

# **Gleichstellungskonzept der Technischen Universität Dortmund 2017 bis 2021**



<b>Gliederung</b>	
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>5</b>
<b>Vorbemerkungen</b>	<b>7</b>
<b>1 Strukturdaten der TU Dortmund – Bestandsaufnahme und Analyse</b>	<b>7</b>
1.1 Geschlechter(dis)paritäten auf den Führungsebenen	7
1.1.1 Zentrale Führungsebenen	7
1.1.2 Führungsebenen in Fakultäten	9
1.1.3 Geschlechter(dis)paritäten auf den Führungsebenen der TU Dortmund: Zusammenfassung und Handlungsbedarfe	11
1.2 Geschlechter(dis)paritäten auf den wissenschaftlichen Karrierestufen	12
1.2.1 Studierende	12
1.2.2 Absolventinnen und Absolventen	14
1.2.3 Promotionen	15
1.2.4 Habilitationen und Juniorprofessuren	17
1.2.5 W 2/C 3- und W 3/C 4-Professuren	18
1.2.6 Vertretungsprofessuren	21
1.2.7 Frauen auf den wissenschaftlichen Karrierestufen in der TU Dortmund: Zusammenfassung und Handlungsbedarfe	21
1.3 Ergebnisse aus Gender Rankings - die TU Dortmund im Vergleich mit anderen Universitäten	23
1.3.1 Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG	23
1.3.2 Das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (2017)	23
1.3.3 Der Gender-Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung	24
1.3.4 Die TU Dortmund im Vergleich mit anderen Hochschulen: Zusammenfassung und abgeleitete Handlungsbedarfe	26
<b>2 Aktivitäten der TU Dortmund zum Abbau von Geschlechterdisparitäten auf den wissenschaftlichen Karrierestufen</b>	<b>26</b>
2.1 Aktivitäten zur Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studiengänge und Studenten für gesellschafts- und kulturwissenschaftliche Fächer sowie für die Lehramtsstudiengänge	26
2.2 Aktivitäten zur Gewinnung von Master-Absolventinnen für eine wissenschaftliche Karriere	28
2.3 Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils an W 2- und W 3-Professuren	30
<b>3 Aktivitäten der TU Dortmund zum Abbau von Geschlechterdisparitäten in Technik und Verwaltung</b>	<b>34</b>
<b>4 Strategien und Strukturen der TU Dortmund zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit</b>	<b>35</b>
<b>5 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie</b>	<b>37</b>
<b>6 Schlussbemerkung</b>	<b>38</b>
<b>Anhang</b>	<b>39</b>



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Mitglieder des Senats und der ständigen Kommissionen des Senats differenziert nach Gruppen und Geschlecht (Ergebnisse der Gremienwahlen 2016)	8
Tabelle 2:	Geschlechterverteilung in den Dekanaten (10/2016)	9
Tabelle 3:	Geschlechter-Verteilung in den Fakultätsräten - Ergebnisse der Gremienwahlen in 06/2016	10
Tabelle 4:	Frauen in Leitungsgremien und Führungspositionen der TU Dortmund (12/2016)	11
Tabelle 5:	Studierende in den Fakultäten der TU Dortmund 2013 bis 2015 (gewichtete Köpfe)	13
Tabelle 6:	Geschlechter(dis)paritäten auf der Ebene der Studierenden in den Fakultäten der TU Dortmund (2015; gewichtete Köpfe)	14
Tabelle 7:	Absolvent*innen differenziert nach Lehramt und fachwissenschaftlichen Studiengängen (Frauenanteile 2013 bis 2015, gewichtete Köpfe)	14
Tabelle 8:	Absolvent*innen (gewichtete Köpfe) und abgeschlossene Promotionen differenziert nach Geschlecht (2013 bis 2015)	15
Tabelle 9:	Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen (Dreijahresmittel 2014 bis 2016 und 2017) im Vergleich zu Absolventinnen 2011 (gewichtete Köpfe)	16
Tabelle 10:	Abgeschlossene Promotionen, Habilitation und Juniorprofessuren (TU Dortmund insgesamt, 2010 bis 2017)	17
Tabelle 11:	Abgeschlossene Promotionen und Professuren (2013 bis 2015)	18
Tabelle 12:	Entwicklung Frauenanteile auf W 2- und W 3-Listenplätzen (2006 bis 2017)	19
Tabelle 13:	Entwicklung des Frauenanteils an den Neuberufungen der TU Dortmund (2010 bis 2017)	19
Tabelle 14:	Entwicklung des Professorinnenanteils an der TU Dortmund differenziert nach W 2/C 3 und W 3/C 4 (2009 bis 2017)	20
Tabelle 15:	Geschlechter(dis)paritäten auf der Ebene der Professuren in den Fakultäten der TU Dortmund 2015 (C 3/W 2 + C 4/W 3)	20
Tabelle 16:	Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Karrierestufen der TU Dortmund (2013 bis 2017)	21
Tabelle 17:	Positionierung der TU Dortmund im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten	24
Tabelle 18:	Abweichung des Frauenanteils in der TU Dortmund vom Landesdurchschnitt auf einzelnen Qualifizierungsstufen und Rangplatzierung 2014	25
Tabelle 19:	Frauenanteile in Leitungsfunktionen der TU Dortmund im Vergleich zum Landesdurchschnitt NRW 2016	25
Tabelle 20:	Gleichstellungsquoten der Fakultäten gemäß HG NRW § 37a (Frauenanteil in %)	31



## Vorbemerkungen

„Chancengleichheit sicherzustellen und mit Diversität konstruktiv umzugehen sind strategische Ziele der Technischen Universität Dortmund und feste Bestandteile des täglichen Handelns. Das Diversitäts- und Chancengleichheitsmanagement trägt dazu bei, den Auftrag der Universität in Forschung und Lehre bestmöglich zu erfüllen und Barrieren auf dem Campus auszuräumen. Die Aktivitäten der Technischen Universität Dortmund sind breit gefächert, in Mainstreaming-Prozessen systematisch verankert und durch verlässliche Strukturen gesichert. Geschlechtersensible Nachwuchsförderung für den Wissenschaftsbereich, Transparenz von Berufungsverfahren, gendersensible Öffentlichkeitsarbeit und Gender-Controlling gehören genauso dazu wie Unterstützung bei Kinderbetreuung, Umsetzung von Nachteilsausgleichen und Dual Career-Angebote.“

(Hochschulentwicklungsplan der Technischen Universität Dortmund für die Jahre 2018 – 2022)

Die Gleichstellungsstrategie der Technischen Universität Dortmund (TU Dortmund) zielt darauf ab,

- ... eine paritätische Repräsentanz von Männern und Frauen in den Studiengängen zu erreichen,
- ... die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern,
- ... die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen der Wissenschaft zu steigern,
- ... eine geschlechterbewusste Wissenschaftsentwicklung umzusetzen, z. B. durch die Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre,
- ... ein ausgeglichenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Beschäftigten in Technik und Verwaltung zu erreichen,
- ... eine Organisationskultur zu pflegen, die den Lebenszusammenhang der Studierenden und Beschäftigten einbezieht.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der TU Dortmund ist der Rahmenplan für die gesamte Hochschule nach Landesgleichstellungsgesetz § 5. Es besteht aus einer umfassenden Datenanalyse und daraus abgeleiteten Haupthandlungsfeldern für Gleichstellungsaktivitäten. Wie auch in den Gleichstellungskonzepten der Fakultäten bezieht sich die Datenanalyse auf Angaben aus 2015. Wo es möglich und sinnvoll ist, werden aktuellere Daten ergänzend hinzugezogen.

Das Rahmenkonzept wird der Gleichstellungskommission vorgelegt und von ihr mit einem Votum versehen; der Senat setzt es in Kraft.

## 1 Strukturdaten der TU Dortmund – Bestandsaufnahme und Analyse<sup>1</sup>

Die TU Dortmund beschäftigt derzeit ca. 6.250 Personen: ca. 300 Professorinnen und Professoren, ca. 2.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ca. 1.300 Beschäftigte in Technik und Verwaltung, ca. 2.200 Hilfskräfte und ca. 450 Lehrbeauftragte. An 16 Fakultäten studieren insgesamt knapp 35.000 Frauen und Männer. Die Gesamtausgaben der TU Dortmund lagen im Jahr 2016 bei 308 Mio. Euro, davon 66,4 Mio. Euro Drittmittel.

### 1.1 Geschlechter(dis)paritäten auf den Führungsebenen

#### 1.1.1 Zentrale Führungsebenen

##### Hochschulrat und Rektorat

Bis 2017 waren zwei Frauen und sechs Männern im Hochschulrat der TU Dortmund. Mit Beginn der neuen Amtszeit ab Januar 2018 wurden vier Frauen und vier Männern als Mitglieder bestellt. Damit ist der Hoch-

---

<sup>1</sup> Quelle für die in diesem Konzept verwendeten Daten der TU Dortmund sind die Jahrbücher, die Studierendenstatistiken sowie die Datenblätter „Zahlen, Daten, Fakten“, die auf der Webseite der TU Dortmund veröffentlicht sind. Ergänzende Daten stellten die Abteilung Statistik sowie das Referat Controlling und Risikomanagement der TU Dortmund bereit. Tabelle 12 und Tabelle 13 basieren auf eigenen Berechnungen des Gleichstellungsbüros.

schulrat erstmals paritätisch besetzt. Das Rektorat der TU Dortmund bestand in 2015 aus zwei Frauen und vier Männern; seit 2016 besteht es aus vier Frauen und zwei Männern. Neben der Rektorin sind die Prorektorate Forschung, Studium und Diversitätsmanagement mit Frauen besetzt. Das Prorektorat Finanzen und die Position des Kanzlers sind mit Männern besetzt.

## Die Zentralverwaltung

Die Zentralverwaltung gliedert sich in fünf Dezernate, von denen eines von einer Frau geleitet wird, und neun Referate, von denen sechs von Frauen geleitet werden. (Weitere Details finden sich im Gleichstellungskonzept der Zentralverwaltung.)

## Senat und ständige Kommissionen

Die Mitglieder des Senats werden in einer Basiswahl nach Gruppen getrennt gewählt. Der Blick in die Vergangenheit zeigt schwankende Anteile der Geschlechter im Senat: 2007 bestand er aus einem Drittel Frauen und zwei Drittel Männern, 2012 konnte bereits ein Frauenanteil von 40 % erreicht werden.

Bei den Gremienwahlen 2016 mussten erstmals die gesetzlichen Vorgaben des 2014 novellierten Hochschulgesetzes NRW (HG NRW) zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung beachtet werden. In ihrer Sitzung am 05. April 2016 sprach die Gleichstellungskommission eine Empfehlung zur Aufstellung von Wahllisten für die Gremienwahlen aus: „Damit das im Hochschulgesetz NRW und im Landesgleichstellungsgesetz NRW vorgegebene Ziel einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung erreicht werden kann, empfiehlt die Gleichstellungskommission, Wahllisten alternierend mit Frauen und Männern zu besetzen.“ Diese Empfehlung wurde vom Wahlleiter der TU Dortmund als Information an die listenbildenden Bereiche weitergeleitet. Dem Vorschlag wurde bei der Aufstellung zahlreicher Wahllisten gefolgt. 2016 wurden 37,0 % Frauen und 63,0 % Männer in den Senat gewählt. Durch das Werben für alternierend mit Frauen und Männern besetzte Wahllisten konnte der Frauenanteil im Senat bei den Gremienwahlen 2018 auf 48,2 % erhöht werden. Damit ist aktuell eine geschlechterparitätische Besetzung des Senats erreicht.

**Tabelle 1: Mitglieder des Senats und der ständigen Kommissionen des Senats differenziert nach Gruppen und Geschlecht (Ergebnisse der Gremienwahlen 2016)**

Gremium	Gruppe	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Senat	Professor*innen	2	10	16,7
	Wissenschaftler*innen	2	3	40,0
	Studierende	3	2	60,0
	MTV	3	2	60,0
	<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>37,0</b>
Senatskommission Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs	Professor*innen	1	2	33,3
	Wissenschaftler*innen	1	1	50,0
	Studierende	0	1	0,0
	<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>33,3</b>
Senatskommission Lehre und Studium	Professor*innen	1	2	33,3
	Wissenschaftler*innen	2	0	100,0
	Studierende	1	1	50,0
	<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>57,1</b>
Senatskommission für Qualitätsverbesserung	Professor*innen	0	3	0,0
	Wissenschaftler*innen	0	2	0,0
	Studierende	2	2	50,0
	MTV	1	0	100,0
	<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>30,0</b>
Senatskommission Finanzen	Professor*innen	0	3	0,0
	Wissenschaftler*innen	0	2	0,0



Gremium	Gruppe	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
	Studierende	0	2	0,0
	MTV	1	0	100,0
	<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>12,5</b>
<b>Senatskommission Struktur</b>	Professor*innen	1	2	33,3
	Wissenschaftler*innen	1	0	100,0
	Studierende	1	0	100,0
	MTV	0	1	0,0
	<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50,0</b>
<b>Senatskommission Gleichstellung</b>	Professor*innen	2	0	100,0
	Wissenschaftler*innen	2	0	100,0
	Studierende	1	1	50,0
	MTV	1	1	50,0
	<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>75,0</b>
<b>Summe Senatskommissionen</b>	Professor*innen	5	12	29,4
	Wissenschaftler*innen	6	5	54,6
	Studierende	5	7	41,7
	MTV	3	2	60,0
	<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>42,2</b>

Die ständigen Senatskommissionen sind 2016 sehr unterschiedlich mit Frauen und Männern besetzt: Den höchsten Anteil weiblicher Mitglieder hatte die Gleichstellungskommission (75 %), den geringsten die Senatskommission für Finanzen (12,5 %). Insgesamt sind in den ständigen Kommissionen Frauen zu 42,2 % vertreten. Bleibt die Gleichstellungskommission bei der Ermittlung des Frauenanteils in den ständigen Senatskommissionen unberücksichtigt, resultiert immer noch ein Durchschnittswert von 35,1 %. Im Vergleich zu 2007 macht das eine Steigerung um mehr als zehn Prozentpunkte aus.

### 1.1.2 Führungsebenen in Fakultäten

Die Dekanate und die Fakultätsräte sind die wichtigsten Entscheidungsgremien der Fakultäten. Auch sie wurden in den Gremienwahlen 2016 neu besetzt. Die Zahl der gewählten Gremienmitglieder ist abhängig von der Größe der Fakultät. Der Fakultätsrat einer Fakultät wird in einer Basiswahl nach Gruppen getrennt gewählt. Seine Mitglieder wählen die Dekanin bzw. den Dekan sowie die Prodekan\*innen der Fakultät.

#### Dekanate

In den Dekanaten waren Frauen 2016 nur in geringer Anzahl vertreten.

**Tabelle 2: Geschlechterverteilung in den Dekanaten (10/2016)**

Fakultät	Dekan*in		Prodekan*innen		Gesamt		Frauenanteil in %
	w	m	w	m	w	m	
Fakultät für Mathematik	0	1	0	2	0	3	0,0
Fakultät Physik	0	1	0	2	0	3	0,0
Fakultät für Chemie und Chemische Biologie	0	1	0	2	0	3	0,0
Fakultät für Informatik	0	1	0	2	0	3	0,0
Fakultät Statistik	1	0	0	0	1	0	100
Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen	0	1	0	2	0	3	0,0
Fakultät Maschinenbau	0	1	0	2	0	3	0,0
Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	0	1	0	2	0	3	0,0
Fakultät Raumplanung	0	1	0	1	0	2	0,0

Fakultät	Dekan*in		Prodekan*innen		Gesamt		Frauenanteil in %
	w	m	w	m	w	m	
Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	0	1	0	2	0	3	0,0
Fakultät Wirtschaftswissenschaften	0	1	0	2	0	3	0,0
Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie	0	1	1	1	1	2	33,3
Fakultät Rehabilitationswissenschaften	0	1	1	1	1	2	33,3
Fakultät Humanwissenschaften und Theologie	0	1	1	1	1	2	33,3
Fakultät Kulturwissenschaften	0	1	0	2	0	3	0,0
Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften	1	0	1	1	2	1	66,6
TU Dortmund gesamt	2	14	4	25	6	39	13,3

In elf der 16 Fakultäten gibt es keine Frau als Dekanin oder Prodekanin. Drei Fakultäten haben je eine Prodekanin, eine Fakultät hat eine Dekanin, eine weitere eine Dekanin und eine Prodekanin. Von den insgesamt 45 zu vergebenen Ämtern sind sechs mit Frauen besetzt. Damit erreicht die TU Dortmund 2016 in den Dekanaten einen Frauenanteil von 13,3 %.

### Fakultätsräte

Deutlich differenzierter zeigt sich 2016 die Besetzung der Fakultätsräte mit Frauen und Männern. Dies gilt sowohl für die Räte insgesamt als auch mit Blick auf die einzelnen Gruppen.

