

Gleichstellungszukunftskonzept der TU Dortmund im Rahmen des Professorinnen-Programms III

Gliederung

1.	Situations- und Defizitanalyse an der TU Dortmund	1
1.1	Situationsanalyse	1
1.2	Defizitanalyse	2
1.2.1.	Haupthandlungsfeld Studierende: Gewinnung von Studentinnen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge	3
1.2.2.	Haupthandlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs: Steigerung des Anteils von Frauen abgeschlossener Promotionen	4
1.2.3.	Haupthandlungsfeld Frauen in Spitzenpositionen: Steigerung des Professorinnen-Anteils insgesamt und in beiden Besoldungsgruppen	6
1.3	Resümee: Gleichstellungsziele der TU Dortmund	8
2.	Analyse der an der TU Dortmund durchgeführten Maßnahmen	8
2.1	Haupthandlungsfeld Studierende: Gewinnung von Studentinnen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge	9
2.2	Haupthandlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs: Steigerung des Anteils von Frauen abgeschlossener Promotionen	10
2.3	Haupthandlungsfeld Frauen in Spitzenpositionen: Steigerung des Professorinnen-Anteils insgesamt und in beiden Besoldungsgruppen	12
3.	Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	14
4.	Strukturelle Einbindung/Nachhaltigkeit	15
5.	Qualitätsmanagement	17
6.	Ausblick	18

Vorbemerkungen

Das vorliegende Gleichstellungszukunftskonzept wurde vom Rektorat der TU Dortmund am 16.05.2018 verabschiedet. Die zentralen Gremien der Universität – der Senat und die Fakultätskonferenz – erhalten das Konzept zur Information.

Das Diversitätsmanagement ist in der TU Dortmund fest verankert. Der Hochschulentwicklungsplan für die Jahre 2018 – 2022 führt dazu aus: „Chancengleichheit sicherzustellen und mit Diversität konstruktiv umzugehen sind strategische Ziele der Technischen Universität Dortmund und feste Bestandteile des täglichen Handelns. Das Diversitäts- und Chancengleichheitsmanagement trägt dazu bei, den Auftrag der Universität in Forschung und Lehre bestmöglich zu erfüllen und Barrieren auf dem Campus auszuräumen. Die Aktivitäten der Technischen Universität Dortmund sind breit gefächert, in Mainstreaming-Prozessen systematisch verankert und durch verlässliche Strukturen gesichert. Geschlechtersensible Nachwuchsförderung für den Wissenschaftsbereich, Transparenz von Berufungsverfahren, gendersensible Öffentlichkeitsarbeit und Gender-Controlling gehören genauso dazu wie Unterstützung bei Kinderbetreuung, Umsetzung von Nachteilsausgleichen und Dual Career-Angebote.“

Das Gleichstellungszukunftskonzept bezieht sich inhaltlich auf das im Rahmen des Professorinnenprogramms I (PP I) in 2008 vorgelegte Gleichstellungskonzept der TU Dortmund sowie auf die 2013 erstellte Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der TU Dortmund im Rahmen des Professorinnenprogramms II (PP II). Es analysiert die Entwicklungen seit 2008 und beschreibt die Strategien und Maßnahmen mit denen die TU Dortmund ihre Gleichstellungsziele erreichen will.

1. Situations- und Defizitanalyse an der TU Dortmund

Die Situations- und Defizitanalyse betrachtet Daten, die in den Jahren der Antragstellungen im Professorinnenprogramm I und II vorlagen, sowie Daten von einem Zeitpunkt fünf Jahre später und zeigt somit die Entwicklungen in Fünf-Jahres-Zeiträumen. Wenn es sinnvoll erscheint, werden jüngere Daten ergänzt.¹

1.1 Situationsanalyse

Die Technische Universität Dortmund beschäftigt derzeit ca. 6.250 Personen (44 % Frauen): ca. 300 Professorinnen und Professoren, ca. 2.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ca. 1.300 Beschäftigte in Technik und Verwaltung, ca. 2.200 Hilfskräfte und ca. 450 Lehrbeauftragte. An 16 Fakultäten studieren insgesamt knapp 35.000 Frauen und Männer. Die Gesamtausgaben der TU Dortmund lagen im Jahr 2016 bei 308 Mio. Euro, davon 66,4 Mio. Euro Drittmittel.

In den Führungspositionen der TU Dortmund wird aktuell insgesamt ein Frauenanteil von ca. einem Drittel erreicht. Dem Hochschulrat gehören vier Frauen und vier Männer an. Als bundesweite Besonderheit ist der mit 67 % hervorragende Frauenanteil im Rektorat der TU Dortmund zu werten. Im Senat halten Frauen 37 % der Sitze, in den ständigen Senatskommissionen 42 %. Gering ist der Frauenanteil in den Dekanaten: nur 13 % der Ämter als Dekan/-innen oder Prodekan/-innen sind weiblich besetzt. In den Fakultätsräten beträgt der Frauenanteil ein Drittel. Insbesondere in den Fakultäten müssen demnach weitere Anstrengungen entfaltet werden, um eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung auch in Wahlgremien zu erreichen.

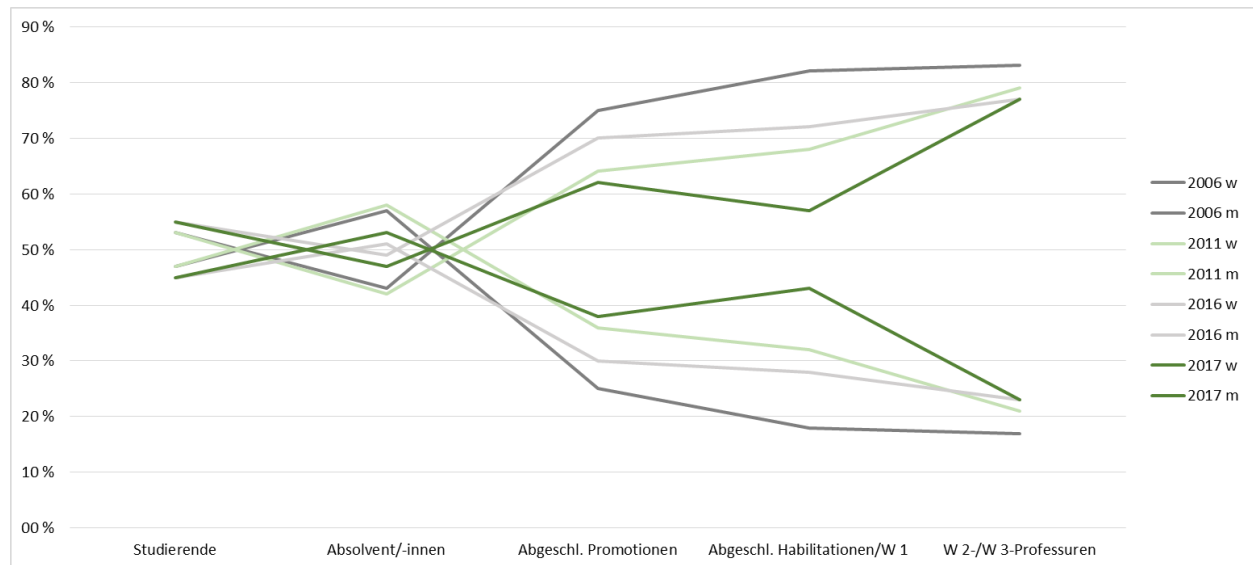
Im Fünf-Jahres-Vergleich sind im Wintersemester 2016/17 insgesamt 34.235 Studierende (davon 45,2 % Frauen) in den fachwissenschaftlichen Studiengängen der gesellschafts-, kultur-, ingenieur-, mathematik- und naturwissenschaftlichen Fakultäten sowie in der breiten Lehrerbildung für alle Schulstufen eingeschrieben (2017/18 liegt der Frauenanteil an den Studierenden ebenfalls bei 45,2 %). Die TU Dortmund hat damit quantitativ das schlechteste Betreuungsverhältnis im Vergleich mit anderen Hochschulen in Deutschland: Eine Professur betreut durchschnittlich deutlich mehr als 100 Studierende.

