



FRAUENFÖRDERPLAN 2007 - 2011

Impressum

Herausgeber: Technische Universität Dresden
Referat Gleichstellung von Frau und Mann
Redaktion: Dr. Hildegard Küllchen, Frauenbeauftragte
Dr. Brigitte Schober, Gleichstellungsbeauftragte
Gestaltung: Universitätsmarketing, Kerstin Müller
Druck: addprint AG, Possendorf

Frauenförderplan

2007 - 2011

Inhaltsübersicht

	Seite
Vorwort des Rektors	5
Rechtliche Grundlagen - Kernaussagen	6
<i>Erster Abschnitt</i>	
Allgemeine Bestimmungen	7
<i>Zweiter Abschnitt</i>	
Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation und der beruflichen Entwicklung von Frauen	10
<i>Dritter Abschnitt</i>	
Balance von Studium, Beruf und Familie	15
<i>Vierter Abschnitt</i>	
Umsetzung des Rechts auf Selbstbestimmung von Frauen	17
<i>Fünfter Abschnitt</i>	
Schlussbestimmungen	19
Anhang I: Begriffserläuterungen ¹	20
Anhang II: Auswertung der Daten zur Frauenförderung	30

¹ Erstmals gibt es zum Frauenförderplan der TUD Begriffserläuterungen im Anhang I. Hier sind alle im Text kursiv gesetzten und weitere Begriffe erklärt, die in der universitären Gleichstellungsarbeit eine Rolle spielen.

Vorwort des Rektors

An der Technischen Universität Dresden (TUD) absolvieren Frauen seit nahezu 100 Jahren erfolgreich ein Studium. Viele der Absolventinnen konnten sich in den verschiedensten Bereichen von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft etablieren und tragen zum nationalen und internationalen Ansehen der TUD bei.

Der Frauenförderplan der TUD soll der Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an allen universitären Handlungsfeldern dienen. Um eine innovative Lehre und Forschung zu entwickeln, kann auf das hohe Qualifikations- und Kreativitätspotenzial der an der TUD beschäftigten Frauen nicht verzichtet werden. Deshalb ist es heute notwendig, die Bedürfnisse und Erwartungen von Frauen und Männern in ihrer ganzen Vielfalt und Verschiedenheit (*Diversity*) in die Erneuerung der Hochschule einzubeziehen.

Eine wesentliche Grundlage des Frauenförderplanes ist die *Entwicklungsvereinbarung* der TUD mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst bis zum Jahr 2010, in der sich die Universität zu Chancengleichheit und *Geschlechterdemokratie* in der Personal- und Hochschulentwicklung bekannt hat.

Die TUD engagiert sich für die Entwicklung von Studien- und Arbeitsbedingungen in einer familienfreundlichen Universität, die die Interessen und Lebensrealitäten von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule konsequent berücksichtigt.

Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit an der TUD sind:

- die Erhöhung des Studentinnenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind,
- die gezielte Unterstützung der Studentinnen an den Schnittstellen zwischen Schule, Studium und Beruf,
- die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in allen Fachbereichen und
- die Erhöhung des Professorinnenanteils und des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität sind aufgerufen, diese Aufgaben und Ziele des Frauenförderplans zu realisieren. Durch die Schaffung einer universitären Kultur, die in gemischten und vielfältig zusammengesetzten Teams mit hoher Fachkompetenz das Wissen und die Fähigkeiten der Frauen einbezieht, kann dies gelingen.



Prof. Hermann Kokenge

27.02.2007

Rechtliche Grundlagen - Kernaussagen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. (Art. 3 Abs. 2 GG)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des AGG ist es, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG). Es setzt damit die vier EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in ein einheitliches Gesetz um, das am 18.08. 2006 als deutsches Bundesgesetz in Kraft getreten ist.

Verfassung des Freistaates Sachsen (SächsVerf)

„Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Aufgabe des Landes.“ (Art. 8 SächsVerf)

Hochschulrahmengesetz (HRG)

„Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kind.“ (§ 2 Abs. 4 HRG)

„Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (§ 3 HRG)

Sächsisches Hochschulgesetz (SächsHG)

„Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für die weiblichen Hochschulmitglieder und Hochschulangehörigen bestehenden Nachteile hin.“ (§ 4 Abs. 2 SächsHG)

„Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studenten mit. Sie fördern die Lösung der besonderen Probleme ausländischer Studenten sowie der Studenten mit Kindern und berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse der behinderten Hochschulmitglieder und Hochschulangehörigen“. (§ 4 Abs. 6 SächsHG)

Sächsisches Frauenförderungsgesetz (SächsFFG)

„Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen werden Beschäftigte ... unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ... gefördert. Ziel der Förderung ist auch, in stärkerem Maße der Unterrepräsentanz von Frauen zu begegnen, soweit sie in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.“ (§ 2 SächsFFG)

„In jeder Dienststelle, die den eigenen Stellenplan bewirtschaftet ... ist für jeweils vier Jahre ein Frauenförderplan zu erstellen, der innerhalb dieses Zeitraumes nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen ist.“ (§ 4 Abs. 1 SächsFFG)

Erster Abschnitt:

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Frauenförderplan gilt für die Technische Universität Dresden (TUD). Auf der Grundlage dieses Frauenförderplans können in den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Zentralen Universitätsverwaltung weitere Initiativen zur Gleichstellung von Frauen und Männern entwickelt und konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellungsarbeit getroffen werden.
- (2) Soweit dieser Frauenförderplan einzelne Personen oder Personengruppen zu einem bestimmten Verhalten verpflichtet, gelten Personenbezeichnungen unabhängig von ihrem grammatikalischen Geschlecht für Personen weiblichen und männlichen Geschlechts.

§ 2 Ziele und Aufgaben

- (1) Die TUD strebt die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an. Chancengleichheit, *Geschlechterdemokratie* bzw. Geschlechtergerechtigkeit sind die zentralen gleichstellungspolitischen Anliegen des Rektoratskollegiums, der Fakultätsleitungen, der Leitungen der Zentralen Einrichtungen und der Zentralen Universitätsverwaltung. Die Frauenbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten geben Anregungen, fördern und begleiten diese *Querschnittsaufgabe* der gesamten TUD.
- (2) Der Frauenförderplan soll zur Herausbildung von Studien-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen beitragen, die den Frauen die gleichberechtigte Wahrnehmung ihrer Rechte, die Ausübung der Pflichten und berufliche Chancengleichheit ermöglichen. Er enthält konkrete Anregungen, wie das Prinzip des *Gender Mainstreaming* an der TUD umgesetzt werden kann.
- (3) Der Frauenförderplan beschreibt die Situation der weiblichen Beschäftigten und Studierenden an der TUD und beinhaltet Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, vor allem bei Professuren und Leitungspositionen. Die Erfüllung der im Frauenförderplan benannten Maßnahmen ist von allen Struktureinheiten auszuwerten.
- (4) Die TUD fördert den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, um den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und den Professoren zu erhöhen. Leitungs- und Führungspositionen werden zunehmend mit leistungsstarken Frauen besetzt.
- (5) Das Rektoratskollegium, die Fakultätsleitungen, die Leitungen der Zentralen Einrichtungen und der Zentralen Universitätsverwaltung sowie die universitären Gremien kooperieren mit der Frauenbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten und unterstützen deren Arbeit nach Kräften. Zur Erfüllung dieser Aufgabe werden besondere Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte angeboten, die u. a. die teilweise noch bestehende Benachteiligung von Frauen in Arbeitsbeziehungen an Hochschulen thematisieren und Wege zur Nachteilsbeseitigung aufzeigen (§ 9 Abs. 3 SächsFFG).
- (6) Die Universitätsleitung wirkt darauf hin, dass im Rahmen der *Mittelvergabe* die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages als ein *Indika-*

tor zur Bemessung der Qualität einer Universität berücksichtigt wird (§ 5 HRG, *Indikat. Mittelvergabe*). Daneben werden im Rahmen von *Zielvereinbarungen* zentrale und dezentrale Mittel für Einzelprojekte und *Personalentwicklung* bereitgestellt, um die Chancengleichheit von Frauen in Studium, Lehre und Forschung zu erhöhen. Dazu gehört die kontinuierliche Förderung der Frauen- und Genderforschung, insbesondere in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Disziplinen.

- (7) Die TUD prüft jährlich, ob die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung um den *Total E-Quality Science Award* vorliegen.

§ 3 Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Für Frauen- und Gleichstellungsbelange ist an der TUD ein Team von Beauftragten zuständig, die in der AG Gleichstellung organisiert sind. Zentrale und koordinierende Aufgaben nehmen im Referat Gleichstellung von Frau und Mann die nach dem SächsFFG bestellte Frauenbeauftragte der TUD und die nach dem SächsHG gewählte Gleichstellungsbeauftragte der TUD arbeitsteilig wahr.
- (2) In den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen sind jeweils Gleichstellungsbeauftragte in Personalunion als Frauenbeauftragte tätig. Zentrale Einrichtungen und die Zentrale Universitätsverwaltung, die keine eigenen Gleichstellungsbeauftragten gewählt haben, werden durch die Gleichstellungsbeauftragte der TUD vertreten.
- (3) Ansprechpartnerin für den Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist die Frauenbeauftragte der TUD. Die Gleichstellungsbeauftragte der TUD ist Ansprechpartnerin für den Senat, den Studentenrat und die Fachschaftsräte.
- (4) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen Frauen und Männer der TUD bei Fragen zur Gleichstellung von Frau und Mann und nehmen Impulse entgegen, wie geschlechtergerechte Arbeits- und Studienbedingungen zu gewährleisten sind. Die TUD sorgt für *angemessene Arbeitsbedingungen* der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, für die Einbeziehung in hochschulinterne Organisations- und Personalentwicklungsprozesse und für die rechtzeitige Bereitstellung aller notwendigen Informationen zur Erfüllung des gleichstellungspolitischen Auftrages. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Frauenbeauftragte der TUD beraten die

Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten bei den von ihnen initiierten Projekten und setzen sich, vor allem bei personellen Veränderungen, für die Kontinuität der gleichstellungspolitischen Arbeit ein.

- (5) Die TUD wird auf der *Landes- und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten* der Hochschulen von der Gleichstellungsbeauftragten und der Frauenbeauftragten der TUD vertreten.

§ 4 Jahresauswertung der Daten zur Frauenförderung

- (1) Der Frauenförderplan enthält im Anhang II eine wertende Statistik zur Frauenförderung an der TUD gemäß § 5 Abs. 1 SächsFFG. Diese wird jährlich fortgeschrieben.
- (2) Zu dieser Statistik legen die Gleichstellungsbeauftragten und die Frauenbeauftragte dem Senat bzw. dem Fakultätsrat zeitnah eine Stellungnahme vor.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte und die Frauenbeauftragte der TUD initiieren und begleiten wissenschaftliche Untersuchungen zur Situation der Frauen an der Hochschule, insbesondere zu Fragen, die die jährliche Frauenförderstatistik aufwirft.

§ 5 Gremienarbeit

- (1) Um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Hochschulgremien und Organen zu erreichen, ist bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen deutlicher als bisher auf eine geschlechterparitätische Repräsentanz zu achten.

Zweiter Abschnitt:

Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation und der beruflichen Entwicklung von Frauen

§ 6 Studentinnen

- (1) Bestehende und bewährte Maßnahmen, die für einen höheren Studentinnenanteil in naturwissenschaftlichen und technischen

Studiengängen entwickelt wurden, sind zu vertiefen und zu qualifizieren. Förderprogramme für Beststudentinnen, die auf Führungspositionen in der Wirtschaft vorbereiten, sollen fortgeführt werden. Vergleichbare Förderprogramme (*Mentoring*), die sich an Studentinnen und Absolventinnen in der Berufseinstiegsphase richten und Geschlechteraspekte in ihre Förderung mit einbeziehen, sind zu initiieren und zu unterstützen.

- (2) Von allen Struktureinheiten sollen Veranstaltungen zu Studien über die gesellschaftliche Herstellung und Verfestigung von Geschlechterdifferenzen und die daraus resultierenden Handlungsbeschränkungen für Frauen und Männer angeregt werden. Daneben organisieren die Gleichstellungsbeauftragten der TUD spezifische Angebote für Absolventinnen zu diesen Themen. Sie bestärken Studierende darin, geschlechtsspezifische Prägungen, v. a. im Berufseinstieg zu erkennen und unterstützen die Entwicklung selbstbestimmter Handlungsstrategien, die dem eigenen Lebensentwurf entsprechen.
- (3) Für Studierende organisiert das Referat Gleichstellung regelmäßig Veranstaltungen zur fächerübergreifenden Qualifizierung. Dabei wird auch *Genderkompetenz* als Schlüsselqualifikation für Frauen und Männer vermittelt. Diese Fortbildungen und Veranstaltungen werden von Referentinnen durchgeführt.
- (4) Im Rahmen der Prüfungsordnungen sind die Prüfungsausschüsse aufgefordert, bei der Bestellung von Prüferinnen und Prüfern Vorschläge von Studentinnen angemessen zu berücksichtigen.
- (5) Bei der Vergabe von SHK-Mitteln ist die Lebenssituation von Frauen im Hinblick auf die Gleichstellung im Studium und in der Hochschule zu beachten. Bei gleicher Eignung und Qualifikation sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

§ 7 Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs

- (1) Die TUD setzt sich weiterhin für transparente, offene Zugänge zu Stellen und Karrieremöglichkeiten an der Hochschule ein.
- (2) Die TUD wirkt darauf hin, dass universitätsinterne sowie von Bund und Land initiierte Förderprogramme für Frauen fortgesetzt oder erweitert werden.