**Tabelle 3: Geschlechter-Verteilung in den Fakultätsräten - Ergebnisse der Gremienwahlen in 06/2016**

Fakultät	Professoren-Quote 12/2015 in %	Professur			Akademische MA			Studierende			MTV			insgesamt		
		m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Fakultät für Mathematik	10,5	6	2	25,0	2	1	33,3	2	1	33,3	0	1	100	10	5	33,3
Fakultät Physik	5,6	7	1	12,5	1	2	66,7	2	1	33,3	1	0	0,0	11	4	26,7
Fakultät für Chemie und Chemische Biologie	6,3	8	0	0,0	1	2	66,7	3	0	0,0	0	1	100	12	3	20,0
Fakultät für Informatik	15,8	6	2	25,0	3	0	0,0	3	0	0,0	0	1	100	12	3	20,0
Fakultät Statistik	15,0	4	2	33,3	2	0	0,0	2	0	0,0	0	1	100	8	3	27,3
Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen	8,3	6	0	0,0	2	0	0,0	0	2	100	1	0	0,0	9	2	18,2
Fakultät Maschinenbau	0,0	8	0	0,0	2	1	33,3	2	1	33,3	0	1	100	12	3	20,0
Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	7,7	6	0	0,0	1	1	50,0	2	0	0,0	1	0	0,0	10	1	9,1
Fakultät Raumplanung	27,3	4	2	33,3	1	1	50,0	1	1	50,0	1	0	0,0	7	4	36,4
Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	5,9	7	1	12,5	2	1	33,3	2	1	33,3	1	0	0,0	12	3	20,0
Fakultät Wirtschaftswissenschaften	11,8	6	2	25,0	2	1	33,3	1	2	66,7	1	0	0,0	10	5	33,3

Fakultät	Profesorinnen-Quote 12/2015 in %	Professur			Akademische MA			Studierende			MTV			insgesamt		
		m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie	43,5	2	6	75,0	1	2	66,7	1	2	66,7	1	0	0,0	5	10	66,7
Fakultät Rehabilitationswissenschaften	25,0	5	1	16,7	0	2	100	1	1	50,0	0	1	100	6	5	45,5
Fakultät Humanwissenschaften und Theologie	30,8	4	2	33,3	1	1	50,0	1	1	50,0	1	0	0,0	7	4	36,4
Fakultät Kulturwissenschaften	38,9	5	3	37,5	0	3	100	1	2	66,7	0	1	100	6	9	60,0
Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften	56,3	3	5	62,5	1	2	66,7	2	1	33,3	1	0	0,0	7	8	53,3
<b>TU Dortmund gesamt</b>	<b>19,3</b>	<b>87</b>	<b>29</b>	<b>24,5</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>46,9</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>38,5</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>43,8</b>	<b>144</b>	<b>72</b>	<b>33,3</b>

In einem Fakultätsrat (Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik) liegt der Frauenanteil unter 10 %, was z. B. auch darauf zurückzuführen ist, dass keine Studentin gewählt wurde. In fünf weiteren Fakultätsräten befinden sich bis zu 20 % Frauen. Somit ist der Frauenanteil in sechs Fakultätsräten besonders gering. Mehr als 20 %, aber weniger als ein Drittel weiblicher Mitglieder weisen zwei weitere Fakultätsräte auf. Und immerhin in der Hälfte aller Fakultätsräte beträgt der Frauenanteil ein Drittel und mehr, so dass die TU Dortmund 2016 insgesamt auf einen durchschnittlichen Frauenanteil von einem Drittel in den Fakultätsräten kommt.

Differenziert nach Gruppen zeigt sich eine Überrepräsentanz von Professorinnen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in der Fakultät Maschinenbau keine Professur weiblich besetzt ist und die einzigen Professorinnen der Fakultäten für Chemie und Chemische Biologie sowie Bio- und Chemieingenieurwesen zurzeit gleichzeitig Prorektorinnen sind. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis findet sich bei den akademischen Mitarbeiter\*innen sowie den Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung. Für die Gruppe der Studierenden lässt sich hingegen feststellen, dass Frauen ihren durchschnittlichen Anteil von 45 % in den Fakultätsräten 2016 nicht erreichen.

### 1.1.3 Geschlechter(dis)paritäten auf den Führungsebenen der TU Dortmund: Zusammenfassung und Handlungsbedarfe

Die folgende Tabelle fasst die zuvor aufgeführten Daten für einen Überblick zusammen. Sie zeigt, dass in den Führungspositionen der TU Dortmund insgesamt ein Frauenanteil von ca. einem Drittel erreicht wird.

**Tabelle 4: Frauen in Leitungsgremien und Führungspositionen der TU Dortmund (12/2016)**

	Frauen	Männer	Frauen in %
Hochschulrat	2	6	25,0
Rektorat	4	2	66,6
Senat	10	17	37,0

	Frauen	Männer	Frauen in %
Ständige Senatskommissionen	19	26	42,2
Dekanate	6	39	13,3
Fakultätsräte	72	144	33,3
Verwaltungsspitze (Dezernate/Referate)	7	7	50,0
<b>TU Gesamt (ohne Hochschulrat 2018)</b>	<b>120</b>	<b>241</b>	<b>33,2</b>

Deutlich wird, dass Frauen in der Hochschulleitung der TU Dortmund sehr gut vertreten sind. Für den Hochschulrat, besteht kein weiterer Handlungsbedarf: ab der Amtszeit 2018 gehören ihm vier Frauen und vier Männer an. Als bundesweite Besonderheit ist der hervorragende Frauenanteil im Rektorat der TU Dortmund zu werten (66,6 %). Hier gilt es bei dem 2020 anstehenden Rektoratswechsel mindestens ein ausgewogenes Verhältnis zu wahren. Ausführungen zu einer geschlechtersensiblen Personalpolitik in der Zentralverwaltung und zur Erhöhung des Frauenanteils in der Verwaltungsspitze finden sich im Gleichstellungskonzept der Zentralverwaltung.

Um den Frauenanteil im Senat zu stabilisieren ist es wichtig, auch weiterhin für alternierend mit Frauen und Männern besetzte Wahllisten zu werben. Zudem obliegt es dem Wahlvorstand, bei nicht geschlechterparitätisch besetzten Listen Nachbesserung zu fordern<sup>2</sup>. Dieses Instrument könnte verstärkt eingesetzt werden. Für die geschlechterparitätische Besetzung der ständigen Kommissionen des Senats müssen sich die Senator\*innen stärker einsetzen, insbesondere für die Kommissionen, in die aktuell wenige oder keine Frauen gewählt wurden.

Bei den Führungspositionen in den Fakultäten der TU Dortmund und dort vor allem bei den Dekanaten besteht Handlungsbedarf. Die auffällig und problematisch geringe Präsenz von Frauen in Dekanatsfunktionen (13,3 %) muss thematisiert und dafür geworben werden, mehr Frauen für ein Amt als Dekanin oder Prodekanin zu gewinnen. Insbesondere in den Fakultäten, in denen der Frauenanteil in den Dekanaten hinter dem Professorinnenanteil zurückbleibt, gilt es weibliche Potenziale zu aktivieren. Dies ist in vielen Fakultätsräten schon gelungen, weil dort Professorinnen angemessen repräsentiert sind. Aber: Auch wenn das Ziel Geschlechterparität ist, muss für die Gruppe der Professor\*innen berücksichtigt werden, dass die wenigen Frauen in einigen Fakultäten nicht unzumutbar schwer mit Gremienarbeit belastet werden dürfen. Hier müssen sich die Fakultäten der TU Dortmund mit der Frage eines Nachteilsausgleichs auseinandersetzen. Liegt eine geringe Frauenquote in den Fakultätsräten vor, ist dies in einigen Fällen auch auf das Fehlen von Wissenschaftlerinnen oder Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung zurückzuführen. Sehr viel häufiger mangelt es den Räten allerdings an Studentinnen. Hier gilt es auch die Studierenden stärker für die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und das Aufstellen alternierend mit Frauen und Männern besetzter Wahllisten zu gewinnen.

## 1.2 Geschlechter(dis)paritäten auf den wissenschaftlichen Karrierestufen

### 1.2.1 Studierende

Die Anzahl der Studierenden an der TU Dortmund nimmt seit Jahren kontinuierlich zu. Sie stieg im Zeitraum 2013 bis 2015 von 29.991 auf 31.836; in 2017 studieren 34.235 Männer und Frauen an der TU Dortmund. Dabei liegt der Anteil an Studentinnen mit leichten Schwankungen bei ca. 46 %.

Der relativ ausgewogene Studentinnenanteil insgesamt überdeckt allerdings eine deutliche Binnendifferenzierung, wie in der folgenden Tabelle erkennbar ist:

<sup>2</sup>

[https://www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Umsetzungshilfe\\_Das\\_Gebot\\_der\\_geschlechterparitaetischen\\_Gremien\\_besetzung.pdf](https://www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Umsetzungshilfe_Das_Gebot_der_geschlechterparitaetischen_Gremien_besetzung.pdf)

Tabelle 5: Studierende in den Fakultäten der TU Dortmund 2013 bis 2015 (gewichtete Köpfe)

Fakultät	2013			2014			2015			Trend
	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	
Fakultät für Mathematik	1.060,6	1.008,1	48,7	1.038,9	982,5	48,6	1.061,9	1.026,8	49,2	+
Fakultät Physik	1.086,4	362,7	25,0	1.138,4	457,93	28,7	1.213,0	536,0	30,6	+
Fakultät für Chemie und Chemische Biologie	644,5	544,4	45,8	674,8	527,1	43,9	683,9	510,1	42,7	-
Fakultät für Informatik	2.284,3	676,1	22,8	2.547,5	872,3	25,5	2.819,2	1.153,0	29,0	+
Fakultät Statistik	555	491	46,9	572	534	48,3	604	543	47,3	±
Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen	972	487	33,4	966	486	33,5	989	489	33,1	±
Fakultät Maschinenbau	3.344	766,2	18,6	3.624,1	830,5	18,6	3.582,6	840,2	19,0	+
Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	968,9	120	11,0	1.024,3	153	13,0	1.018,1	196,8	16,2	+
Fakultät Raumplanung	637	661	50,9	640	675	51,3	651	680	51,1	±
Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	761	784	50,7	873	896	50,7	862	876	50,4	±
Fakultät Wirtschaftswissenschaft	1.390	1.110	44,4	1.391	1.160	45,5	1.504	1.184	44,1	±
Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie	749,5	2.437,7	76,5	823,8	2.531,6	75,4	871,5	2.427,5	73,6	-
Fakultät Rehabilitationswissenschaften	267,8	1.287,4	82,8	250,3	1.242,4	83,2	228,8	1.222,7	84,2	+
Fakultät Humanwissenschaften und Theologie	220,1	452,0	67,2	209,2	403,5	65,9	173,5	358,2	67,4	±
Fakultät Kulturwissenschaften	642,5	1.829,7	74,0	615,2	1.766,9	74,2	592,7	1.792,4	75,2	+
Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften	481,9	683,3	58,6	467,1	677,5	59,2	378,8	639,7	62,8	+
TU Dortmund Gesamt	16.146	13.845	46,2	16.891	14.252	45,8	17.260	14.576	45,8	±

Wie in Deutschland generell ist auch an der TU Dortmund 2015 ein geschlechterstereotypes Studienwahlverhalten erkennbar. Die Daten verdeutlichen aber, dass die Entwicklung in vielen Fakultäten hin zu einer ausgewogenen Geschlechterverteilung geht. In den meisten MINT-Fachbereichen setzt sich der Trend steigender Studentinnenanteile mehr oder weniger deutlich fort. Allerdings gibt es auch Ausnahmen: in der Fakultät für Chemie und Chemische Biologie deuten sich fallende Studentinnenanteile an; in der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen sind leichte Schwankungen erkennbar. Die positive Entwicklung ist also nicht in jeder Fächergruppe stabil.

In sechs der 16 Fakultäten herrscht eine relativ ausgewogene Geschlechterverteilung unter den Studierenden vor. Für beide Geschlechter ist ein Anteil von mindestens 40 % gegeben. In weiteren vier Fakultäten ist das unterrepräsentierte Geschlecht mit mehr als 30, aber unter 40 Prozent vertreten. Starke Geschlechterdisparitäten unter den Studierenden zeigen sich in sechs Fakultäten:

**Tabelle 6: Geschlechter(dis)paritäten auf der Ebene der Studierenden in den Fakultäten der TU Dortmund (2015; gewichtete Köpfe)**

Fakultäten mit (annähernd) Geschlechterparität: kein Geschlecht hat einen Anteil unter 40 %		Fakultäten mit Geschlechterdisparität ohne starker Dominanz eines Geschlechts: kein Geschlecht hat einen Anteil unter 30 %		Fakultäten in denen ein Geschlecht dominiert: ein Geschlecht hat einen Anteil unter 30 %	
Fakultät	Frauenanteil	Fakultät	Frauenanteil	Fakultät	Frauenanteil
Fakultät für Mathematik	49,2	Fakultät Physik	30,6	Fakultät für Informatik	29,0
Fakultät für Chemie und chemische Biologie	42,7	Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen	33,1	Fakultät Maschinenbau	19,0
Fakultät Statistik	47,3	Fakultät Humanwissenschaften und Theologie	67,4	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	16,2
Fakultät Raumplanung	51,1	Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften	62,8	Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie	73,6
Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	50,4			Fakultät Rehabilitationswissenschaften	84,2
Fakultät Wirtschaftswissenschaften	44,1			Fakultät Kulturwissenschaften	75,2

Auffällig ist, dass drei Fakultäten eine deutliche Überrepräsentanz von Studenten (Informatik 71,0 %, Maschinenbau 81,0 % und ETIT 83,8 %) und drei eine deutliche Überrepräsentanz von Studentinnen (Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie 73,6 %, Rehabilitationswissenschaften 84,2 % und Kulturwissenschaften 75,2 %) aufweisen. In drei dieser sechs Fakultäten (Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie) zeigt sich eine Entwicklung hin zu mehr Geschlechterparität unter den Studierenden, in einer Fakultät (Maschinenbau) stagniert die Entwicklung nahezu und in zwei Fakultäten (Rehabilitationswissenschaften und Kulturwissenschaften) verstärkt sich die Disparität zugunsten von Frauen. Besonders kritisch zu bewerten ist die stagnierende Entwicklung des Studentinnenanteils auf niedrigem Niveau im Maschinenbau. (Die Daten von Dezember 2017 zeigen bei allen Fakultäten kaum bzw. keine Veränderungen.)

Um das Ziel eines höheren Studentinnenanteils in MINT-Studiengängen zu erreichen, besteht aktuell vor allem Handlungsbedarf in zwei Fakultäten: der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie der Fakultät Maschinenbau.

### 1.2.2 Absolventinnen und Absolventen

Obwohl der Anteil an Studenten auch im Master über dem an Studentinnen liegt: Einen Studienabschluss auf Masterniveau erwerben an der TU Dortmund mehr Frauen als Männer. In der folgenden Tabelle ist die große Spreizung nach Lehrämtern und fachwissenschaftlichen Studiengängen erkennbar:

**Tabelle 7: Absolvent\*innen differenziert nach Lehramt und fachwissenschaftlichen Studiengängen (Frauenanteile 2013 bis 2015, gewichtete Köpfe)**

Wissenschaftliche Karriere-stufen	2013				2014				2015			
	Anzahl			%	Anzahl			%	Anzahl			%
	Σ	m	w	w	Σ	m	w	w	Σ	m	w	w
Studierende	29.991	16.146	13.845	46,2	31.143	16.891	14.252	45,8	31.836	17.260	14.576	45,8
LA Master-Absolvent*innen	543,68	108,08	435,6	80,1	747,53	142,08	605,45	81,0	639,12	109,04	530,08	82,9
fachwiss. Master-Absol-	597	348	249	41,7	966	547	419	43,4	1244	728	516	41,5

vent*innen													
LA LPO 1994 und LPO 2003 Absolvent*innen	105,75	35,95	69,8	<b>66,0</b>	82,7	27,3	55,4	<b>67,0</b>	78,3	28,4	49,9	<b>63,7</b>	
Diplom-Absolvent*innen	553	372	181	<b>32,7</b>	276	182	94	<b>34,1</b>	154	115	39	<b>25,3</b>	
<b>Absolvent*innen auf Masterniveau insgesamt</b>	<b>1.799,43</b>	<b>864,03</b>	<b>935,4</b>	<b>52,0</b>	<b>2.072,23</b>	<b>898,38</b>	<b>1.173,85</b>	<b>56,7</b>	<b>2.115,42</b>	<b>980,44</b>	<b>1.134,98</b>	<b>53,7</b>	

Während in den Lehramtsmasterstudiengängen über 80 % der Absolvent\*innen weiblich sind, stellen Frauen in den fachwissenschaftlichen Masterstudiengängen nur etwas mehr als 40 % der Absolvent\*innen. Hier zeigt sich als weitere Aufgabe der TU Dortmund die Steigerung des Absolventenanteils in Lehramtsstudiengängen sowie des Absolventinnenanteils in fachwissenschaftlichen Studiengängen. Dabei liegt ein Fokus auf der Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studiengänge und ihrem Halten in diesen Fachbereichen.

### 1.2.3 Promotionen

Selbst wenn eine wissenschaftliche Laufbahn bei manchem mit einem Vertrag als studentischer Hilfskraft beginnt: Die Promotion ist der erste Baustein, der bis zur Berufung auf eine Professur Beachtung findet. Auch deshalb hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) bei den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als ersten Baustein der Kaskade<sup>3</sup> den Frauenanteil an den Absolvent\*innen von Studiengängen auf Masterniveau mit dem Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen verglichen. Hier weist die TU Dortmund ein Defizit auf. Während der Anteil an Absolventinnen von Studiengängen auf Masterniveau seit vielen Jahren nicht unter 50 % fällt, liegt der Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen bei etwas über 30 %.

**Tabelle 8: Absolvent\*innen (gewichtete Köpfe) und abgeschlossene Promotionen differenziert nach Geschlecht (2013 bis 2015)**

Wissenschaftliche Karriere-stufen	2013				2014				2015				Dreijahres-durchschnitt	
	Anzahl			%	Anzahl			%	Anzahl			%	%	
	Σ	m	w	w	Σ	m	w	w	Σ	m	w	w	m	w
<b>Absolvent*innen auf Masterniveau insgesamt</b>	1.799,43	864,03	935,4	<b>52,0</b>	2.072,23	898,38	1.173,85	<b>56,7</b>	2.115,42	980,44	1.134,98	<b>53,7</b>	45,81	54,2
<b>Promotionen</b>	262	181	81	<b>30,9</b>	285	199	86	<b>30,2</b>	253	172	81	<b>32,0</b>	69,0	31,0

Gemessen daran, dass Frauen in 2004 nur 19,4 % der Promotionen abschlossen, ist eine Steigerung ihres Anteils deutlich erkennbar: Zehn Jahre später beträgt er 30,2 %. Aber die Entwicklung ist nicht stabil. Erfreulich ist, dass in 2017 erstmals mehr als ein Drittel (38 %) der Promotionen an der TU Dortmund von Frauen abgeschlossen werden.

