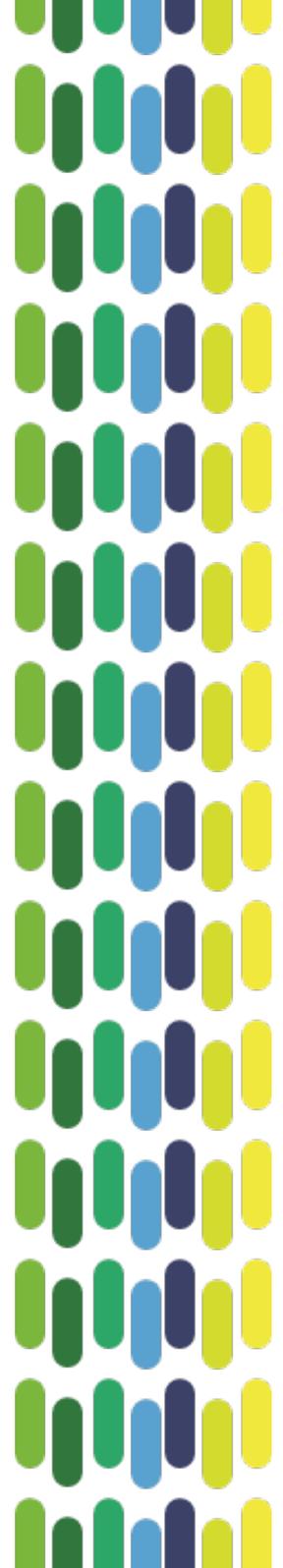


Martina Stackelbeck (Hg.)

Für eine geschlechtergerechte TU Dortmund

**Die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten
und des Teams im Gleichstellungsbüro**

2010 bis 2016





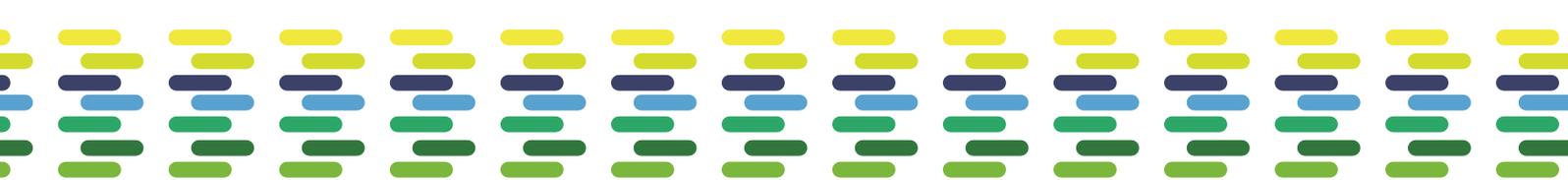
Martina Stackelbeck (Hg.)

Für eine geschlechtergerechte TU Dortmund

**Die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten
und des Teams im Gleichstellungsbüro**

2010 bis 2016





Inhalt

Grußwort der Prorektorin Diversitätsmanagement	5
Eine persönliche Vorbemerkung	7
Aktiv für eine geschlechtergerechte TU Dortmund	11
Der gesetzliche Auftrag der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	17
Geschlechtergerechte Berufungsverfahren	19
Stellenbesetzungsverfahren und andere Personalvorgänge.....	29
Begleitung der Entwicklung von Gleichstellungskonzepten	33
Arbeit in Gremien, Konferenzen und Arbeitsgruppen	45
Gleichstellungskommission	51
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	55
Einzelberatungen zu gleichstellungsrelevanten Themen	59
Von der Frauenvollversammlung zum World Wide Web	61
Gleichstellungspolitische Handlungsfelder der TU Dortmund – Arbeitschwerpunkte im Gleichstellungsbüro	65
Die Projekte des Gleichstellungsbüros	77
Aktivitäten zur Berufswahlorientierung von Schülerinnen und Schülern.....	79
Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag.....	84
Boys'Day – Jungen-Zukunftstag.....	88
MinTU – Mädchen in die TU Dortmund.....	92
12 ⁺ - Das Jungen-Mentoring.....	100
female.2.enterprises – Frauen machen Karriere in der Region.....	105



Das Berufungsportal der TU Dortmund.....	113
Die Gefahrstellenbegehung.....	119
Informieren und sensibilisieren für eine geschlechtergerechte Hochschule	123
Die Webseiten des Gleichstellungsbüros	125
Veranstaltungen	129
Ausstellungen	135
Das Gleichstellungsbüro	139
Das Team des Gleichstellungsbüros 2016.....	140
Die Ausstattung des Gleichstellungsbüros	145
Kooperationen und Vernetzungen.....	147
Die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt	149
Gemeinsame Aktivitäten des Gleichstellungsbüros mit der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt.....	154
Das Prorektorat Diversitätsmanagement.....	157
Netzwerke für Gleichstellungsbeauftragte in Land und Bund	158
Zum Schluss ein Blick in die Zukunft.....	161
Das Gleichstellungsbüro in Zahlen	165
Anhang.....	167
Ausgewählte Gesetzestexte	167
Rechtsquellenverzeichnis	175
Literaturverzeichnis	177

Grußwort der Prorektorin Diversitätsmanagement

Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement sind – auch gesetzlich verankert – Leitungsaufgabe. Gelingen können sie aber nicht als Top-Down-Agenda. Es geht vielmehr um Anliegen, die die ganze Universität in allen ihren Gruppen, Ebenen und Prozessen angehen – und die von allen getragen werden. Eine besondere Rolle nimmt dabei die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ein: eine gewählte Sachwalterin, deren Amt mit spezifischen Rechten, aber auch einer hohen Verantwortung ausgestattet ist. Beratung und Intervention sind in sensibler Balance miteinander verknüpft.



Foto: Jürgen Huhn

Nicht zuletzt der erfolgreichen Arbeit der bisherigen und heutigen Gleichstellungsbeauftragten ist es zu verdanken, dass die TU Dortmund für sich in Anspruch nehmen darf, in zentralen Handlungsfeldern des universitären Diversitätsmanagements zu den Mitgestaltenden gehört zu haben. Gerade auch Fragen der Geschlechtergerechtigkeit genießen hier eine besondere Aufmerksamkeit. Für das ganze Rektorat danke ich der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und allen, die sich für diese Anliegen an der TU Dortmund engagieren, für ihre beharrlichen Nachfragen, ihre Aktivitäten und ihr Engagement. Ein besonderer Dank ist den nebenamtlichen Akteurinnen auszusprechen. Sie investieren Zeit, Kraft und Kreativität.



tät, um die TU Dortmund zu einem Ort zu machen, an dem geschlechtsspezifische Vorurteile und strukturelle Benachteiligungen keine Chance haben.

Konkreter Dank gilt für diese Broschüre. Sie macht die Rolle wie die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten deutlich, erläutert das Amt und die rechtlichen Rahmenbedingungen, zeigt den bisherigen Weg der TU Dortmund – auch im Vergleich mit anderen Hochschulen – auf und stellt strategische Projekte vor. Sie bietet Informationen und wirbt damit zugleich anschaulich für das Anliegen der Gleichstellung.

Univ.-Prof. Dr. Barbara Welzel

Prorektorin Diversitätsmanagement

Eine persönliche Vorbemerkung

Als zentrale Gleichstellungsbeauftragte arbeite ich für das Ziel Geschlechtergerechtigkeit. Es geht dabei weder um Frauenförderung noch um die Benachteiligung von Männern. Vielmehr versuche ich im Hochschulalltag geschlechtsspezifische strukturelle Diskriminierungen abzubauen und die Wirkmächtigkeit von Geschlechterstereotypen zu verdeutlichen.

Der Arbeitsplatz Hochschule erleichtert es, das Ziel zu erreichen, denn viele Menschen, denen ich in meiner Arbeit an der TU Dortmund begegne, sind nicht nur wissbegierig, sondern auch veränderungsbereit. Sie sind rationalen Argumenten gegenüber aufgeschlossen. Zahlreiche Studien zu Frauen in der Arbeitswelt liefern ausreichend wissenschaftliche Erkenntnisse, um in Gesprächen Einsichten zu erzielen. Dieser Fakt ermöglicht es mir, meine Aufgabe kooperativ und nicht kontrovers wahrzunehmen. Es gelingt, zu überzeugen und nicht nur gesetzliche Vorgaben durchzusetzen – was nicht ausschließt, dass auch Letzteres bisweilen manchmal notwendig ist.

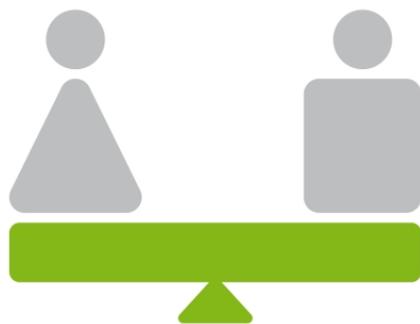


Foto: Gleichstellungsbüro der TU Dortmund

Seit nunmehr sechs Jahren begleite ich die TU Dortmund als zentrale Gleichstellungsbeauftragte auf ihrem Weg zu einer geschlechtergerechteren Hochschule. Für mich ist dies der Praxistest. In vielen Jahren mei-



ner Tätigkeit an der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund forschte und beriet ich zu Themen wie Frauen in der Arbeitswelt, Personal- und Organisationsentwicklung sowie Organisationskultur. Von meinen Erfahrungen aus dieser Zeit profitiere ich täglich. Es macht viel Spaß jetzt selbst Verantwortung in einem Prozess zu übernehmen, zu gestalten und die TU Dortmund gemeinsam mit anderen Akteurinnen und Akteuren auf ihrem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule zu unterstützen. Dieser



Bericht gibt darüber Auskunft, welche Arbeitsschwerpunkte ich für mich und das Team im Gleichstellungsbüro während meiner Amtszeit gesetzt habe.

Dem Team des Gleichstellungsbüros gilt mein besonderer Dank für den engagierten Einsatz: Es macht das Gleichstellungsbüro zu einem Kompetenzzentrum für Geschlechtergerechtigkeit in der TU Dortmund. Auch der Leiterin und den Mitarbeiterinnen der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt möchte ich danken. In unseren gemeinsamen Strategiesitzungen wird analysiert, diskutiert, begründet, widersprochen, geplant, entwickelt, verworfen, evaluiert, umgestaltet, reflektiert – kurzum: hier gewinnt die Arbeit für eine geschlechtergerechte TU Dortmund an Kontur und Qualität. Hier befindet sich der Think Tank für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit in der TU Dortmund.

Meinen Dank aussprechen möchte ich der Prorektorin Diversitätsmanagement, meinen Beraterinnen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, den Mitgliedern der Gleichstellungskommission, den Workshop-Leiterinnen und -Leitern unserer Projekte für Schülerinnen und



Schüler und den Auszubildenden der TU Dortmund für ihren Einsatz am Girls'Day und Boys'Day. Gemeinsam mit den vielen anderen Gleichstellungsaktiven in der TU Dortmund konnten wir wichtige Prozesse anstoßen.

Vieles ist gelungen, vieles ist in der Umsetzung und vieles wird noch entwickelt auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der TU Dortmund. Ich wünsche mir auch in Zukunft als zentrale Gleichstellungsbeauftragte dabei zu sein!

Herzlichst Ihre

Martina Stackelbeck





Aktiv für eine geschlechtergerechte TU Dortmund

Im Mittelpunkt dieses Berichtes steht die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der TU Dortmund von 2010 bis 2016. Er zeigt die Vielfalt ihrer Aufgaben und die diversen Projekte und Tätigkeiten ihres Teams im Gleichstellungsbüro: Mit dem Amt verknüpft sind Pflichten, die sich aus Gesetzen ableiten; darüber hinaus besteht Freiraum für eigene Schwerpunktsetzungen.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte übernahm 2010 das Amt von ihrer Vorgängerin. Bereits seit 1988 gab es Frauenbeauftragte an der Universität Dortmund; seit 2000 (zentrale) Gleichstellungsbeauftragte. Somit konnte die neu gewählte zentrale Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgabe basierend auf einem soliden Fundament fortführen. Den Beginn ihrer Tätigkeit prägten drei Schwerpunkte: die Einarbeitung in das Tagesgeschäft einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten, das Kennenlernen der zahlreichen Akteurinnen und Akteure in Verwaltung, Fakultäten und Einrichtungen sowie das Erschließen der komplexen Organisation TU Dortmund. Nach ca. einem Jahr der Orientierung und des Eintauchens entwickelte die neue Amtsinhaberin ein Programm für die gleichstellungspolitische Weiterentwicklung der TU Dortmund. Grundlage hierfür war eine Analyse der bereits vorhandenen Projekte und Maßnahmen zum



Die Präsentation der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vor dem Senat im März 2011 ist einsehbar unter:

gleichstellung.tu-dortmund.de

→ AKTEUR.INNEN → Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

→ Martina Stackelbeck



Thema Gleichstellung. Parallel dazu identifizierte die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bedeutende Geschlechterdisparitäten in der TU Dortmund. Zu den herausgearbeiteten Handlungsfeldern wurden systematisch Maßnahmen geschaffen, um eine Entwicklung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu unterstützen.

Das Selbstverständnis der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist das einer Beraterin und Qualitätsmanagerin. Sie entwickelt und realisiert Pilotprojekte; das Gleichstellungsbüro wirkt dabei als Experimentierfeld und Inkubator. Erfolgreiche Projekte müssen nicht im Gleichstellungsbüro

verbleiben, sondern können auch an einer anderen passenden Stelle in der TU Dortmund fortgeführt werden. Somit versteht sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte insbesondere auch als Initiatorin und Netzwerkerin.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte versteht sich als Beraterin, Qualitätsmanagerin, Initiatorin und Netzwerkerin

Von großer Bedeutung für die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist, dass das Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule in den Alltag des akademischen und administrativen Handelns der TU Dortmund weiter eindringt. Die TU Dortmund hat sich dem Gender Mainstreaming verpflichtet: Sie will also die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen berücksichtigen, um so die Gleichstellung der Geschlechter durchzusetzen. In der Regel bringt dies keine Mehrarbeit mit sich, sondern erfordert vor allem ein Mitdenken der Geschlechterdimension. Zudem ist die TU Dortmund aber auch aufgefordert, spezifische Instrumente und Maßnahmen



für eine geschlechtergerechte Hochschule zu entwickeln. Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt schon seit vielen Jahren die Erstellung von Frauenförderplänen in Fakultäten und Einrichtungen, die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) fordert im Rahmen des Prozesses zur Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards Konzepte, die Quoten nach dem Kaskadenmodell beinhalten und das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF NRW) fordert das Ermitteln und Erreichen von Professorinnen-Quoten in einzelnen Fächergruppen. In den Prozessen zur Erfüllung dieser verschiedenen Anforderungen legt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte großen Wert auf eine enge Verzahnung der Instrumente und Konzepte. Fakultäten und Einrichtungen sollen möglichst nur ein Konzept erstellen und ihre Ressourcen auf die Umsetzung der geplanten Aktivitäten konzentrieren.

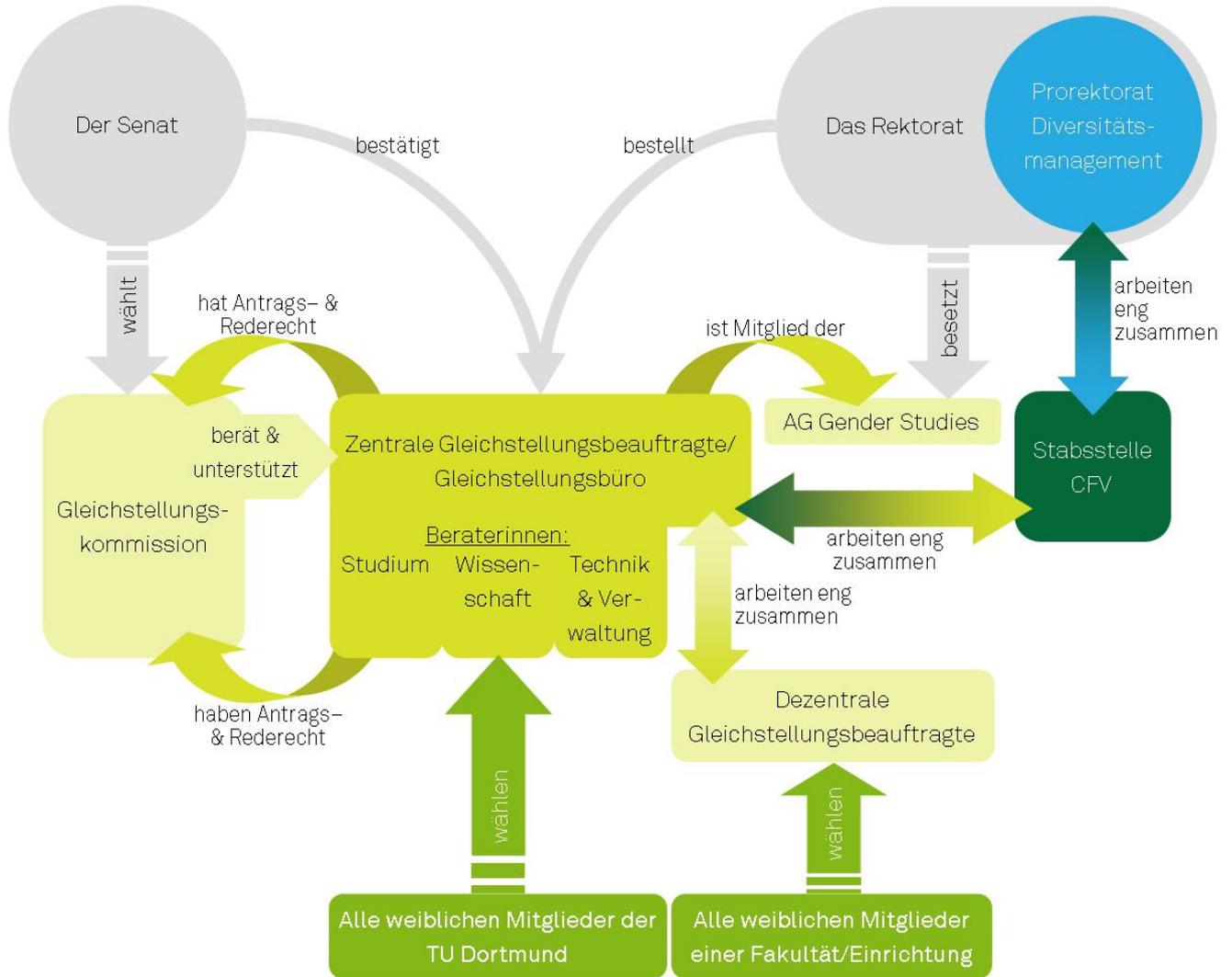
Fakultäten und Einrichtungen sollen die von Externen geforderten Gleichstellungszielsetzungen verzahnt mit einem Konzept verfolgen und ihre Ressourcen auf die Umsetzung der geplanten Aktivitäten konzentrieren



Das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen gehört an der Technischen Universität Dortmund zu den Aufgaben zahlreicher Akteurinnen und Akteure. Im Mittelpunkt stehen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Team im Gleichstellungsbüro, die Beraterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) und die Gleichstellungskommission. In der zentralen Verwaltung ist die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt (Stabsstelle CFV) in Gleichstellungsfragen wesentliche Ansprechpartnerin. Die Prorektorin Diversitätsmanagement sichert die Präsenz des Themas in der Hochschulleitung.

Die folgende Abbildung bietet einen Überblick, wie diese Stellen miteinander verknüpft sind und ihre Arbeit bündeln. Sie zeigt zudem für einen Teil der gleichstellungsaktiven Akteurinnen die Form ihrer Wahl bzw. Bestellung. Deutlich wird, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Beraterinnen sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Basiswahlen bestimmt werden. In den folgenden Abschnitten finden sich vertiefende Informationen zu den Aufgaben und zur Zusammenarbeit der einzelnen Akteurinnen und Akteure.

Gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure in der TU Dortmund



Gleichstellungsbüro der TU Dortmund





Der gesetzliche Auftrag der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Wesentliche Grundlagen für die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) und das Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW) sowie die Grundordnung der TU Dortmund. Wichtige Rechtsgrundlagen für die Gleichstellungsarbeit bilden darüber hinaus das Grundgesetz (GG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz des Bundes (AGG), das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig) und das Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG).¹

Das LGG NRW definiert die wesentlichen Aufgaben, Rechte und Pflichten einer Gleichstellungsbeauftragten. Im HG NRW werden diese mit spezifischem Blick auf den Arbeitsort Universität operativ genauer beschrieben. Zusätzlich trifft die Grundordnung der TU Dortmund Aussagen darüber, wie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ihre Rechte und Pflichten wahrnehmen kann. Zusammengefasst lassen sich folgende Arbeitsschwerpunkte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ableiten²:

- Regelmäßige Teilnahme an Sitzungen des Hochschulrats, Rektorats, Senats und weiterer relevanter Gremien und Arbeitsgruppen (Seite 45)

¹ Auszüge aus Gesetzestexten, die sich auf die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten beziehen, befinden sich im Anhang.

² §§ 15, 17, 18 LGG, § 24 HG NRW, §§ 7 f. Grundordnung der TU Dortmund

- 
- Stellungnahme zu und ggf. Einflussnahme auf Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren (Seite 19 und 29)
 - Begleitung der Entwicklung von Gleichstellungskonzepten (Seite 33)
 - Mitgliedschaft in der Gleichstellungskommission (Seite 51)
 - Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (Seite 55)
 - Einzelberatungen von Beschäftigten und Studierenden zu gleichstellungsrelevanten Themen (Seite 59)
 - Einberufung einer Frauenvollversammlung (Seite 61)

Im Folgenden wird auf die gesetzlich festgelegten Aufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Einzelnen eingegangen: Es werden strategische Entscheidungen in Bezug auf diese Handlungsfelder erläutert, einzelne Arbeitsschritte transparent gemacht und die Gewichtung dieser Aufgaben bewertet.



Geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Nach seinem Antritt im Jahr 2008 entwickelte das damals neugewählte Rektorat strategische Ziele für die TU Dortmund. Seitdem gilt der Leitsatz „Die besten Köpfe gewinnen“. Um dies zu erreichen, war die Entwicklung hoher Qualitätsstandards für die Berufungsverfahren der TU Dortmund vordringlich.

Auch für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist das Berufungs-geschehen von besonderer Bedeutung. Bis heute hat nur eine Fakultät der TU Dortmund ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Professuren erreicht und es gibt nach wie vor eine Fakultät ohne ordentliche Professorin. Insgesamt weist die TU Dortmund einen Frauenanteil von 20,5 % auf C 3/W 2- und C 4/W 3-Professuren auf (Referat Controlling der TU Dortmund 2016).

Vor diesem Hintergrund bilden Aktivitäten zur Erhöhung der Anzahl an Hochschullehrerinnen einen Schwerpunkt der Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Dabei steht die Analyse der Berufungsverfahren im Mittelpunkt und hier insbesondere die Frage, ob sie geschlechtergerecht durchgeführt werden.

Aktivitäten zur Erhöhung der Anzahl an Hochschullehrerinnen bilden einen Arbeitsschwerpunkt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die besonders aufmerksame Betrachtung der Berufungsverfahren durch Rektorat und zentrale Gleichstellungsbeauftragte führte dazu, dass immer wieder Verfahren korrigiert, gestoppt oder wegen formaler Inkor-



rektheiten abgebrochen werden mussten. Berufungsverfahren sind komplexe und kostspielige Prozesse, die hochdotiertes Personal über einen langen Zeitraum intensiv einspannen und für alle Beteiligten erheblichen Arbeitsaufwand verursachen. Verzögerungen oder Abbrüche von Verfahren sind somit insbesondere auch ökonomisch problematisch; ihre Komplexität macht sie jedoch fehleranfällig. Nur wenige Kommissionsvorsitzende führen so viele Verfahren durch, dass sie Routine entwickeln können. Um einen einwandfreien Verlauf zu gewährleisten war es sinnvoll, den Prozess eines Berufungsverfahrens möglichst kleinteilig und ausdifferenziert für alle Beteiligten zu beschreiben. Die Überarbeitung des Berufungsleitfadens und der Berufsordnung waren somit wesentlicher Bestandteil der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an der TU Dortmund. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte war von Beginn an in diesen Prozess eingebunden. Ihr Ziel war es, durch Herstellen größtmöglicher Transparenz und Inkludieren von Genderaspekten in die verschiedenen Phasen des Verfahrens, geschlechtergerechte Berufungsverfahren zu erreichen.

Hinweise zur Gestaltung geschlechtergerechter Berufungsverfahren

Die TU Dortmund sieht es als wichtige Aufgabe an, hochqualifizierte Frauen zu gewinnen und den Frauenanteil an Professuren nachhaltig zu steigern. Von zentraler Bedeutung ist hierfür eine geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren. In allen Phasen eines Berufungsverfahrens sollen die Mitglieder von Berufungskommissionen darauf achten, dass männlichen und weiblichen Bewerbern vergleichbarer Qualifikation auch gleiche Chancen eingeräumt werden.



Die exzellente wissenschaftliche Leistung einer Bewerberin oder eines Bewerbers ist Hauptkriterium für Auswahl und spätere Berufung an die TU Dortmund. Um den Anteil an Professorinnen zu steigern ist es also zunächst wichtig, viele geeignete Frauen zu einer Bewerbung zu motivieren. **Aktive Rekrutierung**, also eine gezielte Suche und Ansprache geeigneter Kandidatinnen, kann dazu beitragen, die Anzahl der Bewerbungen exzellenter Frauen zu erhöhen. Hier setzt die TU Dortmund insbesondere auf das Engagement der Vorsitzenden und Mitglieder von Berufungskommissionen.

Im weiteren Berufungsprozess ist das **geschlechtergerechte Verhalten** der entscheidenden Akteurinnen und Akteure wichtig. Dies setzt voraus, dass diese ihre eigenen Bewertungsmuster reflektieren. Dabei hilft Wissen über geschlechterstereotype Denkmuster und über geschlechtsspezifisches Verhalten der Bewerberinnen und Bewerber (Genderkompetenz). In Berufungsverfahren können insbesondere zwei Phänomene die Entscheidung über Kandidatinnen und Kandidaten geschlechterrelevant beeinflussen: der Gender Bias und die homosoziale Kooptation.

Der **Gender Bias** beschreibt Verzerrungen in der Wahrnehmung oder Voreingenommenheiten gegenüber Frauen oder Männern aufgrund ihres Geschlechts. In Berufungsverfahren kann der Gender Bias einen positiven oder negativen Einfluss auf Leistungsbewertungen haben. Wirksame Rollenbilder und Stereotype wirken in Kombination mit Geschlecht meist unterbewusst auf ein Urteil ein. Untersuchungen zum Thema Leistungsbewertung und Geschlecht haben zum Beispiel gezeigt, dass in einer Versuchsanordnung Darstellungen weiblicher Figuren kleiner wahrgenommen werden als Darstellungen männlicher Figuren, obwohl alle Figuren in identischem Umfeld gleich groß sind. Eine andere Studie belegt, dass identische Lebensläufe von Testpersonen unterschiedlich bewertet werden abhängig davon, ob sie



unter einem männlichen oder weiblichen Namen eingereicht wurden. Signifikant mehr Testpersonen beider Geschlechts bewerteten die Leistungen der Männer als besser und neigten dazu, trotz identischer Bewerbungsunterlagen, den Mann und nicht die Frau einstellen zu wollen. (LaKoG 2011:18ff.)

Ein weiterer geschlechtsspezifisch wirkender Mechanismus ist die sogenannte **homosoziale Kooptation**. Homosoziale Kooptation bezeichnet die Tendenz, vor allem solche Mitglieder in ein bestehendes System aufzunehmen, die als "sozial ähnlich" angesehen werden. Soziale Ähnlichkeit kann in vielerlei Hinsicht gegeben sein bzw. gesucht werden. Neben Merkmalen wie soziales Milieu, ethnische Zugehörigkeit oder auch wissenschaftliche Community ist Geschlecht ein relevantes Kriterium. Dass Personalentscheidungen durch soziale Ähnlichkeiten beeinflusst werden, setzt keine strategische Entscheidung voraus, Frauen gezielt auszuschließen. Vielmehr führt die strukturelle Dominanz von Männern in Organisationen in Verbindung mit der oft unbewussten Praxis der homosozialen Kooptation dazu, dass eine männlich dominierte Struktur fortbesteht. (Wissenschaftsrat 2007:23ff.)

Die Optimierung der Berufungsprozesse an der TU Dortmund verlief in drei Schritten: Sie startete mit der Überarbeitung des Berufungsleitfadens und der Novellierung der Berufsordnung in 2012. Parallel dazu wurde ein Berufungsmanagement eingerichtet, das sich verwaltungsseitig zentral mit dem gesamten Berufungsprozess befasst und den Kommissionen bei Fragen kontinuierlich als Ansprechpartner zur Verfügung steht. Als zusätzliche Informationsquelle entstand 2013 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten das Berufungsportal.



Die Online-Plattform bündelt Informationen zu Berufungen für Bewerberinnen und Bewerber, Kommissionsmitglieder, Gutachterinnen und Gutachter sowie Fakultäten und gibt Auskunft über den Stand der laufenden Verfahren. Es enthält zahlreiche Hinweise darauf, wie Verfahren gestaltet sein sollten, um geschlechtergerecht zu sein. Die Erstellung des Berufungsportals wurde aus dem „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ finanziert, die das MIWF NRW der TU Dortmund zweckgebunden zur Verfügung stellt. Das Berufungsportal wurde im Gleichstellungsbüro entwickelt, mit den zuständigen Akteurinnen und Akteuren der Verwaltung abgestimmt und im Rektorat diskutiert. Die Rektorin stellte es im Rahmen ihres Vortrags „Quo vadis, TU Dortmund?“ am 29.10.2014 der Hochschulöffentlichkeit vor; zeitgleich ging das Portal online.