Die Geschlechterrelation der Studierenden unterscheidet sich 2016 – wie in den Jahren 2006 und 2011 – nach Fächern (MINT vs. andere Fächer) und nach Studienabschlüssen (Lehrämter vs. ande-

¹ Als Quelle für die Daten wurden die Jahrbücher, die Studierendenstatistiken sowie die Datenblätter „Zahlen, Daten, Fakten“ genutzt, die auf der Webseite der TU Dortmund veröffentlicht sind. Ergänzende Daten stellten die Abteilung Statistik sowie das Referat Controlling und Risikomanagement der TU Dortmund bereit.

re Abschlüsse). In einer summarischen Betrachtung aller Studierenden ist diese Segregation jedoch nicht erkennbar (Abb. 1).

Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen (Vergleich 2006, 2011, 2016 und 2017)



Der Anteil an Absolventinnen liegt nach wie vor bei über 50 % (2006: 57 %, 2011: 58 %, 2016: 53 %). Im weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Laufbahn zeigt sich auch 2016 ein abnehmender Frauenanteil: 2006 wurde ein Viertel der Promotionen von Frauen abgeschlossen. In 2011 stieg ihr Anteil auf mehr als ein Drittel (36 %). 2016 fiel er auf 30 % zurück, um aber 2017 wiederum auf 38 % zu steigen. Auf der nächsten Qualifikationsstufe verlieren Habilitationen quantitativ weiterhin an Bedeutung, während die Anzahl der Juniorprofessuren steigt. Wird beides zusammen betrachtet ist nach der deutlichen Steigerung des weiblichen Anteils im Dreijahresmittel von 18 % (2004-2006) auf 32 % (2009-2011) nun ein Rückgang auf 28 % (2014-2016) erkennbar. In 2017 steigt der Frauenanteil jedoch wieder deutlich auf 43 %. Auch auf der Ebene der Professuren steigt der Frauenanteil langsam, aber stetig: von 17 % (2006) über 21 % (2011) auf 23 % (2016) und 24 % (2017). Nach W2- und W3-Stellen differenziert betrachtet zeigt sich, dass der Großteil der Steigerung des Anteils von Professorinnen auf die geringere Besoldungsstufe entfällt.

1.2 Defizitanalyse

Im Gleichstellungskonzept von 2008 für die Bewerbung im PP I bezeichnete die TU Dortmund als Defizit eine Situation, in der

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

Nach der Bewerbung im PP I verpflichtete die TU Dortmund sich zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, in denen ein Defizit genauer formuliert und Berechnungsgrundsätze für Ziele vorgeben werden. Daraus abgeleitet wendete die TU Dortmund folgende Grundsätze an:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50 % zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
2. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die Zielwerte auf den weiteren Karrierestufen. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert. Dabei

wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 Prozentpunkte angesetzt.

- a) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Ziele bei Professuren bildet die Geschlechterrelation der gemittelten Promotionen.
 - c) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.
3. Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
 4. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20 % Studienanfängerinnen und Studienanfänger dort angestrebt, wo der Anteil eines Geschlechts deutlich darunter liegt.

Auf diesen Grundsätzen basierte die Datenanalyse in der Dokumentation zum PP II; ihnen folgt die TU Dortmund im Wesentlichen heute noch. Verändert wurde die Basis für die Ziele der Promotionen: hier sind nun die Absolvent/-innen statt der Studierenden die Bezugsgruppe. Verallgemeinerbares Ziel ist es, auf jeder Qualifikationsstufe das Niveau nach Kaskade oder Geschlechterparität zu erreichen.

2014 trat in Nordrhein-Westfalen ein neues Hochschulgesetz in Kraft (HG NRW). Es legt die Bestimmung einer Frauenquote für Professuren fest: Der Frauenanteil auf der Ebene der Professur soll künftig mindestens genauso hoch sein wie in der Qualifizierungsstufe darunter (Kaskadenmodell). Die Höhe der Gleichstellungsquote bestimmt sich nach dem Anteil der Frauen, die prinzipiell die Qualifikationsvoraussetzungen für eine Professur in der jeweiligen Fächergruppe erfüllen. Die für die Ermittlung der Ausgangsbasis notwendigen Daten stehen im Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW bereit. Gemäß §37a HG NRW bestimmt das Rektorat die Ausgangsgesamtheit für die Berechnung der Gleichstellungsquote und ermittelt die Gleichstellungsquote. Die Quote wird in einem Dialog mit den Fakultäten definiert und mit einem Rektoratsbeschluss – im Einvernehmen mit den Fakultäten – festgelegt. Die Gleichstellungsquote wird in der Regel für drei Jahre festgelegt und soll in diesem Zeitraum erreicht werden.

Vor dem Hintergrund dieser Vorgaben trat das Rektorat der TU Dortmund in Person der Prorektorin Diversitätsmanagement mit jeder Fakultät (Hochschullehrerversammlung oder Fakultätsrat) in einen Beratungsprozess, an dessen Ende eine Zielquote für den Professorinnenanteil der Fakultät vereinbart wurde. Bestandteil der Beratungen war eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage, wie der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs auf allen Qualifikationsstufen gefördert werden kann. Die nach dem HG NRW ermittelte Professorinnenquote präzisiert somit die Ziele auf der Ebene der Professur für jede Fakultät und die TU Dortmund insgesamt.

Das Gleichstellungskonzept (PP I) aus dem Jahr 2008 analysierte drei Defizite. Im Prozess der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden diese Defizite in Haupthandlungsfelder übertragen und differenziert; dies fand Eingang in die Dokumentation (PP II). Die Defizite aus 2008 und die Haupthandlungsfelder aus 2013 sind auch weiterhin die Bereiche, in denen die TU Dortmund die größten Geschlechterdisparitäten aufweist.

1.2.1 Haupthandlungsfeld Studierende: Gewinnung von Studentinnen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge

Defizit 2008 (Gleichstellungskonzept PP I): „Für eine Frauenförderung sind diejenigen Fakultäten relevant, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind (weniger als 20 %-Anteil in den letzten 3 Jahren): die Fakultäten Informatik, Maschinenbau, Elektro- und Informationstechnik sowie die Fakultät Physik. Verluste von Studentinnen-Anteilen während des Studiums zeigen die Daten in den Fakultäten Mathematik, Physik, Bio- und Chemieingenieurwesen und Elektrotechnik und Informationstechnik.“

Defizit 2013 (Dokumentation PP II): „Insgesamt konnten in den Ingenieur- und Naturwissenschaften die Studentinnenanteile gesteigert bzw. gehalten werden. Dies kann als kleiner Fortschritt, jedoch noch nicht als stabile Trendwende gewertet werden. Im Jahr 2011 kam erschwerend hinzu, dass durch die Aussetzung der Wehrpflicht der Männeranteil bei den Erstsemestern deutlich höher war als im Vorjahr (m zu w = 55,5 % zu 44,5 %; im Vorjahr 50,4 % zu 49,6 %) und somit eine Steigerung der Studienanfängerinnen in den Ingenieurwissenschaften besonders schwierig zu erreichen war. Die zum Teil hoch angesetzten Steigerungsziele erreichten zwei Ingenieurfakultäten in diesen ersten fünf Jahren direkt. Für die anderen bleiben sie als Zielgrößen bestehen.“

Vergleichsanalyse 2008 - 2013 - 2018

Im Wintersemester 2007/08 betrug der Frauenanteil an den Studierenden der TU Dortmund 46,7 %, im Wintersemester 2012/13 lag er bei 46,3 % und im Wintersemester 2017/18 bei 45,2 %. Die Geschlechterverteilung hat sich also nur geringfügig verändert.