Die große quantitative Diskrepanz zwischen von Frauen abgeschlossenen Studiengängen auf Masterniveau und abgeschlossenen Promotionen lässt sich zum Teil mit dem hohen Absolventinnenanteil in den Lehramtsstudiengängen erklären. Hier schlägt durch, dass angehende Lehrer\*innen geschlechterübergreifend eine deutlich geringere Neigung zeigen zu promovieren als Absolvent\*innen fachwissenschaftlicher Studiengän-

<sup>3</sup> Mit der Kaskade oder dem Kaskadenmodell ist gemeint, dass auf jeder Qualifikationsstufe der gleiche Frauenanteil erreicht wird, wie auf der davor liegenden Stufe.

ge. Allerdings gilt auch für die fachwissenschaftlichen Studiengänge, dass der Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen unter dem der Absolventinnen liegt.

In der folgenden Tabelle werden die Absolventinnen der Studiengänge auf Masterniveau 2011 (Master-/ Diplom-/ Lehramtsabsolventinnen) in Bezug zu von Frauen abgeschlossenen Promotionen gesetzt. Bezugszeitraum für die Promotion ist das Dreijahresmittel von 2014 bis 2016 und zur Information ergänzend das Jahr 2017. Damit soll geprüft werden, ob es auf der Qualifikationsstufe „Promotion“ gelungen ist, die Kaskade zu erfüllen. Mit Blick auf die einzelnen Fakultäten zeigt sich ein differenziertes Bild, wobei die Daten zum Teil wegen der sehr geringen Fallzahlen nur bedingt aussagekräftig sind.

**Tabelle 9: Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen (Dreijahresmittel 2014 bis 2016 und 2017) im Vergleich zu Absolventinnen 2011 (gewichtete Köpfe)**

Fakultät	Master-/ Diplom-/ Lehramts-Absolventinnen 2011	Abgeschlossene Promotionen 2014 – 2016			Abgeschlossene Promotionen 2017			Kaskade: Vergleich Absolventinnen 2011 zu Promotion 2014 – 2016
	w	m	w	w	m	w	w	Differenz in %-Punkten
Fakultät für Mathematik	61 %	29	11	28 %	9	7	44 %	- 33 %
Fakultät Physik	17 %	73	9	11 %	10	2	17 %	- 6 %
Fakultät für Chemie und Chemische Biologie	53 %	74	48	39 %	19	24	56 %	- 14 %
Fakultät für Informatik	13 %	38	3	7 %	11	0	0 %	- 6 %
Fakultät Statistik	34 %	17	8	32 %	4	5	56 %	- 2 %
Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen	29 %	73	26	26 %	19	8	30 %	- 3 %
Fakultät Maschinenbau	22 %	75	15	17 %	24	3	11 %	- 5 %
Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	11 %	62	5	7 %	15	1	6 %	- 4 %
Fakultät Raumplanung	45 %	31	16	34 %	2	5	71 %	- 11 %
Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	53 %	6	8	57 %	6	3	33 %	+ 4 %
Fakultät Wirtschaftswissenschaften	53 %	42	17	29 %	13	10	43 %	- 24 %
Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie	82 %	13	26	67 %	6	7	54 %	- 15 %
Fakultät Rehabilitationswissenschaften	80 %	5	16	76 %	3	6	67 %	- 4 %
Fakultät Humanwissenschaft und Theologie	82 %	6	11	65 %	3	4	57 %	- 17 %
Fakultät Kulturwissenschaften	76 %	7	16	70 %	1	2	67 %	- 6 %
Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften	71 %	8	3	27 %	0	2	100 %	- 44 %
<b>TU Dortmund gesamt</b>	<b>54 %</b>	<b>559</b>	<b>238</b>	<b>30 %</b>	<b>145</b>	<b>89</b>	<b>38 %</b>	<b>- 24 %</b>

Der Vergleich der Absolventinnen auf Masterniveau 2011 mit den abgeschlossenen Promotionen 2014 bis 2016 zeigt, dass absolut, aber auch relativ betrachtet wesentlich mehr Absolvent\*innen der MINT-Fakultäten als der gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen eine Promotion abschließen. Durch einen deutlich geringeren Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen gemessen am Absolventinnenanteil (Differenz 20 % und mehr) fallen drei Fakultäten auf: Mathematik, Wirtschaftswissenschaften sowie Kunst- und Sportwissenschaften. Vier weitere Fakultäten (Fakultät für Chemie und Chemische Biologie, Fakultät Raumplanung,



Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie sowie Fakultät Humanwissenschaften und Theologie) zeigen eine Differenz von 10 bis 20 % zwischen dem Absolventinnenanteil und dem Anteil an Promotionen von Frauen. Somit erreichen sechs der 16 Fakultäten nicht die nach dem Kaskadenmodell vorgegebenen Ziele bei den Promotionen. Bei der Hälfte der Fakultäten liegt die Differenz zwischen Absolventinnenanteil und Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen unter 10 %, womit sie die Kaskade nur knapp verfehlen. In einer Fakultät (Architektur und Bauingenieurwesen) übersteigt der Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen um 4 % den Absolventinnenanteil.

Werden die Promotionsdaten von 2017 in die Betrachtung einbezogen, relativiert sich das Bild bei einigen Fakultäten. So können vor allem die drei beim Vergleich mit den Daten aus 2014 bis 2016 besonders schlecht abschneidenden Fakultäten in 2017 gut zulegen.

Für die Qualifikationsstufe der Promotion setzt sich die TU Dortmund weiterhin das Ziel, die Anzahl der Promotionen insgesamt und den Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen zu erhöhen. Hier zeigt sich ein wichtiges Handlungsfeld, in dem Aktivitäten zur Gleichstellung ansetzen müssen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf einzelnen Fakultäten.

#### 1.2.4 Habilitationen und Juniorprofessuren

An der TU Dortmund ist die Anzahl an abgeschlossenen Habilitationen gering und schwankt stark; die Anzahl der Juniorprofessuren steigt kontinuierlich an; ein Trend, der sich auch wegen der Teilnahme der TU Dortmund am Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses<sup>4</sup> auf insgesamt bis zu ca. 50 Juniorprofessuren fortsetzen wird. Werden Habilitationen und Juniorprofessuren als alternative Karriereschritte auf dem Weg zur Professur zusammengefasst, ergibt sich eine aussagekräftige Anzahl an Fällen auf dieser Qualifikationsstufe:

**Tabelle 10: Abgeschlossene Promotionen, Habilitation und Juniorprofessuren (TU Dortmund insgesamt, 2010 bis 2017)**

Wissenschaftliche Karriere-stufe:			Abgeschlossene Promotionen	Habilitationen	Juniorprofessuren	Σ Habilitation/Juniorprofessur
2010	Anzahl	Σ	253	11	15	26
		m	179	9	10	19
		w	74	2	5	7
	Anteil	w	29,2 %	18,2 %	33,3 %	26,9 %
2011	Anzahl	Σ	258	7	15	22
		m	166	3	12	15
		w	92	4	3	7
	Anteil	w	35,7 %	57,1 %	20,0 %	31,2 %
2012	Anzahl	Σ	279	10	19	29
		m	186	7	15	22
		w	93	3	4	7
	Anteil	w	33,3 %	30,0 %	21,1 %	24,1 %
2013	Anzahl	Σ	262	6	17	23
		m	181	4	14	18
		w	81	2	3	5
	Anteil	w	30,9 %	33,3 %	17,6 %	21,7 %
2014	Anzahl	Σ	285	5	19	24
		m	199	3	14	17
		w	86	2	5	7
	Anteil	w	30,2 %	40,0 %	26,3 %	29,2 %

<sup>4</sup> In dem Antrag zur Aufnahme in das Bund-Länderprogramm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (tenure track-Programm) versprach die TU Dortmund, eine geschlechterparitätische Besetzung der Juniorprofessuren anzustreben.

Wissenschaftliche Karriere- stufe:			Abgeschlossene Promotionen	Habilitationen	Juniorprofessuren	Σ Habilitation/ Juniorprofessur
2015	Anzahl	Σ	253	8	17	25
		m	172	8	13	21
		w	81	0	4	4
	Anteil	w	32,0 %	0,0 %	23,5 %	19,1 %
2016	Anzahl	Σ	259	4	15	19
		m	188	3	9	12
		w	71	1	6	7
	Anteil	w	27,4 %	25,0 %	40,0 %	36,8 %
2017	Anzahl	Σ	234	15	23	38
		m	145	9	11	20
		w	89	6	12	18
	Anteil	w	38,0 %	40,0 %	52,2 %	47,4 %

Die Tabelle macht deutlich, dass die TU Dortmund die Zielquoten nach Kaskade in der Vergangenheit zumeist nicht erreicht: Verglichen mit der vorherigen Karrierestufe der Promotion nimmt der Frauenanteil an Habilitationen und Juniorprofessuren nicht nur bezogen auf das einzelne Jahr, sondern auch bezogen auf eine gedachte Kohorte ab. Dieser Trend kann allerdings in 2016 gebrochen werden: 25 % der Habilitationen werden von Frauen abgeschlossen und 40 % der Juniorprofessuren sind weiblich besetzt. In 2017 entfallen sechs von 15 Habilitationen (40 %) auf Frauen; von den 23 Juniorprofessuren sind 12 mit Frauen besetzt (52,2 %). Insgesamt macht der Frauenanteil auf dieser Qualifikationsstufe somit 47,4 % (18 von 38) aus. Auf der Qualifikationsstufe unmittelbar vor der Lebenszeitprofessur nähert sich der Anteil an Frauen in der TU Dortmund somit der 50 %-Marke.

### 1.2.5 W 2/C 3- und W 3/C 4-Professuren

Das Kaskadenmodell der DFG sieht vor, die Geschlechterrelation auf der Ebene der Professuren ebenfalls in Relation zu den abgeschlossenen Promotionen zu betrachten.

**Tabelle 11: Abgeschlossene Promotionen und Professuren (2013 bis 2015)**

Wissenschaftliche Karriere- stufe	12/2013				12/2014				12/2015			
	m	w	Summe	Frauen- anteil	m	w	Summe	Frauen- anteil	m	w	Summe	Frauen- anteil
abge- schlossene Promotio- nen	262	181	81	30,9 %	285	199	86	30,2 %	253	172	81	32,0 %
W 2/C 3	65	20	85	23,5 %	67	21	88	23,9 %	71	22	93	23,7 %
W 3/C 4	133	29,5	162,5	18,2 %	131	27	158	17,1 %	128	29	157	18,5 %
Summe W 2/W 3	198	49,5	247,5	20,0 %	198	48	246	19,5 %	198	51	249	20,5 %

Deutlich wird, dass der Anteil weiblich besetzter Professuren sich im betrachteten Zeitraum kaum verändert hat. Gemessen an dem Anteil der auf Frauen entfallenen Promotionen gelingt es nicht, die durch die Kaskade vorgegebenen Ziele zu erreichen (vgl. auch Tabelle 10). Die Gewinnung von Professorinnen ist somit ebenfalls eine wesentliche Herausforderung für die TU Dortmund. Dies gilt umso mehr, da in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt ein kontinuierlich wachsender Anteil an weiblich besetzten Professuren zu verzeichnen ist. Lag die Professorinnenquote an der TU Dortmund in der Vergangenheit stets über dem Bundesdurchschnitt, droht sie nun unter diesen zu fallen.<sup>5</sup> Dies gilt, obwohl die TU Dortmund bereits seit mehreren Jahren

<sup>5</sup> <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf> und [http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no\\_cache/statistikportal/](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/)

standardisierte und geschlechtergerechte Berufungsverfahren durchführt – mit dem Ziel, die besten Köpfe zu gewinnen und dabei auch den Frauenanteil auf Professuren zu erhöhen.

Auf den Berufungslisten der TU Dortmund erobern Frauen einen tendenziell steigenden Anteil, was die folgende Tabelle verdeutlicht:

**Tabelle 12: Entwicklung Frauenanteile auf W 2- und W 3-Listenplätzen (2006 bis 2017)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Abgeschlossene Verfahren	26	19	18	30	19	9	11	19	17	16	17	6
Listenplätze insgesamt	70	49	46	69	47	17	22	49	46	48	49	17
Platzierte Frauen	16	12	9	12	11	5	8	14	19	16	16	4
Platzierte Männer	54	37	37	57	36	12	14	35	27	32	33	13
Anteil platzierter Frauen	23 %	24 %	20 %	17 %	23 %	29 %	36 %	29 %	41 %	33 %	33 %	24 %
Anzahl Frauen auf Listenplatz 1	5	3	4	4	4	4	2	5	7	6	5	2
Anteil Frauen auf Listenplatz 1	19 %	16 %	22 %	13 %	21 %	44 %	18 %	26 %	41 %	38 %	29 %	33 %

Der Blick auf die Listenplatzierungen allein reicht nicht aus, denn entscheidend für die Entwicklung der Professorinnenquote sind die weiblichen Neuberufungen. Hier lässt sich ein leicht positiver langfristiger Trend erkennen:

**Tabelle 13: Entwicklung des Frauenanteils an den Neuberufungen der TU Dortmund (2010 bis 2017)**

Professorinnenanteil an Neuberufungen...	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
... insgesamt	29,6 %	6,3 %	33,3 %	15,4 %	42,9 %	25,0 %	29,41 %	33,33 %
Anzahl männlich	19	15	8	11	8	12	12	4
Anzahl weiblich	8	1	4	2	6	4	5	2
... insgesamt im Dreijahresmittel			23,6 %	17,1 %	30,8 %	27,9 %	31,91 %	28,21 %
... W 2-Professuren	30,0 %	9,1 %	25,0 %	16,6 %	62,5 %	11,1 %	33,3 %	50,0 %
Anzahl männlich	14	10	6	5	3	8	4	2
Anzahl weiblich	6	1	2	1	5	1	2	2
... W 2-Professuren im Dreijahresmittel			23,1 %	16,0 %	36,4 %	30,4 %	34,8 %	26,3 %
... W 3-Professuren	28,6 %	0,0 %	50,0 %	14,3 %	16,7 %	42,9 %	27,3 %	0,0 %
Anzahl männlich	5	5	2	6	5	4	8	2
Anzahl weiblich	2	0	2	1	1	3	3	0
... W 3-Professuren im Dreijahresmittel			25,0 %	18,8 %	23,5 %	25,0 %	29,2 %	30,0 %

Auch die Professorinnenquote selbst entwickelt sich langfristig positiv, wobei an der TU Dortmund – wie auch bundesweit – der Professorinnenanteil mit steigender Besoldungsgruppe sinkt. Die Tabelle zeigt die Entwicklung der letzten Jahre:

**Tabelle 14: Entwicklung des Professorinnenanteils an der TU Dortmund differenziert nach W 2/C 3 und W 3/C 4 (2009 bis 2017)**

Besoldungsstufe Professuren	Frauenanteil an Professuren				
	2009	2011	2013	2015	2017
W 2/C 3-Professuren	21 %	24,7 %	23,5 %	23,7 %	27,0 %
W 3/C 4-Professuren	16 %	18,4 %	18,2 %	18,5 %	19,9 %
<b>Summe W 2/C 3/C- und W 3/C 4-Professuren</b>			<b>20,0 %</b>	<b>20,5 %</b>	<b>24,3 %</b>

Insgesamt steigen seit 2009 die Anteile an von Frauen besetzten W 2/C 3- und W 3/C 4-Professuren. In beiden Besoldungsgruppen liegt der Professorinnenanteil in 2015 noch leicht über dem Bundesdurchschnitt mit 23,4 % (W 2/C 3) und 18,4 % (W 3/C 4).

Obwohl die Frauenanteile an den jährlichen Berufungen der TU Dortmund stark schwanken, liegen sie im Dreijahresmittel in der Regel in beiden Besoldungsgruppen zumeist über den jeweils aktuellen Anteilen. Daraus ergibt sich auch für die Zukunft ein steigender Anteil an W 2- und W 3-Professorinnen.

Bei der Betrachtung des Professorinnenanteils in den Fakultäten sind nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den Natur- und Ingenieurwissenschaften einerseits und den übrigen Fächern andererseits erkennbar:

**Tabelle 15: Geschlechter(dis)paritäten auf der Ebene der Professuren in den Fakultäten der TU Dortmund 2015 (C 3/W 2 + C 4/W 3)**

Geschlechterdisparität	Professorinnenanteil	Fakultät	Professorinnenanteil
Fakultäten mit (annähernder) Geschlechterparität:	Professorinnenanteil über 40 %	Kunst- und Sportwissenschaften	56,3 %
		Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie	43,5 %
Fakultäten mit Geschlechterdisparität, aber ohne deutliche Professorenmehrheit:	Professorinnenanteil zwischen 30 % und 40 %	Kulturwissenschaften	38,9 %
		Humanwissenschaften und Theologie	30,8 %
Fakultäten mit (deutlicher) Professorenmehrheit:	Professorinnenanteil zwischen 20 % und 30 %	Raumplanung	27,3 %
		Statistik	25,0 %
		Rehabilitationswissenschaften	25,0 %
	Professorinnenanteil zwischen 10 % und 20 %	Informatik	15,8 %
		Wirtschaftswissenschaften	11,8 %
		Mathematik	10,5 %
	Professorinnenanteil unter 10 %	Bio- und Chemieingenieurwesen	8,3 %
		Elektrotechnik und Informationstechnik	7,7 %
		Chemie und chemische Biologie	6,3 %
		Architektur und Bauingenieurwesen	5,9 %

Geschlechterdisparität	Professorinnenanteil	Fakultät	Professorinnenanteil
		Physik	5,6 %
	Keine Professorin	Maschinenbau	0 %

In 2015 besteht in zwei Fakultäten annähernd eine Geschlechterparität auf der Ebene der Professuren. Sie gehören zu den gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen Fachbereichen der TU Dortmund. Zwei weitere Fakultäten zeigen einen Professorinnenanteil von über 30 Prozent. Deutliche bis sehr deutliche Professorinnenmehrheiten finden sich in allen MINT-Fakultäten, aber auch in den Rehabilitationswissenschaften und den Wirtschaftswissenschaften. Keine Professorin konnte bislang in der Fakultät Maschinenbau gewonnen werden.

