

## Gleichstellungskonzept für die Parität an der Technischen Universität Dortmund im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept für die Parität möchte sich die TU Dortmund den Zugang zu den Mitteln aus dem Professorinnenprogramm 2030 eröffnen. In der Vergangenheit konnte die TU Dortmund bereits dreimal ein überzeugendes Gleichstellungskonzept vorlegen; aus den Professorinnenprogrammen I und III erhielt sie die Förderung einer Professur.

Das Gleichstellungskonzept für die Parität der TU Dortmund wurde vom Rektorat am 30. August 2023 verabschiedet. Zentrale Gremien der TU Dortmund, wie z. B. der Senat und die Konferenz der Dekan\*innen, erhalten es zur Information.

### 1. Struktur und Ausgangssituation

Die Technische Universität Dortmund (TU Dortmund) ist mit 54 Jahren eine relativ junge Campus-Universität mit Sitz im Ruhrgebiet. Sie gliedert sich in 17 Fakultäten der Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Sozial- und Geisteswissenschaften. Das Lehrangebot umfasst rund 80 Studiengänge. Neben den fachwissenschaftlichen Studiengängen liegt ein Schwerpunkt auf der Lehramtsausbildung. Von den ca. 32.500 Studierenden sind 16 % internationale Studierende. Die TU Dortmund beschäftigt ca. 300 Professor\*innen, 2.200 wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, 1.560 Beschäftigte in Technik und Verwaltung, 2.060 Hilfskräfte sowie zahlreiche Lehrbeauftragte. (Stand 12/2022)

Seit 2007 kooperiert die TU Dortmund in der Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr) eng mit der Ruhr-Universität Bochum (RUB) und der Universität Duisburg-Essen (UDE).

### 2. Repräsentanz von Frauen in Leitungsgremien

#### 2.1. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen in den Leitungsgremien

In den zentralen Leitungsgremien der TU Dortmund (Stand 07/2023) sind Frauen sehr gut vertreten. Der **Hochschulrat** setzt sich aus fünf Frauen und drei Männern zusammen; den Vorsitz des Hochschulrates hat eine Frau inne. Das **Rektorat** besteht aus drei Männern und vier Frauen: Rektor, Kanzler und Prorektor Finanzen sowie Prorektorin Studium, Prorektorin Forschung, Prorektorin Internationales und Prorektorin Diversität. In den **Senat** der TU Dortmund wurden 16 Frauen und elf Männer gewählt, woraus ein Frauenanteil von 59 % resultiert. Damit überwiegt der Frauenanteil den der Männer in allen zentralen Leitungsgremien der TU Dortmund.

Die **Zentralverwaltung** gliedert sich in sechs Dezernate, von denen eines von einer Frau geführt wird; zudem gibt es eine Hauptdezernentin. An der Spitze der zehn Referate stehen sechs Frauen und drei Männer, wobei eine Referatsleiterin kommissarisch ein zweites Referat leitet. Insgesamt betrachtet zeigt sich auch hier eine geschlechterparitätische Besetzung. (Stand 07/2023)

Die Frauenanteile in den **Dekanaten** sind gering, konnten allerdings in den vergangenen Jahren etwas gesteigert werden. In sieben der 17 Fakultäten wurden Frauen als Dekanin oder Prodekanin gewählt, davon in drei Fakultäten jeweils zwei Frauen. Vier Fakultäten leitet eine Dekanin. Von den insgesamt 49 zu vergebenden Ämtern in Dekanaten sind zehn mit Frauen besetzt. Damit erreicht die TU Dortmund hier insgesamt einen Frauenanteil von 20 % (Stand 07/2023). Mit Blick auf die letzten beiden Betrachtungszeitpunkte 2016 (13 %) und 2020 (17 %) ist erkennbar, dass die Anzahl und der Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen der Fakultäten wachsen. Der Frauenanteil an (Pro-)Dekaninnen bleibt allerdings hinter dem Professorinnenanteil der TU Dortmund (24 %; Stand 12/2022) zurück. Die Unterrepräsentanz trifft umso mehr vor dem Hintergrund zu, dass auch Vertreterinnen des akademischen Personals Prodekanin sind.

## 2.2. Repräsentanz von Frauen in den Leitungsgremien: abgeleitete Handlungsbedarfe

Die folgende Tabelle fasst die zuvor aufgeführten Daten für einen Überblick zusammen. Sie zeigt, dass auf den Führungspositionen der TU Dortmund insgesamt ein Frauenanteil von 41 % erreicht ist.

