



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DER DFG

Umsetzung an der TU Chemnitz 2008 – 2013

Universitätsleitung/ Gleichstellungsbeauftragte 2009



Inhalt

1. Präambel	
2. Situationsanalyse	4
2.1. <i>Professorinnen-Anteil gesamt und Professorinnen-Anteil der Fakultäten</i>	4
2.2. <i>Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren) gesamt und Wissenschaftliches Personal Frauen gesamt</i>	7
2.2.1. <i>Wissenschaftliches Personal Frauen an den Fakultäten</i>	8
2.2.2. <i>Promovendinnen und Habilitandinnen</i>	9
2.3. <i>Studentinnen</i>	10
2.4. <i>Frauen in Leitungspositionen im Wissenschaftsbereich und der Akademischen Selbstverwaltung</i>	11
2.5. <i>Frauen- und Männeranteile in den Qualifikationsstufen</i>	12
3. Maßnahmenpaket in Anlehnung an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG	14
4. Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der TU Chemnitz/ Qualitätsmanagement	20
5. Selbstverpflichtungserklärung	21



Präambel

Zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Organisationskultur bedarf es gezielter Anstrengungen, Gleichstellungsstandards in der gesamten Universität zu etablieren, denn Chancengleichheit in der Wissenschaft aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit bedeutet Innovations- und Qualitätsverlust. Die Technische Universität Chemnitz begrüßt deshalb ausdrücklich die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) beschlossenen „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Als Mitglied der DFG verpflichtet sich die TU Chemnitz, Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Stufen des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Randbedingungen einer Technischen Universität und der einzelnen Fakultäten zu benennen.

Der Bedarf an gut qualifizierten technischen Fach- und Führungskräften in Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen sowie Wirtschaftsunternehmen wächst stetig. Es ist deshalb dringend erforderlich, Talente und Potentiale von Frauen und Männern nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Aufnahme eines Studiums und Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren. Nach wie vor ist in den technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen eine starke Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen, dies belegen die jährlichen geschlechtsspezifischen Datenerhebungen im Bereich der einzelnen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen auch an der TU Chemnitz. Gründe dafür sind unter anderem neben Technikferne der potenziellen Studienbewerberinnen, ein Mangel an weiblichen Vorbildern, eine unzureichende oder gar falsche Vorstellung über natur- und ingenieurwissenschaftliche Berufsfelder, oft auch Unkenntnis über Studienmöglichkeiten, Angebote der Einrichtungen im Kontext gleichstellungspolitischer Handlungsebenen sowie der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf/ Karriere und Familie. Diesen Gegebenheiten will die TU Chemnitz gezielt entgegenwirken.

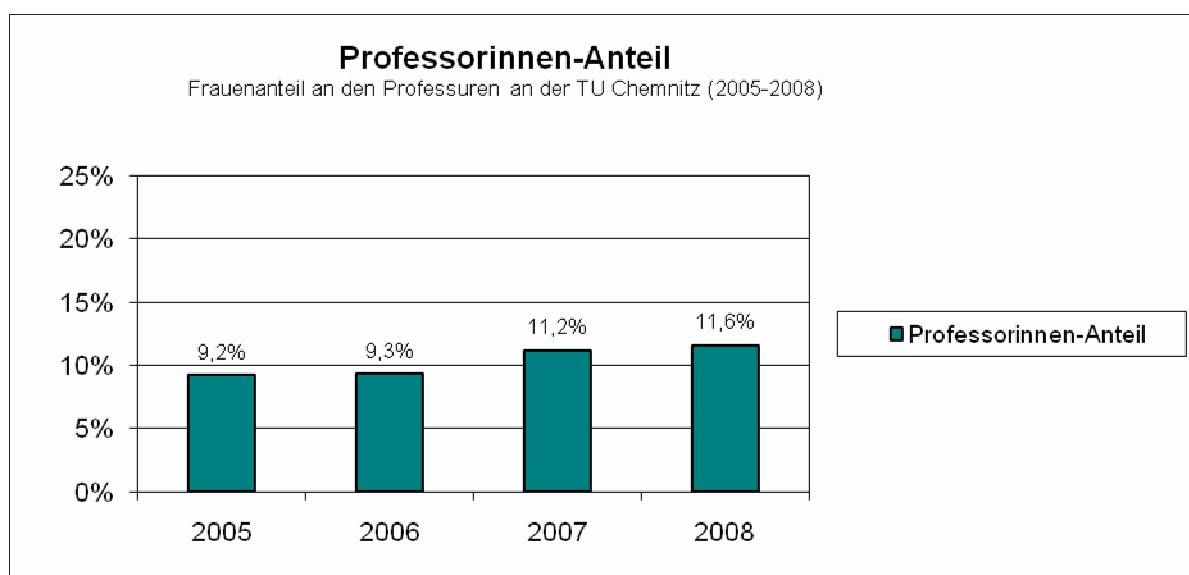
Die TU Chemnitz strebt an, die Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen in das Leitbild der Universität zu integrieren, denn die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen von Wissenschaft und Forschung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine moderne Universität.

Gleichstellungspolitik ist Leitungsaufgabe der Hochschule. Vor diesem Hintergrund wird die Umsetzung der Chancengleichheit auch als integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzepts betrachtet.

Das Ziel einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur ist dann erreicht, 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 gleichermaßen anerkannt fühlen und in einem gesellschaftlich fairen Verhältnis zueinander stehen.

