

Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der TU Dortmund im Rahmen des Professorinnen-Programms

Gliederung

Vorbemerkungen	2
I. Situations- und Defizitanalyse an der TU Dortmund.....	2
II. Laufende Maßnahmen an der TU Dortmund	7
III. Strukturelle Einbindung/Nachhaltigkeit	13
IV. Qualitätsmanagement	14
V. Anhang.....	15

Vorbemerkungen

Dieser Bericht wurde von der Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt gemeinsam mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der TU Dortmund verfasst und vom Rektorat beraten und verabschiedet. Sowohl der Senat als auch die Fakultätskonferenz der TU Dortmund erhalten den Bericht im April 2013.

Der Bericht bezieht sich inhaltlich auf das 2008 im Rahmen des Professorinnenprogramms vorgelegte Gleichstellungskonzept der TU Dortmund.

Die Technische Universität Dortmund zählt mit rund 29.000 Studierenden (WiSe 12/13, 46 % Frauen) zu den Hochschulen mittlerer Größe. Sie verfügt über gesellschafts-, kultur-, ingenieur- und naturwissenschaftliche Fakultäten und eine breite Lehrerausbildung für alle Schulstufen. Im Dezember 2011 waren etwas mehr als 7.000 Frauen und Männer beschäftigt, davon 1.340 nicht-wissenschaftlich Beschäftigte. Der Frauenanteil im Verwaltungsbereich betrug 59 %, im wissenschaftlichen Bereich 37 %¹. Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit hat an der TU Dortmund Tradition: Gründung einer Hochschul-Kindergarten-Elterninitiative HoKiDo e.V. (1980), Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen NRW (1981), DFG-Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“ (1993-1999), Rektoratsprojekt „Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR)“ (1998-2002), spezielle Zielvereinbarung mit dem Land NRW zur Gleichstellung (2002), Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung (1998-2009).

Die Gleichstellungspolitik der TU Dortmund zielt auf eine paritätische Beteiligung von Männern und Frauen in den Studiengängen und im Personal. Sie richtet sich auch auf die Entwicklung einer Arbeitskultur aus, die den Lebenszusammenhang ihrer Studierenden und Beschäftigten einbezieht, z. B. Vereinbarkeitsfragen, sowie auf eine geschlechterbewusste Wissenschaftsentwicklung, z. B. durch die Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre.

I. Situations- und Defizitanalyse an der TU Dortmund

1. Situationsanalyse

Die Datenanalyse im Gleichstellungskonzept 2008 bezog sich auf Daten aus 2006. Die in der vorliegenden Dokumentation verwendeten Daten entsprechen dem jeweils aktuell bekannten Stand.

Wie im Jahr 2006 unterscheidet sich die Geschlechterrelation der Studierenden der TU Dortmund auch 2011 nach Fächern (MINT und andere Fächer) und nach Studienabschlüssen (Lehrämter und andere Abschlüsse). In einer summarischen Betrachtung aller Studierenden jedoch erscheint sie nach wie vor ausgewogen (Abb. 1). Kaum Veränderungen zeigen die Daten für die Absolvent/-innen (Frauenanteil 2006: 57 %, 2011: 58 %). Erst im weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Laufbahn präsentiert sich auch in 2011 das typische Bild einer Schere mit abnehmenden Frauenanteilen pro Karrierestufe, wenngleich in etwas abgeschwächter Form als 2006. Der Anteil an Frauen, die eine Promotion abschlossen, steigerte sich von 25 % (2006) auf 36 % (2011). Für die Karrierephase der Habilitierenden/Juniorprofessuren ist erkennbar, dass Frauen auch auf dieser Qualifikationsstufe aufholen konnten: 2006 betrug ihr Anteil 18 %, 2011 bereits 32 %. Zu beachten ist dabei allerdings die geringe Fallzahl (2003-2006: insgesamt 51, 2011: 22). Weniger deutlich, gleichwohl bedeutend steigert sich der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren von 17 % (2006) auf 21 % (2011). Mit einer differenzierten Betrachtung von W2- und W3-Stellen läßt sich identifizieren, dass in 2011 mittlerweile 24 % der W2-Stellen und 18 %

¹ Jahrbuch 2011 der TU Dortmund, Tab. 2.5 und 3.1, www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen__Daten__Fakten/Statistik/Publikationen/index.html

der W3-Stellen weiblich besetzt sind. Damit entfällt der Großteil der Steigerung des Anteils von Professorinnen auf die geringere Besoldungsstufe.

Abb. 1: Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen²



(Die Daten für 2006 sind summiert aus den Jahren 2003 bis 2006, für die AbsolventInnen bis 2005; die Daten für 2011 beziehen sich ausschließlich auf das Jahr.)

Der Vergleich der Daten zu beiden Zeitpunkten zeigt insgesamt eine hoffungsvolle Entwicklung: Frauen holen auf allen Karrierestufen auf.

2. Defizitanalyse

Nach der Bewerbung der TU Dortmund um die Teilnahme am ersten Professorinnenprogramm, verpflichtete sie sich auch zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Die damit formulierten geschlechterpolitischen Steigerungsraten übernehmen das Prinzip des Kaskadenmodells.

Das Gleichstellungskonzept von 2008 bezeichnete als Defizit eine Situation, in der

- in einer Phase der wissenschaftlichen Karriere anteilmäßig weniger Frauen vorkommen als in der vorausgehenden Phase oder
- die Zahl der Studienanfängerinnen in den letzten 3 Jahren unter 20 % liegt oder
- die Zahl der Professorinnen unter 20 % liegt.

Im Rahmen des Gleichstellungskonzepts definieren nun die Berechnungsgrundsätze der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ein Defizit noch genauer.

Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50 % zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch 2013 ausgewogen sein.

² TU Dortmund: Statistische Jahrbücher 2003 - 2007, Studierendenstatistiken der Wintersemester 2003/2004 - 2006/2007 sowie Datenmaterial aus dem Dezernat 2 der TU Dortmund

2. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert. Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 Prozentpunkte angesetzt.
 - a) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Ziele bei Professuren bildet die Geschlechterrelation der gemittelten Promotionen.
 - c) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.
3. Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
4. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20 % Studienanfängerinnen und Studienanfängern dort angestrebt, wo der Anteil eines Geschlechts deutlich darunter liegt.

Das Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2008 analysierte drei Defizite. Im Prozess der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden diese Defizite in Haupthandlungsfelder übertragen und differenziert.

2.1 Haupthandlungsfeld Studierende: Gewinnung von Studentinnen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge

Defizit 2008

„Für eine Frauenförderung sind diejenigen Fakultäten relevant, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind (weniger als 20 %-Anteil in den letzten 3 Jahren): die Fakultäten Informatik, Maschinenbau, Elektro- und Informationstechnik sowie die Fakultät Physik. Verluste von Studentinnen-Anteilen während des Studiums zeigen die Daten in den Fakultäten Mathematik, Physik, Bio- und Chemieingenieurwesen und Elektrotechnik und Informationstechnik.“

Die Zahl der Studierenden lag im Wintersemester 2007/08 bei insgesamt 21.540 (46,7 % Studentinnen), im Wintersemester 2012/13 sind es 29.000 Studierende (46,3 % Frauen). Die Verteilung hat sich also zu diesen beiden Zeitpunkten nicht verändert. Der Anteil der Studentinnen im Lehramtsstudium ist nur geringfügig gesunken: lag er 2008 noch bei 72,3 %, so sank er auf 70,5 % im WiSe 2009/10, auf 70,1 % im WiSe 2010/11 und auf 68,5 % im Wintersemester 2012/13. In den Geistes-, Kultur-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und in den Lehramtsstudiengängen liegt aufgrund der hohen Frauenanteile nach wie vor kein Handlungsbedarf zur Studentinnenförderung vor. In den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächergruppen sind Studentinnen nach wie vor unterrepräsentiert, dies aber bei langsam ansteigendem Anteil.

Vergleichsanalyse 2008-2013

- Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik steigerte den Studentinnenanteil von 9 % auf 12 %.
- In der Fakultät für Informatik stieg der Anteil Frauen von 11,6 % auf 17 %.
- Die Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen konnte das bereits 2008 bestehende überdurchschnittlich hohe Ausgangsniveau von 29 % Studentinnen auf 33 % leicht erhöhen.

- Auch in der Fakultät Maschinenbau konnte der 17%ige Anteil von Studentinnen auf 18% leicht gesteigert werden.
- In der Fakultät Raumplanung stieg der Studentinnenanteil von 40 % auf 49 %, in der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen von 46 % auf 49 %.
- Die Fakultät Physik wies 2008 einen Studentinnenanteil von 15,5 % in den grundständigen Studiengängen auf. Bis 2013 stieg er auf 23,3 %.
- Mathematik, Statistik und Chemie hatten im Jahr 2008 einen relativ ausgewogenen Geschlechteranteil, der sich bis heute bei 40 %, 45 % bzw. 47 % stabilisiert hat.

