

GLEICHSTELLUNG IM BEREICH GEISTES- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

- 1 Einleitung
- 2 Gleichstellungsbegriff
- 3 Ziele und Maßnahmen im Bereich
 - 3.1 Zur spezifischen Situation der Gleichstellungsarbeit im Bereich GSW
 - 3.2 Handlungsfeld 1: Aufmerksamkeit und Bewusstheit für Gleichstellungsaspekte schaffen bzw. erhöhen
 - 3.3 Handlungsfeld 2: Verankerung von Gleichstellungsaspekten in Forschung und Lehre
 - 3.4 Handlungsfeld 3: Konkrete Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und auf Bereichsebene
 - 3.5 Handlungsfeld 4: Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit erhöhen
 - 3.6 Handlungsfeld 5: Vernetzung in der Gleichstellungsarbeit
 - 3.7 Handlungsfeld 6: Professionalisierung und Entprekariisierung der Gleichstellungsarbeit
- 4 Budgetplanung
- 5 Literatur

1 Einleitung

Die TU Dresden bekennt sich in ihrem [Leitbild](#) zu Vielfalt und Chancengleichheit (TU Dresden 2014). 2019 wurde zudem ein neues [Gleichstellungskonzept](#) verabschiedet, in dem eine Reihe von Maßnahmen aufgeführt werden, um dem Ziel einer geschlechter- und chancengerechten Universität näher zu kommen. Dort beruft sich die TU Dresden neben der Gleichstellung der Geschlechter auf ihre Diversity-Strategie, „die auch die Felder Familienfreundlichkeit, Inklusion sowie ethnische und soziale Herkunft umfasst“ (TU Dresden Gleichstellungskonzept 2019, 1). Um diesem Bekenntnis und den im Gleichstellungskonzept formulierten Zielen gerecht zu werden, ist eine aktive Gleichstellungsarbeit in den Bereichen der TU Dresden grundlegend, die Gleichstellungsthemen in der Diskussion hält, ein anhaltendes Bewusstsein für Gleichstellungsziele schafft und nachhaltige Maßnahmen zu deren Umsetzung ergreift. Diese aktive Gleichstellungsarbeit verfolgt den Anspruch, alle Universitätsangehörigen anzusprechen und dabei Top-Down- und Bottom-Up-Prozesse miteinander zu verbinden. Bestehende Privilegien einzelner Gruppen sollen dabei Schritt für Schritt abgebaut werden. Gleichzeitig ist es Ziel der Gleichstellungsarbeit, allen Formen von Diskriminierung an der Universität entschlossen entgegenzuwirken und Menschen, die von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind, bestmöglich zu unterstützen.

Die Gleichstellungsbemühungen auf Bereichsebene erfüllen eine wirkungsvolle Scharnierfunktion zwischen den einzelnen Fakultäten des Bereichs sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Stabsstelle Diversity Management, dem Senat sowie dem Rektorat und Dritten, indem sie vermitteln, vergleichbare Ansätze bündeln und einen konstruktiven Austausch zwischen allen Beteiligten ermöglichen. Dem Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften (GSW) kommt dabei eine zentrale Rolle zu, weil er durch vielfältig verankerte gleichstellungsaffine Schwerpunkte in Forschung und Lehre Akteur und „Wegbereiter“ kritischer Theorien und Disziplinen für die gesamte TU Dresden ist (Inklusion, Postcolonial Studies, Gender Studies, Queer Theory, Disability Studies, Invektivität usw.).

2 Gleichstellungsbegriff

Der Begriff *Gleichstellung* wurde und wird je nach Kontext sehr unterschiedlich gefasst. Häufig wird *Gleichstellung* allein mit der Förderung von Frauen bzw. der Gleichstellung der Geschlechter assoziiert. Der Bereich GSW versteht den Begriff – wie im Gleichstellungskonzept der TU Dresden abgesteckt – deutlich weiter und verbindet Gleichstellungsarbeit mit vielgestaltigen Aspekten von Diversität, Inklusion und Gender sowie deren transkultureller und transdisziplinärer Reflexion: Gleichstellungsarbeit meint deshalb nicht nur Maßnahmen auf struktureller Ebene, sondern ebenso Engagement in Forschung und Lehre. Der Bereich GSW verknüpft mit *Gleichstellung* darüber hinaus den Anspruch, die

Vielfalt unserer Gesellschaft nicht nur anzuerkennen, sondern als Potenzial zu begreifen. Abwertenden Differenzierungen und etwaigen Ausgrenzungsstrukturen soll deshalb entgegen gewirkt werden. Das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG) bezieht sich in diesem Sinne nicht allein auf das Geschlecht, sondern auch auf sexuelle Identität, Weltanschauung, ethnische Herkunft sowie Aspekte des Alters und der Behinderung. Seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 wird darüber hinaus anerkannt, dass eine strikt binäre Trennung der Geschlechter der Lebensrealität vieler Menschen nicht mehr entspricht.