2. Situationsanalyse

2.1. Professorinnen-Anteil gesamt

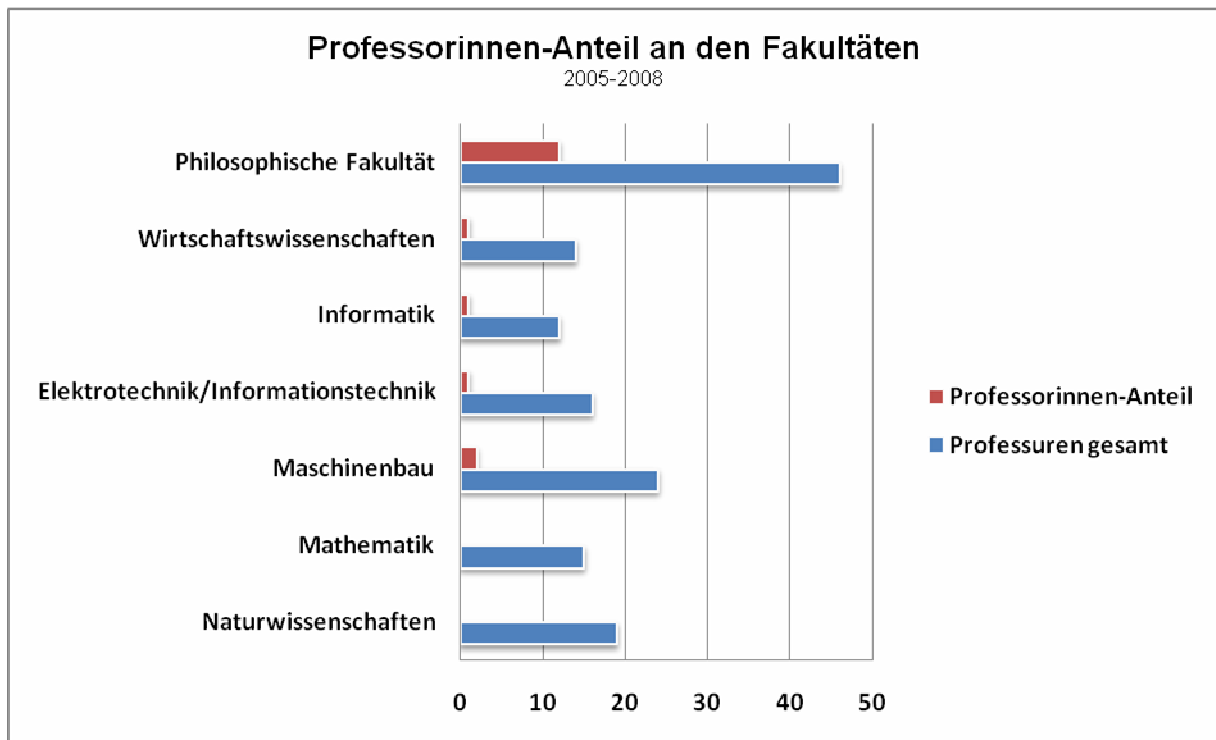


Übersicht 1: Professorinnen-Anteil 2005-2008

2.1. Professorinnen- Anteil an den Fakultäten

Fakultät	Gesamt	davon weiblich	%
Naturwissenschaften	19	0	0
Mathematik	15	0	0

Maschinenbau	24	2	8,3
Elektrotechnik/ Informationstechnik	16	1	6,3
Informatik	12	1	8,3
Wirtschaftswissenschaften	14	1	7,1
Philosophische Fakultät	46	12	26,1
Gesamt	146	19	11,6



Übersicht 2: Professorinnen-Anteil der Fakultäten 2005-2008

In der 2. Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten (Center of Excellence woman and science, Bonn 2007), welche den Zeitraum 2000-2005 beleuchtet, befindet sich die TU Chemnitz in der Rangliste „Frauenanteil an den Professuren“ in der Mittelgruppe. Dennoch zeigen sich hier erste Ergebnisse gleichstellungspolitischer Bemühungen, der Frauenanteil an Professuren im untersuchten Zeitraum konnte um ca. 3%

gesteigert werden. Diese positive Bilanz wurde in den nachfolgenden Jahren bereits weitergeführt.