Über die konzeptionelle Mitarbeit bei der Professionalisierung des Berufungsgeschehens hinaus, ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auch in den operativen Ablauf aller Berufungsverfahren an der TU Dortmund eingebunden. Entsprechend dem HG NRW verfügt sie in den Berufungskommissionen über Antrags- und Rederecht; sie wird wie ein Mitglied über alle Vorgänge informiert und zu den Sitzungen eingeladen. Zudem schreibt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu jedem Berufungsverfahren eine abschließende Stellungnahme.

Bei der Vielzahl an Berufungsverfahren, die parallel an der TU Dortmund laufen³, ist der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine persönliche

³ Zurzeit laufen an der TU Dortmund mehr als 60 Verfahren, die noch nicht mit einer Ernennung abgeschlossen sind. Darin enthalten sind die Besetzungen von Juniorprofessuren und verkürzte Berufungsverfahren.



Teilnahme an den Sitzungen häufig nicht möglich. Deshalb werden die Verfahren stellvertretend von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten begleitet. Zu entscheidenden Sitzungen zur Besetzung von W3-Professuren, zum Beispiel der Auswahl der Einzuladenden oder der Personen, die begutachtet werden sollen, kommt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oftmals hinzu. In allen anderen Verfahren verfolgt sie den Informationsfluss über die Mails an die Kommissionsmitglieder; sie liest alle Sitzungsprotokolle. Werden Auffälligkeiten erkennbar, spricht sie mit der bzw. dem Kommissionsvorsitzenden oder dem Berufungsmanagement.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden auf ihre Aufgabe zu Beginn ihrer Amtszeit vorbereitet und auch im Weiteren kontinuierlich beraten: In Workshops und Einzel-Coachings vermittelt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Wissen und Erfahrungen; in kollegialen Fallberatungen werden besonders schwierige Verfahren bei Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam diskutiert. Damit werden die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten darin gestärkt, über die Geschlechtergerechtigkeit von Berufungsverfahren zu wachen.

Der Prozess zur Professionalisierung und Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an der TU Dortmund wird kontinuierlich fortgesetzt. Insgesamt hat das Berufungsgeschehen von dem neuen Berufungsleitfaden, der Einführung des Berufungsmanagements und der Entwicklung des Berufungsportals deutlich profitiert. Verfahrensfehler konnten erheblich reduziert werden, so dass Abbrüche nur noch sehr selten notwendig sind. Zudem konnte der Frauenanteil auf Listenplätzen und als Erstplatzierte gesteigert werden.

Entwicklung Frauenanteile auf W 2-/W 3-Listenplätzen (2006 bis 2015)

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

Gleichstellungsbüro der TU Dortmund (2016)

Auch bei den weiblichen Neuberufungen zeigt sich ein leicht positiver langfristiger Trend. Beides kann als Indikator dafür gewertet werden, dass die Verfahren an Geschlechtergerechtigkeit gewonnen haben.

Entwicklung der Neuberufungen an der TU Dortmund von 2010 bis 2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Professorinnen und Professoren insgesamt	29,6 %	6,3 %	33,3 %	15,4 %	42,9 %	25,0 %
männlich	19	15	8	11	8	12
weiblich	8	1	4	2	6	4
Frauenanteil im Dreijahresmittel			23,6 %	17,1 %	30,8 %	27,9 %
davon W 2	30,0 %	9,1 %	25,0 %	16,6 %	62,5 %	11,1 %
männlich	14	10	6	5	3	8
weiblich	6	1	2	1	5	1
Frauenanteil im Dreijahresmittel			23,1 %	16,0 %	36,4 %	30,4 %
davon W 3	28,6 %	0,0 %	50,0 %	14,3 %	16,7 %	42,9 %
männlich	5	5	2	6	5	4
weiblich	2	0	2	1	1	3
Frauenanteil im Dreijahresmittel			25,0 %	18,8 %	23,5 %	25,0 %

Referat Controlling der TU Dortmund (2016)



Da Berufungsverfahren vom Start bis zur Ernennung durchschnittlich deutlich länger als ein Jahr dauern und die Neufassung der Berufsordnung und des Berufungsleitfadens Ende 2012 erfolgte, kann davon ausgegangen werden, dass erst Verfahren mit Ernennungen ab 2014 komplett nach den neuen Standards abgewickelt wurden. Die Effekte der höheren Prozessqualität werden somit in den kommenden Jahren noch deutlicher zu erkennen sein.

Auch wenn diese wichtigen Schritte sehr erfolgreich umgesetzt wurden: Die Optimierung von Berufungsverfahren ist eine Daueraufgabe. Aktuell arbeitet die Fakultätskonferenz – das regelmäßige Treffen der Dekaninnen und Dekane aller Fakultäten – an einer erneuten Überarbeitung des Berufungsleitfadens. Das Berufungsmanagement wurde in eine Stabsstelle umgewandelt, die das gesamte Berufungsgeschehen konzeptionell weiterentwickeln soll.

An Bedeutung gewinnen werden Services für Bewerberinnen und auch Bewerber und vor allem für die Personen, die berufen wurden, aber den Ruf noch nicht angenommen haben. Hier sind die Weiterentwicklung des Dual Career-Services oder der Unterstützungsleistungen bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen zu nennen. Der Aufbau von Dienstleistungen, die typischerweise in einem Welcome-Center angesiedelt sind, wird ebenso immer wichtiger.

Viele Fakultäten können ihre Attraktivität erhöhen, indem sie die Bewerber und vor allem die Bewerberinnen mehr umwerben. Die im „Code of Conduct“ im Berufungsleitfaden festgeschriebenen Selbstverpflichtungen sind immer noch kein Standard in Berufungsverfahren: das Abholen

vom Bahnhof bzw. von der S-Bahn, das Bereitstellen von Getränken während der Vorträge, die Campus- und Fakultätsführung. Weitere gewinnende Aktivitäten wie zum Beispiel ein gemeinsames Abendessen mit Angehörigen der Fakultät oder eine Stadtrundfahrt mit Informationen über das vielfältige Kultur- und Freizeitangebot in Dortmund und der Region finden sehr selten statt.

Die TU Dortmund steht auch bei der Gewinnung der besten Köpfe in Konkurrenz zu anderen Hochschulen. Eine Erhöhung des Qualitätsstandards in Berufungsverfahren ist daher kontinuierlich notwendig.



Foto: Jürgen Huhn



Stellenbesetzungsverfahren und andere Personalvorgänge

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt auch in anderen Personalangelegenheiten der TU Dortmund mit. Sie erhält wie die Personalräte Mitteilungen zu allen Personalvorgängen. Ob wissenschaftliche Hilfskraft oder Wissenschaftlerin, ob Auszubildende oder Dezernent: Alle Ausschreibungen, alle Anträge auf Neu- oder Wiedereinstellung, Weiterbeschäftigung, Höhergruppierung, Aufstockung oder Reduzierung der Arbeitszeit sowie zu Elternzeitregelungen oder zur Genehmigung von Überstunden werden ihr vorgelegt. Sie wird an den Auswahlverfahren beteiligt und zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Zudem ist sie gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen. Im Jahr 2015 lag die Zahl aller personalbezogenen Vorgänge, über die die Gleichstellungsbeauftragte informiert wurde und zu denen sie Stellung nehmen konnte, bei insgesamt mindestens 4.000. Die hohe Anzahl macht deutlich, dass eine persönliche Begleitung der Verfahren schon allein zeitlich nicht möglich ist. Die weitaus meisten Personalmitteilungen werden von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis genommen und kurz daraufhin geprüft, ob aus Gleichstellungssicht Handlungsbedarf besteht.

So wird zum Beispiel bei Ausschreibungen geprüft, ob sie in geschlechtergerechter Sprache verfasst sind und der sogenannte „Frauenpassus“ aufgenommen wurde.



Sind Fehler in der Ausschreibung, bittet das Gleichstellungsbüro das Personaldezernat um Korrektur vor der Veröffentlichung.

Der Frauenpassus in Ausschreibungen

Nach dem LGG NRW ist in Ausschreibungen darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (LGG NRW § 8, 4). Dies gilt für alle Ausschreibungen unabhängig davon, wie hoch der Frauenanteil im einstellenden Bereich ist.

Die TU Dortmund wählt für ihre Ausschreibungen freundlichere Varianten des Frauenpassus. Für Ausschreibungen von Professuren:

„Die Technische Universität Dortmund hat sich das strategische Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Forschung und Lehre deutlich zu erhöhen, und ermutigt nachdrücklich Wissenschaftlerinnen, sich zu bewerben.“

Für alle anderen Stellen werden Frauen mit folgendem Satz motiviert:

„Die Technische Universität Dortmund möchte den Frauenanteil im Institut x/ in der Fakultät y/ im Bereich Technik/ etc. erhöhen und bittet daher insbesondere Frauen um ihre Bewerbung.“

Wird eine Person in einem Berufsfeld gesucht, in dem Frauen deutlich überrepräsentiert sind – also zum Beispiel eine Sekretärin/ein Sekretär – verzichtet die TU Dortmund auf den Frauenpassus.

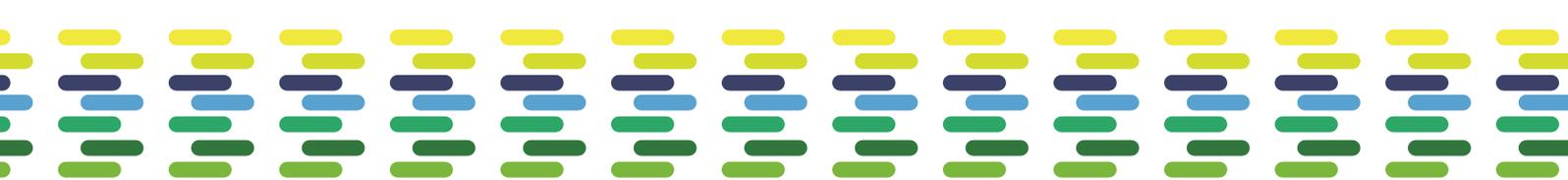


An wichtigen Bewerbungsverfahren wie zum Beispiel die Besetzung von Dezernats- oder Stabsstellenleitungen beteiligt sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte persönlich. Dann berät sie bei der Auswahl von einzuladenden Personen und beteiligt sich an der Bewertung der Vorstellungsgespräche. Wenden sich Frauen in Bewerbungsverfahren an die Gleichstellungsbeauftragte und bitten sie um ihre Unterstützung, nimmt sie ebenfalls an den Verfahren teil und stärkt die Bewerberinnen bei der Wahrnehmung ihrer Interessen.

Bei Anträgen auf Neueinstellung oder Weiterbeschäftigung prüft die zentrale Gleichstellungsbeauftragte den Umfang der Arbeitszeit und die Laufzeit der Verträge. Sollen Stundenvolumina unter 50 % oder Vertragslaufzeiten von weniger als zwölf Monaten vereinbart werden, fordert sie Begründungen bzw. Erläuterungen aus dem Personaldezernat an.

In den meisten Fällen zeigen sich keine gleichstellungsrelevanten Handlungsbedarfe.





Begleitung der Entwicklung von Gleichstellungskonzepten

Das LGG NRW (§ 5a) verpflichtet jede Einheit der TU Dortmund mit mindestens 20 Beschäftigten (z. B. Fakultäten, Zentralverwaltung, Universitätsbibliothek, IT und Medien Centrum) dazu, einen Frauenförderplan zu erstellen, der für drei Jahre Gültigkeit besitzt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte steuert diesen Prozess gemeinsam mit der Stabsstelle CFV für die Hochschule insgesamt und berät die Fakultäten und Einheiten der TU Dortmund bei der Erfüllung dieser Aufgabe.

2010 beschloss die Gleichstellungskommission der TU Dortmund, die Frauenförderpläne zukünftig „Gleichstellungskonzepte“ zu nennen. Den Anstoß hierfür gab die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Sie wollte die unterschiedlichen konzeptionellen Anforderungen zum Thema Gleichstellung in einem Instrument bündeln. Für die einzelnen Fakultäten und die TU Dortmund insgesamt sollte der administrative Aufwand möglichst gering gehalten und die personellen Ressourcen auf die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen gelenkt werden.

Konzeptionelle Anforderungen wurden routinemäßig vom MIWF NRW in Form von Frauenförderplänen gestellt. Zudem verpflichtete sich die TU Dortmund wie die meisten deutschen Hochschulen gegenüber der DFG forschungsorientierte Gleichstellungsstandards zu erreichen. Damit verbunden war die Erstellung eines auf Gleichstellung zielgerichteten Katalogs an Maßnahmen und das Vereinbaren von Zielquoten mit den Fakultäten.

Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sind eine Selbstverpflichtung, mit der die Mitglieder der DFG im Jahr 2008 personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschul-landschaft definierten. Als gemeinsames Ziel ist darin formuliert, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. Zu diesem Zweck reichten alle Mitgliedseinrichtungen im Jahr 2009 Gleichstellungskonzepte bei der DFG ein und erstellten in den darauffolgenden Jahren regelmäßig Zwischenberichte über die Fortschritte ihrer Gleichstellungsmaßnahmen. Eine von der Mitgliederversammlung der DFG eingerichtete Arbeitsgruppe bewertete diese Berichte. Die Mitgliedseinrichtungen wurden basierend auf der Auswertung der Zwischenberichte in vier Stadien eingeteilt:

- Stadium 1:** Erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet.
- Stadium 2:** Einige erfolgversprechende Maßnahmen sind bereits etabliert, weitere befinden sich noch in der Planung.
- Stadium 3:** Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits implementiert.
- Stadium 4:** Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.

Die TU Dortmund wurde bei der Zwischenevaluation im Jahr 2011 von der DFG in der Gruppe 3 gesehen. Mit dem vorläufigen Abschlussbericht im Jahr 2013 erreichte sie die Gruppe 4, die Gruppe der Besten, und gilt somit als vorbildlich in der Umsetzung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsaktivitäten.



Während die erste Phase der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards die institutionelle und organisatorische Umsetzung von Gleichstellung in den Mitgliedseinrichtungen sichtbar verbessern konnte, blieb die Steigerung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen hinter den Erwartungen zurück. Die Weiterführung des Programms nimmt daher die quantitative Entwicklung der Frauenanteile anhand objektiverer Indikatoren in den Fokus. Dazu gehört eine jährliche Abfrage bei den Mitgliedshochschulen zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen, die erstmals 2014 durchgeführt wurde.

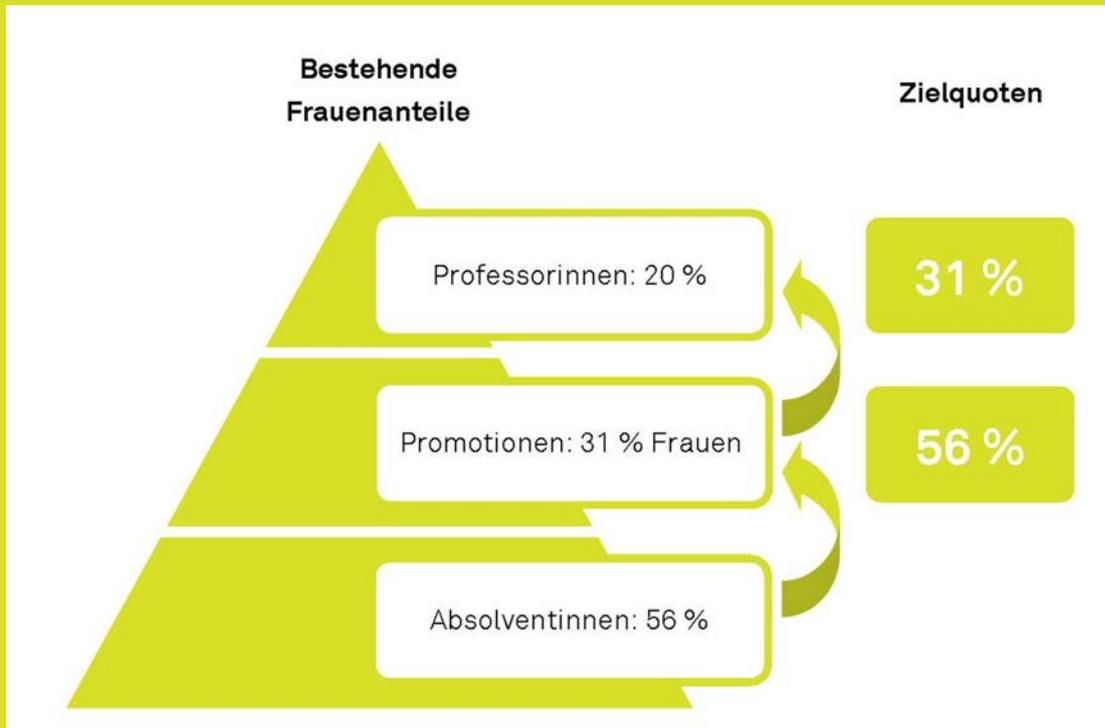
(DFG 2015)

Das Erreichen der avisierten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards machte es in einigen Fakultäten notwendig, spezifische Maßnahmen für Jungen und junge Männer zu entwickeln, um Geschlechterdisparitäten entgegenzuwirken. Spätestens damit war der Begriff „Frauenförderpläne“ obsolet. Die Pläne wurden inhaltlich erweitert und in Gleichstellungskonzepte umbenannt; die mit der DFG vereinbarten Zielquoten wurden zum integralen Bestandteil der Gleichstellungskonzepte.

Für die Jahre 2011 bis 2013 entwarf die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erstmals ein Raster, das den Aufbau der Gleichstellungskonzepte stark strukturierte und standardisierte. Die mit den Fakultäten vereinbarten Zielquoten nach dem Kaskadenmodell der DFG waren in der Vorlage für jede Fakultät vorgegeben.

Das Kaskadenmodell

Das Kaskadenmodell dient der DFG als Prinzip, auf dessen Basis Zielquoten für die Erhöhung des Frauenanteils auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen festgelegt werden. Die Zielquote einer Qualifikationsstufe orientiert sich am Frauenanteil auf der direkt davor liegenden Stufe und ist mindestens genauso groß. Vorteil des Kaskadenmodells ist, dass es die Unterschiede in den verschiedenen Disziplinen und auf den wissenschaftlichen Karrierestufen berücksichtigt.





Für die Fakultäten und Einrichtungen wurde es einfacher, die Gleichstellungskonzepte zu verfassen und der fakultätsübergreifende Vergleich der geplanten Maßnahmen wurde deutlich verbessert. Eine Auswahl von Good Practice-Beispielen an Gleichstellungsmaßnahmen aus den Fakultäten und Einrichtungen veröffentlicht das Gleichstellungsbüro auf seiner Homepage. Die Maßnahmen können in dieser Form breiter wahrgenommen werden und anderen Fakultäten Impulse für die eigene Gleichstellungsarbeit geben.



Good Practice-Beispiele an Gleichstellungsmaßnahmen aus den Fakultäten und Einrichtungen sind zu finden unter:

gleichstellung.tu-dortmund.de

→ THEMEN → Gleichstellungskonzepte

Die Gleichstellungskonzepte sind ein Instrument zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit. Mit der Implementierung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben sie Hochschulintern an Verbindlichkeit gewonnen. Eine weitere Aufwertung erfahren die Gleichstellungskonzepte in der bevorstehenden Geltungsphase 2017 bis 2019: Mit der Novellierung des HG NRW wird vom MIWF NRW eine Professorinnen-Quote gefordert, die nun in den Gleichstellungskonzepten der Fakultäten gemeinsam mit Maßnahmen zu ihrem Erreichen festgeschrieben wird.



Die Professorinnen-Quote nach dem HG NRW

Mit der Novellierung des HG NRW im Jahr 2014 wurde eine gesetzliche Gleichstellungsquote auf der Qualifikationsebene der Professuren festgeschrieben (§ 37a HG NRW). Diese Quote wird – wie bereits im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG – auf Basis des Kaskadenmodells ermittelt. Die Höhe der Professorinnen-Quote ergibt sich also aus dem Anteil der Frauen, die prinzipiell die Qualifikationsvoraussetzungen für eine Professur erfüllen. Anders als bisher stehen nun jedoch nicht mehr nur die Daten der TU Dortmund für die Bestimmung der Quote zur Verfügung, sondern auch bundesweite Daten. Ebenfalls neu ist, dass die Professorinnen-Quote für Fächergruppen definiert wird, die nicht zwingend mit den Fakultäten identisch sind. Eine Fakultät ist die größtmögliche Fächergruppe.

An der TU Dortmund hat der Senat in seiner Sitzung vom 11.02.2016 die Fakultäten damit beauftragt, Fächergruppen festzulegen, für die die Quoten ermittelt werden. Es folgt ein Dialogprozess, in dem jede einzelne Fakultät gemeinsam mit dem Rektorat ihre Gleichstellungsquote(n) einvernehmlich festlegt. Abschließend werden die Quoten vom Rektorat beschlossen. Sie gelten für drei Jahre und sollen in diesem Zeitraum erfüllt werden. Sie werden zum Bestandteil der Gleichstellungskonzepte.

Da die Gleichstellungskonzepte nach dem LGG NRW auch in Zukunft fortgeschrieben werden müssen, bietet es sich an, diese als Basiskonzept zu nutzen und alle weiteren Anforderungen hier zu integrieren. Die Erstellung der Konzepte wird von den Fakultäten und Einrichtungen als Pflicht erfüllt. Mit der möglichst effizienten Gestaltung und der Bündelung der Anforderung ist auf Seiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auch die Hoffnung verbunden, dass die Fakultäten ihre Gleichstellungs-



konzepte in Zukunft stärker als Steuerungs- und Strategiepapier verstehen.

Die Gleichstellungskonzepte der Fakultäten und Einrichtungen stellen somit ein etabliertes Gleichstellungscontrolling dar; sie werden auch künftig als wichtiges universitäres Steuerungsinstrument ausgebaut.

Der Entstehungsprozess der Gleichstellungskonzepte in der TU Dortmund

Mit der Erstellung bzw. Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte analysieren die Fakultäten und Einrichtungen in einem ersten Schritt die Geschlechterdisparitäten in ihrer Organisationseinheit. Sie arbeiten Probleme heraus und ermitteln so die Bereiche, in denen sie besondere Handlungsbedarfe sehen. In einem zweiten Schritt entwickeln die Fakultäten und Einrichtungen konkrete Maßnahmen, um an den vorher identifizierten Stellen positive Veränderungen herbeizuführen. In den Haushalten der Fakultäten sind hierfür drei Promille der Mittel reserviert. Maßnahmen, die aus dem Gleichstellungsbudget einer Fakultät finanziert werden, müssen bestimmte Kriterien erfüllen. Diese hat die Gleichstellungskommission 2014 in einem Beschluss zur zweckgemäßen Ausgabe der Fakultäts-Gendermittel zusammengefasst

Kriterien für eine zweckgemäße Ausgabe der Fakultäts-Gendermittel

Drei Promille der Haushaltsmittel von Fakultäten unterliegen einer Zweckbindung zu Gunsten von Gleichstellungsaktivitäten. Nach Beschluss der Gleichstellungskommission ist der Verwendungszweck der Mittel dann erfüllt, wenn:

- die finanzierte Maßnahme mittelbar oder unmittelbar das unterrepräsentierte Geschlecht begünstigt,
- die Mittelverwendung nicht zur Substituierung anderer Fakultätsmittel dient.

Eindeutig den Kriterien entsprechen Maßnahmen, die eine Fakultät spezifisch entwickelt hat, um das unterrepräsentierte Geschlecht zu fördern, z. B.:

- Workshops im Rahmen von Girls' Day, Boys' Day, MinTU oder 12⁺
- Informationsmaterialien, die ausschließlich das unterrepräsentierte Geschlecht adressieren
- Besondere Aktivitäten im Rahmen einer TU-weiten Veranstaltung wie Schnupper-Uni oder do-camp-ing, die sich an das unterrepräsentierte Geschlecht richten
- Head Hunting zur Gewinnung einer Professorin

Zweckgemäß verwendet sind auch Mittel für Ausgaben, die von der Fakultät bereitgestellte Budgets übersteigen und die das unterrepräsentierte Geschlecht begünstigen, wie die Übernahme von Kosten für Reisen des unterrepräsentierten Geschlechts zu Tagungen und Konferenzen, für die keine Mittel aus einem für beide Geschlechter vorhandenen Reisekostenetat zur Verfügung stehen. (Der Zweckbindung widerspricht es, die Reisekosten des überrepräsentierten Geschlechts aus einem allgemeinen Reisekostenetat der Fakultät und die des unterrepräsentierten



aus Gendermitteln zu finanzieren.)

Nicht zweckgemäß ist die Verwendung von Gendermitteln für Aktivitäten, die sich an beide Geschlechter richten, z. B.:

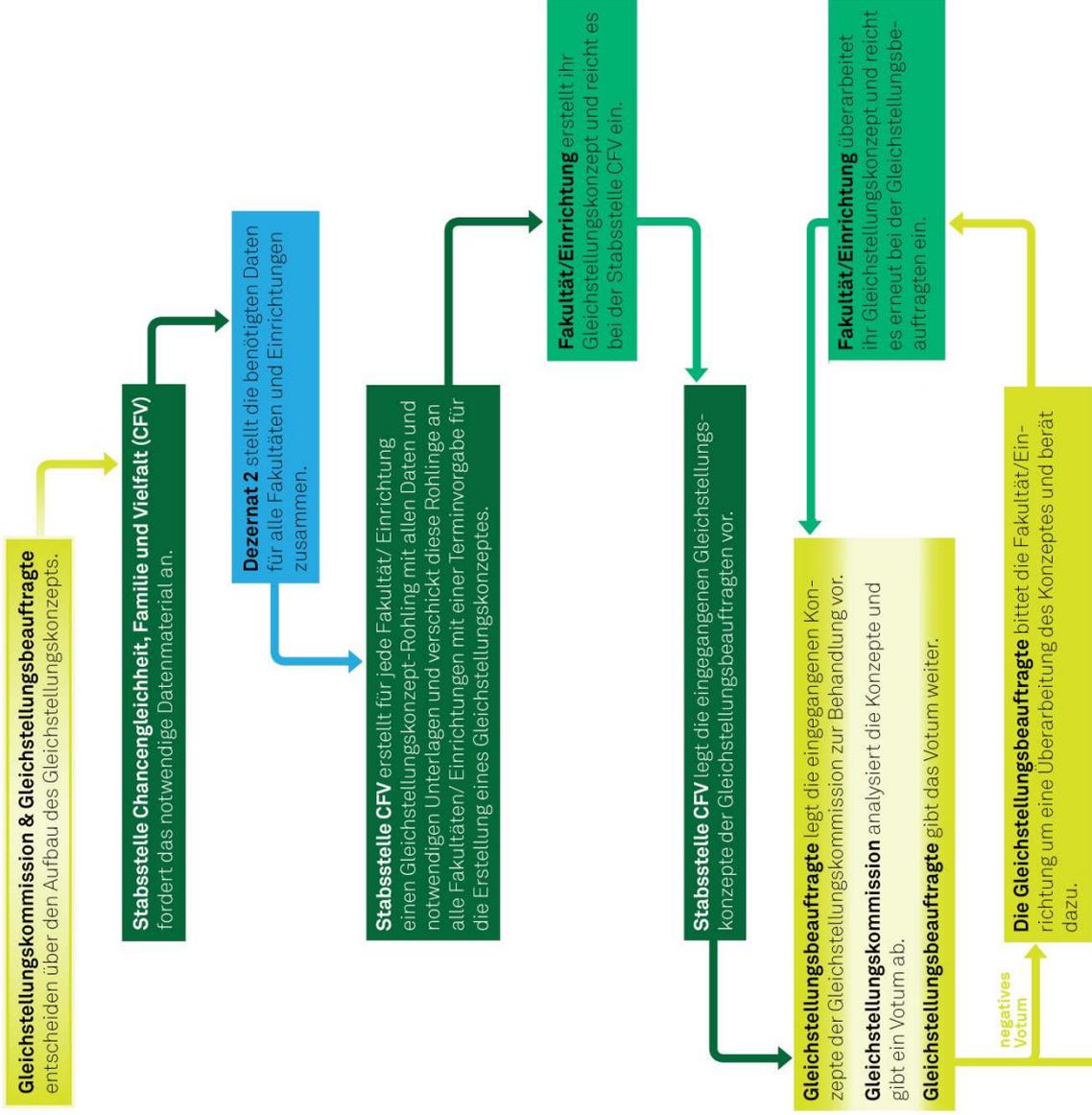
- Allgemeine Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler
- Orientierungsveranstaltungen für Erstsemester
- Allgemeine Informationsbroschüren

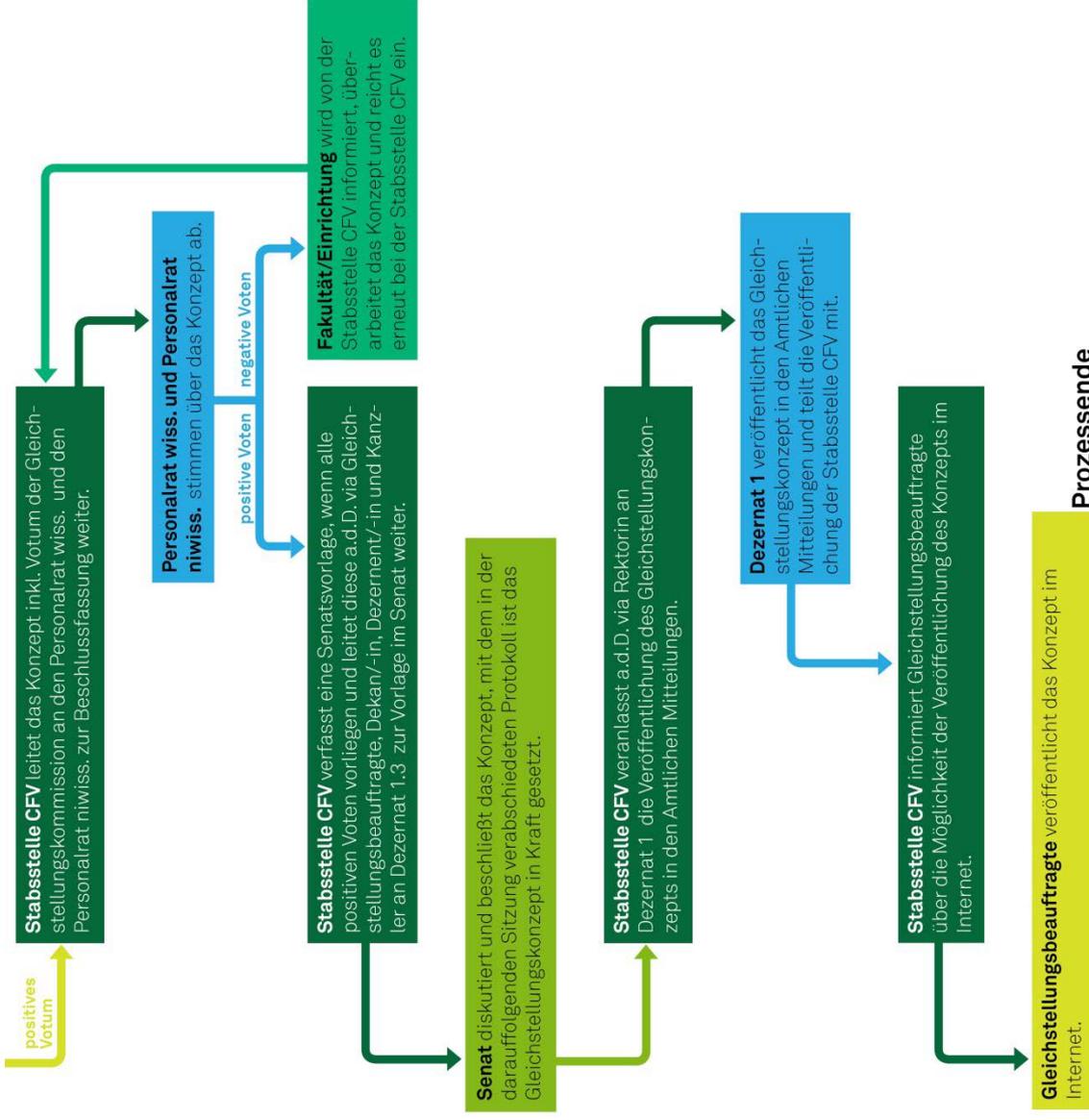
Nicht aus Gendermitteln finanziert werden können Maßnahmen, für die eine Fakultät im Rahmen der bedarfsorientierten Zuweisung bereits Mittel budgetiert hat, z. B.:

- Personalkosten für Lehrveranstaltungen oder Übungen. Dies gilt auch für die Personalkosten von Frauen, wenn eine Quote an weiblichen Beschäftigten festgelegt wurde.