Defizit 2013

Insgesamt konnten in den Ingenieur- und Naturwissenschaften die Studentinnenanteile gesteigert bzw. gehalten werden. Dies kann als kleiner Fortschritt, jedoch noch nicht als stabile Trendwende gewertet werden. Im Jahr 2011 kam erschwerend hinzu, dass durch die Aussetzung der Wehrpflicht der Männeranteil bei den Erstsemestern deutlich höher war als im Vorjahr (m:w=55,5 %:44,5 %; im Vorjahr 50,4 %:49,6 %) und somit eine Steigerung der Studienanfängerinnen in den Ingenieurwissenschaften besonders schwierig zu erreichen war. Die zum Teil hoch angesetzten Steigerungsziele erreichten zwei Ingenieurfakultäten in diesen ersten fünf Jahren direkt. Für die anderen bleiben sie als Zielgrößen bestehen.

2.2 Haupthandlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs: Steigerung des Anteils weiblicher Promovierenden

Defizit 2008:

„Der Anteil der Promovendinnen an der TU Dortmund insgesamt entspricht nicht dem der entsprechenden Absolventinnen-Gruppe (Kaskadenprinzip). Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs in der Promotion fehlt insbesondere in den Fakultäten Mathematik und Statistik, in den Fakultäten Informatik und Maschinenbau sowie in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät.“

Im ersten Gleichstellungskonzept wurden aggregierte Daten herangezogen, um die Situation in der Promotionsphase zu beleuchten. Dieses Verfahren wurde für die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards fortgeführt. Das Prinzip der Kaskade wurde für das neue Gleichstellungskonzept von der Zahl der aggregierten Abschlussprüfungen auf die Zahl der Studierenden übertragen.

Die Phase der Habilitation wird für die TU Dortmund hier nicht analysiert, da die Zahlen zu niedrig sind. Zudem ist in der Zwischenzeit die Juniorprofessur als Alternative zur Habilitation eingeführt und in einigen Fachkulturen, wie z. B. in den Ingenieurwissenschaften, ist die Habilitation keine notwendige Voraussetzung zur Erlangung einer Professur.

Vergleichsanalyse 2008-2013:

Ab der Promotionsphase besteht nach wie vor ein deutliches Geschlechtergefälle. Verglichen mit dem relativ stabilen ca. 46%igen Anteil an Studentinnen aller Studiengänge der TU Dortmund – somit auch der Lehramtsstudiengänge – liegt der über drei Jahre gemittelte Anteil der Promotionen von Frauen bei 25,7 % (2004-2006), 27,6 % (2005-2007), 31 % (2007-2009) und 34,9 % (2009-2011) noch deutlich unterhalb des gemäß Kaskadenmodell zu erwartenden Niveaus. Erkennbar ist aber auch, dass die absolute und relative Anzahl an Promovendinnen in den letzten Jahren gestiegen ist. Das heißt, dass der Anstieg der Relation also aus einem Anstieg der absoluten Zahlen und nicht aus dem Absinken der Promotionen von Männern erfolgt. Dies ist als großer Erfolg für die TU Dortmund zu verbuchen.

Defizit 2013

Der Anteil von promovierten Frauen entspricht noch nicht den Erwartungen des Kaskadenmodells. Mit aktuell fast 35 % nähert sich der Anteil promovierter Frauen der Zielmarke der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, der mit einer Steigerung von 10 Prozentpunkten seit 2009 auf einen 38 %-Anteil festgelegt wurde.

2.3 Haupthandlungsfeld Frauen in Spitzenpositionen: Steigerung des Professorinnen-Anteils insgesamt und in beiden Besoldungsgruppen

Defizit 2008:

„Der Anteil der Professorinnen wird im Vergleich zu den Frauenanteilen in der Promotion in vielen Fakultäten nicht erreicht (Mathematik, Chemie, Statistik, Raumplanung, Rehabilitationswissenschaften, Humanwissenschaften & Theologie und Kulturwissenschaften). In den Fakultäten Maschinenbau, Elektrotechnik & Informationstechnik, Bauwesen und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gibt es keine einzige Professorin.“

Vergleichsanalyse 2008-2013:

Im Jahr 2008 lag der Professorinnenanteil an der TU Dortmund insgesamt mit 16,7 % bundesweit in der Spitzengruppe. Ende 2011 liegt die TU Dortmund mit einem 20,3%igen Professorinnen-Anteil geringfügig über dem bundesweiten Durchschnitt von 19,2 % (Daten der GWK 2010/2011³).

2008 wies die TU Dortmund 17,1 % W3/C4-Professorinnen auf, bei W2/C3-Professuren waren dies 24,7 %. In der aktuellen Statistik zeigt sich, dass sich die Anteile hier nur leicht verändert haben. An der TU Dortmund bekleiden Ende 2011 18,4 % Frauen eine W3/C4-Professuren und 23,7 % Frauen eine W2/C3-Professur. Nachdem in den Jahren 2009 und 2010 die Prozentanteile beider Gruppen auf 16 % bzw. 21 % gesunken waren, kann die aktuelle Verteilung als leichter Aufwärtstrend interpretiert werden. Auch die absolute Zahl der Professorinnen steigt von 47 (1.1.2009) und 49 (1.12.2010) auf 55 (1.12.2011).

Das erste Gleichstellungskonzept belegte, dass es Fakultäten ohne Professorinnen gab (Maschinenbau, Elektrotechnik & Informationstechnik, Architektur und Bauingenieurwesen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften). Mittlerweile forscht und lehrt an allen Fakultäten mindestens eine Professorin oder Juniorprofessorin. Dies kann als Erfolg angesehen werden.

Defizit 2013

Der Anteil der Professorinnen wird im Vergleich zu den Frauenanteilen in der Promotion im Sinne des Kaskadenmodells an der TU Dortmund noch nicht erreicht. Auch die angestrebte bedeutsame Steigerung des Professorinnenanteils um 10 Prozentpunkte, die mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards definiert wurde, konnte bislang nicht erreicht werden.

3. Resümee: Gleichstellungsziele der TU Dortmund

Die TU Dortmund wird sich in den nächsten Jahren weiterhin mit Blick auf die Gleichstellungsstandards professionalisieren und die Öffnung des bislang zum Teil stark geschlechterdifferenzierten Studienwahlverhaltens beider Geschlechter weiterhin verfolgen.

³ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung

Nach wie vor ist die Erhöhung der Zahl der promovierten Frauen und der Professorinnen eines der Haupthandlungsfelder der TU Dortmund. Zu diskutieren bleibt, ob das Ziel im Lehramtsbereich differenziert werden muss: Den Anteil männlicher Studierender im MINT-Lehramt zu erhöhen, reduziert gleichzeitig die Zahl möglicher weiblicher Rollenvorbilder in der Schule.

Im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hat sich die TU Dortmund zu konkreten Steigerungsraten verpflichtet, die auch für das Gleichstellungskonzept gelten. Die konkreten Zahlen für die TU Dortmund insgesamt und für die einzelnen Fakultäten sind dem Anhang zu entnehmen.

II. Laufende Maßnahmen an der TU Dortmund

Die TU Dortmund hat seit langem verschiedene Strategien und Instrumente entwickelt und realisiert. Sie wurden bereits 2008 im Gleichstellungskonzept dargelegt. An dieser Stelle soll eine Aktualisierung erfolgen, aus der hervorgeht, welche Maßnahmen abgeschlossen, welche fortgeführt und welche neu entwickelt wurden.

Der Erfolg der Maßnahmen, die die TU Dortmund in den verschiedenen Bereichen umsetzt, ist im Detail schwer zu beurteilen. Zwar kann bei vielen Maßnahmen Resonanz und Auslastung der einzelnen Angebote beschrieben werden. Allerdings kann dies nicht monokausal als ursächlich für eine quantitative Veränderung der Frauenanteile an Studierenden, wissenschaftlichem Nachwuchs oder Professuren angesehen werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Maßnahmen Erfolge zeigen und z. B. Einfluss auf individuelle Studienentscheidungen nehmen und so dazu beitragen, geschlechterspezifisches Studienwahlverhalten aufzubrechen.

1. Haupthandlungsfeld Studierende

Abgeschlossene Maßnahmen:

Die Fakultät Informatik bot in ihrem Lehrprogramm **Tutorien** ausschließlich für Studentinnen an. Dieses Angebot wurde von den Studentinnen nicht angenommen, weshalb es eingestellt wurde.