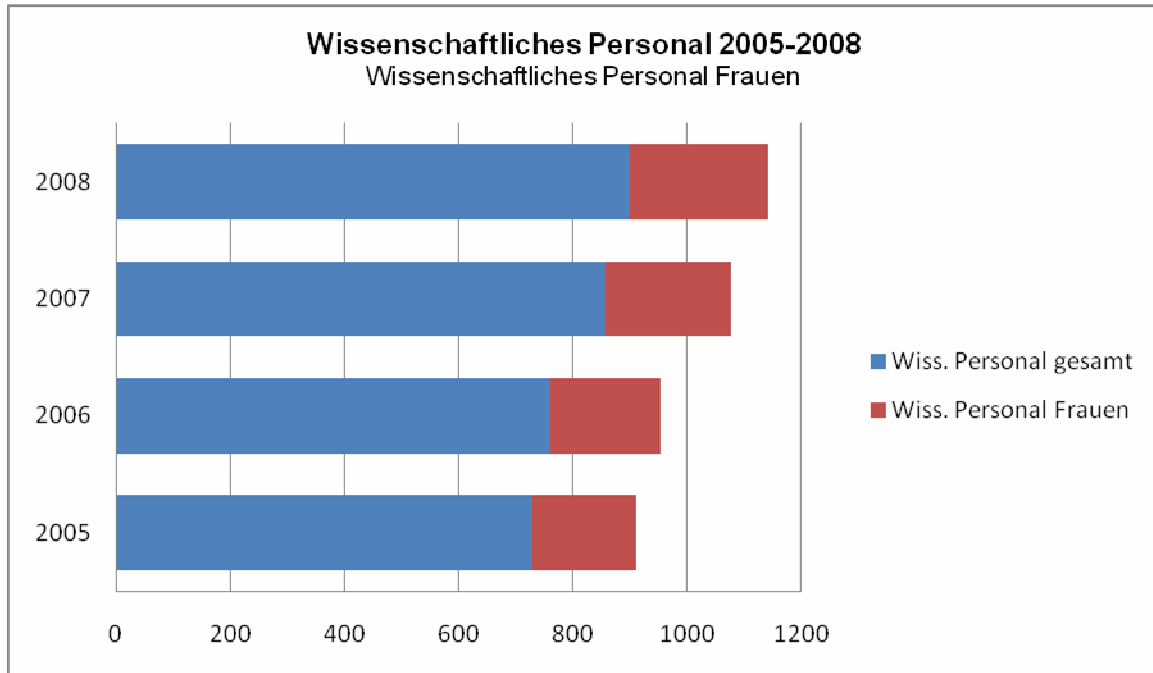
Ein Blick auf die quantitativen Daten in der Übersicht 1 zeigt einen erneuten, wenn auch geringen Anstieg des Anteils von Professorinnen im Zeitraum 2005-2008. Am 01.01.2005 waren 152 ProfessorInnen beschäftigt, davon 14 Frauen (9,2%), am 01.01.2008 waren 146 ProfessorInnen beschäftigt, davon 17 Frauen (11,6%). Obwohl der Anteil der Professorinnen an der TU Chemnitz damit noch unter dem Bundesdurchschnitt von 15% liegt, ist eine kontinuierliche Steigerung des Professorinnen-Anteils und damit die Annäherung an den Bundesdurchschnitt zu verzeichnen.

Eine deutliche Unterrepräsentanz im Vergleich mit den Professoren zeigt sich in den technischen- und naturwissenschaftlichen Fakultäten sowie in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften.

Die technischen – und naturwissenschaftlichen Fakultäten sowie die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind bemüht, den Professorinnenanteil bis zum Jahr 2013 angemessen zu steigern.

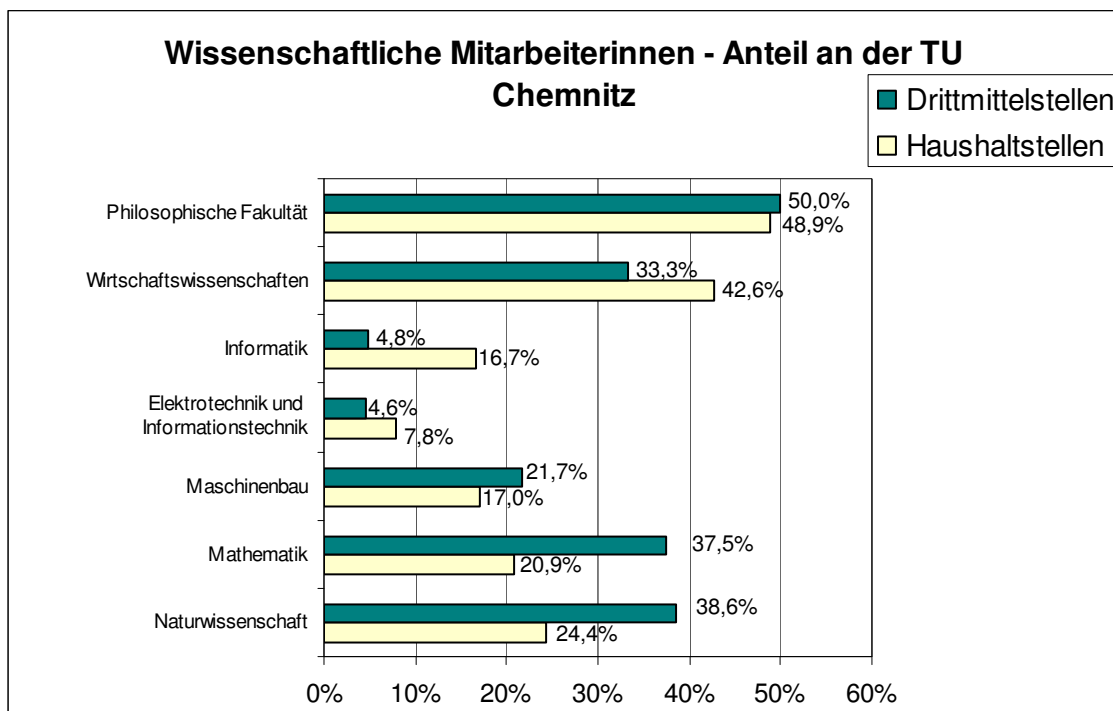
2.2. Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren) gesamt und Wissenschaftliches Personal Frauen

	Gesamt	Weiblich
2005	728	184
2006	760	193
2007	857	221
2008	899	243



Übersicht 3: Wissenschaftliches Personal gesamt und wissenschaftliches Personal Frauen 2005-2008

2.2.1. Wissenschaftliches Personal Frauen an den Fakultäten



Übersicht 4: Wissenschaftliche Personal Frauen an den Fakultäten



Der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals der TU Chemnitz beträgt ca. 27%.