Bevor die einzelnen Gleichstellungskonzepte in den Amtlichen Mitteilungen der TU Dortmund veröffentlicht werden und damit in Kraft treten, durchlaufen sie mehrere Stationen innerhalb der Hochschule und werden von verschiedenen Einrichtungen und Gremien geprüft. Die folgende Grafik erläutert den komplexen Entstehungsprozess.

Der Entstehungsprozess der Gleichstellungskonzepte





Gleichstellungsbüro der TU Dortmund



Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte prüft gemeinsam mit der Gleichstellungskommission im Analyseteil der Konzepte, ob die Fakultäten und Einrichtungen die vereinbarten Ziele erreicht haben, und welche Erläuterungen bei mangelnder Zielerreichung gegeben werden. Die Prüfung umfasst auch, ob die Gendermittel der Fakultäten zweckgemäß verwendet wurden. Im Planungsteil der Konzepte achtet die Gleichstellungskommission darauf, ob die Fakultäten und Einrichtungen herausgearbeitet haben, wo gravierende Geschlechterdisparitäten bestehen und welche Aktivitäten zur Reduzierung geplant sind. Sind die Ausführungen einer Fakultät aussagekräftig, empfiehlt die Gleichstellungskommission dem Senat, das Gleichstellungskonzept in Kraft zu setzen. Sind Analyse oder Vorhabenplanung unklar, bittet die Gleichstellungskommission um eine Überarbeitung des Konzeptes. Dies ist oftmals auch mit einer Beratung der Fakultät durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte verbunden.

Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission beraten die Fakultäten und Einrichtungen bei dem Erstellen der Gleichstellungskonzepte

Nach Inkrafttreten der Gleichstellungskonzepte begleitet die zentrale Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der Gleichstellungskommission deren Einhaltung und die Durchsetzung der angestrebten Maßnahmen durch die Fakultäten.



Arbeit in Gremien, Konferenzen und Arbeitsgruppen

Nach dem HG NRW wirkt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der Hochschule hin. Das heißt, sie sorgt für das Einbeziehen gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe. In der Praxis bedeutet dies, dass sie einen Beratungs- und Controlling-Auftrag hat, den sie vorrangig in Gremiensitzungen wahrnimmt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an allen Gremiensitzungen auf Hochschul- sowie Fakultätsebene mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen.

(vgl. § 24 HG NRW)

Gremien mit besonderer Entscheidungskompetenz sind der Hochschulrat, das Rektorat und der Senat.

Der **Hochschulrat der TU Dortmund** besteht aus externen Mitgliedern. Als Kontrollgremium berät er das Rektorat und übt die Aufsicht über dessen Geschäftsführung aus. Zu seinen wichtigsten Aufgaben gehören die Mitwirkung an der Wahl des Rektorats, die Zustimmung zum Entwurf des Hochschulvertrags zwischen der TU Dortmund und dem Land NRW sowie zum Wirtschaftsplan der TU Dortmund. Außerdem führt der Hochschulrat die Aufsicht über die wirtschaftliche Führung der Hochschule durch das Rektorat und ist als beratende Instanz in die Entstehung des Hochschulentwicklungsplans eingebunden.

Der Hochschulrat tritt zu vier Sitzungen im Jahr zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen des Hochschulrats als



Gast teil. Sie erhält Einblick in die hochschulpolitische Position des Gremiums und in die konstruktiv kritische Betrachtung der TU Dortmund mit externem Fokus. Auf Anfrage erstattet sie Bericht über gleichstellungsrelevante Themen.

Von besonderer Bedeutung für die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind die Sitzungen des Rektorats. Als Leitungsgremium befasst sich das **Rektorat** in seinen Sitzungen mit strategischen Entscheidungen, die die Zukunft der Hochschule prägen. Hier wird zum Beispiel über die Entwicklungspläne der Fakultäten und die Denominationen von Professuren entschieden, es werden Berufungslisten verabschiedet, Anforderungen des MIWF NRW diskutiert, der Entwicklungsplan der Hochschule festgelegt und strategische Entscheidungen getroffen. Explizit und implizit werden Prioritäten- und Schwerpunktsetzungen deutlich. Diese zu kennen ermöglicht es der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ihre Strategie für das Erreichen von Gleichstellungszielen auf die Ziele des Rektorats abzustimmen. Reibungsverluste beim operativen Vorgehen können so vermieden werden.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat in den Rektoratssitzungen einen festen Berichtspunkt und informiert über aktuelle Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik, die Arbeit des Gleichstellungsbüros sowie die Entscheidungen der Gleichstellungskommission.



Anzahl der Gremiensitzungen von 03/2010 bis 03/2016

Gremium	insgesamt	mit Teilnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten
Hochschulrat	19	17
Rektorat	203	179
Senat	34	24

Gleichstellungsbüro der TU Dortmund (2016)

Der **Senat** ist ein Wahlgremium und besteht aus Vertreterinnen und Vertretern aller Hochschulgruppen. Er ist an der Wahl des Rektorats beteiligt und kann durch Empfehlungen oder Stellungnahmen Einfluss auf dessen Arbeit nehmen. Die Senatorinnen und Senatoren entscheiden zum Beispiel über die Grundordnung und die anderen Ordnungen der Hochschule. Die Grundsätze für den Hochschulentwicklungsplan müssen von ihnen gebilligt werden.

Der Senat setzt die Gleichstellungskonzepte der Fakultäten und Einrichtungen in Kraft. Nach dem HG NRW ist er verantwortlich für die Festlegung der Fächergruppen im Prozess zur Ermittlung von Zielquoten für den Professorinnenanteil in den Fakultäten. In der TU Dortmund hat er diese Aufgabe an die Fakultäten delegiert.

Der Senat tagt in der Regel alle zwei Monate. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen als nichtstimmberechtigtes Mitglied teil und hat einen festen Berichtspunkt. Sie informiert das Gremium über gleichstellungsrelevante Entwicklungen innerhalb und außerhalb der Hochschule.



Der Senat richtet verschiedene Kommissionen ein, deren Mitglieder nach Gruppen differenziert gewählt werden. Von herausragender Bedeutung sind die **Findungskommissionen** zur Vorbereitung der Wahlen von Rektorin/Rektor, Kanzlerin/Kanzler und Prorektorinnen/Prorektoren. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an diesen Kommissionen als beratendes Mitglied teil und hat somit Einblick in die Entscheidungen über Anforderungsprofile, die Erstellung der Ausschreibungstexte und die Vorbereitung eines Wahlvorschlags. Sie unterstützt die Findungskommission bei der Durchführung eines geschlechtergerechten Verfahrens. An der TU Dortmund wurde zuletzt 2015 die Findungskommission zur Besetzung der Position der Rektorin/ des Rektors eingesetzt. Zurzeit arbeitet eine Findungskommission zur Ermittlung neuer Prorektorinnen und Prorektoren.

Weitere Themen, die in Senatskommissionen (SK) besprochen werden sind: Finanzen (SK Fin), Struktur (SK Struktur), Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (SK FuN), Studium, Lehre und Studienreform (SK LuST), Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium (SK QV). Zu allen Kommissionssitzungen wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied geladen und kann mit Antrags- und Rederecht an ihnen teilnehmen. In der Regel geschieht dies nur, wenn gleichstellungspolitisch relevante Themen auf der Tagesordnung stehen.

Für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist darüber hinaus die vom Senat eingerichtete **Gleichstellungskommission** von besonderer Bedeutung. Auf ihre Aufgaben wird ab Seite 51 ausführlich eingegangen.



Ein weiteres Gremium der TU Dortmund ist die **Fakultätskonferenz**. In der Fakultätskonferenz treten alle Dekaninnen und Dekane der TU Dortmund zusammen und beraten das Rektorat und den Hochschulrat in Angelegenheiten der Forschung, Lehre und des Studiums, die die gesamte Hochschule oder zentrale Einrichtungen betreffen und von grundsätzlicher Bedeutung sind. In diesem Gremium hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte die Gelegenheit, konzentriert Informationen aus den Fakultäten zu erhalten und den Kontakt zu den Dekaninnen und Dekanen zu intensivieren. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultätskonferenz insbesondere dann teil, wenn gleichstellungsrelevante Themen auf der Tagesordnung stehen. Bei Bedarf informiert sie über aktuelle gleichstellungspolitische Entwicklungen, insbesondere dann, wenn sie unmittelbar die Fakultäten betreffen.

Darüber hinaus trifft sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig mit dem **Personalrat der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten**, bei Bedarf mit dem **Personalrat der wissenschaftlichen Beschäftigten** oder dem **ASTA**. Sie arbeitet auch mit in ständigen Arbeitsgruppen, wie dem **Ideen- und Beschwerdemanagement (VIBA)**, und in **ad hoc Gruppen** wie zum Beispiel vom Personaldezernat zur Umsetzung des novellierten HG NRW.





Gleichstellungskommission

Das HG NRW sieht die Einrichtung einer Gleichstellungskommission vor (§ 24 Abs. 4), die sowohl die Hochschule als auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in ihrer gleichstellungspolitischen Aufgabe berät und unterstützt. An der TU Dortmund wird die Gleichstellungskommission als ständige Senatskommission eingesetzt; sie ist gruppenparitätisch besetzt. Die Senatorinnen und Senatoren jeder Hochschulgruppe (nach § 11 Abs. 1 HG NRW Professorinnen und Professoren, akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung und Studierende) wählen je zwei Kommissionsmitglieder sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter. Die Amtszeiten betragen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung vier Jahre, für Professorinnen und Professoren sowie akademische Beschäftigte zwei Jahre und für Studierende ein Jahr.

Gemäß der Grundordnung der TU Dortmund gehören die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen der Gleichstellungskommission mit Antrags- und Rederecht an. Zur Vorsitzenden wird in der Regel die zentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Sie lädt zu den Sitzungen ein, bereitet diese inhaltlich vor und leitet sie. Die Gleichstellungskommission tagt üblicherweise vier Mal pro Jahr.

Die Kernaufgaben der Gleichstellungskommission werden in der Grundordnung der TU Dortmund (§ 7 Abs. 2) wie folgt geregelt:
„[...] Die Gleichstellungskommission überwacht die Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne, wirkt mit an der leistungsorientierten

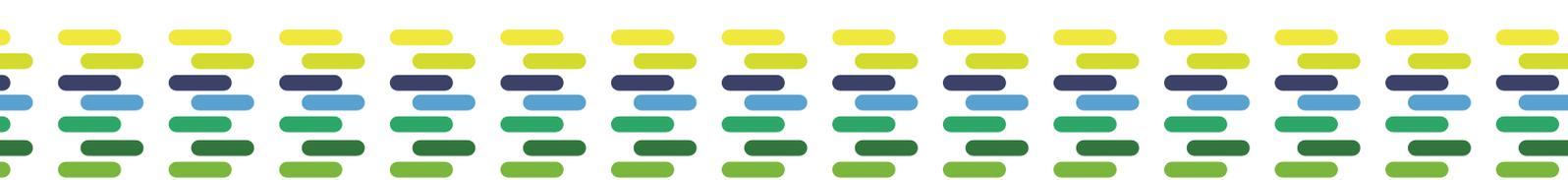


Mittelvergabe und nimmt gemäß § 19 LGG zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten Stellung. [...]“

Somit ist die Gleichstellungskommission eine wesentliche Akteurin bei der Entwicklung und Implementierung von Gleichstellungskonzepten der Fakultäten und Einrichtungen. Die in den Konzepten erstellten Analysen und die geplanten Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterdisparitäten werden von der Kommission überprüft und auf ihre Erfolgsaussichten hin beurteilt. Neben dem positiven Votum der Gleichstellungskommission wird auch eine Stellungnahme der Personalräte benötigt, bevor der Senat das Gleichstellungskonzept einer Fakultät in Kraft setzen kann. Weitere Informationen zu den Gleichstellungskonzepten finden sich ab Seite 33.

Die Gleichstellungskommission prüft zudem die Verwendung der Gendermittel der Fakultäten. Die Fakultäten der TU Dortmund sind dazu verpflichtet, drei Promille ihres Haushalts für Gleichstellungsaktivitäten zu reservieren. Die Gleichstellungskommission legte 2014 Kriterien fest, die für eine zweckgemäße Mittelverwendung erfüllt sein müssen. Einmal jährlich weisen die Fakultäten nach, wofür sie ihre Gendermittel ausgegeben haben. Die Gleichstellungskommission prüft anhand der Nachweise, ob die Mittelverwendung zweckgemäß war und bittet die Fakultäten ggf. um ergänzende Erläuterungen.

Darüber hinaus setzt sich die Gleichstellungskommission temporäre Arbeitsschwerpunkte. Diese ergeben sich zum Beispiel durch externe Anregungen, wie bei der Umsetzung gleichstellungsrelevanter Aspekte des novellierten HG NRW in der TU Dortmund. Oder Kommissionsmitgliedern sehen einen Bedarf, sich mit einem Thema intensiver zu befassen.



Ein Beispiel hierfür ist die Verankerung von Gleichstellungsthemen in der Personalentwicklung und in der Hochschuldidaktik.

Die aktuellen Mitglieder der Gleichstellungskommission (April 2016)

Vorsitz: Martina Stackelbeck

Professorinnen und Professoren

- Prof. Dr. Johanna Myrzik
- Prof. Dr. Christiane Pott

Wissenschaftliche Beschäftigte

- Dr. Simone Austermann
- Julia Sattler

Studierende

- Victoria Hilpert
- Silke Krestel
- Vivien Schaefer
- Nadine Weyland

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte

- Bianca Schumacher
- Dr. Ute Zimmermann

Gleichstellungsbüro der TU Dortmund





Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Um die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Universität zu gewährleisten und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit zu entlasten, sieht das HG NRW die Etablierung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter vor. Bevor das HG NRW novelliert wurde, hatten die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten ausschließlich die Aufgabe, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Sitzungen von Berufungskommissionen zu vertreten. Mit der Novellierung (2014) ist ihr Aufgabenspektrum breiter geworden. Im HG NRW heißt es nun:

"[...] 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." (§ 24 Abs. 3)

Zu Beginn ihrer Amtszeit werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten intensiv auf ihre Aufgabe als Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungsverfahren ihrer Fakultät vorbereitet. In einem umfassenden Coaching werden ihnen alle nötigen Kompetenzen vermittelt, damit sie auf Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren achten können. Weitere Informationen zum Thema geschlechtergerechte Berufungsverfahren befinden sich ab Seite 19.



Auch darüber hinaus steht die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in engem Kontakt mit ihren dezentralen Vertreterinnen und unterstützt sie in ihrer Rolle als Beraterin für Gleichstellungsbelange in den Fakultäten. Sie lädt sie in der Regel einmal pro Semester zu einem Treffen ins Gleichstellungsbüro ein. Hier werden aktuelle Themen besprochen und Erfahrungen ausgetauscht.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreterinnen werden von den weiblichen Mitgliedern der jeweiligen Fakultät gewählt, vom Fakultätsrat bestätigt und von der Dekanin/dem Dekan bestellt. Ihre Amtszeit beträgt zwei Jahre. Eine Wiederwahl ist möglich.

**Die aktuellen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreterinnen
(April 2016)**

<p>Fak. für Mathematik Dr. Daniela Götze</p>	<p>Fak. Physik Dr. Bärbel Siegmann</p>	<p>Fak. für Chemie und Chemische Biologie Anja Wiegand Heidi Auer</p>	<p>Fak. für Informatik Dr. Doris Schmedding</p>
<p>Fak. Statistik Simone Hermann Katrín Madjar</p>	<p>Fak. Bio- und Chemieingenieurwesen Dr. Kerstin Wohlgemuth (komm.) Monika Meuris</p>	<p>Fak. Maschinenbau Anne Antonia Scheidler</p>	<p>Fak. Elektrotechnik und Informationstechnik Lisa Underberg</p>
<p>Fak. Raumplanung Dr. Sandra Huning</p>	<p>Fak. Architektur und Bauingenieurwesen Dr. Sonja Hnilica</p>	<p>Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fak. Sina Schmidt Eva-Maria Sprengel</p>	<p>Fak. Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie Nicole Kirchhoff Jennifer Eickelmann</p>
<p>Fak. Rehabilitationswissenschaften Sabrina Schramme</p>	<p>Fak. Humanwissenschaften und Theologie Kathrin Rucktäschel</p>	<p>Fak. Kulturwissenschaften Marie Hologa Sandra Danneil</p>	<p>Fak. Kunst- und Sportwissenschaften Dr. Beate Schmuck</p>
<p>Verwaltung, ITMC und Universitätsbibliothek Dr. Ute Zimmermann</p>	<p>Sozialforschungsstelle Ellen Hilf</p>	<p>Zentrum für Hochschulbildung Catrin Millhoff</p>	





Einzelberatungen zu gleichstellungsrelevanten Themen

Die weiblichen Angehörigen und Mitglieder der TU Dortmund wählen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und sprechen ihr somit ihr Vertrauen aus. Nach dem HG NRW (§ 24 Abs. 1) hat sie die Belange dieser Frauen wahrzunehmen. Das LGG NRW erweitert den Auftrag und weist der zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe der Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung zu (LGG NRW § 17 Abs. 2). Als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen steht sie Frauen und Männern aller Statusgruppen zur Verfügung; die Beratung wird auch von allen Geschlechtern genutzt. Dabei variieren die Anlässe stark und umfassen vor allem Konflikte am Arbeits- oder Studienplatz, Fragen zu Karriere- und Studienplanung sowie manchmal auch Vorfälle sexueller Belästigung oder Stalking. Im Rahmen der Beratung kooperiert die Gleichstellungsbeauftragte mit weiteren Ansprechpersonen der TU Dortmund wie den Personalräten, der Schwerbehindertenvertretung, der Studienberatung und der Stabsstelle CFV. So können gegebenenfalls Handlungsschritte abgestimmt werden.

Termine für Einzelberatungen können individuell mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vereinbart werden; festgelegte Sprechstunden gibt es nicht



Von der Frauenvollversammlung zum World Wide Web

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, einmal im Jahr eine Frauenvollversammlung einzuberufen, bei der sie Auskunft über den Stand der Gleichstellung in der Hochschule gibt. Dieses Recht ist im LGG NRW seit seinem Inkrafttreten 1999 festgeschrieben. Es rührt aus einer Zeit, in der Versammlungen als Form der Information und Kommunikation mit großen Gruppen wichtig waren.

Die letzte Frauenvollversammlung an der TU Dortmund fand im November 2012 statt. Unter dem Titel „DONNAs TAG – Beratung, Förderung, Information“ waren alle weiblichen Mitglieder der TU Dortmund eingeladen, sich über den Stand der Geschlechterdisparitäten und Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule zu informieren. Im Rahmen dieses Treffens gab die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Auskunft über den Status Quo der Geschlechter(dis)paritäten an der TU Dortmund und über die Arbeit des Gleichstellungsbüros. Zudem stellten sich die damals neu gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf einem „Basar der Projekte und Initiativen“ mit den Gleichstellungsmaßnahmen aus den einzelnen Fakultäten vor und standen für Fragen und Beratungen zur Verfügung.



DONNAs TAG 2012 | Foto: Jürgen Huhn



Das Feedback zur Veranstaltung war durchgängig sehr positiv, so dass der DONNAs TAG als gelungene Veranstaltung eingeschätzt werden kann. Allerdings stand die quantitative Resonanz auf das Angebot trotz breit angelegter Werbung in keinem ausgewogenen Verhältnis zum organisatorischen Aufwand. Circa 60 Frauen kamen in den Rudolf-Chaudoire-Pavillon.

Neue Informationskanäle: Ausbau der Homepage

Da die individuelle Informationsbeschaffung immer weniger durch Präsenz bei Veranstaltungen und immer mehr durch das Internet erfolgt, nimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ihr Informationsrecht in veränderter Form wahr: Frauenvollversammlungen werden seit 2012 nicht mehr durchgeführt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nutzt zeitgemäße Kanäle und neuere, flexiblere Formen der internen und externen Hochschulkommunikation. An interessierte Personen versendet sie ca. einmal im Monat eine E-Mail mit ausgewählten Informationen aus dem Gleichstellungsbüro und zu Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Der Schwerpunkt liegt bei Hinweisen auf Veranstaltungen, Neuerscheinungen und vor allem Ausschreibungen.

Darüber hinaus nutzt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte die Webseiten des Gleichstellungsbüros, um über aktuelle Vorgänge zu informieren



gleichstellung.tu-dortmund.de

und Transparenz über ihre Arbeit herzustellen. Der Relaunch der Webseiten des Gleichstellungsbüros wurde im Jahr 2015 weitestgehend abgeschlossen. Ihm

voran gingen drei Jahre intensiver inhaltlicher und struktureller Arbeit an



dem Umbau des Online-Auftritts zu einem Informations- und Serviceportal. Das Portal ist explizit zielgruppenorientiert aufgebaut und richtet sich an SCHÜLER.INNEN, STUDIERENDE, WISSENSCHAFTLER.INNEN, PROFESSOR.INNEN und MITARBEITER.INNEN aus Technik und Verwaltung. Es bietet neben aktuellen Nachrichten auch Verweise auf laufende Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten und Einrichtungen sowie Projekte des Gleichstellungsbüros. Außerdem werden Gleichstellungsstrukturen an der TU Dortmund sowie die daran beteiligten Akteurinnen und Akteure sichtbar gemacht und grundlegende Erläuterungen zu allgemeinen Gleichstellungsthemen gegeben.

TU-App und Social Media

Seit Herbst 2015 werden aktuelle Meldungen des Gleichstellungsbüros nicht mehr nur über die Homepage veröffentlicht; durch eine technische Kopplung sind sie auch in der TU-App für mobile Endgeräte zu sehen. Dadurch erreichen die Informationen einen signifikant größeren Personenkreis.

Seit April 2016 verfügt das Gleichstellungsbüro zudem über eine eigene Facebook-Präsenz. Dort werden aktuelle Meldungen und vor allem Veranstaltungen gepostet, um ein breiteres und jüngeres Publikum zu erreichen und die Möglichkeiten der Vernetzung mit anderen gleichstellungsbewegten Personen zu nutzen. Social Media-Aktivitäten eignen sich besonders, einen niedrigschwelligen, sensibilisierenden und dialogischen Informationsaustausch zu initiieren.

News	
	Öffnungszeiten im Mai 2016 21.04.2016
	TU Dortmund und RUB jetzt Mitglied bei ORCID 21.04.2016
	EvaExam: Wartungsarbeiten am 26.4. 21.04.2016
	„with/out a voice – poetry slam literaturwissenschaftlich“- neue Veranstaltungsreihe „Sowohl als Auch“ startet im Mai 21.04.2016
	Prof. Michael ten Hompel spricht im nrwision-Talk „Think Big!“ über Industrie 4.0 21.04.2016
	Künstler Wolfgang Hambrecht macht „Zwischenlandung“ an der TU Dortmund 21.04.2016

Gleichstellungsbüro der TU Dortmund



Gleichstellungspolitische Handlungsfelder der TU Dortmund – Arbeitsschwerpunkte im Gleichstellungsbüro

Die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros der TU Dortmund für eine geschlechtergerechte Hochschule sind auf die Bereiche abgestimmt, in denen besonderer Handlungsbedarf besteht. Der besondere Handlungsbedarf wurde durch eine Analyse der Geschlechterdisparitäten in der TU Dortmund insgesamt und in einzelnen Teilbereichen ermittelt. Die zentrale Verwaltung (Abteilung Statistik im Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation und Referat Controlling) stellt dafür differenzierte Daten bereit, so dass ein umfassendes Gendercontrolling möglich ist.

Der Blick auf die Daten für die TU Dortmund insgesamt verschleiert mehr, als das er aufklärt.

Frauenanteil an Studierenden, auf wissenschaftlichen Karrierestufen und in Leitungsgremien der TU Dortmund

Stichtag jeweils 01.12.	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Immatrikulationen (gewichtete Köpfe)	47 %	46 %	46 %	46 %	46 %	46 %
davon im Lehramt	70 %	69 %	68 %	70 %	70 %	70 %
davon sonstige Studiengänge	37 %	37 %	37 %	38 %	39 %	39 %
Absolventinnen¹⁾ (Dreijahresmittel)	60 %	60 %	59 %	58 %	57 %	2)
Absolventinnen ¹⁾	61 %	58 %	58 %	57 %	56 %	53 % ³⁾

Stichtag jeweils 01.12.	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Promotionen¹⁾ (Dreijahresmittel)	32 %	34 %	33 %	33 %	31 %	²⁾
Habilitationen ¹⁾ (Dreijahresmittel)	31 %	44 %	32 %	39 %	33 %	²⁾
Juniorprofessuren	38 %	20 %	21 %	18 %	26 %	24 %
männlich	8	12	15	14	14	13
weiblich	5	3	4	3	5	4
Professuren (VZÄ, 2010-2012 inkl. Vertre- tungsprofessuren; 2013-2015 ohne Vertretungsprofessuren)	19,8 %	20,3 %	22,8 %	20,0 %	19,5 %	20,5 %
männlich	223,3	215,5	206,4	198	196,5	196,2
weiblich	55	55	61	49,5	47,5	50,5
davon C 3/W 2	24,8 %	23,7 %	25,4 %	23,5 %	24,0 %	24,0 %
männlich	76	74	73,4	65	66,5	69,5
weiblich	25	23	25	20	21	22
davon C 4/W 3	16,9 %	18,4 %	21,3 %	18,2 %	16,9 %	18,4 %
männlich	147,3	141,5	133	133	130	126,7
weiblich	30	32	36	29,5	26,5	28,5
Leitungsgremien						
Hochschulrat	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
Rektorat	20 %	33 %	33 %	33 %	33 %	33 %
Senat	-	-	44 %	40 %	40 %	40 %

1) Jahreszahlen

2) Zahlen liegen noch nicht vor

3) vorläufige Zahlen

Abteilung Statistik im Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation sowie Referat
Controlling der TU Dortmund (2016)



Der hohe Frauenanteil in der Lehramtsausbildung wird durch den hohen Männeranteil in den fachwissenschaftlichen Studiengängen ausgeglichen, sodass sich in der Summe ein nahezu geschlechterparitätes Verhältnis auf der Stufe der Studierenden an der TU Dortmund zeigt. Die Geschlechteranteile sind mit Blick auf die letzten Jahre relativ stabil; in den fachwissenschaftlichen Studiengängen steigt der Frauenanteil leicht. Der Absolventinnenanteil ist etwas rückläufig, was weniger auf eine sinkende Anzahl an Absolventinnen, als auf eine steigende Anzahl an Absolventen zurückzuführen ist.