Der juristische Gleichstellungsbegriff ist mit Blick auf Dominanz- und Intersektionalitätstheorien weiter zu untersetzen: Geschlechterverhältnisse sind in der Regel mit weiteren gesellschaftlichen Macht- und Diskriminierungsrelationen verwoben. Anspruch der Gleichstellungsarbeit an Universitäten muss es demnach sein, (selbst)kritisch danach zu fragen, in welchen Situationen Menschen mit (welchen) gleichstellungspolitischen Maßnahmen adressiert werden, und zu verhindern, dass durch Gleichstellungsarbeit Ausschlussverhältnisse unreflektiert (re)produziert werden (vgl. Blome et al. 2013, 437 f.). Ein wichtiges Anliegen ist folglich die Dekonstruktion und das Überwinden binärer, stereotyper Zuschreibungen im Umgang mit Individuen und Gruppen. Es geht nicht nur darum, soziale Kategorisierungen von Einzelpersonen und Gruppen in Routinen und Praktiken institutionellen Handelns im Universitätsumfeld machtkritisch zu analysieren. Es ist ebenso wichtig, die je spezifischen Aspekte unterschiedlicher Diversitätsdimensionen (Gender, Ethnizität, Religion, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, Behinderung, Alter usw.) wahrzunehmen und kontextbezogen zu analysieren, um hilfreiche Maßnahmen ergreifen zu können. In diesem Sinne ist das Verhältnis des Festschreibens von Identitäten mit dem Ziel der Anerkennung von kategorisierenden Identitätskonstruktionen und der kritischen Reflexion der fixierenden Beschreibung von Personen oder Gruppen stetig zu berücksichtigen (vgl. Bendl et al. 2012, 120).

Die Gleichstellungsarbeit im Bereich GSW will deshalb intersektionale Reflexion pflegen und fördern, so dass sich ein Bewusstsein für das Zusammenwirken unterschiedlicher Differenzierungsmodi in Privilegierungs- bzw. Diskriminierungszusammenhängen schärfen und sedimentieren lässt. Gleichstellungsarbeit muss auf strukturell begründete Ungleichheiten aufmerksam machen und konstruktiv auf Ungleichbehandlungen reagieren. Generell soll Gleichstellungsarbeit dazu beitragen, eine möglichst umfassende Teilhabe aller Universitätsangehörigen am universitären Leben zu ermöglichen.

3 Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit im Bereich

3.1 Zur spezifischen Situation der Gleichstellungsarbeit im Bereich GSW

Mit der Einrichtung des Bereichs GSW wurde die Gleichstellungsarbeit auf Bereichsebene fest verankert. Durch das Amt de-r-s¹ Gleichstellungsbeauftragten des Bereichs wurde eine Struktur geschaffen, die zum einen die Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten des Bereichs ermöglicht, zum anderen Gleichstellungsmaßnahmen auf Bereichsebene umsetzen und die Kommunikation mit den entsprechenden universitären Strukturen absichern kann. Damit haben sich einerseits die strukturellen Voraussetzungen für die Gleichstellungsarbeit wesentlich verbessert, andererseits besteht erheblicher Nachholbedarf für eine professionelle und wirksame Gleichstellungsarbeit im Bereich.

Bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit im Bereich GSW ist die von den übrigen vier Bereichen der TU Dresden deutlich abweichende Situation zu berücksichtigen. Zwei Punkte seien hier hervorgehoben: Der Anteil von Professor-innen im Bereich GSW ist (insbesondere bei den W2-Professuren) mit Blick auf die vier anderen Bereiche ungleich höher (31,9 % in 2017) (vgl. [TU Dresden Gleichstellungskonzept 2019](#), 60), jedoch weiterhin ein Stück entfernt von paritätischer Besetzung. Gleichstellungsarbeit im Bereich GSW darf sich also keineswegs auf die Erhöhung des Frauenanteils fokussieren (oder analog die Erhöhung des Anteils männlicher Studierender in Studiengängen, in welchen diese im Bereich GSW weniger als 20% ausmachen (vgl. [TU Dresden Gleichstellungskonzept 2019](#), 69)). Der zweite Punkt betrifft das spezifische Potenzial, das dem Bereich GSW mit Blick auf Forschung und Lehre in den für die Gleichstellungsarbeit relevanten Themen bzw. Forschungsfeldern zukommt (s. o.). Dieses Profil des Bereichs gilt es, mit geeigneten Maßnahmen weiter zu schärfen und die damit verbundene Rolle als Impulsgeber für die gesamte TU Dresden aktiv wahrzunehmen.