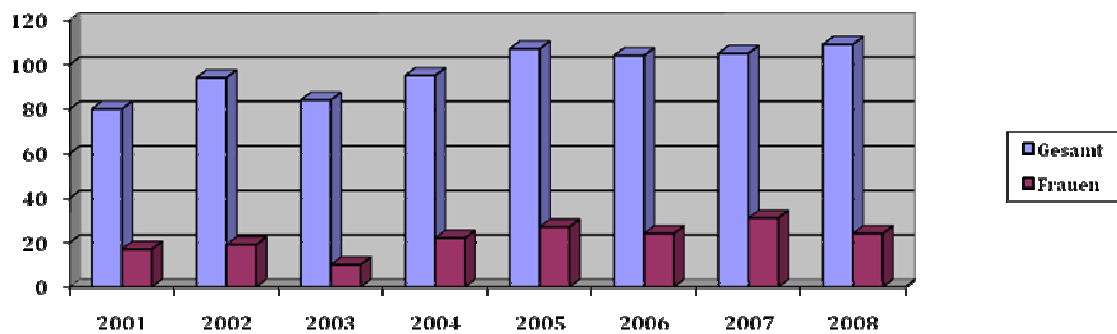
Wie in der Übersicht 4 deutlich wird, ist das Verhältnis der beschäftigten Frauen unter den Fakultäten sehr unterschiedlich. Während an der Philosophischen Fakultät und der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften nahezu 50% der Beschäftigten im Bereich des akademischen Mittelbaus Frauen sind, haben die Fakultäten für Elektrotechnik und Informationstechnik mit 7,8%, die Fakultät für Informatik mit 16,7 % und die Fakultät für Maschinenbau mit 17% ein deutliches Defizit zu verzeichnen.

Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (2007) befindet sich die TU Chemnitz in der Rangliste „Frauenanteil im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal“ mit 27% Frauenanteil bei 899 Beschäftigten in der Schlussgruppe.

Positiv hervorzuheben sei dennoch eine Spitzenposition in der Steigerung des Frauenanteils unter den Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals im Zeitraum 2000-2007.

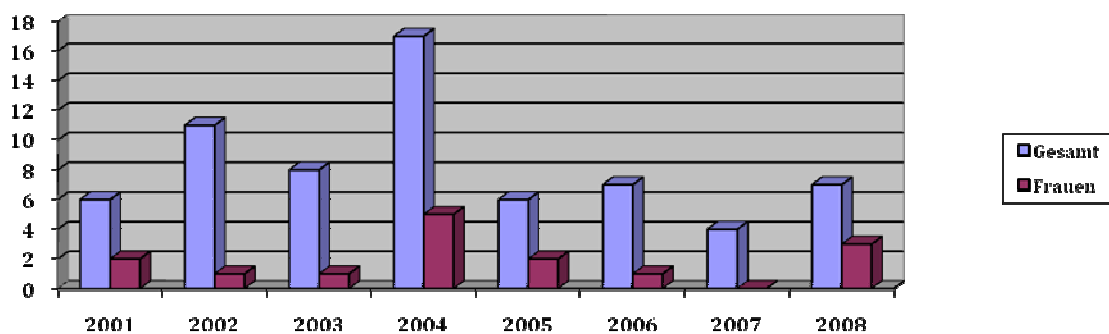
2.2.2. Promovendinnen und Habilitandinnen

	Promotionen Gesamt	Promovendinnen	Habilitationen Gesamt	Habilitandinnen
2001	80	17	6	2
2002	94	19	11	1
2003	84	10	8	1
2004	95	22	17	5
2005	107	27	6	2
2006	104	24	7	1
2007	105	31	4	0
2008	109	24	7	3



Übersicht 5: Frauenanteil an Promotionen

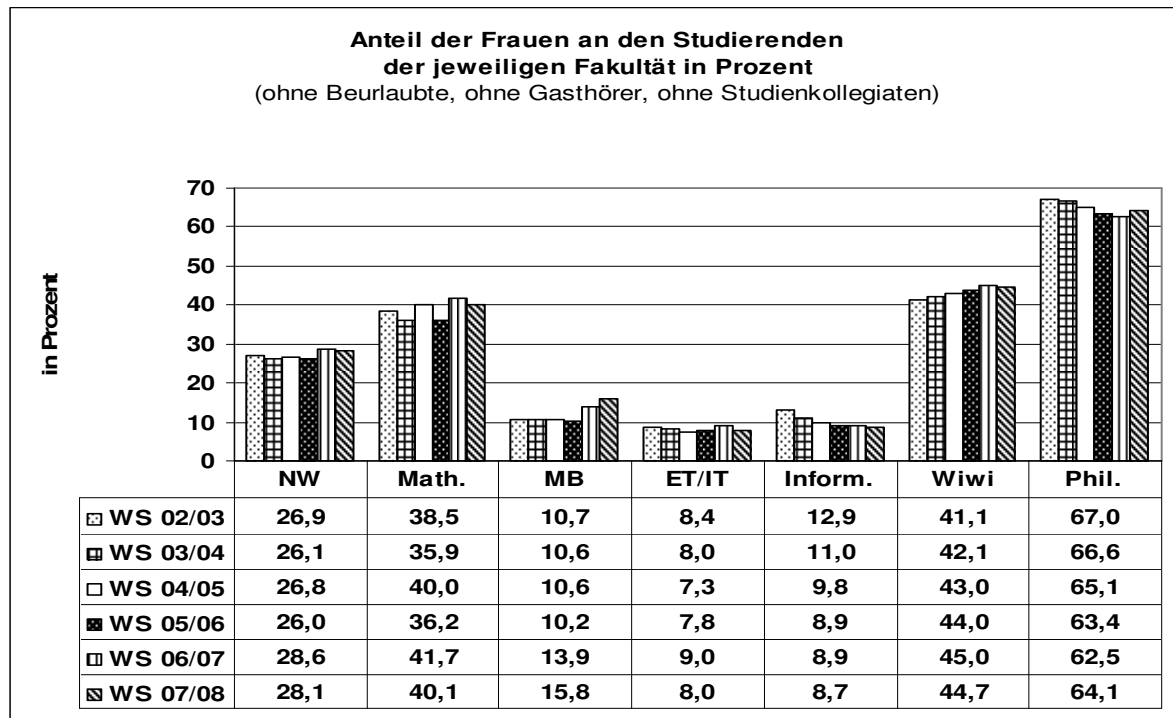
Obwohl die TU Chemnitz in den Jahren 2001-2008 steigende Promotionszahlen zu verzeichnen hat, ist der Anteil von Frauen, die sich dieser nächsten Qualifikationsstufe stellen, im Vergleich zum Bundesdurchschnitt nicht zufriedenstellend. Im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (Bonn, 2007) rangiert die TU Chemnitz in der Rangliste Promotionen, gemessen am Frauenanteil der Studierenden im Vergleich zum Frauenanteil an Promotionen, in der Schlussgruppe.