Während noch annähernd so viele Frauen wie Männer ihr Studium erfolgreich beenden, öffnet sich die Schere mit steigender wissenschaftlicher Karrierestufe. Damit ist die TU Dortmund keine Ausnahme, sondern bestätigt das bundesweite Bild (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014:134). Auf der Stufe der Promotionen und Habilitationen zeigen sich im Dreijahresmittel relativ stabile Geschlechteranteile; es sind keine Trends an Veränderungen erkennbar. Bei den Juniorprofessuren haben Frauen tendenziell eher verloren, was die Beobachtung bestätigt, dass Frauen neue, noch nicht besetzte Felder zunächst für sich erobern, sie später dann aber oftmals an Männer abtreten.

Der Professorinnenanteil lag an der TU Dortmund im Dezember 2015 mit 20,5 % etwa im Bundesdurchschnitt. Für eine technische Universität ist dieser Wert nicht schlecht. In den Abschlussberichten für die DFG zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2013 kamen beispielsweise die TU 9 – neun technische Universitäten Deutschlands, die sich 2003 zu einem Verbund zusammenschlossen – auf einen Anteil von insgesamt weniger als 14 % Professorinnen. Keine Hochschule dieses Ver-

bundes erreichte den Professorinnenanteil der TU Dortmund, die im Vergleich dazu 2012 einen Anteil von 22,4 % aufwies.

Professorinnenanteile an den Hochschulen der TU 9 (2012)

Hochschule	C 3/W 2 & C 4/W 3 ¹⁾		
	m	w	Frauenanteil
RWTH Aachen	400	54	11,9 %
TU Berlin	247	43	14,8 %
TU Braunschweig	162	37	18,6 %
TU Darmstadt	243	35	12,6 %
TU Dresden	437	52	10,6 %
Leibniz Universität Hannover	234	62	21,0 %
Karlsruher Institut für Technologie	261	30	10,3 %
TU München	397	72	15,4 %
Universität Stuttgart	223	23	9,4 %
TU 9 gesamt	2604	408	13,6 %
TU Dortmund	208	60	22,4 %

1) Ohne Vertretungsprofessuren

Angaben entnommen aus den einzelnen Abschlussberichten der Einrichtungen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG; veröffentlicht 2013.

Trotzdem besteht an der TU Dortmund auf der Stufe der Professuren weiterhin hoher Handlungsbedarf, Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat hier einen ihrer Arbeitsschwerpunkte (vgl. Seite 19 ff.).

Ein wesentlich differenzierteres Bild präsentiert sich mit Blick auf die einzelnen Einheiten der TU Dortmund. Die folgende Tabelle zeigt, in welchen Fakultäten wenige Frauen studieren und in welchen sie deutlich überwiegen.

Studierende differenziert nach Fakultäten (Kopfzahlen WS 2015/2016)

	WiSe 2014/15				WiSe 2015/16			
	gesamt	w	w %	m %	gesamt	w	w %	m %
Mathematik	1647	693	42,1	57,9	1674	706	42,2	57,8
Physik	1421	416	29,3	70,7	1503	483	32,1	67,9
Chemie und Chemische Biologie	1226	541	44,1	55,9	1211	516	42,6	57,4
Informatik	3635	887	24,4	75,6	4194	1161	27,7	72,3
Statistik	1148	555	48,3	51,7	1184	561	47,4	52,6
Bio- und Chemieingenieurwesen	1636	539	32,9	67,1	1651	540	32,7	67,3
Maschinenbau	4606	844	18,3	81,7	4593	851	18,5	81,5
Elektrotechnik und Informationstechnik	1296	164	12,7	87,3	1340	210	15,7	84,3
Raumplanung	1439	740	51,4	48,6	360	191	53,1	46,9
Architektur und Bauingenieurwesen	1795	907	50,5	49,5	1775	888	50,0	50,0
MINT-Fakultäten gesamt	19849	6286	31,7	68,3	19485	6107	31,3	68,7

	WiSe 2014/15				WiSe 2015/16			
	gesamt	w	w %	m %	gesamt	w	w %	m %
Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie	4452	3358	75,4	24,6	4534	3403	75,1	24,9
Rehabilitationswissenschaften	1711	1431	83,6	16,4	1710	1438	84,1	15,9
Humanwissenschaften und Theologie	399	254	63,7	36,3	393	254	64,6	35,4
Kulturwissenschaften	2512	1669	66,4	33,6	2388	1569	65,7	34,3
Kunst- und Sportwissenschaften	1158	661	57,1	42,9	1100	646	58,7	41,3
12⁺ - Fakultäten gesamt	10232	7373	72,1	27,9	10125	7310	72,2	27,8
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ¹⁾	2721	1232	45,3	54,7	771	341	44,2	55,8
TU Dortmund gesamt	32802	14891	45,4	54,6	30381	13758	45,3	54,7

1) Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät wird weder zu den Fakultäten mit MINT- noch zu denen mit sozialer, erzieherischer, künstlerischer oder kultureller Ausrichtung gezählt.

Angaben entnommen aus der Studierendenstatistik WiSe 2015/16 (TU Dortmund 2016).

Den geringsten Studentinnenanteil im Wintersemester 2015/16 weist mit 15,7 % die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik auf, dicht gefolgt von der Fakultät Maschinenbau mit 18,5 %. Auch die Fakultät für Informatik zeigt mit 27,7 % noch einen geringen Frauenanteil. In den anderen MINT-Fakultäten erreichen weibliche Studierende immerhin einen Anteil von etwa einem Drittel oder mehr. Demgegenüber stehen die Rehabilitationswissenschaften mit einem Anteil von 15,9 % an männli-



chen Studierenden und die Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie mit 24,9 % Studenten. Etwa ein Drittel beträgt der Studentenanteil in den Fakultäten Humanwissenschaften und Theologie sowie Kulturwissenschaften. Alle anderen Fakultäten zeigen ein relativ ausgewogenes Bild, wobei auch hier eine differenziertere Betrachtung nach Studiengängen weitere Disparität sichtbar machte.

Der geringe Frauenanteil in den MINT-Studiengängen und der geringe Männeranteil in den Studiengängen der Fakultäten 12 bis 16 motivierte das Gleichstellungsbüro dazu, einen Schwerpunkt auf die Gewinnung von potenziellen Studentinnen bzw. Studenten zu legen. Zusätzlich zu einer Beteiligung an den bundeweiten Aktionstagen Girls' Day und Boys' Day werden im Gleichstellungsbüro zwei Mentoring-Projekte für Schülerinnen und Schüler durchgeführt: „MinTU – Mädchen in die TU Dortmund“ und „12⁺ - Das Jungen-Mentoring“. Ausführliche Informationen finden sich unter den Projektbeschreibungen auf Seite 77ff.

Welche Geschlechterdisparitäten auf den wissenschaftlichen Karriere-stufen vorliegen, zeigt die Tabelle zu den Frauenanteilen differenziert nach Fakultäten und Einrichtungen. Sie zeigt nicht nur die Fakultäten und Einrichtungen, sondern auch die Teilbereiche der Fakultäten, in denen Handlungsbedarf besteht. Die Karrierestufe „abgeschlossene Habilitation“ ist nicht in die Tabelle aufgenommen, weil die Fallzahl der erfolgreich Habilitierten sehr gering ist.

Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen nach Fakultäten (12/2015)

	Promotion 3 Jahres Mittel (2012-2014)	Professorinnenanteil ¹⁾	
		W1	C 3/W 2 + C 4/W 3
Mathematik	39 %	0 %	11 %
Physik	14 %	0 %	6 %
Chemie und Chemische Biologie	43 %	-	6 %
Informatik	6 %	-	16 %
Statistik	26 %	0 %	25 %
Bio- und Chemieingeni- eurwesen	28 %	-	8 %
Maschinenbau	15 %	67 %	0 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	6 %	-	8 %
Raumplanung	24 %	-	27 %
Architektur und Bauinge- nieurwesen	30 %	100 %	6 %
Architektur	75 %	100 %	0 %
Bauingenieurwesen	0 %	-	11 %
Wirtschafts- und Sozial- wissenschaften.	32 %	0 %	12 %
Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie	68 %	-	42 %
Erziehungswissenschaft	71 %	-	46 %
Soziologie	100 %	-	38 %
Psychologie	50 %	-	33 %

	Promotion 3 Jahres Mittel (2012-2014)	Professorinnenanteil ¹⁾	
		W1	C 3/W 2 + C 4/W 3
Rehabilitationswissen- schaften	70 %	0 %	25 %
Humanwissenschaft und Theologie	33 %	0 %	31 %
Philosophie und Politikwissenschaft	20 %	0 %	67 %
Evangelische Theologie	43 %	-	0 %
Katholische Theologie	33 %	-	40 %
Kulturwissenschaften	65 %	-	40 %
Germanistik	77 %	-	50 %
Anglistik/ Amerikanistik	60 %	-	60 %
Geschichte	0 %	-	0 %
Journalistik	60 %	-	18 %
Kunst- und Sportwissen- schaften	57 %	-	56 %
Kunst	-	-	60 %
Musik	25 %	-	40 %
Sport	-	-	50 %
Textil	100 %	-	100 %
DoKoLL/ zhb/ sfs/ Verwaltung	-	100 %	40 %
Summe	35 %	24 %	21 %

1) Ohne Vertretungsprofessuren

Referat Controlling der TU Dortmund 2016



Die Daten für die Geschlechterverteilung der abgeschlossenen Promotionen im Dreijahresmittel zeigen, dass in zwei Fakultäten (Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik) weniger als 10 % der Personen, die eine Promotion abschließen, Frauen sind; in zwei weiteren liegt dieser Anteil bei 14 % (Physik) und 15 % (Maschinenbau). Etwa ein Viertel der abgeschlossenen Promotionen entfallen in drei Fakultäten auf Frauen (Statistik, Bio- und Chemieingenieurwesen, Raumplanung), etwa ein Drittel ebenfalls in drei Fakultäten (Architektur und Bauingenieurwesen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Humanwissenschaften und Theologie). Einen ca. 40-prozentigen Autorinnenanteil an abgeschlossenen Promotionen weisen zwei Fakultäten auf (Mathematik, Chemie und Chemische Biologie). In allen anderen Fakultäten liegt der Anteil an Verfasserinnen abgeschlossener Promotionen über 50 %. Und in allen Fakultäten fällt der Anteil an Frauen, die eine Promotion erfolgreich abschließen, hinter dem eines erfolgreichen Studienabschlusses zurück (Abteilung Statistik im Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation sowie Referat Controlling 2016).

Wie auf der Karrierestufe „abgeschlossene Habilitation“, ist die Fallzahl der Juniorprofessuren pro Fakultät so gering, dass auf eine vertiefte Analyse verzichtet wird. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Fakultäten sich in ihren Gleichstellungskonzepten das Ziel setzten, für die Ebene der Juniorprofessuren eine hälftige Besetzung mit Frauen und Männern anzustreben.

Besonderer Handlungsbedarf wird nach wie vor mit Blick auf die Geschlechterverteilung bei Professuren (Summe C 3/W 2 + C 4/W 3) deutlich. Insbesondere in den MINT-Fakultäten zeigen sich gravierende Dispa-



ritäten bis hin zu einer Fakultät, in der bislang keine Professorin berufen wurde. Insgesamt sechs MINT-Fakultäten weisen einen Professorinnenanteil von unter 10 % auf und in drei weiteren – davon zwei aus dem Bereich MINT – liegt er zwischen 10 und 20 Prozent. Zwischen einem Viertel und einem knappen Drittel Frauen zeigen sich in vier Fakultäten auf Professuren und in nur drei Fakultäten herrscht eine annähernd ausgeglichene Geschlechterverteilung auf Professuren vor, wobei ausschließlich in Fakultät 16 „Kunst- und Sportwissenschaften“ der Frauenanteil auf Professuren den der Männer übersteigt.

Die sehr geringen Frauenanteile sind auch deshalb besonders herausfordernd, weil erst mit dem Überschreiten einer kritischen Untergrenze an Professorinnen eine Veränderung der männlich geprägten Kultur einer Fakultät spürbar und der Gewinn weiterer Professorinnen erleichtert wird. In den meisten MINT-Fakultäten sind somit große Anstrengungen notwendig, um ihren Frauenanteil auf der Ebene der Professuren zu erhöhen. Auch in Zukunft wird hier ein Arbeitsschwerpunkt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in den Fakultäten liegen (vgl. Seite 19 ff.).

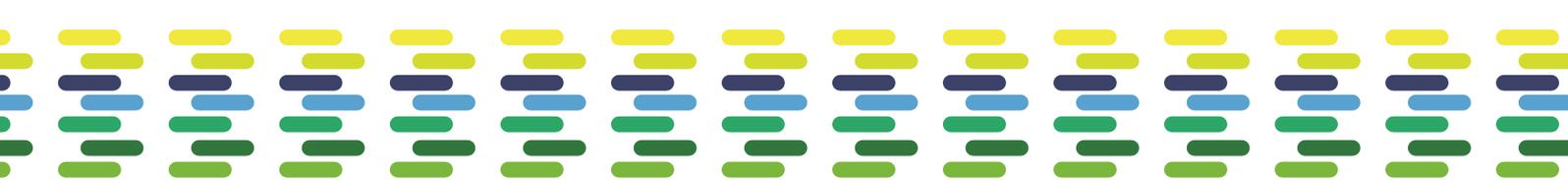
Das Gleichstellungsbüro unterstützt die Fakultäten und Einrichtungen in ihrem Bestreben, Geschlechterdisparitäten abzubauen. Es begleitet gemeinsam mit der Gleichstellungskommission die Entwicklung der Gleichstellungskonzepte (vgl. Seite 33), in denen die Fakultäten ihre Aktivi-

Das Gleichstellungsbüro aktualisiert regelmäßig Informationen zu aktiven Recherchemöglichkeiten nach Bewerberinnen für Professuren



täten zur Erhöhung des Frauenanteils an Promovierenden und auf Professuren beschreiben. Regelmäßig aktualisiert das Gleichstellungsbüro Informationen über Wege einer aktiven Rekrutierung von Professorinnen und stellt sie dem Berufungsmanagement für die Kommissionsvorsitzenden zur Verfügung. Zudem wirkt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf die geschlechtergerechte Durchführung von Berufungsverfahren hin.

Darüber hinaus stellt das Gleichstellungsbüro zentrale Angebote für Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen bereit, um sie in ihrer weiteren Karriereentwicklung zu unterstützen. Dabei kann es seine Maßnahmen auf eine Perspektive außerhalb von Wissenschaft und Forschung konzentrieren, weil dieser Bereich von der Stabsstelle CFV abgedeckt wird (vgl. Seite 149). Mit female.2.enterprises entwickelte das Gleichstellungsbüro ein Projekt, das Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen einen Startvorteil für ihre Karriere in Unternehmen ermöglichen soll (vgl. Seite 105).



Die Projekte des Gleichstellungsbüros

Vor dem Hintergrund der Geschlechterdisparitäten an der TU Dortmund entschied sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte für Arbeitsschwerpunkte bei der Gewinnung von Studentinnen bzw. Studenten, bei der Unterstützung nichtwissenschaftlicher Karrierewege von Absolventinnen und (Post-)Doktorandinnen sowie bei der Gewinnung von Professorinnen. Ein weiteres Projekt des Gleichstellungsbüros ist die Gefahrenstellenbegehung. Sie wird regelmäßig zur Steigerung der Sicherheit und Reduzierung von Angsträumen auf dem Campus durchgeführt.

Aus Sicht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, müssen insbesondere die fakultätsübergreifenden Aktivitäten zur Rekrutierung von Schülerinnen bzw. Schülern zwei Voraussetzungen erfüllen, um eine zentrale Koordination im Gleichstellungsbüro zu rechtfertigen:

1. Das Projekt muss besonders gravierende Geschlechterdisparitäten der TU Dortmund reduzieren.
2. Die zentrale Durchführung des Projektes muss weniger aufwendig sein, als wenn die Fakultäten bzw. Einrichtungen einzeln aktiv werden.

Beide Bedingungen sind sowohl beim Girls' Day und Boys' Day als auch bei den Mentoring-Programmen für Mädchen und Jungen erfüllt.





Aktivitäten zur Berufswahlorientierung von Schülerinnen und Schülern

In der Bundesrepublik Deutschland sind Frauen in Studiengängen der Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) nach wie vor unterrepräsentiert. Im Wintersemester 2014/2015 waren circa 29 % der Studierenden in den MINT-Fächern weiblich (Statistisches Bundesamt 2016). Eine vergleichbare Situation liegt in sozialen, erzieherischen, kulturellen und künstlerischen Studienfächern für Männer vor.

Auch an der TU Dortmund ist eine Geschlechtersegregation nach Studienfachrichtungen deutlich zu erkennen. Im Wintersemester 2015/2016 waren rund 31 % (WS 2014/2015 ca. 32 %) der in den MINT-Fakultäten eingeschriebenen Studierenden weiblich, während die Fakultäten mit sozialer, erzieherischer, kultureller und künstlerischer Ausrichtung in den letzten beiden Jahren etwa 28 % Studenten verzeichneten (TU Dortmund 2016).

Diese Segregation ist auf eine geschlechtsspezifische Studien- und Berufsorientierung zurückzuführen: Kinder und Jugendliche orientieren sich bei der Entwicklung ihres Selbstbildes und ihres Lebensentwurfes eng an gesellschaftlichen Normen, also auch an Geschlechterstereotypen und beschränken sich in ihrer Berufs- und Studienwahl häufig auf für ihr Geschlecht typische Berufe. (Wentzel 2007:5)

Die individuelle berufliche Orientierung entwickelt sich in einem langen und komplexen Prozess, in dem Kinder und Jugendliche Unterstützung benötigen. Sie brauchen Informationen über Berufsbilder und eine Beglei-



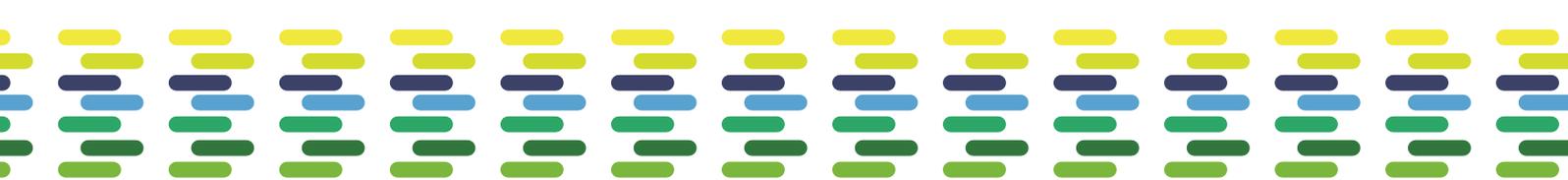
tung dabei, ihr Selbstbild mit Informationen über den Arbeitsmarkt in Bezug zu setzen. Schulen und die Agentur für Arbeit nehmen einen öffentlichen Auftrag zur Unterstützung der Berufsorientierung wahr. Aber auch Hochschulen werben frühzeitig und zum Teil geschlechterdifferenziert um neue Studierende. Die TU Dortmund stellt seit einigen Jahren Angebote bereit, die eine Berufs- und Studienorientierung frei von Geschlechterstereotypen unterstützen.

Seit 2003 beteiligt sich die TU Dortmund am bundesweiten **Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag**. Der Girls'Day findet als Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen der Klassen fünf bis zehn seit 2001 an jedem vierten Donnerstag im April statt. Das Programm der TU Dortmund wird zentral vom Gleichstellungsbüro koordiniert. Unter dem Motto „Entdecke die TU Dortmund“ nehmen Schülerinnen an diesem Tag an Workshops in den MINT-Fakultäten und -Einrichtungen teil und erhalten so einen Einblick in die technisch-naturwissenschaftlichen Studien- und Arbeitswelten.



Darüber hinaus lernen die Mädchen den Campus der TU Dortmund kennen und haben die Möglichkeit, in kleinen homogenen Gruppen neue Eindrücke zu gewinnen und sich auszuprobieren.

Die Erfahrungen der bisherigen Aktionstage verdeutlichen, wie interessiert Schülerinnen sind, ihren eigenen Horizont zu



erweitern, bislang unbekannte Berufe kennenzulernen und dabei sich selbst und anderen die Stärken von Mädchen in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen zu zeigen.

Parallel zum Girls'Day wird der **Boys'Day – Jungen-Zukunftstag** durchgeführt, der sich unter dem Motto „Neue Wege für Jungs“ an der TU Dortmund auf Berufe und Studiengänge im sozialen, erzieherischen, kulturellen und künstlerischen Bereich fokussiert. Die Fakultät Rehabilitationswissenschaften bot 2009 erstmals am deutschlandweiten Boys'Day interessierten Jungen Informationen zu sonderpädagogischen Studienmöglichkeiten und Berufsfeldern. Seit 2013 wird der Boys'Day zentral im Gleichstellungsbüro der TU Dortmund koordiniert. Mittlerweile beteiligen sich alle Fakultäten und zentralen Einrichtungen, die einen geringen Anteil männlicher Studierender oder

Breites Engagement der gesamten TU Dortmund am Girls'Day und Boys'Day

Girls'Day und Boys'Day sind Ereignisse, die ohne die Mitwirkung zahlreicher Angehöriger der TU Dortmund nicht durchgeführt werden könnten. Jedes Jahr begleiten bis zu 35 Auszubildende die vielen Schülerinnen und Schüler in Kleingruppen zu den Veranstaltungen über den Campus. In den Fakultäten und Einrichtungen engagieren sich insgesamt circa 50 Beschäftigte, um den Kindern ein lehrreiches und aufregendes Programm zu bieten. Somit ist die Beteiligung an den bundesweiten Aktionstagen eine gleichstellungspolitische Aktivität der Hochschule, bei der jährlich besonders viele Angehörige der TU Dortmund aktiv sind.



Beschäftigter haben. Genau wie die Schülerinnen lernen die Schüler in Workshops Ausbildungsberufe und Studiengänge kennen und können bei einem gemeinsamen Gang in die Mensa den Campus erkunden.

Schülerinnen entwickeln bereits ab dem 13. Lebensjahr eine Distanz zu naturwissenschaftlichen und technischen Schulfächern und bewerten sich selbst als weniger begabt in diesen Bereichen (Wentzel 2007:8). So zeigen die Ergebnisse der TIMSS/III-Studie, dass in dieser frühen Phase der Pubertät das Interesse von Mädchen an mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern sinkt und ihr Selbstbewusstsein bezüglich ihrer Fähigkeiten in diesen Fächern abnimmt. (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 2000) Aus diesem Grund hat sich die TU Dortmund auf Initiative der zentralen Gleichstellungsbeauftragten entschieden, ein Projekt für Schülerinnen im Alter zwischen zwölf und 14 Jahren anzubieten: Ziel ist es, mit dem Projekt den späteren Entscheidungsprozess von

Mädchen positiv für ein MINT-Studium zu beeinflussen, indem ihren geschlechterstereotypen Bildern andere entgegengesetzt werden. In dem 2011 entwickelten Projekt **MinTU – Mädchen in**

MinTU

Mädchen in die TU Dortmund

die TU Dortmund gehen Schülerinnen über ein Jahr eine enge Mentoring-Beziehung mit Studentinnen aus einer MINT-Fakultät der TU Dortmund ein und bekommen in Workshops direkten und praktischen Einblick in die Fakultäten mit mathematisch-naturwissenschaftlichen, ingenieurwissenschaftlichen und technischen Schwerpunkten.

Der große Erfolg von MinTU bewog die zentrale Gleichstellungsbeauftragte dazu, im Jahr 2015 ein Programm für Jungen im Alter von zwölf bis 14 Jahren zu schaffen. **12⁺ - Das Jungen-Mentoring** soll dazu beitragen, dass sich studieninteressierte Schüler nicht an traditionellen Rollenerwartungen orientieren. Mit ihren Mentoren werden den Jungen männliche Vorbilder für die berufliche Orientierung vorgestellt. Während der Workshop-Tage in der TU Dortmund entdecken die Schüler die vielfältigen Themenschwerpunkte der Fakultäten mit sozialer, erzieherischer, kultureller oder künstlerischer Ausrichtung. Diese Fakultäten tragen an der TU Dortmund die Nummern zwölf bis 16 – oder: 12⁺.

Im Folgenden werden die Projekte des Gleichstellungsbüros zur Unterstützung der Berufs- und Studienorientierung von Schülerinnen und Schülern einzeln vorgestellt.





Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag

Eine Besonderheit des Girls'Day-Programms der TU Dortmund ist, dass die Teilnehmerinnen hier die Möglichkeit haben, gleich zwei Bereiche aus dem MINT-Spektrum kennenzulernen. Das Gleichstellungsbüro ist zentrale Koordinationsstelle für dieses Programm. Jeweils ca. 25 Auszubildende der TU Dortmund begleiten die Mädchen durch den Tag; circa 40 Vertreterinnen und Vertreter aus Fakultäten und Einrichtungen richten Workshops aus.

Ab November eines Jahres werden die Fakultäten gebeten, ihre Workshop-Angebote zu melden. Alle Programmpunkte müssen bis Anfang des Folgejahres vorliegen, damit die Anzahl der bereitgestellten Plätze ermittelt werden kann. Dabei muss bedacht werden, dass einige Workshops vormittags und nachmittags stattfinden, andere nur vormittags oder nur nachmittags. Die spätere Aufteilung der Mädchen berücksichtigt nicht nur deren individuelle Interessen, sondern schließt auch aus, dass eines vor- und nachmittags dem gleichen Workshop zugeordnet wird. Im Febru-

ar stellt das Gleichstellungsbüro das gesamte Programm auf der bundesweiten Girls'Day-Webseite online, wo sich Interessierte anmelden können. Die Plätze der TU Dortmund sind sehr schnell ausgebucht.



Weitere Informationen zum
Girls'Day an der TU Dortmund
gibt es unter:
gleichstellung.tu-dortmund.de

→ SCHÜLER.INNEN → Girls'Day

Ziel

Ziel des Projektes ist es, Schülerinnen zu Beginn ihrer Berufsorientierungsphase Perspektiven für ein Studium oder eine Ausbildung mit MINT-Schwerpunkt an der TU Dortmund aufzuzeigen. Es unterstützt damit eine Berufsorientierung frei von stereotypen Rollenmustern.

Zielgruppe

Zielgruppe sind Schülerinnen aller Schulformen der Klassen fünf bis zehn bis einschließlich 16 Jahren. Die meisten Teilnehmerinnen der vergangenen Jahre waren zwischen 13 und 14 Jahre alt.

Format

Der Girls' Day findet als Ganztagsveranstaltung einmal im Jahr am vierten Donnerstag im April statt. Das Programm startet mit einer Präsentation der MINT-Ausbildungsplätze und -Studiengänge an der TU Dortmund.



Girls' Day 2016 | Foto: Oliver Schaper

Danach werden die Mädchen in Kleingruppen aufgeteilt. Jede Schülerin besucht vormittags und nachmittags einen praxisorientierten Workshop, der ihr einen Einblick in die Arbeitswelt oder in Forschungsschwerpunkte



der beteiligten Einrichtungen und Fakultäten bietet. Ein gemeinsamer Mensabesuch trennt die beiden inhaltlichen Einheiten zeitlich. Abschließend kommen alle Gruppen zur Übergabe der Teilnahme-Zertifikate zusammen.

Chronik

- 2003 Die TU Dortmund beteiligt sich erstmals am bundesweiten Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag. Der Girls'Day wird zentral vom Gleichstellungsbüro organisiert. Im Premierenjahr ist das Programm für 30 Teilnehmerinnen ausgelegt.

- 2013 Das Gleichstellungsbüro richtet eine eigene Stelle für die Koordination von Projekten für Schülerinnen und Schüler ein. Dadurch erlangt der Girls'Day an der TU Dortmund sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht Konstanz.
Am 25. April 2013 – zehn Jahre nach der ersten Teilnahme – begrüßt die TU Dortmund 144 Schülerinnen zum Aktionstag.

- 2016 Unter der Beteiligung von zehn verschiedenen Fakultäten und Einrichtungen werden insgesamt 17 Workshops beim Girls'Day angeboten. Es nehmen 120 Schülerinnen teil.



Daten und Fakten

Teilnehmerinnen Girls'Day (2007 bis 2016)

Gleichstellungsbüro der TU Dortmund



Boys'Day – Jungen-Zukunftstag

Der Boys'Day findet am selben Tag statt wie der Girls'Day; das bedeutet für das Gleichstellungsbüro einen besonders hohen organisatorischen Gesamtaufwand. Kaum sind die über 100 Teilnehmerinnen am Girls'Day in Gruppen aufgeteilt und haben den Rudolf-Chaudoire-Pavillon verlassen, treffen die knapp 100 Jungen ein, die den Boys'Day auf dem Campus verbringen möchten. Jährlich sind an diesem Tag ca. zehn Auszubildende und etwa zehn Vertreterinnen und Vertreter aus Fakultäten und Einrichtungen der TU Dortmund für die Jungen aktiv.



Weitere Informationen zum
Boys'Day an der TU Dortmund
gibt es unter:
gleichstellung.tu-dortmund.de

→ SCHÜLER.INNEN → Boys'Day

tungen der TU Dortmund für die Jungen aktiv.