Fortgeführte Maßnahmen:

- vielfältige Angebote der Fakultäten und der zentralen Studienberatung zur **Beratung von Schülerinnen und Schülern**⁴
- breites Engagement der MINT-Fakultäten zur **Gewinnung von Studentinnen** und zur frühzeitigen Studienorientierung (Mädchen-Technik-Talente-Kongress, Schnupperuni Informatik für Schülerinnen, Girls' Day und Boys' Day...)
- **Role models**: gemischtgeschlechtliche Vortragsteams bei Schulbesuchen, Studentinnen mit aktiver Rolle in Schulaktionen und Informationsveranstaltungen, Fakultäten setzen verstärkt weibliche studentische Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit ein, Projekt dortMint mit Schul-Botschafterinnen, mentoring³ präsentiert Ingenieurwissenschaftlerinnen aktiv als Role-Models, Fakultäten mit niedrigem Frauenanteil laden regelmäßig Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen ein, Fachschaftszeitung druckt Interviews mit Professor/-innen

⁴ www.tu-dortmund.de/uni/Einstieg/schnupperveranstaltungen/index.html,
www.tu-dortmund.de/uni/studierende/beratung/zib/infomaterial/studienfuehrer.pdf

- **Zielgruppenspezifische Ansprache** von Schülerinnen in Schulprojekten z. B. der Fakultät Bio- & Chemieingenieurwesen
- umfassendes **Beratungs- und Betreuungssystem** für Studierende im ersten Studienjahr, Unterstützung durch Studienkoordinator/-innen in den Fakultäten, verschieden zugeschnittene fakultätseigene Mentoringsysteme für die Studieneingangsphase und den Studienverlauf
- fakultätseigene **Frauennetzwerke** oder Mailinglisten, Newsmail der zentralen Gleichstellungsbeauftragte, einige Fakultätshomepages integrieren eine spezifische Frauen-Seite (z. B. „Ingenieurinnen“) oder die Seite der Gleichstellungsbeauftragten.

Neu entwickelte Maßnahmen/neue Schwerpunkte/Vertiefungen:

Die Forschung der Fakultät Rehabilitationswissenschaften zu Gründen der **geschlechterspezifischen Studienwahl** in ihrem Fach soll in die Weiterentwicklung des Boys' Day einfließen. Für die zentrale Organisation und Ausweitung der Girls' Day und Boys' Day-Angebote werden ab 2013 zusätzliche Mittel bereitgestellt.

Die Fakultät Raumplanung bietet in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschulbildung **Weiterbildungen zur geschlechtergerechten Lehre** für das Lehrpersonal aller Statusgruppen an. Die erste Veranstaltung "Gender & Diversity in der Lehre" fand im Mai 2012 statt.

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.

Seit 2010 nutzt die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik die eingeworbenen Mittel aus dem Professorinnen-Programm, um die Genderkompetenz der Fakultät zu stärken und diese gezielt bei der Studierendengewinnung einzusetzen. Ziel ist es, die **Gendersensibilität ihrer Schulprojekte** zu verbessern. Mit wissenschaftlicher Genderkompetenz sollen die Projekte besser auf die Zielgruppe Schülerinnen ausgerichtet werden. Dies soll zur Veränderung der geschlechterspezifischen Studienwahlorientierung von jüngeren Schülerinnen beitragen.

Dem Ziel, ein **Qualitätsmanagement für Studieninformationen** aufzubauen, ist die TU Dortmund deutlich näher gekommen: viele Fakultäten haben ihre Informationsangebote für Studieninteressierte gendersensibel gestaltet (z. B. geschlechtersensible Sprache und Bilder, inhaltliche Beispiele aus allen Lebensbereichen der Schüler/-innen). Nach der Neuausrichtung des Referats Hochschulkommunikation Anfang 2012 und der Einrichtung eines Referats Marketing wird eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit mit geschlechtergerechter Text- und Bildsprache auf der Homepage und in der Außendarstellung der Universität stark forciert. Auch die Internet-Seiten für Studieninteressierte, das Familienportal und viele Fakultätsseiten sind mittlerweile geschlechterneutral formuliert und bebildert.

Neu entwickelt wurde das Projekt „**MinTU – Mädchen in die TU Dortmund**“⁵, das eine Förderung des MIWF NRW für 2011 erhielt und seitdem aus eigenen Mitteln weiter geführt wird. Das Projekt nimmt die Erfahrung auf, dass die Studienwahlorientierung bereits vor der Oberstufe beginnt. Es bringt deshalb bereits 12-14jährige Schülerinnen mit MINT-Studentinnen der TU Dortmund zusammen. Das Programm beinhaltet ein einjähriges Mentoring mit vier Workshop-Tagen in MINT-Fächern und will den Schülerinnen das Studium eines MINT-Faches nahe bringen. Das Angebot wird sehr stark nachgefragt: auch im derzeitigen zweiten Durchlauf werden 46 Schülerinnen aufgenommen, weitere 15 bilden die Warteliste für 2014.

Im Rahmen des NRW-Stipendien-Programms konnte die TU Dortmund die Polchau-Stiftung gewinnen. Sie unterstützt TU-Studentinnen in einem MINT-Fach mit einem **Stipendium**.

Der Studentinnen-Anteil in MINT-Studiengängen ist dann deutlich höher, wenn sie (noch) keine **stereotype Geschlechterzuordnung** besitzen. Dies ist ein bekannter Effekt. Er zeigte sich an der

⁵ www.tu-dortmund.de/uni/mintu/de/MinTU/

TU Dortmund bereits beim Studiengang Chemische Biologie oder bei der Neuausrichtung der ehemaligen Fakultät Chemietechnik hin zu Bio- & 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 bei der Einrichtung neuer Studiengänge darauf, dass eine Bezeichnung gewählt wird, die für beide Geschlechter attraktiv ist (in Zusammenarbeit mit der AG Gender Studies). Gelungen ist dies im WiSe 2011/12 mit der Einrichtung des Studiengangs Medizinphysik in der Fakultät Physik, der mit einem Studentinnenanteil von 40 % den durchschnittlichen Anteil von 16–18 % in der Physik bei weitem übertrifft. Auch die Fakultät für Informatik plant neue anwendungsnahe Studienschwerpunkte, da diese in der Studienberatung überwiegend von Frauen nachgefragt werden. Sie prüft außerdem, ob eine Teilnahme am tasteMINT Assessment sinnvoll ist.

2. Haupthandlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs: Steigerung des Anteils weiblicher Promovierenden

Abgeschlossene Maßnahmen:

Informationen über den Karriereverlauf von Frauen in der Wissenschaft werden vom Gleichstellungsbüro nicht mehr als Print-Versionen angeboten. Das Informationsangebot wurde auf die homepage des Gleichstellungsbüros verlagert⁶.

Fortgeführte Maßnahmen:

- **Graduiertenprogramm** der Fakultäten der Geistes-, Kultur-, Sozialwissenschaften für Promovierende und Promotionsinteressierte wird primär von Nachwuchswissenschaftlerinnen dieser frauenstarken Fakultäten genutzt⁷
- **hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote** des Zentrums für Hochschulbildung beziehen Genderaspekte mit ein
- **Promotionsstipendien** (neu: seit 2011 mit Kinderzuschlag gemäß DFG-Regelungen, in 2011 und 2012 wurden 50 % Frauen gefördert), Dissertationspreise in jeder Fakultät
- zusätzliche finanzielle Unterstützung der **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten**
- spezielle **Seminare für Frauen** auf Fakultätsebene

Neu entwickelte Maßnahmen/neue Schwerpunkte/Vertiefungen:

Die TU Dortmund engagiert sich seit 2008 sehr intensiv in der Unterstützung von Promotionen durch **strukturierte Programme**. Im Vergleich zu 2008 konnte sie erfolgreich eigene Sonderforschungsbereiche, SFB-Beteiligungen und Forschergruppen oder Schwerpunktprogramme einwerben⁸. Auch die Einwerbung von Graduate Schools, Graduiertenkollegs oder Graduiertenschulen und großer Forschungsprojekte sollten die Möglichkeiten zur Promotion verbessern. 2010 gab es 11 explizite Graduiertenprogramme, im Dezember 2012 waren es bereits 13. Allein in 2012 koordinierte die TU Dortmund fünf Projekte im 7. FRP und damit 25 % mehr als 2011. In den Promotionsprogrammen sind mehrstufige strukturierte Auswahlverfahren für die Besetzung der wissenschaftlichen Stellen der Regelfall,

⁶ www.gleichstellung.tu-dortmund.de

⁷ www.tu-dortmund.de/uni/Forschung/Nachwuchsf_rderung/Graduiertenprogramm_der_geistes-_und_sozialwissenschaftlichen_Fakult__ten/index.html

⁸ Zwei Graduiertenkollegs, vier NRW Forschungsschulen, vier weitere Graduiertenschulen, vier SFB/TR, fünf SFB/TR-Beteiligungen, vier Forschergruppen/Schwerpunktprogramme, fünf umfangreiche BMBF-Projekte
www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen__Daten__Fakten/Statistik/Publikationen/Jahrbuch/jahrbuch2011web.pdf

ebenso wie internationale Ausschreibungen. Beides kann dazu beigetragen haben, dass der Frauenanteil der Promovierten in den letzten Jahren an der TU Dortmund gestiegen ist.