Übersicht 6: Frauenanteil an Habilitationen

Unter den Habilitationen kann die TU Chemnitz einen kleinen Erfolg verzeichnen. Hier zählt sie zu den Hochschulen der Spitzengruppe, was den Vergleich Frauenanteil bei den Studierenden und unter den Habilitationen ausmacht.

2.3. Studentinnen



Übersicht 7: Anteil der Frauen an den Studierenden der jeweiligen Fakultät in Prozent (ohne Beurlaubte, ohne Gasthörer, ohne Studienkollegiaten) 2002-2008

Die Anzahl der Studierenden an der TU Chemnitz hat sich in den genannten Jahren kontinuierlich gesteigert.

Dabei erhöhte sich der Anteil von Frauen sichtbar. Lagen die Einschreibzahlen im Jahr 2003 bei 4442 Studentinnen, so konnten im Jahr 2008 4681 Studentinnen eingeschrieben werden. Dies ist eine geringe Steigerung des Frauenanteils gegenüber den letzten Jahren um ca. 1%. Dennoch weisen die technischen- und naturwissenschaftlichen Fakultäten, wie die Fakultäten für Informatik und Elektrotechnik-/ Informationstechnik, noch einen geringen Frauenanteil auf, ebenso ist ein leichter Rückgang der Studentinnenzahlen in diesen Fakultäten verzeichnen. Positiv zu bewerten ist, dass sich der Studentinnenanteil in der Fakultät für Maschinenbau in den letzten 5 Jahren um 5 Prozentpunkte erhöht hat.

Die Verteilung entspricht dem bundesweiten Studienverhalten von Frauen, die in den Sprach- und Kulturwissenschaften überdurchschnittlich stark vertreten sind, während sie in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen deutlich unterrepräsentiert sind. Die TU Chemnitz strebt an, in den technisch- und naturwissenschaftlichen Fakultäten die Anzahl der weiblichen Studierenden in den nächsten Jahren stetig zu erhöhen.