### Frauenanteile in den Leitungsgremien der TU Dortmund 12/2016, 12/2020 und 07/2023

	12/2016	12/2020	07/2023		
	Frauenanteile	Frauenanteile	Frauenanteile	Frauen	Männer
Hochschulrat	25 %	50 %	63 %	5	3
Rektorat	67 %	50 %	57 %	4	3
Verwaltungsspitze (Dezernate/Referate)	47 %	53 %	50 %	8	8
Senat	37 %	67 %	59 %	16	11
Dekanate	13 %	17 %	20 %	10	39
<b>TU Dortmund</b>	<b>29 %</b>	<b>40 %</b>	<b>40 %</b>	<b>43</b>	<b>64</b>

Die Geschlechterverteilung in den zentralen Leitungsgremien der TU Dortmund generiert aktuell keinen Handlungsbedarf. Hochschulrat, Rektorat und Verwaltungsspitze sind durch umsichtiges Handeln der Entscheidungsträger\*innen mit mindestens 50 % Frauen besetzt. In den Senat wurden mehr Frauen als Männer gewählt. Dieses Wahlergebnis ist auch darauf zurückzuführen, dass die Gleichstellungskommission bereits 2016 vor dem Hintergrund der im Hochschulgesetz NRW geforderten geschlechterparitätischen Gremienbesetzung die Empfehlung aussprach, Wahllisten alternierend mit Frauen und Männern zu besetzen. Diese Empfehlung wurde vom Wahlleiter der TU Dortmund als Information an die listenbildenden Bereiche weitergeleitet. Dem Vorschlag wurde bei der Aufstellung zahlreicher Wahllisten gefolgt – so auch bei den Wahlen zum Senat. Damit ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Wahlgremien zwar nicht garantiert, da es sich um Personenwahlen handelt. Dennoch ist erkennbar, dass diese Anlage der Wahllisten eine geschlechterparitätische Besetzung begünstigt. Für die gewählten Gremien in der TU Dortmund bleibt es somit wichtig, an der Empfehlung festzuhalten, Wahllisten alternierend mit Frauen und Männern zu besetzen.

Bei den Führungspositionen in den Fakultäten der TU Dortmund besteht nach wie vor Handlungsbedarf. Die geringe Präsenz von Frauen in Dekanatsfunktionen muss stärker thematisiert und

weiterhin dafür geworben werden, mehr Frauen für das Amt als Dekanin oder Prodekanin zu gewinnen. Insbesondere in den Fakultäten, in denen der Professorinnenanteil in den Dekanaten hinter dem der Fakultät zurückbleibt, gilt es weibliche Potenziale zu aktivieren. Allerdings muss für die Gruppe der Professor\*innen (und in einigen Fakultäten auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen) berücksichtigt werden, dass die wenigen Frauen nicht unzumutbar schwer mit Gremienarbeit belastet werden. Das Rektorat begrüßt es, wenn Fakultäten mit einem geringen Professorinnenanteil auf eine ausgewogene Verteilung der Belastung durch Gremienarbeit hinwirken. Zur Entlastung der Professorinnen bestehen dabei verschiedene Möglichkeiten, beispielsweise im Rahmen der Lehrverpflichtungsverordnung.

### **3. Repräsentanz von Frauen auf den wissenschaftlichen Karrierestufen**

#### **3.1. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen auf den wissenschaftlichen Karrierestufen**

##### **Studierende**

Die Anzahl der Studierenden (inklusive der Promotionsstudierenden) liegt in der TU Dortmund 12/2022 bei knapp 32.500, wobei der Frauenanteil insgesamt relativ stabil über viele Jahre 46 % ausmacht. Die annähernd gleiche Anzahl an Studentinnen und Studenten in der TU Dortmund insgesamt überdeckt die Binnendifferenzierung. An der TU Dortmund ist ein geschlechterstereotypes Studienwahlverhalten erkennbar. Insbesondere die Lehramtsstudiengänge sind durch hohe Frauenanteile geprägt; demgegenüber zeigen fast alle MINT-Fakultäten geringere Studentinnenanteile.