Das ScienceCareerNet Ruhr⁹ realisiert seit 2009 die gemeinsame überfachliche **Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich** der Universitäten Duisburg-Essen, Bochum und Dortmund (UAMR) in vier Modulen: Herbst-/Frühjahrsakademie für Promotionsinteressierte und Promovierende, mentoring³ für promovierende und promovierte Frauen, Karriereforum und CoachingPLUS für Postdocs. An der TU Dortmund wird das Modul Karriereforum koordiniert. Die Veranstaltungen werden von bis zu 200 Teilnehmenden besucht und verstärkt von Frauen genutzt (Anteil bis 60 %). Sehr begehrt sind die Workshops zu Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen, die im Karriereforum und im Modul CoachingPLUS einen festen Platz haben. Im Modul mentoring³ koordiniert die TU Dortmund den Programmteil für Ingenieurinnen. Seit 2005 wurden insgesamt 350 Promovendinnen der UAMR-Universitäten, davon 123 aus der TU Dortmund aufgenommen. An der TU Dortmund konnten seit 2011 zusätzliche Mentoringgruppen für Nachwuchswissenschaftlerinnen dreier SFBs gebildet werden.

Die gleichstellungsorientierte **Personalentwicklung der Fakultäten** fokussiert auf die Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen bei Tagungsreisen, auf die Vergabe von Stipendien an Frauen und auf 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.

Seit 2009 werden generell **Verträge für Wissenschaftler/-innen** für die Dauer von mindestens einem Jahr geschlossen. Verträge mit einer kürzeren Dauer erfordern eine schriftliche Begründung. Diese Maßnahme trägt zu einer verbesserten beruflichen Planbarkeit bei. Die geplante Prüfung, ob sich die Laufzeiten der Verträge an der TU Dortmund damit verlängert haben, steht noch aus.

Das neu entwickelte **Konzept Karrierechancen** wird derzeit mit der Personalvertretung abgestimmt und ist ein Verfahren für die Besetzung von Dauerstellen im Wissenschaftsbereich. Neben einem von Kriterien geleiteten und transparenten Auswahlverfahren muss der Antrag auf eine entfristete Besetzung das aktuelle Geschlechterverhältnis und die Steigerungsraten nach dem Kaskadenmodell für unbefristete Stellen in der Fakultät enthalten.

3. Haupthandlungsfeld Frauen in Spitzenpositionen: Steigerung des Professorinnen-Anteils insgesamt und in beiden Besoldungsgruppen

Abgeschlossene Maßnahmen:

Aufgegeben wurde die Vergabe eines **Professorinnen-Bonus**, den jede Fakultät für die Berufung einer Professorin erhielt. Eine Analyse über die Laufzeit seit 2009 hat gezeigt, dass eine steuernde Wirkung nicht erkennbar war.

Fortgeführte Maßnahmen:

- Als Maßnahme zur **aktiven Rekrutierung** laden Fakultäten regelmäßig Wissenschaftlerinnen ein, z. B. zu Seminaren, Kolloquien oder Symposien, um geeignete Kandidatinnen zu identifizieren und direkt ansprechen zu können.

Neu entwickelte Maßnahmen/neue Schwerpunkte/Vertiefungen:

⁹ www.scn-ruhr.de/index.html

Bei der Vergabe von **Vertretungsprofessuren** an Wissenschaftlerinnen war die TU Dortmund erfolgreich: Im WiSe 2011/12 und SoSe 2012 wurden insgesamt 21 bzw. 25 Professuren vertreten, der Frauenanteil betrug dabei 33,33 % bzw. 36 %.

Zur gezielten Förderung von exzellenten Wissenschaftlerinnen und als weibliche Rollenvorbilder konnte die Universität erfolgreich zwei herausragende **Forscherinnen für renommierte Preise** vorschlagen: Den Mayer-Leibnitz-Preis erhielt eine Juniorprofessorin des Maschinenbaus, den Innovationspreis NRW und die Aufnahme in das Junge Kolleg der NRW-Akademie der Wissenschaften eine junge Chemikerin. Zudem wurde eine Philosophie-Professorin der TU Dortmund als Mitglied in die Akademie der Wissenschaften NRW aufgenommen. Bereits 2011 erhielt eine Professorin der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen den Gottfried-Wilhelm-Leibnitz-Preis.

Die **Juniorprofessur** als Qualifizierungsmöglichkeit neben der Habilitation wurde an der TU Dortmund erst ab 2010 offensiv genutzt. Im Jahr 2009 waren von sechs Juniorprofessuren zwei mit einer Frau besetzt. Von den 2013 besetzten 19 Juniorprofessuren sind vier mit Frauen besetzt, deren Anteil damit von 33 % auf 21 % gefallen ist. Eine zusätzliche Juniorprofessur, die mit einer Frau besetzt werden wird, wurde Ende 2012 im NRW-Landesprogramm Geschlechtergerechte Hochschule eingeworben. Zu beobachten war, dass Juniorprofessorinnen erfreulicherweise sehr schnell wegberufen wurden und ihre Karriere als Hochschullehrerinnen erfolgreich fortgeführt haben.

Im Oktober 2012 wurde die aktualisierte **Berufungsordnung** in Kraft gesetzt. Sie wurde nach Erkenntnissen der Genderforschung zu Berufungsverfahren neu gefasst. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beraten nach wie vor in Berufungsverfahren ihre Fakultät und stehen in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Der Prozessablauf wurde so verändert, dass die Berufungskommission den Ausschreibungstext erstellt und die Auswahlkriterien festlegt. Beides erfolgt vor dem Hintergrund der Strukturentwicklungspläne der Fakultäten. Somit ist die Kommission von Beginn an aktiv und die Kriterien gelten bereits vor der Ausschreibung. Dabei werden z. B. auch Kindererziehungszeiten bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Produktivität einbezogen. Die Kommission soll geschlechterparitätisch besetzt sein. Zudem sind nunmehr hochschulexterne stimmberechtigte Mitglieder obligatorisch. Dies erweitert den Fokus über die Grenzen der Fakultät hinaus und erhöht die Sachbezogenheit der kommissionsinternen Diskussionen. In jedem Verfahren müssen Bewerbungen qualifizierter Frauen vorliegen, bevor die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Probevorträge beginnt. Der Bericht der Kommission umfasst die unternommene aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen – insbesondere für den Fall, dass sich zu wenige Frauen bewerben. Weiterhin muss die Fakultät berichten, mit welchen Maßnahmen der Anteil an Professorinnen erhöht werden sollen, wenn der Erstplatzierte ein Mann ist.

4. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Abgeschlossene Maßnahmen:

- Kooperation mit der FH Dortmund zum "**Eltern- und Kindernetzwerk Dortmunder Hochschulen**" (KinderKreise): die hier investierten Mittel fließen nun in die Erweiterung des Betreuungsangebots des Familienzentrums auf dem Campus (HoKiDo e.V.).

Fortgeführte Maßnahmen:

- **Vertrauensarbeitszeit** in den wissenschaftlichen Bereichen
- **Beratungsangebot** des Personaldezernats zur Rückkehr in den Beruf, Beratung beim Eltern-Treff und im Campus-Familienbüro, geplant: Aufbau eines Campus-Pflegebüros
- **Online Marktplatz Familie** u. a. für private Betreuungssuche

- **Kindertagesstätte** „4 Jahreszeiten“ des Studentenwerks
- **Kinderbetreuung bei Veranstaltungen** auch nach 16:00 Uhr und an Wochenenden (Fakultät Kulturwissenschaften, zentral: Stabsstelle bei Anfragen aus allen Bereichen).

Neu entwickelte Maßnahmen/neue Schwerpunkte/Vertiefungen:

Seit Dezember 2012 gibt es ein **kostenloses Mittagessen für Kinder von Studierenden**¹⁰. Das Familienbüro der TU Dortmund stellt die Ausweise aus. Die **Baby- und Ruheräume** auf dem Campus erhielten eine neue Beschilderung¹¹. Bei der Planung der neu errichteten Gebäude wurden entsprechende Räume vorgesehen. In den letzten beiden Jahren wurden vier zusätzliche Wickeltische in verschiedenen Gebäuden aufgebaut¹².

Seit 2010 ist das **Familien-Portal** auf der TU-homepage¹³ online und bündelt relevante Informationen für studierende und beschäftigte Eltern. Die für das Jahr 2011 geplante Fortsetzung der **Publikationsreihe über Aktive Väter** wird erst 2013 realisiert.

Seit 2011 zeigt ein gedrucktes Lesezeichen¹⁴ die **Leitsätze der familiengerechten TU Dortmund**. Sie definieren Familienorientierung als ein Qualitätskriterium des Universitätsbetriebs in Forschung, Lehre und Verwaltung. Die geplante Neu-Auflage wird erneut in allen Bereichen der TU Dortmund verteilt.