### 1.2.6 Vertretungsprofessuren

Die Vertretung einer Professur ist für den wissenschaftlichen Nachwuchs häufig ein wichtiger Schritt auf dem Weg auf eine W 2- oder W 3-Professur. Das Ministerium für Kunst und Wissenschaft gibt hier seit einigen Jahren eine Frauenquote vor, um damit die Karrierechancen von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. In der Vergangenheit erreichte die TU Dortmund die Zielquote in Höhe von 40 % nicht. 2013 betrug der Anteil von Frauen vertretener Professuren 29 %, 2014 und 2015 lag er bei 27 %. Das Nichterreichen der Quote ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass jede Fakultät autonom über Professurvertretungen entscheidet und dabei nicht immer die TU-weit avisierte Gesamtquote im Blick hatte. Mittlerweile wurden die Fakultäten für diese Problematik sensibilisiert, so dass in 2016 der Anteil an von Frauen vertretenen Professuren auf 43 % stieg, 2017 mit 48 % fast die Hälfte erreichte und im Sommersemester 2018 mit 56 % diese überschreitet.

### 1.2.7 Frauen auf den wissenschaftlichen Karrierestufen in der TU Dortmund: Zusammenfassung und Handlungsbedarfe

Die folgende Tabelle gibt noch einmal einen Überblick über die Frauenanteile im Studium und auf den Karrierestufen bis zur Professur:

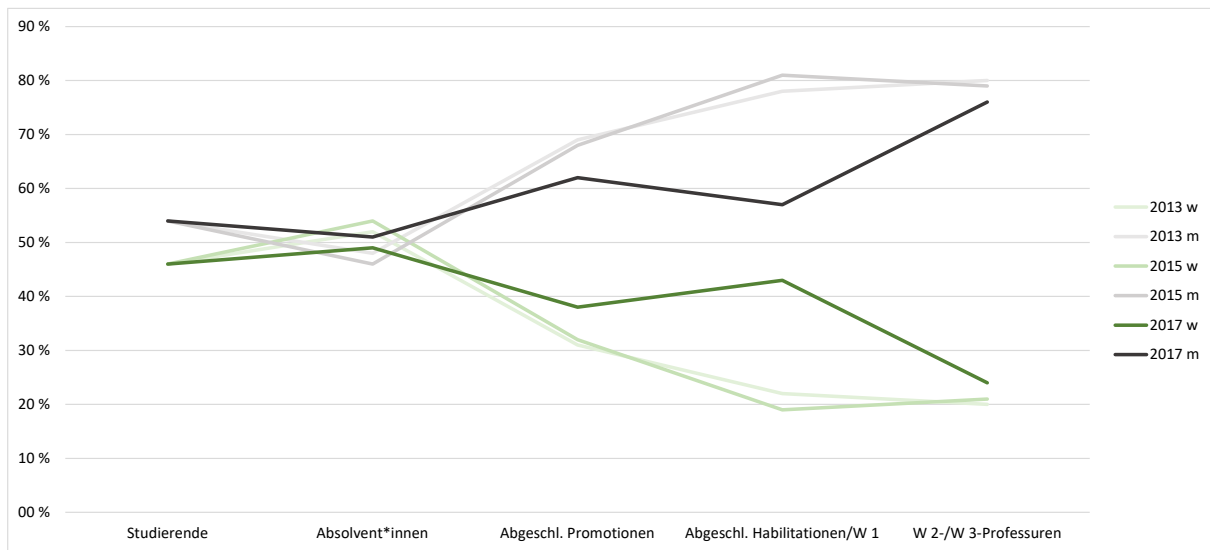
**Tabelle 16: Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Karrierestufen der TU Dortmund (2013 bis 2017)**

Wissenschaftlichen Karrierestufen	2013	2014	2015	2016	2017
Immatrikulierte Studentinnen (gewichtete Köpfe)	46 %	46 %	46 %	46 %	46 %
Absolventinnen auf Masterniveau (gewichtete Köpfe)	52 %	57 %	54 %	49 %	49 %
Promotionen	31 %	30 %	32 %	30 %	38 %
Σ Habilitationen/Juniorprofessuren	22 %	29 %	19 %	28 %	43 %
Professuren C 3/W 2 und C 4/W 3	20 %	20 %	21 %	22 %	24 %

Die Tabelle verdeutlicht, dass bei den Studierenden der TU Dortmund annähernd Geschlechterparität gegeben ist. (In der summarischen Betrachtung aller Studierenden ist die Segregation nach Fächern - MINT vs. andere Fächer - und nach Studienabschlüssen - Lehramter vs. andere Abschlüsse - nicht erkennbar). Es schließen vergleichbar viele Frauen wie Männer einen Studiengang auf Masterniveau ab. Im weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Laufbahn nahm der Frauenanteil in der Vergangenheit jedoch sukzessive ab. (Insbesondere beim Schritt vom Studienabschluss zur Promotion verringert sich nach wie vor der Frauenanteil erheblich.) Das typische Bild einer Schere wird sichtbar. Dies konnte in 2017 erstmals zum Teil durchbrochen werden, weil auf der Qualifikationsstufe Habilitationen/Juniorprofessuren der Frauenanteil über dem auf der

vorherigen Qualifikationsstufe liegt. Der Vergleich der Daten im Zeitverlauf zeigt insgesamt eine hoffungsvolle Entwicklung: Frauen holen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen ab der Promotion auf.

**Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen (Vergleich 2013, 2015 und 2017)**



Maßnahmen gegen geschlechterstereotypes Studienwahlverhalten werden weiterhin einen Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten an der TU Dortmund bilden. Für die Lehramts- sowie gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen Studiengänge müssen die Anstrengungen bei der Gewinnung und dem Halten von Männern liegen, für die fachwissenschaftlichen Studiengänge, insbesondere in den MINT-Fächern, bei der Gewinnung und dem Halten von Frauen. Aufmerksamkeit liegt dabei auf einzelnen Fakultäten: die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie die Fakultät Maschinenbau müssen ihr Bemühen zur Gewinnung von Studentinnen weiter verstärken; in den Fakultäten Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie sowie Kulturwissenschaften und insbesondere in den Rehabilitationswissenschaften ist die Akquisition von Studenten gefordert.

Ein Erhöhen der Anzahl an Promotionen, insbesondere der von Frauen, bleibt für die TU Dortmund eine wichtige Aufgabe zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bei den abgeschlossenen Habilitationen und den Juniorprofessuren ist das Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung erreicht und muss für die Zukunft gesichert werden.

Um auf der Ebene der Professuren die Entwicklung in Richtung Geschlechterparität zu befördern, müssen insbesondere in einigen Fakultäten die Anstrengungen deutlich erhöht werden. Auch hier stehen die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie die Fakultät Maschinenbau im Mittelpunkt, aber auch die Fakultät für Mathematik, die Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen, die Fakultät für Chemie und Chemische Biologie, die Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen sowie die Fakultät Physik.

**Haupthandlungsfelder der TU Dortmund auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule**

Wissenschaftliche Karrierestufe	Handlungsfeld
Studium	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gewinnung von Frauen für fachwissenschaftliche, insbesondere MINT-Studiengänge</li> <li>➤ Gewinnung von Männern für gesellschafts- und kulturwissenschaftliche Fächer sowie für Lehramtsstudiengänge</li> <li>➤ Halten von Frauen in fachwissenschaftlichen, insbesondere MINT-Studiengängen</li> <li>➤ Halten von Männern in gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen Fächern sowie in Lehramtsstudiengängen</li> </ul>

Promotion	➤ Motivieren leistungsstarker Absolventinnen zur Promotion
Professur	➤ Gewinnen exzellenter Wissenschaftlerinnen als beste Köpfe auf W 2- und W 3-Professuren

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die TU Dortmund weiterhin auf den drei Handlungsfeldern der Vergangenheit Defizite aufweist und Herausforderungen annehmen muss. Dies geschieht allerdings auf einem kontinuierlich verbesserten Niveau und mit zunehmend differenzierterem Blick auf einzelne Fakultäten.

### 1.3 Ergebnisse aus Gender Rankings - die TU Dortmund im Vergleich mit anderen Universitäten

Um die universitäts-intern ermittelten Ergebnisse besser einordnen zu können, wird im Folgenden das Abschneiden der TU Dortmund in einigen wichtigen Gender-Rankings vorgestellt.

#### 1.3.1 Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Die TU Dortmund beteiligt sich an dem von der DFG initiierten Prozess zur Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards. 2011 wurde sie von der DFG in die Gruppe der Besten eingeordnet. Zudem ist die TU Dortmund mit mehreren innovativen Maßnahmen im DFG-Instrumentenkasten vertreten (<http://www.instrumentenkasten.dfg.de>). Der Instrumentenkasten ist eine Sammlung von Praxisbeispielen, die dabei helfen, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu erreichen. Mit der Eingruppierung und der Präsenz im Instrumentenkasten wird das Bemühen der TU Dortmund honoriert, sich zu einer geschlechtergerechten Hochschule zu entwickeln.

Die TU Dortmund hat sich im aktuellen Hochschulentwicklungsplan auch weiterhin zu den Gleichstellungszielen im Sinne der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verpflichtet.

#### 1.3.2 Das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (2017)

Im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten<sup>6</sup> werden Gleichstellungserfolge von Hochschulen in einem bundesweiten Vergleich dargestellt. Einbezogen sind die Hochschulen, die Mitglied in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sind, sowie weitere Hochschulen mit mindestens 30 Professor\*innen. Bewertet werden die Geschlechterrelationen differenziert nach Qualifikationsstufen und auf Basis des Kaskadenmodells. Für die Veröffentlichung 2017 wurden von 64 Universitäten, 131 Fachhochschulen und 44 Künstlerische Hochschulen Daten aus dem Jahr 2015 verwendet.

Im CEWS-Hochschulranking der Universitäten erreicht die TU Dortmund 2017 eine Gesamtpunktzahl von 5 bei 12 möglichen Punkten und belegt damit einen Platz in der Gruppe 8 von insgesamt 11 Gruppen. Die Gesamtpunktzahl resultiert aus einem Vergleich der Universitäten. Punkte verteilt werden für den Rang bei den Qualifikationsstufen

- Promotion,
- Post-Doktorand\*innen,
- hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerischen Personal sowie
- Professuren

und für den Rang bei den Steigerungsraten des Frauenanteils

- am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie
- an den Professuren.

Für das Ranking werden die Universitäten auf Basis ihrer Daten in drei Gruppen geteilt: die Spitzengruppe (bestes Quartil), die Mittelgruppe (zweit- und drittbestes Quartil) und die Schlussgruppe (schlechtestes Quartil). Die Spitzengruppe erhält je zwei Punkte, die Mittelgruppe je einen Punkt und die Schlussgruppe keinen Punkt.

<sup>6</sup> [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/52104/ssoar-2017-lother-Hochschulranking\\_nach\\_Gleichstellungsaspekten\\_2017.pdf?sequence=1](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/52104/ssoar-2017-lother-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2017.pdf?sequence=1)

Im CEWS-Hochschulranking 2017 befindet sich die TU Dortmund im Vergleich zu den anderen Universitäten mit ihrem Anteil an Promotionen von Frauen in Bezug zum Studentinnenanteil in der Schlussgruppe; gleiches gilt für die Kategorie hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal. In beiden Kategorien erhält die TU Dortmund keinen Punkt. Einen Punkt erhält sie in den Kategorien „Post-Doktorand\*innen“ sowie in den beiden Steigerungskategorien und zwei Punkte kann sie in der Kategorie „Professuren“ erringen. Letzteres verdeutlicht noch einmal, dass die TU Dortmund in 2015 im Bundesvergleich einen überdurchschnittlichen Anteil an Professorinnen aufweist. In allen Kategorien bestätigt das CEWS-Hochschulranking die Ergebnisse der internen Datenanalyse.

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die Position der TU Dortmund im CEWS-Hochschulranking nach Genderaspekten seit der ersten Veröffentlichung 2003 entwickelt hat:

**Tabelle 17: Positionierung der TU Dortmund im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten**

Veröffentlichung	Daten	Gesamtranking: Ranggruppe	Gesamtranking: Punkte	Erreichter Anteil an maximaler Punktzahl (eigene Berechnungen)	Studierende (1)	Promotionen (2)	Post-Doc. (3)	Hauptberufliches Wissenschaftliches und Künstlerisches Personal (4)	Professuren (5)	Steigerung hauptberufliches Wissenschaftliches und Künstlerisches Personal (6)	Steigerung Professuren (6)
2003	2001	5 von 8	7 von 14	0,50	mittel	schlecht	mittel	mittel	gut	mittel	mittel
2005	2003	3 von 8	9 von 14	0,64	mittel	schlecht	gut	mittel	gut	gut	mittel
2007	2005	7 von 11	8 von 14	0,57	mittel	mittel	schlecht	mittel	gut	gut	mittel
2009	2007	6 von 11	9 von 14	0,64	mittel	mittel	gut	mittel	mittel	gut	mittel
2011	2009	7 von 11	8 von 14	0,57	mittel	schlecht	gut	mittel	mittel	gut	mittel
2013	2011	9 von 12	6 von 14	0,43	mittel	schlecht	gut	schlecht	mittel	mittel	mittel
2015	2013	9 von 10	4 von 12	0,33	mittel	schlecht	mittel	schlecht	gut	schlecht	mittel
2017	2015	8 von 11	5 von 12	0,42	gut	schlecht	mittel	schlecht	gut	mittel	mittel

**Erläuterungen zu den Spaltenbenennungen:**

- (1) Studentinnenanteil im Vergleich zum Bundesdurchschnitt nur für Fächer mit geringem Frauenanteil (fließt seit 2015 nicht mehr ins Gesamtranking ein)
- (2) Frauenanteil Promotionen im Vergleich zum Frauenanteil an den Studierenden
- (3) Frauenanteil Postdoktorand\*innen (Habiltierende plus Juniorprofessur) im Vergleich zum Frauenanteil an den Promotionen
- (4) Frauenanteil an Dozent\*innen, Assistent\*innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, Lehrkräften für besondere Aufgaben und Juniorprofessuren im Vergleich zum Frauenanteil an den Studierenden
- (5) Frauenanteil an den Professuren (ohne Juniorprofessuren) im Vergleich zum Frauenanteil an den Promotionen
- (6) Veränderung Frauenanteil im Vergleich zu fünf Jahren vorher

Die relativ meisten Punkte kann die TU Dortmund auf Basis der Daten von 2003 und 2007 erreichen. Nach 2007 zeigt sich eine eher negative Entwicklung der Platzierung: die schlechteste erfolgt 2013; eine leichte Verbesserung wird 2015 erreicht. Die anhand interner Daten beobachteten Entwicklungen zum Beispiel bei den „Post-Doktorand\*innen“ lassen hoffen, dass die TU Dortmund ihren Rang zukünftigen etwas verbessern kann. (Die Veröffentlichung des nächsten Rankings wird 2019 erfolgen.)

### 1.3.3 Der Gender-Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW legte 2016 mit dem Gender-Report<sup>7</sup> den dritten Bericht zu Geschlechter(un)gerechtigkeiten an nordrhein-westfälischen Hochschulen vor. Hier stellt sich die TU Dortmund dem Vergleich mit den 14 anderen Universitäten aus NRW. Grundlage des Rankings im Gender-Report ist die Bewertung gleichstellungsorientierter Entwicklungsdaten. „Die Schwerpunkte der Datenanalyse liegen auf der Entwicklung der Hochschullandschaft in NRW und dabei auf der Untersuchung der vertikalen Segregation nach Statusgruppen und Qualifizierungsstufen, aber auch der horizontalen Segregation, d. h. der jeweils nach Fächergruppen differenzierten Entwicklung, sowie auf der Analyse der Situation an den

<sup>7</sup> [http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report\\_2016/genderreport\\_2016\\_m\\_anhang.pdf](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2016/genderreport_2016_m_anhang.pdf)



einzelnen Hochschulen – nach Hochschularten getrennt (Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen).“ (Gender-Report 2016:15) Der Gender-Report vergleicht die Entwicklungen der letzten zehn Jahre.

In fast allen nordrhein-westfälischen Universitäten steigt der Studentinnenanteil von 2004/05 bis 2014/15. In der TU Dortmund stagniert er fast (Erhöhung um 0,2 Prozentpunkte), allerdings nach einem Zwischenhoch, das einen mehr als drei Prozentpunkte höheren Wert markiert. Die Autorinnen halten dies für einen möglichen Effekt der Umbenennung zur technischen Universität (Gender-Report 2016:53). Eine Erklärung könnte aber auch die durch die Abschaffung der Wehrpflicht generierte überproportionale Zunahme männlicher Studierender in den fachwissenschaftlichen Studiengängen sein. Dies untermauert der sich aktuell wieder stabilisierende Studentinnenanteil.