In fünf der 17 Fakultäten herrscht eine relativ ausgewogene Geschlechterverteilung unter den Studierenden: Für beide Geschlechter ist ein Anteil von mindestens 40 % gegeben. In weiteren sechs Fakultäten ist das unterrepräsentierte Geschlecht mit mindestens 30 %, aber unter 40 % vertreten. Starke Geschlechterdisparitäten unter den Studierenden zeigen sich in sechs Fakultäten:

**Geschlechter(dis)paritäten auf der Ebene der Studierenden in den Fakultäten der TU Dortmund (12/2022; Köpfe, absteigend sortiert)**

Geschlechterverhältnis	Geschlechterverteilung	Fakultät	Frauenanteil
Fakultäten mit (annähernder) Geschlechterparität:	Kein Geschlecht unter 40 %	Raumplanung	51 %
		Chemie und chemische Biologie	48 %
		Architektur und Bauingenieurwesen	47 %
		Statistik	43 %
		Wirtschaftswissenschaften	40 %
Fakultäten mit Geschlechterdisparität ohne starke Überrepräsentanz eines Geschlechts:	Kein Geschlecht unter 30%	Physik	35 %
		Bio- und Chemieingenieurwesen	35 %
		Mathematik	67 %
		Humanwissenschaften und Theologie	68 %
		Kunst- und Sportwissenschaften	69 %
		Sozialwissenschaften	70 %
Fakultäten mit Geschlechterdisparität und starker Überrepräsentanz eines Geschlechts:	Ein Geschlecht unter 30%	Informatik	28 %
		Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung	73 %
		Kulturwissenschaften	78 %
		Maschinenbau	19 %
		Rehabilitationswissenschaften	82 %
		Elektrotechnik und Informationstechnik	17 %

Den Gleichstellungskonzepten ([gleichstellung.tu-dortmund.de/dezentral](http://gleichstellung.tu-dortmund.de/dezentral)) ist zu entnehmen, dass die Fakultäten zum Teil erhebliche Bemühungen entfalten, Studierende des unterrepräsentierten Geschlechts zu gewinnen. Vielen gelingt es zwar nicht, diesen Anteil zu erhöhen; sie erreichen aber, dass er sich nicht weiter verringert. Besonders kritisch zu bewerten sind der fallende Anteil an Studentinnen in der Fakultät für Informatik und die stagnierende Entwicklung des Studentinnenanteils auf niedrigem Niveau in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie in der Fakultät Maschinenbau.

**Wissenschaftlich Beschäftigte**

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal entwickelt sich insgesamt sehr leicht steigend und erreicht 2022 die 40 %-Marke. Dies gilt zum einen für E 13/A 13 – einer Eingruppierung, die als Einstiegsgruppe gilt und somit mit Abstand die größte Anzahl an allen wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten stellt. Zum anderen ist diese Entwicklung aber auch auf E 14/A 14 zu sehen; diese Eingruppierung ist in der Regel Promovierten vorbehalten.

### Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (2017 bis 2022; ausgewählte Entgelt- und Besoldungsgruppen)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
E14/A14	33 %	34 %	36 %	35 %	36 %	41 %
E13/A13	38 %	38 %	39 %	38 %	39 %	40 %
<b>Alle Entgelt- und Besoldungsgruppen</b>	<b>38 %</b>	<b>37 %</b>	<b>39 %</b>	<b>38 %</b>	<b>39 %</b>	<b>40 %</b>

### Abgeschlossene Promotionen

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) wählt bei den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als erste Stufe der internen wissenschaftlichen Kaskade den Frauenanteil an den Absolvent\*innen von Studiengängen auf Masterniveau als Referenzgröße für den Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen. Hier weist die TU Dortmund ein Defizit auf. Während der Anteil an Absolventinnen von Studiengängen auf Masterniveau für die TU Dortmund insgesamt seit vielen Jahren bei etwa 50 % liegt, schwankt der Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen mit leicht steigender Tendenz um etwa 30 %. Erfreulich ist, dass 2017 erstmals mehr als ein Drittel (38 %) der Promotionen an der TU Dortmund von Frauen abgeschlossen wurde. Aber die Entwicklung ist nicht stabil, wie die Daten der Folgejahre erkennen lassen (siehe Tabelle Kap. 3.2.). Dabei ist der deutliche Rückgang in 2020 vermutlich insbesondere auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen (vgl. auch [dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib01\\_2021.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib01_2021.pdf)).

Die große quantitative Diskrepanz zwischen von Frauen abgeschlossenen Studiengängen auf Masterniveau und abgeschlossenen Promotionen lässt sich zum Teil mit dem hohen Absolventinnenanteil in den Lehramtsstudiengängen erklären. Hier wirkt sich aus, dass angehende Lehrer\*innen geschlechterübergreifend eine deutlich geringere Neigung zu promovieren zeigen als Absolvent\*innen fachwissenschaftlicher Studiengänge. Allerdings gilt auch für die fachwissenschaftlichen Studiengänge, dass der Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen unter dem der Absolventinnen liegt. Der Absolventinnenanteil in den fachwissenschaftlichen Studiengängen liegt bei 39 % (12/2022). Einen detaillierten Überblick über die fachspezifischen Daten bieten die Gleichstellungskonzepte der Fakultäten: [gleichstellung.tu-dortmund.de/dezentral](https://gleichstellung.tu-dortmund.de/dezentral).