- (3) Die Arbeit der Graduiertenkommission hat unmittelbar Auswirkungen auf die Entwicklung des Frauenanteils in der Wissenschaft. Die Gleichstellungsbeauftragte der TUD ist stimmberechtigtes Mitglied der Graduiertenkommission.
- (4) Bei allen Entscheidungen über die Verwendung von Mitteln aus Frauenförderprogrammen werden die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten beteiligt.
- (5) Die Verantwortlichen in den Fakultäten und Zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen wirken darauf hin, dass Graduiierungsstellen auch mit Frauen besetzt werden. Nach Maßgabe der Jahresauswertung gemäß § 4 Frauenförderplan soll die Graduiertenkommission aktiv dazu beitragen, dass der Unterrepräsentanz von Frauen entgegen gewirkt wird.
- (6) Die Universitätsleitung und die Fakultäten fördern den Aufbau eines wirksamen Systems der Integration von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs, indem Frauen umfassend in Forschungs- und Lehraufgaben einbezogen werden. Dazu können Mentoring-Programme, ein Forschungs- und Stipendienwegweiser, die Präsentation und Veröffentlichung eigener Arbeitsergebnisse (auch als Erstautorin) sowie Forschungsaufenthalte im In- und Ausland beitragen.
- (7) Auch bei der Vergabe von Qualifizierungsstellen und WHK-Mitteln ist die besondere Lebenssituation von Frauen im Hinblick auf die Gleichstellung in Lehre und Forschung zu beachten. Bei gleicher Eignung und Qualifikation sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern sie im jeweiligen Fachbereich unterrepräsentiert sind.

§ 8 Stellenausschreibungen/Personalfindung

- (1) In Stellenausschreibungen sind Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen anzusprechen (*geschlechtergerechte Sprache*). Vor allem in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Geeignete Bewerberinnen sind gegebenenfalls gezielt anzusprechen und zu motivieren. In die Ausschreibungen wird der Hinweis aufgenommen: „Frauen sind ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.“ Diesem Hinweis kann zusätzlich vorangestellt

werden: „Die TU Dresden strebt eine Erhöhung des Anteils der Frauen in Lehre und Forschung an.“

- (2) Die veröffentlichende Stelle übergibt dem Referat Gleichstellung von Frau und Mann parallel zur Veröffentlichung des Ausschreibungstextes ein Duplikat desselben.
- (3) Die in den Stellenausschreibungen festgelegten Qualifikationsanforderungen sind während des Verfahrens bindend.

§ 9 Beschäftigte Frauen in Technik und Verwaltung

- (1) Die TUD bietet Weiterbildungsangebote ausdrücklich auch für weibliche Beschäftigte an. Die verantwortlichen Leiterinnen und Leiter motivieren die bei ihnen beschäftigten Frauen zur Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen. Die Fortbildungsangebote zielen auf Maßnahmen zur Personalentwicklung und beziehen in *Gender-Trainings* auch geschlechtsspezifische Themen für Frauen und Männer aus Technik und Verwaltung ein (s. §12)
- (2) Die beschäftigten Frauen haben das Recht, von sich aus ihren fachlichen Weiterbildungsbedarf zu benennen und geeignete Weiterbildungsmaßnahmen vorzuschlagen, z. B. ausgehend von strukturellen Veränderungen in der Hochschule.
- (3) Die Weiterbildungsmaßnahmen sollen den Erkenntnissen und Ergebnissen der geschlechtsspezifischen Forschung entsprechen und den Erfahrungs- und Informationsaustausch darüber befördern. Veranstaltungen, die aus diesem Themenkreis von allgemeinem Interesse sind, sind allen TUD Beschäftigten zugänglich zu machen.

§ 10 Besetzung von Stellen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal

- (1) Bei der Besetzung von Stellen kann die für die Struktureinheit zuständige Gleichstellungsbeauftragte verlangen, über alle eingegangenen Bewerbungen umfassend informiert zu werden. Sie hat das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und kann gegenüber dem Auswahlgremium Empfehlungen aussprechen. Andere Informationspflichten und Einsichtsrechte bleiben hiervon unberührt.

- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt in Kooperation mit den Struktureinheiten, in denen die Stelle zu besetzen ist, darauf hin, dass geeignete Bewerberinnen zu Einstellungsgesprächen eingeladen werden.
- (3) Die TUD wirkt auf eine stärkere Repräsentanz von Frauen hin, indem sie bei gleicher Qualifikation und Eignung im Sinne der Stellenausschreibung Frauen bevorzugt einstellt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

§ 11 Besetzung von Professuren

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät wird durch den Vorsitzenden der Berufungskommission über alle eingegangenen Bewerbungen umfassend informiert. Sie hat das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und wird zu den Sitzungen der Berufungskommission eingeladen.
- (2) Jeder Berufungskommission gehören neben der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät grundsätzlich eine Professorin und eine weitere Wissenschaftlerin an. Ist dies nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- (3) Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle sind qualifizierte Bewerberinnen nach Maßgabe der Erkenntnisse und Zielvorgaben gemäß § 2 des Frauenförderplanes zu Probevorträgen und Vorstellungsgesprächen einzuladen.
- (4) Um einer Unterrepräsentanz von Frauen wirksam zu begegnen, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Berufung und Einstellung in ein Teilzeitdienstverhältnis gem. § 39 Abs. 1 SächsHG wird gefördert.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte gibt zum Vorschlag der Berufungskommission für die Beschlussfassung im Fakultätsrat ein begründetes Votum ab.
- (6) Die TUD strebt als *Zielvorgabe* bis zum Jahre 2010 an, 15 % der Professuren mit Frauen zu besetzen. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation ist die soziale Kompetenz zu berücksichtigen.

- (7) Fördermöglichkeiten bei *Doppelkarriere*-Paaren sind grundsätzlich auszuschöpfen.

§ 12 Genderbezogene Lehre, Forschung und Weiterbildung

- (1) Die Universitätsleitung fördert Lehr- und Forschungsvorhaben mit *Gender-Bezug*. Diese beschäftigen sich auf interdisziplinärer Basis mit den strukturellen sowie den gesellschaftlichen Ursachen und Rahmenbedingungen der Benachteiligung von Frauen. Wissenschaftliche Beiträge und Leistungen von Frauen in Vergangenheit und Gegenwart werden in den Blick genommen und sichtbar gemacht.
- (2) Bei der Modularisierung von Studiengängen werden Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Forschung einbezogen.
- (3) Die Fakultäten sind angehalten, bei der Strukturplanung und Wiederbesetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich konsequent frauenspezifische Arbeitsgebiete und Lehrangebote zu berücksichtigen, um ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion für methodologische und inhaltliche Probleme der Frauen- und Geschlechterforschung zu schaffen.
- (4) Lehraufträge mit geschlechterspezifischen Themen sind gleichberechtigt mit anderen Lehraufträgen zu behandeln. Ein *feministischer Wissenschaftsansatz* darf kein Grund zur Ablehnung von Lehraufträgen sein.
- (5) Die TUD fördert weiterhin jede Maßnahme, insbesondere Forschungsprojekte und Veranstaltungen, die die Situation von Frauen in der Gesellschaft und in der Wissenschaft zum Gegenstand haben.

Dritter Abschnitt:

Balance von Studium, Beruf und Familie

§ 13 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- (1) Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen sich grundsätzlich bei Entscheidungen über eine Beförderung, eine Höhereingruppierung und anderen Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses weder für Frauen noch für Männer nachteilig auswirken (§13 Abs. 1 SächsFFG).

- (2) Die Arbeitszeit wird nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Familienpflichten angepasst.
- (3) Allen Beschäftigten der TUD mit schulpflichtigen Kindern ist unter Beachtung dienstlicher Belange der Urlaub möglichst in der Schulferienzeit zu gewähren.
- (4) Die TUD ergänzt in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk und der Stadt Dresden qualifizierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Wissenschaftler, die mit flexiblen Zeiten - auch abends oder am Wochenende - in Campusnähe angeboten werden. Zudem strebt die TUD Kooperationen mit anderen Trägern von Kindertageseinrichtungen an, um weitere qualifizierte Betreuungsplätze für alle Beschäftigten zur Verfügung stellen zu können (siehe auch: www.uni-mit-kind.de).

§ 14 Studium mit Kind oder Kindern

- (1) Die TUD wirkt darauf hin, dass sich Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger weder für Frauen noch für Männer negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.
- (2) Die TUD nimmt im Rahmen ihrer Möglichkeiten Einfluss auf eine sozial verträgliche Unterbringung von Studentinnen und Studenten mit Kind oder Kindern und bemüht sich, Räume für Schwangere und stillende Mütter sowie zur Versorgung von Säuglingen und Kleinkindern bereit zu stellen.
- (3) Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen vereinbar ist. Bei Lehrveranstaltungen mit limitierter Teilnehmerzahl werden studierende Eltern bevorzugt zugelassen.
- (4) Für Studierende mit Familienpflichten sind geeignete Formen des Studien- und Prüfungsablaufes zu gewährleisten, die dieser Lebenssituation angemessen Rechnung tragen. Das Angebot an Studiengängen in Teilzeitform gem. § 20 Abs. 6 SächsHG wird gefördert.
- (5) In Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk und anderen Trägern kommunaler Kinderbetreuungseinrichtungen unterstützt die TUD die Einrichtung weiterer qualifizierter Kinderbetreuungsplätze für Studierende mit Kind oder Kindern.

Vierter Abschnitt:

Umsetzung des Rechts auf Selbstbestimmung von Frauen

§ 15 Maßnahmen zur Umsetzung des Rechts auf Selbstbestimmung von Frauen

- (1) Die TUD verpflichtet sich, sowohl die Beschäftigten als auch die Studierenden gegenüber jeder Form von *Diskriminierung* aufgrund des Geschlechts sowie gegen physische, psychische und sexualisierte Gewalt zu schützen. Dazu sind alle geeigneten Maßnahmen auszuschöpfen. Das zweitägige Blockseminar „Sexueller Missbrauch, Intervention und Prävention“ im Rahmen des Studiums generale ist fortzuführen.
- (2) Das Universitätssportzentrum bietet Kurse zur Selbstverteidigung und Selbstbehauptung für Frauen an, die von einer dazu qualifizierten Trainerin durchgeführt werden.
- (3) In allen Studienrichtungen sind bei Bedarf Tutorien für Studentinnen einzurichten, die vorzugsweise von Frauen zu betreuen sind. Dies betrifft insbesondere Fakultäten, in denen der Frauenanteil bei den Absolventen mehr als 10 % unter dem der Studienanfänger liegt.
- (4) In hochschuldidaktischen Veranstaltungen werden für Lehrende Fortbildungen zu genderbezogenen Lehr- und Lernprozessen angeboten, da eine geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflusst.

§ 16 Maßnahmen zur Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

- (1) Die Universitätsleitung initiiert einen Kommunikationsprozess zur Verhinderung von physischer, psychischer und sexualisierter Diskriminierung von Frauen. Das Referat Gleichstellung erstellt dazu eine Handreichung.
- (2) Alle TU-Beschäftigten haben die Pflicht, gegen sexuelle Belästigungen sowie *sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)* vorzugehen, da jede Form einer Verletzung der Persönlichkeitsrechte gleichkommt und ein einschüchterndes, Stress beladenes,

entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld schafft. Folge sind oft Angstzustände mit ernsthaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

- (3) Die TUD schafft ein Klima der Intoleranz gegenüber jeder Form von Gewalt an Frauen und ahndet jegliche dieser Formen. Hinweise und Beschwerden können an den Personalrat oder die Dienststelle, die Konfliktlotsen, die Gleichstellungsbeauftragten und die Frauenbeauftragte gerichtet werden. Diese unterstützen die Betroffenen in ihren weiteren Handlungsmöglichkeiten und informieren über rechtliche Vorgehensweisen.

§ 17 Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen

- (1) Im Rahmen ihrer Sicherungspflichten sorgt die TUD für eine regelmäßige Überprüfung aller universitären Anlagen und Gebäude. Gefahrenstellen im Gelände des Campus, die gewalttätige Übergriffe begünstigen, sind zu vermeiden. Anregungen und Vorschläge von Studentinnen und weiblichen Beschäftigten werden entgegen genommen.
- (2) Die TUD stellt umfassende und aktuelle Informationen aller kommunalen Hilfs- und Beratungsangebote zum Thema Gewalt gegen Frauen zur Verfügung und sorgt für deren Veröffentlichung bzw. Auslegung.

Fünfter Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 18 Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der TUD in Kraft und gilt für einen Zeitraum von vier Jahren.