2.4. Frauen in Leitungspositionen im Wissenschaftsbereich und der Akademischen Selbstverwaltung

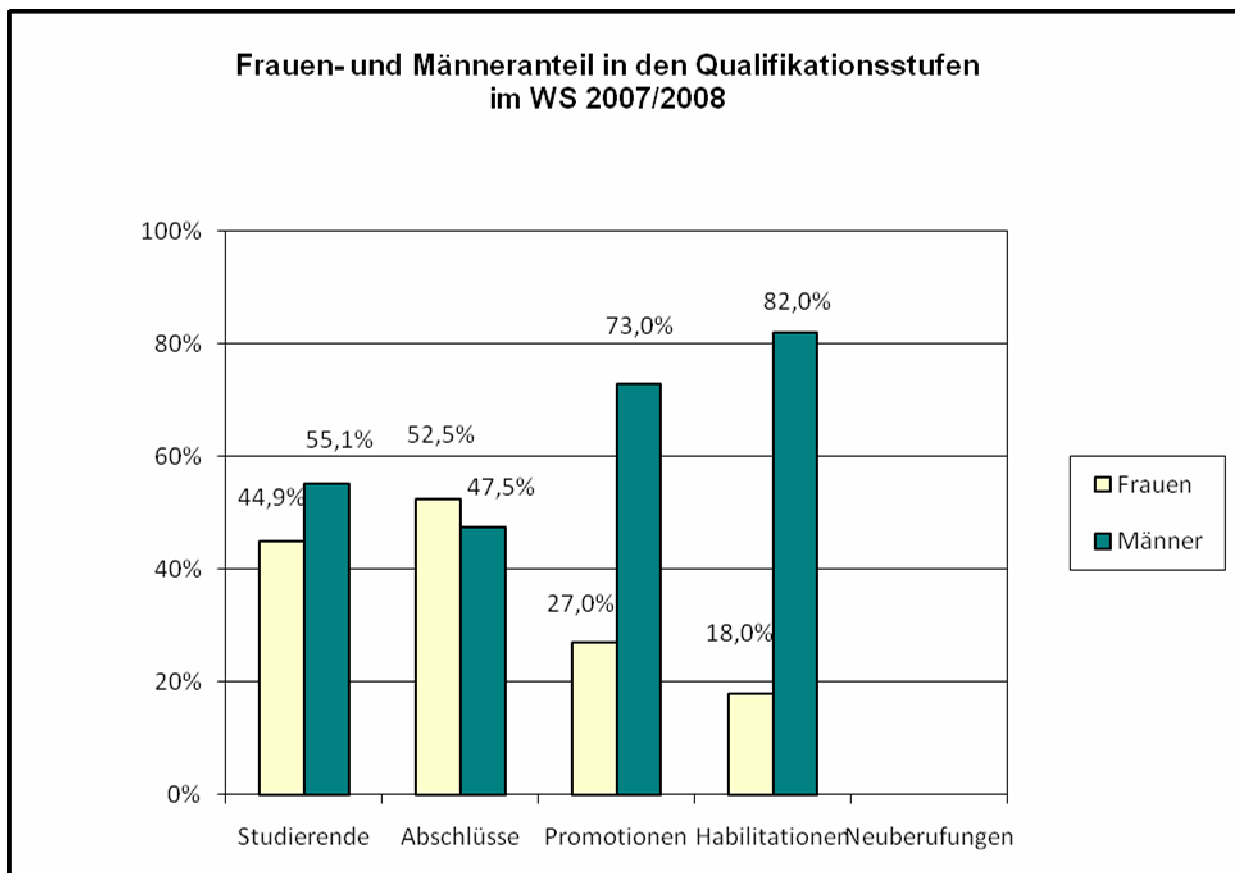
Auf der Leitungsebene der Universität sowie der akademischen Selbstverwaltung in den Fakultäten ist der Anteil von Frauen an der TU Chemnitz sehr gering.

Der Universitätsleitung gehört eine Frau an.

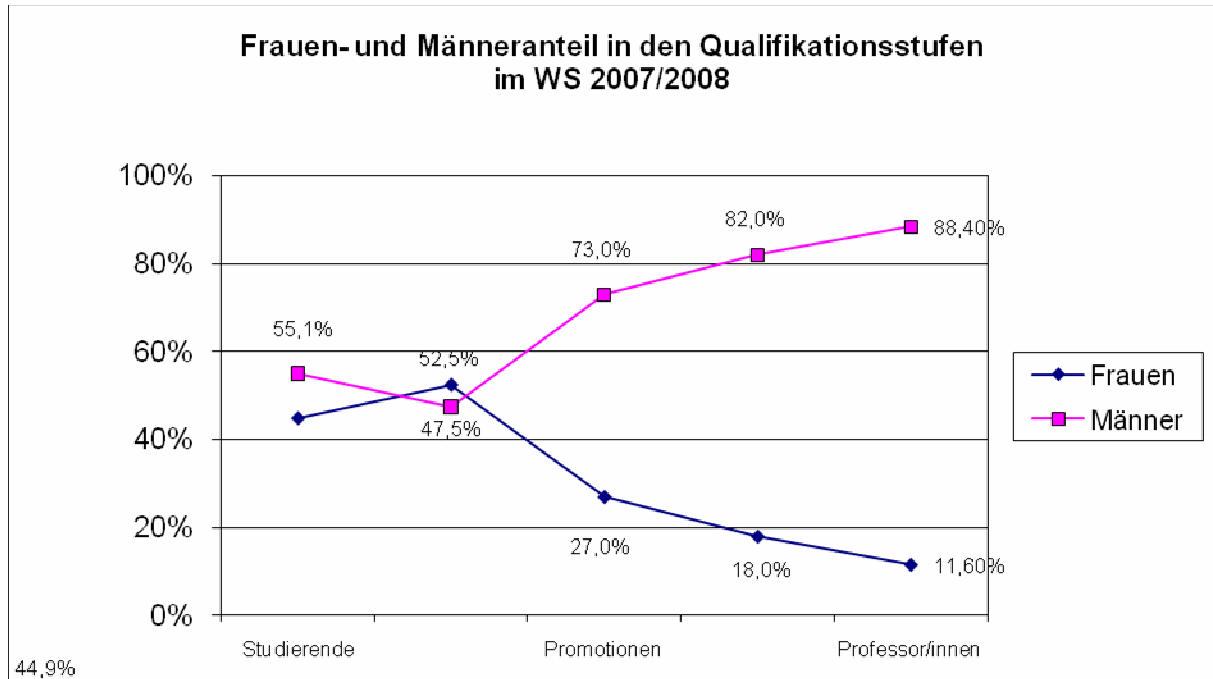
Die 7 Fakultäten werden jeweils von Dekanen geleitet. An der Philosophischen Fakultät gibt es eine Studiendekanin.

Die Leitung der Sonderforschungsbereiche liegt ebenfalls in den Händen von Professoren.

2.5. Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen



Übersicht 8/1: Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen im WS 2007/2008



Übersicht 8/ 2: Frauen- und Männeranteilanteil in den Qualifikationsstufen im WS 2007/2008

Vergleicht man Frauen- und Männeranteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, ergibt sich auch für die TU Chemnitz die bekannte „Schere“.