3.2 Handlungsfeld 1: Aufmerksamkeit und Bewusstheit für Gleichstellungsaspekte schaffen bzw. erhöhen

Eine grundlegende Herausforderung der Gleichstellungsarbeit besteht darin, Aufmerksamkeit, Bewusstsein und damit auch Akzeptanz für die Themen der Gleichstellung zu schaffen (vgl. Handlungsfeld 9, [Gleichstellungskonzept TU Dresden](#)). Dafür ist es maßgeblich, alle Universitätsangehörigen anzusprechen und sie für Gleichstellungsthemen – im

¹ Wir nutzen den Mediopunkt als diakritisches Zeichen, um die Vielfalt aller menschlichen Daseinsformen darzustellen und anzuerkennen. Darüber hinaus stellt der Mediopunkt im Gegensatz zum Asterisk (Sternchen) die einzige technische barrierefreie Möglichkeit dar, den Wortzwischenraum als solchen über den Screenreader zu kennzeichnen. Wir wollen damit nicht die politische Konnotation des Sternchens negieren.

oben beschriebenen Sinne – zu sensibilisieren. Es ist zudem davon auszugehen, dass innerhalb des Bereichs – bei Mitarbeiter:innen ebenso wie bei Studierenden – sehr unterschiedliche Wissensbestände, Haltungen und Bereitschaften bestehen. Folglich müssen zum einen differenzierte Angebote geschaffen, zum anderen muss auf Vorbehalte gegenüber Gleichstellungsarbeit reagiert werden. In diesem Zusammenhang kommt der Kommunikation der im Bereichs GSW verfolgten Gleichstellungsstrategie große Bedeutung zu.

Geplante Maßnahmen in den Fakultäten und im Bereich

- Vorträge und Veranstaltungen
- Workshops
- Summer Schools
- Informationsportale/-materialien usf.

3.3 Handlungsfeld 2: Verankerung von Gleichstellungsaspekten in Forschung und Lehre

Wie bereits in Abschnitt 3.1 erwähnt, weist der Bereich GSW mit Blick auf Handlungsfeld 6 des [Gleichstellungskonzepts der TU Dresden](#) „Genderaspekte in Forschung und Lehre“, aber ebenso hinsichtlich Forschung und Lehre in den Bereichen Diversity und Inklusion besondere Potenziale auf, die als spezifische GSW-Expertise universitätsweit in Forschung und Lehre sowie die Hochschulpolitik der TU Dresden eingespeist werden können.

Im Bereich GSW sind Themen wie Gender, Diversity und Inklusion in vielen Studiengängen über die Modulbeschreibungen bereits etabliert. Gleichwohl ist eine stete Weiterentwicklung des bestehenden Lehrangebots von Nöten, das durch entsprechende Vernetzung sichtbar gestaltet werden kann. Zudem ist eine Erweiterung auf Studiengänge, welche die entsprechenden Themen bisher unzureichend berücksichtigen, sowie eine nachhaltige Verankerung von Themen wie Gender, Diversity und Inklusion im Studien- und Forschungsprofil des Bereiches GSW anzustreben.

Gezielte Impulse zur Integration von Gender-, Diversity- und Inklusions-Fragestellungen in Drittmittel- und sonstige Forschungsprojekte im Bereich GSW sowie die Unterstützung derartiger Ausarbeitungen für Drittmittelprojekte der vier übrigen Fakultäten, wie dies die GenderConceptGroup (GCG) und das Zentrum für Integrationsstudien (Zfi) mit entsprechender Ausstattung leisten könnten, bieten bislang nicht ausgeschöpfte Möglichkeiten zur Konsolidierung entsprechender Fragestellungen an der TU Dresden. Koordination und Vernetzung der beteiligten Akteur:innen und ihrer Vorhaben innerhalb der TUD sowie die sukzessiv anzustrebende außeruniversitäre Vernetzung mit nationaler

und internationaler Expertise in den Bereichen Gender, Diversity und Inklusion wird Möglichkeiten für inter- und transdisziplinären Austausch offerieren, welcher der TU-Forschung insgesamt zugutekommen kann.