Dresden, den 27.02.2007


Rektor der TU Dresden
Prof. Hermann Kokenge


Kanzler der TU Dresden
Dr. Undine Krätzig

Anhang I

Begriffserläuterungen

Mit dem Ziel, in der gleichstellungspolitischen Diskussion an der TUD die „gleiche Sprache“ zu sprechen, sind die kursiv gesetzten Begriffe aus dem Frauenförderplan und einige in der Gleichstellungspolitik übliche Begriffe in diesem Anhang von A – Z erläutert. Einige Begriffe entstanden im Zusammenhang mit der Europäisierung der deutschen Hochschulen (Bologna-Prozess) und der neuen Unternehmenskultur, andere kommen aus dem Kontext feministischer Wissenschaft und Politik.

Akkreditierung: Formelles Verfahren, das der Universität oder einer Fakultät erlaubt, eine spezifische Leistung neu einzuführen. Betrifft insbesondere die Einrichtung von Studiengängen. Die Akkreditierung wird von einer externen Gruppe von Experten (und wenigen Expertinnen) durchgeführt. Der Bewertung liegen also extern formulierte Qualitätskriterien zu Grunde (aus: Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik = HbzuG, Wiesbaden 2005, 279).

Angemessene Arbeitsbedingungen: Im SächsHG § 100 heißt es: „Die Gleichstellungsbeauftragten sollen zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen entlastet werden. Die Entlastung kann auch nach Ablauf der Amtszeit durch Freistellung für bis zu zwei Semestern gewährt werden.“

Balance von Studium, Beruf und Familie (Work Life Balance): Die Verkürzung auf die Formel ‚Vereinbarkeit‘ lässt zentrale Aspekte der aktuellen Diskussion unberücksichtigt. Work Life Balance meint nicht nur die Balance von Studium, Beruf und Familie, sondern richtet die Aufmerksamkeit darauf, dass die Verbindung von Arbeits- und Privatleben nicht länger als Aufgabe von Frauen und Müttern, sondern in gleicher Weise als Aufgabe von Männern und Vätern zu werten ist und damit zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe wird. Auch beim Engagement für politische Veränderungen oder der eigenen Lebensausrichtung (Sinnfindung) sowie der Auseinandersetzung mit dem eigenen Körper und dessen Gesundheit gilt es für Frauen wie für Männer Balancen zu wahren und zu finden (www.beruf-und-familie.de; www.uni-mit-kind.de).

Berufswahlverhalten/geschlechtsspezifische Studienfachwahlen: Beruf und Karriere sind für junge Frauen nicht minder wichtig als für junge Männer. Doch der Arbeitsmarkt ist immer noch gespalten in männer- und frauendominierte Berufe. Das zeigt sich schon beim Berufswahlverhalten: 53,5 % der Mädchen entscheiden sich für nur zehn Ausbildungsberufe, v. a. Berufe im kaufmännischen und sonstigen Dienstleistungsbereich, oft gering bezahlt und mit wenig Karrierechancen. Unter ihnen ist kein technischer Beruf. Dieses Berufswahlverhalten setzt sich in einem geschlechtsspezifischen Studienfachwahlverhalten fort (DGB-Zeitschrift ‚einblick‘ Magazin elf 12/03, 22-28; s. a. Projekt der Koordinierungsstelle „Geschlechterverhältnisse in Forschung und Ausbildung (GiFA)“, Dr. Berith Möller).

Bundeskonferenz (BuKoF) der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (www.bukof.de)

Center of Excellence Women and Science (CEWS): Bei dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung handelt es sich um eine nationale Koordinierungs-, Informations- und Beratungsstelle mit dem Ziel, gleichstellungspolitische Maßnahmen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen wirkungsvoller zu gestalten und Gender Mainstreaming (GM) als Grundsatz und Methode in allen Bereichen von Wissenschaft und Forschung zu verwirklichen. Im Internet veröffentlicht das CEWS viele nützliche Informationen und erstellt regelmäßig einen Newsletter sowie weitere Publikationen, die abonniert werden können. Das Wichtigste ist aber wohl die vom CEWS gepflegte umfassende Wissenschaftlerinnen-Datenbank Fem-Consult, an die Anfragen gerichtet werden können, wenn qualifizierte Wissenschaftlerinnen für eine bestimmte Ausschreibung gesucht werden oder wenn im Vorfeld einer Denomination (inhaltliche Ausrichtung einer Professur) geprüft werden soll, ob es in dem fraglichen Wissenschaftsbereich qualifizierte Frauen gibt: www.cews.org (HbzuG, 280).

Chancengleichheit: Chancengleichheit wird in zwei Varianten diskutiert. Das Konzept der repräsentativen Chancengleichheit verlangt, dass der Zugang zu den gesellschaftlichen Gütern und Werten für alle Menschen unabhängig von den ihnen zugeschriebenen Merkmalen wie der Geschlechtszugehörigkeit gleich sein soll. Im Gegensatz zur ergebnisorientierten repräsentativen Chancengleichheit geht das Konzept der bedingten Chancengleichheit davon aus, dass ein gleicher Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen nur bei gleicher Eignung und Leistung gegeben sein sollte. Die bedingte Chancengleichheit führt daher dazu, ungleiche Ressourcenverteilung mit dem Verweis auf unterschiedliche Leistungen zu rechtfertigen (HbzuG, 280).

„Chancengleichheit für Frauen und Männer“ Bund-Länder-Programm (Bestandteil des HWP): 2001 hatten Bund und Länder gemeinsam das Programm „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ aufgelegt, das zum Ziel hatte, den Frauenanteil bei den Professuren bis zum Jahr 2005 auf 20 % zu steigern. Dafür stand ein jährliches Finanzierungsvolumen von rund 31 Millionen Euro zur Verfügung. Im Dezember 2006 lief dieses Programm aus; die Fortführung auf Landesebene ist ungewiss (HbzuG, 280).

Coaching: Im Bereich des Managements steht der Begriff Coaching für eine kompetente Unterstützung in Veränderungsprozessen. Zeitrahmen und Ziel sind dabei klar bestimmt. Coaching ist dann erfolgreich, wenn die Klientin befähigt ist, Blockaden in Problem lösendes Handeln zu transformieren. Diese Unterstützung dient im Sinne einer Supervision dazu, die Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen innerhalb eines Bereichs zu reflektieren. Meist wird ein Coaching von einer außen stehenden Person durchgeführt, die unabhängig von Betriebsklima und Organisationskultur die Umgestaltung von Arbeitsprozessen begleitet und moderiert (HbzuG, 280).

Diskriminierung: D. meint die ungerechte Behandlung bestimmter Personen oder Personengruppen auf Grund ihrer Konfession, Nationalität, ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, auf Grund von körperlichen Merkmalen (Behinderte) oder spezifischen Lebensformen (z. B. Homosexualität). Für die Gleichstellungsarbeit ist die Unterscheidung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung in der Rechtsprechung relevant. Unmittelbare oder direkte, offene Diskriminierung, d. h. eine absichtliche und ausdrückliche Schlechterstellung von Frauen, ist in der Rechtsprechung auf Grund von Art. 3 des GG verboten. Sehr wohl auffindbar ist die mittelbare (d. h. strukturelle) Diskriminierung, die gegeben ist, wenn eine Regelung ihrem Wortlaut nach zwar unterschiedslos auf Frauen und Männer anzuwenden ist, die Regelung aber für Personen eines Geschlechts wesentlich nachteiliger ausfällt und diese Benachteiligung auf dem Geschlecht oder der Geschlechterrolle beruht (z. B. die geltenden Altersgrenzen im öffentlichen Dienst, wenn weibliche Berufsbiografien auf Grund von Kindererziehungszeiten oder der Pflege von Angehörigen zum Nachteil bei einer Bewerbung werden oder die ‚Schwere körperlicher Arbeit‘ als Einstufungskriterium in Lohngruppen relevant gemacht wird) (aus: Handbuch für kommunale Gleichstellungsarbeit in Sachsen = HbfkG, Sächsisches Staatsministerium für Soziales Dresden 2000, 101).

Diskurs: Redeweisen und Praktiken, die im Akt der Benennung systematisch diejenigen Gegenstände und Phänomene herstellen, von denen sie sprechen. Diskurse bestehen implizit aus Vorschriften und Konventionen, die besagen, wie, von wem, mit welchen Begriffen und in welchen Medien über einen bestimmten Gegenstand gesprochen werden darf. Indem sie festlegen, was gesagt werden darf und was nicht, bringen Diskurse Machteffekte (insbesondere Ausschlüsse) hervor und sind Orte von Machtkämpfen (HbzUG, 281).

Diversity Management: D. M. bezieht sich auf eine Vielfalt von Lebensweisen, Berufserfahrungen, Sichtweisen und Werten. Diversity Management („Das Managen der Vielfalt“) bedeutet die gezielte Wahrnehmung und das bewusste Wertschätzen und Nutzen der Unterschiedlichkeiten. Die amerikanische Unternehmensphilosophie wird zunehmend auch in Deutschland im gleichstellungspolitischen Kontext diskutiert. Der Grundgedanke des Ansatzes ist, dass Menschen als Angehörige eines Unternehmens eine wichtige Humanressource darstellen, da sie durch ihre unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen die Bedürfnisse einer heterogenen Kundschaft kennen und bedienen können. Geschlecht ist neben sozialer und ethnischer Herkunft, nationaler Identität, religiöser Zugehörigkeit, Alter, körperlicher Versehrtheit nur eine Dimension von Diversity (aus: HbzUG, 282).

Doing gender/doing difference: Die kontinuierliche Herstellung von Geschlecht als Prozess wird als doing gender bezeichnet. Die alltägliche Hervorbringung von Geschlecht durch soziale und kulturelle Konstruktionsprozesse in einer Gesellschaft, die auf der Polarisierung von Geschlechtersrollen beruht, lässt keine Position außerhalb der Geschlechtszugehörigkeit zu (HbzUG, 282).

Doppelkarrieren: Der Wissenschaftsrat wies im Mai 2005 darauf hin, dass die Partner von Wissenschaftlerinnen häufig ebenfalls in der Wissenschaft tätig sind und die Dual Career Problematik auch gleichstellungspolitisch von großer Bedeutung sei. Auf einer DFG-Stifternverbandstagung wurde 2003 empfohlen, grundsätzlich bei jeder Berufsverhandlung nach dem Vorbild einiger großer Universitäten zu verfahren, die bereits Dual Career Dienste anbieten.

Drei R Analyse: Die Drei R Analysemethode im Kontext von Gender Mainstreaming wurde in Schweden entwickelt und zielt auf die Beantwortung der Frage: Wer bekommt was zu welchen Bedingungen? Zunächst wird die **Repräsentation** der Frauen untersucht: In welchem Umfang nehmen sie an den verschiedenen Arbeitsprozessen, auf welchen Hierarchiestufen teil? Welche ist in welchen Gremien beteiligt und hat den Vorsitz? Wie setzt sich die Zielgruppe nach Geschlecht zusammen? Der zweite Analyseschritt untersucht die **Ressourcen** (Zeit, Geld, Raum): Wie sind die Gehälter verteilt? Wie viel Geld wird für welche Bereiche ausgegeben? Wer übernimmt zusätzlich unbezahlte oder ehrenamtliche Arbeit? Wie viel (Rede-)Zeit beanspruchen Frauen und Männer in der alltäglichen Kommunikation, in den Sitzungen und Versammlungen? An dritter Stelle schließlich wird die **Realität** untersucht: Welche Werte und Qualitätsmaßstäbe prägen das Leitbild der Organisation? In welchem Maße finden Frauen und Männer sich in der Organisationskultur wieder? (nach HbzUG, 120)

Emanzipation: E. meint die Freilassung, Befreiung, Verselbständigung aus einem Zustand der Abhängigkeit oder Unterdrückung. Emanzipation kann auf zwei Ebenen erfolgen, auf der individuellen Ebene - eine Person emanzipiert sich z. B. aus der emotionalen oder finanziellen Abhängigkeit eines anderen Menschen - oder auf der strukturellen Ebene - eine soziale Gruppe überwindet ihre wirtschaftliche oder rechtliche Abhängigkeit von einer anderen. Von daher wird heute unter weiblicher Emanzipation verstanden, dass einzelne Frauen – oder als Idealbild alle Frauen – unabhängig werden von weiblichen Geschlechterstereotypen, von dem, was traditionell als ‚typisch weiblich‘ gilt. Im Umkehrschluss meint die Emanzipation des Mannes die Befreiung einzelner Männer – bzw. als Ideal alle Männer – aus den Zwängen männlicher Geschlechterstereotype, die Abkehr von traditionellen Vorstellungen von Männlichkeit (HbfkG, 101 und Prof. Böhnisch „Modul Mann – Männlichkeit im Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft“ (in: Wiss. Z. TUD 3/03, 7ff)).