Für die Gesellschafts- und Kulturwissenschaften sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und in den Lehramtsstudiengängen liegt aufgrund der hohen Frauenanteile nach wie vor kein Handlungsbedarf zur Studentinnenförderung vor. In den MINT-Fächern differenziert sich das Bild:

Studentinnen in den MINT-Fakultäten der TU Dortmund differenziert nach Anteil und Entwicklung (Vergleich 2008, 2013 und 2018)

MINT-Fakultäten der TU Dortmund ...		Studentinnenanteil		
		2008	2013	2018
... mit relativ stabiler, (annähernd) ausgewogener Geschlechterrelation	Mathematik	58 %	46 %	43 %
	Chemie und Chemische Biologie	52 %	48 %	43 %
	Statistik	43 %	46 %	48 %
	Raumplanung	40 %	49 %	52 %
	Architektur und Bauingenieurwesen	46 %	49 %	48 %
... mit sich stabilisierender Geschlechterrelation unterhalb der Parität	Bio- und Chemieingenieurwesen	29 %	33 %	33 %
	Maschinenbau	17 %	18 %	18 %
... mit langsam steigendem Anteil an Studentinnen bei geringem Ausgangsniveau	Elektrotechnik und Informationstechnik	9 %	12 %	16 %
... mit deutlich steigendem Anteil an Studentinnen bei geringem Ausgangsniveau	Physik	16 %	23 %	37 %
	Informatik	12 %	17 %	29 %

Defizit 2018

In den meisten MINT-Fachbereichen setzte sich der Trend steigender Studentinnenanteile mehr oder weniger deutlich fort. Allerdings gibt es auch Ausnahmen: sowohl in der Fakultät für Mathematik als auch in der Fakultät Chemie und Chemische Biologie deuten sich fallende Studentinnenanteile an; in der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen sind leichte Schwankungen erkennbar. Dies zeigt, dass die positive Entwicklung nicht in jeder Fächergruppe stabil ist. Gemessen an dem 2008 definierten Defizit, dass Handlungsbedarf dann besteht, wenn eine Fakultät weniger als 20 % Studentinnenanteil in den letzten drei Jahren aufweist, stehen aktuell insbesondere zwei Fakultäten im Fokus: die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie die Fakultät Maschinenbau. Kritisch ist insbesondere die stagnierende Entwicklung des Studentinnenanteils auf niedrigem Niveau im Maschinenbau zu bewerten.

1.2.2 Haupthandlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs: Steigerung des Anteils von Frauen abgeschlossener Promotionen

Defizit 2008 (Gleichstellungskonzept PP I): „Der Anteil der Promovendinnen an der TU Dortmund insgesamt entspricht nicht dem der entsprechenden Absolventinnen-Gruppe (Kaskadenprinzip). Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs in der Promotion fehlt insbesondere in den Fakultäten Mathematik und Statistik, in den Fakultäten Informatik und Maschinenbau sowie in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät.“

Defizit 2013 (Dokumentation PP II): „Der Anteil von promovierten Frauen entspricht noch nicht den Erwartungen des Kaskadenmodells. Mit aktuell fast 35 % nähert sich der Anteil promovierter Frauen der Zielmarke der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, der mit einer Steigerung von 10 Prozentpunkten seit 2009 auf einen 38 %-Anteil festgelegt wurde.“

Vergleichsanalyse 2008 - 2013 - 2018:

Im Gleichstellungskonzept (PP I) und in der Dokumentation (PP II) wurden Daten aus drei Jahren gemittelt, um die Situation in der Promotionsphase zu beleuchten. Das Prinzip der Kaskade wurde

in der Dokumentation von den Daten der aggregierten Abschlussprüfungen auf die Daten der Studierenden übertragen. Die in der Dokumentation angewandten Grundsätze für die Datenermittlung zum wissenschaftlichen Nachwuchs werden im Gleichstellungszukunftskonzept (PP III) beibehalten. Während der Studentinnenanteil relativ stabil bei ca. 46 % liegt, schwankt der über drei Jahre gemittelte Anteil der Promotionen von Frauen noch deutlich unterhalb des gemäß Kaskadenmodell zu erwartenden Niveaus: 25,7 % (2004-2006), 34,9 % (2009-2011) und 30 % (2014-2016). Erfreulich ist, dass in 2017 erstmals mehr als ein Drittel (38 %) der Promotionen an der TU Dortmund von Frauen abgeschlossen wurden.

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

Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen (Dreijahresmittel 2014 – 2016 und 2017) im Vergleich zu Absolventinnen 2011

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

Absolut, aber auch relativ betrachtet neigen wesentlich mehr Absolvent/-innen der MINT-Fakultäten als der gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen zum Promovieren. Durch einen deutlich geringeren Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen gemessen am Absolventinnenanteil (Differenz 20 % und mehr) fallen drei Fakultäten auf: Mathematik, Wirtschaftswissenschaften sowie Kunst- und Sportwissenschaften. Vier weitere Fakultäten (Fakultät Chemie und Chemische Biologie, Fakultät Raumplanung, Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie sowie Fakultät Humanwissenschaften und Theologie) zeigen eine Differenz von 10 bis 20 % zwischen dem Absolventinnenanteil und dem Anteil an Promotionen von Frauen. Somit erreichen sechs der 16 Fakultäten nicht die nach dem Kaskadenmodell vorgegebenen Ziele bei den Promotionen. Bei der Hälfte der Fakultäten liegt die Differenz zwischen Absolventinnenanteil und Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen unter 10 %, womit sie die Kaskade nur knapp verfehlen. In einer Fakultät (Architektur und Bauingenieurwesen) übersteigt der Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen um 4 % den Absolventinnenanteil.

Werden die Promotionsdaten von 2017 in die Betrachtung einbezogen, relativiert sich das Bild bei

einigen Fakultäten. So können vor allem die drei beim Vergleich mit den Daten aus 2014 – 2016 besonders schlecht abschneidenden Fakultäten in 2017 gut zulegen.

Defizit 2018

Auf der Qualifikationsstufe der Promotion haben sich die Ziele der TU Dortmund, die Anzahl der Promotionen insgesamt und den Anteil von Frauen an den Promotionen zu erhöhen, nicht geändert. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Entwicklung differenziert nach Fakultäten.

Steigerung des Anteils von Frauen abgeschlossener Habilitationen und von Frauen besetzter Juniorprofessuren

Die Qualifikationsstufe der Habilitation und der Juniorprofessur wurde in der Dokumentation (PP II) nicht analysiert, da die Fallzahl gering war. Dies hat sich auch bis heute nicht wesentlich geändert. Die Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen ist gering und schwankt stark; die Anzahl der Juniorprofessuren steigt kontinuierlich an, was sich auch wegen der Teilnahme der TU Dortmund am Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf bis zu ca. 50 Juniorprofessuren fortsetzen wird. Zusammengefasst ergibt sich eine nennenswerte Anzahl an Fällen auf dieser Qualifikationsstufe:

In 2017 entfielen sechs von 15 Habilitationen (40 %) auf Frauen; von den derzeit besetzten 24 Juniorprofessuren sind 13 mit Frauen besetzt (54 %). Insgesamt macht der Frauenanteil auf dieser Qualifikationsstufe somit 48,7 % (19 von 39) aus. Auf der Stufe unmittelbar vor der Lebenszeitprofessur ist in der TU Dortmund der Anteil an Frauen somit vielversprechend hoch.

Defizit 2018

Auf der Qualifikationsstufe der abgeschlossenen Habilitationen und Juniorprofessuren zeigt die TU Dortmund insgesamt aktuell kein Defizit, weil der Frauenanteil deutlich über dem Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen liegt. Hier ist auf eine Stabilisierung der Entwicklung zu achten.

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

Defizit 2008 (Gleichstellungskonzept PP I): „Der Anteil der Professorinnen wird im Vergleich zu den Frauenanteilen in der Promotion in vielen Fakultäten nicht erreicht (Mathematik, Chemie, Statistik, Raumplanung, Rehabilitationswissenschaften, Humanwissenschaften & Theologie und Kulturwissenschaften). In den Fakultäten Maschinenbau, Elektrotechnik & Informationstechnik, Bauwesen und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gibt es keine einzige Professorin.“

Defizit 2013 (Dokumentation PP II): „Der Anteil der Professorinnen wird im Vergleich zu den Frauenanteilen in der Promotion im Sinne des Kaskadenmodells an der TU Dortmund noch nicht erreicht. Auch die angestrebte bedeutsame Steigerung des Professorinnenanteils um 10 Prozentpunkte, die mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards definiert wurde, konnte bislang nicht erreicht werden.“

Vergleichsanalyse 2008 – 2013 - 2018:

An der TU Dortmund sinkt – wie auch bundesweit – der Professorinnenanteil mit steigender Besoldungsgruppe. Die Tabelle unten zeigt die Entwicklung der letzten Jahre. Die Daten für 2008 enthalten Vertretungsprofessuren und sind hier ausschließlich zur Vervollständigung des Vergleichs zum Gleichstellungskonzept (PP I) und zur Dokumentation (PP II) aufgeführt. Ab 2009 sind die Daten um Vertretungsprofessuren bereinigt.

Entwicklung des Professorinnenanteils an der TU Dortmund differenziert nach W 2/C 3 und W 3/C 4 im Zeitraum von 2008 bis 2017

	Frauenanteil an Professuren					
	2008*	2009	2011	2013	2015	2017
W 2/C 3-Professuren	24,7 %	21 %	24,7 %	23,5 %	23,7 %	27,0 %
W 3/C 4-Professuren	17,1 %	16 %	18,4 %	18,2 %	18,5 %	19,9 %
Summe W 2/C 3/- und W 3/C 4-Professuren				20,0 %	20,5 %	24,3 %

* Die Daten aus 2008 enthalten Vertretungsprofessuren. Ab 2009 sind die Daten um Vertretungsprofessuren bereinigt.