### Habilitationen und Juniorprofessuren

An der TU Dortmund ist die Anzahl an abgeschlossenen Habilitationen sehr gering. Die Anzahl der Juniorprofessuren stieg kontinuierlich an und erreichte 2020 mit insgesamt 37 Juniorprofessuren vorerst einen Höchststand.

Werden Habilitationen und Juniorprofessuren als äquivalente Karriereschritte auf dem Weg zur Professur zusammengefasst, ergibt sich eine aussagekräftigere Anzahl an Fällen auf dieser Qualifikationsstufe. Seit 2016 gelingt es der TU Dortmund, die Zielquoten nach interner Kaskade zu erreichen: Verglichen mit der vorherigen Karrierestufe der abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil an der Summe der abgeschlossenen Habilitationen und Juniorprofessuren stets größer. Auf der Qualifikationsstufe unmittelbar vor der Lebenszeitprofessur nähert sich der Anteil an Frauen in der TU Dortmund der 50 %-Marke und erreicht sie erstmals 2019 (siehe Tabelle Kap.

3.2.). Ergänzend ist zu bemerken, dass aktuell 42 % aller Juniorprofessuren mit Tenure Track auf Frauen entfallen.

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

Die TU Dortmund führt bereits seit vielen Jahren standardisierte und geschlechtergerechte Berufungsverfahren durch. Sie verfolgt das Ziel, die besten Köpfe zu gewinnen und dabei insbesondere durch proaktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen den Frauenanteil auf Professuren zu erhöhen. Ergebnis ist, dass die Professorinnenquote tendenziell steigt, wie auch die folgende Tabelle verdeutlicht:

### **Entwicklung des Professorinnenanteils differenziert nach Besoldungsstufen (2013 bis 2023)**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	07/ 2023
W 3-/C 4-Professorinnen	18 %	17 %	18 %	19 %	20 %	20 %	22 %	22 %	21 %	22 %	24 %
W 2-/C 3-Professorinnen	24 %	24 %	24 %	25 %	27 %	26 %	28 %	25 %	26 %	27 %	30 %
<b>W 2-/C 3- und W 3-/C 4-Professorinnen insgesamt</b>	<b>20 %</b>	<b>20 %</b>	<b>21 %</b>	<b>22 %</b>	<b>22 %</b>	<b>22 %</b>	<b>24 %</b>	<b>23 %</b>	<b>23 %</b>	<b>24 %</b>	<b>26 %</b>

Der Frauenanteil auf den W 2-/C 3-Professuren schwankt bei leicht steigender Tendenz, fällt aber seit 2016 nicht mehr unter 25 %. Auf den W 3-/C 4-Professuren zeigt sich ebenfalls ein schwacher Aufwärtstrend. In der Summe resultiert ein insgesamt tendenziell steigender Anteil an Professorinnen in der TU Dortmund.

Differenziert nach Fakultäten sind nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den Natur- und Ingenieurwissenschaften einerseits und den übrigen Wissenschaften andererseits erkennbar:

**Geschlechter(dis)paritäten auf der Ebene der Professuren (C 3-/W 2-/ C 4-/W 3) in den Fakultäten der TU Dortmund (2015, 2020 und 2023; absteigend sortiert nach den Daten 2023)**

Geschlechterverhältnis	Professorinnenanteil	Fakultät	Professorinnenanteil		
			2015	2020	07/2023
Fakultäten mit (annähernder) Geschlechterparität:	mindestens 40 %	Sozialwissenschaften	-	60 %	58 %
		Kulturwissenschaften	39 %	57 %	55 %
		Rehabilitationswissenschaften	25 %	38 %	55 %
		Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung	44 %	50 %	53 %
		Humanwissenschaften und Theologie	31 %	33 %	40 %
Fakultäten mit Geschlechterdisparität, aber ohne deutliche Professorenmehrheit:	unter 40 % bis mindestens 30 %	Kunst- und Sportwissenschaften	56 %	45 %	38 %
		Statistik	25 %	22 %	30 %
		Raumplanung	27 %	17 %	31 %
Fakultäten mit (deutlicher) Professorenmehrheit:	unter 30 % bis mindestens 20 %	Wirtschaftswissenschaften	12 %	25 %	28 %
		Architektur und Bauingenieurwesen	6 %	17 %	22 %
	unter 20 % bis mindestens 10 %	Mathematik	11 %	10 %	15 %
		Bio- und Chemieingenieurwesen	8 %	8 %	15 %
		Chemie und Chemische Biologie	6 %	6 %	13 %
	unter 10 %	Elektrotechnik und Informationstechnik	8 %	7 %	7 %
		Maschinenbau	0 %	0 %	6 %
		Physik	6 %	5 %	5 %
Informatik		16 %	18 %	5 %	