Auch hier starten die Vorbereitungen im November mit einem Aufruf an die Fakultäten, Workshops zu melden. Zu

Beginn des Folgejahres – im Februar – werden die Angebote der TU Dortmund auf der bundesweiten Boys'Day-Webseite online gestellt. Dort können sich interessierte Schüler anmelden.

Ziel

Ziel des Boys'Day ist es, Schülern am Beginn ihrer beruflichen Orientierungsphase Perspektiven für ein Studium oder eine Ausbildung mit sozialem, erzieherischem, künstlerischem oder kulturellem Schwerpunkt aufzuzeigen. Durch die gewonnenen Eindrücke am Aktionstag werden Jungen darin gestärkt, ihre spätere Berufswahl auf Basis von Neigung zu treffen und sich nicht von stereotypen Rollenbildern einengen zu lassen.

Zielgruppe

Schüler aller Schulformen der Klassen fünf bis zehn bis einschließlich 16 Jahren. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer der vergangenen Jahre lag bei 13 bis 14 Jahren.

Format

Der Boys' Day findet an jedem vierten Donnerstag im April statt. Vor der Aufteilung in Kleingruppen erhalten die Jungen einen Überblick über alle Ausbildungsplätze und Studiengänge an der TU Dortmund.



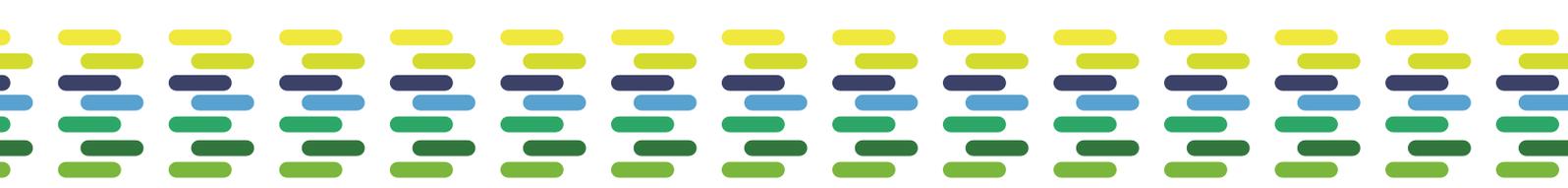
Boys' Day 2016 | Foto: Oliver Schaper

Danach nehmen die Schüler an Workshops teil, die einen Einblick in die Arbeitswelt oder Studienschwerpunkte der beteiligten Fakultäten und Einrichtungen mit einem sozialen, erzieherischen, kulturellen oder künstlerischen Schwerpunkt bieten. Den Abschluss stellt nach einem gemeinsamen Besuch der Mensa die Verleihung der Teilnahme-Zertifikate dar.



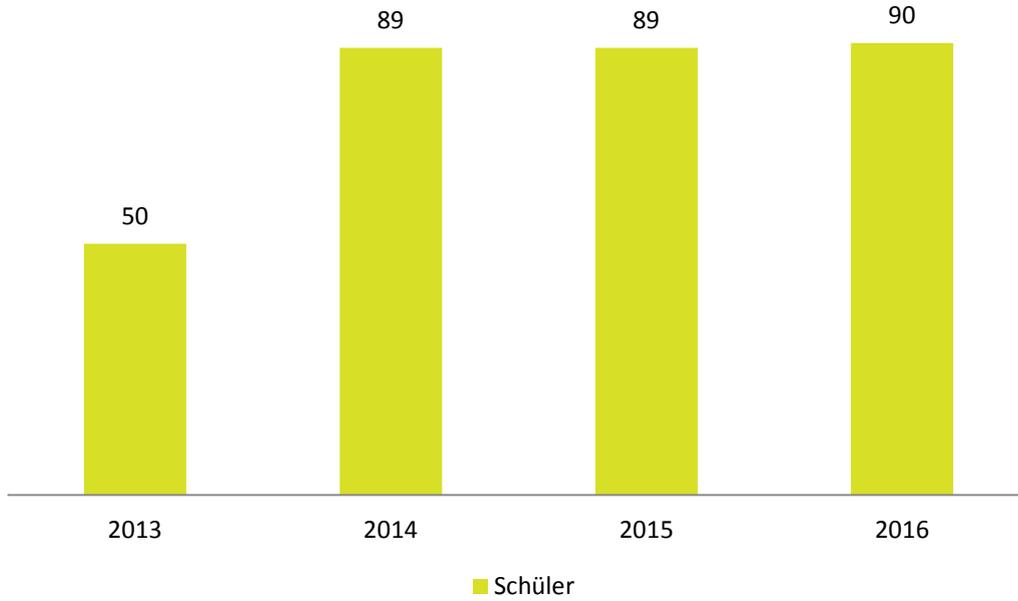
Chronik

- 2009 Die Fakultät Rehabilitationswissenschaften der TU Dortmund beteiligt sich erstmals mit einem eigenen Angebot am bundesweiten Boys'Day – Jungen-Zukunftstag.
- 2013 Das Gleichstellungsbüro übernimmt die zentrale Koordination des Boys'Day und motiviert weitere Fakultäten und Einrichtungen dazu, ein Angebot bereitzustellen.
Zur Premiere des erweiterten Boys'Day-Programms besuchen 50 Jungen die TU Dortmund.
- 2016 Sechs Fakultäten und Einrichtungen beteiligen sich mit einem oder mehreren Workshops am Boys'Day-Programm. Es kommen 90 Schüler an die TU Dortmund.



Daten und Fakten

Teilnehmer Boys' Day (2013 bis 2016)



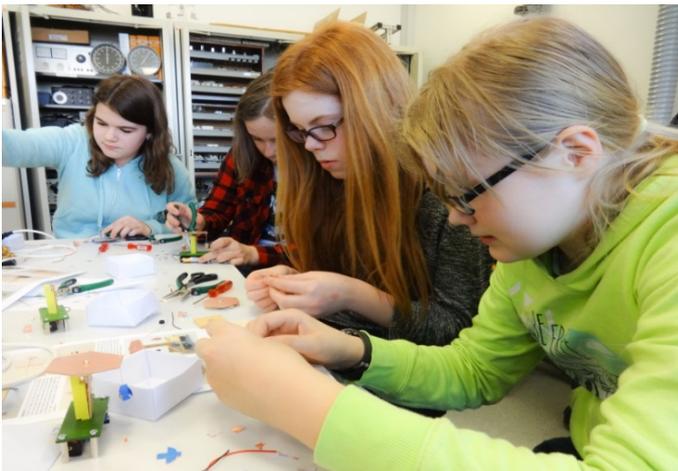
Gleichstellungsbüro der TU Dortmund

MinTU – Mädchen in die TU Dortmund

MinTU ist ein einjähriges Mentoring-Programm für Schülerinnen zwischen zwölf und 14 Jahren. Die Koordination des Programms erfolgt im Gleichstellungsbüro; an der Durchführung beteiligen sich die MINT-Fakultäten der TU Dortmund, die ihren Anteil an Studentinnen aktiv erhöhen wollen.⁴ Schwerpunkte der Koordinationstätigkeit des Gleichstellungsbüros sind das Zusammenstellen des Programms in Absprache mit den teilnehmenden Fakultäten und die Gewinnung der Mentorinnen

sowie das Informieren von Schulen in Dortmund und der Region.

Das MinTU-Programm wird gerahmt durch eine Auftaktveranstaltung im Januar und eine Abschlussfeier im Dezember, die gleichzeitig Informationsveranstaltung für den zukünftigen Projektdurchlauf ist. Dazwischen liegen vier Workshop-Tage gestaltet von jeweils zwei MINT-Fakultäten.



MinTU Workshop in der Fakultät Maschinenbau (2016)
Foto: Jill Timmreck

⁴ Die Fakultäten für Chemie und Chemische Biologie sowie Raumplanung haben bereits ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei ihren Studierenden und beteiligen sich deshalb nicht am Projekt.

Die Workshops werden von den Beschäftigten der Fakultäten konzeptionell geplant und durchgeführt. Das Gleichstellungsbüro berät sie dabei und koppelt später Evaluationsergebnisse und Feedback der Teilnehmerinnen an die Workshop-Leiterinnen und -Leiter zurück.

MinTU-Mentorinnen nach Fakultäten (2012 bis 2016)

Fakultät	2012	2013	2014	2015	2016
Mathematik	Midheta Fehric	Helena Reinhard	Tatjana Hoffmann		
Physik	Carolin Boos	Caroline Kopittke	Wanda Hantke		Sarah Schulz
Informatik	Diana Howey	Nina Hesse	Liudmila Vishnyakova	Katharina Schamber	Nina Runde
Statistik	Franziska Ideler	Johanna Mielke	Anika Rottmann	Ina Dormuth	Stefanie Büchter
Bio- und Chemieingenieurwesen	Miriam Faulde	Corina Nentwich	Katrin Halle	Mareike Kolkmann	Lisa-Marie Rombach
Maschinenbau	Trang Nguyen	Sarah Thutewohl	Nicole Nowak	Natalie Mirgel	Julia Woesthoff
Elektrotechnik und Informationstechnik	Sarah Strygulec	Johanna Heinrichsen			Justina Foth
Architektur und Bauingenieurwesen	Tanja Banken	Hannah Rössig	Julia Neumann	Özge Baskin	Kathrin Huesmann

Gleichstellungsbüro der TU Dortmund

Als Mentorinnen gewinnt das Gleichstellungsbüro jedes Jahr acht Studentinnen aus den Fakultäten Mathematik, Physik, Informatik, Statistik, Bio- und Chemieingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Architektur und Bauingenieurwesen. Sie erhalten einen SHK- bzw. WHF-Vertrag über zwei Wochenstunden. Alle



Mentorinnen werden zu Beginn ihrer Tätigkeit durch das Gleichstellungsbüro auf ihre Aufgaben vorbereitet und erhalten Schulungen zu den Themen Genderkompetenz sowie Beratungs- und Gesprächskompetenz. Während des Projektdurchlaufs finden regelmäßige Netzwerktreffen mit den Mentorinnen statt.



www.tu-dortmund.de/mintu

Um für das Projekt zu werben, werden vor jedem Mentoring-Jahr Informationspakete an rund 120 Schulen in Dortmund und Umgebung verschickt.

Darüber hinaus nutzt das Gleichstellungsbüro neben seinen eigenen Informationsverteilern und -kanälen auch die MinTU-Webseite sowie die Webseite der TU Dortmund, um auf das Angebot aufmerksam zu machen. Zahlreiche Netzwerkpartnerinnen und -partner informieren zudem auf ihren Webseiten über das Projekt.

MinTU ist nicht nur in Dortmund, sondern auch bundesweit vernetzt. So ist es zum Beispiel Teil des zdi-Netzwerks (**Gemeinschaftsoffensive Zukunft durch Innovation.NRW**) in Dortmund und des Lise Mentoring Netzwerks mit Sitz in Berlin. Das **Lise Mentoring Netzwerk** wurde im November 2011 gegründet. Es ist ein bundesweites Netzwerk, das universitäre Mentoring-Programme vereint, die sich mit Diversity- und/oder MINT-Förderung beschäftigen.

In den vergangenen Jahren war das Interesse an MinTU so groß, dass nach Ablauf der Anmeldefrist im Dezember eine Auswahl an Mädchen für das nächste MinTU-Jahr getroffen werden musste. Die Auswahl der Teilnehmerinnen basiert vorrangig auf der Altersstruktur der Angemeldeten.

Es werden Zu- und Absagen versendet und das Nachrückverfahren verwaltet. Abschließend werden die Mentoring-Gruppen gebildet.

MinTU-Bewerbungen für 2016 nach Heimatstädten der Mädchen

Stadt	Bewerberinnen	Stadt	Bewerberinnen	Stadt	Bewerberinnen
Dortmund	48	Hattingen/ Holthausen	5	Herdecke	1
Bochum	24	Essen	3	Düsseldorf	1
Witten	10	Dinslaken	3	Meschede	1
Hagen	8	Arnsberg	2	Olsberg	1

Gleichstellungsbüro der TU Dortmund

Ziel

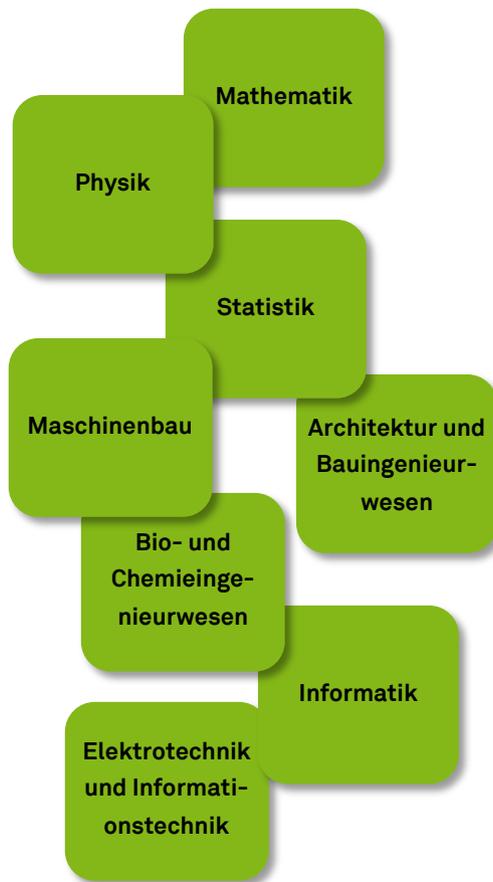
MinTU setzt als Mentoring-Programm frühzeitig an der Interessenentwicklung von Schülerinnen an. Ziel des Projektes ist es, Mädchen für MINT-Fächer zu begeistern und ihnen weibliche Vorbilder aus MINT-Bereichen zu präsentieren. Damit sollen sie sich bei ihrer Berufswahl von geschlechterstereotypen Rollenbildern befreien. Langfristig soll so der Frauenanteil in MINT-Studiengängen – auch in der TU Dortmund – erhöht werden.



Zielgruppe

Zielgruppe sind Schülerinnen aller Schulformen aus Dortmund und Umgebung zwischen zwölf und 14 Jahren, die später studieren möchten.

An MinTU beteiligte Fakultäten

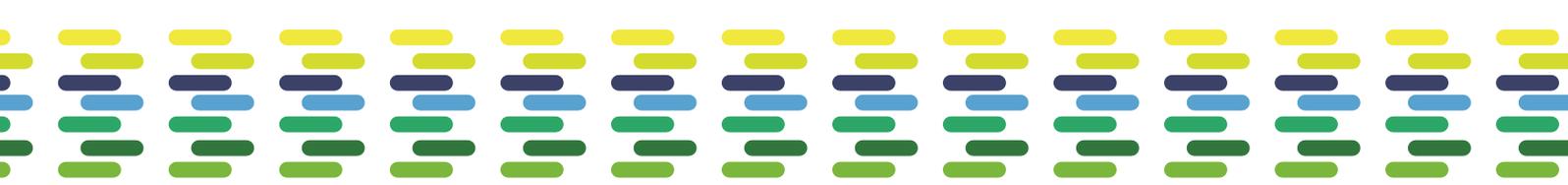


Format

MinTU läuft über einen Zeitraum von einem Jahr, in dem die Schülerinnen an verschiedenen Veranstaltungen innerhalb und außerhalb der TU Dortmund teilnehmen. Im Zentrum steht der enge persönliche Kontakt zwischen den Schülerinnen (Mentees) und ihren Mentorinnen. Ergänzt wird das Mentoring durch fachspezifische Workshops in den MINT-Fakultäten.

Erster Baustein: Gruppen-Mentoring

Die Mentorinnen treffen sich regelmäßig mit ihren Mentees und geben ihr Wissen über Studienbedingungen, -abläufe und -inhalte weiter. Sie vermitteln den Schülerinnen einen Eindruck von der Studienkultur an der TU Dortmund und ermöglichen den Mädchen persönliche Einblicke in ihr Leben und das Lernen an der TU Dortmund.



MinTU wird als Gruppen-Mentoring durchgeführt, bei dem jeweils vier bis sechs Schülerinnen und eine Studentin eine Mentoring-Gruppe bilden. So lernen die Schülerinnen auch andere MINT-interessierte Mädchen kennen und können sich mit ihnen austauschen.

Zweiter Baustein: Workshops

Inhaltlich strukturiert wird das MinTU-Programm durch fachspezifische Workshops, die die Schülerinnen an insgesamt vier Tagen besuchen. In diesen Workshops lernen sie die MINT-Fächer der TU Dortmund vor Ort kennen und erleben Fachinhalte auf experimentelle Weise. Zudem erhalten sie einen Überblick über berufliche Möglichkeiten, die sich mit dem Studium des jeweiligen MINT-Faches eröffnen.

Chronik

2011 Mit einer Projektfinanzierung des MIWF NRW entwickelt das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit der Stabsstelle CFV das Projekt MinTU – Mädchen in die TU Dortmund.

Am 8. Dezember 2011 findet die öffentliche Informationsveranstaltung zu MinTU im Rudolf-Chaudoire-Pavillon mit rund 100 Besucherinnen und Besuchern statt.

2012 Die erste Runde von MinTU startet am 19. Januar 2012 mit einer Auftaktveranstaltung. Im Premierenjahr nehmen insgesamt 44 Mädchen an dem Mentoring teil; sie werden von acht Mentorinnen begleitet.



Aufgrund der begeisterten Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und der Mentorinnen möchten das Gleichstellungsbüro und die Stabsstelle CFV das Projekt weiterführen. Sie beantragen erfolgreich im Rektorat eine Finanzierung aus den Mitteln, die die Hochschule vom MIWF NRW aus dem „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ erhält.

Die Abschlussfeier des ersten MinTU-Jahrgangs am 15. November ist gleichzeitig die Informationsveranstaltung für die Folgegeneration. Mehr als 150 Schülerinnen, Eltern sowie Lehrerinnen und Lehrer nehmen an der Veranstaltung teil.

2013 Das Gleichstellungsbüro richtet eine eigene Stelle für die Koordination von Projekten für Schülerinnen und Schüler ein und ist nun allein für die Organisation von MinTU verantwortlich.

2015 MinTU wird als Modell-Projekt in den DFG Instrumentenkasten aufgenommen.

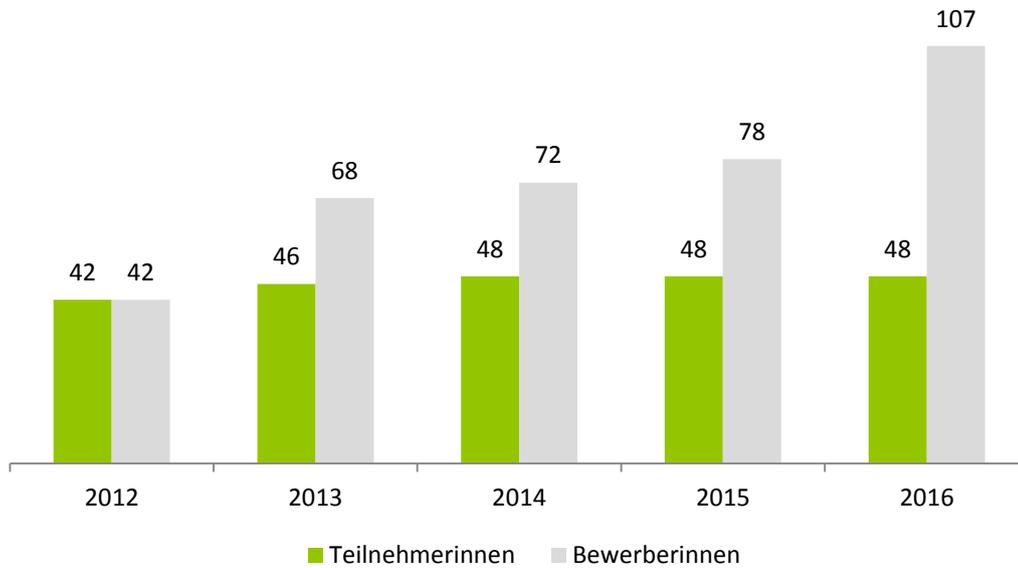


Der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen – "Komm, mach MINT" – wählt MinTU zum Projekt des Monats Oktober.

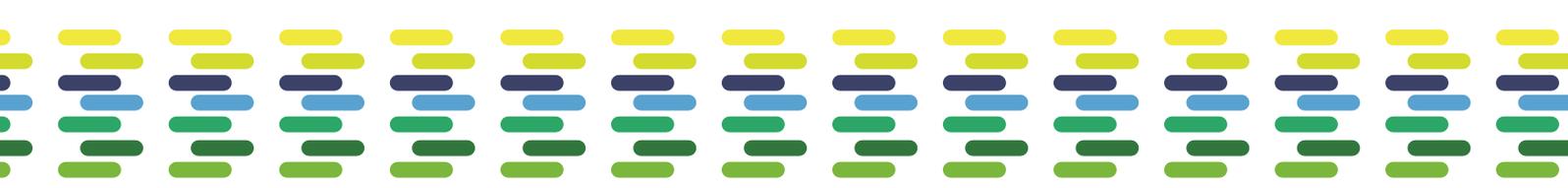
2016 Insgesamt 107 Schülerinnen bewerben sich für den fünften Durchlauf des MINT-Mentorings, 48 erhalten einen Platz.

Daten und Fakten

Teilnehmerinnen und Bewerberinnen MinTU (2012 bis 2016)



Gleichstellungsbüro der TU Dortmund



12⁺ - Das Jungen-Mentoring

12⁺ ist das Jungen-Mentoring der TU Dortmund. Es wird zentral vom Gleichstellungsbüro koordiniert und in Zusammenarbeit mit den Fakultäten

- 12 Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie,
- 13 Rehabilitationswissenschaften,
- 14 Humanwissenschaften und Theologie,
- 15 Kulturwissenschaften sowie
- 16 Kunst- und Sportwissenschaften

durchgeführt. Wie bei MinTU sind auch bei 12⁺ Schwerpunkte der Koordinationstätigkeit das Zusammenstellen des Programms und die Gewinnung der Mentoren sowie das Informieren von Schulen in Dortmund und

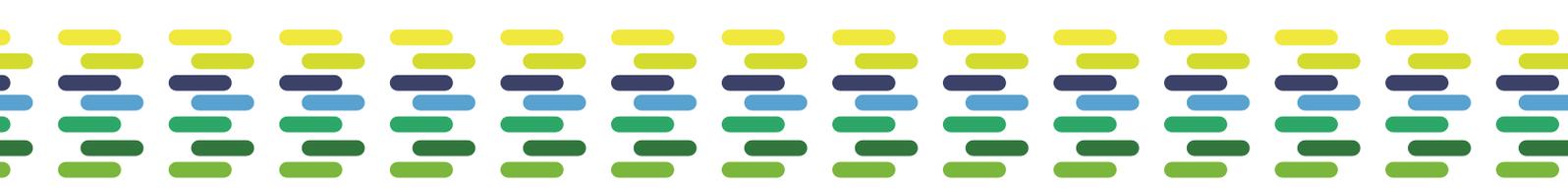


www.tu-dortmund.de/zwolfplus

der Region. Dabei ist das Vorgehen mit dem bei MinTU vergleichbar (vgl. Seite 92 f.).

Ziel

Das Mentoring-Programm soll dazu beitragen, dass sich studieninteressierte Schüler nicht an traditionellen Rollenerwartungen orientieren; es will sie dabei unterstützen, ihre vielfältigen Potentiale eigenständig zu entdecken und zu entwickeln. Deshalb setzt das Jungen-Mentoring vor und während der Pubertät an der Interessensentwicklung der Schüler an und präsentiert ein erweitertes Spektrum an Studiengängen und Berufen für Männer. Mit ihren Mentoren werden den Jungen männliche Vorbilder



vorge stellt, die stereotypen Rollenvorstellungen entgegen stehen. Ziel ist es, Schülern positive Eindrücke von den Fachinhalten der teilnehmenden Fakultäten zu vermitteln, damit ihr Interesse für ein Studium in einem sozialen, erzieherischen, kulturellen oder künstlerischen Bereich geweckt wird. Langfristig soll das Projekt dazu beitragen, den Studentenanteil in diesen Fächern – auch an der TU Dortmund – zu erhöhen.

An 12⁺ beteiligte Fakultäten



Gleichstellungsbüro der TU Dortmund



Zielgruppe

Zielgruppe sind Schüler aller Schulformen zwischen zwölf und 14 Jahren, die später studieren möchten.

Format

Das 12⁺-Jahr startet im September mit einer Auftaktveranstaltung und endet im Juni mit der Abschlussfeier. Insgesamt nehmen ca. 25 bis 30 Schüler am Programm teil. Wie bei MinTU sind auch bei 12⁺ die Mentoring-Beziehung zwischen den Schülern und einem Studenten sowie das Kennenlernen anderer Jungen mit Interesse an sozialen, erzieherischen, kulturellen sowie künstlerischen Fächern das zentrale Element des Programms. Auch hier bilden jeweils vier bis sechs Schüler und ein Student eine Mentoring-Gruppe. Die Mentoren sind Studenten aus den beteiligten Fakultäten der TU Dortmund.

Bei 12⁺ stehen drei Workshop-Tage auf dem Programm, die jeweils von einer oder zwei Fakultäten gestaltet werden. Dort werden Fachinhalte auf spielerisch-experimentelle Weise vermittelt und ein Überblick über berufliche Möglichkeiten gegeben, die sich mit einem Studium dieser Fächer eröffnen.

Planungsübersicht für die erste Projekt-Phase von 12+ (2015/16)

Februar bis April 2015	März bis Mai 2015	April bis Juni 2015	11. Juni 2015
TU-interne Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation mit Fakultäten	Externe Öffentlichkeitsarbeit, Schulen anschreiben	Mentoren-Suche, Vorstellungsgespräche, Einstellungen Planung der Informationsveranstaltung	Informationsveranstaltung
Juni bis August 2015	Ende August	September 2015	17. September 2015
Bewerbungsphase	Auswahl der Teilnehmer, Kommunikation mit den Teilnehmern	Mentoren-Schulungen zu den Themen Gender-, Gesprächs- und Beratungskompetenz Planung der Auftaktveranstaltung	Auftaktveranstaltung
Oktober 2015	4. November 2015	Januar 2016	18. Februar 2016
Koordination 1. Workshop-Tag, Kommunikation mit Fakultäten	1. Workshop-Tag: Rehabilitationswissenschaften und Kulturwissenschaften	Koordination 2. Workshop-Tag, Kommunikation mit Fakultäten	2. Workshop-Tag: Humanwissenschaften und Theologie
April bis Mai 2016	25. Mai 2016	Mai 2016	14. Juni 2016
Koordination 3. Workshop-Tag, Kommunikation mit Fakultäten Externe Öffentlichkeitsarbeit für die nächste Projektphase, Schulen anschreiben	3. Workshop-Tag: Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie sowie Kunst- und Sportwissenschaften	Planung der Abschlussfeier und Informationsveranstaltung Mentoren-Suche, Vorstellungsgespräche, Einstellungen	Abschluss- und Informationsveranstaltung

12⁺-Mentoren nach Fakultäten (2015/16)

Fakultät	2015/2016
12 Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie	Sebastian Schlappa
13 Rehabilitationswissenschaften	Julian Jansen
14 Humanwissenschaften und Theologie	David Coers
15 Kulturwissenschaften	Constantin Nolte
16 Kunst- und Sportwissenschaften	Tobias Podschwadek

Gleichstellungsbüro der TU Dortmund

Chronik

2014 Auf Basis des erfolgreichen Schülerinnen-Mentorings „MinTU – Mädchen in die TU Dortmund“ entwickelt das Gleichstellungsbüro das Jungen-Mentoring „12⁺“.

2015 Am 11. Juni findet die erste Informationsveranstaltung zu 12⁺ im Rudolf-Chaudoire-Pavillon mit rund 60 Besucherinnen und Besuchern statt.

Am 17. September lernen die Schüler bei der Auftaktveranstaltung zur ersten 12⁺-Runde ihre Mentoren kennen. Insgesamt besteht der erste Jahrgang aus 28 Schülern und fünf Mentoren.



female.2.enterprises – Frauen machen Karriere in der Region

Laut Bildungsbericht 2014 schließen mittlerweile mehr Frauen als Männer ihr Studium erfolgreich ab (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014:134). Dennoch gestaltet sich der Berufsstart im Anschluss daran für Frauen schwieriger als für Männer und auch im weiteren Karriereverlauf nimmt der Frauenanteil mit steigender Karrierestufe stetig ab. Auf oberster Führungsebene in der deutschen Privatwirtschaft machten Frauen 2014 nur 25 % aus, was nicht dem Anteil hochqualifizierter weiblicher Fachkräfte entspricht (Kohaut und Möller 2016:2).