Entwicklungs-/Zielvereinbarungen: E./Z. sind ein wichtiges Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung einer Hochschule. Sie sind das Verhandlungsergebnis zwischen Landesregierung und Hochschule bzw. zwischen Hochschulleitung und Fakultät oder Zentraler Einrichtung und deren Bereitschaft, ein konkretes Ziel in einem bestimmten zeitlichen Rahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Geschlechterdemokratie zu verwirklichen. Die Entwicklungsvereinbarung der TUD mit dem SMWK bis zum Jahre 2010 benennt u. a. das Ziel: „Neben einer genderspezifischen Sensibilisierung von Entscheidungs- und Gremienvertretern ist vor allem ein neues differenziertes System von Abschluss- und Übergangsförderung zu installieren. Genderspezifische Aspekte sollen in der Gremienarbeit stärkere Berücksichtigung finden. Es wird eine breite Sensibilisierung für genderrelevante Fragestellungen in den jeweiligen Fakultäten angestrebt. Im Sinne der Entwicklung einer spezifischen Hochschulkultur werden Gender Trainings für Lehrende eingeführt“ (HbfkG, 50). Neben den E./Z. ist die Indikatorengebundene Mittelvergabe ein weiteres Instrument, das derzeit im Kontext der Hochschulreformen der Einführung einer geschlechtergerechten Haushaltsplanung an den Universitäten dienen könnte (s. Ig. Mv.)

Feministischer Wissenschaftsansatz/Feminismus: F. Wa./F. bezeichnet die Theorie und Lehre der Frauenbewegung wie auch die soziale Bewegung selbst. Im engeren Sinne ist Feminismus die Bezeichnung für die Frauenbewegung, deren allgemeines Ziel die Abschaffung der Frauenunterdrückung und eine von weiblichem Einfluss geprägte, grundlegende Veränderung des gesellschaftlichen Normen- und Wertesystems ist. Kernpunkt ist

der Kampf für eine Veränderung der gesellschaftlich einseitig definierten Frauenrolle und die bisher wenig variierte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. „Eine Zusammenführung der symbolischen (kulturellen) und der gesellschaftlich-materiellen Dimension (feministischer Wissenschaft und Politik) steht in der Frauen- und Geschlechterforschung noch relativ am Anfang“ (HbfgG, 103; Dr. Heike Kahlert in Momentaufnahmen, Hamburg 2005).

Finanzautonomie: Die Flexibilisierung und Globalisierung der Hochschulhaushalte soll zur Finanzautonomie der Hochschulen im Bereich der Haushaltsverwaltung führen. Kritisiert wird an dieser staatlicherseits verordneten Ausdehnung des Autonomieprinzips auf die Wirtschaftlichkeit der Hochschulen, dass unter dem Stichwort der Finanzautonomie eine Verschiebung der durch Mittelkürzungen hervorgerufenen Verteilungskonflikte in die Hochschulen und einzelnen Fakultäten hinein stattfindet (HbzUG, 282).

Gender: G. bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht (englisch: sex) – erlernt und damit auch veränderbar. Gender (Geschlecht) ist eine soziale Strukturkategorie und wurde in den meisten Wissensbereichen als relevante Kategorie untersucht und beschrieben. Die in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung thematisierte genderspezifische Segregation des Arbeitsmarktes führte dazu, „dass die Bedingungen für das Ausbalancieren der Anforderungen aus der Erwerbsarbeit und aus der Familie schwieriger werden“ (Bergmann in: Wiss. Z. TUD 3/03,16). Die dichotome Auftrennung des Geschlechts in sex und gender, die dem dualistischen Natur/Kultur-Konzept folgt, wurde seit Anfang der 90er Jahre insbesondere von der amerikanischen Philosophin Judith Butler infrage gestellt: Aus einer diskurstheoretischen und konstruktivistischen Position heraus wird nun die Ansicht vertreten, dass auch das biologische Geschlecht (sex) Ergebnis diskursiver (s. a. ‚Diskurs‘) Praktiken des Doing gender sei (HbzUG, 283).

Gender-Budgeting: Instrument zur Einführung einer geschlechtergerechten Haushaltspolitik im Kontext der Strategie des Gender Mainstreaming. Ziel ist, finanzpolitische Entscheidungen im Rahmen von Budgets (= Haushaltspläne) unter Berücksichtigung von Geschlechterverhältnissen zu treffen (HbzUG, 283). Andere Instrumente, die das Genderbudgeting mit einbeziehen, sind Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten oder auch Benchmarking-Prozesse zwischen den Hochschulen.

Gender Impact Assessment: GIA bezeichnet die sog. Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung, die in Anlehnung an den Umweltbereich (Umweltverträglichkeitsprüfung) entstanden ist. GIA beinhaltet die positive und negative Endprüfung der Auswirkungen von politischen Maßnahmen im Hinblick auf deren geschlechterbezogene Relevanz. Jede Maßnahme ist dahingehend zu untersuchen, ob sie Genderaspekte angemessen berücksichtigt und dem rechtlichen Gleichstellungsgebot Rechnung trägt oder nicht (nach HbzUG, 121).

Genderkompetenz: Gk. gilt als Schlüsselqualifikation; sie integriert das Wissen über die soziale Reproduktion von Geschlechterdifferenzen und den daraus resultierenden Handlungsbeschränkungen für Frauen und Männer („reduzierte Weiblichkeit und Männlichkeit“);

außerdem umfasst sie die Fähigkeit und Bereitschaft ‚blinde Flecken‘ der jeweiligen Geschlechterprägung, insbesondere auf der Ebene der Organisationen und Institutionen, zu erkennen und zu thematisieren und entwickelt daraus selbstreflexive und gesellschaftspolitische Handlungsoptionen (Böhnisch und Stüssel in: Wiss. Z. TUD 3/03). Die Entwicklung von Genderkompetenz soll die nachhaltige Umsetzung von G. M. sichern (HbzUG, 283).

Gender Mainstreaming: G. M. meint die Gleichstellung beider Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Das politische Leitprinzip zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wurde 1997 verbindlich für alle EU-Mitgliedsstaaten im Amsterdamer Vertrag normiert (Art. 2, 3). G. M. basiert auf der Erkenntnis, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen (gender) in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden, verschiedene Interessen und Bedürfnisse entwickeln und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen je anders betroffen sind. Diese gesellschaftlich zugewiesenen Geschlechterrollen sind gestaltbar und veränderbar. G. M. richtet sich von daher gleichermaßen an Frauen und Männer und will erreichen, dass negative Auswirkungen der derzeitigen Geschlechterverhältnisse sowohl auf Frauen als auch auf Männer überwunden werden. Die unterschiedliche Lebenssituation von Frauen und Männern sowie die unterschiedlichen Auswirkungen von Maßnahmen und Planungen sollen von Anfang an von der Fachebene in alle gesellschaftlichen Bereiche und Strukturen systematisch einbezogen werden (HbfgG, 104, s. a. ‚Querschnittsaufgabe‘).

Geschlechterdemokratie: Gd. wurde neben dem Begriff Chancengleichheit 2003 zum zentralen Politikziel im Sinne des Gender Mainstreaming im Freistaat Sachsen erklärt. In der Broschüre des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales „G. M. im Freistaat Sachsen“ vom Juni 2003 grenzt sich das Landesministerium vom bisherigen Verständnis zur Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungspolitik ab. Frauenpolitik soll sich nicht länger auf vermeintliche „Randprobleme (beziehen), die je nach Großwetterlage Konjunktur haben“, sondern „Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit der Geschlechter sind zentrale Politikziele“ (ebd., 10).

Geschlechtergerechte Sprache: G. S. ist notwendig, um Frauen sichtbarer zu machen, und bedeutet auch, die Gleichstellung in der Sprache zu verwirklichen. Luise Pusch, die bekannteste feministische Linguistin fasst in einem Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache zusammen: „Männer werden immer richtig eingeordnet, Frauen fast nie, denn in unserer Sprache gilt die Regel: 99 Sängerinnen und 1 Sänger sind zusammen 100 Sänger. Futsch sind die 99 Frauen, nicht mehr auffindbar, verschwunden in der Möbelschublade. Die Metapher bewirkt, dass in unseren Köpfen nur Manns-Bilder auftauchen, wenn von Arbeitern, Dichtern, Studenten, Rentnern oder Ärzten die Rede ist, auch wenn jene Rentner oder Ärzte in Wirklichkeit überwiegend Ärztinnen und Rentnerinnen waren.“ (www.bmbwk.gv.at/medienpool/7108/).

Indikatorengebundene Mittelvergabe: Ig. Mv. meint die Zuweisung finanzieller Mittel nach bestimmten Qualitätskriterien, den sog. Indikatoren. Bei diesen handelt es sich um Messwerte, in denen sich Verbesserungen und Verschlechterungen der Qualität einer Hochschule, einer Fakultät oder einer Zentralen Einrichtung ausdrücken lassen. Gleichstellung ist ein Ziel unter anderen innerhalb eines Indikatorensystems. Als Parameter können

geschlechtsspezifische Abbruchquoten oder Frauenanteile bei den Studierenden, im Mittelbau und bei Professuren sowie deren Entwicklung eingeführt werden. Ein besonderer Vorteil der indikatoren gesteuerten Mittelvergabe liegt – zumindest nach Einführung des Systems – im automatisierten Ablauf des Verfahrens und dem relativ geringen administrativen Aufwand. Im Gegensatz zur Mittelvergabe über Zielvereinbarungen sind keine wiederkehrenden Aushandlungsprozesse notwendig (HbzUG, 114/115).

Job Profiling für Frauen: J. P. f. F. (CD-Rom) hilft Frauen, eigenständig ihre Jobpotenziale und Entwicklungschancen zu bilanzieren. Ein ausführlicher Fragebogen lädt die Anwenderin ein, sich mit jenen Kompetenzen zu beschäftigen, die heutzutage als 'soft skills' bezeichnet werden. Dazu gehören Organisationsfähigkeit, Selbstvertrauen und Belastbarkeit ebenso wie unternehmerisches Denken und Kreativität. Aus der Analyse der persönlichen Stärken und Schwächen entsteht Schritt für Schritt ein Qualifikationsprofil, das hilft, berufliche Ziele zu definieren (www.mentor-online.de); weitere Karriereberatungen für Frauen sind wie folgt online möglich: www.womens-careers.info; www.das-bildungsnetz.de; www.das-beratungsnetz.de; www.bke-jugendberatung.de.

Koedukation: Gemischtgeschlechtliche Erziehung und Bildung; im Gegensatz zu Monoedukation, den nach Geschlechtern getrennten Bildungsmaßnahmen (HbzUG, 285).

Konstruktion von Geschlecht: Im sozialen Konstruktivismus, einer Theorieströmung der deutschsprachigen sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung, werden Alltagswissen und -handeln in Interaktionen untersucht. Die Kategorie Geschlecht wird nicht als etwas natürlich Gegebenes aufgefasst, sondern als sozial konstruiert. Geschlechtlichkeit wird erst in Interaktionen hergestellt (HbzUG, 286).

Landeskongress (LaKoF) der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Hochschulen

Leitbild: Ein Leitbild enthält Aussagen zur angestrebten Organisationskultur, es beschreibt wichtige Elemente der Organisationsstrategie und stellt die Verbindung von gewachsenem Selbstverständnis, der Organisationsphilosophie und der beabsichtigten Entwicklung, den Organisationszielen dar. Die Leitbildentwicklung erfordert, wenn sie effektiv sein soll, eine große Beteiligung möglichst vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (HbzUG, 286).

Lohngerechtigkeit oder Entgeltgleichheit: Abschaffung einer diskriminierenden Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit von Frauen und Männern – es geht um die tatsächliche Durchsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ – „equal pay“ (HbzUG, 282). Dr. D. Dohmen, Leiter des Kölner Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie plädiert neben der Umsetzung des G. M. für ein klares Gender Budgeting, da festzustellen sei, „dass etwa im Zuge der W-Besoldung Frauen bei den Verhandlungen im Schnitt mit

niedrigeren Gehältern aus den Verhandlungen herauskommen als Männer“ (duz Magazin 02/2006, 12).

Mentoring: M. „bedeutet im Kern die direkte Beziehung zwischen einer erfahrenen, meist älteren Person – Mentor oder Mentorin – und einer weniger erfahrenen, oft jüngeren Person – Mentee – mit dem Ziel, deren persönliche und berufliche Entwicklung und Karriere zu unterstützen. Mentoring-Beziehungen sollten außerhalb von (Hierarchie-)Strukturen stehen und geschützte Beziehungen sein. Im Idealfall profitieren sowohl Mentoren/-innen als auch Mentees von der Zusammenarbeit.“ (aus: Andrea Löther, Hrsg. Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft cews. Beiträge 2003, 9/10).

Netzwerke: Nw. von Frauen im Unternehmen können helfen, sich gegen bewährte Männer-Seilschaften durchzusetzen. In einigen Unternehmen geht die Initiative für diese Netze auch von der Unternehmensleitung aus, etwa bei der Commerzbank oder der Schering AG. Unterstützt vom DGB und einzelnen Gewerkschaften bilden sich immer mehr Betriebsräte-Netzwerke zum Thema Chancengleichheit (www.chancengleich.de).

Organisationsentwicklung: OE ist die fortlaufende, aktive Gestaltung von Prozessen und Strukturen einer Organisation mit dem Ziel, sie effizienter, schneller und kostengünstiger zu machen. Solche Prozesse stehen in vielen Unternehmen und Organisationen an. Gender Mainstreaming in der OE bedeutet auch das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zu verfolgen. Wird die Geschlechterperspektive im OE-Prozess integriert, ist das gleichzeitig ein Beitrag zur Optimierung der Organisationsstruktur. Die Balance zwischen den Interessen der Beschäftigten und einer neuen Organisationsstruktur lässt sich viel leichter erreichen. Nicht mehr die Beschäftigten passen sich der Organisations- bzw. Unternehmenskultur an, sondern die Organisationskultur wird von den Beschäftigten in ihrer Vielfalt geprägt (DGB-Zeitschrift, 12/2003).