Der Verlust gut qualifizierter und talentierter weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen wird im Übergang vom Studienabschluss zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung (Promotion) sehr deutlich. Während im WS 2007/2008 knapp 48% der weiblichen Studierenden ihr Studium erfolgreich beendet haben, konnten im Vergleich nur 27% Promovendinnen und 18% Habilitandinnen eine weitere Qualifizierungsstufe erreichen. Die größte Differenz ist bei der Besetzung der Professuren festzustellen, hier steht dem Anteil Professoren mit 88,4 % der Anteil Professorinnen mit 11,6% gegenüber. Es wird deutlich, wo Förderinstrumente zukünftig noch mehr greifen müssen. Die TU Chemnitz wird sich dieser Herausforderung stellen.

3. Maßnahmenkatalog in Anlehnung an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards Strukturelle Maßnahmen	Maßnahmen	Zuständiger Bereich	Zeitraumen
Erzeugung durchgängiger Gleichstellungsorientierung	Aufnahme der Gleichstellungsaufgabe in das Leitbild der Universität	Universitätsleitung / Fakultäten	2010/11
	Ressortzuständigkeit eines Rektoratsmitgliedes für den Bereich Gleichstellung benennen	Universitätsleitung/ Gleichstellungsbeauftragte	2010/11
	Einrichtung einer Arbeitsgruppe für Gleichstellung unter Leitung eines Rektoratsmitgliedes	Universitätsleitung/ Dekane/ Gleichstellungsbeauftragte	2010/11
	Thematisierung der Gleichstellung als Aufgabe aller Professuren	Dekane/ Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend
	Anerkennung der überproportionalen Beanspruchung der wenigen Frauen in einigen Fakultäten durch Arbeit in Gremien, Kommissionen u.a., durch Zuweisung gesonderter Mittel und zeitliche Entlastung	Dekane der naturwissenschaftlich- technischen Fakultäten	fortlaufend
	Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu Forschungsleistungen von Frauen und Gender-Aspekten in der Forschung	Dekane / Pressestelle/ Bereich Marketing-Öffentlichkeitsarbeit	fortlaufend
Transparenz	Geschlechterspezifische Erhebung aller unmittelbar und mittelbar personenbezogener Daten	Dezernat Personal	halbjährlich

	<p>Regelmäßige Bekanntgabe der aktuellen Daten in den Fakultäten und den einzelnen Gremien und Veröffentlichung des Materials auf der Homepage der Universität sowie der einzelnen Fakultäten</p> <p>Berichterstattung zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards im Senat und den Senatskommissionen sowie den Fakultätsräten, Information der Hochschulöffentlichkeit</p> <p>Gezielte Teilnahme an gleichstellungsorientierten Wettbewerben und Rankings, hier Total E-Quality-Prädikat</p>	<p>Universitätsleitung/Senat/ Fakultätsleitung/ Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Universitätsleitung/ Senatskommission für Gleichstellung</p> <p>Universitätsleitung/ Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>fortlaufend</p> <p>halbjährlich</p> <p>2010</p>
Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit	<p>Audit „Familiengerechte Hochschule“ mit 9 Handlungsfeldern weiterentwickeln und intensivieren</p> <p>Förderung der Work-Life-Balance mit dem Ziel der Reauditierung im Audit „Familiengerechte Hochschule“</p> <p>Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Familienpause</p> <p>Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zu Forscherinnen und Forschern mit Kindern</p>	<p>Universitätsleitung/ Frauenbeauftragte</p> <p>Universitätsleitung/ Frauenbeauftragte</p> <p>Universitätsleitung/ Fakultätsleitung/ Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Fakultäten/ Gleichstellungsbeauftragte/ Pressestelle</p>	<p>fortlaufend</p> <p>10/ 2009</p> <p>jährlich</p> <p>fortlaufend</p>
Erzeugung von Gleichstellungskompetenz	<p>Gezielte Einbindung von Frauen in Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs, insbesondere in den natur- und technikwissenschaftlichen Fakultäten</p> <p>Beachtung der Vertretung von gleichstellungs- und genderkompetenten Personen in Gremien und Kommissionen</p>	<p>Fakultäten/ Forschergruppen</p> <p>Fakultäten/Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p>

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards Personelle Maßnahmen	Maßnahmen	Zuständiger Bereich	Zeitraumen
Durchgängige personenbezogene Gleichstellung	<p>Bestellung einer Genderbeauftragten/ Einrichtung einer Genderstabsstelle/ Ausbau von Genderkompetenz</p> <p>Vermittlung von Genderkompetenz</p> <p>Sensibilisierung für Gender-Aspekte in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität durch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache</p> <p>Nutzung bundesweiter Datenbanken zur Akquirierung geeigneter Bewerberinnen auf Professuren</p> <p>Qualitätssicherung im Berufungsverfahren/ Transparenz von Berufungsverfahren/ Präsenz von Gleichstellungsbeauftragten in allen Berufungsverfahren</p> <p>Workshops/ Schulungen der Gleichstellungsbeauftragten zur aktiven Mitarbeit in den Fakultätsräten und Berufungskommissionen</p> <p>Etablierung eines Professorinnennetzwerkes</p> <p>Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Motivation von Wissenschaftlerinnen bei Selbstmeldeverfahren für Wettbewerbe und Preise</p>	<p>Universitätsleitung</p> <p>Genderbeauftragte</p> <p>Genderbeauftragte</p> <p>Dezernat Personal/ Fakultäten/ Universitätsleitung/ Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Berufungsbeauftragte</p> <p>Universitätsleitung/ Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Professorinnen aller Fakultäten Rektorat</p> <p>Fakultäten/ Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>2011/12</p> <p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p> <p>ab 2009</p> <p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p>