Geplante Maßnahmen in den Fakultäten und im Bereich

- Lehre im Bereich Gender, Diversity und Inklusion weiter stärken durch Koordination und Verankerung in Studiengängen
- Forschung im Bereich Gender, Diversity und Inklusion weiter stärker durch Unterstützung von Drittmittel- und Förderanträgen, Tagungen und Workshops, Vernetzungsinitiativen etc.
- Unterstützung der Koordinierungs-, Nachwuchs- und Forschungsarbeit der GenderConceptGroup (GCG) und des Zentrums für Integrationsstudien (Zfi)

3.4 Handlungsfeld 3: Konkrete Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und auf Bereichsebene

Im Zentrum der Gleichstellungsarbeit stehen der Abbau von Privilegierungs- und Diskriminierungsstrukturen im Bereich sowie die Unterstützung bei Notlagen, die durch psychische, körperliche oder soziale Zwänge entstehen. Durch Beratungs- und Unterstützungsangebote soll die gleichberechtigte Teilhabe aller Studierenden und Mitarbeiter:innen ermöglicht werden. Dabei gilt es zunächst, regelmäßige und bedarfsgerechte Beratungs- und Unterstützungsangebote anzubieten, im Verlaufe der Beratungstätigkeit die Bedarfsmodalitäten auszuwerten und in den kommenden Jahren die Beratungs- und Unterstützungsangebote entsprechend anzupassen. Im Augenblick werden in den vier Fakultäten des Bereichs GSW jeweils Beratungen durchgeführt, die eine Palette von Obliegenheiten etwa bezüglich Elternzeit, Teilzeitstudium, organisatorischer und finanzieller Unterstützung aus familiären oder Krankheitsgründen bei Tagungsreisen oder Studienaufenthalten im Ausland bis zu Diskriminierungserfahrungen in der Lehre aufnehmen und klären helfen.

Mit Blick auf das Gleichstellungskonzept der TU Dresden sind des Weiteren folgende Zielstellungen zu verfolgen: Im Handlungsfeld 1 „Anteil der Professorinnen“ ist eine Steigerung des Professorinnenanteils im Bereich GSW von 31,9 % (2017) auf 43–49% bis 2030 vorgesehen ([Gleichstellungskonzept 2018](#), S. 10). Für diese Zielsetzung ist v. a. die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten am Bewerberfeldscreening, der aktiven Rekrutierung sowie wie gehabt am Berufungsverfahren ausschlaggebend.

Im Vergleich zum Anteil von Frauen auf der professoralen Ebene bietet sich auf der Ebene der Studierenden im Bereich GSW ein anderes Bild: In vier GSW-Studiengängen sind Männer deutlich unterrepräsentiert, d. h. weniger als 20% aller Studierenden der

betreffenden Studiengänge sind Männer (vgl. [Gleichstellungskonzept 2018](#), S. 69). Folglich müssen die Maßnahmen zur gendersensiblen Studierendengewinnung für diese Studiengänge weiter ausgebaut werden.

Geplante Maßnahmen in den Fakultäten und im Bereich

- Beratungs- und Informationsangebote für Studierende und Mitarbeiter:innen
- Unterstützungsangebote für Studierende
- Unterstützungsangebote für alle Mitarbeiter:innen (Maßnahmen des audits familiengerechte hochschule)
- Evaluation der Beratungs- und Unterstützungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten im Bereich GSW
- spezifische Unterstützungsangebote für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (Handlungsfeld 2 und 3 des Gleichstellungskonzepts)
- gendersensible Studierendengewinnung (Handlungsfeld 4 des Gleichstellungskonzepts): Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle gendersensible Studierendengewinnung, Austausch mit den Gleichstellungsakteuren der MINT-Fächer, Weiterführung des Boys' Day usf.
- Erhöhung des Anteils von Professorinnen (Handlungsfeld 1 des Gleichstellungskonzepts)
- Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten in Berufungskommissionen, beginnend mit der Beteiligung an der Formulierung von Ausschreibungstexten und am Bewerber:innenfeldscreening

3.5 Handlungsfeld 4: Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit erhöhen

Eine transparente und wirksame Kommunikation der Ziele und der bestehenden Angebote der Gleichstellungsarbeit ist gerade angesichts der sich neu entwickelnden Strukturen der Gleichstellungsarbeit auf Fakultäts- und Bereichsebene von besonderer Bedeutung (vgl. [Gendered University II](#), S. 5). Hierfür gilt es, zielgruppenspezifische Informationsangebote zu entwickeln und dabei die unterschiedlichen Mediennutzungsgewohnheiten und -kompetenzen zu berücksichtigen.