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

Obwohl die Frauenanteile an den Berufungen der TU Dortmund jährlich stark schwanken, liegen sie im Dreijahresmittel in der Regel zumeist über dem jeweils aktuellen Frauenanteil der Vergleichsgruppe. Das lässt auch für die Zukunft einen steigenden Frauenanteil erwarten. Ein Blick auf den Anteil weiblicher Studierender macht aber auch deutlich, dass die TU Dortmund bei Anwendung der Kaskade hinter ihren Zielen zurückliegt.

Bei Betrachtung des Professorinnenanteils differenziert nach Fakultäten sind deutliche Unterschiede erkennbar. Ende 2017 konzentrieren sich die Fakultäten in drei klar abgrenzbare Cluster: Fakultäten mit einem Professorinnenanteil von über 40 %, also einer (annähernd) ausgewogenen Geschlechterrelation auf der Ebene der Professuren, Fakultäten mit einem Professorinnenanteil zwischen 20 % und 30 %, also einer Professorenmehrheit, und Fakultäten mit einem Professorinnenanteil von unter 10 %, also einer sehr deutlichen Professorenmehrheit:

Geschlechterdisparitäten auf der Ebene der Professuren in den Fakultäten der TU Dortmund (C 3/W 2 und C 4/W 3 insgesamt 12/2017) sowie für 2019 angestrebte Professorinnenquoten

Geschlechterdisparität	Fakultät	Professorinnenanteil (W 2/C 3 + W 3/C 4) 12/2017	Für 2019 angestrebte Professorinnenquote
Fakultäten mit (annähernd) ausgewogener Geschlechterrelation auf der Ebene der Professuren (Professorinnenanteil über 40 %):	Kunst- und Sportwissenschaften	56,3 %	50 %
	Kulturwissenschaften	47,4 %	45 %
	Erziehungswissenschaften, Psychologie und Soziologie	41,7 %	50 % (W 2) und 50 % (W 3)
	Humanwissenschaften und Theologie	41,7 %	38 %
Fakultäten mit Professorenmehrheit (Professorinnenanteil zwischen 20 % und 30 %):	Rehabilitationswissenschaften	27,3 %	31 %
	Raumplanung	25,0 %	36 %
	Statistik	22,2 %	40 %
	Informatik	21,1 %	25 %
	Wirtschaftswissenschaften	21,1 %	25 %
Fakultäten mit deutlicher Professorenmehrheit (Professorinnenanteil unter 10 %):	Mathematik	9,5 %	14 %
	Bio- und Chemieingenieurwesen	7,1 %	24 % (W 2) und 22 % (W 3)
	Elektrotechnik und Informationstechnik	7,1 %	20 % (W 2) und 13 % (W 3)
	Chemie und Chemische Biologie	6,3 %	19 %
	Architektur und Bauingenieurwesen	6,3 %	18 %
	Physik	5,6 %	17 %
	Maschinenbau	0,0 %	7 %

In vier Fakultäten besteht annähernd Geschlechterparität auf der Ebene der Professuren. Sie zählen zu den gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen Fachbereichen der TU Dortmund. Drei dieser vier Fakultäten haben die auf Basis der Daten von 12/2015 für 2019 vereinbarte Zielquote bereits erreicht. Eine mehr oder weniger deutliche Professorenmehrheit findet sich in allen MINT-Fakultäten, aber auch in den Rehabilitationswissenschaften sowie den Wirtschaftswissenschaften. Keine dieser Fakultäten erreicht bisher die für 2019 mit ihr vereinbarte Zielquote.

Die im Gleichstellungskonzept (PP I) erwähnten Fakultäten ohne Professorinnen (Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnik, Architektur und Bauingenieurwesen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) entwickelten sich unterschiedlich. Während die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (heute Wirtschaftswissenschaften) ihren Professorinnenanteil mittlerweile auf über 20 % steigern konnten, beriefen die Fakultäten Architektur und Bauingenieurwesen sowie Elektrotechnik und Informationstechnik nur je eine Professorin. Der Fakultät Maschinenbau ist es bis heute nicht gelungen, eine W 2/W 3-Professorin zu gewinnen.

Defizit 2018

Mit Blick auf die Kaskade und gemessen an den Promotionen hat die TU Dortmund auch weiterhin ein Defizit beim Anteil weiblich besetzter Professuren. Ob alle Fakultäten die mit ihnen vereinbarte Zielquote an Professorinnen erreichen, ist zurzeit noch nicht absehbar. Besonders schwierig wird die Zielerreichung für die Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik: Sie verlor leider ihre einzige Professorin Anfang 2018. Somit gibt es aktuell zwei Fakultäten ohne eine W 2/W 3-Professorin an der TU Dortmund. In dem wichtigen Feld der Professorinnengewinnung besteht also weiterhin Handlungsbedarf für die TU Dortmund, insbesondere für die sieben Fakultäten mit einem Professorinnenanteil von unter 10 %.

1.3 Resümee: Gleichstellungsziele der TU Dortmund

Die Studierendenverteilung zeigt in der TU Dortmund auch 2018 ein geschlechtersegregiertes Bild. Somit werden Maßnahmen gegen geschlechterstereotypes Studienwahlverhalten weiterhin einen Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten an der TU Dortmund bilden. Aufmerksamkeit liegt dabei auf einzelnen Fakultäten: insbesondere die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie die Fakultät Maschinenbau müssen ihr Bemühen zur Gewinnung von Studentinnen weiter verstärken.

Ein Erhöhen der Anzahl an Promotionen, insbesondere der von Frauen, bleibt für die TU Dortmund eine wichtige Aufgabe zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Für die auch an der TU Dortmund an Bedeutung verlierenden Habilitationen werden keine neuen Ziele gesetzt; bei den Juniorprofessuren ist das Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung erreicht worden und gilt weiterhin.

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

Somit arbeitet die TU Dortmund weiter an ihren Defiziten, die bereits im Gleichstellungskonzept 2008 sowie in der Dokumentation 2013 aufgeführt wurden. Dies geschieht allerdings auf einem deutlich verbesserten Niveau und mit zunehmend differenzierterem Blick auf einzelne Fakultäten.

2. Analyse der an der TU Dortmund durchgeführten Maßnahmen

In Kenntnis ihrer Defizite entwickelt die TU Dortmund seit vielen Jahren passende Strategien und setzt Instrumente ein, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule näher zu kommen. Für die Teilnahme am PP I wurden 2008 konkrete Maßnahmen beschrieben; in 2013 wurde für das PP II dokumentiert, welche Maßnahmen abgeschlossen, welche fortgeführt und welche neu entwickelt wurden. Das hier vorliegende Gleichstellungszukunftskonzept beschreibt die Strategien und Maßnahmen der TU Dortmund, bewertet ihre Wirkung, beschreibt ihre nachhaltige Weiterentwicklung und ergänzt sie um innovative Aktivitäten zur beschleunigten Zielerreichung.

Nach wie vor gilt, dass Erfolge der Maßnahmen, die die TU Dortmund in den verschiedenen Bereichen umsetzt, im Detail oft schwer zu beurteilen sind. Zumeist lassen sich Resonanz und Auslastung der einzelnen Angebote beschreiben. Die quantitativen Veränderungen der Frauenanteile an Studierenden, wissenschaftlichem Nachwuchs oder Professuren können damit aber nicht monokausal begründet werden. Dennoch ist davon auszugehen, dass die Maßnahmen Erfolge zeigen und sich positiv auf die Entwicklung der TU Dortmund hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule auswirken. Als Beleg hierfür können zahlreiche Studien der Frauen- und Geschlechterforschung

herangezogen werden, die oftmals den Hintergrund für die Entwicklung einzelner Maßnahmen in der TU Dortmund bilden.

2.1 Haupthandlungsfeld Studierende: Gewinnung von Studentinnen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge

Im Folgenden werden die Maßnahmen dargestellt, die zum Abbau eines geschlechtersegregierten Studienwahlverhaltens beitragen.