In 2015 bestand in zwei Fakultäten annähernd Geschlechterparität auf der Ebene der Professuren, in 07/2023 gilt dies bereits für fünf Fakultäten: Die 2020 neu gegründete Fakultät Sozialwissenschaften weist mit 58 % den TU-weit höchsten Professorinnenanteil auf. Ebenfalls in der Spitzengruppe befinden sich die Fakultät Kulturwissenschaften (55 %), die Fakultät Rehabilitationswissenschaften (55 %), die 2020 neu zugeschnittene Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung (53 %) sowie die Fakultät Humanwissenschaften und Theologie (40 %). Den Frauenanteil auf der Ebene der Professuren erhöhen konnten auch acht weitere Fakultäten, darunter – und das ist besonders erfreulich – mehrere Natur- und Ingenieurwissenschaften. Deutlich verringert hat sich der Professorinnenanteil erneut in der Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften, die 2015 noch eine paritätische Besetzung aufwies. Auch die Fakultät für Informatik verlor Professorinnen. Professorenmehrheiten finden sich weiterhin insbesondere in allen MINT-Fakultäten. Insgesamt erreicht die TU Dortmund aktuell eine Professorinnenquote von 26 %.

### 3.2. Repräsentanz von Frauen auf den wissenschaftlichen Karrierestufen: abgeleitete Handlungsbedarfe

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

#### Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Karrierestufen in der TU Dortmund (2016 bis 07/2023)

Wissenschaftliche Karrierestufen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	07/2023
Immatrikulierte Studentinnen	46 %	46 %	46 %	46 %	46 %	46 %	46 %	46 %
Absolventinnen auf Masterniveau	49 %	49 %	49 %	51 %	50 %	51 %	51 %	-
Abgeschlossene Promotionen	27 %	38 %	33 %	33 %	26 %	38 %	29 %	-
Abgeschl. Habilitationen/Juniorprofessuren	37 %	42 %	46 %	50 %	47 %	53 %	42 %	-
W 2-/C 3-Professorinnen	25 %	27 %	26 %	28 %	25 %	26 %	27 %	30 %
W 3-/C 4-Professorinnen	19 %	20 %	20 %	22 %	22 %	21 %	22 %	24 %
W 2-/C 3- und W 3-/C 4-Professorinnen	22 %	22 %	22 %	24 %	23 %	23 %	24 %	26 %

Die Tabelle verdeutlicht, dass bei den Studierenden der TU Dortmund annähernd Geschlechterparität gegeben ist. Es schließen vergleichbar viele Frauen wie Männer einen Studiengang auf Masterniveau ab. Im weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Karriere vom Studienabschluss bis zur abgeschlossenen Promotion verringert sich der Frauenanteil erheblich. Das früher typische Bild einer Schere zeigt sich allerdings nicht mehr: Auf der Qualifikationsstufe der abgeschlossenen Habilitationen und der Juniorprofessuren liegt der Frauenanteil mit Blick auf die interne Kaskade oberhalb der Referenzgröße der abgeschlossenen Promotionen. Beim nächsten Karriereschritt auf die Ebene der Professuren sinkt der Frauenanteil gemessen an den von Frauen abgeschlossenen Promotionen erneut. Im Betrachtungszeitraum erkennbar ist ein positiver Trend bei der Entwicklung des Professorinnenanteils, der allerdings so schwach ist, dass es ohne weitere Beschleunigung noch Jahrzehnte dauert, bis Geschlechterparität erreicht ist.