Dieser Fakt kann nicht ausschließlich mit einer geringeren Berufs- oder Karrieremotivation von Frauen erklärt werden. Die Gründe sind individuelle und strukturelle Barrieren, denen hochqualifizierte Frauen unterworfen sind (Lind 2004, 2007). Frauen sind länger von Sucharbeitslosigkeit betroffen und sie finden seltener als Männer eine gut bezahlte, passende Position. Bei Ingenieurinnen lag die Arbeitslosenquote 2007 noch bei 9,7 %, was mehr als dreimal höher war, als die Arbeitslosenquote ihrer männlichen Kollegen, die bei 3 % lag (Ihsen 2010:802). Aber auch nach dem Berufsstart bleibt die Ungleichheit zwischen Absolventinnen und Absolventen bestehen: Beispielsweise arbeiten lediglich ca. 60 % der Absolventinnen technischer Studiengänge in einem Ingenieurberuf in der Wirtschaft (MGEPA NRW 2011:5). Darüber hinaus lag der Gender Pay Gap im Jahr 2015 immer noch bei 22 % weniger Entgelt, das Frauen im Gegensatz zu Männern gezahlt wird. Bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter, im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb verdienten Frauen etwa 12 % weniger als ihre männlichen Kollegen. (Gartner 2016:1)



Um langfristig zur Verbesserung der Positionierung von Frauen in der Privatwirtschaft beizutragen, unterstützt das Gleichstellungsbüro Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Absolventinnen der TU Dortmund mit dem Projekt female.2.enterprises (f.2.e) in ihrer Karriereplanung und -vorbereitung. Damit sollen die Teilnehmerinnen einen Startvorteil bei ihrem Berufseinstieg außerhalb des Wissenschaftsbetriebs erhalten.

female.2.enterprises

on stage & on tour

Frauen machen Karriere in der Region

female.2.enterprises fokussiert explizit den Übergang von Absolventinnen in die Privatwirtschaft. Parallel dazu widmet

sich das ScienceCareerNet Ruhr (SCNR) der Förderung des weiblichen Nachwuchses in der Wissenschaft. SCNR wird an der TU Dortmund von der Stabsstelle CFV koordiniert.

Ziel

female.2.enterprises will dazu beitragen, hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Region aufzuzeigen und sie auf ihren Einstieg in eine berufliche Karriere vorbereiten. Gleichzeitig werden Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften unterstützt. Damit soll strukturellen Benachteiligungen von Frauen beim Übergang in die Privatwirtschaft entgegengesteuert und geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Karriereverläufen abgebaut werden. Langfristig verfolgt female.2.enterprises das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen der regionalen Wirtschaft zu erhöhen.



Zielgruppe

Frauen aller Fächergruppen der TU Dortmund, die...

- ein Masterarbeits- oder ein Promotionsthema in Kooperation mit einem Unternehmen bearbeiten möchten.
- nach erfolgreichem Studienabschluss oder erfolgreicher Promotion eine Karriere in der Wirtschaft beginnen wollen.

Unternehmen, die...

- Themen im Rahmen von Abschlussarbeiten oder Dissertationen bearbeiten lassen möchten.
- vakante Stellen geeignet besetzen möchten.
- Kontakte zu Wissenschaftlerinnen aufbauen möchten.

Format

Mit seinem zweigleisigen Format bietet female.2.enterprises den Teilnehmerinnen zum einen Workshops und Coachings **on stage**, die sie auf eine Führungsaufgabe vorbereiten. Zum anderen können die Teilnehmerinnen **on tour** bei Unternehmensexkursionen in direkten Kontakt mit Vertreterinnen und Vertretern aus Unternehmen der Region treten und sich über Karrierewege, Einstiegsmöglichkeiten, Unternehmenskultur und mögliche Themen für kooperative Abschlussarbeiten bzw. Dissertationen informieren.

f.2.e on stage

Weiterbildungsangebote zu karriererelevanten Themen bieten den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, sich intensiv auf den Einstieg in die Wirt-

schaft vorzubereiten. Sie können unterschiedliche Formate und Themen auswählen:

- Coachings zu eigenen Potentialen, Zielen und Karrierestrategien
- Workshops zu Themen wie Selbstpräsentation und Auftritt, Aufstiegskompetenz, Konfliktmanagement etc.
- Beratungen durch Expertinnen und Experten in der Vorbereitung auf Bewerbungsverfahren, Assessment-Center etc.

Veranstaltungen female.2.enterprises on stage (2013 bis 2016)

Workshop-Thema	Trainerin/ Trainer	Termin
„Anleitung zur erfolglosen Bewerbung – die 10 besten Gründe für eine Absage“	Claudia Deutsch	28. Oktober 2014 28. Oktober 2015 (im Rahmen der Touren zur KVWL)
„Ihr Auftritt bitte!“ Selbstmarketing und Auftrittspräsenz	Edith Börner	16. Oktober 2014 11. Februar 2015 28. April 2016
Aktives Karrieremanagement	Petra I. Hirsch	15. Mai 2014
Assessment Center-Training	Andrea Kaminski	13.&14. November 2014 2. Oktober 2015 3. Juni 2016
Aufstiegskompetenz	Dr. Martina Mronga	5. Juli 2016
Bewerbungstraining	Ricarda Scharbert	19. März 2015 9. November 2015 3. Februar 2016 14. Oktober 2016

Workshop-Thema	Trainerin/ Trainer	Termin
Business-Knigge für Berufseinsteigerinnen	Petra I. Hirsch	3. April 2014 2. Juli 2015
Die ersten 100 Tage im neuen Job	Christian Leifels	17. April 2015
Karrierefaktor Networking (Gruppen-Coaching)	Silke Oehrlein-Karpi	11. Dezember 2014
Karrierperspektiven entwickeln (Coaching)	Silke Oehrlein-Karpi	25. September 2014
Professionell Bewerben	Franz-Josef Teupe	5. Dezember 2013
Richtiges Verhalten im Vorstellungsgespräch	Dr. Cornelia Riechers	26. Februar 2014 17. Juni 2014
Selbstpräsentation im Unternehmen	Ricarda Scharbert	13. März 2014 (im Rahmen der Tour zur KHS GmbH)
Souverän bleiben – Auch in schwierigen Situationen	Gabi Brede	9. Juli 2014 21. Mai 2015 8. November 2016

Gleichstellungsbüro der TU Dortmund



f.2.e on tour

Mit female.2.enterprises on tour lernen die Teilnehmerinnen Unternehmen der Region unmittelbar vor Ort kennen. Im Rahmen von Betriebsbesichtigungen erhalten sie intensive Einblicke in Unternehmensstrukturen und können sich exklusiv über interne Karrierewege informieren. Studentinnen, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen haben so die Chance, frühzeitig Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern zu knüpfen, Personalleiterinnen und Personalleiter kennenzulernen und einen Fokus auf Beschäftigungsoptionen in der Region zu legen.

Unternehmen erhalten umfassend Gelegenheit sich zu präsentieren: Sie können über ihre Produkte und Dienstleistungen, ihre Organisation und Kultur informieren und dabei Ansatzpunkte für Kooperationen mit Wissenschaftlerinnen aufzeigen sowie typische Karrierewege erläutern.

Veranstaltungen female.2.enterprises on tour (2013 bis 2016)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund	29. September 2014
Forschungszentrum Jülich, Jülich	5. November 2014
IHK Gesellschaft für Informationsverarbeitung mbH (IHK-GfI), Dortmund	18. März 2016
IKEA Distribution Services GmbH, Dortmund	14. November 2013
Kassenärztliche Vereinigung Westfalen-Lippe (KVWL), Dortmund	28. Oktober 2014 28. Oktober 2015
KHS GmbH, Dortmund	13. März 2014
KOSTAL-Gruppe, Dortmund	26. November 2014
SGS Institut Fresenius, Dortmund	5. September 2013 8. Juli 2015

Gleichstellungsbüro der TU Dortmund



f.2.e Verteiler

Über das eigene Programm hinaus informiert female.2.enterprises ehemalige Teilnehmerinnen sowie interessierte Studentinnen, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen über aktuelle karriererelevante Themen. Per E-Mail-Verteiler werden regelmäßig passende Stellenanzeigen aus der Privatwirtschaft sowie interessante Angebote zur Karriereförderung weitergeleitet.



Chronik

- 2011 Am 6. Dezember veranstaltet das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit der Stabsstelle CFV und finanziert durch Projektmittel des MIWF NRW erstmals einen female.2.enterprises-Karrieretag. Junge Wissenschaftlerinnen der TU Dortmund können direkt mit Vertreterinnen und Vertretern regionaler Unternehmen in Kontakt treten und an verschiedenen Karriere-Trainings und Workshops teilnehmen.
- 2012 In Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Dortmund beginnt die Planung eines erneuten f.2.e.-Karrieretages. Geringe Anmeldezahlen für die geplante Tagesveranstaltung sind 2013 der Auslöser für eine komplette Neukonzeptionierung des Projektes. Auf Basis des Feedbacks von Unternehmensvertreterinnen und -vertretern sowie ehemaligen Teilnehmerinnen entsteht ein Jahresprogramm bestehend aus Unternehmenstouren (f.2.e on tour) und einzelnen Karriere-Workshops an der TU Dortmund (f.2.e on stage).



- 2014 Das neue Konzept bringt Aufwind für female.2.enterprises; insgesamt werden 2014 acht Workshops und Trainings „on stage“ angeboten und fünf Unternehmen „on tour“ besucht. Im Rahmen von zwei dieser Touren finden zusätzlich Workshops statt.
- 2015 female.2.enterprises wird als Modellprojekt in den Instrumentenkasten der DFG aufgenommen.
- 2016 Mittlerweile umfasst der f.2.e-Verteiler knapp 300 Kontakte, wobei ehemalige Teilnehmerinnen den größten Anteil stellen.



Das Berufungsportal der TU Dortmund

Das Berufungsportal der Technischen Universität Dortmund ist eine Service- und Informationsplattform, die Bewerberinnen und Bewerbern einen Einblick in die spezifische Berufungspraxis der TU Dortmund bietet. Zudem hält das Portal umfangreiche Informationen und Handreichungen für alle bereit, die sich am Berufungsprozess beteiligen.

Konzipiert und umgesetzt wurde das Berufungsportal im Gleichstellungsbüro. In einem ersten Schritt wurde definiert, was das Berufungsportal leisten soll und wer die Zielgruppen sind. Dies erfolgte in enger Absprache mit dem Berufungsmanagement der TU Dortmund, das für die Begleitung von Berufungsverfahren von der Ausschreibung bis zur Ernennung zuständig ist. Die Konzeption des Berufungsportals wurde mit entscheidenden Akteurinnen und Akteuren aus der Hochschulkommunikation, dem Hochschulmarketing, dem Strategie- und Qualitätsmanagement sowie der Prorektorin Diversitätsmanagement und dem Prorektor Forschung abgestimmt. Bevor das Berufungsportal in die technische Umsetzung ging, wurde es im Rektorat diskutiert und mit einem positiven Votum versehen.

Bei der technischen Umsetzung des Portals waren vor allem die Mitarbeitenden in Hochschulkommunikation und ITMC wichtige Partnerinnen und Partner des Gleichstellungsbüros. Ein vom Gleichstellungsbüro und ITMC gemeinsam entwickelter „Berufungsmonitor“, der in das Portal eingebettet ist, zeigt jeweils die aktuelle Phase des entsprechenden Verfahrens an.



Der Link zum Berufungsportal der TU Dortmund findet sich unter:
gleichstellung.tu-dortmund.de

→ THEMEN → Berufungsverfahren



Ziel

Faire, transparente und schnelle Berufungsprozesse erhöhen die Chance Professorinnen zu gewinnen, dienen aber auch prinzipiell dem Gewinnen von Personen mit bester Passung auf eine Ausschreibung. Die TU Dortmund verfolgt mit dem Berufungsportal das Ziel, exzellente Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer anzuwerben.

Berufungen sind Steuerungselemente der strategischen Ausrichtung von Fakultäten sowie der Universität insgesamt. Für die TU Dortmund sind transparente Berufungsverfahren und definierte Regeln zur Schaffung von Verfahrenssicherheit Teil einer Qualitätsentwicklung. Das Berufungsportal trägt zur Standardisierung und damit zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an der TU Dortmund bei. Es bietet Informationen zu Berufungsverfahren nach innen und außen, es stellt Handreichungen bereit, verdeutlicht Verfahrensschritte und zeigt Schnittstellen auf. Damit gibt es Einblick in die lokale Berufungspraxis. Insgesamt unterstützt das Berufungsportal transparente, effiziente und geschlechtergerechte Berufungsverfahren.

Zielgruppe

Zielgruppen des Berufungsportals sind Bewerberinnen und Bewerber, Angehörige der Fakultäten sowie Gutachterinnen und Gutachter. Besonders unterstützt werden sollen die Mitglieder der Berufungskommissionen, denn mit ihrer Kompetenz und ihrem persönlichen Engagement leisten sie einen entscheidenden Beitrag zum Gelingen eines Berufungsverfahrens.



Sie sind hier: TU Dortmund > Berufungsportal > Home

HOME

Laufende
Berufungsverfahren
Phasen des
Berufungsverfahrens
Rechtliche Grundlagen
Geschlechtergerechtigkeit
in Berufungsverfahren

HOME

Herzlich willkommen auf den Seiten des Berufungsportals der TU Dortmund!

Das Berufungsportal der Technischen Universität Dortmund ist eine Service- und Informationsplattform, die Bewerberinnen und Bewerbern einen Einblick in die spezifische Berufungspraxis an der TU Dortmund ermöglicht. Zudem hält das Portal eine umfangreiche Zusammenstellung von Informationen und Handreichungen für alle, die sich am Berufungsprozess beteiligen.



Das Berufungsportal gibt Ihnen die Möglichkeit, schnell und bequem auf die für Sie wichtigen Inhalte zuzugreifen. Ob Sie Bewerberin/Bewerber, Angehörige/Angehöriger einer Fakultät, Mitglied einer Berufungskommission oder Gutachterin/Gutachter sind – auf der entsprechenden Seite finden Sie alle relevanten Informationen auf einen Blick.

Das Gewinnen exzellenter Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist ein zentrales Element der Qualitätsentwicklung unserer Universität. Dem Gewinnen der besten Köpfe kommt im Wettbewerb der Universitäten untereinander eine besondere Bedeutung zu.

KONTAKT

**Dezernat 2 –
Berufungsmanagement**

Das Berufungsportal ist
Modellbeispiel im





Format

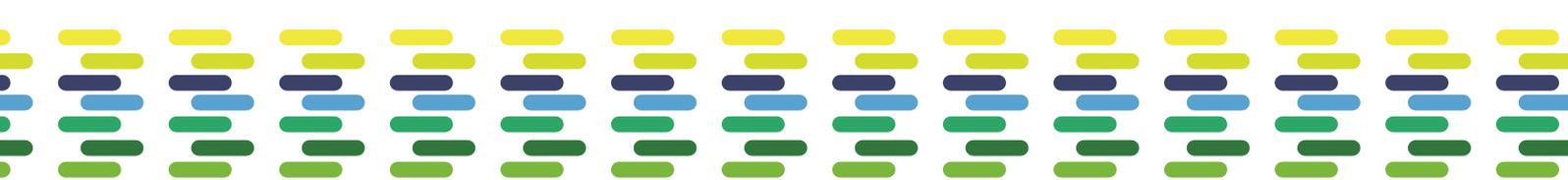
Das Berufungsportal ist auf der Webseite der TU Dortmund verankert. Es ist jederzeit für Interessierte zugänglich und hält umfassende Informationen rund um Berufungsprozesse bereit. Einige Teilbereiche sind nur für Angehörige der TU Dortmund zugänglich.

In dem Portal sind die relevanten rechtlichen Grundlagen zusammengefasst und mit Links zu den Gesetzen versehen. Auch stehen die Berufsordnung und der Berufungsleitfaden der TU Dortmund zum Download bereit. Zur Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder werden verschiedene Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren wie Gender Bias und homosoziale Kooptation erläutert (vgl. Seite 20 ff).

Zudem enthält das Portal Ausführungen zu den Phasen eines Berufungsverfahrens, das in der TU Dortmund in 17 Einzelschritte gegliedert ist. Zu jeder Phase sind genaue Informationen zu den Anforderungen und notwendigen Tätigkeiten sowie die entsprechenden Ansprechpersonen angegeben.

Chronik

2012 Das Rektorat beschließt, auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten, die Entwicklung eines Berufungsportals für die TU Dortmund.



2013 Das Gleichstellungsbüro stellt für die Konzeptionierung, inhaltliche Bearbeitung und technische Umsetzung des Berufungsportals eine wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro ein.

2014 Das fertige Konzept des Berufungsportals wird der Hochschulleitung zur Entscheidung vorgelegt. Darin präzisiert sind Ziele, Struktur und inhaltliche Gestaltung. Es folgt die technische Umsetzung.

Die Rektorin stellt das Berufungsportal im Rahmen ihres Vortrags „Die besten Köpfe gewinnen – Berufungsverfahren an der TU Dortmund“ am 29.10.2014 der Hochschulöffentlichkeit vor. Zeitgleich geht das Portal online.

Das Gleichstellungsbüro übergibt das Berufungsportal dem Berufungsmanagement zur weiteren Verwaltung und Pflege.

2015 Das Berufungsportal wird in den DFG Instrumentenkasten als Modell guter Praxis aufgenommen.







Die Gefahrstellenbegehung

Bereits die Vorgängerin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten begann damit, unzureichend beleuchtete, schlecht einsehbare und gefährliche Orte auf dem Campus zu identifizieren. Seitdem initiiert die zentrale Gleichstellungsbeauftragte alle zwei Jahre eine Ortsbegehung, die gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Dezernats Bau- und Facilitymanagement und des Referats für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz durchgeführt wird. Im Vorfeld sind alle Beschäftigten und Studierenden der TU Dortmund aufgerufen, Orte per Mail zu melden, die sie als unsicher oder bedrohlich empfinden. Viele der subjektiv als gefährlich empfundenen Stellen werden sicherer gemacht: So wurde die Beleuchtung der Parkplätze an der Emil-Figge-Straße verbessert, Büsche und Bäume wurden zurückgeschnitten, Lampen gereinigt und Leuchtmittel verstärkt.



Weitere Informationen zu den Gefahrstellenbegehungen der letzten Jahre finden sich unter:

gleichstellung.tu-dortmund.de

→ THEMEN → Sicherheit auf dem Campus

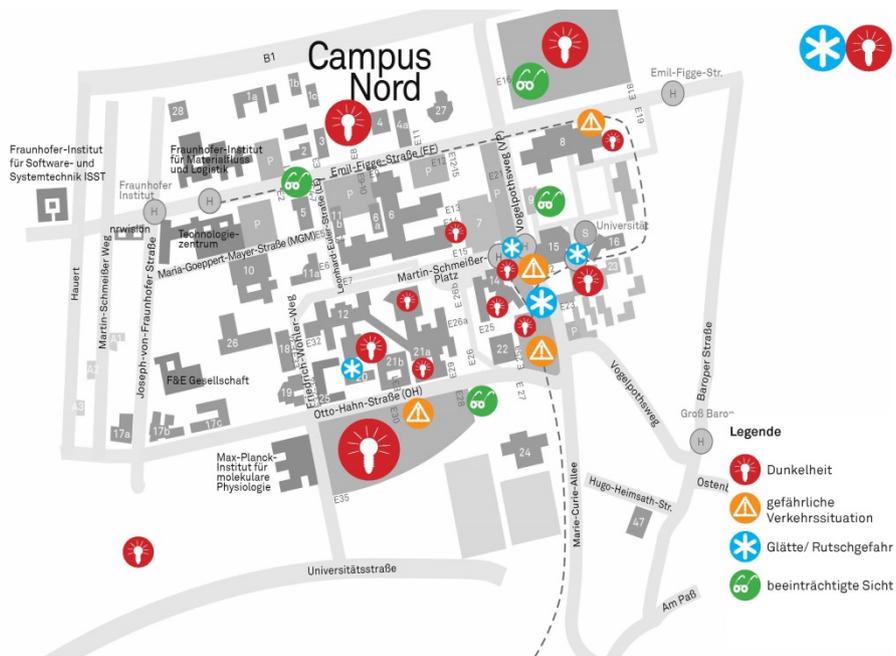
Im Protokoll der Begehung 2009 sind über 80 dieser sogenannten Gefahrstellen aufgeführt. 2015 liegt die Anzahl der als riskant empfundenen Orte auf dem Campus nur noch bei 31, davon ein Drittel im Verantwortungsbereich von Stadt Dortmund und Studierendenwerk. Die Situation verbessert sich also aufgrund der ergriffenen Maßnahmen. Allerdings werden auch immer wieder neue Stellen gemeldet, die Beschäftigte und Studierende als gefährlich empfinden. Was besonders auffällt: etwa die Hälfte der eingegangenen Gefahrstellenmeldungen sind von Männern verfasst; ein deutliches Zeichen dafür, dass Frauen und Männer gleich-

ermaßen verunsichert auf unangenehme Orte auf dem Campus reagieren oder auf gefährliche Stellen aufmerksam werden.

Ziel

Mit der Gefahrstellenbegehung sollen das subjektive Sicherheitsempfinden der Angehörigen der TU Dortmund auf dem Campus gestärkt und unsichere Stellen reduziert werden.

Die am Campus Nord verorteten Gefahrstellen (2013)



Gleichstellungsbüro der TU Dortmund



Zielgruppe

Alle Angehörigen der TU Dortmund sollen sich angesprochen fühlen.

Format

Die Gefahrstellenbegehung findet alle zwei Jahre auf Basis der von Beschäftigten und Studierenden der TU Dortmund gemeldeten Orte statt, die als unsicher oder bedrohlich empfunden werden. Die Begehung erfolgt gemeinsam mit dem Dezernat Bau- und Facilitymanagement und dem Referat für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz.

Chronik

2011 Insgesamt werden 38 Gefahrstellen gemeldet.

2013 Insgesamt werden 34 Gefahrstellen gemeldet.

2015 Insgesamt werden 31 Gefahrstellen gemeldet, wovon ein Drittel nicht in dem Verantwortungsbereich der TU Dortmund liegt.





Informieren und sensibilisieren für eine geschlechtergerechte Hochschule

Zentrale Themen des Gleichstellungsbüros sind die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, der Abbau bestehender struktureller Benachteiligungen von Frauen und die Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit. Ein wesentliches Instrument, die Themen und die Arbeit bekannt zu machen, ist die Webseite des Gleichstellungsbüros, die im weiteren Text ausführlicher beschrieben wird. Auch die Formate Veranstaltungen und Ausstellungen werden später detaillierter vorgestellt.

Weitere Möglichkeiten für eine geschlechtergerechte Hochschule zu sensibilisieren, bieten sich dem Gleichstellungsbüro bei den zentralen Veranstaltungen der TU Dortmund. So können Besucherinnen und Besucher beim **Sommerfest** am Stand des Gleichstellungsbüros per Quiz zur „Besserwisserin“ werden und sich dabei über Daten und Fakten zu Frauen in der Wissenschaft informieren oder sich am **Tag der offenen Tür** zusätzlich mit den „Waffe(l)n einer Frau“ locken lassen.

Gender als Struktur- und Analyse-kategorie gewinnt im wissenschaftlichen Kontext an Bedeutung – auch in der TU Dortmund. Gleiches gilt für andere Diversitätsdimensionen. Um diese sichtbar zu machen, veröffentlicht das Gleichstellungsbüro seit 2015 jedes Semester ein **Vorlesungsverzeichnis zu den Themen Gender und Diversität**. Dort finden interessierte Studierende sowie Wissenschaftlerinnen



Das Vorlesungsverzeichnis zu den Themen Gender und Diversität findet sich unter:

gleichstellung.tu-dortmund.de

→ THEMEN → Vorlesungsverzeichnis zu den Themen Gender und Diversität

und Wissenschaftler einen Überblick über Veranstaltungen aller Fakultäten, die die Kategorien „Gender“, „Ungleichheit“ und „Diversität“ in den Fokus nehmen und auf ihr jeweiliges Fachgebiet anwenden. Das Vorlesungsverzeichnis für das Sommersemester 2016 enthält mehr als 40 verschiedene Veranstaltungen und steht als Download zur Verfügung.



"We ♥ feminism" von @femirevolution | Lizenz: CC BY 2.0



Die Webseiten des Gleichstellungsbüros

Das Internet ist heute das adäquate Medium zur Information. Auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro nutzen ihre Webseite, um die hochschulinterne und -externe Öffentlichkeit über aktuelle Aktivitäten und Projekte, aber auch zu gleichstellungspolitischen Themen zu informieren (vgl. Seite 61).

Die Webseite des Gleichstellungsbüros ist im Corporate Design der TU Dortmund gestaltet und wird mit dem gleichen Content Management System wie die universitätsweite Internetpräsenz erstellt.



Die Adresse der Webseite des Gleichstellungsbüros lautet:
gleichstellung.tu-dortmund.de

Ziel

Zentrales Ziel ist es, mit der Webseite Informationen transparent, flexibel und zielgruppenadäquat bereitzustellen. Dies machte eine Umgestaltung notwendig: weg von der Abbildung der Strukturen des Gleichstellungsbüros, hin zu einer an den Interessen der unterschiedlichen Zielgruppen orientierten Seite.

Zielgruppe

Die Webseite ist zielgruppenorientiert aufgebaut und richtet sich an SCHÜLER.INNEN, STUDIERENDE, WISSENSCHAFTLER.INNEN, PROFESSOR.INNEN und MITARBEITER.INNEN aus Technik und Verwaltung sowie alle anderen Interessierten.



Format

Das Internetportal ist eine Informations- und Serviceplattform. Unter den entsprechenden Zielgruppenreitern sind die für diesen Personenkreis relevanten Informationen zusammengestellt und verlinkt. Darüber hinaus finden sich unter dem Reiter THEMEN diverse Beiträge zu Geschlechtergerechtigkeit und zu den Projekten des Gleichstellungsbüros. Der Bereich AKTEUR.INNEN macht die am universitären Gleichstellungsprozess beteiligten Personen und ihre Aufgaben sichtbar.

Chronik

2010 Im Gleichstellungsbüro werden personelle Ressourcen für den Bereich „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“ bereitgestellt und Verantwortlichkeiten für die Pflege der Webseite neu festgelegt. Der Bereich „Aktuelles“ wird seitdem systematisch genutzt, um über die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros zu informieren.

2012 Ab Juni wird ein neues Konzept für die Webseite entwickelt. Sukzessive erfolgen der Umbau und die Neustrukturierung der Homepage hin zu einem Informations- und Serviceportal.

2015 Mitte des Jahres werden die letzten Hauptseiten der Homepage mit Inhalten gefüllt und der Relaunch in wesentlichen Teilen abgeschlossen.

Seit Herbst 2015 erscheinen aktuelle Meldungen des Gleichstellungsbüros nicht mehr nur über die Homepage, sondern sind auch in der TU-App für mobile Endgeräte zu sehen.



Daten und Fakten

Das Internetportal des Gleichstellungsbüros umfasst knapp 100 unterschiedliche Seiten. Eine Abfrage beim Referat Hochschulkommunikation bezüglich der Nutzungszahlen und Seitenaufrufe ergab, dass die Homepage konstant steigende Zugriffszahlen im vierstelligen Bereich vorweisen kann, insbesondere seit sie an die TU-App gekoppelt ist.





Veranstaltungen

Das Gleichstellungsbüro will auch mit neuen Formaten für Gleichstellungsthemen sensibilisieren. Die Aktivitäten sollen die Sinne schärfen und die Augen öffnen für die zahlreichen Facetten von Geschlechtergerechtigkeit. Aktuelle Themen werden in die Öffentlichkeit getragen und mit Angehörigen der TU Dortmund sowie externen Interessierten vertieft und diskutiert.



Weitere Informationen zu den Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros finden sich unter:

gleichstellung.tu-dortmund.de

→ THEMEN → Veranstaltungen

Zurzeit werden zwei Veranstaltungsformate vom Gleichstellungsbüro organisiert: „Sowohl als Auch“ und „Salon im U“.

Sowohl als Auch

Die Veranstaltungsreihe „Sowohl als Auch“ richtet einerseits das Augenmerk auf die Frauen- und Geschlechterforschung an der TU Dortmund und nimmt andererseits aktuelle Diskurse innerhalb der nicht-institutionalisierten feministischen und gleichstellungsorientierten Bewegungen auf. Das Format setzt an aktuellen gesellschaftlichen Debatten an und bringt sie mit wissenschaftlichen Fragen zusammen. Das verbindende Element ist dabei ein übergeordnetes Thema, das aus den verschiedenen Perspektiven beleuchtet wird. Theorie und Praxis, Kultur und Wissenschaft werden so aufeinander bezogen, dass Synergieeffekte erzeugt werden.

Ziel

Mit „Sowohl als Auch“ möchte das Gleichstellungsbüro der TU Dortmund vor allem Studentinnen und Studenten erreichen und sie für Geschlechterfragen sensibilisieren. Ausdrücklich gewünscht sind angeregte Diskussionen und das Zusammenreffen von Menschen aus verschiedenen Gruppen.



Zielgruppe

Eingeladen werden sowohl die Angehörigen der TU Dortmund, als auch Frauen und Männer, die sich in der „feministischen Szene“ bewegen, im Kontext von Gleichstellung engagieren, für das Thema Geschlechtergerechtigkeit interessieren oder in anderem Rahmen in diesem Feld tätig sind. Sie können die vielfältigen Formen der Geschlechterforschung an der TU Dortmund kennenlernen und sich mit aktuellen Entwicklungen auseinandersetzen. Für alle Beteiligten

können sich neue Impulse für die eigene Arbeit ergeben oder Kooperationen entstehen. Durch den kulturellen Anteil ist das Format einladend für



diejenigen, die bisher noch nicht mit Fragen der Geschlechterforschung in Berührung gekommen sind. Ihnen soll auf diesem Wege ein Zugang zum Thema eröffnet werden.

Format

Geplant sind ca. zwei Veranstaltungen im Jahr. Sie finden in der zentralen Universitätsbibliothek der TU Dortmund als Lunch Lecture statt. Die Veranstaltungen gliedern sich in drei Teile. In einem ersten Block präsentiert sich ein Gast mit seinem persönlichen Zugang zum Thema: eine Lesung, ein Vortrag, ein künstlerischer Beitrag. Der zweite Teil wird eingeleitet mit einem Input bzw. Vortrag von einer Wissenschaftlerin oder einem Wissenschaftler der TU Dortmund. Anschließend kommen die Akteurinnen und Akteure miteinander und mit dem Publikum ins Gespräch.