Abgeschlossene Maßnahmen: keine

Fortgeführte Maßnahmen:

An der TU Dortmund bestehen vielfältige Angebote der Fakultäten und der zentralen Studienberatung zur **Beratung von Schülerinnen und Schülern**. Alle MINT-Fakultäten und alle gewerblich-technischen Ausbildungsbereiche beteiligen sich am **Girls' Day**. Die TU Dortmund stellt jährlich ein Angebot für 150 bis 200 Mädchen bereit. Die fünf Fakultäten mit geringem Studentenanteil beteiligen sich am **Boys' Day** (jährlich mit mehr als 100 Plätzen). Auch die MINT-Fakultäten entwickeln weiterhin eine breites **Engagement zur Gewinnung von Studentinnen** und zur frühzeitigen Studienorientierung (z. B. Mädchen-Technik-Talente-Kongress, Schnupperuni Informatik für Schülerinnen). Eine **zielgruppenspezifische Ansprache von Schülerinnen in Schulprojekten** gibt es z. B. von der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen und in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik. Dies alles soll zur Veränderung der geschlechterspezifischen Studienwahlorientierung von Schülerinnen beitragen.

Eine Besonderheit stellt das Mentoring-Programm „**MinTU – Mädchen in die TU Dortmund**“ dar, das seit 2012 jährlich angeboten wird. Das Projekt nimmt die Erfahrung auf, dass bereits vor der Pubertät Weichen für die Studienwahlorientierung gestellt werden. Es bringt deshalb 12- bis 14-jährige Schülerinnen mit MINT-Studentinnen der TU Dortmund zusammen. Das Programm beinhaltet ein einjähriges Mentoring mit vier Workshop-Tagen in MINT-Fächern und führt die Schülerinnen an das Studium eines MINT-Faches heran. Das Angebot wird sehr stark nachgefragt: am derzeitigen siebten Durchlauf nehmen 48 Schülerinnen teil, weitere stehen auf der Warteliste für 2019.

Das **Qualitätsmanagement für Studieninformationen** ist etabliert: die Fakultäten gestalten ihre Informationsangebote für Studieninteressierte gendersensibel (z. B. geschlechtersensible Sprache und Bilder, inhaltliche Beispiele aus allen Lebensbereichen der Schüler/-innen). Das Referat Hochschulkommunikation und das Referat Marketing forcieren eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit mit geschlechtergerechter Text- und Bildsprache auf der gesamten Homepage und in der Außer-darstellung der Universität. Auch die meisten Fakultätsseiten sind mittlerweile geschlechtersensibel formuliert und bebildert.

Role models werden in unterschiedlichen Formaten präsentiert: z. B. gemischtgeschlechtliche Vortragsteams bei Schulbesuchen, Studentinnen mit aktiver Rolle in Schulaktionen und Informationsveranstaltungen, Fakultäten setzen verstärkt weibliche studentische Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit ein, dortMint arbeitet mit Schul-Botschafterinnen, mentoring³ präsentiert Ingenieurwissenschaftlerinnen als role models, Fakultäten mit niedrigem Frauenanteil laden regelmäßig Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen ein.

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

nachgefragt werden. Die Fakultät Informatik beteiligte sich aktiv an der Entwicklung des tasteMINT Assessment, das Schülerinnen vor der Studienwahl die Möglichkeit zur Erprobung ihrer Potenziale für den MINT-Bereich bietet.

Studentinnen profitieren von den umfassenden **Beratungs- und Betreuungssystem** für Studierende im ersten Studienjahr. Insbesondere in den MINT-Fakultäten existieren eigene **Frauennetzwerke oder Mailinglisten**, einige Fakultätshomepages integrieren eine spezifische Frauen-Seite (z. B. „Ingenieurinnen“) oder verweisen auf die Seiten der dezentralen bzw. zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Fakultät Raumplanung bot in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschulbildung **Weiterbildungen zur geschlechtergerechten Lehre** für das Lehrpersonal aller Statusgruppen an. Diese Maßnahme wurde in dieser Form nicht weitergeführt, weil das Zentrum für Hochschulbildung sein originäres Angebot deutlich geschlechtersensibler gestaltet.

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

Im Rahmen des NRW-**Stipendien**-Programms unterstützt die Polchau-Stiftung weiterhin TU-Studentinnen aus einem MINT-Fach.

Neu entwickelte und zukünftige Maßnahmen:

Fakultätsspezifische Aktivitäten zur Studentinnengewinnung: Die Fakultät Chemie und Chemische Biologie knüpft durch das gezielte Anwerben von Schülerpraktikantinnen erste Kontakte zu jungen Frauen, um diese als Studentinnen zu gewinnen. Die Fakultät für Informatik gestaltet ihre Studieninformationsflyer mit frauenspezifischen Informatik-Themen neu. Sie weist darin auf die vielfältigen Möglichkeiten des Studiums von Nebenfächern wie Biologie, Medizin oder Rehabilitationstechnologien hin. Diese Nebenfächer haben einen besonderen Anwendungsbezug und sprechen deshalb insbesondere Frauen an. Andere ingenieurwissenschaftliche Fakultäten verankern curricular Anwendungsbezüge stärker in den Veranstaltungen für die ersten Semester.

Als zentrales Angebot der TU Dortmund wurde 2015 nun auch für Schüler im Alter von 12 bis 14 Jahren ein **Mentoring-Programm (12+ – Das Jungen-Mentoring)** vergleichbar mit „MinTU – Mädchen in die TU Dortmund“ eingeführt.

Deutlich verstärkt haben die Fakultäten ihre **Aktivitäten zum Senken der Abbrecherinnenquote**. So bieten mittlerweile z. B. mehrere Fakultäten Instrumente zur Erprobung der Potenziale für Studiengänge an, die vor der Studienwahl genutzt werden können. Die Informatik entwickelte ein Mentoringprogramm zur Unterstützung von Studentinnen durch Studentinnen als Mentorinnen und organisiert Übungsgruppen in den ersten Semestern so, dass keine Studentin alleine mit ausschließlich Studenten ist. Die Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen versucht studienrelevante Probleme im 1. Semester mit einem Gruppenmentoring zu ermitteln und zu beheben. Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik unterstützt Bachelorstudentinnen, in dem sie jedes Semester ihren Studienfortschritt dokumentiert und auf dieser Grundlage Beratungs- und Förderangebote bereitstellt oder ihnen Stipendien bzw. Stellen als wissenschaftliche Hilfskraft oder geeigneten Industriepraktika vermittelt. Und sie organisiert Mentoring-Gruppen in denen Masterstudentinnen und Promovendinnen Bachelorstudentinnen unterstützen.

2.2 Haupthandlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs: Steigerung des Anteils von Frauen abgeschlossener Promotionen

Der Frauenanteil bei den Promotionen an der TU Dortmund steigt im langfristigen Trend (28% in 2009, 36% in 2011, 35% in 2013, 30% in 2016, 38% in 2017). Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen zielen darauf, diesen Trend zu verfestigen. Gemessen an der Kaskade (Absolventinnen) haben beinahe alle Fakultäten hier ein Defizit.

Abgeschlossene Maßnahmen:

Das **Graduiertenprogramm** der Fakultäten der Geistes-, Kultur-, Sozialwissenschaften für Promovierende und Promotionsinteressierte wurde nach personellen Veränderungen beendet, obwohl Auslastung und Resonanz sehr gut waren. Die beteiligten Fakultäten konnten sich nicht zu einer Weiterführung entschließen. Die **Promotionsstipendien** der Fakultäten wurden wegen geringer Resonanz eingestellt. Zudem vertritt die TU Dortmund generell die Strategie, Stellen Stipendien vorzuziehen.

Fortgeführte Maßnahmen:

Die **Karriereentwicklungsprogramme** der TU Dortmund haben die Aufgabe, eine Orientierung für den weiteren Karriereweg zu bieten und den Teilnehmenden eine solide Entscheidung über die nächsten Schritte zu ermöglichen. Ziel ist, Transparenz über Karrierewege herzustellen, persönliche Planungssicherheit zu verbessern und unnötige drop-outs insbesondere von Frauen zu verhindern. Dabei nimmt die TU Dortmund wissenschaftliche und außeruniversitäre Karrierewege in den Fokus. Das Karriereforum für Postdocs oder female.2.enterprises für Absolventinnen geben konkrete Informationen über Karrierewege in Unternehmen und informieren so auch über alternative Karrierewege.