Maßnahmen gegen geschlechterstereotypes Studienwahlverhalten werden weiterhin einen Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten an der TU Dortmund bilden. Um das Ziel eines höheren Studentinnenanteils in MINT-Studiengängen zu erreichen, besteht aktuell vor allem Handlungsbedarf in der Fakultät für Informatik, der Fakultät Maschinenbau sowie der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik. Ein Erhöhen der Anzahl an Promotionen, insbesondere der von Frauen, bleibt für die TU Dortmund eine wichtige Aufgabe zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Separater Handlungsbedarf für die Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten besteht nicht; er wird durch die Aktivitäten zur Gewinnung von Promovierenden abgedeckt. Bei den Juniorprofessuren muss wieder verstärkt auf eine geschlechterparitätische Besetzung geachtet werden; dies bezieht sich auch auf Juniorprofessuren mit Tenure Track. Um auf der Ebene der Professuren zu mehr Geschlechterparität zu kommen, sind insbesondere in einigen Fakultäten Erfolge bei der Ernennung von Frauen wichtig. Gefordert sind hier die Fakultät Physik, die Fakultät für Informatik, die Fakultät Maschinenbau sowie die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die TU Dortmund weiterhin Defizite aufweist und sich den damit verbundenen Herausforderungen stellen muss. Dies geschieht auf einem kontinuierlich leicht verbesserten Niveau. Dabei ist erfreulich, dass der Gender Pay Gap in der W-Besoldung sowie bei Entgelt und Besoldung der wissenschaftlich Beschäftigten, aber auch der Beschäftigten in Technik und Verwaltung in der TU Dortmund vergleichsweise gering ist (vgl. [genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/ueberblick](https://genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/ueberblick)). Für die W-Besoldung ist dies wesentlich darauf zurückzuführen, dass es bereits seit vielen Jahren einen Katalog an transparenten Kriterien zur Vergabe von Leistungszulagen gibt, der ohne Ausnahme Anwendung findet.

#### **4. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele sowie eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen**

In Kenntnis ihrer Defizite entwickelt die TU Dortmund seit vielen Jahren Strategien und Maßnahmen, um dem Ziel der Geschlechterparität auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen und Leitungspositionen näher zu kommen. Viele der entwickelten Aktivitäten basieren unmittelbar auf den Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung. Auch wenn Erfolge oftmals erst langfristig sichtbar und schwer zu beurteilen sind, weil positive Veränderungen der Frauenanteile an Studierenden, am wissenschaftlichen Nachwuchs oder an Professuren nicht monokausal begründet werden können: die hohe Resonanz und Auslastung der einzelnen Angebote sind zu erfassen und damit zumindest quantitative Nachfrageerfolge darstellbar.

In den folgenden Abschnitten wird beschrieben, welche zentral gesteuerten Aktivitäten die TU Dortmund in ihren Haupthandlungsfeldern entfaltet. Darüber hinaus werden einzelne Beispiele aus Fakultäten aufgeführt.

##### **Studentinnen für MINT-Studiengänge gewinnen und halten**

Die TU Dortmund verfolgt das Ziel, sowohl zentral als auch auf Fakultätsebene geschlechtersensibel um Studierende zu werben und geschlechterstereotypem Studien- und Berufswahlverhalten entgegenzuwirken. **Geschlechtersensible Information und Beratung** für Schüler\*innen bietet die zentrale Studienberatung. Auch das Talentscouting hat das Aufweichen von Geschlechterrollen im Blick. 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).

Um geschlechterstereotypem Studien- und Berufswahlverhalten entgegen zu wirken und insbesondere Frauen für MINT-Studiengänge zu gewinnen, nimmt die TU Dortmund seit vielen Jahren am bundesweiten **Girls\*Day** teil. MINT-Fakultäten und gewerblich-technische Ausbildungsbereiche laden jährlich bis zu 200 Mädchen dazu ein, Studienfächer und Ausbildungsberufe an der TU Dortmund kennenzulernen. Seit 2012 führt das Gleichstellungsbüro zudem jährlich „**MinTU – Mädchen in die TU Dortmund**“ durch ([www.tu-dortmund.de/MinTU](http://www.tu-dortmund.de/MinTU)). Das Projekt nimmt die Erkenntnis auf, dass bereits zu Beginn der Pubertät Weichen für die Studienwahlorientierung gestellt werden. Es bringt deshalb ca. 40 zwölf- bis 14-jährige Schülerinnen mit MINT-Studentinnen der TU Dortmund zusammen. Das Programm beinhaltet ein einjähriges Gruppen-Mentoring mit

vier Workshop-Tagen in MINT-Fakultäten und zahlreichen weiteren Treffen zum Informationsaustausch in Kleingruppen mit je einer MINT-Studentin als Mentorin. Das Angebot wird zunehmend stark nachgefragt. MinTU ist als ein besonders gelungenes Beispiel zur Gewinnung von Mädchen für MINT-Studiengänge in den Instrumentenkasten der DFG aufgenommen worden ([www.instrumentenkasten.dfg.de](http://www.instrumentenkasten.dfg.de)) und war bereits Projekt des Monats bei „Komm, mach MINT“ ([www.komm-mach-mint.de](http://www.komm-mach-mint.de)). Darüber hinaus ist MinTU in sozialen Medien bekannt: Das Projekt war u. a. 2020 im Rahmen eines Takeover auf dem Instagram-Kanals „mintblogger“ aktiv.