„Sowohl als Auch“
ist als Veranstaltung
auf Facebook zu finden:





Salon im U

Die Veranstaltungsreihe „Salon im U“ im Reinoldus-Raum des Dortmunder U möchte der Tradition der Salonkultur folgen und zu einem Austausch von aktuellen Themen zwischen Wissenschaft, Kultur und Stadtgesellschaft einladen. Eine ausgesuchte, gerne auch neuberufene, Professorin der TU Dortmund prägt jeweils eine Veranstaltung der Reihe. Die Wissenschaftlerin steckt das Thema ab und wählt Persönlichkeiten aus, die neben ihr auf dem Podium Platz nehmen. Zudem schlägt sie einige der Gäste für das Plenum vor.

Die Rektorin der TU Dortmund lädt die ausgewählten und hochkarätigen Gäste aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, die sich sowohl auf dem Podium als auch im Publikum wiederfinden, gemeinsam mit der Prorektorin Diversitätsmanagement und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein. Die Prorektorin Diversitätsmanagement führt durch den Abend.

Ziel

Den Professorinnen der TU Dortmund wird über das Veranstaltungsformat eine Plattform geboten, der Stadtgesellschaft ihre Forschungsfelder, Themen- und Interessenschwerpunkte und nicht zuletzt sich selbst als Wissenschaftlerin zu präsentieren. Sie haben Gelegenheit, sich innerhalb und außerhalb der Universität zu vernetzen und ihre Verbindung zu Persönlichkeiten aus der Dortmunder Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zu stärken.

In jeder Veranstaltung der Reihe wird ein Themenfeld aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet. So soll es möglich werden, Forschungserkenntnisse aus der TU Dortmund in die Stadtgesellschaft zu transferieren.

Der qualitative Austausch soll die stete Implementierung und das Mitdenken von Fragen der Gleichstellung und Diversität anregen und eine erhöhte Sensibilität für Gender-Fragen in den unterschiedlichen Kontexten schaffen. Das Format möchte eine lebendige Diskussionskultur in der Stadt fördern und zu einem Austausch über Zukunftsvisionen, Entwicklungsstrategien sowie Kontexte und Bedingungen einer geschlechtergerechteren Gesellschaft beitragen.

Zielgruppe

Das Publikum soll sich aus allgemein am Thema Interessierten und aus Entscheidungsträgerinnen und -trägern sowie Führungskräften aus der Stadt,

der Fachhochschule und der Universität zusammensetzen. Für jeden „Salon im U“ werden gezielt Menschen eingeladen, die in jenem Feld tätig sind, das im Fokus der Veranstaltung steht.





Format

Geplant sind ca. zwei Veranstaltungen im Jahr, die im Reinoldus-Raum des Dortmunder U durchgeführt werden. Der Abend wird getragen vom Fachwissen der eingeladenen Expertinnen und Experten. Die verwendeten Gestaltungselemente variieren je nach Veranstaltungsthema und werden im Einzelfall präzisiert. So sind klassische Vortragsformen genauso denkbar wie PowerPoint-Präsentationen, Anschauungsmaterial (Bilder, 3 D-Modelle etc.) oder ein künstlerischer Beitrag. Im Anschluss an den Input hat das Publikum die Möglichkeit sich einzubringen und in einen Austausch mit den Referentinnen und Referenten zu treten. Ausdrücklich gewünscht sind angeregte Diskussionen und das Zusammenreffen von Menschen aus verschiedenen Wirkungskreisen.



Ausstellungen

Als ein weiteres Format nutzt das Gleichstellungsbüro Ausstellungen, die für die Themen Gender und Diversität sensibilisieren und zu Dialogen anregen. Zur Präsentation künstlerischer Werke aus den Themenfeldern Geschlechtergerechtigkeit, Vielfalt oder Stereotypisierung werden öffentlich zugängliche Flächen auf dem Campus wie der gläserne Rudolf-Chaudoire-Pavillon bespielt. Die Ausstellungen werden vom Gleichstellungsbüro bestellt und kuratiert sowie über mehrere Wochen präsentiert. Über die Kunstwerke eröffnen sich häufig auf subversive Art unterschiedliche und individuelle Zugänge zu den Themenbereichen des Gleichstellungsbüros. Die bewusste und auch nur spürbare Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit dem ausgestellten Bildmaterial bieten so Ansatzpunkte für Diskussionen.

Frauen, die forschen (2012)

Im Herbst 2012 holte das Gleichstellungsbüro die Wanderausstellung „Frauen, die forschen“ mit Arbeiten der Fotografin Bettina Flitner an die TU Dortmund. 25 Porträts von Top-Forscherinnen aus Deutschland und der Schweiz waren für einen Monat im Rudolf-Chaudoire-Pavillon zu sehen – und das rund um die Uhr, denn die Fotos wurden so angeordnet, dass sie von außen gut sichtbar waren. Sie bildeten den räumlichen Rahmen für eine Frauenvollversammlung und die Abschlussveranstaltung des ersten MinTU-Jahrgangs.

Die Fotografin und Filmemacherin Bettina Flitner lebt und arbeitet in Köln und Berlin. Die Idee zu einer Porträtreihe von Frauen in Toppositionen in



Wissenschaft und Forschung hatte sie bereits 1995. Als die Biologin Christiane Nüsslein-Volhard damals den Nobelpreis für Medizin erhielt, existierte kein einziges offizielles Foto von ihr, das hätte veröffentlicht werden können. 2004 brachte die Fotografin ihren Bildband „Europäerinnen. Frauen mit Visionen“ heraus, aus dem sich letztlich der Auftrag für die Wanderausstellung „Frauen, die forschen“ entwickelte. Die Wanderausstellung startete im Jahr 2008 in Köln.

Cover/Discover (2014)

Von Mai bis Juni 2014 stellte das Gleichstellungsbüro die Fotoserie „Cover/Discover“ der Künstlerin Seren Başoğul im Rudolf-Chaudoire Pavillon der TU Dortmund aus.

„Eine visuelle Annäherung“ nennt Başoğul ihr Projekt. Die Diplom-Grafikdesignerin fotografierte dafür sechs in Deutschland lebende Frauen unterschiedlicher Herkunft mit wechselnden Kopfbedeckungen – vom Stirnband über das Kopftuch bis hin zum Schleier. Seren Başoğul will mit ihrer Arbeit auf stereotype Wahrnehmungen aufmerksam machen. „Bilder sind nicht frei“, sagt die Künstlerin: „Wir belegen Bilder mit Interpretationen“. Ihre Porträts hat sie neutral gehalten: Bildausschnitt und -hintergrund sowie Kleidung und Gesichtsausdruck der Modelle bleiben gleich. Trotzdem ändert sich mit wechselnder Kopfbedeckung die Wirkung der Fotografierten. Seren Başoğul weiß, dass die Betrachterinnen und Betrachter ihrer Bilder zu schematischem Denken neigen und die einzelnen Porträts automatisch beurteilen. So sollen Denkmuster aufgedeckt und einer Prüfung unterzogen werden.

Zu einer Midissage konnte das Gleichstellungsbüro neben der Künstlerin auch die Kunsthistorikerin und Prorektorin Diversitätsmanagement, Prof. Dr. Barbara Welzel, sowie die Kulturanthropologin Dr. des. Svenja Adelt vom Institut für Kunst und Materielle Kultur der TU Dortmund für Fachbeiträge gewinnen. Im Anschluss gab es Zeit und Raum für Diskussionen und Gespräche über vestimentäre Kulturtechniken und ihre Bildwirkungen.

Cover/ Discover

Eine visuelle Annäherung
von Seren Başoğul



Bilder sind nicht frei.

Was wollen wir sehen?
Was sehen wir?

Sind unsere Gedanken frei?

Midissage 22.05.2014, 18:00

Fachbeiträge von:
Dipl. Des. Seren Başoğul
und
Dr. des. Svenja Adelt (Institut für Kunst und Materielle Kultur)
Prof. Dr. Barbara Welzel (Prorektorin Diversitätsmanagement)
Diskussion und kultureller Ausklang

Ausstellung 05.05.- 05.06.2014

Rudolf - Chaudoire - Pavillon
Campus Süd, Baroper Str. 297, 44221 Dortmund



Das Gleichstellungsbüro

Das Gleichstellungsbüro versteht sich als ein Kompetenzzentrum, das wesentlich zum Erreichen des Ziels einer geschlechtergerechten TU Dortmund beiträgt. Es ist Inkubator und Labor für Aktivitäten, die Geschlechtergerechtigkeit fördern und das Thema Gleichstellung für die Hochschulangehörigen sichtbar machen. Die Projekte des Gleichstellungsbüros sind explizit auf die Besonderheiten der TU Dortmund zugeschnitten; sie befassen sich mit den daraus abgeleiteten spezifischen Handlungsfeldern für die Gleichstellungsarbeit.





Das Team des Gleichstellungsbüros 2016

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte: Martina Stackelbeck



Im März 2010 trat Martina Stackelbeck ihr Amt als zentrale Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund an. Im Juni 2014 wurde sie erstmals wiedergewählt. Bei den Gremienwahlen 2016 wird sie erneut kandidieren.

Sekretariat/Sachbearbeitung: Anke Jagst



Anke Jagst ist seit Dezember 2004 im Gleichstellungsbüro der TU Dortmund tätig. Sie betreut alle Aufgaben und Projekte administrativ, kümmert sich um die Ablage und das umfangreiche Archiv sowie um Beschaffung, Personalangelegenheiten und die Verwaltung der Finanzen des Gleichstellungsbüros.

Wissenschaftliche Mitarbeit: Helena Hartlieb



Als wissenschaftliche Mitarbeiterin war Helena Hartlieb zwischen 2013 und 2014 für die Erstellung des Berufungsportals der TU Dortmund zuständig. Seit dessen Fertigstellung umfasst ihr Arbeitsbereich insbesondere wissenschaftliche Recherchen zur Qualitätssicherung der Aktivitäten des Gleichstellungsbüros und die Entwicklung und Umsetzung von Kon-



zepten zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen. Sie plant und organisiert die beiden Veranstaltungsreihen des Gleichstellungsbüros „Sowohl als Auch“ und „Salon im U“ und bereitet die Einrichtung einer Social Media-Präsenz des Gleichstellungsbüros konzeptionell vor.

Projekte für Schülerinnen und Schüler: Jill Timmreck

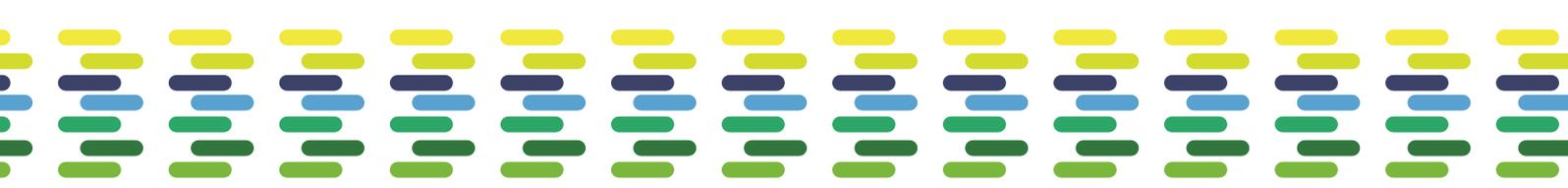
Das Gleichstellungsbüro ist verantwortlich für die zentrale Organisation des „Girls’Day“ und des „Boys’Day“ an der TU Dortmund. Darüber hinaus bietet es mit „MinTU – Mädchen in die TU Dortmund“ und „12+ – Das Jungen-Mentoring“ zwei eigene Formate, die Schülerinnen und Schüler bei der Berufs- und Studienorientierung unterstützen. Die Koordination der Aktivitäten für Schülerinnen und Schüler liegt bei Jill Timmreck, die seit 2013 im Gleichstellungsbüro tätig ist.



Karriereförderung: Nadine Finke-Micheel

Mit dem Projekt female.2.enterprises bietet das Gleichstellungsbüro Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen ein Programm, das ihnen einen Startvorteil beim Einstieg in eine Karriere in der freien Wirtschaft verschaffen soll. Die Koordination des Projektes liegt bei Nadine Finke-Micheel, die seit 2011 im Gleichstellungsbüro tätig ist und parallel für die Stabstelle CFV das Karriereforum mit Fokus auf Wissenschaftskarrieren organisiert.





Öffentlichkeitsarbeit: Elisabeth Brenker und Katharina Neumann



Die Aufbereitung der Gleichstellungsthemen für die hochschulinterne Öffentlichkeit, insbesondere die Betreuung der Homepage des Gleichstellungsbüros wird von zwei Hilfskräften unterstützt. Elisabeth Brenker ist mit Unterbrechungen seit 2010 als studentische und seit 2014 als wissenschaftliche Hilfskraft (WHF) im Gleichstellungsbüro tätig. Seit 2014 gehört Katharina Neumann als studentische Hilfskraft zum Team.



Die Beraterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Beraterin für den Bereich Wissenschaft: Prof. Dr. Christiane Pott



Prof. Dr. Christiane Pott wurde im Juni 2014 als Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für den Bereich Wissenschaft gewählt. Sie ist Ansprechpartnerin für Wissenschaftlerinnen und Professorinnen und unterstützt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Gleichstellungsfragen für diesen Personenkreis.

Prof. Dr. Christiane Pott ist Inhaberin des Lehrstuhls Internationale Rechnungslegung und Wirtschaftsprüfung in der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät.

Beraterin für den Bereich Technik und Verwaltung: Dr. Ute Zimmermann

Seit März 2011 ist Dr. Ute Zimmermann gewählte Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für den Bereich Technik und Verwaltung. Mitarbeiterinnen dieses Bereichs können sich mit Gleichstellungsanliegen an sie wenden. Sie unterstützt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Gleichstellungsfragen für diesen Teil der TU-Beschäftigten.



Dr. Ute Zimmermann war von 2003 bis 2010 zentrale Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund und somit unmittelbare Vorgängerin der jetzigen Amtsinhaberin. Seit 2009 leitet sie die Stabstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt. Sie steht in stetigem Kontakt und regem Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und arbeitet eng mit ihr zusammen.

Beraterin für den Bereich Studium: Nadine Weyland

Die gewählte Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für den Bereich Studium ist seit 2011 Nadine Weyland. Sie ist Ansprechpartnerin für Studentinnen und unterstützt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Gleichstellungsfragen dieser Gruppe. Nadine Weyland ist zudem seit 2011 als studentische und seit 2015 als wissenschaftliche Hilfskraft (WHF) im Gleichstellungsbüro beschäftigt. Hier ist sie u. a. für die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen der Gleichstellungskommission und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zuständig. Zudem vertritt sie die TU Dortmund in der KostA der LaKof NRW. Weitere Informationen dazu finden sich auf Seite 158.





Ausgeschiedene Mitarbeiterinnen von 2010 bis 2016

Im Gleichstellungsbüro herrscht ein besonders gutes Arbeitsklima. Die Personalfuktuation war in den vergangenen Jahren sehr gering; bislang verließen nur studentische Hilfskräfte das Team. Von dieser stabilen Personalsituation profitiert die Arbeit des Gleichstellungsbüros.

Kameliya Hallmann war von März 2009 bis August 2012 Studentische Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und beriet somit bereits Dr. Ute Zimmermann in studentischen Gleichstellungsangelegenheiten. Sie arbeitete als studentische Hilfskraft im Gleichstellungsbüro.

Anna Broekmann war von April 2009 bis September 2010 und – nach einem Auslandsaufenthalt in Kanada – von April 2011 bis März 2012 als studentische Hilfskraft sowie von April 2012 bis August 2013 als WHF für das Gleichstellungsbüro aktiv. Sie arbeitete insbesondere in den Projekten für Schülerinnen und Schüler.

Janina Weyland unterstützte im November und Dezember 2011 den Start des vom MIWF NRW finanzierten Projektes female.2.enterprises.

Anna Kristin Burkert war von November 2011 bis März 2012 als studentische Hilfskraft im Gleichstellungsbüro tätig und unterstützte u. a. die vom MIWF NRW finanzierten Projekte MinTU und female.2.enterprises.

Anna Karina Vollmer arbeitete von Mai bis September 2012 als studentische Hilfskraft im Gleichstellungsbüro.



Die Ausstattung des Gleichstellungsbüros

Die **Haushaltsmittel** des Gleichstellungsbüros haben sich seit vielen Jahren nicht wesentlich verändert:

Stellen: Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist zu 100 % freigestellt. Für Sekretariat/Sachbearbeitung stand dem Gleichstellungsbüro bis 2014 eine halbe Stelle zur Verfügung; seit 2015 ist diese Stelle auf 62,5 % aufgestockt.

Sachmittel: Von 2010 bis 2013 erhielt das Gleichstellungsbüro jährlich eine Zuweisung von ca. 33.000,- bis 35.000,- € für Sachmittel und Hilfskräfte. Seit 2014 wird ein Betrag von 30.000,- € für Sachmittel und Hilfskräfte budgetiert. In keinem Jahr hat das Gleichstellungsbüro das Budget komplett ausgeschöpft.

Darüber hinaus führt das Gleichstellungsbüro zahlreiche **Projekte** durch, die aus Mitteln finanziert werden, die das MIWF NRW der TU Dortmund aus dem „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ zuweist. Die folgende Übersicht gibt den Stand der Projektfinanzierung wieder, ohne auf Details zum Teil wechselnder Finanzierungen in der Vergangenheit einzugehen:

Girls'Day, Boys'Day, MinTU und 12⁺ (jährlich):

75 %-Stelle Personal (Koordination)

31.000,- € Sachmittel inkl. Hilfskräfte (Mentorinnen und Mentoren)

female.2.enterprises (jährlich):

25 %-Stelle Personal (Koordination)

5.000,- € Sachmittel



Berufungsportal (12 Monate 09/2013 bis 08/2014):

50 %-Stelle Personal

Diverse Maßnahmen zur Sensibilisierung für das Thema geschlechtergerechte Hochschule und zur Sicherung der Qualitätsstandards der Gleichstellungsarbeit (jährlich):

50 %-Stelle Personal von 9/2014 bis 8/2015;

6.000,- € Sachmittel

ab 9/2015 Aufstockung auf 75 %-Stelle Personal

11.500,- € Sachmittel

Auch für die Projekte des Gleichstellungsbüros gilt, dass die Mittel zu-
meist nicht ausgeschöpft werden.

Darüber hinaus stellt die TU Dortmund weitere Mittel für Gleichstellungs-
belange – zum Beispiel für die Grundfinanzierung der Stabsstelle CFV –
zur Verfügung. Einige Projekte der Stabsstelle CFV werden aus den Zu-
weisungen des MIWF NRW für eine geschlechtergerechte Hochschule
finanziert.

Die Mittel aus dem „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hoch-
schulen“ werden der TU Dortmund jährlich vom MIWF NRW zugewiesen.
Die Höhe der Zuweisung ist seit 2012 abhängig von der Anzahl der Studie-
renden. 2010 erhielt die TU Dortmund gut 500.000,- € vom Ministerium,
von 2011 bis 2014 waren es jährlich ca. 140.000,- €. Seit 2015 sind mehr
als 30.000 Studierende in der TU Dortmund eingeschrieben, sodass der
Betrag auf 180.000,- € jährlich stieg.

Kooperationen und Vernetzungen

Kooperationen und Vernetzung sind für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team nicht nur wichtig, weil eng mit anderen an gemeinsamen Aufgaben gearbeitet wird, sondern auch um Bündnispartnerinnen und -partner zu gewinnen sowie gut informiert zu sein. Dies gilt sowohl hochschulintern als auch –extern.

Zahlreiche interne Kooperationen wurden bereits durch die Beschreibung der Pflichtaufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Arbeitsschwerpunkte im Gleichstellungsbüro deutlich. Neben den Akteurinnen und Akteuren in Gremien sind viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung – insbesondere in den **Dezernaten Hochschulentwicklung und Organisation, Personal und Recht** sowie **Bau- und Facilitymanagement** und in den Referaten **Hochschulkommunikation** und **Hochschulmarketing** – kontinuierlich mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Team im Gleichstellungsbüro im Gespräch. Auch mit den **Personalräten** hat sich eine gute Zusammenarbeit etabliert: mit dem wissenschaftlichen Personalrat im Einzelfall und mit dem Personalrat für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung im Rahmen eines regelmäßigen Treffens.



Foto: Roland Baege

Von besonderer Bedeutung für die Aufgabenwahrnehmung im Gleichstellungsbüro sind die Stabsstelle CFV sowie das Prorektorat Diversitätsmanagement der TU Dortmund. Außerhalb der Hochschule sind die Verbünde der Gleichstellungsbeauftragten von Hochschulen auf Landes- und Bundesebene besonders wichtig. Auch das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist hier zu nennen. Auf sie wird im weiteren Text gesondert eingegangen.

equal pay day, - 2016

22% weniger in der Kasse
Das ist doch zum
In-die-Luft-gehen!

Mittwoch, 16. März, ab 16.00 Uhr
Rathaus Dortmund

Mach mit! Beim Equal Pay Day auf dem Friedhof in der Innenstadt. Wir geben in die Luft, durchlöchernde Strukturen, öffnen horizontale Infos unter: www.equalpayday.dortmund.de -> gibt einen Handflug über Dortmund zu gewinnen

Koordination: Stadt Dortmund, Gleichstellungsbüro

Logos of partner organizations: BGE, BSB, BSW, BVB, BfL, BfW, BfG, BfE, BfA, BfM, BfN, BfO, BfP, BfQ, BfR, BfS, BfT, BfU, BfV, BfW, BfX, BfY, BfZ, BfAA, BfAB, BfAC, BfAD, BfAE, BfAF, BfAG, BfAH, BfAI, BfAJ, BfAK, BfAL, BfAM, BfAN, BfAO, BfAP, BfAQ, BfAR, BfAS, BfAT, BfAU, BfAV, BfAW, BfAX, BfAY, BfAZ, BfBA, BfBB, BfBC, BfBD, BfBE, BfBF, BfBG, BfBH, BfBI, BfBJ, BfBK, BfBL, BfBM, BfBN, BfBO, BfBP, BfBQ, BfBR, BfBS, BfBT, BfBU, BfBV, BfBW, BfBX, BfBY, BfBZ, BfCA, BfCB, BfCC, BfCD, BfCE, BfCF, BfCG, BfCH, BfCI, BfCJ, BfCK, BfCL, BfCM, BfCN, BfCO, BfCP, BfCQ, BfCR, BfCS, BfCT, BfCU, BfCV, BfCW, BfCX, BfCY, BfCZ, BfDA, BfDB, BfDC, BfDD, BfDE, BfDF, BfDG, BfDH, BfDI, BfDJ, BfDK, BfDL, BfDM, BfDN, BfDO, BfDP, BfDQ, BfDR, BfDS, BfDT, BfDU, BfDV, BfDW, BfDX, BfDY, BfDZ, BfEA, BfEB, BfEC, BfED, BfEE, BfEF, BfEG, BfEH, BfEI, BfEJ, BfEK, BfEL, BfEM, BfEN, BfEO, BfEP, BfEQ, BfER, BfES, BfET, BfEU, BfEV, BfEW, BfEX, BfEY, BfEZ, BfFA, BfFB, BfFC, BfFD, BfFE, BfFF, BfFG, BfFH, BfFI, BfFJ, BfFK, BfFL, BfFM, BfFN, BfFO, BfFP, BfFQ, BfFR, BfFS, BfFT, BfFU, BfFV, BfFW, BfFX, BfFY, BfFZ, BfGA, BfGB, BfGC, BfGD, BfGE, BfGF, BfGG, BfGH, BfGI, BfGJ, BfGK, BfGL, BfGM, BfGN, BfGO, BfGP, BfGQ, BfGR, BfGS, BfGT, BfGU, BfGV, BfGW, BfGX, BfGY, BfGZ, BfHA, BfHB, BfHC, BfHD, BfHE, BfHF, BfHG, BfHH, BfHI, BfHJ, BfHK, BfHL, BfHM, BfHN, BfHO, BfHP, BfHQ, BfHR, BfHS, BfHT, BfHU, BfHV, BfHW, BfHX, BfHY, BfHZ, BfIA, BfIB, BfIC, BfID, BfIE, BfIF, BfIG, BfIH, BfIJ, BfIK, BfIL, BfIM, BfIN, BfIO, BfIP, BfIQ, BfIR, BfIS, BfIT, BfIU, BfIV, BfIW, BfIX, BfIY, BfIZ, BfJA, BfJB, BfJC, BfJD, BfJE, BfJF, BfJG, BfJH, BfJI, BfJJ, BfJK, BfJL, BfJM, BfJN, BfJO, BfJP, BfJQ, BfJR, BfJS, BfJT, BfJU, BfJV, BfJW, BfJX, BfJY, BfJZ, BfKA, BfKB, BfKC, BfKD, BfKE, BfKF, BfKG, BfKH, BfKI, BfKJ, BfKL, BfKM, BfKN, BfKO, BfKP, BfKQ, BfKR, BfKS, BfKT, BfKU, BfKV, BfKW, BfKX, BfKY, BfKZ, BfLA, BfLB, BfLC, BfLD, BfLE, BfLF, BfLG, BfLH, BfLI, BfLJ, BfLK, BfLL, BfLM, BfLN, BfLO, BfLP, BfLQ, BfLR, BfLS, BfLT, BfLU, BfLV, BfLW, BfLX, BfLY, BfLZ, BfMA, BfMB, BfMC, BfMD, BfME, BfMF, BfMG, BfMH, BfMI, BfMJ, BfMK, BfML, BfMM, BfMN, BfMO, BfMP, BfMQ, BfMR, BfMS, BfMT, BfMU, BfMV, BfMW, BfMX, BfMY, BfMZ, BfNA, BfNB, BfNC, BfND, BfNE, BfNF, BfNG, BfNH, BfNI, BfNJ, BfNK, BfNL, BfNM, BfNN, BfNO, BfNP, BfNQ, BfNR, BfNS, BfNT, BfNU, BfNV, BfNW, BfNX, BfNY, BfNZ, BfOA, BfOB, BfOC, BfOD, BfOE, BfOF, BfOG, BfOH, BfOI, BfOJ, BfOK, BfOL, BfOM, BfON, BfOO, BfOP, BfOQ, BfOR, BfOS, BfOT, BfOU, BfOV, BfOW, BfOX, BfOY, BfOZ, BfPA, BfPB, BfPC, BfPD, BfPE, BfPF, BfPG, BfPH, BfPI, BfPJ, BfPK, BfPL, BfPM, BfPN, BfPO, BfPP, BfPQ, BfPR, BfPS, BfPT, BfPU, BfPV, BfPW, BfPX, BfPY, BfPZ, BfQA, BfQB, BfQC, BfQD, BfQE, BfQF, BfQG, BfQH, BfQI, BfQJ, BfQK, BfQL, BfQM, BfQN, BfQO, BfQP, BfQQ, BfQR, BfQS, BfQT, BfQU, BfQV, BfQW, BfQX, BfQY, BfQZ, BfRA, BfRB, BfRC, BfRD, BfRE, BfRF, BfRG, BfRH, BfRI, BfRJ, BfRK, BfRL, BfRM, BfRN, BfRO, BfRP, BfRQ, BfRR, BfRS, BfRT, BfRU, BfRV, BfRW, BfRX, BfRY, BfRZ, BfSA, BfSB, BfSC, BfSD, BfSE, BfSF, BfSG, BfSH, BfSI, BfSJ, BfSK, BfSL, BfSM, BfSN, BfSO, BfSP, BfSQ, BfSR, BfSS, BfST, BfSU, BfSV, BfSW, BfSX, BfSY, BfSZ, BfTA, BfTB, BfTC, BfTD, BfTE, BfTF, BfTG, BfTH, BfTI, BfTJ, BfTK, BfTL, BfTM, BfTN, BfTO, BfTP, BfTQ, BfTR, BfTS, BfTT, BfTU, BfTV, BfTW, BfTX, BfTY, BfTZ, BfUA, BfUB, BfUC, BfUD, BfUE, BfUF, BfUG, BfUH, BfUI, BfUJ, BfUK, BfUL, BfUM, BfUN, BfUO, BfUP, BfUQ, BfUR, BfUS, BfUT, BfUU, BfUV, BfUW, BfUX, BfUY, BfUZ, BfVA, BfVB, BfVC, BfVD, BfVE, BfVF, BfVG, BfVH, BfVI, BfVJ, BfVK, BfVL, BfVM, BfVN, BfVO, BfVP, BfVQ, BfVR, BfVS, BfVT, BfVU, BfVV, BfVW, BfVX, BfVY, BfVZ, BfWA, BfWB, BfWC, BfWD, BfWE, BfWF, BfWG, BfWH, BfWI, BfWJ, BfWK, BfWL, BfWM, BfWN, BfWO, BfWP, BfWQ, BfWR, BfWS, BfWT, BfWU, BfWV, BfWW, BfWX, BfWY, BfWZ, BfXA, BfXB, BfXC, BfXD, BfXE, BfXF, BfXG, BfXH, BfXI, BfXJ, BfXK, BfXL, BfXM, BfXN, BfXO, BfXP, BfXQ, BfXR, BfXS, BfXT, BfXU, BfXV, BfXW, BfXX, BfXY, BfXZ, BfYA, BfYB, BfYC, BfYD, BfYE, BfYF, BfYG, BfYH, BfYI, BfYJ, BfYK, BfYL, BfYM, BfYN, BfYO, BfYP, BfYQ, BfYR, BfYS, BfYT, BfYU, BfYV, BfYW, BfYX, BfYY, BfYZ, BfZA, BfZB, BfZC, BfZD, BfZE, BfZF, BfZG, BfZH, BfZI, BfZJ, BfZK, BfZL, BfZM, BfZN, BfZO, BfZP, BfZQ, BfZR, BfZS, BfZT, BfZU, BfZV, BfZW, BfZX, BfZY, BfZZ

Darüber hinaus sind die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team in Dortmund und der Region gut vernetzt. Zu nennen sind hier insbesondere das **Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft (dffw)**, das **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet (Competentia)**, die **Wirtschaftsförderung im Kreis Unna**, die **Gleichstellungsbeauftragten der Stadtverwaltung Dortmund** und nicht zuletzt die **Gleichstellungsbeauftragte der FH Dortmund**. Eine gemeinsame Aktivität der Dortmunder Netzwerkpartnerinnen ist zum Beispiel die Veranstaltung zum „Equal Pay Day“ in der Dortmunder Innenstadt.