Die Dienstvereinbarung für die zentrale Verwaltung zur **gleitenden Arbeitszeit** wurde im Sommer 2012 neu gefasst und Rücksichtnahme auf Familienaufgaben dabei explizit benannt. Kernarbeitszeiten sind mit dieser Regelung in den meisten Fällen entfallen¹⁵. Seit Juli 2011 gilt für alle nichtwissenschaftlich Beschäftigten die Rahmenvereinbarung zur alternierenden **häuslichen Telearbeit**. Damit wurde der Personenkreis derjenigen, die von flexiblen Arbeitsorten profitieren können, weit über die Universitätsbibliothek hinaus erweitert.

Ein Institut der Fakultät Maschinenbau hat 2012 einen **Eltern-Kind-Büro-Arbeitsplatz** eingerichtet. Der Plan, einen allgemein zugänglichen Eltern-Kind-Raum als Kommunikations- und Kompetenzzentrum der familiengerechten TU Dortmund einzurichten, wurde aufgrund von Raum-mangel zurück gestellt.

Der **Kita-Betrieb auf dem Campus** wurde im März 2011 auf insgesamt 60 Plätze für Kinder von 0 – 6 Jahren erweitert¹⁶. Die Universität engagierte sich finanziell und beratend sehr stark bei der Erstausrüstung und unterstützt weiterhin diese Infrastrukturmaßnahme. Erweitert wurden die Betreuungszeiten der 16 Kurzzeit-Betreuungsplätze um einen Tag vormittags (jetzt Mo-Fr) und seit 2011 auch nachmittags (Mo-Do)¹⁷. Für Kinder von Wissenschaftler/-innen, die in DFG-geförderten Projekten arbeiten, hat die neue **Tagesmütterbetreuung** „9 x kluge Zwerge“ am 15.11.2011 eröffnet¹⁸. Sie bietet neun Kindern unter 3 Jahren zentral auf dem Campus eine stabile und flexible Betreuung. Die **Kinder-Ferienbetreuung auf dem Campus** gehört seit Ostern 2011 zum familienfreundlichen Programm der TU Dortmund. Insgesamt über vier Ferienwochen gibt es Platz für 30 Kinder von Studierenden und Beschäftigten der TU Dortmund¹⁹.

Im Vorfeld aller Berufungsverhandlungen informiert ein Schreiben über die **Dual Career- und Familien-Beratungsmöglichkeit** der TU Dortmund. Die Universität hat in Zusammenarbeit mit windo e.V. und mit verschiedenen Partner/-innen aus Wirtschaft, Industrie und Handel im Som-

¹⁰ www.tu-dortmund.de/uni/Uni/aktuelles/meldungen/2012-11/12-11-29_kinderteller/index.html

¹¹ www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Eltern_Kinder/Baby-_und_Ruheraume/index.html

¹² www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Eltern_Kinder/Wickeltische/index.html

¹³ www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/index.html

¹⁴ www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Leitsaetze_fgh/index.html

¹⁵ www.tu-dortmund.de/personalrat/nw/cms/Medienpool/Eigene_Dateien/Dienstvereinbarungen/DV_GLAZ_UB_und_Verwaltung_09_2012.pdf

¹⁶ www.hokido.de/familienzentrum.php

¹⁷ www.hokido.de/kuki.php

¹⁸ www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Eltern_Kinder/Kinderbetreuung/index.html#DFG

¹⁹ www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Eltern_Kinder/Ferienbetreuung/index.html

mer 2011 das Netzwerk Dual Career Couple Navigation gegründet, um die Reichweite der Beratung zu vergrößern. Seit 2011 wurden von der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt 17 Dual Career Anfragen bearbeitet, die sich auf Unterstützung bei der Stellensuche für Partner/-innen bezogen.

Im **Masterplan Wissenschaft**, der die Entwicklung der Stadt Dortmund als Wissenschaftsstandort weiterbringen soll und der im Februar 2013 fertig gestellt wurde, wurde u. a. eine Empfehlung für ein Welcome-Center für Neubürger/-innen, verstärkte Dual Career-Beratung sowie die Einrichtung einer neuen Kindertagesstätte ausgesprochen.

III. Strukturelle Einbindung/Nachhaltigkeit

Die TU Dortmund strebt Gleichstellung durch das Wirken spezifisch geschaffener Strukturen und durch Gender Mainstreaming an. Beides dient der Nachhaltigkeit des Prozesses zu Herstellung von Gleichstellung in der Hochschulkultur.

Im April 2011 gründete das Rektorat ein neues **Prorektorat Diversitätsmanagement** und hat damit die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit als zentrale Aufgabe markiert und verstärkt.

Bereits 2009 wurde die **Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt** (Stabsstelle CFV) mit einer unbefristeten Stelle implementiert. Eine personelle Aufstockung erfolgte Mitte 2011 mit zwei weiteren unbefristeten Stellen (75 % E13 und 25 % E6). Damit wurde die Umsetzung des audit familiengerechte hochschule dauerhaft an die Stabsstelle CFV angegliedert.

Langfristig etabliert sind die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** mit ihren ehrenamtlichen Beraterinnen und das Gleichstellungsbüro mit einem jährlichen Etat für Sachmittel und Personal sowie die vom Senat gewählte zentrale **Gleichstellungskommission**. Darüber hinaus wählen manche Fakultäten zusätzlich eine eigene Gleichstellungskommission.

Zwischen Stabsstelle CFV, Prorektorin Diversitätsmanagement und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten besteht eine **enge Zusammenarbeit**. So ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied im Arbeitskreis Diversitätsmanagement der Prorektorin. Die Leiterin der Stabsstelle ist gewählte Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten für das Ressort Verwaltung und Technik und Mitglied in der Gleichstellungskommission. Intensive gegenseitige Beratung prägt nach wie vor die Zusammenarbeit.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist zentrale Strategie, mit der Gleichstellungsprozesse in die bestehenden Strukturen der Hochschule integriert werden. Routinen und Regelwerke, die auch der Qualitätssicherung dienen, bieten dafür Anknüpfungspunkte:

- Die Gleichstellungsförderung ist in der **Grundordnung** der TU Dortmund verankert.
- Das **Leitbild der Hochschulverwaltung** betont, dass Verschiedenheit des Personals die Leistungsfähigkeit der Universität stärkt und bereichert.
- Das Rektorat benennt für jede Berufungskommission eine/-n professorale/-n Berufungsbeauftragte/-n einer fachfernen Fakultät (seit 2003). Seit dem Jahr 2012 informiert der Prorektor Forschung persönlich diese **Berufungsbeauftragten** auch über die angestrebte Geschlechterrelation der Fakultäten auf der Ebene der Professuren. In der neuen Berufsungsordnung ist definiert, dass die Dekanin/ der Dekan mit einem Berufungsvorschlag eine Stellungnahme u. a. zu den Gleichstellungszielen der Fakultät abgibt²⁰.
- Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die **Qualitätssicherung in Berufsungsverfahren** durch Kollegiales Coaching und Weiterbildungsangebote für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

²⁰ www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen__Daten__Fakten/Dokumente/Berufsungsordnung.pdf

- 2013 neu eingeführt wurde das **Ideen- und Beschwerdemanagement** der TU Dortmund, als ein Kommunikationselement zwischen Verwaltung und Wissenschaft für Verbesserungen, Ideen und Beschwerden. Hier können auch gleichstellungsrelevante Themen eingespeist werden.

Die TU Dortmund beteiligt sich an dem von der DFG initiierten Prozess zur Umsetzung von **forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**. Im ersten Ranking der DFG (2009) wurde die TU Dortmund in der zweitbesten von vier möglichen Gruppen verortet. Auf Basis eines Zwischenberichtes gelang ihr 2011 der Sprung in die Gruppe der Besten. Auch in der aktuellen **Zielvereinbarung mit dem Land NRW** hat sich die TU Dortmund zu Gleichstellungszielen im Sinne der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verpflichtet²¹. Ebenfalls nimmt der im Dezember 2012 vom Hochschulrat verabschiedete **Hochschulentwicklungsplan** Gender- und Diversitätsmanagement in einem eigenen Abschnitt auf.

Mit der Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte (ehem. Frauenförderpläne) der Fakultäten im Jahr 2011 wurden gleichzeitig alle **dezentralen Gleichstellungsaktivitäten** erfasst und zusammengestellt. Seit der Neuwahl im Frühjahr 2012 haben nun alle Fakultäten eine ehrenamtliche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Darüber hinaus entwickeln zunehmend auch einzelne Institute, Lehrstühle oder Professor/-innen Gleichstellungsaktivitäten. Damit zeigen sie Verantwortungsbewusstsein für aktive Gleichstellungsmaßnahmen.

