

Offener Brief des Referats Gleichstellungspolitik des Stura der TU Dresden an Senat und Hochschulleitung der Technischen Universität Dresden zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in der neuen Wahlordnung der TU Dresden

Im Juli 2009

In Bezug auf die aktuelle Debatte rund um die Verabschiedung einer neuen Wahlordnung für die TU Dresden und der bisher distanzierten Haltung der Universitätsleitung und der Senatsmitglieder hinsichtlich konkreter Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen und Gremien der Technischen Universität Dresden, möchte das Referat Gleichstellungspolitik des Stura der TU Dresden in Erfahrung bringen, welche konkreten Planungen von Senat und der Universitätsleitung in der nächsten Zeit umgesetzt werden – Maßnahmen, wie sie z.B. von studentischer Seite gefordert werden und bereits in den studentischen Gremien mit einer Quotierung für die Fachschaftsratswahlen angedacht werden.

Die ablehnende Haltung gegenüber konkreten Maßnahmen ist dahingehend überraschend, da sich die TUD in ihrer Außenwirkung als eine der Chancengleichheit verpflichtete Einrichtung darstellt. So sei hier auf die kürzlich veröffentlichte Pressemitteilung hingewiesen, in welcher, mit vollem Stolz, auf das erfolgreiche Abschneiden des neu erarbeiteten Gleichstellungskonzepts der TUD bei dem BMBF-Professorinnenprogramm eingegangen wird.

In eben diesem Gleichstellungskonzept, wird mehrfach der Wille zur Umsetzung der Chancengleichheit bekundet. So sei hier auf einige Beispiele verwiesen: Unter 1. Vorstellung der Technischen Universität Dresden heißt es: „Mit dem hier vorgelegten Gleichstellungskonzept forciert die Technische Universität Dresden ihr Anliegen, zur Sensibilisierung für Genderthemen in Lehre, Forschung und Verwaltung beizutragen und die *Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen universitären Ebenen tatsächlich umzusetzen*.“ (Gleichstellungskonzept, S. 1).<sup>1</sup> Auch unter 2. Bestandsaufnahme und Situationsanalyse wird dies nochmals bekräftigt: „Zur Verwirklichung einer geschlechtsgerechten Organisationsstruktur bedarf es *gezielter Anstrengungen, Gleichstellungsstandards in der gesamten Universität zu etablieren*. Die Hochschulleitung der Technischen Universität Dresden hat die Chancengleichheit für alle Universitätsmitglieder und -angehörigen mit der Verankerung im Leitbild zu einer universitären Leitidee erklärt.“ (Gleichstellungskonzept, S. 2). Eben dieses Leitbild findet unter 3. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung der Technischen Universität Dresden Erwähnung. So ist hier zu lesen:

---

1 Alle Hervorhebungen erfolgen durch die AutorInnen dieser Anfrage.

„Die Technische Universität Dresden engagiert sich für einen bewussten Ausgleich zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie zu einer *garantierten Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und Universitätsmitglieder* – unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Religion.“ (Gleichstellungskonzept, S. 11). Im neuen Maßnahmenpaket, welches sich unter viertens findet, wird unter Punkt 1 gesondert auf die „Erhöhung des Professorinnenanteils und ihre Beteiligung an Kommissionen und Gremien“ eingegangen, wobei der Aspekt Gremienarbeit in den Zuständigkeitsbereich der Senats fällt. Dieser wird aufgerufen für die „Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Frauen durch die Arbeit in Gremien, Kommissionen usw., solange Frauen unterrepräsentiert sind, z.B. durch Zuweisung gesonderter Mittel, zeitliche Entlastung (Anreizsystem)“ zu sorgen (Gleichstellungskonzept, S. 12). Unter 5. Strukturelle Verankerung in der Universität und Gleichstellung in der Qualitätssicherung wird nochmals darauf verwiesen, dass das Gleichstellungskonzept „als Strategiepapier in allen Gremien und Bereichen der Hochschule“ implementiert werden soll (Gleichstellungskonzept, S. 15). Dieser Verbindlichkeit des durch das Rektorat beschlossenen Gleichstellungskonzepts wird im letzten Abschnitt nochmals Nachdruck verliehen: „[Es] wird ab sofort in die Entscheidungsprozesse in allen universitären Bereichen einbezogen und dient somit als Grundlage für das Handeln der Technische Universität Dresden“ (Gleichstellungskonzept, S.15).

Des Weiteren sei hier auf den Frauenförderplan 2007-2011 verwiesen, in welchem sich eine ähnliche Sachlage findet. So steht hier unter §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. [...] (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. [...]“ (Frauenförderplan 2007-2011, S.8). In dem Frauenförderplan wird zudem ganz konkret auf die Gremienarbeit eingegangen. So findet sich unter §5 Gremienarbeit folgende Aussage: „(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.“ (Frauenförderplan, S.10).

Ein drittes Papier welches in diesem Zusammenhang noch Erwähnung finden soll ist die

Entwicklungsvereinbarung zwischen SMWK und TU Dresden bis zum Jahr 2010 – Teil „Förderung der Frau“. In diesem werden unter 5.2 verschiedene Einzelziele, welchen sich die TUD verschrieben hat, erwähnt. So steht hier neben der „stärkere[n] Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte in der Gremienarbeit“ auch dass die „Fragen der Geschlechtergerechtigkeit [...] als zentrale Aufgabe der Universitätsleitung definiert [werden]“ (Entwicklungsvereinbarung, 5.2).

Mit dem Gleichstellungskonzept, dem Frauenförderplan 2007-2011, sowie der Entwicklungsvereinbarung zwischen SMWK und TU Dresden liegen drei verbindliche Dokumente vor, welche bei Universitätsleitung und Senat hinsichtlich der Erarbeitung einer neuen Wahlordnung anscheinend in Vergessenheit geraten sind.

So stellen sich hier drei Fragen:

- 1) In wieweit fühlt sich der Senat der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter verpflichtet, wenn z.B. eine Quotenregelung von vornherein nicht als adäquates Mittel zur Herstellung gleicher Teilhabe gesehen wird?
- 2) Ist eine eventuelle Quotenregelung für die Besetzung der Hochschulgremien bereits endgültig abgelehnt worden? Oder fehlt lediglich die fachkompetente Auseinandersetzung mit dem Thema?
- 3) Welche anderen konkreten Maßnahmen zur Schaffung gleicher Teilhabe von Frauen und Männern haben die Universitätsleitung und der Senat für sich erschlossen um all den oben genannten Zielen und Forderungen nachzukommen?

Sollten sich Senat und Universitätsleitung durch diesen Offenen Brief nicht angesprochen fühlen und sich nicht zu einer Antwort bereitfinden, müssen wir uns leider in unserem Verdacht bestätigt fühlen, dass die in den drei Papieren erwähnten Absichten nichts weiter als Imageaufbesserung sind, bzw. in Bezug auf das Gleichstellungskonzept dieses nur aus Finanzierungsgründen erstellt wurde.

Das Referat Gleichstellungspolitik im Stura der TU Dresden