Der von Frauen abgeschlossene Anteil an Promotionen liegt mit 31,4 % im Dreijahresmittel (2012 bis 2014) unter dem Landesdurchschnitt von 41,5 % (Gender-Report 2016:63). Der Anteil an Juniorprofessorinnen ist an der TU Dortmund deutlich unterdurchschnittlich: Während andere Universitäten in der betrachteten Dekade bereits annähernd die Parität erreichen, liegt er in Dortmund noch bei etwa einem Viertel (Gender-Report 2016:65). Auf der Ebene der Professuren zeigt sich an der TU Dortmund die im Vergleich geringste Veränderung des Frauenanteils (+ 3,0 Prozentpunkte). „2004 verfügte Dortmund noch über den zweithöchsten Frauenanteil, mittlerweile nimmt die Technische Universität jedoch den viertletzten Platz ein.“ (Gender-Report 2016:69) Ebenfalls unterdurchschnittliche Frauenanteile zeigen sich in der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen/Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Dozent\*innen/Assistent\*innen, die hauptberuflich beschäftigt sind.

Die folgende Tabelle verdeutlicht, welchen Rang die TU Dortmund auf den einzelnen Qualifizierungsstufen erreicht und wie groß ihr Abstand zum Landesdurchschnitt ist:

**Tabelle 18: Abweichung des Frauenanteils in der TU Dortmund vom Landesdurchschnitt auf einzelnen Qualifizierungsstufen und Rangplatzierung 2014**

	Abstand zum Durchschnitt der Universitäten in NRW in Prozentpunkten	Rangposition im Vergleich zu den 14 Universitäten in NRW
Studierende	- 1,4	Rang 12
Promotionen	- 10,1	Rang 12
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	- 5,4	Rang 10
Professor*innen	- 1,7	Rang 11
<b>durchschnittliche Abweichung</b>	<b>- 4,6</b>	<b>Rang 13</b>

Die TU Dortmund belegt bei dem Ranking des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW somit nach 2011 erneut den vorletzten Platz unter den Universitäten wobei der Abstand zum Landesdurchschnitt auf allen Stufen größer geworden ist. Letzteres interpretieren die Autorinnen des Gender-Reports als Effekt der Neuausrichtung als technische Universität seit 2007 (Gender-Report 2016:88).

Außerhalb des Rankings bietet der Gender-Report auch Vergleichsdaten zum Frauenanteil in Führungspositionen. Die Tabelle zeigt, dass die TU Dortmund auch hier in fast allen Positionen unterdurchschnittlich abschneidet:

**Tabelle 19: Frauenanteile in Leitungsfunktionen der TU Dortmund im Vergleich zum Landesdurchschnitt NRW 2016**

	Frauenanteile in Leitungsfunktionen	
	TU Dortmund	Durchschnitt der 14 Universitäten in NRW
Hochschulrat	25,0 %	43,3 %
Senat:	40,0 %	31,1 %
Rektorat	33,3 %	34,9 %
Dekanate	13,3 %	15,6 %
<b>alle Führungspositionen</b>	<b>23,8 %</b>	<b>26,4 %</b>

### 1.3.4 Die TU Dortmund im Vergleich mit anderen Hochschulen: Zusammenfassung und abgeleitete Handlungsbedarfe

Beide Rankings verdeutlichen, dass die TU Dortmund sowohl im landes- wie auch im bundesweiten Vergleich mit anderen Hochschulen keine guten Ergebnisse und somit geringe Rangplätze erzielt. Das schlechte Abschneiden ist zum Teil mit der spezifischen Struktur der TU Dortmund als Hochschule mit starkem MINT-Schwerpunkt zu erklären. Allerdings zeigen zum Beispiel am Bundesdurchschnitt gemessene deutlich unterdurchschnittliche Professorinnenquoten in mehr als der Hälfte der Fakultäten (vgl. Tabelle 20), dass hier Potenziale ungenutzt bleiben. Dies hat die TU Dortmund bereits durch ihre eigenen Analysen erkannt. Welche Anstrengungen sie unternimmt, um eine geschlechtergerechtere Hochschule zu werden, wird im Folgenden beschrieben.

## 2 Aktivitäten der TU Dortmund zum Abbau von Geschlechterdisparitäten auf den wissenschaftlichen Karrierestufen

In Kenntnis ihrer Defizite entwickelt die TU Dortmund seit vielen Jahren Strategien und Maßnahmen, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule näher zu kommen. In den folgenden Abschnitten wird beschrieben, welche Aktivitäten die TU Dortmund in den Haupthandlungsfeldern entfaltet. Dabei wird die Wirkung der Aktivitäten bewertet, ihre nachhaltige Weiterentwicklung beschrieben und diese um innovative Aktivitäten zur beschleunigten Zielerreichung ergänzt. Darüber hinaus werden einzelne Beispiele aus Fakultäten aufgeführt.<sup>8</sup>

Generell gilt, dass Erfolge der Strategien und Maßnahmen oft erst langfristig eintreten und von vielen Faktoren beeinflusst werden, so dass die Wirkungen oft schwer zu beurteilen sind. Resonanz und Auslastung der einzelnen Angebote lassen sich leichter beschreiben. Die quantitativen Veränderungen der Frauenanteile an Studierenden, wissenschaftlichem Nachwuchs oder Professuren können damit aber nicht monokausal begründet werden. Dennoch ist davon auszugehen, dass die Maßnahmen Erfolge zeigen und sich positiv auf die Entwicklung der TU Dortmund hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule auswirken. Als Beleg hierfür können zahlreiche Studien der Frauen- und Geschlechterforschung herangezogen werden, vor deren Hintergrund die Strategien und Maßnahmen der TU Dortmund entwickelt und umgesetzt werden.

### 2.1 Aktivitäten zur Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studiengänge und Studenten für gesellschafts- und kulturwissenschaftliche Fächer sowie für die Lehramtsstudiengänge

Die TU Dortmund hat sich das Ziel gesetzt, sowohl auf zentraler als auch auf Fakultätsebene geschlechtersensibel um Studierende zu werben und geschlechterstereotypem Studienwahlverhalten entgegen zu wirken. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge und Männern für gesellschafts- und kulturwissenschaftliche Fächer sowie für das Lehramt. Besonders gefordert sind hier einerseits die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie die Fakultät Maschinenbau und andererseits die Fakultät Rehabilitationswissenschaften.

Geschlechtersensible Information und Beratung für Schülerinnen und Schüler bietet die zentrale Studienberatung. Das Qualitätsmanagement für Studieninformationen ist etabliert: Die Fakultäten gestalten ihre Informationsangebote für Studieninteressierte gendersensibel (z. B. geschlechtersensible Sprache und Bilder, inhaltliche Beispiele aus allen Lebensbereichen der Schüler\*innen). Gemeinsam mit der zentralen Studienberatung sind die MINT-Fakultäten der TU Dortmund vielfältig für die Gewinnung von Studentinnen aktiv (<https://www.tu-dortmund.de/uni/de/Einstieg/Schuelercampus/index.html>). Einige Fakultäten engagieren sich zudem intern: Die Fakultät für Chemie und Chemische Biologie knüpft durch Schülerpraktika gezielt erste Kontakte zu jungen Frauen, um diese als Studentinnen zu gewinnen. Die Fakultät für Informatik bietet

<sup>8</sup> In den Gleichstellungskonzepten der Fakultäten und Einrichtungen finden sich strukturierte Listen mit Aktivitäten, die zur Bearbeitung der je spezifischen Defizite entwickelt wurden.

jeden Herbst eine SchnupperUni speziell für studieninteressierte Frauen an ([www.cs.tu-dortmund.de/nps/de/Studieninteressierte/Angebote/Schnupperuni\\_Informatik/index.html](http://www.cs.tu-dortmund.de/nps/de/Studieninteressierte/Angebote/Schnupperuni_Informatik/index.html)). Sie gestaltet ihre Studieninformationsflyer neu und weist darin auf die vielfältigen Kombinationsmöglichkeiten des Studiums mit Nebenfächern wie Biologie, Medizin oder Rehabilitationstechnologien hin. Diese Nebenfächer haben einen spezifischen Anwendungsbezug und sprechen deshalb insbesondere Frauen an. Auch einige ingenieurwissenschaftliche Fakultäten verankern curricular Anwendungsbezüge stärker in den Veranstaltungen für die ersten Semester, um damit insbesondere auch Schülerinnen zu interessieren.

Role models werden in unterschiedlichen Formaten präsentiert: z. B. gemischtgeschlechtliche Vortragsteams bei Schulbesuchen, Studentinnen mit aktiver Rolle in Schulaktionen und Informationsveranstaltungen, Fakultäten setzen verstärkt weibliche studentische Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit ein, dortMINT ([www.dortmint.de](http://www.dortmint.de)) arbeitet mit Schul-Botschafterinnen, Fakultäten mit niedrigem Frauenanteil laden regelmäßig Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen ein.

Alle MINT-Fakultäten und alle gewerblich-technischen Ausbildungsbereiche beteiligen sich am zentral vom Gleichstellungsbüro organisierten Girls'Day. Die TU Dortmund stellt jährlich ein Angebot für 150 bis 200 Mädchen bereit. Die Fakultäten mit geringem Studentenanteil gestalten den ebenfalls zentral vom Gleichstellungsbüro organisierten Boys'Day (jährlich ca. 100 Plätze). Im Rahmen von Girls'Day und Boys'Day finden insgesamt ca. 20 Workshops in Fakultäten und Einrichtungen der TU Dortmund statt.

Um geschlechterstereotypem Studien- und Berufswahlverhalten entgegen zu wirken, führt das Gleichstellungsbüro zudem die Mentoringprogramme „MinTU – Mädchen in die TU Dortmund“ ([www.tu-dortmund.de/MinTU](http://www.tu-dortmund.de/MinTU)) und „12<sup>+</sup> – Das Jungen-Mentoring“ ([www.tu-dortmund.de/zwoelfplus](http://www.tu-dortmund.de/zwoelfplus)) durch. „MinTU – Mädchen in die TU Dortmund“ wird seit 2012 jährlich angeboten. Das Projekt nimmt die Erfahrung auf, dass bereits zu Beginn der Pubertät Weichen für die Studienwahlorientierung gestellt werden. Es bringt deshalb zwölf- bis 14-jährige Schülerinnen mit MINT-Studentinnen der TU Dortmund zusammen. Das Programm beinhaltet ein einjähriges Mentoring mit vier Workshop-Tagen in MINT-Fakultäten und führt die Schülerinnen an das Studium eines MINT-Faches heran. Das Angebot wird sehr stark nachgefragt: am derzeitigen siebten Durchlauf nehmen 48 Schülerinnen teil, weitere stehen auf der Warteliste für 2019. MinTU ist als ein besonders gelungenes Beispiel zur Gewinnung von Mädchen für MINT-Studiengänge in den Instrumentenkasten der DFG aufgenommen worden ([www.instrumentenkasten.dfg.de](http://www.instrumentenkasten.dfg.de)) und war Projekt des Monats bei „Komm, mach MINT“ ([www.komm-mach-mint.de/MINT-Projekte/Projekt-des-Monats/Projekt-des-Monats-Oktober-2015](http://www.komm-mach-mint.de/MINT-Projekte/Projekt-des-Monats/Projekt-des-Monats-Oktober-2015)).

Im Projekt „12<sup>+</sup> – Das Jungen-Mentoring“ können bis zu 20 Schüler im Alter von 14 bis 16 Jahren die gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen Fächer, insbesondere auch die Lehramtsausbildung der TU Dortmund besuchen. Die Jungen werden ebenfalls für ein Jahr von einem Studenten aus diesen Fächern begleitet und erhalten durch ihn einen persönlichen Einblick in sein Fach, den Studienalltag und Berufsmöglichkeiten. Zudem lernen die Schüler in Workshops die gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen Fakultäten (Fakultät 12 bis Fakultät 16) der TU Dortmund kennen.

Der Studentinnen-Anteil in MINT-Studiengängen ist dann deutlich höher, wenn die Studiengänge (noch) keine stereotype Geschlechterzuordnung besitzen. Dies ist ein bekannter Effekt. Er zeigte sich an der TU Dortmund bereits beim Studiengang Chemische Biologie oder bei der Neuausrichtung der ehemaligen Fakultät Chemietechnik hin zu Bio- und Chemieingenieurwesen. Ähnliche Effekte erzielte die Fakultät Statistik mit dem Studiengang „Datenanalyse/Datenmanagement“, die Fakultät für Informatik mit „Angewandte Informatik“ oder die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik mit „Informations- und Kommunikationstechnik“. Daher achtet das Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation (in Zusammenarbeit mit der AG Gender Studies) bei der Einrichtung neuer Studiengänge darauf, dass eine Bezeichnung gewählt wird, die für beide Geschlechter attraktiv ist. Gelungen ist dies 2011/12 mit der Einrichtung des Studiengangs Medizinphysik in der Fakultät Physik, der mit einem Studentinnenanteil von 40 % den durchschnittlichen Anteil von 16 bis 18 % in der Physik weit übertrifft. Die Fakultät für Informatik plant weitere anwendungsnahe Studienschwerpunkte (z. B. „Bioinformatik“, „Data Science“), da diese in der Studienberatung überwiegend von Frauen nachgefragt werden. Zudem beteiligte sich diese Fakultät aktiv an der Entwicklung des tasteMINT Assessment, das Schüler\*innen vor der Studienwahl die Möglichkeit zur Erprobung ihrer Potenziale für den

MINT-Bereich bietet. Eine Teilnahme an dem tasteMINT Assessment wird Studieninteressierten vor Beginn des ersten Semesters in mehreren Fakultäten empfohlen.

Studentinnen profitieren von dem umfassenden Beratungs- und Betreuungssystem für Studierende im ersten Studienjahr. Zudem haben insbesondere die MINT-Fakultäten ihre Aktivitäten zum Senken der Abbrecherinnenquote deutlich verstärkt. Hier existieren Frauennetzwerke oder Mailinglisten, Fakultätshomepages integrieren eine spezifische Frauen-Seite (z. B. „Ingenieurinnen“) oder verweisen auf die Seiten der dezentralen bzw. zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Fakultät für Informatik entwickelte ein Mentorinnenprogramm zur Unterstützung von Studienanfängerinnen durch erfahrenere Studentinnen als Mentorinnen und organisiert Übungsgruppen in den ersten Semestern so, dass keine Studentin alleine in einer Gruppe mit ausschließlich Studenten ist. Die Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen versucht studienrelevante Probleme im 1. Semester mit einem Gruppenmentoring zu ermitteln und zu beheben. Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik unterstützt Bachelorstudentinnen, in dem sie jedes Semester ihren Studienfortschritt dokumentiert und auf dieser Grundlage Beratungs- und Förderangebote bereitstellt oder ihnen Stipendien bzw. Stellen als wissenschaftliche Hilfskraft oder geeigneten Industriepraktika vermittelt. Zudem organisiert sie Mentoring-Gruppen, in denen Masterstudentinnen und Promovendinnen Bachelorstudentinnen unterstützen.

Die Fakultät Physik führte 2012 eine Quotierung bei der Vergabe von SHK-/WHK-Stellen ein, mit dem Ziel einer 50 %-Verteilung der Geschlechter, mindestens jedoch einer Verteilung gemäß dem Geschlechter-Anteil bei den Studierenden. Auch wenn es nicht gelang, die angestrebte Quote zu erreichen, besteht das Bemühen einer (über-) repräsentativen weiblichen Besetzung von Hilfskraftstellen weiterhin.

## **2.2 Aktivitäten zur Gewinnung von Master-Absolventinnen für eine wissenschaftliche Karriere**

In der Datenanalyse wurde deutlich, dass die Gewinnung von Promovendinnen eine besondere Herausforderung für die TU Dortmund darstellt. Während der Anteil an Absolventinnen im Vergleich zu den Studentinnen etwas ansteigt, sinkt er bei den weiblichen Promovierten deutlich ab. Mit Blick auf die Kaskade haben beinahe alle Fakultäten hier ein Defizit. Allerdings steigt der Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen an der TU Dortmund im langfristigen Trend. Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen zielen darauf, den steigenden Trend zu verfestigen und auszubauen.

Ein neuer Arbeitsschwerpunkt des Gleichstellungsbüros ist die rechtzeitige Gewinnung von Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere. Hierzu werden zentrale sowie - in enger Zusammenarbeit mit den Fakultäten - spezifische Maßnahmen entwickelt.

Karriereentwicklungsprogramme haben an der TU Dortmund die Aufgabe, eine Orientierung für den weiteren Karriereweg zu bieten und den Teilnehmenden eine solide Entscheidung über die nächsten Schritte zu ermöglichen. Ziel ist es, Transparenz über Karrierewege herzustellen, die persönliche Planungssicherheit zu verbessern und unnötige drop-outs insbesondere von Frauen zu verhindern. Dabei nimmt die TU Dortmund wissenschaftliche und außeruniversitäre Karrierewege in den Fokus.

Das ScienceCareerNet Ruhr realisiert seit 2009 die gemeinsame überfachliche Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich der Universitäten Duisburg-Essen, Bochum und Dortmund (UARuhr) in vier Modulen: Herbst-/Frühjahrsakademie für Promotionsinteressierte und Promovierende, mentoring<sup>3</sup> für promovierende und promovierte Frauen, Karriereforum und CoachingPLUS für Postdoktorand\*innen. An der TU Dortmund werden die ingenieurwissenschaftlichen Anteile des mentoring<sup>3</sup> und das Karriereforum koordiniert. Letzteres wird von bis zu 120 Teilnehmenden pro Jahr besucht; Frauen sind hier deutlich überrepräsentiert. Sehr begehrt sind die Workshops zu Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen, die im Karriereforum und im Modul CoachingPLUS einen festen Platz haben. Im mentoring<sup>3</sup>-Programm wurden seit 2005 ca. 570 Promovendinnen und Postdoktorandinnen der UA Ruhr, davon 204 aus der TU Dortmund aufgenommen. Zusätzliche konnten an der TU Dortmund seit 2011 Mentoring-Gruppen für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Sonderforschungsbereiche/Transregios (SFB/TR) gebildet werden.