Gleichzeitig ist es wichtig, Rückmeldungen zur Gleichstellungsarbeit von Universitätsangehörigen aller Ebenen anzuregen und konstruktiv mit Kritik an der Gleichstellungsarbeit umzugehen. Dabei ist eine (auto)kritische Sicht auf Gleichstellungsarbeit in theoretischen wie praktischen Zusammenhängen zu wahren. Dies ist insbesondere mit Blick auf das bereits thematisierte Risiko der Schaffung neuer Ungleichheits- oder Diskriminierungsverhältnisse bedeutsam.

Die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit im Bereich GSW muss gleichwohl universitätsintern und in der Kooperation mit anderen Universitäten verbessert werden (s. auch Handlungsfeld 5: Vernetzung in der Gleichstellungsarbeit).

Geplante Maßnahmen in den Fakultäten und im Bereich

- Flyer mit Beratungsangeboten
- Webseiten in den Fakultäten und auf Bereichsebene
- Beteiligung an den Diversity-Tagen und ähnlichen Angeboten der TU Dresden

3.6 Handlungsfeld 5: Vernetzung in der Gleichstellungsarbeit

Angesichts der vielfältigen Herausforderungen im Kontext der Gleichstellungsarbeit im Bereich ist eine enge Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten untereinander und mit den Gleichstellungsbeauftragten des Bereichs unabdingbar. Ziele und Maßnahmen müssen regelmäßig koordiniert, Synergien ausgelotet und Expertise weitergegeben werden. Dieser Kooperation kommt auch aufgrund der stetigen Wechsel in den Gleichstellungsteams (v. a. im Falle studentischer Beteiligungen) eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu.

Über die Gleichstellungsbeauftragten des Bereichs soll zudem gewährleistet werden, dass Fragen der Gleichstellung in den vom Bereichsrat verantworteten Prozessen umfassende Berücksichtigung finden und eine enge Abstimmung mit der im Bereichskollegium für Gleichstellungsfragen verantwortlichen Person erfolgt.

Darüber hinaus ist die Vernetzung der Akteure im Bereich Gleichstellung, Diversity und Inklusion in der TU Dresden dringlich. Zum einen müssen Bedarf und Fragen, die nicht auf Bereichsebene bearbeitet werden können, weitergegeben werden, zum anderen sollen durch GSW-Wissen und -Kompetenzen Impulse für die TU-weite Gleichstellungsarbeit und die Maßnahmen in den Bereichen Gender, Diversity und Inklusion gesetzt werden. Darüber hinaus ist der Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Universitäten zu vertiefen, um einen breiten Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und die Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten im Bereich zu verbessern (siehe Handlungsfeld 6).

Geplante Maßnahmen in den Fakultäten und im Bereich

- regelmäßige Treffen der Gleichstellungsbeauftragten
- Mitwirkung im Bereichsrat
- Mitwirkung in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management
- Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Diversity Management
- nationale und internationale Vernetzung
- Veranstaltungen und Workshops

3.7 Handlungsfeld 6: Professionalisierung und Entprekariisierung der Gleichstellungsarbeit

Aus den vielfältigen Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten sowie auf Bereichsebene ergibt sich ein hohes Arbeitspensum, das mit einem nicht unerheblichen Zeitaufwand für die Teilnahme an Gremien, Berufungskommissionen, Fortbildungen, für beraterische Tätigkeiten und die Konzeption, Koordination und Betreuung von öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen verbunden ist. Vor allem aber erfordert das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ein hohes Maß an Expertise, so dass einer stetigen Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten hohe Priorität zukommt. Hierzu gehört auch der Einbezug sukzessive reformierter Gesetzesgrundlagen in Land und Bund bzw. der fortentwickelten Konzepte und Strukturen der Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden.

Nicht zuletzt ist die adäquate Ausstattung mit räumlichen und sachlichen Mitteln für die Durchführung von Beratungsgesprächen und für die Aufbewahrung sensibler Daten unabdingbar. 2014 hat die TU Dresden hierfür Mindeststandards beschlossen, die angemessen umgesetzt werden müssen.