Personalentwicklung: PE beinhaltet alle Maßnahmen eines Unternehmens zur Ausbildung und Erhaltung der beruflichen Qualifikation. Ausgangspunkt ist, dass das ‚Humankapital‘ die wichtigste Ressource darstellt. PE bezieht sich auf die Qualität in der Personalgewinnung und -auswahl, der Arbeitsgestaltung, der Vergütung, der Personalführung und in der Gestaltung von Rahmenbedingungen, wie flexiblen Arbeitszeitmodellen oder der Unterstützung von Eltern bei der Kinderbetreuung. Gender Mainstreaming in der PE bedeutet, hinsichtlich der Humanressourcen die Unterschiedlichkeit (die Vielfalt) der Beschäftigten bezüglich des Geschlechts, aber auch des Alters oder der Lebensweise systematisch zu berücksichtigen (DGB-Zeitschrift, 12/2003).

Querschnittsaufgabe: Qa. innerhalb der Hochschulreformen meint die Realisierung des Gender Mainstreaming Prinzips. Damit wird deutlich, dass der Gleichheitsartikel des Grundgesetzes nicht automatisch mit einem Zuwachs von gesellschaftlicher und politischer Macht für Frauen verbunden ist. Trotz formaler Gleichheit existiert nach wie vor die auf dem Geschlecht basierende asymmetrische Verteilung von sozialer, politischer, kultureller und symbolischer Macht, besitzen Frauen geringere Möglichkeiten der Partizipation und der Einflussnahme (Plöger/Riegraf – Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform 1998, 143).

Quote/Quotierung: Die bevorzugte Behandlung diskriminierter Gruppen bei der Vergabe von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Stipendien, Ämtern, Funktionen etc. Mit Quoten reagiert eine Gesellschaft auf das Problem der Diskriminierung aufgrund von bestimmten Merkmalen, wie dem Geschlecht, der Hautfarbe oder ethnischen Herkunft (HbzuG, 287).

Sexismus: S. wurde in den USA analog zum Begriff des Rassismus geprägt. Sexismus ist die Bezeichnung für jede Art von Diskriminierung, Unterdrückung, Zurücksetzung und Benachteiligung von Menschen auf Grund ihres Geschlechts sowie für die Ideologie, die dem zu Grunde liegt. Sexismus beruht auf der irrümlichen Vorstellung, dass die durch die Natur den Menschen gegebenen Geschlechtseigenschaften (bei Rassismus - die ethnischen Eigenschaften) zugleich soziale Wertunterschiede darstellen, die dann eine Minderung der Lebenschancen bestimmter Menschen rechtfertigen könnten (HbfgK, 103).

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt: SDG ist jedes sexuell gefärbte Verhalten, das die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person verletzt. Es sind herabwürdigende oder beleidigende verbale Äußerungen oder Handlungen, die nicht erwünscht sind und als demütigend empfunden werden. Hierzu gehören u. a. entwürdigende sexualisierte Bemerkungen über Personen oder deren Körper, sexuell herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen, die verbale oder bildliche Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen, die Nutzung von pornographischen oder sexistischen Computerprogrammen und Internetseiten, unangebrachte und unerwünschte Körperkontakte, Nötigung zu sexuellem Verhalten, körperliche Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung (aus BuKoF-Kommission zu SDG).

Total E-Quality: T. E-Q. ist ein Prädikat, das sich zum Markenzeichen für chancengleiche Personalpolitik entwickelte. Der Verein Total E-Quality Deutschland hat sich zum Ziel gesetzt, Chancengleichheit in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik nachhaltig zu verankern. Für beispielhaftes Handeln in diesem Sinne vergibt der Verein das Prädikat. Rund 60 Unternehmen, Stadtverwaltungen und öffentliche Institutionen haben das Prädikat bisher erworben (gilt für drei Jahre). Entwickelt wurde das Konzept von verschiedenen Unternehmen, dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem DGB und IAB (www.total-e-quality.de).

Virtual International Gender Studies: V. In. G. S. ist ein hochschulübergreifendes Kooperationsprojekt der Frauen- und Geschlechterforschung an den Universitäten Bielefeld, Bochum, Hannover und an der Fernuniversität Hagen (www.vings.de).

Weltfrauenkonferenzen: Wfk. sollen dazu dienen, die Position von Frauen weltweit hinsichtlich ihrer Rolle in rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und politischen Zusammenhängen zu stärken. Sie werden von den Vereinten Nationen regelmäßig abgehalten. Bislang fanden vier Weltfrauenkonferenzen statt: Mexiko (1975), Kopenhagen (1980), Nairobi (1985) und Peking (1995).

Zielvereinbarungen/Entwicklungsvereinbarungen: Z./E., die der Gleichstellung dienen, können in der Schaffung von zusätzlichen Mentoring-Programmen oder von Kinderbetreuungs-möglichkeiten an der Hochschule liegen, in der Denomination (inhaltliche Ausrichtung) einer Professur für Genderforschung, in der Einführung eines Geschlechterforschungsstudiengangs, in der Vernetzung oder individuellen und finanziellen Unterstützung von Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen oder auch in der Professionalisierung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten (HbzuG, 115).

Zielvorgaben: Zv. formulieren ein gewünschtes Ergebnis für einen Bereich bis zu einem festgelegten Zeitpunkt. So sind z. B. bis mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen in einem Bereich, in dem Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorgesehen; oder bei der Besetzung von Ämtern, Positionen, Funktionen oder Stellen wird ein Frauenanteil vorgesehen, der mindestens dem Anteil der Frauen auf der darunter liegenden Ebene entspricht; oder Frauen wird bei vergleichbarer oder gleichwertiger Leistung gegenüber Männern bis zu einer festgesetzten quantitativen Grenze der Vorrang eingeräumt (HbfgK, 106).

Literatur:

Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik = HbzuG, Eva Blome, Alexandra Erfmeier, Nina Gülcher, Kerstin Smasal, Sandra Smykalla, Wiesbaden 1. Auflage März 2005, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

DGB-Zeitschrift ‚einblick‘ Magazin elf 12/2003, Seite 22-28 mit dem Themenschwerpunkt: „Doppelter Profit – Chancengleichheit als Wettbewerbsvorteil: Frauen, Männer, Arbeitgeber, Betriebsräte, Unternehmen, Gewerkschaften – von Vielfalt profitieren alle.“

Handbuch für kommunale Gleichstellungsarbeit in Sachsen = HbfgK, Sächsisches Staatsministerium für Soziales Dresden 2000, 101, Herausgegeben von der Staatsministerin für Gleichstellung von Frau und Mann – Christine Weber – Dez. 2000 unter Mitarbeit von Prof. Ute Gräßel.

Wissenschaftliche Zeitschrift der TU Dresden = Wiss. Z. TUD 3/2003 mit dem Themenschwerpunkt: „Von Frauen und Männern“ – hier wurde das weit gefächerte Profil der Geschlechterforschung an der TUD präsentiert. Die Forschungsergebnisse beziehen sich auf Projekte, deren Finanzierung im Dez. 2006 auslief.

Anhang II

Auswertung der Daten zur Frauenförderung

Tabellenübersicht:

- Tabelle 1** Bestandsdaten zum wissenschaftlichen Personal an den Fakultäten im Studienjahr 2004/2005
- Tabelle 2** Bestandsdaten zum wissenschaftlichen Nachwuchs an den Fakultäten im Studienjahr 2004/05
- Tabelle 3** Bestandsdaten für ausgewählte Statusgruppen im Studienjahr 2004/05, teilweise im bundesweiten Vergleich
- Tabelle 4** Verhältnisse der Frauenanteile bei ausgewählten Statusgruppen im Studienjahr 2004/05 (= Indikatoren zur Bewertung der Gleichstellungsarbeit)
- Tabelle 5** Entwicklung des Anteils der weiblichen Mitarbeiter 1999 bis 2003
- Tabelle 6** Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen 2003 bis 2005
- Tabelle 7** Frauenanteile auf Professuren 2003 bis 2005

Statistische Daten zum wissenschaftlichen Personal einer Hochschule und deren bundesweiter Vergleich sind ein bewährtes Sensibilisierungsinstrument im Rahmen der gleichstellungspolitischen Arbeit an den Universitäten. Oft verbirgt sich hinter einer zunächst ablehnenden Haltung gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen schlichte Unwissenheit und Voreingenommenheit. Von daher besteht eine der vorrangigen Aufgaben des Referats Gleichstellung von Frau und Mann darin, die Situation von Frauen an der TUD anschaulich darzulegen. Der Frauenanteil in den einzelnen Statusgruppen muss sichtbar gemacht werden, um diesen immer wieder in Diskussionen einbringen zu können und die Unterrepräsentanz der Frauen, vor allem in den höheren Statusgruppen, zu verdeutlichen. Auf der Ebene der Fakultäten wäre darüber hinaus eine von der Fakultätsleitung regelmäßig nach Geschlecht getrennte Bestandsaufnahme der Beschäftigten und ihrer Arbeitsbereiche sinnvoll und zu diskutieren. Dabei sollte es neben der Repräsentation von Frauen auf

den Hierarchiestufen und deren Beteiligung in den Gremien auch um die zur Verfügung stehenden Ressourcen (Zeit, Geld und Raum) sowie um die Realisierung der politisch geforderten Geschlechtergerechtigkeit und tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit gehen (s. a. Drei-R-Analyse in den Begriffserläuterungen – Anhang I).

Zunächst werden in einem ersten Abschnitt die für den Kosten- und Leistungsbericht der TU Dresden erhobenen Daten zum wissenschaftlichen Personal an den Fakultäten für das Studienjahr 2004/2005 dargestellt (Tabelle 1). Es folgen Daten zum wissenschaftlichen Nachwuchs an den Fakultäten (Tabelle 2) und Daten für ausgewählte Statusgruppen (Tabelle 3). Tabelle 4 gibt Auskunft über das Verhältnis der Frauenanteile bei ausgewählten Statusgruppen. Diese Beziehungszahlen, beispielsweise der Frauenanteil auf Professuren an der TUD (8%) im Vergleich zur BRD (13%) gelten zugleich als Indikatoren zur Bewertung der Gleichstellungsarbeit. Die Aussage: ‚Die Fakultät bemüht sich um geeignete Frauen für freiwerdende Professuren, um den Frauenanteil zu erhöhen und mindestens den durchschnittlichen Frauenanteil der BRD in der jeweiligen Fachrichtung bzw. Fakultät zu erreichen‘ wird positiv > 1 (+) oder negativ < 1 (-) bewertet. So ergibt sich am Ende eine Gesamtbewertung der einzelnen Fachrichtungen bzw. Fakultäten. Im zweiten Abschnitt wird die inhaltliche und in einem bestimmten Zeitrahmen vertraglich festgelegte Zielvereinbarung – genauer die Entwicklungsvereinbarung zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und der TUD bis zum Jahre 2010 nachvollziehbar gemacht. Außerdem enthält diese eine Übersicht über die Entwicklung des Anteils des weiblichen Personals an der TUD von 1999 bis 2003 (Tabelle 5). Schließlich kann im dritten Abschnitt entlang der aktuellen Zwischenevaluation zur Erfüllung der zuvor zitierten Entwicklungsvereinbarung die Gleichstellungsarbeit an der TUD sichtbar werden. Tabelle 6 zeichnet den Frauenanteil an den Promotionen und Habilitationen für die Jahre 2003 bis 2005 nach; Tabelle 7 gibt einen Überblick zu den Frauenanteilen bei C3- und C4-Professuren.