Die Angebote des ScienceCareerNet Ruhr werden künftig als gemeinsame überfachliche Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich der Universitätsallianz Ruhr fortgeführt. Hierzu wurde 2017 die Research Academy Ruhr gegründet. Sie ist eine der leistungsfähigsten und größten Plattformen zur Förderung des

wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. In einer bundesweit einzigartigen Kooperation bereiten die drei UA Ruhr-Universitäten gemeinsam auf eine Karriere innerhalb, aber auch außerhalb der Wissenschaft vor und bündeln die lokalen Angebote. Die gemeinsame Struktur ermöglicht einen transparenteren Zugang zu Weiterqualifizierungs- und Orientierungsangeboten für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Frauen sind die häufigsten Nutzerinnen dieser Angebote. Aktuell bestehen erste Überlegungen zu einem gemeinsamen Gendersensibilisierungstraining für die neu etablierten Koordinator\*innen an den drei Standorten.

Über Alternativen zur wissenschaftlichen Karriere informiert female.2.enterprises ([www.tu-dortmund.de/f2e](http://www.tu-dortmund.de/f2e)) - ein Projekt des Gleichstellungsbüros. Es hat das Ziel, Studentinnen und Akademikerinnen unterschiedlicher Fachrichtungen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Region aufzuzeigen und sie auf eine Karriere außerhalb des Wissenschaftsbetriebs vorzubereiten. female.2.enterprises on stage unterstützt durch Weiterbildungs- und Informationsangebote zu karriererelevanten Themen bei der Vorbereitung auf eine Führungsposition in der Wirtschaft. Bei female.2.enterprises on tour bieten attraktive Unternehmen intensive Einblicke in ihre Betriebsstrukturen und erläutern interne Karrierewege. Teilnehmerinnen haben die Chance, frühzeitig Kontakte zu Arbeitgeber\*innen zu knüpfen, Personalleiter\*innen kennen zu lernen und ihren Blick auf Beschäftigungsoptionen zu erweitern. female.2.enterprises trägt dazu bei, Wissenschaftlerinnen in der Region zu halten.

Zusätzlich gerät auch der Themenschwerpunkt „Förderung weiblicher Existenzgründungen“ in den Fokus. Ende 2018 fanden hierzu erste Veranstaltungen in Kooperation mit dem Centrum für Entrepreneurship & Transfer (CET) statt. Dieses Angebot wird weiter ausgebaut.

Weibliche Karrierewege außerhalb des Wissenschaftsbetriebs sind auch Thema einiger regionaler Netzwerke, die das Gleichstellungsbüro der TU Dortmund mit Expertise unterstützt. Ein Beispiel ist die enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung Dortmund: Im Rahmen des EU-Projekts „Competentia – Frau und Beruf“ und der Arbeitsgruppe „Campus&Company“ unterstützen Vertreter\*innen von Hochschulen und Unternehmen kooperativ den Übergang von Absolventinnen der Dortmunder Hochschulen in die freie Wirtschaft.

Das neu ausgerichtete Referat Forschungsförderung berät zu Forschungsanträgen und bietet ein Informationsprogramm für Nachwuchswissenschaftler\*innen, auch mit Ausrichtung auf Karrieremöglichkeiten für Frauen und spezifischen Informationen zu Frauenförderprogrammen.

Ein weiterer Ansatzpunkt für das Gewinnen und Binden von wissenschaftlichem Nachwuchs ist das Anbieten stabiler Beschäftigungsperspektiven. Seit 2009 werden Verträge für promovierende Wissenschaftler\*innen generell für die Dauer von mindestens einem Jahr geschlossen. Die Personalabteilung fordert bei Verträgen mit kürzerer Laufzeit eine schriftliche Begründung. Eine sachgrundlose Befristung wird bereits seit mehreren Jahren nicht mehr für Verträge im Wissenschaftsbereich vorgenommen. Seit der Neufassung des WissZeitVG in 2016 hat der Anfangsvertrag in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren. Die Vertragslaufzeit soll so dem Qualifizierungsziel Promotion entsprechen. Eine Vertragsverlängerung richtet sich an den erwarteten Zeitraum bis zum Ende der Promotion. Zudem werden Promovierende ausschließlich als wissenschaftliche Beschäftigte mit mindestens 50 % Stellenumfang eingestellt. Die Familienkomponente des WissZeitVG (zwei Jahre pro Kind) und die Regelung zu Mutterschutz und Elternzeit werden selbstverständlich umgesetzt. Diese Maßnahmen tragen zu einer verbesserten beruflichen Planbarkeit bei, von der sich Frauen besonders angesprochen fühlen.

Die TU Dortmund setzt seit 2014 ein Konzept zur Förderung der Karrierechancen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um, das nach der Promotion Karriereoptionen neben einer Laufbahn als Hochschullehrer\*in bietet. Qualifizierte Promovierte erhalten damit die Chance, dauerhaft eine anspruchsvolle Aufgabe in Forschung, Lehre oder im Fakultätsmanagement zu übernehmen. Die TU Dortmund stellt hierfür 30 % ihrer auf Dauer zugewiesenen Landesmittel für wissenschaftliches Personal zur Verfügung. Der Antrag einer Fakultät auf eine entfristete Besetzung muss das aktuelle Geschlechterverhältnis und die Steigerungsraten nach dem Kaskadenmodell der Fakultät enthalten. Das Auswahlverfahren ist Kriterien geleitet und transparent.

Im Rahmen der im NRW-Gleichstellungsgesetz vorgeschriebenen Festsetzung der Professorinnenquote diskutieren die Prorektorin Diversitätsmanagement und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte 2017 mit jeder Fakultät die Geschlechterverteilung entlang des Kaskadenmodells und über Möglichkeiten einer fakultätsin-

ternen Nachwuchsförderung von Frauen im Wissenschaftsbereich. Die vereinbarte Professorinnenquote wurde in das jeweilige Gleichstellungskonzept der Fakultät aufgenommen.

Die Vermutung, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen auch an der TU Dortmund häufiger als ihre männlichen Kollegen in Teilzeit arbeiten, bestätigte 2018 eine Analyse des Gleichstellungsbüros. Im Zuge der in 2018/2019 anstehenden Evaluation der Gleichstellungskonzepte erbittet die Gleichstellungskommission von jeder Fakultät eine Analyse der Teilzeitdaten und Angaben zu den spezifisch passenden Gleichstellungsmaßnahmen.

Die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung der Fakultäten fokussiert die Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen bei Tagungsreisen und Trainings/Workshops für Frauen. Einige Fakultäten ermöglichen eine Anschlussfinanzierung auslaufender Wissenschaftlerinnen-Stellen bis zur Einwerbung eines Drittmittelprojektes, Fertigstellung der Dissertation oder dem Beginn eines neuen Vertrags.

Seminare zu Bewerbungsstrategien, Selbstpräsentation, wissenschaftlichem Schreiben, Karrierestrategien oder Vernetzungsangebote für Frauen bieten viele Fakultäten an. Eine Informationsveranstaltung für Studentinnen zum Thema Promotion, ein Mentoring für Masterstudentinnen mit promovierenden Mentorinnen und ein transparentes Online-Bewerbungsverfahren für Tutor\*innen und studentische Hilfskraftstellen gehören zu den Fakultätsangeboten. Viele Fakultäten haben ein zusätzliches Budget für die Finanzierung von Tagungs- und Vortragsreisen für Studentinnen und Promovendinnen eingerichtet (keine Kompensation des allgemeinen Budgets, sondern zusätzliche Mittel ausschließlich für Frauen).

Die TU Dortmund ist auch in den letzten fünf Jahren erfolgreich bei der Einwerbung von strukturierten Programmen, mit denen das Ziel einer erhöhten Zahl von Promotionen erreicht werden soll. Mittlerweile bestehen an der TU Dortmund ein Exzellenzcluster (gemeinsam mit der Ruhr Universität Bochum), acht SFB/TR, 13 Promotionskollegs und eine Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe.

Nach wie vor beziehen auch die für den gesamten wissenschaftlichen Bereich zugeschnittenen zentralen Angebote der hochschuldidaktischen Weiterbildung im Zentrum für Hochschulbildung (zhb) Genderaspekte mit ein. Das innerbetriebliche Weiterbildungsprogramm der Universität umfasst ebenfalls vielfältige Angebote der Führungskräfte-Entwicklung und adressiert gleichermaßen Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung. Die Angebote der Führungskräfte-Entwicklung wurden in den letzten Jahren weiterentwickelt und thematisieren nun auch die Nachwuchsförderung als Führungsaufgabe.

### **2.3 Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils an W 2- und W 3-Professuren**

Aktuell (6/2018) sind ca. 22 % der Professuren an der TU Dortmund mit Frauen besetzt. Die TU wird jede Möglichkeit nutzen, diese Quote zu erhöhen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Fakultät Maschinenbau und der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik, da diese aktuell keine Professorin haben. Auch die aktuell fünf weiteren Fakultäten mit einem Professorinnenanteil von unter bzw. kaum über 10 % stehen im Fokus der Bemühungen.

2014 trat in Nordrhein-Westfalen ein neues Hochschulgesetz in Kraft (HG NRW). Es legt die Bestimmung einer Frauenquote für Professuren fest: Der Frauenanteil auf der Ebene der Professur soll künftig mindestens genauso hoch sein wie in der Qualifizierungsstufe darunter (Kaskadenmodell). Die Höhe der Gleichstellungsquote bestimmt sich nach dem Anteil der Frauen, die prinzipiell die Qualifikationsvoraussetzungen für eine Professur in der jeweiligen Fächergruppe erfüllen. Die für die Ermittlung der Ausgangsbasis notwendigen Daten stehen im Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW bereit. Gemäß §37a HG NRW bestimmt das Rektorat die Ausgangsgesamtheit für die Berechnung der Gleichstellungsquote und ermittelt die Gleichstellungsquote. Vor dem Hintergrund dieser Vorgaben trat das Rektorat der TU Dortmund in Person der Prorektorin Diversitätsmanagement mit jeder Fakultät (Hochschullehrerversammlung oder Fakultätsrat) in einen Beratungsprozess, an dessen Ende eine Zielquote für den Professorinnenanteil der Fakultät vereinbart wurde. Beteiligt waren neben der Prorektorin Diversitätsmanagement die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, das Referat Hochschulentwicklung, die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt und die Dekanin/der Dekan sowie die Hochschullehrerversammlung bzw. der Fakultätsrat der jeweiligen Fakultät. Bestandteil der Beratungen war eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage, wie der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs auf allen Qualifikationsstufen gefördert werden kann. Dafür

wurden die Daten der aktuellen Gleichstellungskonzepte genutzt und Schwachstellen sowie Handlungsfelder identifiziert, z. B. dass Personalentscheidungen nicht fakultätsweit, sondern von den professoralen Vorgesetzten individuell gefällt werden, ohne dass die Fakultätsentwicklung in den Blick genommen wird. Auch geschlechtersegregierende Auswahlentscheidungen im studentischen Bereich wurden thematisiert. Für die Festlegung der Professur-Quote wurden sowohl aus dem Statistikpool des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung bundesweite Daten als Ausgangsgesamtheit herangezogen als auch die Zahl der freiwerdenden und neu zu besetzenden Professuren in der Fakultät bis Ende 2019. Die Diskussion verlief in diesem Spannungsfeld zwischen Potentialen und Möglichkeiten. Die vereinbarten Quoten wurden vom Rektorat beschlossen und in den Amtlichen Mitteilungen veröffentlicht. Gleichzeitig wurden die Quoten in die Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte (Laufzeit 2016 - 2019) aufgenommen.

Die nach dem HG NRW ermittelte Professorinnenquote präzisiert somit die Ziele auf der Ebene der Professur für jede Fakultät und die TU Dortmund insgesamt. Die für das Jahr 2019 vereinbarten Zielquoten liegen im universitätsweiten Durchschnitt bei 28 %. Differenziert nach den einzelnen Fakultäten will die TU Dortmund bis 2019 bzw. 2021 folgende Ziele erreichen:

**Tabelle 20: Gleichstellungsquoten der Fakultäten gemäß HG NRW § 37a (Frauenanteil in %)**

Fakultät	Stand 12/2015			2014	2014	Zielquote 1.12.2019	Aktueller Stand (06.2018)	Hochgerechnete Zielquote 12/2021
	W 2/ C 3	W 3/ C 4	W 2/ C 3/ W 3/ C 4	Bundes- durch- schnitt	Aus- gangsge- samtheit	W 2/C 3/ W 3/C 4	W 2/C 3/ W 3/C 4	W 2/ C 3/ W 3/ C 4
Fakultät für Mathematik	0,0	14,3	10,5	15,8	25,4	14,3	10,5	17
Fakultät Physik	0,0	10,0	5,6	9,3	19,1	17	5,6	25
Fakultät für Chemie und Chemische Biologie	0,0	9,1	6,3	13,2	40,2	19	7,7	28
Fakultät für Informatik	11,1	20,0	15,8	12,1	13,5	25	21,1	31
Fakultät Statistik	0,0	28,6	25,0	15,8	25,4	40	22,2	50
Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen	0,0	11,1	8,3	9,8	16,5	23,6/22,2	0,0/10,0	39/30
Fakultät Maschinenbau	0,0	0,0	0,0	9,8	16,5	6,6	0,0	11
Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	20,0	0,0	7,7	5,5	9,7	20/12,5	0,0	20/21
Fakultät Raumplanung	33,3	25,0	27,3	27,4	32,0	36,4	20,0	42
Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	0,0	7,7	5,9	16,1	25,6	18	12,5	26
Fakultät Wirtschaftswissenschaften	0,0	15,4	11,8	19,9	30,1	25	21,1	34
Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie	45,5	42,0	43,5	41,6	59,4	50/50	50,0/42,9	50/50
Fakultät Rehabilitationswissenschaften	0,0	50,0	25,0	47,7	66,4	31	27,3	35
Fakultät Humanwissenschaften und Theologie	25,0	40,0	30,8	21,6	35,8	38	41,7	43
Fakultät Kulturwissenschaften	62,5	20,0	38,9	42,7	61,2	45	47,4	49
Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften	66,7	42,9	56,3	28,2	56,7	50	53,3	50
<b>TU Do gesamt</b>			<b>19,3</b>			<b>28</b>	<b>22,0</b>	<b>35</b>

Die Ausgangsgesamtheit setzt sich für jede Fakultät aus bundesweiten fachbezogenen Daten zusammen aus den Promotionen (3-Jahres-Summe 2009-2011), den Habilitationen (3-Jahres-Summe 2012-2014) und den Juniorprofessuren (6-Jahresdurchschnitt 2009-2014). Für die Fakultät Statistik wurden als „Bundesdurchschnitt im Fach“ und als „Ausgangsgesamtheit“ mangels anderer Daten die der Mathematik gewählt. Die Vergleichsdaten für den Maschinenbau setzen sich zusammen aus den Fächern „Maschinenbau und Verfahrenstechnik“ und die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik misst sich ausschließlich an den Daten für Elektrotechnik. ([www.genderreport-hochschulen.nrw.de/](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/))

Damit die Fakultäten ihren Zielerreichungsgrad für die Quote kontrollieren, erhalten sie jährlich zum Stichtag 1. Dezember aus dem Referat Controlling und Risikomanagement die Bestandsdaten übermittelt. Unterjährig werden die fakultätsspezifischen Quoten bei jeder Verabschiedung einer Berufungsliste im Rektorat thematisiert. Wesentliche Entscheidungsträger sind somit für das Erreichen der angestrebten Professorinnenanteile sensibilisiert. Bei alle dem wird dafür Sorge getragen, dass das Gebot der Bestenauslese nicht verletzt wird. Auch deshalb wurden keine Sanktionen für das Nichterreichen der fakultätsspezifischen Quoten angekündigt.

Bis 2021 werden an der TU Dortmund annähernd 100 Professuren neu zu besetzen sein. Um für jede dieser Professuren eine exzellente Hochschullehrerin oder einen exzellenten Hochschullehrer zu gewinnen, legt die Universität großen Wert auf qualitätsorientierte, faire und transparente Berufungsverfahren. Dieser Qualitätsanspruch gilt auf allen Verfahrensstufen: von der Zuweisung und Ausschreibung einer Professur, über den Auswahlprozess bis hin zu den Berufungsverhandlungen. Der hohe Qualitätsstandard bei der Durchführung von Berufungsverfahren dient insbesondere auch der Gewinnung von Frauen.

Das Rektorat benennt für jede Berufungskommission erfahrene professorale Berufungsbeauftragte einer fachfernen Fakultät. Die Prorektorin Forschung informiert persönlich diese Berufungsbeauftragten auch über die angestrebte Geschlechterrelation der Fakultäten auf der Ebene der Professuren. Berufungsbeauftragte, die 2015 vom Rektorat eingerichtete Stabsstelle Berufungsmanagement und eine Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät und/oder die zentrale Gleichstellungsbeauftragte begleiten jedes Berufungsverfahren und stellen die Qualität des Verfahrens sicher.

Die Berufungskommissionen der TU Dortmund arbeiten auf Grundlage der Berufsordnung und dem erläuternden Berufsleitfaden. Augenmerk wird auf die geschlechterparitätische Zusammensetzung der Berufungskommissionen gelegt. In allen Kommissionen sind hochschulexterne, stimmberechtigte Mitglieder vertreten. Dies erweitert den Fokus über die Grenzen der Fakultät hinaus und erhöht die Sachbezogenheit der kommissionsinternen Diskussionen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beraten in Berufungsverfahren ihre Fakultät und stehen in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Um die Genderkompetenz bei Berufungskommissionsmitgliedern zu verstärken, wurde 2016 erstmalig ein Kompetenztraining für geschlechtergerechte Berufungsverfahren für Professor\*innen und andere Berufungskommissionsmitglieder angeboten und genutzt. Im Juni 2018 wurde dieses Training als JA Ruhr-weites Angebot fortgeführt.