Neben den zentral organisierten Angeboten zur Gewinnung von Studentinnen stellen Fakultäten auch eigene Angebote bereit. Dabei sind Role Models von besonderer Bedeutung, die in unterschiedlichen Formaten präsentiert werden: z. B. in gemischtgeschlechtlichen Vortragsteams bei Schulbesuchen oder mit aktiver Rolle in Schulaktionen und Informationsveranstaltungen sowie im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit. Die Fakultät für Chemie und Chemische Biologie knüpft durch Schüler\*innenpraktika gezielt erste Kontakte zu jungen Frauen, um diese für ein Studium zu gewinnen. Die Fakultät Maschinenbau optimiert die Darstellung der fachlichen Inhalte ihrer Studiengänge so, dass insbesondere weibliche Studieninteressierte angesprochen sind (z. B. Kreativität und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Entwicklung technischer Produkte, sozialer Sinn technischer Innovationen, Aspekte der Nachhaltigkeit etc.). Die Fakultät für Informatik bietet seit vielen Jahren eine SchnupperUni speziell für studieninteressierte Frauen an ([www.schnupper.uni.de](http://www.schnupper.uni.de)). Die Fakultät weist in ihrem Studieninformationsflyer auf die vielfältigen Kombinationsmöglichkeiten des Studiums mit Nebenfächern wie Biologie, Medizin oder Rehabilitationstechnologien hin. Diese Nebenfächer haben einen spezifischen Anwendungsbezug und sprechen insbesondere Frauen an.

Damit das Werben der Fakultäten um Student\*innen noch erfolgreicher wird, sollen die Aktivitäten in Zukunft sinnvoll verzahnt und aufeinander abgestimmt werden. Das Nutzen von Synergien wird durch das Gleichstellungsbüro unterstützt, da dort viele Informationen über die Nachwuchsgewinnung zusammenfließen. So sollen bei Schulbesuchen durch Fakultätsvertreter\*innen nicht nur die eigenen Studiengänge präsentiert, sondern auch Informationsmaterialien über weitere Studiengänge sowie auch über Ausbildungsmöglichkeiten verteilt werden.

Um einem Studienabbruch vorzubeugen, hat die TU Dortmund ein **umfassendes Beratungs- und Betreuungssystem für Studierende im ersten Studienjahr** etabliert. Zudem haben insbesondere die MINT-Fakultäten ihre Aktivitäten zum Senken der Abbrecherinnenquote deutlich verstärkt. Hier existieren Frauennetzwerke oder Mailinglisten, Fakultätshomepages integrieren eine spezifische Frauen-Seite oder verweisen auf die Seiten der dezentralen bzw. zentralen Gleichstellungsbeauftragten. So bietet zum Beispiel die Fakultät Physik ihren Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit einem Physikerinnencafé, einem Mentoring-Programm und Workshops Möglichkeiten der Vernetzung und der Weiterbildung. Die Fakultät Physik plant zudem eine Befragung aller Studierenden, die eine Bachelorarbeit schreiben, um zu verstehen, weshalb Bachelorstudent\*innen nicht in den entsprechenden Master wechseln und/oder nicht an der TU Dortmund bleiben. Dabei werden auch geschlechterspezifische Unterschiede untersucht. Die Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen integriert Aspekte der Gendersensibilität in das breite Beratungsangebot für ihre Studierenden (z. B. „Karrierewoche“). Die Fakultät Maschinenbau entwickelt ein Programm für Studentinnen weiter, das mit einem Mix aus Mentoring, Networking und Workshops die Vernetzung untereinander sowie die Bindung an die Fakultät fördern soll. Die

Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik bietet Studierenden auf einer elektronischen Plattform („E-Room“) eine Austausch- und Informationsmöglichkeit auf Peer-Ebene; hier gibt es einen Bereich, der sich explizit an Studentinnen richtet. Zudem agiert die Fakultät proaktiv mit ihren Student\*innen: Studienfortschritte werden dokumentiert, um auf dieser Grundlage individuell angepasste Förder- und Beratungsangebote bereitzustellen. Erfolgreichen Studentinnen werden Hilfskraft-Stellen angeboten und sie werden frühzeitig sowie proaktiv zu einer Promotion beraten.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die TU Dortmund sowohl zentral als auch in ihren Fakultäten sehr aktiv die Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studiengänge betreibt und ausbaut. Zentrale Maßnahmen werden vom Gleichstellungsbüro oder von Verwaltungseinheiten koordiniert und in Kooperation mit den Fakultäten durchgeführt. Die dezentral in den Gleichstellungskonzepten der Fakultäten beschriebenen Maßnahmen verantworten die jeweiligen Dekan\*innen. Sie kooperieren dabei mit Professor\*innen und wissenschaftlich Beschäftigten ihrer Fakultät sowie mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Eine präzise Ermittlung der Personal- und Sachmittel, die für diese Aktivitäten aufgewandt werden, ist nicht möglich, da die Aktivitäten überwiegend zum Alltagshandeln der Akteur\*innen in den Fakultäten zählen. Notwendige Mittel bestreiten die Fakultäten aus ihren eigenen Budgets.