Das Angebot des ScienceCareerNet Ruhr wurde erweitert und die beiden Koordinationsstellen an der TU Dortmund verstetigt. In das von der TU Dortmund verantwortete mentoring³-Modul für Ingenieurinnen wurden 2005 bis 2013 insgesamt 224 Promovendinnen der UA Ruhr, davon 77 aus der TU Dortmund aufgenommen (endgültige Zahlen zum Bericht PP II). In den letzten fünf Jahren wurden 182 Promovendinnen, davon 78 aus der TU Dortmund aufgenommen. Nach wie vor werden auch Mentoring-Gruppen für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus SFB/TR gebildet. Die Angebote des ScienceCareerNet Ruhr werden sehr gut angenommen. Sie werden künftig als gemeinsame überfachliche **Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich** der Universitätsallianz Ruhr (Universitäten Duisburg-Essen, Bochum und Dortmund) fortgeführt (siehe nächster Abschnitt „Neu entwickelte und zukünftige Maßnahmen“)

Seit 2009 werden generell **Verträge für promovierende Wissenschaftler/-innen** für die Dauer von mindestens einem Jahr geschlossen. Die Personalabteilung fordert bei Verträgen mit kürzerer Laufzeit eine schriftliche Begründung. Eine sachgrundlose Befristung wird bereits seit mehreren Jahren nicht mehr für Verträge im Wissenschaftsbereich vorgenommen. Ganz im Gegenteil, seit der Neufassung des WissZeitVG in 2016 vollzieht die TU Dortmund eine deutliche Strategieveränderung: Der Anfangsvertrag hat in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren. Die Vertragslaufzeit soll so dem Qualifizierungsziel Promotion entsprechen. Eine Vertragsverlängerung richtet sich an den erwarteten Zeitraum bis zum Ende der Promotion. Zudem werden Promovierende ausschließlich als wissenschaftliche Beschäftigte mit mindestens 50 % Stellenumfang eingestellt. Selbstverständlich werden die Familienkomponente des WissZeitVG (zwei Jahre pro Kind) und die Regelung zu Mutterschutz und Elternzeit umgesetzt. Diese Maßnahme trägt zu einer verbesserten beruflichen Planbarkeit bei. Die Vertragslaufzeiten haben sich damit deutlich verlängert.

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

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

Die TU Dortmund war auch in den letzten fünf Jahren erfolgreich bei der Einwerbung von **strukturierten Programmen**, mit denen das Ziel einer erhöhten Zahl von Promotionen erreicht werden sollte. Mittlerweile bestehen an der TU Dortmund ein Exzellenzcluster (gemeinsam mit der

Ruhr Universität Bochum), acht SFB/TRs, 13 Promotionskollegs und eine Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe.

Die zusätzliche finanzielle Unterstützung der promovierenden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Form von SHK-Stunden wurde bis 2013 weitergeführt. Mit der dann eingeführten bedarfsorientierten Budgetierung kalkulieren die Fakultäten den Finanzbedarf für diese Maßnahmen autonom. In Absprache mit der jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wurde die SHK-Unterstützung aufgehoben oder wird fortgesetzt.

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

Neu entwickelte und zukünftige Maßnahmen:

Die **Research Academy Ruhr** wurde 2017 gegründet und ist eine der leistungsfähigsten und größten Plattformen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. In einer bundesweit einzigartigen Kooperation bereiten die drei UA Ruhr-Universitäten Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen gemeinsam auf eine Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft vor und bündeln die lokalen Angebote. Die gemeinsame Struktur ermöglicht einen transparenteren Zugang zu Weiterqualifizierungs- und Orientierungsangeboten für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Frauen sind die häufigsten Nutzerinnen dieser Angebote. Aktuell bestehen erste Überlegungen zu einem gemeinsamen Gendersensibilisierungstraining für die neu etablierten Koordinator/-innen an den drei Standorten.

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

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

Im Rahmen der im NRW-Gleichstellungsgesetz vorgeschriebenen Festsetzung der Professorinnenquote hat die Prorektorin Diversitätsmanagement mit allen Fakultäten die Geschlechterverteilung entlang des Kaskadenmodells und über Möglichkeiten ihrer **fakultätsinternen Nachwuchsförderung von Frauen im Wissenschaftsbereich** diskutiert. Die vereinbarte Professorinnenquote wurde in das jeweilige Gleichstellungskonzept der Fakultät aufgenommen. Die Vermutung, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen auch an der TU Dortmund häufiger als ihre männlichen Kollegen in Teilzeit arbeiten, bestätigte 2018 eine Analyse des Gleichstellungsbüros. Im Zuge der in 2019 anstehenden Evaluation der Gleichstellungskonzepte wird die Gleichstellungskommission mit jeder Fakultät sprechen und zu ihrer spezifischen Situation passende Gleichstellungsmaßnahmen diskutieren.

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

Die Steigerung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren (17 % in 2006, 21 % in 2011, 24 % in 2017) soll beibehalten werden. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Fakultät für Maschinenbau und die Fakultät für Elektro- und Informationstechnik gelegt, da diese aktuell keine Professorin haben. Auch die sieben Fakultäten mit einem Professorinnenanteil von unter 10 % werden im Fokus der Bemühungen stehen.

Abgeschlossene Maßnahmen: keine

Fortgeführte Maßnahmen:

Das Rektorat benennt für jede Berufungskommission professorale Berufungsbeauftragte einer fachfernen Fakultät (seit 2003). Seit 2012 informiert der Prorektor/die Prorektorin Forschung persönlich diese **Berufungsbeauftragten** auch über die angestrebte Geschlechterrelation der Fakultäten auf der Ebene der Professuren.

Seit Oktober 2012 arbeiten Berufungskommissionen der TU Dortmund auf Grundlage der aktualisierten **Berufungsordnung** und dem erläuternden **Berufungsleitfaden**. Danach beraten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nach wie vor in Berufungsverfahren ihre Fakultät und stehen in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Ausrichtung jeder Professur wird vor dem Hintergrund des Strukturentwicklungsplans der Fakultät definiert. Dabei werden alle Professuren thematisch weit gefasst, um ein möglichst breites Bewerber/innenfeld und somit auch möglichst viele Frauen anzusprechen. Die Auswahlkriterien werden vor der Ausschreibung verbindlich festgelegt, um ein Kriterien geleitetes Verfahren sicher zu stellen. Noch vor der Ausschreibung legen die Fakultäten ihre Strategien zur Identifizierung und Ansprache von geeigneten Kandidatinnen dar. Dabei unterstützt das Gleichstellungsbüro die Berufungskommissionen: sie erhalten Verteilerlisten oder Links zu Internet-Plattformen, um die Ausschreibung speziell bei Wissenschaftlerinnen breit zu streuen und sie erhalten Links zu Datenbanken für eine eigene Recherche nach geeigneten Kandidatinnen. Gleichzeitig nutzen Berufungskommissionen ihre eigenen fachspezifischen Frauen-Communities und -Netzwerke zur gezielten, persönlichen Ansprache von potentiellen Bewerberinnen. Als Maßnahme zur **aktiven Rekrutierung** laden Fakultäten außerdem regelmäßig Wissenschaftlerinnen ein, z. B. zu Seminaren, Kolloquien oder Symposien, um geeignete Kandidatinnen zu identifizieren und direkt ansprechen zu können.

Besonderes Augenmerk wird auf die geschlechterparitätische Zusammensetzung der Berufungskommissionen gelegt. In allen Kommissionen sind außerdem hochschulexterne, stimmberechtigte Mitglieder vertreten. Dies erweitert den Fokus über die Grenzen der Fakultät hinaus und erhöht die Sachbezogenheit der kommissionsinternen Diskussionen.

In jedem Verfahren müssen Bewerbungen qualifizierter Frauen vorliegen, bevor die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Probevorträge beginnt. Außerdem regelt der Berufungsleitfaden, dass gleichermaßen Männer und Frauen als Gutachter/innen bestellt werden. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Produktivität wird die von Bewerber/innen angegebene Kindererziehungszeit berücksichtigt.

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

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren durch **kollegiales Coaching und Weiterbildungsangebote** für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. In Planung ist aktuell eine Startmappe für neu gewählte Gleichstellungsbeauftragte, die mit relevanten Informationen zur Qualitätssicherung beiträgt.

Wissenschaftlerinnen für **Vertretungsprofessuren** zu gewinnen ist weiterhin ein Ziel der Universität. Im WiSe 2011/12 betrug der Frauenanteil 33,33 %. Im WiSe 2016/17 waren 42,9 % und im WiSe 2017/18 bereits 48,0 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen besetzt. Die Zielgröße von 50 % Vertretungsprofessorinnen ist damit nahezu erreicht.