2012 wurde die Berufsordnung nach Erkenntnissen der Genderforschung zu Berufungsverfahren neu gefasst. Dies beeinflusste die Reihenfolge der einzelnen Phasen des Verfahrens sowie die Anforderungen in den einzelnen Phasen. Die Ausrichtung jeder Professur wird vor dem Hintergrund des Strukturentwicklungsplans der Fakultät definiert. Dabei werden alle Professuren thematisch möglichst weit gefasst, um ein breites Bewerber\*innenfeld und somit auch möglichst viele Frauen anzusprechen. Die Auswahlkriterien werden vor der Ausschreibung verbindlich festgelegt, um ein Kriterien geleitetes Verfahren sicher zu stellen. Kritisch hinterfragt werden Auswahlkriterien, die ausschließend auf Bewerberinnen wirken können, wie zum Beispiel „Industrieerfahrung“ bei der Besetzung ingenieurwissenschaftlicher Professuren. Noch vor der Ausschreibung legen die Fakultäten ihre Strategien zur Identifizierung und Ansprache von geeigneten Kandidatinnen dar. Dabei unterstützt das Gleichstellungsbüro die Berufungskommissionen: Sie erhalten Verteilerlisten und Links zu Internet-Plattformen, um die Ausschreibung speziell bei Wissenschaftlerinnen breit zu streuen, sowie Links zu Datenbanken für eine eigene Recherche nach geeigneten Kandidatinnen. Gleichzeitig nutzen Berufungskommissionen ihre eigenen fachspezifischen Frauen-Communities und -Netzwerke zur gezielten, persönlichen Ansprache von potentiellen Bewerberinnen. Als Maßnahme zur aktiven Rekrutierung laden



einige Fakultäten regelmäßig Wissenschaftlerinnen ein, z. B. zu Seminaren, Kolloquien oder Symposien, um geeignete Kandidatinnen zu identifizieren und direkt ansprechen zu können.

In der Regel müssen in Verfahren Bewerbungen qualifizierter Frauen vorliegen, bevor die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Probevorträge beginnt. Außerdem regelt der Berufungsleitfaden, dass gleichermaßen Männer und Frauen als Gutachter\*innen bestellt werden. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Produktivität werden bei Bewerberinnen Kindererziehungszeiten berücksichtigt; bei Bewerbern geschieht dies nur dann, wenn die Zeiten explizit angegeben werden.

Mit dem Berufungsvorschlag gibt die Dekanin/der Dekan auch eine Stellungnahme zu den Gleichstellungszielen der Fakultät ab. Fakultäten, die noch keine Geschlechterparität bei den Professuren erreicht haben und als Listen-Ersten einen Mann vorschlagen, müssen darlegen, mit welchen Maßnahmen der Anteil an Professorinnen in Zukunft erhöht werden soll. Bei der Beratung des Berufungsvorschlags achtet das Rektorat sehr konsequent auf die Geschlechtergerechtigkeit im Berufungsverfahren, ebenso wie auf die Verhinderung des Anscheins von Befangenheit bei den Kommissionsmitgliedern.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren durch kollegiales Coaching und Weiterbildungsangebote für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Eine elektronische Mappe für neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte enthält insbesondere die relevanten Informationen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren.

Das Berufungsportal auf der zentralen Homepage der TU Dortmund ist eine Service- und Informationsplattform, die Bewerberinnen und Bewerbern einen Einblick in die spezifische Berufungspraxis und den aktuellen Stand der laufenden Berufungsverfahren der TU Dortmund ermöglicht. Zudem enthält das Portal eine umfangreiche Zusammenstellung von Informationen und Handreichungen für alle, die sich am Berufungsprozess beteiligen und verbessert damit die Transparenz von Berufungsverfahren.

Aktuell werden die Berufsungsordnung und der Berufsungsleitfaden überarbeitet. Die geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission wird hier verpflichtend verankert. Mit dem Wissen, dass bereits ein weibliches Kommissionsmitglied die Bewertung von Kandidatinnen positiver ausfallen lässt als in einer rein männlichen Kommission<sup>9</sup>, wird die geschlechtergemischte Auswahl der Mitglieder von Berufungskommissionen weiterhin ernst genommen - besonders in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik und in der Fakultät Maschinenbau, den beiden Fakultäten ohne weiblich besetzte Professur. Um in Fakultäten mit geringem Professorinnenanteil die wenigen Frauen nicht übermäßig mit Gremienarbeit zu belasten, werden auch externe Professorinnen herangezogen.

Die TU Dortmund hat sich mit einem Gleichstellungszukunftskonzept für eine Teilnahme am Professorinnen-Programm beworben. Geplant ist, die Förderung von Vorgriffs-Professuren zu beantragen.

### **Übergreifende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren**

Die TU Dortmund hat ihren Dual Career Service gezielt ausgebaut. Sie richtet sich damit an die Partner\*innen sowie die Familien von neu berufenen Professor\*innen, die gemeinsam in der Region Dortmund leben und arbeiten wollen. Die Welcome Agency der Stadt Dortmund unterstützt in enger Abstimmung mit der Universität Professor\*innen und ihre Familien durch ein breites Informations- und Serviceangebot. Das Angebot, dass von der Unterstützung bei Behördengängen über Informationen zum Dortmunder Schulsystem und zu kulturellen Angeboten der Stadt reicht, richtet sich insbesondere auch an internationale Spitzenkräfte aus Wissenschaft und Wirtschaft und ihre Familien, die sich in Dortmund niederlassen möchten.

Um für Dual Career-Beratungen das volle Potenzial der Region ausschöpfen zu können, setzt die Technische Universität Dortmund auf die lokale und regionale Vernetzung. So ist die Rektorin der Technischen Universität Dortmund Vorsitzende des Vereins windo e.V., der sich unter anderem für eine familienfreundliche Weiterentwicklung des Wissenschaftsstandortes Dortmund stark macht. Auf der regionalen Ebene der Universitätsallianz Ruhr ist das Dual Career Netzwerk Ruhr (DCNR) angesiedelt: In dem von der Stiftung Mercator geförderten und durch das Mercator Research Center Ruhr (MERCUR) koordinierten Projekt vernetzen sich

<sup>9</sup> Dies wurde 2017 eine Studie im Bereich der Rechtswissenschaften belegt ([https://www.justiz.nrw/JM/schwerpunkte/juristenausbildung/180331-v\\_fin-Abschlussbericht-korr1.pdf](https://www.justiz.nrw/JM/schwerpunkte/juristenausbildung/180331-v_fin-Abschlussbericht-korr1.pdf))

die drei UA Ruhr-Universitäten untereinander sowie mit weiteren Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Verbänden, Behörden und Unternehmen in der Region, um bei der Rekrutierung von Spitzenwissenschaftlerinnen und Spitzenwissenschaftlern die Chancen einer erfolgreichen Jobsuche in der Region für die berufstätige Partnerin oder den berufstätigen Partner zu erhöhen. Die TU Dortmund ist seit 2016 auch Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland.

Eine weitergehende Strategie der TU Dortmund zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist es, gezielt Forscherinnen für renommierte Preise vorzuschlagen, was in den letzten Jahren mehrfach erfolgreich war: Zwei Professorinnen der TU Dortmund wurden in die Deutsche Akademie der Technikwissenschaften acatech aufgenommen. Durch die Aufnahme einer weiteren Professorin im Jahr 2016 sind aktuell drei Professorinnen der TU Dortmund ordentliche Mitglieder der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste. Zwei Fellowships für Innovationen in der Hochschullehre gingen an drei Wissenschaftlerinnen der TU Dortmund (Junior-Fellowship der Caspar Ludwig Opländer Stiftung und Tandem-Fellowship des Stifterverbandes). Eine Professorin der TU Dortmund erhielt eine der drei UA Ruhr Professuren. Zwei Wissenschaftlerinnen der TU Dortmund wurden in das Fast-Track-Programm der Robert-Bosch-Stiftung aufgenommen. Eine Wissenschaftlerin der TU Dortmund erhielt die Otto Kienzle Medaille für Nachwuchsforscher der Wissenschaftlichen Gesellschaft für Produktionstechnik.

### **3 Aktivitäten der TU Dortmund zum Abbau von Geschlechterdisparitäten in Technik und Verwaltung**

Qualitätssicherung und Geschlechtergerechtigkeit sind auch bei der Gewinnung und Beschäftigung von Personal für Technik und Verwaltung in der TU Dortmund ein verbindliches Ziel. Deshalb sind die Abläufe weitgehend standardisiert und als zentrale Dienstleistung etabliert.

Bei der Gewinnung von Personal für die TU-Verwaltung und die zentralen Einrichtungen sind größtmögliche Objektivität und Orientierung am Anforderungsprofil gewährleistet; alle Teilnehmenden durchlaufen ein diskriminierungsfreies und somit auch geschlechtergerechtes Einstellungsverfahren. Die zuständigen Mitarbeiter\*innen der zentralen Personalgewinnung sind spezifisch geschult, um Beobachtungs- und Wahrnehmungsverzerrungen (Recency-, Primacy-, Halo-Effekte, Self-fulfilling-prophecies, verschiedenste Biases) zu erkennen. Sie sind für Phänomene wie der homosozialen Kooptation oder sozialen Homophilie bei der Beobachtung und Bewertung von Bewerber\*innen sensibilisiert.

Das standardisierte Verfahren wird auch zunehmend von den Fakultäten für die Einstellung von Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung genutzt.

Ein wichtiges Anliegen der TU Dortmund ist, ihre Beschäftigungsverhältnisse fair zu gestalten. Für gleiche Tätigkeiten wird ein gleiches Entgelt gezahlt. Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte sind sehr aufmerksam im Hinblick auf dieses Thema. Es gibt eine Dienstposten-AG, die dazu beiträgt, dass den Geboten von Transparenz und Gleichbehandlung Rechnung getragen wird. In ihr arbeiten der Kanzler, die Dezernentin Personal und Recht, der Abteilungsleiter Personal, der Abteilungsleiter Personalentwicklung und eine Mitarbeiterin, der Vorsitzende des Personalrats der nichtwissenschaftlich Beschäftigten und zwei weibliche Mitglieder dieses Personalrats zusammen.

Die Entgeltstrukturen sind durch den TV-L im öffentlichen Dienst weitgehend vorgegeben und das Entgelt richtet sich prinzipiell nach der auszuübenden Tätigkeit. Häufig beruht eine niedrige Eingruppierung bei Frauen (und auch bei Männern) darauf, dass deren Potential durch Ausbildung bzw. Qualifikation nicht voll ausgeschöpft wird bzw. wurde. Die TU bietet in ihrer Personalentwicklung eine Reihe von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an, die eine berufliche Entwicklung fördern. Neben einem allgemeinen Qualifizierungsangebot finden sich Angebote mit geschlechtsspezifischen Zielgruppen oder Inhalten. So profitieren insbesondere Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung vom sogenannten H2-Lehrgang, der einen Aufstieg vom mittleren in den höheren Verwaltungsdienst eröffnet.

Weiterbilden und Schaffen von Unterstützungsstrukturen ist Ziel des Netzwerks Sekretariatsmanagement. Es besteht aus Mitarbeiter\*innen der Sekretariate, die sich mit ihrem Wissen fakultäts- und einrichtungsübergreifend austauschen. Auch Beschäftigte der zentralen Verwaltung beteiligen sich, denn gerade in der Zusammenarbeit von zentralen und dezentralen Verwaltungsstrukturen können durch Kommunikation Abläufe optimiert und der Arbeitsalltag vereinfacht werden. Die Themen der Netzwerktreffen orientieren sich an

aktuellen Bedürfnissen der Teilnehmenden; sie werden gemeinsam festgelegt und bearbeitet. Je nach Themengebiet werden Referent\*innen aus den verschiedenen Bereichen der TU Dortmund eingeladen, um Fragen zu beantworten.

#### **4 Strategien und Strukturen der TU Dortmund zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit**

Nachdem bislang personenbezogene Aktivitäten zur Erreichung des Ziels einer geschlechtergerechten Hochschule im Mittelpunkt standen, richtet sich nun der Fokus auf die Organisation. Die TU Dortmund strebt Gleichstellung durch Gender Mainstreaming und durch das Wirken in spezifischen Gleichstellungsstrukturen an. Beide Zugänge dienen der Nachhaltigkeit des Prozesses zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschulkultur.

##### **Gender Mainstreaming – Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe**

Gender Mainstreaming ist die zentrale Strategie, mit der Gleichstellungsprozesse in die bestehenden Strukturen der Hochschule nachhaltig integriert werden: Möglichst alle Einheiten der TU Dortmund setzen die in ihrer Verantwortung liegenden Aufgaben unter Einbeziehung von Genderaspekten (und Diversitätsaspekten) um. Routinen und Regelwerke, die der Qualitätssicherung dienen, bieten dafür Anknüpfungspunkte: So ist zum Beispiel die Gleichstellungsförderung in der Grundordnung der TU Dortmund verankert, der Hochschulentwicklungsplan der TU Dortmund für den Zeitraum 2018 bis 2022 beschreibt die Ziele der TU Dortmund im Gender- und Diversitätsmanagement in einem eigenen Kapitel und das Leitbild der Hochschulverwaltung betont, dass Verschiedenheit des Personals die Leistungsfähigkeit der Universität stärkt und bereichert. Die hochschuldidaktische Weiterbildung des zhb nimmt Genderaspekte curricular auf und die 2017 vom Senat verabschiedeten Leitsätze für gute Lehre umfassen Gender- und Diversitätsaspekte. Das Berufungsmanagement erläutert die Familienfreundlichkeit der TU Dortmund und das Referat Forschungsförderung berät zu Frauenförderprogrammen. Alle Forschungsanträge der TU Dortmund werden durch das Referat Forschungsförderung koordiniert und unterstützend beraten. Textpassagen zu Gleichstellung und Diversität stimmt das Referat mit der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt ab. In Forschungs- und Förderanträge werden Gleichstellungsziele systematisch integriert. So hat die TU Dortmund in ihrem Antrag für das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses festgelegt, 50 % der beantragten Tenure Track Professuren mit Frauen zu besetzen.

Im Qualitätsmanagement der TU Dortmund ist Gender Mainstreaming fest verankert. Das Dezernat für Hochschulentwicklung und Organisation verantwortet ein Gleichstellungscontrolling mit geschlechterdifferenzierten Datensätzen, die z. B. im Jahrbuch der TU Dortmund oder in der Studierendenstatistik veröffentlicht sind. Auch die aktuellen Einschreibezahlen werden geschlechterdifferenziert ausgewiesen.

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit arbeitet im Sinne von Gender Mainstreaming: Die Referate Hochschulkommunikation und Hochschulmarketing haben eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit mit geschlechtergerechter Text- und Bildsprache auf der Homepage und in der Außendarstellung der Universität etabliert.

In den letzten Jahren hat die TU Dortmund verstärkt dialogorientierte Strategieentwicklungsprozesse konzipiert und genutzt, um gemeinsam und transparent Entwicklungen voranzutreiben. So wird beispielweise die Konferenz der Dekan\*innen zum Dialog und zur Vorbereitung strategischer Entscheidungen genutzt. Auch den Prozess der Festsetzung der Professorinnenquote führten Hochschulleitung und Fakultäten dialogorientiert (vgl. Kapitel 2.3). In gleicher Weise soll für die Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte ab dem Jahr 2019 der Dialog zwischen der Gleichstellungskommission und den Fakultäten, insbesondere mit der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik und der Fakultät Maschinenbau, intensiviert werden. Ziel ist es, die Gleichstellungskonzepte als Personalentwicklungsinstrument nutzbar zu machen und neue Möglichkeiten zur Gewinnung von Frauen zu erschließen. Als Anregung und Unterstützung für die Fakultäten ist eine good-practice-Broschüre zu den Gleichstellungsaktivitäten der Fakultäten auf allen Qualifikationsstufen geplant.

## Spezifische Gleichstellungsstrukturen

Über die Querschnittsstrategie des Gender Mainstreaming hinaus hat die TU Dortmund stabile Strukturen zur Gleichstellungsarbeit aufgebaut. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben auf Basis von Hochschulgesetz NRW und Landesgleichstellungsgesetz NRW wahr ([www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/Medienpool/Downloadbare-Dateien/Fuer-eine-geschlechtergerechte-TU-Dortmund\\_PDF-Version.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/Medienpool/Downloadbare-Dateien/Fuer-eine-geschlechtergerechte-TU-Dortmund_PDF-Version.pdf)). Sie leitet das Gleichstellungsbüro der TU Dortmund, das mit einem bedarfsorientierten Budget von rund 300.000 € (Personal- und Sachmittel) jährlich ausgestattet ist. Der weit überwiegende Anteil dieser Mittel fließt aus dem Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen des MKW NRW. 2009 wurde die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt implementiert. Die mittlerweile sieben Mitarbeiterinnen der Stabsstelle sind unbefristet in Teilzeit beschäftigt. Zeitweilig ergänzen Auszubildende der TU Dortmund oder Praktikantinnen das Team ([www.tu-dortmund.de/stabsstelle-cfv](http://www.tu-dortmund.de/stabsstelle-cfv)). Im September 2016 begann die zweite Amtszeit des Prorektorats Diversitätsmanagement, mit dem das Rektorat die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit als zentrale Aufgabe markiert. Die Prorektorin Diversitätsmanagement ist eine wichtige Ansprechpartnerin für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Belange des Gleichstellungsbüros. Zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Stabsstelle CFV und der Prorektorin Diversitätsmanagement besteht eine enge Kooperation. Die Zusammenarbeit der Stabsstelle CFV und der Gleichstellungsbeauftragten ist geprägt durch intensive gegenseitige Beratung. Die Leiterin der Stabsstelle ist gewählte Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten für das Ressort Technik und Verwaltung und somit ihre Stellvertreterin für diesen Bereich. Zudem ist sie als Mitglied in die Gleichstellungskommission gewählt.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird von Beraterinnen für die Bereiche Studium, Wissenschaft und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung unterstützt, die auch ihre Stellvertreterinnen sind. Ebenfalls beraten wird sie von den Mitgliedern der Gleichstellungskommission ([www.tu-dortmund.de/gleichstellungskommission](http://www.tu-dortmund.de/gleichstellungskommission)). Die vom Senat gewählte zentrale Gleichstellungskommission der TU Dortmund ist nicht nur geschlechtergemischt zusammengesetzt; die Mitglieder stammen zudem aus fachlich relevanten Bereichen der TU Dortmund, z. B. dem Leiter der Personalabteilung, der Leiterin der Abteilung für Strategie und Qualitätsmanagement und dem Vorsitzenden des AStA.