Die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt

Die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt wurde 2009 als weiterer strategischer Baustein zur Sicherung der Chancengleichheit an der TU Dortmund eingerichtet. Sie gehört organisatorisch dem Dezernat 3 (Personal und Recht) an und ist fachlich dem Prorektorat Diversitätsmanagement zugeordnet. Während die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterinnen sich immer explizit auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit bezieht, widmet sich die Stabsstelle CFV dem etwas weiter gefassten Themenbereich „Diversität“.



Informationen zur Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt:
tu-dortmund.de/stabsstelle_cfv

Leiterin der Stabsstelle CFV ist Dr. Ute Zimmermann, die von 2002 bis 2010 zentrale Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund war und später zur Beraterin für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung gewählt wurde. Die Büros der Stabsstelle CFV liegen auf demselben Flur wie die des Gleichstellungsbüros. Durch die thematische, personelle und auch räumliche Nähe ergibt sich eine sehr enge und produktive Zusammenarbeit zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Stabsstelle CFV sowie den beiden Teams. Dies spiegelt sich nicht nur in regelmäßigen gemeinsamen Sitzungen, sondern zum Beispiel auch in kooperativen Aktivitäten an hochschulweiten Aktionstagen wie dem Sommerfest und dem Tag der offenen Tür wider.

Das Modell, neben dem Gleichstellungsbüro auch eine Verwaltungseinheit für Diversität einzurichten, hat an einigen anderen Hochschulen zu



Schnittstellenproblemen geführt. Deshalb ist eine klare Trennung der Verantwortlichkeiten zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Stabsstelle CFV an der TU Dortmund eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Zusammenarbeit auch langfristig konstruktiv verläuft. Mit der Einrichtung der Stabsstelle CFV wurden die Aufgaben, die nicht zum Kerngeschäft einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten zählen, verlagert: Dr. Ute Zimmermann behielt die von ihr als Gleichstellungsbeauftragte verantworteten Projekte und Arbeitsschwerpunkte in ihrem Zuständigkeitsbereich. Ihre Nachfolgerin, Martina Stackelbeck, übernahm die gesetzlich festgelegten Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten und entwickelte darüber hinaus neue Arbeitsschwerpunkte und Projekte. Auf den folgenden Seiten sind die Arbeitsschwerpunkte und Zuständigkeiten der Stabsstelle CFV beschrieben, bei denen es enge Berührungspunkte zur Arbeit des Gleichstellungsbüros gibt.

Chancengleichheit

Zum Arbeitsschwerpunkt Chancengleichheit zählt die Stabsstelle CFV ihre Aktivitäten zur Unterstützung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen. Sie ist innerhalb des ScienceCareerNet Ruhr (SCNR) für die Organisation des Karriereforums und des mentoring³-Programms für Ingenieurwissenschaftlerinnen zuständig. Beide Projekte wurden von der Leiterin der Stabsstelle CFV während ihrer Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte mitentwickelt.

Das **ScienceCareerNet Ruhr** ist ein hochschulübergreifendes und international ausgerichtetes Veranstaltungs- und Mentoring-Programm. Es



bündelt die Potentiale von drei Ruhrgebiets-Universitäten im Bereich Nachwuchsförderung und macht sie zentral sichtbar. Beteiligt sind die Ruhr-Universität Bochum, die Technische Universität Dortmund und die Universität Duisburg-Essen, die seit 2007 die Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr) bilden. **mentoring³** und Karriereforum sind zwei Module des SCNR, die von der Stabsstelle CFV koordiniert werden.



Informationen zum ScienceCareerNet Ruhr:
gleichstellung.tu-dortmund.de
→ THEMEN → ScienceCareerNet Ruhr

Mit **mentoring³** bietet die UA Ruhr ein Qualifizierungsprogramm für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, also für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Doktorandinnen. Es hat zum Ziel, die Potentiale und Kompetenzen der hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen zu stärken, eine aktive Karriereplanung zu fördern und auf Führungsaufgaben in der Wissenschaft vorzubereiten. **mentoring³** wird von Anke Kujawski aus dem Team der Stabsstelle CFV koordiniert.



Informationen zu **mentoring³**:
gleichstellung.tu-dortmund.de
→ THEMEN → **mentoring³**

Das **Karriereforum** richtet sich an den fortgeschrittenen wissenschaftlichen Nachwuchs aller Fächergruppen und findet zweimal im Jahr an der TU Dortmund statt. Die eintägige Veranstaltung bietet Postdocs sowie Habilitandinnen und Habilitanden umfassende Informationen und



Informationen zum Karriereforum:
gleichstellung.tu-dortmund.de
→ THEMEN → Karriereforum



intensive Gespräche mit hochkarätigen Playern aus Wissenschaft und Wirtschaft. Es ermöglicht eine (inter-)disziplinäre Vernetzung mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Ruhrgebiet. Das Karriereforum organisiert Nadine Finke-Micheel aus dem Team der Stabsstelle CFV.

Familie

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer wird im LGG NRW § 1 Abs. 1 als eines der Ziele des Gesetzes genannt. Sie wird allerdings nicht als eine Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten festgelegt. Weil das LGG NRW eine wesentliche Grundlage für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten ist, ist an vielen Hochschulen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auch für dieses Thema zuständig. Dies war zunächst auch in der TU Dortmund so. Mit der Gründung der Stabsstelle CFV wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium dort als Arbeitsschwerpunkt „Familiengerechte Hochschule“ verankert.



Alle damit verbundenen Aufgaben werden von Jeannette Kratz wahrgenommen.



Informationen zum Thema familiengerechte Hochschule:
gleichstellung.tu-dortmund.de
→ THEMEN → Familien an der TU Dortmund

Im Jahr 2014 unterzeichnete die TU Dortmund die Charta „Familie in der Hochschule“.

Sie ist damit Mitglied des Best Practice-Clubs für familienorientierte Hochschulen und hat sich insbesondere zur Verbesserung



einer familienbewussten Führung und der Infrastruktur des Campus verpflichtet. Alle Maßnahmen zur Förderung der Familienorientierung sowie Informationen zum Thema Vereinbarkeit sind im Online-Portal „Familien an der TU Dortmund“ einsehbar.

Vielfalt

Im Arbeitsschwerpunkt Vielfalt widmet sich die Stabsstelle CFV Diversität als Strukturkategorie. Sie entwickelt Maßnahmen zur aktiven Gestaltung von Vielfalt in der TU Dortmund. Hierzu zählen auch die Umsetzung von Gerechtigkeitsanliegen und Antidiskriminierungsgesetzen, die vorurteilsfreie Rekrutierung für Forschung, Lehre, Studium, Verwaltung und Technik sowie die Reflexion und diskursive Durchdringung von inneruniversitären Abläufen und Prozessen. Ein aktueller Arbeitsschwerpunkt liegt auf dem Thema Flüchtlinge.

ZERTIFIKAT 2012



Diversity-Audit des Stifterverbandes
für die Deutsche Wissenschaft

**WELTOFFENE
HOCHSCHULEN
GEGEN FREMDEN-
FEINDLICHKEIT**



Gemeinsame Aktivitäten des Gleichstellungsbüros mit der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt

Die besonders enge Kooperation der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der Leiterin der Stabsstelle CFV und der beiden Teams ist bereits an verschiedenen Stellen in diesem Bericht deutlich geworden. Gemeinsam begleiten sie die Entwicklung der Gleichstellungskonzepte in den Fakultäten und Einrichtungen und koordinieren den Prozess der Vereinbarung von Zielquoten nach dem HG NRW in den Fakultäten. Sie nehmen an Gremiensitzungen wie zum Beispiel der Gleichstellungskommission teil. Außerdem präsentieren sich beide Teams gemeinsam bei Veranstaltungen der TU Dortmund wie dem Sommerfest oder dem Tag der offenen Tür.

Von besonderer Bedeutung sind die regelmäßig stattfindenden gemeinsamen Strategiesitzungen. In diesem Think Tank für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit in der TU Dortmund werden Ideen entwickelt und Strategien diskutiert. Hier gewinnt die Arbeit für eine geschlechtergerechte TU Dortmund an Kontur und Qualität.

Bislang nicht erwähnt ist die Zusammenarbeit im Netzwerk Sekretariatsmanagement und in der AG Gender Studies.

Netzwerk Sekretariatsmanagement

2011 initiierte die zentrale Gleichstellungsbeauftragte das Netzwerk Sekretariatsmanagement, das heute vom Team der Stabsstelle CFV organisatorisch betreut und von ihrer Leiterin moderiert wird. Das Netzwerk



ist ein Verbund von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Sekretariaten der Fakultäten, die sich mit ihrem Wissen übergreifend austauschen und sich gegenseitig unterstützen. Auch Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter aus der zentralen Verwaltung sind eingeladen, denn gerade in der Zusammenarbeit von zentralen und dezentralen Verwaltungsstrukturen werden im gemeinsamen Austausch Verwaltungsabläufe optimiert und der Arbeitsalltag aller vereinfacht.

Die Themen der Netzwerktreffen orientieren sich an aktuellen Bedürfnissen der Teilnehmenden; sie werden gemeinsam festgelegt und bearbeitet. Je nach Themengebiet werden Gäste aus den verschiedenen Bereichen der TU Dortmund eingeladen, die als direkte Ansprechpersonen Informationen geben und auch in ihre Arbeitsbereiche mitnehmen. Zudem wird durch das Netzwerk der Austausch von Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Sekretariaten und Sachbearbeitung gefördert.



Informationen zum Netzwerk Sekretariatsmanagement:
gleichstellung.tu-dortmund.de
→ THEMEN → Netzwerk Sekretariatsmanagement

AG Gender Studies

Im Zuge des Bologna-Prozesses wurde bei der Einrichtung neuer Bachelor- und Masterstudiengänge auch der Themenkomplex Gender als zu prüfendes Qualitätsmerkmal aufgenommen. Die vom Rektorat der Technischen Universität Dortmund eingerichtete Arbeitsgruppe Gender Studies berät die Fakultäten bei der Implementierung der Geschlechterthematik in das Studienangebot bzw. die Studienorganisation und gibt kon-



krete Umsetzungsempfehlungen. Sie fasst die Ergebnisse des Beratungsprozesses und eine Beschreibung der im Studiengang beachteten Gender-Aspekte in einer Stellungnahme zusammen. Diese wird Teil des weiteren Verfahrens und mit dem Antrag auf Akkreditierung des Studiengangs dem Rektorat vorgelegt.



Informationen zur AG Gender Studies:
gleichstellung.tu-dortmund.de
→ AKTEUR.INNEN → AG Gender Studies

Die AG Gender Studies besteht aktuell aus der Leiterin der Stabsstelle CFV und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Beginn der Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten stellten mehrere Studiengänge einen Akkreditierungsantrag. Mittlerweile ist die Phase der Akkreditierungen an der TU Dortmund weitestgehend abgeschlossen. Die Verwaltungseinheit, die den Reakkreditierungsprozess begleitet, prüft, ob die Auflagen der AG Gender Studies aus der Akkreditierungsphase erfüllt wurden.



Das Prorektorat Diversitätsmanagement

Seit April 2011 ist Prof. Dr. Barbara Welzel Prorektorin Diversitätsmanagement. Ihr Geschäftsbereich umfasst alle Angelegenheiten, durch die Chancengleichheit auf allen universitären Ebenen gesichert wird und das Potenzial der soziokulturellen Vielfalt für die Weiterentwicklung der Universität genutzt werden kann. Sowohl in Forschung und Wissenschaft als auch in Studium und Lehre ist Vielfalt ein kennzeichnendes und prägendes Element der TU Dortmund. Mit ihrer Arbeit als Förderin von Chancengleichheit an der TU Dortmund ist die Prorektorin Diversitätsmanagement

immer wieder eine wichtige Ansprechpartnerin und potenzielle Bündnispartnerin für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Belange des Gleichstellungsbüros.



Informationen zum Prorektorat Diversitätsmanagement:
gleichstellung.tu-dortmund.de
→ AKTEUR.INNEN → Prorektorat Diversitätsmanagement

Netzwerke für Gleichstellungsbeauftragte in Land und Bund

LaKof

Die **Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW)** ist ein Zusammen-

schluss der Gleichstellungsbeauftragten aus NRW. Auf Basis des LGG NRW vertritt die LaKof hochschulübergreifend das Ziel der Umsetzung von Gleichstellung für Frauen und Männer an Hochschulen. Sie bietet den Gleichstellungsbeauftragten Möglichkeiten zu Austausch, Kooperation und gemeinsamen politischem Wirken auf Landesebene. Gewählte Sprecherinnen äußern sich zu hochschul- und gleichstellungspolitischen

Themen in Abstimmung mit und stellvertretend für die Gleichstellungsbeauftragten der Einrichtungen und bringen so die Interessen gebündelt vor.



Informationen zur LaKof:
lakofnrw.de

Die **KostA NRW** ist als Teil der LaKof ein landesweiter Zusammenschluss der studentischen Beraterinnen von Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika. Die KostA fokussiert bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf die Gruppe der Studierenden. Sie fordert die Verankerung einer aktiven Teilhabe von

Studentinnen innerhalb der akademischen Selbstverwaltung.



Informationen zur KostA:
kostenrw.wordpress.com



Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Auf der Bundesebene vertritt die **Bundeskonferenz der Frauen- und Gleich-**

stellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) die Interessen von Frauen an Hochschulen für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen. Auch hier nehmen gewählte Sprecherinnen (Vorstand) die Aufgabe wahr, sich stellvertretend für die Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Einrichtungen zu hochschul- und gleichstellungspolitischen Themen zu äußern. Der Vorstand der BuKoF steht in engem Austausch mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Hochschulrektorenkonferenz und dem Wissenschaftsrat sowie mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ), der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) und dem Arbeitskreis "Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung" der GWK.



Informationen zur BuKoF:
bukof.de

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ● ○ ○ ○ ○

Weiterer wichtiger Kooperationspartner ist das **Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (NFGF NRW)**. Das Netzwerk hat sich zum Ziel gesetzt, Wissenschaft geschlechtergerecht zu gestalten und Genderforschung interdisziplinär zu vernetzen. Die TU Dortmund profitiert besonders von den Serviceleistungen des NFGF NRW: Auf dem Online-Portal befinden sich Datenbanken zu Expertinnen und Experten, For-



schungsprojekten und Einrichtungen, die sich der Frauen- und Geschlechterforschung widmen. Hier kann nach Projekten zu Gleichstellung



Informationen zum Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW:
netzwerk-fgf.nrw.de

und zum Thema geschlechtergerechte Lehre differenziert nach Fächern recherchiert werden. Zudem wurde

ein Tool installiert, mit dem die Hochschulen in NRW die Professorinnen-Quoten für ihre Fakultäten und Fächergruppen ermitteln können.

Zum Schluss ein Blick in die Zukunft

Sechs Jahre gemeinsame Arbeit für eine geschlechtergerechte TU Dortmund liegen hinter uns. In dieser Zeit hat das Thema insgesamt an Bedeutung gewonnen: In der Neufassung des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes 2015 wird das Ziel einer Gleichstellung der Geschlechter zum Beispiel durch die Einführung einer Professorinnen-Quote neu flankiert. Auch die geschlechtergerechte Gremienbesetzung ist als Muss-Vorschrift aufgenommen. Die Position der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird durch das Gesetz gefestigt. In dieselbe Richtung weist der Referentenentwurf zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW: Die gesetzlich vorgegebenen Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten werden sich mit Inkrafttreten der Neufassung des Gesetzes nicht wesentlich verändern, ihre Position wird gestärkt.



Foto: TU Dortmund

Hochschulintern wird ein strategischer Schwerpunkt nach wie vor auf der Gewinnung der besten Köpfe liegen. Damit korrespondiert ein Arbeitsschwerpunkt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für die nächsten Jahre. Der Prozess zur Einführung und Erfüllung der Professorinnen-Quote nach dem HG NRW ist hierbei ein wesentlicher Baustein. Aber auch die vorgelagerten wissenschaftlichen Karrierestufen müssen vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells stärker als bisher in den Blick genommen werden, um dem Wirken der leaky pipeline etwas entgegen zu setzen. Eine Aufgabe wird es sein, Professorinnen und Professoren in ihrer Rolle als Personalverantwortliche dafür zu sensibilisieren, bei ihrer



individuellen Einstellungsentscheidung gendersensibel zu agieren und die Zielquote ihrer Fakultät im Blick zu behalten. Zum Thema „Gendersensibilität“ ist ein Weiterbildungsangebot für Professorinnen und Professoren in Vorbereitung. Für die Besetzung akademischer Stellen gilt, dass ein möglichst breites Feld qualifizierter Bewerberinnen die Chance erhöht, dass sich eine Frau als Beste durchsetzt. Möglichkeiten zur aktiven Recherche mittels Verteilerlisten oder in Datenbanken wird das Gleichstellungsbüro weiterhin zur Verfügung stellen.

Kontinuität im Beratungs- und Serviceangebot ist wichtig: So werden die Fakultäten auch in Zukunft auf die Unterstützung bei der Gewinnung von Studentinnen bzw. Studenten zählen können. Girls’Day und Boys’Day haben sich als bundesweite Aktionstage etabliert, an denen sich die TU Dortmund aktiv präsentieren kann. Die Mentoring-Programme des Gleichstellungsbüros „MinTU – Mädchen in die TU Dortmund“ und „12⁺ – Das Jungen-Mentoring“ werden von Kindern und Jugendlichen zunehmend nachgefragt. Zudem erhält die TU Dortmund weit über die Region hinweg positives Feedback für dieses Engagement. Die ersten Jahrgänge des MinTU-Programms erreichen jetzt ihren Schulabschluss und fällen eine Studienentscheidung. Das Gleichstellungsbüro plant eine Befragung dazu, ob die ehemaligen Teilnehmerinnen ein MINT-Studium wählen und welchen Einfluss MinTU auf diese Entscheidung hat. Die Mentoring-Programme sind aufwändig. Deshalb ist hier eine Evaluation wichtig, die über eine Befragung der Teilnehmenden während des Programms hinausgeht und versucht, den nachhaltigen Erfolg zu messen.

Auch in der Zukunft ist die Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit eine wichtige Aufgabe des Gleichstellungsbüros. Aktuell lässt sich nicht



nur ein Wiedererwachen der feministischen Bewegung(en) beobachten, sondern auch ein Erstarren von Antifeministen. In Zeiten von MANNDat bis zum Parteiprogramm der AfD und einem politischen Rechtsruck ist ein backlash zu längst überholt geglaubten geschlechtsspezifischen Rollenbildern und Rollenzuweisungen sowie bewussten Diskriminierungen von Frauen bei einem Teil der Bevölkerung deutlich sichtbar. Dies betrifft auch die TU Dortmund. Das Gleichstellungsbüro muss dem aktiv etwas entgegensetzen und mit geeigneten Formaten informieren und sensibilisieren.



Gleichstellungsbüro der TU Dortmund

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Team im Gleichstellungsbüro stellen sich diesen Herausforderungen. Wir freuen uns, mit Kreativität, Elan und einer großen Portion intrinsischer Motivation auch zukünftig aktiv für eine geschlechtergerechtere TU Dortmund zu arbeiten. Also: weiter geht es!



Das Gleichstellungsbüro in Zahlen

In den vergangenen

4 Jahren haben insgesamt

226

Schülerinnen am Projekt MINTU teilgenommen

Die aktuellen Gleichstellungskonzepte aller Fakultäten umfassen aktuell 225 Seiten

Bisher gab es an der TU Dortmund 8 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Das Budget für Sachmittel und Hilfskräfte betrug im Haushaltsjahr 2014 30.000€. Das sind 58.674,90 DM.

ALLE MITARBEITERINNEN IM GLEICHSTELLUNGSBÜRO HABEN INSGESAMT 10 KINDER UND 6 KATZEN

120 BRIEFE VERSCHICKT DAS GLEICHSTELLUNGSBÜRO JÄHRLICH AN SCHULEN UND LÄDTSIE EIN, SICH AM PROJEKT MINTU ZU BETEILIGEN

Anzahl aller bisher gedruckten Flyer und Prospekte für Projekte des Gleichstellungsbüros ca. 12.000

278 unsichere Stellen auf dem Campus wurden bei den Gefahrstellenbegehungen seit 2009 begutachtet

AUS DEM „LÄNDSPROGRAMM GESCHLECHTERGERECHTE HOCHSCHULEN“ BEKOMMT DIE TU DORTMUND AKTUELL JÄHRLICH 180.000€

291 Akteure, Akteurinnen, Mitarbeitende, Mitwirkende und Kooperationspartner.innen haben in den letzten 3 Jahren Schüler- und Schülerinnenprojekte unterstützt

23

Liter Waffelteig werden jedes Jahr am Tag der offenen Tür hergestellt und zu Waffeln verarbeitet. Dazu werden

12 Liter Kaffee verkauft.

Aktuell laufende Berufungsverfahren, die von der Gleichstellungsbeauftragten direkt oder indirekt begleitet werden: 60

12+ IST DAS DEUTSCHLANDWEIT 1. MENTORING-PROJEKT FÜR SCHÜLER





Anhang

Ausgewählte Gesetzestexte

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23.12.2014 (BGBl. I S. 2438), in Kraft getreten am 1. Januar 2015

Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

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

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG NRW)

Vom 9. November 1999 (GV. NRW. 1999 S. 590), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547)



§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

[...]

(3) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

[...]

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche [...];



2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

(2) Zu den Aufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. [...]

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist [...] Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

[...]

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. [...]

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.



Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG NRW)

Vom 16. September 2014, in Kraft getreten am 1. Oktober 2014 (GV. NRW. S. 547).

§ 3 Aufgaben

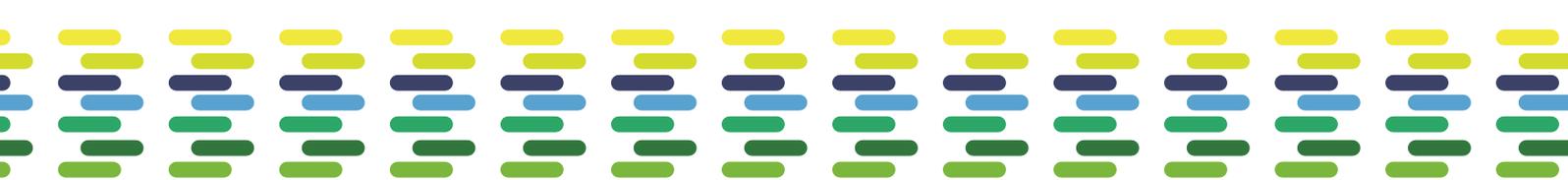
[...]

(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 angemessen Rechnung.

[...]

§ 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 Hochschulwahlversammlung, 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 auszuschreiben.

(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 gendgerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

[...]

Grundordnung der TU Dortmund

Vom 1. November 2007, zuletzt geändert durch die 5. Ordnung zur Änderung der Grundordnung der Technischen Universität vom 16.10.2015 (AM 26/2015)

§ 7 Ständige Kommissionen

[...]

(2) Ständige Kommissionen sind:

[...]

5. Die Gleichstellungskommission zur Beratung und Unterstützung der Universität und der Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungs-



kommission überwacht die Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne, wirkt mit an der leistungsorientierten Mittelvergabe und nimmt gemäß § 19 LGG NRW zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten Stellung. Ihr gehören zwei Vertreterinnen/Vertreter der Gruppe der Hochschullehrerinnen/ Hochschullehrer, zwei Vertreterinnen/Vertreter der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, zwei Vertreterinnen/Vertreter der Gruppe der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Technik und Verwaltung und zwei Studierende an. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind Mitglieder der Gleichstellungskommission mit Antrags- und Rede-recht.

[...]

§ 8 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird ein weibliches wahlberechtigtes Mitglied der Universität bestellt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird in den Aufgabengebieten Studium, Wissenschaft und Verwaltung/Technik durch jeweils eine Stellvertreterin unterstützt. Zur Stellvertreterin im Aufgabengebiet Studium sind weibliche wahlberechtigte Mitglieder der Universität nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 HG NRW, im Aufgabengebiet Wissenschaft weibliche wahlberechtigte Mitglieder der Universität nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 HG NRW und im Aufgabengebiet Verwaltung/Technik weibliche wahlberechtigte Mitglieder der Universität nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 HG NRW wählbar.



(2) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden von den weiblichen wahlberechtigten Mitgliedern der Universität gewählt. Die Gewählten werden vom Senat bestätigt und vom Rektorat bestellt. Die Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten beträgt vier Jahre, die Amtszeit der Stellvertreterinnen beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich. Das Nähere zur Wahl regelt die Wahlordnung.

(3) Darüber hinaus wird in jeder Fakultät eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultät hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fakultätsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fakultäten teilnehmen.



Rechtsquellenverzeichnis

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz des Bundes in der Bekanntmachung vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610)

Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) in der Bekanntmachung vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642 f.)

Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG NRW) in der Bekanntmachung vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547)

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24.06.1994 (BGBl. I S. 1406), zuletzt geändert durch Art. 4 G zur Umsetzung europ. RL zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. 8. 2006 (BGBl. I S. 1897)

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) in der Bekanntmachung vom 9. November 1999 (GV. NRW. 1999 S. 590), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547)



Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der Bekanntmachung vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23.12.2014 (BGBl. I S. 2438)

Grundordnung der Technischen Universität Dortmund in der Bekanntmachung vom 1. November 2007, zuletzt geändert durch die 5. Ordnung zur Änderung der Grundordnung der Technischen Universität vom 16.10.2015 (AM 26/2015)



Literaturverzeichnis

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. 1. Aufl. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

DFG (2015): Informationen zum Entstehungs- und Umsetzungsprozess der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Online verfügbar unter:
http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/umsetzungsprozess/index.html, zuletzt geprüft am 20.04.2016

Gartner, Herrmann (2016): Löhne von Frauen und Männern. In: *Aktuelle Berichte - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*(7). Online verfügbar unter
http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1607.pdf, zuletzt geprüft am 20.04.2016.

Ihsen, Susanne (2010): Ingenieurinnen. Frauen in einer Männerdomäne. In: Ruth Becker, Beate Kortendiek und Barbara Budrich (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss (Geschlecht & Gesellschaft, 35), S. 799–805.

LaKoG (2011): Faire Berufungsverfahren. Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit. Eine Handreichung. Stuttgart.



- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine (Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, 2).
- Lind, Inken (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen - Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hg.): *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik ; Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln*. Köln: WR, S. 59–86.
- Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (2000): TIMSS/III– Deutschland. Der Abschlussbericht. Zusammenfassung ausgewählter Ergebnisse der Dritten Internationalen Mathematik- und Naturwissenschaftsstudie zur mathematischen und naturwissenschaftlichen Bildung am Ende der Schullaufbahn. Berlin. Online verfügbar unter <http://www.timss.mpg.de/>, zuletzt geprüft am 11.08.2011.
- MGEPA NRW (2011): Gesucht: weiblich, motiviert, technikbegeistert. Ein Leitfaden für Studentinnen, Hochschulen und Unternehmen. Düsseldorf.
- Statistisches Bundesamt (2016): Studierende in MINT-Fächern. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/StudierendeMintFaechern.html>, zuletzt aktualisiert am 12.10.2015, zuletzt geprüft am 20.04.2016.



Susanne Kohaut; Iris Möller (2016): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. In: *IAB-Kurzberichte* (2), S. 1–8. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0216.pdf>, zuletzt geprüft am 20.04.2016.

TU Dortmund (2016): Studierendenstatistik Wintersemester 2015/16. Hg. v. Die Rektorin. Online verfügbar unter https://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen__Daten__Fakten/Statistik/Publicationen/Studierendenstatistik/StuSta_WiSe1516_web.pdf, zuletzt geprüft am 20.04.2016.

Wentzel, Wenka (2007): Die Berufsorientierung von Schülerinnen in der Altersentwicklung. In: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V (Hg.): *Ingenieurin statt Germanistin und Tischlerin statt Friseurin? Evaluationsergebnisse zum Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag*. Bielefeld, S. 5–26.

Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin.

Impressum

Herausgeberin

Martina Stackelbeck
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der Technischen Universität Dortmund

Redaktion

Martina Stackelbeck und Elisabeth Brenker
unter Mitwirkung von Helena Hartlieb, Anke
Jagst, Katharina Neumann und Jill Timmreck

Gestaltung

Elisabeth Brenker und Martina Stackelbeck

Druck

Koffler DruckManagement GmbH
in Kooperation mit MEDIENGRUPPE RUHR
Dortmund

Mai 2016