Neu entwickelte und zukünftige Maßnahmen:

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

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

Um die Genderkompetenz bei Berufungskommissionsmitgliedern zu verstärken, wurde 2017 erstmalig ein **Kompetenztraining für geschlechtergerechte Bewerbungsverfahren** für Professor/-innen und andere Berufungskommissionsmitglieder angeboten und genutzt. Im Juni 2018 wird dieses Training als UA Ruhr-weites Angebot verstetigt.

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

3. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Abgeschlossene Maßnahmen:

Die Beratung des **Campus-Familienbüros** wurde wegen geringer Nachfrage aufgegeben, hier findet die Beratung nun in den Dortmunder Stadtteilbüros statt. Der **Online Marktplatz Familie** zur Suche nach privater Kinderbetreuung wurde ebenfalls wegen zu geringer Nachfrage eingestellt. Das **Audit familiengerechte Hochschule** wurde nicht weitergeführt. Stattdessen ist die TU Dortmund seit 2014 aktives Mitglied (Vorstand) in der **Charta Familie in der Hochschule**.

Fortgeführte Maßnahmen:

Der **Familien-Service** der TU Dortmund wurde ausgebaut (personell und inhaltlich) und bietet ein umfangreiches und persönliches Beratungsangebot zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Gemeinsam mit der Abteilung Personalentwicklung berät er auch zum Programm „Rückkehr in den Beruf“. Das Eltern-Café für studentische und beschäftigte Eltern der TU Dortmund wird vom Familien-Service organisiert und findet sechs Mal pro Semester statt. Der Familien-Service organisiert Kinderbetreuung bei Veranstaltungen auch nach 16:00 Uhr und an Wochenenden.

Der Familien-Service pflegt das **Familien-Portal** auf der Homepage der Universität und bündelt dort relevante Informationen für studierende und beschäftigte Eltern. Auch die Fortsetzung der **Publikationsreihe** über Aktive Väter liegt in der Verantwortung des Familien-Service und wurde 2015 mit Update-Interviews und neu interviewten Vätern weitergeführt. Aktuell werden alle Interviews im Familien-Portal online gestellt. Das Studierendenwerk Dortmund bietet seit fünf Jahren und auch weiterhin ein **kostenloses Mittagessen für Kinder von Studierenden** in der Mensa an.

Die finanzielle Unterstützung der **Kita auf dem Campus** (HoKiDo e.V.) und der angeschlossenen **Kinder-Kurzzeit-Betreuung KuKi** wird ebenso fortgeführt wie die Kooperation mit der „**Kita im Grünen**“ (ehemals „4 Jahreszeiten“) des Studierendenwerks Dortmund. Die **Tagespflegestelle** „9 x kluge Zwerge“ bietet weiterhin neun Kindern unter drei Jahren von Wissenschaftler/-innen in DFG-geförderten Projekten zentral auf dem Campus eine stabile und flexible Betreuung. Die **Kinder-Ferienbetreuung** auf dem Campus an insgesamt vier Ferienwochen im Jahr bietet Platz für 30 Kinder von Studierenden und Beschäftigten der TU Dortmund.

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

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

Neu entwickelte und zukünftige Maßnahmen:

Die Personalabteilung der TU Dortmund bietet ausführliche Informationen und individuelle Beratung zur Umsetzung der **Familienkomponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz**, in vielen Fällen bereits bei Vertragsabschluss, um die Möglichkeit zu erläutern, die zulässige Gesamtbefristungsdauer um zwei Jahre pro Kind zu verlängern.

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

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

Das Lesezeichen mit den **Leitsätzen** der familiengerechten TU Dortmund wurde neu aufgelegt und liegt jetzt standardmäßig dem Infopaket für neue Beschäftigte bei. Außerdem überreicht das Berufungsmanagement das Lesezeichen allen Vortragenden in Berufungsverfahren zusammen mit der Information über den Dual Career Service.

Bereits im Vorfeld von Berufungsverhandlungen informiert der **Dual Career Service** der TU Dortmund über Beratungsmöglichkeiten des Familien-Service. Dazu wurde das Berufungsmanagement der TU Dortmund personell und inhaltlich ausgeweitet. Die TU Dortmund ist seit 2017 Gründungsmitglied im wissenschaftsbezogenen Dual Career Netzwerk Ruhr. Neben weiteren regionalen Netzwerken, u. a. im Verein Wissenschaft in Dortmund (windo e. V.), ist die TU Dortmund seit 2016 auch Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland.

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

4. Strukturelle Einbindung/Nachhaltigkeit

Die TU Dortmund strebt Gleichstellung durch das Wirken in Gleichstellungsstrukturen und durch Gender Mainstreaming an. Beide Zugänge dienen der Nachhaltigkeit des Prozesses zur Herstellung von Gleichstellung in der Hochschulkultur. **Gender Mainstreaming** ist die zentrale Strategie, mit der Gleichstellungsprozesse in die bestehenden Strukturen der Hochschule nachhaltig integriert werden: Möglichst alle Einheiten der TU Dortmund sollen die in ihrer Verantwortung liegenden Aufgaben unter Einbeziehung von Genderaspekten umsetzen. So nimmt beispielsweise die hochschuldidaktische Weiterbildung des Zentrums für Hochschulbildung Genderaspekte curricular auf, das Referat Forschungsförderung berät zu Frauenförderprogrammen und das Berufungsmanagement er-

läutert die Familienfreundlichkeit der TU Dortmund. Auch die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit arbeitet im Sinne von Gender Mainstreaming, indem sie geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild benutzt. Um die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den Curricula aller Studiengänge zu sichern, berät eine **AG Gender Studies** die Fakultäten bei der Einrichtung von neuen Studiengängen. Bei Re-Akkreditierungen prüft das Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation standardmäßig die Anforderungen an Gleichstellung und Diversität.

Zwei ingenieurwissenschaftliche Fakultäten fördern Schulungen zur **Gendersensibilisierung** für alle neuen wissenschaftlichen Mitarbeitenden und für Berufungskommissionsmitglieder, eine weitere fördert die Sensibilisierung der Beschäftigten zur Verwendung von geschlechterneutraler Sprache.

Die standardmäßige Nennung und Einbeziehung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in Routinen und Regelwerke, die der Qualitätssicherung dienen, sind ebenfalls ein Indikator für das erfolgreiche Gender Mainstreaming der TU Dortmund. So ist Gleichstellung in der **Grundordnung** der TU Dortmund verankert. Der **Hochschulentwicklungsplan** der TU Dortmund für den Zeitraum 2018 bis 2022 beschreibt die Ziele der TU Dortmund im Gender- und Diversitätsmanagement in einem eigenen Kapitel. Das 2017 neu verfasste **Leitbild der Hochschulverwaltung** betont, dass die Hochschulverwaltung Diversität als Ressource nutzt, die Verwaltung für Toleranz, Chancengleichheit, Inklusion und Familienfreundlichkeit eintritt und sich gegen jede Art von Diskriminierung wendet. Auch die 2017 vom Senat verabschiedeten Leitsätze für gute Lehre umfassen Gender- und Diversitätsaspekte.

Bei Forschungs- und Förderanträgen werden Gleichstellungsziele systematisch integriert. So hat die TU Dortmund im Antrag für das **Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** das Ziel definiert, 50 % der beantragten Tenure Track Professuren mit Frauen zu besetzen. Alle **Forschungsanträge** der TU Dortmund werden durch das Referat Forschungsförderung koordiniert und unterstützend beraten. Textpassagen zu Gleichstellung und Diversität stimmt das Referat mit der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt ab.

Bei den **forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG** rangiert die TU Dortmund seit 2011 in der Spitzengruppe. Bis 2017 berichtete sie regelmäßig über die Entwicklung der Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen. Ab 2018 wird die DFG qualitative Berichte zu wechselnden Schwerpunktthemen erbitten.

Aktuell bereitet das Gleichstellungsbüro den zentralen **Gleichstellungsrahmenplan** der TU Dortmund mit umfangreicher Datendokumentation, quantitativen und qualitativen Zielen und Maßnahmen vor. Die Diskussion um den Gleichstellungsrahmenplan im Senat und in der Hochschulöffentlichkeit wird dazu beitragen, Transparenz über die aktuelle Gleichstellungssituation an der TU Dortmund herzustellen.