Die **Geschlechterforschung** an der TU Dortmund ist nach wie vor mit fünf Professuren in unterschiedlichen Fakultäten repräsentiert, durch Denomination oder fachliche Kennzeichnung. Geschlechterfragen werden jedoch auch von anderen Fach-Professuren und Lehrenden in Forschung und Lehre eingebracht, weil die Curricula der Ba-/Ma-Studiengänge Genderthemen beinhalten. Dies wird nun als eine Auswirkung der Akkreditierungsbegleitung durch die AG Gender Studies sichtbar. Zudem betreibt die TU Dortmund den Forschungsverbund Dynamik der Geschlechterkonstellationen und ist in das Netzwerk Frauenforschung NRW eingebunden. Die Ringveranstaltung „Zum Umgang mit Heterogenität“ wird weiterhin angeboten.

Die **AG Gender Studies** ist weiterhin in den Prozess zur Vorbereitung der Akkreditierung von Studiengängen beteiligt und sichert somit die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Curricula und Rahmenbedingungen der modularisierten (B/M)-Studiengänge. Für Reakkreditierungsprozesse wurde die Prüfung in die standardisierten Verwaltungsabläufe eingebunden und auf die Kommission zur Qualitätssicherung in der Lehre übertragen. Gleichzeitig wurde die Routine auf andere Diversitätsmerkmale erweitert, z. B. auf barrierefreies Studieren (Disability Mainstreaming) oder Studieren mit Familienpflichten (implementiert seit 2011). Diese Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in die Routinen der Verwaltungsprozesse kann als ein bedeutender Erfolg angesehen werden.

IV. Qualitätsmanagement

Die Professionalisierung des internen Qualitätsmanagements unter Einbeziehung von Gender Mainstreaming ist nach wie vor als Aufgabe der Hochschulleitung definiert. In den Zielvereinbarungen mit dem Land NRW ist verankert, dass die Einführung eines systematischen **Gleichstellungscontrollings** bis Ende 2013 abgeschlossen wird²².

Das Dezernat für Hochschulentwicklung und Organisation erstellt regelmäßig geschlechterdifferenzierte Datensätze für die Berichterstattung zu allen Steuerungsinstrumenten. Außerdem enthalten das Jahrbuch der TU und die **Studierendenstatistik** geschlechterdifferenzierte Daten und sind auf der Homepage der TU Dortmund veröffentlicht²³. Die jeweils aktuellen Einschreibezahlen werden

²¹ www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen__Daten__Fakten/Dokumente/ZLV_IV_TU_Dortmund.pdf

²² www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen__Daten__Fakten/Dokumente/ZLV_IV_TU_Dortmund.pdf

²³ www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen__Daten__Fakten/Statistik/Publikationen/index.html

geschlechterdifferenziert ausgewiesen. Die geplante nach Geschlechtern differenzierte Auswertung der flächendeckenden **Absolvent/innen-Studie** wurde 2011 eingeführt.

Als Routineprozess der TU Dortmund ist bereits seit langem ein **Gleichstellungscontrolling** durch die Frauenförderpläne/Gleichstellungskonzept etabliert. Neu aufgebaut wurde, dass bislang separat genutzte Steuerungsinstrumente (Frauenförderpläne/ Gleichstellungskonzepte, Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards) nunmehr verfahrensmäßig, inhaltlich und strategisch harmonisiert wurden. Dieses Verfahren entwickelten Gleichstellungsbeauftragte, Stabsstelle CFV, Referat Controlling und Dezernat für Hochschulentwicklung und Organisation im Jahr 2011 gemeinsam. Weiterhin wurden die Gleichstellungsthematik und die Zielquoten der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards systematisch in die wichtigsten universitären Steuerungsprozesse integriert. Somit sind Frauenförderpläne, gleichstellungsorientierte Mittelvergabe, Berufungsverfahren sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen nun auch mit den Gleichstellungsstandards verzahnt. Diese Umsetzung einer Gender Mainstreaming-Strategie stellt einen deutlichen Qualitätssprung seit dem letzten Berichtszeitraum dar.

Seit 2002 werden den Fakultäten mit Blick auf die Frauenförderpläne/Gleichstellungskonzepte drei Promille ihres **Haushaltsbudgets zweckgebunden zur Förderung von Gleichstellung** zugewiesen. Über die Verwendung dieser Mittel erstellen die Fakultäten jährlich einen Verwendungsnachweis.

Darüber hinaus beginnen die Fakultäten mit der Implementierung eigener Controlling-Instrumente: Die Fakultät Raumplanung führt seit dem Wintersemester 2010/11 ein **Monitoring** von Veränderungen ihrer weiblichen und männlichen Studierendenzahlen in den Bachelor- und Masterstudiengängen sowie am Übergang vom Bachelor- in den Masterstudiengang als kontinuierliche Aufgabe durch. Die Ergebnisse werden im Rahmen der jährlichen Berichte des Dekans/der Dekanin an die Fakultät vorgestellt, die Gleichstellungskommission der Fakultät kommentiert diese ebenfalls. Die Fakultät ergreift auf dieser Grundlage spezifische Maßnahmen, z. B. eine geschlechtersensible Studienberatung im Studien- und Projektzentrum.

Externe Evaluationsverfahren

Die TU Dortmund wurde 2012 für weitere drei Jahre als **familiengerechte hochschule**²⁴ auditiert und trägt somit dieses Siegel seit 2008. Im April 2012 unterzeichnete die Rektorin die **Charta der Vielfalt**, im Juli 2012 zeichnete der Stifterverband die TU Dortmund als eine von acht Hochschulen bundesweit mit dem **Zertifikat „Vielfalt gestalten“** für ihre Vielfalt-Strategie aus.

V. Anhang

Datenblätter forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

²⁴ www.tu-dortmund.de -> Familien an der TU Dortmund -> audit familiengerechte hochschule -> Projekte