<p>Transparenz personenbezogener Entscheidungen</p>	<p>Publikation der mittelbar und unmittelbar erhobenen personenbezogenen Daten der Universität</p> <p>Erstellung von Berufungsleitfäden und anderer Handreichungen zur Personalauswahl unter Genderaspekten</p> <p>Gleichstellungsorientierte Reform der Promotionsverfahren/ Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern gleichermaßen</p>	<p>Dezernat Personal/ Fakultäten</p> <p>Universitätsleitung/ Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Promotionsausschüsse der Fakultäten/ Fakultätsleitungen/ Senatskommissionen</p>	<p>jährlich</p> <p>2010/2011</p> <p>fortlaufend</p>
<p>Wettbewerbs- Zukunftsfähigkeit Personalentwicklung und der</p>	<p>Überregionale Rekrutierung von BewerberInnen für Qualifikationsstellen durch bundesweite Stellenausschreibungen</p> <p>Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen (Erwerb von Schlüsselqualifikationen)</p> <p>Weiterbildung für Personal in der Verwaltung</p> <p>Coaching für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen/Professorinnen (Neuberufungen)</p> <p>ESF gefördertes Mentoring-Programm im Verbund mit sächsischen Universitäten und Hochschulen (beantragt)</p> <p>Genderkompetenz als Querschnittsthema bei Personalentwicklungsmaßnahmen; Fortsetzung und Kommunikation gegenüber den KundInnen</p> <p>Entwicklung eines Gender-Check bei der Drittmittelakquise</p>	<p>Dezernat Personal/ Fakultäten</p> <p>Universitätsleitung/Gleichstellungsbeauftragte/ Professuren</p> <p>Kanzler</p> <p>Universitätsleitung/ Fakultäten/ Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Universitätsleitung/ Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Universitätsleitung</p> <p>Genderbeauftragte</p>	<p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p> <p>2009-2013</p> <p>fortlaufend</p> <p>bis 12/ 2011</p>

	Umsetzung des Wissenschaftsarbeitszeitgesetzes	Dezernat Personal	fortlaufend
	Rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit	Dezernat Personal	fortlaufend
	ESF-geförderte Einrichtung eines Career-Service (beantragt)	Universitätsleitung	2009-2013
	Durchführung „Girl`s Day“	Universitätsleitung/ Abteilung Marketing/ Öffentlichkeitsarbeit	fortlaufend
Gleichstellungskompetenz im Personalwesen	Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche	Kanzler	fortlaufend
	Individuelle Beratung von Wissenschaftlerinnen zu Gleichstellungsfragen	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend

Mit dem in Punkt 3 beschriebenen umfassenden Maßnahmenkatalog unter Berücksichtigung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG will die TU Chemnitz mittelfristig folgende Ziele erreichen:

- Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Optimierung der Karriere- und Personalentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Gewinnung von Studentinnen in Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ausbau und weitere Professionalisierung der Rahmenbedingungen, die Gleichstellung fördern

Die Verbindung von Forschung auf hohem Niveau, wie dies an der TU Chemnitz durch eine Reihe von Spitzenclustern sowie Sonderforschungs- und Transferbereichen der DFG sichtbar wird, und der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind Grundlage dafür, Potenziale von Frauen für wissenschaftliche Exzellenz in den kommenden Jahren weiter und zukunftsorientierter zu erschließen.

Die TU Chemnitz wird in den nächsten Jahren die strukturellen Rahmenbedingungen, die Gleichstellung fördern, weiter ausbauen und professionalisieren. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden ergänzt durch Arbeitsbedingungen, die Frauen und Männer gleiche Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Lernen, Lehren und Arbeiten bieten.

Die strukturellen Bedingungen aber auch die Ideen zur Organisations- und Führungskultur sind im Gleichstellungsprogramm der TU Chemnitz (Mai 2008) festgeschrieben.

4. Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der TU Chemnitz durch:



Die Umsetzung des umfangreichen Maßnahmenkatalogs unter Berücksichtigung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards betrachtet die TU Chemnitz als Querschnittaufgabe, die in allen leitenden Ebenen der Universität implementiert ist.

Die Umsetzung des Maßnahmenkataloges im vorbezeichneten Zeitraum (2008-2013) wird im Sinne eines Qualitätsmanagements regelmäßig überprüft und fortgeschrieben. Dabei ist es Aufgabe der Hochschulleitung in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Arbeitsgruppe für Gleichstellung dies zu begleiten.

Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragte berichten jährlich im Senat, inwieweit die im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG formulierten Maßnahmen im Sinne der Zielsetzung effektiv sind und wie der Stand der Zielerreichung ist. Gegebenenfalls werden weitere Maßnahmen aufgenommen, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

5. Selbstverpflichtungserklärung

Die Technische Universität Chemnitz verpflichtet sich, im Rahmen einer stärker strukturierten und transparenten Gleichstellungspolitik auf Grundlage des Maßnahmenkatalogs (Seiten 14 -18) unter Berücksichtigung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zu folgenden Gleichstellungszielen:

1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen – insbesondere an den naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten – im Zeitraum 2008 -2013 um 20%
2. Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen und Juniorprofessuren – insbesondere an den naturwissenschaftlich – technischen Fakultäten – im Zeitraum 2008 – 2013 um 10%.
3. Erhöhung des Professorinnenanteils der gesamten Universität für den Zeitraum 2008 - 2013 um 10%