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

Die TU Dortmund hat stabile Strukturen zur Sicherstellung der Gleichstellungsarbeit aufgebaut. Dazu gehört das **Gleichstellungsbüro** mit der zu 100 % freigestellten zentralen Gleichstellungsbeauftragten (E 14) und ihrem bedarfsorientierten Budget von rund 240.000 € (Personal- und Sachmittel) jährlich. Fünf Stellen plus Hilfskräfte bilden das Kernteam des Gleichstellungsbüros. In den letzten Jahren wurde die Sekretariatsstelle höhergruppiert und von 50 % auf 63 % aufgestockt, eine Stelle (63 %) wurde neu eingerichtet und eine weitere Stelle von 50 % auf 75 % aufgestockt.

Alle Mitarbeiterinnen der **Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt** sind in der Zwischenzeit unbefristet beschäftigt. Eine Erweiterung um eine Stelle E11 (75%) erfolgte 2014, eine 25% E8-Stelle wird ab Juni 2018 besetzt werden. Dann sind insgesamt sieben Personen in der Stabsstelle dauerhaft beschäftigt. Zeitweilig ergänzen Auszubildende der TU Dortmund oder Praktikant/-innen das Team. Da die Stabsstelle ein Teil des Dezernats Personal und Recht ist, werden ihre Kosten dort budgetiert.

Im April 2016 begann die zweite Amtszeit des **Prorektorats Diversitätsmanagement**, mit dem das Rektorat die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit als zentrale Aufgabe markiert und verstärkt.

Zwischen Stabsstelle CFV, Prorektorin Diversitätsmanagement und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten besteht weiterhin eine **enge Zusammenarbeit**. Die Leiterin der Stabsstelle ist Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten und Mitglied der Gleichstellungskommission. Intensive gegenseitige Beratung prägt nach wie vor die Zusammenarbeit. Die etablierte Zusammenarbeit zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, den in allen Fakultäten gewählten, ehrenamtlichen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und mit den Mitgliedern der Gleichstellungskommission besteht ebenfalls weiter.

Eine Neuerung wurde 2018 vom Senat der TU Dortmund verabschiedet: **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** können zukünftig von allen Mitgliedern der Fakultät gewählt werden, nicht mehr nur von den weiblichen. Dies kann zu einer größeren Akzeptanz und Transparenz der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten beitragen.

Die vom Senat gewählte zentrale **Gleichstellungskommission** der TU Dortmund ist nicht nur geschlechtergemischt zusammengesetzt, die Mitglieder stammen zudem aus fachlich relevanten Bereichen der TU Dortmund, z. B. dem Leiter der Personalabteilung, der Leiterin der Abteilung für Strategie und Qualitätsmanagement und dem AStA. Auch einige Fakultäten haben eigene Gleichstellungskommissionen gegründet.

Die **Geschlechterforschung** an der TU Dortmund ist nach wie vor mit fünf Professuren durch Denomination oder fachliche Kennzeichnung in unterschiedlichen Fakultäten repräsentiert. Geschlechterthemen sind auch Teil vieler Studiengänge. Ein Überblick bietet das Vorlesungsverzeichnis zu Gender und Diversität, in dem das Gleichstellungsbüro im jeweils aktuellen Semester alle Lehrveranstaltungen mit Gender- und/oder Diversitätsbezug zusammenstellt. Seit 2016 organisiert das Gleichstellungsbüro die hochschulöffentliche Veranstaltungsreihe „Sowohl als Auch“, die sich insbesondere an Studierende richtet. In der Lunch Lecture wird ein Geschlechterforschungsthema aktuellen Öffentlichkeitsdiskursen (z. B. Kultur oder Social Media) gegenübergestellt. Damit wird die aktuelle Geschlechterforschung der TU Dortmund sichtbar und einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Durchschnittlich besuchten mehr als 50 Personen die Veranstaltungen.

Als exklusives Format veranstaltete das Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit der Rektorin und der Prorektorin Diversitätsmanagement erstmals in 2016 den „**Salon im U**“, bei dem sich eine neu berufene Professorin der TU Dortmund mit ihrem Forschungsfeld ausgewählten Repräsentant/innen der Stadtgesellschaft präsentiert. Damit wird die Vernetzung der Professorin mit der Dortmunder Stadtgesellschaft gefördert. Für die Zukunft sind weitere Salons im U geplant.

5. Qualitätsmanagement

Auch im Qualitätsmanagement der TU Dortmund ist **Gender Mainstreaming** fest verankert. Das Dezernat für Hochschulentwicklung und Organisation verantwortet ein Gleichstellungscontrolling mit geschlechterdifferenzierten Datensätzen, die z. B. im Jahrbuch der TU Dortmund oder in der Studierendenstatistik veröffentlicht sind. Auch die aktuellen Einschreibezahlen werden geschlechterdifferenziert ausgewiesen. Darüber hinaus führt die Fakultät Raumplanung weiterhin ihr geschlechterdifferenziertes **Monitoring** im Bereich Studium durch, inklusive Bericht und Weiterentwicklung von Maßnahmen.

Die Fortschreibung der gesetzlich vorgeschriebenen **Gleichstellungskonzepte** der Fakultäten und größeren Einheiten der TU Dortmund ist seit Jahren etabliert und wurde in der 2011 neu konzipierten Form weitergeführt. In die letzte Fortschreibung wurden zusätzlich die Zielzahlen zur Professorinnenquote aufgenommen. Zukünftig sollen die Gleichstellungskonzepte noch stärker als Personalentwicklungskonzepte genutzt werden.

Die 2011 eingeführte **Absolvent/innen-Befragung** beinhaltet zwei Fragen zur Genderkompetenz: 57 % der Absolvent/innen der Jahrgänge 2012-2016 geben an, die Fähigkeit, gleichstellungsorientiert zu handeln sei bei ihnen in hohem oder sehr hohem Maße bei Studienabschluss vorhanden. Etwa gleich hoch schätzen sie ihre Fähigkeit ein, Genderaspekte zu erkennen.

Die TU Dortmund hat als einzige Hochschule in NRW seit einigen Jahren eine **bedarfsorientierte Budgetplanung** eingeführt und damit das Überrollen historisch gewachsener Haushaltsbudgets abgelöst. Die Fakultäten sind angehalten, drei Promille des jährlichen Budgets zur Förderung von

Gleichstellungsmaßnahmen zu nutzen. Über die jährlich verausgabten Mittel berichten die Fakultäten mit der Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte.

Externe Evaluationsverfahren

Die TU Dortmund war 2008 bis 2014 von der berufundfamilie gGmbH als familiengerechte Hochschule auditiert. Im Jahr 2014 trat sie der Charta Familie in der Hochschule und dem Best-Practice-Club bei. Im April 2012 unterzeichnete die Rektorin der TU Dortmund die Charta der Vielfalt, im Juli 2012 zeichnete der Stifterverband die TU Dortmund als eine von acht Hochschulen bundesweit mit dem Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ für ihre Vielfaltsstrategie aus. In 2018 durchläuft die TU Dortmund das Re-Audit des Stifterverbands.

6. Ausblick

Die Technische Universität Dortmund hat heute in ihren Gleichstellungsaktivitäten einen hohen Standard erreicht. Diversität und Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft sind zentrale Ziele der Universität. Das Thema Gleichstellung ist in den Strategieentwicklungsinstrumenten der Universität fest verankert und – wo immer möglich und sinnvoll – sind messbare Zielquoten operationalisiert. Die vielfältigen Maßnahmen der TU Dortmund zeigen erste Erfolge. So gleicht sich die Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen langsam, aber stetig an. Dabei bleiben drei zentrale Handlungsfelder bestehen: die Gewinnung von Studentinnen, insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, die geschlechtersensible Karriereentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs und die Erhöhung des Professorinnenanteils. Das vorliegende Konzept legt dar, wie die TU Dortmund ihre Gleichstellungsbemühungen in den kommenden Jahren noch stärker auf die individuelle Situation in den einzelnen Fakultäten ausrichten wird. Besondere Aufmerksamkeit wird weiterhin auf den Berufungsverfahren liegen. In den letzten Jahren konnte die TU Dortmund den Anteil der weiblichen Neuberufenen bereits deutlich steigern: von 23,6 % in den Jahren 2010 bis 2012 auf 31,9 % in den Jahren 2014 bis 2016. Trotz dieser Steigerung ist es noch ein langer Weg, bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den wissenschaftlichen Spitzenpositionen erreicht ist.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 16.05.2018

Dortmund, den 24.05.2018

Die Rektorin der Technischen Universität Dortmund

Universitätsprofessorin

Dr. Dr. h.c. Ursula Gather