Auch qualitativ sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch Loyalitätskonflikte, strukturelle Abhängigkeiten und befristete Arbeitsverträge herausgefordert, insbesondere, sofern sie nicht der Ebene der Professor:innen angehören. Besonders ausgeprägt schlägt dies zu Buche, wenn Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden kommen, was eine Reihe von strukturellen Problemen im Gefolge hat (z. B. die Amtszeit von nur einem Jahr, nicht vorhandene Arbeitsplätze etc.), die von Fall zu Fall zu lösen sind. Dies gilt aber ebenso für Gleichstellungsbeauftragte aus dem sog. Mittelbau bzw. für technisch-administrative Angestellte, die sich in der Gleichstellungsarbeit engagieren. Die seit 2014 verbindlichen Entlastungsregelungen für Mitarbeiter:innen der TU Dresden sehen bspw. eine Befreiung von Dienstaufgaben bis zu einem Drittel der Arbeitszeit vor. Alternativ ist die Aufstockung von Teilzeitstellen oder die Zuweisung von WHK- oder SHK-Mitteln möglich. Für studentische Gleichstellungsbeauftragte fehlen bisher entsprechende Lösungen – umso wichtiger ist deren Unterstützung durch SHK-Stellen und ähnliche Maßnahmen. Die bereits vorgesehenen Regelungen müssen in ausreichendem Maße beansprucht werden können, um eine professionelle Gleichstellungsarbeit gewährleisten zu können, und bedürfen zweifelsohne einer fortgesetzten Diskussion. Für professorale Gleichstellungsbeauftragte sind angemessene Regelungen mit dem Rektorat der TU Dresden noch auszuhandeln.

Geplante Maßnahmen in den Fakultäten und im Bereich

- angemessene räumliche und technische Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten
- Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten (PIA, Besuch bzw. Organisation von Workshops, Weiterbildungsmaßnahmen und Vernetzungen etc.)
- Fernziel: Schaffung von Stellen für die Gleichstellungsarbeit

4 Budget

Die aufgeführten Maßnahmen sind auf Fakultäts- und auf Bereichsebene jeweils mit einem Budget für das Folgejahr untersetzt. Dabei gilt das Jahr 2020 als Erprobungsjahr. Eine Evaluation und ggf. Anpassung der Maßnahmen und der notwendigen Mittel sind nach Ablauf der Erprobungsphase vorgesehen.

5 Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013 [2006]): [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=17). . https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=17
- Bendl, Regine; Eberherr, Helga; Mensi-Klarbach, Heike (2012): Vertiefende Betrachtungen zu ausgewählten Diversitätsdimensionen. In: Regine Bendl, Edeltraud Hanappi-Egger und Roswitha Hofmann (Hg.): Diversität und Diversitätsmanagement. Wien: Facultas (3519), S. 79–135.
- Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2., vollst. überarb. u. erw. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Burckhardt, Anke; Harrlandt, Florian (2018): Dem Kulturwandel auf der Spur. Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen. Im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst. (HoF-Arbeitsbericht 107), unter Mitarbeit von Zozan Dikkat und Charlotte Hansen. Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther- Universität. Halle-Wittenberg. Online unter: https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/AB_107.pdf
- Forschungsprojekt *Gendered University. Geschlechterordnungen an der TU Dresden* (31.10.2017): Wissen schafft Wandel. Abschlussbericht des Forschungsprojekts *Gendered University*. Dresden.
- Forschungsprojekt *Gendered University* (2017): Wissen schafft Wandel. Wege zu einer geschlechtergerechten TU Dresden: Ergebnisse und Handlungsempfehlungen I + II des Forschungsprojekts *Gendered University*. Dresden.
- Der Prorektor für Universitätsentwicklung, Prof. Dr.-Ing. habil. Antonio M. Hurtado; Arbeitskreis Fortschreibung Gleichstellungskonzept (2019): Gleichstellungskonzept 2018 der TU Dresden. Dresden.

Der Prorektor für Universitätsentwicklung, Prof. Dr.-Ing. habil. Antonio M. Hurtado; Arbeitskreis Gleichstellungszukunftskonzept (2019): Gleichstellungszukunftskonzept der TU Dresden. Bewerbung im Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder. Dresden.

TU Dresden (2014): Leitbild zur Personalentwicklung. https://tu-dresden.de/karriere/ressourcen/dateien/personalentwicklung/Endversion_Leitbild_PEK.pdf?lang=de . (Letzter Zugriff: 17.08.2019).