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // TU Dortmund Gesamt

wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%			
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w				
Immatrikulationen*	WS 08/09	10.412	8.936	54%	46%	WS 10/11	11.459	10.177	53%	47%	WS 12/13	14.419	12.453	54%	46%		
- davon im Lehramt*		1.602	3.833	29%	71%		1.924	4.503	30%	70%		2.439	5.295	32%	68%	39%	61%
- davon sonstige Studiengänge*		8.810	5.103	63%	37%		9.535	5.674	63%	37%		11.980	7.158	63%	37%	53%	47%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	154,6	59,0	72%	28%	gemittelt 2007-2009	149,33	67,00	69%	31%	gemittelt 2009-2011	158,51	85,05	65%	35%	62%	38%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	8	3	73%	27%	gemittelt 2007-2009	8,67	4,67	65%	35%	gemittelt 2009-2011	5,97	4,66	56%	44%	62%	38%
Juniorprofessuren	1.1.09	4	2	67%	33%	1.12.10	10	5	67%	33%	31.12.12	15	4	79%	21%	57%	43%
Professuren	1.1.09	221	47	82%	18%	1.12.10	225	49	82%	18%	1.12.11	216	55	80%	20%	72%	28%
- davon Prof. C3/W2		76	20	79%	21%		75	20	79%	21%		74	23	76%	24%	72%	28%
- davon Prof. C4/W3		145	27	84%	16%		150	29	84%	16%		142	32	82%	18%	72%	28%
Leistungspositionen	1.1.09	40	10	80%	20%	1.12.10	40	10	80%	20%	31.12.12	40	11	78%	22%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Mathematik																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	656	850	44%	56%	WS 10/11	715	913	44%	56%	WS 12/13	941	1.012	48%	52%		
- davon im Lehramt*		207	549	27%	73%		252	619	29%	71%		288	582	33%	67%	37%	63%
- davon sonstige Studiengänge*		449	301	60%	40%		463	294	61%	39%		653	430	60%	40%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	5,7	1,3	81%	19%	gemittelt 2007-2009	5	1,33	79%	21%	gemittelt 2009-2011	5,60	2,00	74%	26%	71%	29%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	1,33	0,33	80%	20%	gemittelt 2009-2011	0	0,33	0%	100%	81%	19%
Juniorprofessuren	1.1.09	1	0	100%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%	31.12.12	3	0	100%	0%	81%	19%
Professuren	1.1.09	17	2	89%	11%	1.12.10	17	2	89%	11%	1.12.11	19	2	90%	10%	81%	19%
- davon Prof. C3/W2		7	0	100%	0%		5	0	100%	0%		6	0	100%	0%	81%	19%
- davon Prof. C4/W3		10	2	83%	17%		12	2	86%	14%		13	2	87%	13%	81%	19%
Leitungspositionen	1.1.09	2	1	67%	33%	1.12.10	2	1	67%	33%	31.12.12	3	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Physik																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009					Situation am 01.12.2010					Aktuelle Situation 31.12.2012					Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	425	95	82%	18%	WS 10/11	508	125	80%	20%	WS 12/13	868	274	76%	24%		
- davon im Lehramt*		54	25	68%	32%		63	26	71%	29%		78	34	70%	30%	58%	42%
- davon sonstige Studiengänge*		371	70	84%	16%		445	99	82%	18%		790	240	77%	23%	74%	26%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	16,7	1,7	91%	9%	gemittelt 2007-2009	15	2,67	85%	15%	gemittelt 2009-2011	14,00	4,00	78%	22%	82%	18%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0	0%	0%	gemittelt 2007-2009	0	0	0%	0%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%	91%	9%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%	31.12.12	0	0	0%	0%	-	-
Professuren	1.1.09	16	1	94%	6%	1.12.10	16	1	94%	6%	1.12.11	15	1	94%	6%	84%	16%
- davon Prof. C3/W2		6	1	86%	14%		7	1	88%	13%		7	0	100%	0%	84%	16%
- davon Prof. C4/W3		10	0	100%	0%		9	0	100%	0%		8	1	89%	11%	84%	16%
Leitungspositionen	1.1.09	4	0	100%	0%	1.12.10	4	0	100%	0%	31.12.12	4	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Chemie																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	397	447	47%	53%	WS 10/11	444	467	49%	51%	WS 12/13	541	517	51%	49%		
- davon im Lehramt*		57	140	29%	71%		55	138	28%	72%		71	106	40%	60%	39%	61%
- davon sonstige Studiengänge*		340	307	53%	47%		389	329	54%	46%		470	411	53%	47%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	23,7	10,3	70%	30%	gemittelt 2007-2009	24,33	10,67	70%	30%	gemittelt 2009-2011	23,66	18,66	56%	44%	60%	40%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1	0,33	75%	25%	gemittelt 2007-2009	1	0,33	75%	25%	gemittelt 2009-2011	0,33	0	100%	0%	70%	30%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%	31.12.12	0	0	0%	0%	-	-
Professuren	1.1.09	16	1	94%	6%	1.12.10	17	1	94%	6%	1.12.11	17	1	94%	6%	84%	16%
- davon Prof. C3/W2		5	0	100%	0%		6	0	100%	0%		7	0	100%	0%	84%	16%
- davon Prof. C4/W3		11	1	92%	8%		11	1	92%	8%		10	1	91%	9%	84%	16%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	1	75%	25%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Informatik																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009					Situation am 01.12.2010					Aktuelle Situation 31.12.2012					Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	1.658	206	89%	11%	WS 10/11	1.499	194	89%	11%	WS 12/13	1.897	403	82%	18%		
- davon im Lehramt*		45	11	80%	20%		63	13	83%	17%		75	22	77%	23%	70%	30%
- davon sonstige Studiengänge*		1.613	195	89%	11%		1.436	181	89%	11%		1.822	381	83%	17%	80%	20%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	13,0	1,0	93%	7%	gemittelt 2007-2009	8	0,67	92%	8%	gemittelt 2009-2011	11,00	2,66	81%	19%	89%	11%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,33	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	0	0	0%	0%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%	93%	7%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%	31.12.12	0	0	0%	0%	93%	7%
Professuren	1.1.09	18	3	86%	14%	1.12.10	19	3	86%	14%	1.12.11	17	3	85%	15%	75%	25%
- davon Prof. C3/W2		8	1	89%	11%		8	1	89%	11%		8	1	89%	11%	75%	25%
- davon Prof. C4/W3		10	2	83%	17%		11	2	85%	15%		9	2	82%	18%	75%	25%
Leitungspositionen	1.1.09	2	1	67%	33%	1.12.10	2	1	67%	33%	31.12.12	2	1	67%	33%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Statistik																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	256	183	58%	42%	WS 10/11	268	196	58%	42%	WS 12/13	407	336	55%	45%		
- davon im Lehramt*		-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		256	183	58%	42%		268	196	58%	42%		407	336	55%	45%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	3,7	3,0	55%	45%	gemittelt 2007-2009	5,33	6	47%	53%	gemittelt 2009-2011	6,30	5,30	54%	46%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,33	0,33	50%	50%	gemittelt 2007-2009	1	0	100%	0%	gemittelt 2009-2011	1,33	0	100%	0%	55%	45%
Juniorprofessuren	1.1.09	1	0	100%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%	31.12.12	2	0	100%	0%	55%	45%
Professuren	1.1.09	7	2	78%	22%	1.12.10	8	4	67%	33%	1.12.11	6	4	60%	40%	68%	32%
- davon Prof. C3/W2		2	0	100%	0%		3	0	100%	0%		2	0	100%	0%	68%	32%
- davon Prof. C4/W3		5	2	71%	29%		5	4	56%	44%		4	4	50%	50%	68%	32%
Leitungspositionen	1.1.09	1	2	33%	67%	1.12.10	1	2	33%	67%	31.12.12	0	2	0%	100%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	676	321	68%	32%	WS 10/11	687	329	68%	32%	WS 12/13	877	436	67%	33%		
- davon im Lehramt*		2	1	67%	33%		2	0	100%	0%		1	0	100%	0%	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		674	320	68%	32%		685	329	68%	32%		876	436	67%	33%	58%	42%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	18,3	3,7	83%	17%	gemittelt 2007-2009	19,33	4,33	82%	18%	gemittelt 2009-2011	15,33	4,50	77%	23%	68%	32%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	0,33	0	100%	0%	gemittelt 2009-2011	0,33	0,33	50%	50%	83%	17%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%	31.12.12	0	0	0%	0%	83%	17%
Professuren	1.1.09	11	1	92%	8%	1.12.10	12	1	92%	8%	1.12.11	12	1	92%	8%	83%	17%
- davon Prof. C3/W2		2	0	100%	0%		2	0	100%	0%		3	0	100%	0%	83%	17%
- davon Prof. C4/W3		9	1	90%	10%		10	1	91%	9%		9	1	90%	10%	83%	17%
Leitungspositionen	1.1.09	2	1	67%	33%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Maschinenbau																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009					Situation am 01.12.2010					Aktuelle Situation 31.12.2012					Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	2.218	470	83%	17%	WS 10/11	2.445	498	83%	17%	WS 12/13	2.919	645	82%	18%		
- davon im Lehramt*		46	12	79%	21%		47	13	78%	22%		63	14	82%	18%	69%	31%
- davon sonstige Studiengänge*		2.172	458	83%	17%		2.398	485	83%	17%		2.856	631	82%	18%	80%	20%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	22,7	1,0	96%	4%	gemittelt 2007-2009	20,67	2	91%	9%	gemittelt 2009-2011	26,00	4,66	85%	15%	83%	17%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,67	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	1,33	0	100%	0%	gemittelt 2009-2011	1,33	0,67	67%	34%	96%	4%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	1	50%	50%	31.12.12	1	1	50%	50%	50%	50%
Professuren	1.1.09	14	0	100%	0%	1.12.10	14	0	100%	0%	1.12.11	15	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C3/W2		4	0	100%	0%		4	0	100%	0%		4	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C4/W3		10	0	100%	0%		10	0	100%	0%		11	0	100%	0%	90%	10%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	4	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Elektrotechnik & Informationstechnik																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	682	68	91%	9%	WS 10/11	764	85	90%	10%	WS 12/13	993	132	88%	12%		
- davon im Lehramt*		6	0	100%	0%		6	0	100%	0%		7,4	0,4	95%	5%	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		676	68	91%	9%		758	85	90%	10%		986	132	88%	12%	80%	20%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	15,0	0,7	96%	4%	gemittelt 2007-2009	12,67	0,67	95%	5%	gemittelt 2009-2011	10,30	0,33	97%	3%	86%	14%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	0,33	0	100%	0%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%	96%	4%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%	31.12.12	1	0	100%	0%	50%	50%
Professuren	1.1.09	14	0	100%	0%	1.12.10	14	1	93%	7%	1.12.11	13	1	93%	7%	90%	10%
- davon Prof. C3/W2		5	0	100%	0%		5	1	83%	17%		4	1	80%	20%	90%	10%
- davon Prof. C4/W3		9	0	100%	0%		9	0	100%	0%		9	0	100%	0%	90%	10%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Raumplanung																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	582	437	57%	43%	WS 10/11	624	546	53%	47%	WS 12/13	618	591	51%	49%		
- davon im Lehramt*		-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		582	437	57%	43%		624	546	53%	47%		618	591	51%	49%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	5,3	4,7	53%	47%	gemittelt 2007-2009	7	4,33	62%	38%	gemittelt 2009-2011	7,00	5,00	58%	42%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0,33	0%	100%	gemittelt 2007-2009	0,33	0	100%	0%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%	53%	47%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%	31.12.12	0	0	0%	0%	-	-
Professuren	1.1.09	9	5	64%	36%	1.12.10	9	3	75%	25%	1.12.11	12	3	80%	20%	53%	47%
- davon Prof. C3/W2		2	2	50%	50%		1	1	50%	50%		3	1	75%	25%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		7	3	70%	30%		8	2	80%	20%		9	2	82%	18%	53%	47%
Leitungspositionen	1.1.09	1	1	50%	50%	1.12.10	1	1	50%	50%	31.12.12	2	1	67%	33%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%			
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w				
Immatrikulationen*	WS 08/09	568	554	51%	49%	WS 10/11	660	656	50%	50%	WS 12/13	745	726	51%	49%		
- davon im Lehramt*		-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		568	554	51%	49%		660	656	50%	50%		745	726	51%	49%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	3,3	1,3	71%	29%	gemittelt 2007-2009	4,67	1,33	78%	22%	gemittelt 2009-2011	2,66	0,66	80%	20%	61%	39%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0	0%	0%	gemittelt 2007-2009	0	0	0%	0%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%	71%	29%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	1	0%	100%	31.12.12	0	1	0%	100%	50%	50%
Professuren	1.1.09	16	0	100%	0%	1.12.10	17	0	100%	0%	1.12.11	17	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C3/W2		1	0	100%	0%		2	0	100%	0%		2	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C4/W3		15	0	100%	0%		15	0	100%	0%		15	0	100%	0%	90%	10%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschafts- & Sozialwissenschaftliche Fakultät																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%			
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w				
Immatrikulationen*	WS 08/09	736	604	55%	45%	WS 10/11	1.026	822	56%	44%	WS 12/13	1.336	1.016	57%	43%		
- davon im Lehramt*		44	44	50%	50%		43	51	46%	54%		41	40	51%	49%	50%	50%
- davon sonstige Studiengänge*		692	560	55%	45%		983	771	56%	44%		1.295	976	57%	43%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	10,3	2,7	79%	21%	gemittelt 2007-2009	10,67	4,67	70%	30%	gemittelt 2009-2011	16,66	6,00	74%	26%	69%	31%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,33	0,67	33%	67%	gemittelt 2007-2009	0,67	1	40%	60%	gemittelt 2009-2011	0,33	0,67	33%	67%	43%	57%
Juniorprofessuren	1.1.09	1	0	100%	0%	1.12.10	4	1	80%	20%	31.12.12	5	2	71%	29%	79%	21%
Professuren	1.1.09	18	0	100%	0%	1.12.10	17	0	100%	0%	1.12.11	17	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C3/W2		4	0	100%	0%		4	0	100%	0%		4	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C4/W3		14	0	100%	0%		13	0	100%	0%		13	0	100%	0%	90%	10%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Erziehungswissenschaft & Soziologie																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	238	973	20%	80%	WS 10/11	291	1.196	20%	80%	WS 12/13	676	2.082	25%	75%		
- davon im Lehramt*		100	410	20%	80%		183	684	21%	79%		549	1.486	27%	73%	30%	70%
- davon sonstige Studiengänge*		138	563	20%	80%		108	512	17%	83%		127	596	18%	82%	30%	70%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	3,3	8,7	28%	72%	gemittelt 2007-2009	3	8	27%	73%	gemittelt 2009-2011	6,00	8,66	41%	59%	38%	62%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0,33	0%	100%	gemittelt 2007-2009	1	0,67	60%	40%	gemittelt 2009-2011	1,33	0,67	67%	34%	28%	72%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	1	0%	100%	1.12.10	0	1	0%	100%	31.12.12	0	0	0%	0%	50%	50%
Professuren	1.1.09	14	8	64%	36%	1.12.10	15	8	65%	35%	1.12.11	16	9	64%	36%	54%	46%
- davon Prof. C3/W2		6	5	55%	45%		5	4	56%	44%		7	5	58%	42%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		8	3	73%	27%		10	4	71%	29%		9	4	69%	31%	54%	46%
Leitungspositionen	1.1.09	2	1	67%	33%	1.12.10	2	1	67%	33%	31.12.12	2	1	67%	33%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Rehabilitationswissenschaften																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009					Situation am 01.12.2010					Aktuelle Situation 31.12.2012					Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	244	1.072	19%	81%	WS 10/11	269	1.260	18%	82%	WS 12/13	289	1.370	17%	83%		
- davon im Lehramt*		174	424	29%	71%		181	557	25%	75%		201	640	24%	76%	39%	61%
- davon sonstige Studiengänge*		70	648	10%	90%		88	703	11%	89%		88	730	11%	89%	20%	80%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	1,3	4,3	23%	77%	gemittelt 2007-2009	1,67	5,67	23%	77%	gemittelt 2009-2011	1,00	7,30	12%	88%	33%	67%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1,33	0,67	67%	34%	gemittelt 2007-2009	0,33	0,33	50%	50%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%	57%	43%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	1	0%	100%	1.12.10	0	1	0%	100%	31.12.12	1	0	100%	0%	50%	50%
Professuren	1.1.09	9	7	56%	44%	1.12.10	10	7	59%	41%	1.12.11	9	8	53%	47%	50%	50%
- davon Prof. C3/W2		4	1	80%	20%		5	1	83%	17%		4	2	67%	33%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		5	6	45%	55%		5	6	45%	55%		5	6	45%	55%	50%	50%
Leitungspositionen	1.1.09	1	2	33%	67%	1.12.10	1	2	33%	67%	31.12.12	1	2	33%	67%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Humanwissenschaften & Theologie																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	207	536	28%	72%	WS 10/11	263	660	28%	72%	WS 12/13	254	570	31%	69%		
- davon im Lehramt*		207	536	28%	72%		263	660	28%	72%		254	570	31%	69%	38%	62%
- davon sonstige Studiengänge*		-	-	-	-		-	-	-	-		5	4	56%	44%	-	-
Promotionen	gemittelt 2005-2007	4,3	8,7	33%	67%	gemittelt 2007-2009	4,67	6	44%	56%	gemittelt 2009-2011	7,00	6,33	53%	47%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,33	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	0,67	0,67	50%	50%	gemittelt 2009-2011	0,66	0,33	67%	33%	33%	67%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%	31.12.12	1	0	100%	0%	50%	50%
Professuren	1.1.09	18	2	90%	10%	1.12.10	16	3	84%	16%	1.12.11	11	6	65%	35%	80%	20%
- davon Prof. C3/W2		9	0	100%	0%		8	1	89%	11%		5	3	63%	38%	80%	20%
- davon Prof. C4/W3		9	2	82%	18%		8	2	80%	20%		6	3	67%	33%	80%	20%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Kulturwissenschaften

wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%			
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w				
Immatrikulationen*	WS 08/09	559	1.561	26%	74%	WS 10/11	608	1.714	26%	74%	WS 12/13	643	1.792	26%	74%		
- davon im Lehramt*		352	1.166	23%	77%		384	1.248	24%	76%		416	1.296	24%	76%	33%	67%
- davon sonstige Studiengänge*		207	395	34%	66%		224	466	32%	68%		227	496	31%	69%	44%	56%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	4,7	4,3	52%	48%	gemittelt 2007-2009	4	4,33	48%	52%	gemittelt 2009-2011	4,00	7,33	35%	65%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0,33	0%	100%	gemittelt 2007-2009	0	1	0%	100%	gemittelt 2009-2011	0	1,33	0%	100%	52%	48%
Juniorprofessuren	1.1.09	1	0	100%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%	31.12.12	0	0	0%	0%	52%	48%
Professuren	1.1.09	16	7	70%	30%	1.12.10	16	7	70%	30%	1.12.11	12	8	60%	40%	60%	40%
- davon Prof. C3/W2		7	5	58%	42%		6	5	55%	45%		4	5	44%	56%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		9	2	82%	18%		10	2	83%	17%		8	3	73%	27%	60%	40%
Leitungspositionen	1.1.09	3	1	75%	25%	1.12.10	2	2	50%	50%	31.12.12	1	2	33%	67%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Kunst- & Sportwissenschaft																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	294	473	38%	62%	WS 10/11	380	489	44%	56%	WS 12/13	399	510	44%	56%		
- davon im Lehramt*		292	429	40%	60%		374	467	44%	56%		384	468	45%	55%	50%	50%
- davon sonstige Studiengänge*		2	44	4%	96%		6	22	21%	79%		15	42	26%	74%	20%	80%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	3,3	2,0	62%	38%	gemittelt 2007-2009	3,33	4,67	42%	58%	gemittelt 2009-2011	2,00	1,66	55%	45%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,67	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	1	0,67	60%	40%	gemittelt 2009-2011	0,33	0,33	50%	50%	62%	38%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%	31.12.12	1	0	100%	0%	50%	50%
Professuren	1.1.09	8	8	50%	50%	1.12.10	8	8	50%	50%	1.12.11	8	8	50%	50%	50%	50%
- davon Prof. C3/W2		4	5	44%	56%		4	5	44%	56%		4	5	44%	56%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		4	3	57%	43%		4	3	57%	43%		4	3	57%	43%	50%	50%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	1	75%	25%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.