1.) Bestandsdaten aus dem Kosten- Leistungsbericht 2004/2005 (Tabellen 1–4)

Tabelle 1: Kosten- und Leistungsbericht der TU Dresden – Teil D: Projektgruppe "Zentrale Dienstleistungen" für das Studienjahr 2004/2005
Bestandsdaten zum wissenschaftlichen Personal an den Fakultäten (Betrachtung unter Einbeziehung von Gleichstellungsgesichtspunkten)

Einheit/Status	Sichttag: 30.06.2005	Fakultäten																						Gesamt
		Mathematik und Naturwissenschaften	Fachrichtung Mathematik	Fachrichtung Physik	Fachrichtung Chemie	Fachrichtung Psychologie	Fachrichtung Biologie	Philosophische Fakultät	Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften	Erziehungs- Wissenschaften	Juristische Fakultät	Wirtschafts- Wissenschaften	Informatik	Elektrotechnik und Informationswesen	Maschinenwesen	Bauingenieurwesen	Architektur	Verkehrs- Wissenschaften	Forst-Geo- und Hydrowissenschaften*	Fachrichtung Forstwissenschaften	Fachrichtung Wasserwesen	Fachrichtung Geowissenschaften	Medizinische Fakultät	
C4-Professor/-innen	gesamt	56	10	18	13	6	9	25	9	8	17	19	16	18	37	13	14	16	25	6	8	40	313	
	davon Frauen	2	0	1	1	0	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5	17	
	Frauenanteil in %	4	0	6	8	0	0	8	22	0	12	11	0	0	0	0	7	0	0	0	0	13	5	
	gesamt	38	11	7	9	7	4	16	17	9	2	5	9	8	16	5	12	10	19	9	3	7	200	
C3-Professor/-innen	davon Frauen	5	0	1	0	2	2	4	6	2	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	3	25	
	Frauenanteil in %	13	0	14	0	29	50	25	35	22	50	20	0	0	0	0	8	10	5	11	0	9	13	
	gesamt	94	21	25	22	13	13	41	26	17	19	24	25	26	53	18	26	26	44	17	11	15	74	
	davon Frauen	7	0	2	1	2	2	4	1	2	6	8	3	0	0	1	2	1	1	1	0	8	42	
Dozent/-innen (C2)	Frauenanteil in %	7	0	8	5	15	15	15	31	12	16	13	0	0	0	6	8	4	2	6	0	11	8	
	gesamt	4	2	1	1	0	0	1	3	1	0	0	3	1	2	1	2	4	3	0	1	1	23	
	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Frauenanteil in %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
unbefristetes wissenschaftliches Personal	gesamt	11	10	1	0	0	0	0	3	16	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	100	13	
	davon Frauen	5	5	0	0	0	0	3	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	21
	Frauenanteil in %	45	50	0	0	0	0	100	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50	0	0	50	0	64
	gesamt	90	25	29	20	9	7	10	13	18	1	2	40	51	127	23	13	24	40	12	12	15	192	
befristetes wissenschaftliches Personal	davon Frauen	13	2	2	4	1	1	2	9	8	1	1	12	7	30	6	5	2	10	3	2	4	82	
	Frauenanteil in %	14	8	7	20	44	14	20	69	44	100	50	30	14	24	26	38	8	25	25	17	27	43	
	gesamt	2	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	6	2	0	0	0	0	0	1	
	Frauenanteil in %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Lehrkräfte für bas. Aufgaben	gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Frauenanteil in %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	gesamt	22	5	4	2	5	6	4	1	1	8	3	0	3	3	1	0	2	3	2	0	1	12	
Lehrstuhlvertretung Gasprofessor/-innen	davon Frauen	5	1	0	0	3	1	0	0	1	3	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5	
	Frauenanteil in %	23	20	0	0	60	17	0	0	100	38	67	0	0	33	0	0	0	0	0	0	0	42	
	gesamt	141	9	56	30	27	19	38	16	15	9	69	71	133	242	66	33	88	75	18	38	19	458	
	davon Frauen	38	2	8	10	11	7	13	9	7	4	17	10	11	34	8	13	8	16	4	7	5	198	
Lehrstuhlvertretung Gasprofessor/-innen	Frauenanteil in %	27	22	14	33	41	37	34	56	47	44	29	14	8	14	12	39	9	21	22	18	26	43	
	gesamt	231	8	62	78	38	45	43	8	22	16	34	22	38	95	19	32	34	99	32	44	21	171	
	davon Frauen	101	1	12	36	31	21	19	3	14	11	15	4	7	37	3	13	9	37	9	20	6	132	
	Frauenanteil in %	44	13	19	46	82	47	44	38	64	69	44	18	18	38	16	41	26	37	28	45	29	77	
Lehrstuhlvertretung Gasprofessor/-innen	gesamt	41	6	5	12	9	9	45	33	12	20	10	20	25	41	21	19	10	56	26	20	11	364	
	davon Frauen	22	2	0	6	8	24	28	9	8	6	4	7	16	3	10	3	28	14	10	4	6	174	
	Frauenanteil in %	54	33	0	50	67	89	53	85	75	40	60	20	28	39	14	53	30	50	54	50	40	55	
	gesamt	9	4	1	0	4	0	8	8	5	11	3	5	0	0	1	3	2	5	2	0	3	60	
Lehrstuhlvertretung Gasprofessor/-innen	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	3	3	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	9	
	Frauenanteil in %	0	0	0	0	0	0	38	38	0	9	0	0	0	0	0	100	33	0	0	0	0	15	

* In der Fakultät FGH sind die Zentralen Kostenstellen der Fakultät enthalten, die keiner der drei Fachrichtungen zuzuordnen sind (deshalb teilweise abweichende Quersummen).

Tabelle 2: Bestandsdaten zum wissenschaftlichen Nachwuchs an den Fakultäten (Betrachtung unter Einbeziehung von Gleichstellungsgesichtspunkten)

Einheits/Status	Fakultäten																			Gesamt			
	Mathematik und Naturwissenschaften	Mathematik	Fachrichtung Physik	Fachrichtung Chemie	Fachrichtung Psychologie	Fachrichtung Biologie	Philosophische Fakultät	Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften	Erziehungs- Wissenschaften	Juristische Fakultät	Wirtschafts- Wissenschaften	Informatik	Elektrotechnik und Informationstechnik	Maschinenwesen	Architektur	Verkehrs- Wissenschaften	Forst-Geo- und Hydrowissenschaften*	Fachrichtung Forstwissenschaften	Fachrichtung Wasserwesen	Fachrichtung Geowissenschaften	Medizinische Fakultät		
Neubestellungen von Professor/-innen 01.07.2004-30.06.2005	gesamt	6	2	2	0	2	0	1	2	0	0	3	1	2	3	1	0	1	3	0	1	2	6
	davon Frauen	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Frauenanteil in %	17	0	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17
Neubesetzung von Dozent/-innen 01.07.2004-30.06.2005	gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil in %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Habilitierte 2005	gesamt	7	1	2	2	2	0	3	1	4	0	1	1	4	7	0	0	0	1	1	0	18	47
	davon Frauen	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	7
	Frauenanteil in %	29	0	0	0	100	0	0	0	50	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	0	11	15
Neueinstellungen wiss. MA, befristet 01.07.2004-30.06.2004	Voll- Zeit	31	3	17	4	5	2	4	5	1	8	13	26	51	12	5	19	16	5	10	1	0	195
	Teil- Zeit	7	0	3	1	3	0	3	1	1	0	2	2	3	5	3	3	2	2	0	0	0	35
	Frauenanteil in %	23	0	18	25	60	0	75	25	20	0	25	15	12	10	25	60	16	13	40	0	0	18
eingeschriebene Promotionsstudent/-innen Schlagtag: 01.12.2004	gesamt	103	4	29	31	23	16	13	1	4	4	6	17	20	42	4	6	8	74	37	13	14	10
	davon Frauen	50	1	7	15	20	7	7	0	4	2	5	2	4	12	0	1	2	18	4	9	5	0
	Frauenanteil in %	48	25	24	48	87	44	54	0	100	50	83	12	20	29	0	17	25	24	11	69	36	0
geförderte Promotionsstudent/-innen 2005	gesamt	500	21	142	177	22	138	119	59	34	83	41	40	68	116	19	21	19	118	48	34	38	55
	davon Frauen	213	5	31	80	17	80	56	44	24	48	32	6	8	34	4	14	7	54	21	19	14	31
	Frauenanteil in %	43	24	22	45	77	58	47	75	71	58	79	15	12	29	21	67	37	46	44	56	39	45
Promotionsabschlüsse	gesamt	9	2	1	3	1	2	6	7	5	4	4	4	5	1	4	6	1	9	4	3	2	0
	davon Frauen	9	2	1	3	1	2	6	7	5	4	4	4	5	1	4	6	1	9	4	3	2	0
	Frauenanteil in %	100	100	100	100	100	100	67	100	80	100	114	50	60	0	50	100	100	100	100	100	100	0
Absolvent/-innen Sldi, 2004/05 (vorliegende Angaben)	gesamt	124	4	35	42	9	34	19	4	5	20	13	12	22	47	13	1	18	35	17	12	6	130
	davon Frauen	48	1	7	18	5	17	7	1	1	8	5	1	2	10	1	0	1	10	5	4	1	78
	Frauenanteil in %	39	25	20	43	56	50	37	25	20	40	38	8	9	21	8	0	6	29	29	33	17	60
Studierende Schlagtag: 01.12.2004	gesamt	302	47	17	59	109	70	408	296	493	136	345	159	135	229	72	144	119	272	90	52	130	3155
	davon Frauen	197	25	1	38	87	46	290	252	408	83	136	34	12	28	20	88	48	134	36	31	67	15
	Frauenanteil in %	65	53	6	64	80	66	71	85	83	61	39	21	9	12	28	61	39	49	40	60	52	60
Studienanfänger/-innen Schlagtag: 01.12.2004	gesamt	4053	893	867	930	873	530	3477	3355	2011	1218	2842	2625	2252	3814	756	1505	1415	2902	856	692	1354	2108
	davon Frauen	2180	398	149	532	734	367	2066	2656	1597	726	1183	471	190	617	223	874	486	1379	382	344	653	1341
	Frauenanteil in %	53	45	17	57	84	69	59	79	79	60	42	18	8	16	30	58	34	48	45	50	48	64
Studienanfänger/-innen Schlagtag: 01.12.2004	gesamt	1017	321	191	280	139	105	527	888	401	63	597	632	622	1099	200	198	405	773	191	247	335	376
	davon Frauen	548	169	38	145	120	76	336	670	324	46	277	135	52	19	73	108	130	393	96	130	167	248
	Frauenanteil in %	54	53	20	56	86	72	64	78	81	73	46	21	8	17	33	55	32	50	53	50	53	65

Tabelle 3: Bestandsdaten für ausgewählte Statusgruppen (teilweise im bundesweiten Vergleich)

Einheit/Status	Fakultäten																			Gesamt					
Professor/-innen, BRD	gesamt	5593	1408	1320	1091	689	1031	5060	1536	1644	1302	4183	1895	2221	2979	1153	1043	464	740	220	-	520	3398	33147	
	davon Frauen	562	118	59	86	154	145	1020	418	560	162	483	158	69	176	56	148	39	85	32	-	53	364	4300	
	Frauenanteil in %	10	8	4	8	22	14	20	27	34	12	12	8	3	6	5	14	8	11	15	-	10	11	13	
Professor/-innen, TU Dresden	gesamt	94	21	25	22	13	13	41	26	17	19	24	25	26	53	18	26	26	44	17	11	15	74	513	
	davon Frauen	7	0	2	1	2	2	6	8	2	3	3	0	0	0	1	2	1	1	1	0	0	8	42	
	Frauenanteil in %	7	0	8	5	15	15	15	31	12	16	13	0	0	0	6	8	4	2	6	0	0	11	8	
Promovierte, BRD	gesamt	4378	337	1040	1310	1768	1393	1388	483	312	1691	959	439	408	934	191	45	3137	247	88	-	159	7072	21684	
	davon Frauen	1386	87	111	369	194	655	458	303	184	587	224	39	24	84	26	17	982	73	18	-	55	3517	7914	
	Frauenanteil in %	32	26	11	28	58	47	33	63	59	35	23	9	6	9	14	38	31	30	20	-	35	50	36	
Promovierte, TU Dresden	gesamt	231	7	73	79	20	52	38	10	10	48	29	18	51	97	15	3	31	64	27	26	11	255	900	
	davon Frauen	78	1	12	30	11	24	15	4	5	15	8	1	6	14	1	0	1	15	7	6	2	154	317	
	Frauenanteil in %	34	14	16	38	55	46	39	40	50	31	28	6	12	14	7	0	3	23	26	23	18	60	35	
Absolvent/-innen, TU Dresden	gesamt	227	37	25	43	90	32	252	179	331	284	279	76	98	139	139	175	115	300	87	62	151	172	2766	
	davon Frauen	145	18	5	23	76	23	165	156	238	161	102	9	1	21	28	89	44	142	27	33	82	93	1394	
	Frauenanteil in %	64	49	20	53	84	72	65	87	72	57	37	12	1	15	20	51	38	47	31	53	54	54	50	
Absolvent/-innen, TU Dresden	gesamt	302	47	17	59	109	70	408	296	493	136	345	159	135	229	72	144	119	272	90	52	130	25	3135	
	davon Frauen	197	25	1	38	87	46	290	252	408	83	136	34	12	28	20	88	46	134	36	31	67	15	1743	
	Frauenanteil in %	65	53	6	64	80	66	71	85	83	61	38	21	9	12	28	61	38	49	40	60	52	60	56	
Studierende, TU Dresden	gesamt	4093	893	867	930	873	530	3477	3355	2011	1218	2842	2625	2252	3814	756	1505	1415	2902	856	692	1354	653	1341	15929
	davon Frauen	2180	398	149	532	734	367	2006	2856	1597	726	1183	471	190	617	223	874	486 <th>1379</th> <th>382</th> <th>344</th> <td>653</td> <td>1341</td> <td>15929</td>	1379	382	344	653	1341	15929	
	Frauenanteil in %	53	45	17	57	84	69	58	79	79	60	42	18	8	16	30	58	34	46	45	50	48	64	46	
Studienanfänger/-innen, TU Dresden	gesamt	521	122	84	125	132	58	599	632	404	364	588	462	312	620	228	237	323	466	160	100	206	204	5960	
	davon Frauen	288	59	10	75	104	40	365	490	310	206	252	84	25	95	70	130	133	207	67	44 <td>96</td> <td>131</td> <td>2786</td>	96	131	2786	
	Frauenanteil in %	55	48	12	60	79	69	61	78	77	57	43	18	8	15	31	55	41	44	42	44	47	64	47	
Studienanfänger/-innen, TU Dresden	gesamt	1017	321	191	260	139	106	527	858	401	63	597	632	622	1099	230	198	405	773	191	247	335	376	7798	
	davon Frauen	548	169	38	145	120	76	336	670	324	46	277	135	52	180	75	108	130	393	96	130	167	246	3530	
	Frauenanteil in %	54	53	20	56	86	72 <td>64</td> <td>78</td> <td>81</td> <td>73</td> <td>46</td> <td>21</td> <td>8</td> <td>17</td> <td>33</td> <td>55</td> <td>32</td> <td>51</td> <td>50</td> <td>53</td> <td>50</td> <td>65</td> <td>45</td>	64	78	81	73	46	21	8	17	33	55	32	51	50	53	50	65	45	

