEP 2026 – 2030) sind aufeinander abgestimmt. Die Weiterentwicklung der Professorinnenanteile in jedem einzelnen Berufungsverfahren verfolgen die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten konsequent. Die Verzahnung mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und in den zentralen Bereichen sowie innerhalb des Referates Gleichstellung, Diversität und Gesundheit mit der Diversitätsbeauftragten, der Schwerbehinderten-

vertretung und dem Personalrat garantiert, dass die Etablierung der Gleichstellungsmaßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene nachhaltig erfolgt und mit Unterstützung durch das Referat auch in eine dauerhafte Struktur überführt wird. Die TU Ilmenau beabsichtigt mit einer erfolgreichen Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 entsprechend den Programmzielen und ihres eigenen Selbstverständnisses die Anzahl der Wissenschaftler*innen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftssystems zu erhöhen. Darüber hinaus gilt es eine geschlechterbezogene Parität in den MINT-Studiengängen, in allen Gremien, auf allen Leitungsebenen und auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu erreichen. Mit einer konsequenten und nachhaltigen Vernetzung ihrer zentralen und dezentralen Struktureinheiten und Prozessen wirkt die TU Ilmenau auf Parität hin.

Grundpfeiler der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit an der TU Ilmenau

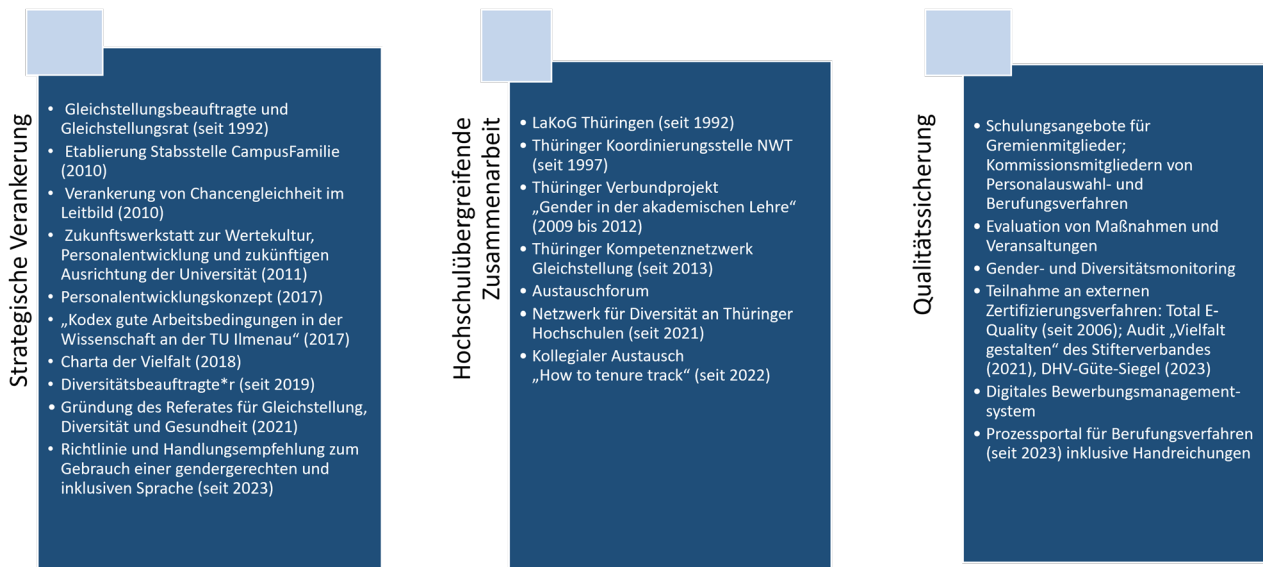


Abb. 17: Verstetigung von Chancengleichheit an der TU Ilmenau.

Technische Universität Ilmenau

Präsident

Prof. Dr.-Ing. Kai-Uwe Sattler

Ehrenbergstr. 29

98693 Ilmenau

www.tu-ilmenau.de

Referat Gleichstellung, Diversität und Gesundheit

Am Helmholtzring 1

98693 Ilmenau

www.tu-ilmenau.de/universitaet/quicklinks/referat-gdg/gleichstellung-neu



Tradition | Erfahrung | Zukunft

tu
TECHNISCHE UNIVERSITÄT
ILMENAU