Darüber hinaus kooperiert die zentrale Gleichstellungsbeauftragte eng mit den in allen Fakultäten gewählten, ehrenamtlichen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen ([www.tu-dortmund.de/gleichstellung-dezentral](http://www.tu-dortmund.de/gleichstellung-dezentral)). Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten begleiten die Berufungsverfahren ihrer Fakultät. Seit der Neufassung des LGG (12/2016) nehmen sie erweiterte Aufgaben wahr: Sie beraten ihre Fakultät in allen Gleichstellungsfragen und beteiligen sich z. B. auch an Stellenbesetzungen. Die Ausstattung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten differiert an der TU Dortmund: Einige werden durch studentische Hilfskräfte unterstützt, andere verfügen über eigene Sachmittelbudgets. Alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen mehr oder weniger deutlich Einfluss auf die Ausgaben ihrer Fakultät für Gleichstellungsaktivitäten.

Die TU Dortmund zeichnet sich durch starke und autonome Fakultäten aus, die sich mit Gleichstellungsfragen in eigener Verantwortung befassen. Seit 2002 erstellen sie Frauenförderpläne bzw. seit 2011 Gleichstellungskonzepte für ihre Bereiche. Dies gilt ebenso für die zentralen Einrichtungen IT und Medien Centrum (ITMC), Sozialforschungsstelle (SFS), Universitätsbibliothek (UB) und zhb sowie für die zentrale Verwaltung der TU Dortmund. Darüber hinaus entwickeln zunehmend auch einzelne fakultätsinterne Institute oder Professor\*innen Gleichstellungsaktivitäten. Damit übernehmen sie aktiv Verantwortung für eigene Gleichstellungsmaßnahmen. Die Fakultäten sind angehalten, drei Promille des jährlichen Budgets zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen zu nutzen. Über die jährlich verausgabten Mittel berichten die Fakultäten mit der Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte.

Um die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den Curricula aller Studiengänge zu sichern, berät die AG Gender Studies die Fakultäten bei der Einrichtung neuer Studiengänge. Bei Re-Akkreditierungen prüft das Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation standardmäßig die Anforderungen an Gleichstellung und Diversität. Geschlechterthemen sind in der Folge Teil vieler Studiengänge geworden. Einen Überblick bietet das Vorlesungsverzeichnis zu Gender und Diversität, in dem das Gleichstellungsbüro im jeweils aktuellen Semester alle Lehrveranstaltungen mit Gender- und/oder Diversitätsbezug zusammenstellt. Zudem ist die

Geschlechterforschung an der TU Dortmund mit fünf Professuren durch Denomination oder fachliche Kennzeichnung in unterschiedlichen Fakultäten repräsentiert.

### **Transparenz und Vernetzung der Gleichstellungsarbeit**

Übergreifende Informationen zu Gleichstellungsthemen sowie der Aufbau von Geschlechterkompetenz dienen dem Prozess zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschulkultur. Hier steht das Gleichstellungsbüro in verantwortlicher Funktion.

Ein komplexes Instrument zur Information über Gleichstellungsthemen ist die Webseite der TU Dortmund – hier insbesondere die Seiten des Gleichstellungsbüros ([www.gleichstellung.tu-dortmund.de/](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/)). Neben den zielgruppenorientierten, gut gepflegten themenspezifischen Seiten werden unter „Aktuelles“ Neuigkeiten gemeldet, die auch über die News-App der TU Dortmund Verbreitung finden. Darüber hinaus informiert die Webseite der Stabsstelle CFV ([www.tu-dortmund.de/stabsstelle-cfv](http://www.tu-dortmund.de/stabsstelle-cfv)) über TU-interne Gleichstellungsthemen als Diversitätskategorie; der Familien-Service pflegt das Familien-Portal und bündelt dort relevante Informationen für studierende und beschäftigte Eltern (<https://www.tu-dortmund.de/Familien>).

Der Sensibilisierung und dem Aufbau von Gleichstellungskompetenz dienen spezifische Formate der Öffentlichkeitsarbeit des Gleichstellungsbüros:

- In der Lunch Lecture „Sowohl als Auch“ wird ein Geschlechterforschungsthema der TU Dortmund aktuellen Öffentlichkeitsdiskursen (z. B. Kultur oder Social Media) gegenübergestellt. Sie richtet sich insbesondere an Studierende. ([www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Themen/SOWOHL-ALS-AUCH/index.html](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Themen/SOWOHL-ALS-AUCH/index.html))
- Im „Salon im U“ präsentiert sich eine neu berufene Professorin der TU Dortmund mit ihrem Forschungsfeld ausgewählten Repräsentant/innen der Stadtgesellschaft. (<http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Themen/Veranstaltungen/Salon-im-U/index.html>)
- Mit ihrem Newsletter informiert die zentrale Gleichstellungsbeauftragte über Gleichstellungsthemen und Geschlechtergerechtigkeit an der TU Dortmund und übermittelt Hinweise auf Ausschreibungen und Veranstaltungen.

Auf Basis lokaler, regionaler, landes- und bundesweiter Vernetzung kooperiert das Gleichstellungsbüro mit diversen gleichstellungspolitischen Akteuren. Damit sichert es auch seinerseits einen aktuellen Informationsstand zu Gleichstellungsthemen.

## **5 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie**

Der Familien-Service der TU Dortmund bietet ein umfängliches und persönliches Beratungsangebot zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Gemeinsam mit der Abteilung Personalentwicklung berät er auch zum Programm „Rückkehr in den Beruf“. Die Personalabteilung bietet ausführliche Informationen und individuelle Beratung zur Umsetzung der Familienkomponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, in vielen Fällen bereits bei Vertragsabschluss, um die Möglichkeit zu erläutern, die zulässige Gesamtbefristungsdauer um zwei Jahre pro Kind zu verlängern. Der Familien-Service organisiert das Eltern-Café für studentische und beschäftigte Eltern der TU Dortmund und die Kinderbetreuung bei Veranstaltungen auch nach 16:00 Uhr und an Wochenenden.

Vertrauensarbeitszeit in wissenschaftlichen Bereichen ermöglicht Flexibilität in Arbeitsort und Arbeitszeit. Die Dienstvereinbarung der Zentralverwaltung zur gleitenden Arbeitszeit benennt Rücksichtnahme auf Familienaufgaben explizit, die Zeiterfassung mit gleitender Arbeitszeit ermöglicht Flexibilität ebenso wie die Rahmenvereinbarung zur alternierenden häuslichen Telearbeit für nichtwissenschaftlich Beschäftigte. Kernarbeitszeiten sind in den meisten Fällen entfallen.

Die Kindertagesstätte HoKiDo e.V. bietet auf dem Campus Platz für insgesamt 60 Kinder von 0 - 6 Jahren. Die Universität engagierte sich sehr stark bei der Erstausrüstung und unterstützt weiterhin Infrastrukturmaßnahmen. Auch die dort bereitgestellten 16 Kurzzeit-Betreuungsplätze unterstützt die TU Dortmund finanziell. Mit der „Kita im Grünen“ des Studierendenwerks Dortmund kooperiert die TU Dortmund. Die Tagespflegestelle „9 x kluge Zwerge“ bietet neun unter 3jährigen Kindern von Wissenschaftler\*innen in DFG-geförderten

Projekten zentral auf dem Campus eine stabile und flexible Betreuung. Die Kinder-Ferienbetreuung auf dem Campus an insgesamt vier Ferienwochen im Jahr bietet Platz für 30 Kinder von Studierenden und Beschäftigten der TU Dortmund. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf /Studium sind Kinderbetreuungsangebote weiterhin eine große Herausforderung. Das Rektorat wird sich mit diesem Thema weiter beschäftigen.

Die Zahl der Wickeltische und der Baby- und Ruheräume auf dem Campus wird kontinuierlich erhöht und um Eltern-Kind-Räume erweitert. Der Eltern-Kind-Raum in der Universitätsbibliothek ermöglicht es Studierenden, sich mit Kind in der Bibliothek aufzuhalten und zu lernen. Die TU-Lounge bietet seit Mai 2018 ebenfalls die Möglichkeit, sich mit Kindern auf dem Campus zurückziehen zu können. Ein Institut der Fakultät Maschinenbau hat 2012 einen Eltern-Kind-Büro-Arbeitsplatz eingerichtet. Die Fakultät Physik hat ein mobiles Kinderzimmer angeschafft, um Eltern im Notfall das Mitbringen von Kindern an den Büro-Arbeitsplatz zu ermöglichen oder um bei Sitzungen oder Tagungen einen flexiblen Ort für Kinder schaffen zu können. Gleiche Überlegungen bestehen aktuell für eine weitere Fakultät sowie für die Zentralverwaltung.

Das Campus-Pflegebüro bot 2014 bis 2016 eine Pflege-Beratung auf dem Campus an. Wegen geringer Nachfrage wird die Beratung nicht mehr auf dem Campus, sondern nun in den Seniorenbüros in der Stadt Dortmund angeboten. Stattdessen hat die TU Dortmund seit 2017 ein jährliches Seminar zum Thema Pflegezeit in Kooperation mit den Seniorenbüros der Stadt Dortmund und einen Kompakt-Beratungstag auf dem Campus in ihr Weiterbildungsprogramm aufgenommen.

Im Zuge des Masterplans Wissenschaft wurde ein städtisches Expat Service Center für Wissenschaftler\*innen eingerichtet, das Wissenschaftler\*innen bei ihrer Umsiedlung nach Dortmund unterstützt. Das Welcome-Center der Stadt kooperiert eng mit der Dual Career-Beratung der TU Dortmund. Der fortgeführte Masterplan für 2020 sieht im Ausbau der kommunalen Kinderbetreuung eine weiterhin dringende Aufgabe.

In den nächsten Jahren soll das Programm „Rückkehr in den Beruf“ mit stärkerer Verbindlichkeit und einer Ausweitung in den wissenschaftlichen Bereich neu aufgelegt werden. Weiterhin ist die Einrichtung einer kostenfreien Notfall-Kinderbetreuung für Wissenschaftler\*innen geplant sowie ein Begrüßungspaket zur Geburt eines Kindes von Beschäftigten der TU Dortmund mit einem Geschenk und relevanten Informationen für die Eltern.

Die TU Dortmund war 2008 bis 2014 von der berufundfamilie gGmbH als familiengerechte Hochschule auditiert. Im Jahr 2014 trat sie der Charta Familie in der Hochschule und dem Best-Practice-Club bei. Sie ist seit 2014 aktives Mitglied und im Vorstand der Charta Familie in der Hochschule. Das Engagement für Familienfreundlichkeit will die TU Dortmund auch für die kommenden Jahre aufrechterhalten und erweitern.

## **6 Schlussbemerkung**

Die Technische Universität Dortmund hat heute in ihren Gleichstellungsaktivitäten einen hohen Standard erreicht. Diversität und Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft sind zentrale Ziele der Universität. Das Thema Gleichstellung ist in den Strategieentwicklungsinstrumenten der Universität fest verankert und – wo immer möglich und sinnvoll – sind messbare Zielquoten operationalisiert. Die vielfältigen Maßnahmen der TU Dortmund zeigen Erfolge. So gleicht sich die Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen langsam, aber stetig an. Dabei bleiben im Wesentlichen drei zentrale Handlungsfelder bestehen: die Gewinnung und das Halten von Studentinnen, insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, die geschlechtersensible Karriereentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs und die Erhöhung des Professorinnenanteils.

Das vorliegende Konzept legt dar, wie die TU Dortmund ihre Gleichstellungsbemühungen in den kommenden Jahren insbesondere noch stärker auf die spezifische Situation in den einzelnen Fakultäten ausrichten wird. Besondere Aufmerksamkeit wird weiterhin auf den Berufungsverfahren liegen. In den letzten Jahren konnte die TU Dortmund den Anteil der weiblichen Neuberufenen bereits deutlich steigern. Dennoch ist es noch ein langer Weg bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den wissenschaftlichen Spitzenpositionen erreicht ist und Geschlechtergerechtigkeit die Hochschulkultur in allen Bereichen nachhaltig prägt.

## Anhang

- Auszüge aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (Dez. 2016)
- Auszüge aus dem Hochschulgesetz NRW (September 2014)

### Auszüge aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (Dez. 2016)

#### § 5 (Fn 4): Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. (...) In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.

(2) (...) Über die Gleichstellungspläne der Hochschulen beschließt der Senat. (...) Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.

(...)

(6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.

(7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. (...) Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

(10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

#### § 6 (Fn 5): Inhalt des Gleichstellungsplans

(1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

### **Auszüge aus dem Hochschulgesetz NRW (September 2014)**

#### **§ 3 Aufgaben**

(4) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming). Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessene Rechnung.

#### **§ 11c Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien**

(1) Die Gremien der Hochschule müssen geschlechtsparitätisch besetzt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. § 21 Absatz 3 Satz 3 bleibt unberührt. Soweit Gremien nach Gruppen getrennt besetzt werden, kann dem Gebot der geschlechtsparitätischen Besetzung im Sinne des Satzes 1 dadurch entsprochen werden, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens dem Frauenanteil entspricht, der in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ausgewiesen ist, aus deren Kreis die Gremienbesetzung erfolgt, und hinsichtlich der weiteren Gruppen eine geschlechtsparitätische Besetzung nach Satz 1 vorliegt. Voraussetzung dafür ist, dass eine geschlechtsparitätische Besetzung in dieser Gruppe trotz intensiver Bemühungen nicht gelingt. Die Bemühungen sind entsprechend Absatz 4 Satz 1 aktenkundig zu machen.

(2) Werden bei mehreren Hochschulen Gremien gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Hochschulen ebenso viele Frauen wie Männer benennen, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, müssen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Hochschule entsprechend. Weitergehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Hochschulen in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur Gremienbesetzung sind in dem einzelnen Abweichungsfall aktenkundig zu machen. Sind die Ausnahmegründe im Falle der Besetzung des Rektorats, des Senats, des Fachbereichsrats oder der Berufungskommission nicht aktenkundig gemacht worden, ist das jeweilige Gremium unverzüglich aufzulösen und neu zu bilden, es sei denn, die Gründe werden unverzüglich nachträglich aktenkundig gemacht.

#### **§ 24 Gleichstellungsbeauftragte; gleichstellungsbezogene Mittelvergabe**

(1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule hin. Insbesondere wirkt sie auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe hin. Sie kann hierzu an den Sitzungen der Hoch-



schulwahlversammlung, des Senats, des Hochschulrates, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

(2) Die Hochschule regelt in ihrer Grundordnung insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Wählbar sind alle weiblichen Mitglieder der Hochschule. Die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten soll den umfassenden Anforderungen ihrer Aufgaben gerecht werden; dies setzt entweder ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine im Einzelfall nachgewiesene andere fachliche Qualifikation voraus. Die Funktion ist hochschulöffentlich auszusprechen.

(3) Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen. Die Grundordnung kann vorsehen, dass für mehrere Fachbereiche auf der Grundlage einer Ordnung dieser Fachbereiche eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden kann, wenn diese Bestellung mit Rücksicht auf die Aufgaben und Größe dieser Fachbereiche zweckmäßig ist und im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt.

(4) Die Hochschule richtet eine Gleichstellungskommission ein. Diese berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.

(5) Bei der Mittelvergabe an die Hochschulen und in den Hochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

(6) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung.

### **§ 37a Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren**

(1) Das Rektorat setzt für die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan eine Gleichstellungsquote für in der Regel drei Jahre fest; der Beschluss ist im Verkündungsblatt zu veröffentlichen. Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen. Bei der Festsetzung der Gleichstellungsquote bestimmt das Rektorat die Ausgangsgesamtheit, innerhalb derer das Verhältnis nach Satz 2 ermittelt werden soll, nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien.

(2) Die Hochschule strebt an, in den Fächergruppen ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren zu erreichen, welches der Gleichstellungsquote nach Absatz 1 entspricht. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge, der Beschlussfassungen der Berufungskommissionen und des Fachbereichsrats über den Berufungsvorschlag sowie hinsichtlich der Berufungen durch die Rektorin oder den Rektor. Satz 1 findet keine Anwendung, soweit in der Hochschule in einem Fach oder einer Fächergruppe der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zu dem Anteil der Professoren überwiegt.

(3) Die Hochschule wirkt darauf hin, dass innerhalb der Mitglieder der Gruppen nach § 11 Absatz 1, insbesondere innerhalb der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern angemessen ist.

(4) Das Nähere, insbesondere hinsichtlich der Festsetzung der Gleichstellungsquote und der Bildung der Fächergruppen, regelt mit Ausnahme des Verfahrens der Berufung durch die Rektorin oder den Rektor die Berufsordnungsordnung.