- * Zur Fakultät FGH wird die Position "Zentrale Kostenstellen der Fak. FGH" dazugerechnet, die keiner einzelnen Fachrichtung zugeordnet werden kann.
- ** Professor/-innen 2004 - Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, R 4.4, 2004
- *** Promovierte 2004 - Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, R 4.2, PJ 2004
- **** Promovierte von 2004/05 und 2003/04
- ***** Absolvent/-innen von 2001/02
- ***** Studienanfänger/-innen von 1999/2000 - Stand 01.12.1999
- ***** Studienanfänger/-innen 2004/05 - Stand 01.12.2004

Tabelle 4: Beziehungszahlen zur Gleichstellung (teilweise im bundesweiten Vergleich)

Verhältnis der Frauenanteile in % bei ausgewählten Statusgruppen (=INDIKATOREN zur Bewertung der Gleichstellungssarbeit)	Verhältnis der Frauenanteile in % bei ausgewählten Statusgruppen (=INDIKATOREN zur Bewertung der Gleichstellungssarbeit)																							
	Mathematik und Naturwissenschaften	Fachrichtung Mathematik	Fachrichtung Physik	Fachrichtung Chemie	Fachrichtung Psychologie	Fachrichtung Biologie	Philosophische Fakultät	Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften	Erziehungs- wissenschaften	Juristische Fakultät	Wirtschafts- wissenschaften	Informatik	Elektrotechnik und Informationstechnik	Maschinenwesen	Baugingenieurwesen	Architektur	Verkehrs- wissenschaften	Forst-Geo- und Wissenschaften	Fachrichtung Hydrowissenschaften	Fachrichtung Forstwissenschaften	Fachrichtung Wasserwesen	Fachrichtung Geowissenschaften	Medizinische Fakultät	Gesamt
Professor/-innen, TU Dresden	0,7	0,0	2,0	0,6	0,7	1,1	0,8	1,1	0,4	1,3	1,1	0,0	0,0	0,0	1,2	0,6	0,5	0,2	0,4	*	0,0	1,0	0,6	0,6
Bewertung: "≤1" ist negativ (-) ">1" bzw. "≥1" ist positiv (+)	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	+	-	-	-	+	-	-	-	-	*	-	+	-	-
Professor/-innen, TU Dresden	0,2	0,0	0,7	0,2	0,3	0,3	0,5	0,5	0,2	0,5	0,6	0,0	0,0	0,0	0,4	0,2	0,1	0,1	0,3	*	0,0	0,2	0,2	0,2
Bewertung: "≤0,5" ist negativ (-) ">0,5" bzw. "≥0,5" ist positiv (+)	-	-	+	-	-	-	+	+	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	*	-	-	-	-
Promovierte, TU Dresden (2004)	1,2	1,0	1,8	1,5	1,0	1,1	1,1	0,4	0,3	1,1	1,7	0,9	1,5	2,3	0,6	0,0	0,2	1,0	1,5	*	0,5	1,2	1,0	1,0
Bewertung: "≤1" ist negativ (-) ">1" bzw. "≥1" ist positiv (+)	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	-	+	+	-	-	-	+	+	*	-	+	+	+
Promovierte, TU Dresden (2 Jahre)	0,5	0,3	0,8	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,7	0,5	0,8	0,5	12,0	0,9	0,4	0,0	0,1	0,5	0,8	0,4	0,3	1,1	0,7	0,7
Bewertung: "≤1" ist negativ (-) ">1" bzw. "≥1" ist positiv (+)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
Absolvent/-innen, TU Dresden (2004)	1,2	1,1	0,5	1,1	1,0	1,0	1,2	1,1	1,1	1,1	0,9	1,2	1,1	0,8	0,9	1,1	1,0	1,1	1,0	1,4	1,1	0,9	1,2	1,2
Bewertung: "≤1" ist negativ (-) ">1" bzw. "≥1" ist positiv (+)	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	-	-	+	+	+	+	+	+	-	+	+
Studienanfänger/- innen, TU Dresden (2004)	1,0	1,2	1,2	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,2	1,1	1,2	1,0	1,1	1,1	0,9	0,9	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0
Bewertung: "≤1" ist negativ (-) ">1" bzw. "≥1" ist positiv (+)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	+	+	+
Gesamtbewertung (Summe der Einzelbewertungen)	0	0	2+	0	0	2+	2+	2+	2-	4+	2+	2-	2+	2-	2-	4-	4-	0	0	*	+	+	+	0

* keine Bewertung/Gesamtbewertung aufgrund fehlender Vergleichswerte der BRD

2.) Die Entwicklungsvereinbarung zwischen SMWK und TUD (Anfang 2004 verabschiedet)

Die Entwicklungsvereinbarung zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) und der TU Dresden bis zum Jahre 2010 soll an dieser Stelle in einer redaktionell leicht überarbeiteten Fassung für alle gleichstellungspolitisch Engagierten an der Hochschule nachvollziehbar sein. Sie enthält in ihrem fünften Abschnitt ein Kapitel ‚Förderung der Frauen‘, das neben der Ausgangssituation, die sich in ihrer statistischen Grundlage kaum verändert hat, die konkreten Ziele der Gleichstellungspolitik und zu ergreifende Maßnahmen benennt, die zwischen den beiden Institutionen - dem SMWK und der TUD - vereinbart wurden.

Kap. 5 Förderung der Frauen

5.1 Ausgangslage

Trotz umfangreicher bisheriger frauen- und gleichstellungspolitischer Aktivitäten zur Förderung von Frauen in Hochschulstrukturen ist eine anhaltende Diskrepanz zwischen fachlichem Potential und realer Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zu verzeichnen. Frauen sind - insbesondere im europäischen Vergleich - in Deutschland in Führungspositionen an Hochschulen dramatisch unterrepräsentiert. Mit einem Professorinnenanteil von lediglich zehn Prozent bildet Deutschland sogar das Schlusslicht in der Europäischen Union. Demgegenüber liegt bundesweit der Doktorandinnenanteil bei 33 %, d. h. viele Wissenschaftlerinnen scheinen auf dem Weg zur Professur oder Leitung einer Forschungseinrichtung „verloren“ zu gehen. In der Perspektive der einzelnen Frau geht es bei der Frage nach gleichberechtigten Teilhabemöglichkeiten an Führungs- und Leitungspositionen in Wissenschaft und Forschung um nicht weniger als um die Einlösung eines Grundrechts*. Aus struktureller Sicht geht es aber auch darum, originäre Beiträge von Frauen grundlegend anzuerkennen und ihre Potentiale stärker als bisher zu nutzen.

Es gilt, die Gleichstellung von Frauen und Männern als integrativen Bestandteil an der TU Dresden als Lehr- und Forschungsinstitution konsequent zu verankern.

* „Das Geschlecht bildet eine wichtige politische Kategorie, die vollständig repräsentiert sein muss, d. h. Frauen haben das Recht darauf, durch Frauen repräsentiert zu sein.“ Skejeie, norwegische Philosophin

Tabelle 5:

1. Entwicklung des Anteils der weiblichen Mitarbeiter 1999 - 2003

Anteil des entsprechenden weiblichen Personals	1999	2000	2001	2002	2003
am Gesamtpersonal	39,0 %	39,0 %	39,4 %	38,8 %	39,0 %
am wissenschaftlichen Personal	21,1 %	21,6 %	23,5 %	23,3 %	23,8 %
an den Professuren	6,7 %	7,5 %	7,5 %	7,4 %	7,4 %
an Leitungsfunktionen ¹	4,0 %	4,0 %	6,0 %	10,0 %	14,0 %

¹ Rektor, Prorektoren, Dekane, Prodekane, Kanzler, Direktoren der Zentralen Einrichtungen und Dezernenten

Während das Gesamtpersonal einen fast konstanten Frauenanteil aufweist, sind beim wissenschaftlichen Personal und bei den Professuren ein leichter und bei Leitungsfunktionen ein Anstieg des Frauenanteils (eine Prorektorin und eine Dekanin) zu verzeichnen.

2. Frauenförderung - weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs der TUD

Eine wesentliche Aufgabe der Universität ist die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Unterstützt wurden insbesondere Promotionsvorhaben und Habilitationsvorhaben von Frauen aus Mitteln der TUD, zuzüglich der Förderungen vom Freistaat Sachsen für Stipendien junger Wissenschaftlerinnen als Bewirtschaftungsbefugnisse. Für Frauenförderung wurden in den letzten fünf Jahren Mittel zwischen 200 TDM (1999) und 306,8 TEUR (2003) eingesetzt bei steigender Tendenz:

Im Jahr 2004 sollen 500,0 TEUR Mittel aus TUD 42703 für die Frauenförderung zur Verfügung gestellt werden.

Während die Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionsverfahren im Zeitraum 2000 - 2002 von 79 auf 131 angestiegen ist, habilitierten in diesem Zeitraum insgesamt lediglich 19 Frauen. Der prozentuale Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen ist über den Beobachtungszeitraum nahezu konstant geblieben: rund ein Drittel der Promotionsverfahren wurden von Frauen absolviert.

Auf dem Weg zur Professur sind die Bedingungen für Frauen oftmals so schlecht, dass sie den Abschluss nicht zeitnah oder/und nur bei Verzicht auf Kinder und Familie realisieren können.

Der Anteil der Frauen bei den Habilitationen blieb leider gering und bewegte sich zwischen einem Siebentel und einem Fünftel aller Habilitationen. Die postdoktorale Qualifikationsphase, die als Voraussetzung für

eine Berufung bzw. für eine Übernahme selbständiger Lehr- und Forschungsaufgaben gesehen werden muss, ist im Hinblick auf die Frauenförderung als besonders sensibel und wichtig einzuschätzen.

5.2 Ziele

Voraussetzung und Folge hochschulstruktureller und -politischer Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Wissenschaft ist immer eine Veränderung des Bewusstseins. Ohne kritische Reflexion von sich zum Teil unbewusst reproduzierender männlicher Dominanz in Hochschulstrukturen wird dieses Problem weder in seinem Ausmaß noch in seiner Verdecktheit als veränderungsbedürftiger Zustand von den Leitungsgremien der Hochschulen und Ministerien anerkannt werden.

Neben einer genderspezifischen Sensibilisierung von Entscheidungs- und Gremienvertretern ist vor allem ein neues differenziertes System von Abschluss- und Übergangsförderung zu installieren.

Einzelziele:

- Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen auf mindestens 40 % als Grundvoraussetzung zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren
- Erhöhung des Frauenanteils auf C3- und C4-Professuren auf 15 % (Bundesdurchschnitt derzeit 10 %)
- stärkere Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte in der Gremienarbeit
- Geschlechtergerechtigkeit wird zentrale Aufgabe der Universitätsleitung
- verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zu gleichstellungsrelevanten Themen (Unitag u. ä.), da Analysen einen deutlichen Informationsmangel bestätigen
- weitere Verstärkung des öffentlichkeitswirksamen Auftretens der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten im regionalen und lokalen Rahmen
- Organisation von deutlich mehr Veranstaltungen, die sich mit Gender-, Geschlechter- oder frauenspezifischen Themen beschäftigen
- Anstreben der Erhöhung des Frauenanteils bei Studierenden der mathematisch-naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge
- weitere Erhöhung der Vortragstätigkeit von Gastwissenschaftlerinnen und Referentinnen
- Verstärkung des Aufbaus von Absolventinnennetzwerken
- zielgerichtete Beratung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

5.3 Maßnahmen

Europaweit ist die Wahrnehmung und strukturelle Umsetzung von Genderstandards zum Gütesiegel moderner, innovativer Universitäten geworden. Standen ursprünglich „Frauen“ im Zentrum wissenschaftlicher Themenfelder, sind es heute Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung. Die Kategorie Geschlecht/Gender ist inzwischen Gegenstand wissenschaftlicher Forschung geworden und wird in ihrer kulturellen und sozialen Konstruktion betrachtet. Diese kulturelle Dimension von Geschlecht/Gender beeinflusst maßgeblich alle gesellschaftlichen Bereiche. Ziel der vorgeschlagenen Maßnahmen ist es, unter Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht/Gender zu einem differenzierten Verständnis von Wissenschaft und Gesellschaft zu gelangen, Geschlechterverhältnisse als Machtverhältnisse kritisch zu hinterfragen sowie zu einem sensiblen und kreativen Umgang mit Fragen der Geschlechterdemokratie zu motivieren. Für die nächsten zehn Jahre bedeutet dies, dass sich der Frauenanteil in allen hochschulpolitischen Entscheidungsgremien, im Bereich der C3- und C4-Professorinnen, der Habilitandinnen und Promovendinnen sowie der Studentinnen in naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen zumindest dem europäischen Niveau annähern sollte.

- Es wird eine breite Sensibilisierung für genderrelevante Fragestellungen in allen Fakultäten angestrebt.
- Im Sinne der Entwicklung einer spezifischen Hochschulkultur wird ein Gender-Training für Lehrende als verpflichtend eingeführt.
- Die Anwendung von gendergerechten Standards in der Studienberatung ist eine wichtige Grundvoraussetzung für eine zielgerichtete Beratung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen.
- Dem Ausbau des Schwerpunktes „Geschlechterverhältnisse in der Lehre“ sollte mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden.
- Lehrangebote im Rahmen von Grundlagenmodulen und vertiefenden Modulen für Bachelor- und Masterstudiengänge werden abgestimmt und koordiniert.
- Genderforschungsspezifische Datenbanken wie bei GiFA werden gepflegt und ausgebaut.
- Die Koordinierung der interdisziplinären Vernetzung genderspezifischer Forschung zwischen den Wissenschaften wird weiterentwickelt.
- Die Bemühungen um Abschlussförderung von Promovendinnen und Habilitandinnen werden verstärkt.
- Eine Übergangsförderung in Form von Hochschuldozentenstellen (vier Jahre oder länger) wird angestrebt.
- Die Entwicklung von Qualifizierungsprogrammen „Gender Studies“ als Strukturfördermaßnahmen in den Geistes- und Sozialwissenschaften wird inhaltlich untersetzt.

- Eine kritische Überprüfung der Durchsetzung gleichstellungsrelevanter Bestimmungen an der TU Dresden und an anderen Hochschulen im Freistaat Sachsen sollte vorgenommen werden.

Diese hier zitierte Entwicklungsvereinbarung ist noch bis zum Jahre 2010 gültig. Daneben werden derzeit verschiedene Methoden und Techniken – die Drei R-Analyse, das Gender Impact Assessment und das Gender Budgeting – (bisher nur Berlin und Baden-Württemberg) zur wirksamen Implementierung des Gender Mainstreaming erprobt und fortentwickelt. Dies sind dringlich erforderliche Organisationsentwicklungen, die dazu beitragen könnten, die Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der TUD zu realisieren. Bisher ist die Gleichstellung in der Organisationskultur und dem Leitbild der TUD nicht verankert. Neben dem inzwischen in Kraft getretenen bundesdeutschen AGG könnten die genannten Methoden auch auf geschlechterpolitische Prozesse angewandt werden. Insbesondere die zuletzt genannte Methode des Gender Budgeting würde eine sinnvolle Ergänzung zu der bisherigen Praxis der konkreten Zielsetzung für einen bestimmten Zeitraum im Rahmen einer Entwicklungs- oder Zielvereinbarung sein.

3.) Die Zwischenevaluierung der Entwicklungsvereinbarung (April 2006)

Auch im Jahr 2005 spielte die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine zentrale Rolle, um die in der Entwicklungsvereinbarung formulierte Zielstellung zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wissenschaft schrittweise zu erreichen. Im Rahmen des TU-internen WHK-Programms zur Promotions- und Habilitationsförderung von Frauen wurden wie im Vorjahr 500 TEUR zur Verfügung gestellt. Die Nachfrage des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Finanzierung einer Promotion oder Habilitation ist jedoch wesentlich höher als mit diesem Programm oder anderen Finanzierungsquellen (Graduiertenkollegs, befristete Stellen mit Promotionsmöglichkeit) abgedeckt werden kann. Aus diesem Grund ist die Unterstützung durch Landes- oder Bundesmittel nach wie vor dringend erforderlich. Derzeit gibt es an der TU Dresden 15 Landesgraduiertenstipendiaten, davon sechs Frauen.

Leider hat es in den letzten Jahren immer wieder Probleme mit der kontinuierlichen Bereitstellung dieser Fördermittel gegeben, so dass die TUD kurzfristig Überbrückungslösungen finden musste (z. T. zu Lasten des o. g. WHK-Programms). Auch das Auslaufen des HWP-Programms am 31.12.06, mit dem sowohl Promotionen und Habilitationen von Frauen als auch Gender-Forschungsprojekte gefördert wurden, hat negative Auswirkungen. Leider gibt es bisher weder von Seiten des Bundes noch des Landes Antworten auf

die Fragen der Bundes- bzw. Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, welche Mittel in Zukunft für Frauenförderung und Genderforschung bereitgestellt werden können.

Erfreulicherweise hat das Land Sachsen das Ende 2004 ausgelaufene Wiedereinstiegs-Programm zur Abschlussförderung von Promotionen und zur Vorbereitung von Habilitationen erneut aufgelegt. Die TU Dresden erhielt im Jahr 2006 bisher fünf Wiedereinstiegsstipendien, weitere wurden in Aussicht gestellt. Zur Abschlussförderung von Habilitationen werden einige Restmittel aus dem HWP-Programm zur Verfügung gestellt.

Auch die Weiterbildungsveranstaltungen des Referats Gleichstellung von Frau und Mann haben einen besonderen Fokus auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gelegt. Rege Diskussionen zur Situation der Promovendinnen und Habilitandinnen löste der mit der Gruppe Dresden des Deutschen Akademikerinnenbundes e. V. organisierte Vortrag von PD Dr. Ruth Hagengruber „Chancengleichheit als Eliteförderung - über den möglichen Zusammenhang von niedriger Frauenquote und abwesender Elite“ aus. Ein besonderer Höhepunkt war die Tagung „Wie werde ich Professorin?“ mit Vorträgen von Frau Prof. Ilse Nagelschmidt („Die ewige Zweite oder das Ende des Hohlweges?“) und Frau Dr. Brigitte Schober („Wie lassen sich die Chancen von Frauen in Berufungsverfahren erhöhen?“) sowie einer anschließenden Podiumsdiskussion mit Professorinnen verschiedener Fachrichtungen.

In einer Beratung der Senatskommission Wissenschaft und wissenschaftlicher Nachwuchs hatte die Gleichstellungsbeauftragte (Dr. Brigitte Schober) Anfang 2006 Gelegenheit zum Thema „Wissenschaftlicher Nachwuchs an der TU Dresden - eine kritische Analyse aus gleichstellungspolitischer Sicht“ zu referieren und Anstöße zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses zu geben.

Ein weiterer Meilenstein zur Untersetzung der in der Entwicklungsvereinbarung formulierten Ziele und Aufgaben der TU Dresden war im Berichtszeitraum die Erarbeitung eines neuen Frauenförderplanes durch eine Arbeitsgruppe unter Verantwortung des Dezernats Personals und unter maßgeblicher Mitwirkung der Frauenbeauftragten (Dr. Hildegard Küllchen).

Seit dem Studienjahr 2000/01 sind die Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit Bestandteil des jährlichen Kosten- und Leistungsberichtes im Rahmen des Modellversuchs zur ergebnisorientierten Selbststeuerung. Die Bewertung erfolgt anhand von Indikatoren, die nach einer best practice Analyse entwickelt wurden und teilweise einen bundesweiten Vergleich der ver-

schiedenen Fakultäten ermöglichen.

Das in der Entwicklungsvereinbarung formulierte Ziel, bei Promotionen und Habilitationen mindestens einen Frauenanteil von 40% anzustreben, ist zumindest bei den Promotionen fast erreicht, bei den Habilitationen gibt es noch großen Nachholbedarf. Dies verdeutlicht die nachfolgende Übersicht.

Tabelle 6:
Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen

Jahr	Promotionen	Habilitationen
2003	38%	21%
2004	34%	0%
2005	37%	15%
BRD, 2004	39%	23%

Ebenfalls noch umfangreiche Aktivitäten sind erforderlich, um den angestrebten Frauenanteil von 15% auf Professuren zu erreichen. Hier wurden in den vergangenen drei Jahren folgende Ergebnisse erzielt:

Tabelle 7:
Frauenanteile auf Professuren

Jahr	C3	C4	Gesamt
2003	13%	4%	7%
2004	11%	5%	7%
2005	13%	5%	8%
BRD, 2004	16%	9%	12%

Zur **Förderung von Beststudentinnen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften** beteiligt sich die TU Dresden seit 2003 am Femtec-Programm, einem Verbund führender Technischer Universitäten und renommierter Wirtschaftsunternehmen, sowie am ELISA -Programm, an dem Hochschulen und Wirtschaftsunternehmen aus Sachsen beteiligt sind. Das Femtec-Programm, das bisher 26 Studentinnen der TU Dresden absolvieren, dient zur Vorbereitung auf eine Führungsposition in der Wirtschaft. Für dieses Programm hat die TU Dresden bisher 75 T Euro bereitgestellt. Ende April

2006 wird ein neuer 3-Jahres-Vertrag mit der Femtec GmbH Berlin abgeschlossen, in dem sich die TU Dresden verpflichtet, weiterhin im bisherigen Umfang entsprechende Mittel bereitzustellen. Auch das ELISA-Programm, das Studentinnen individuell durch Mentoring auf den Berufseinstieg vorbereitet, soll nach Abschluss der HWP-Finanzierung am 31.12.2006, fortgeführt werden. Die TU Dresden hat sich verpflichtet, in den Jahren 2007 und 2008 Mittel für eine WHK bereitzustellen.

2005 wurde das **Mentoring Programm „Kulturkarrieren“** im Rahmen eines HWP-Projekts an der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften gestartet, das den Berufseinstieg von Absolventinnen erleichtern soll. Die Finanzierung ist vorerst bis 31.12.2006 gesichert, Möglichkeiten einer Weiterfinanzierung werden noch geprüft.

Im Rahmen der **Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten** wurden 2005 vor allem folgende Maßnahmen und Aktivitäten zur Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt und gefördert:

Mehrere Fakultäten ermöglichten einzelnen, besonders begabten Frauen die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen zur Präsentation ihrer Forschungsergebnisse oder auch die Teilnahme an wissenschaftlichen Weiterbildungen, um die begonnenen Promotionsvorhaben erfolgreich abschließen zu können. Anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden Konferenzbesuche im Ausland finanziert oder sie erhielten eine Übergangsfinanzierung zur Förderung eines Promotions- oder Habilitationsvorhabens. Einige Beispiele aus den Fakultäten sollen dies demonstrieren:

Die **Fakultät Mathematik/Naturwissenschaften** und die **Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik** unterstützten ihre Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen durch Bereitstellung zusätzlicher Reisemittel für die Besuche von Fachtagungen und Weiterbildungsveranstaltungen. Die **Fakultät Bauingenieurwesen** stellte promovierenden und habilitierenden Frauen ebenfalls Mittel für die Teilnahme an Fachtagungen zur Verfügung. Außerdem erhielten promovierende Mütter während ihrer Elternzeit Unterstützung durch technische Mitarbeiter bei der Durchführung von Versuchen. Junge Eltern der **Fakultät Wirtschaftswissenschaften**, die vorübergehend nicht am regulären Studienbetrieb teilnehmen konnten, wurde ein zusätzliches Tutorium bzw. multimediale Lernsoftware zum Homelearning zur Verfügung gestellt. Die **Fakultät Informatik** unterstützte Frauen nach Mutterschutz bzw. Elternzeit bei Promotionsvorhaben durch Wiedereinstiegsstipendien und förderte den wissenschaftlichen Nachwuchs mit Zwischenfinanzierungen vor dem Eintritt in ein Projekt oder eine andere spezielle Förderung.

Neben diesen personenbezogenen Maßnahmen wurden auch genderspezifische Weiterbildungsveranstaltungen bzw. kleinere Projekte konzipiert und durchgeführt.

An der **Fakultät Erziehungswissenschaften** fand am 28. April 2006 der fächerübergreifende Workshop „Ausländische Frauen studieren an der TU Dresden gemeinsam“ statt. Zielgruppe waren ausländische Studentinnen der TUD, aber auch am interkulturellen Zusammenleben interessierte deutsche Studierende.

Leider konnten im Rahmen der Koordinierungsstelle „Geschlechterverhältnisse in Forschung und Ausbildung“ (GiFA) – einer Kooperation der **Fakultät Erziehungswissenschaften und der Philosophischen Fakultät** - im Jahr 2005 keine neuen Maßnahmen und Projekte initiiert werden, da dazu die finanzielle Basis fehlte (Wegfall der HWP-Mittel, TU-interne Finanzierung ungeklärt). Realisiert wurde die didaktische Umsetzung von Weiterbildungsangeboten zum Gender-Training für unterschiedliche Berufsgruppen sowie die Erarbeitung von Begleitmaterialien.

In der **Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften** wurde das Qualifizierungsprogramm ‚Gender Studies‘ zur internationalisierten Elitebildung in und durch Gender Studies als Strukturfördermaßnahme in den Kulturwissenschaften entwickelt.

An der **Fakultät Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften** wurde eine Studie zur Synthese der Masterarbeiten ausländischer Studierender des Masterkurses Tropische Waldwirtschaft mit dem Ziel erstellt, die sozialökonomischen Bedingungen herauszuarbeiten, die in den Herkunftsländern für die Ausbildung der geschlechterspezifischen Funktionen in der nichtkonventionellen Forstwirtschaft relevant sind.