### **Master-Absolventinnen für die Wissenschaft gewinnen und bei ihrer Karriere in der Wissenschaft unterstützen**

In der Datenanalyse wurde deutlich, dass die Gewinnung von Promovendinnen eine besondere Herausforderung für die TU Dortmund darstellt. Während der Frauenanteil vom Studienanfang zum Studienabschluss zunimmt, liegt er bei den Promotionen wieder deutlich niedriger. Mit Blick auf die interne Kaskade haben beinahe alle Fakultäten hier ein Defizit, woraus sich Handlungsbedarf ableitet. Diesen Bedarf fokussiert auch das Rektorat: Zukünftig motiviert es die Fakultäten verstärkt, die Quote der Absolventinnen insbesondere in den fachwissenschaftlichen Studiengängen (39 % Stand 12/2022) als Zielquote der Universität für die von Frauen abgeschlossenen Promotionen zu werten und diese Quote durch gezielte personalpolitische Aktivitäten zu erreichen. Diese Aktivitäten sind Teil der Führungsaufgabe aller Professor\*innen; gesonderte Mittel sind nicht notwendig.

Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen zielen darauf, den Anteil an weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs langfristig auszubauen. Die TU Dortmund verfolgt bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine ganzheitliche Strategie, die die berufliche Planbarkeit von Wissenschaftskarrieren erhöht. So haben die Karriereentwicklungsprogramme der TU Dortmund die Aufgabe, eine Orientierung für den weiteren Karriereweg zu bieten und den Teilnehmenden eine solide Entscheidung über die nächsten Schritte zu ermöglichen. Ziel ist es, Transparenz über Karrierewege herzustellen, die persönliche Planungssicherheit zu verbessern und unnötige drop-outs insbesondere von Frauen zu verhindern. Dabei bezieht die TU Dortmund wissenschaftliche und außeruniversitäre Karrierewege mit ein. Zudem greifen Angebote zentraler Einrichtungen und dezentrale Maßnahmen der Fakultäten ineinander. Insgesamt tragen die Angebote zur verbesserten beruflichen Planbarkeit bei, von der sich Frauen besonders angesprochen fühlen.

Das **Graduiertenzentrum TU Dortmund** unterstützt wissenschaftlichen Nachwuchs (von Promotionsinteressierten bis Juniorprofessor\*innen) aller Fakultäten der TU Dortmund mit persönlicher Beratung, überfachlichen Qualifizierungsangeboten und Vernetzungsformaten. Die Angebote vermitteln entscheidendes Systemwissen zur erfolgreichen Gestaltung der persönlichen Karriere innerhalb und außerhalb der Hochschule.

Die **Research Academy Ruhr** ([research-academy-ruhr.de](http://research-academy-ruhr.de)) realisiert die gemeinsame überfachliche Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich der UA Ruhr. Die Research Academy Ruhr bietet als universitätsübergreifende Plattform ein umfangreiches Qualifizierungs- und Vernetzungsprogramm für die verschiedenen Phasen der wissenschaftlichen Karriere (Promotion, Postdoc, Junior Faculty). Workshops, praxisnahe Karriere- und Netzwerkveranstaltungen und ein Frauen-Mentoring-Programm stärken die Entwicklung persönlicher sowie akademischer Kompetenzen und bereiten auf eine Karriere in Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft vor. Die Angebote richten sich an die rund 10.000 Promovierenden und promovierten Wissenschaftler\*innen in der UA Ruhr und fördern den Austausch untereinander, sowohl innerhalb der eigenen Fächergruppe als auch darüber hinaus. Das überfachliche Qualifizierungsprogramm in der Research Academy Ruhr ist ein freiwilliges Angebot, das durch die lokalen Graduierteneinrichtungen gemeinsam gestaltet und koordiniert wird. Seit ihrer Gründung haben über 3.000 Promovierende, Postdoktorand\*innen, Habilitand\*innen, Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen am Programm der Research Academy Ruhr teilgenommen; der Frauenanteil beträgt 67 %. Zwei große Module des Research Academy Ruhr-Angebots werden von der TU Dortmund verantwortet: **Karriereforum** und **mentoring<sup>3</sup>** (Ingenieurwissenschaften). Das Karriereforum findet zweimal im Jahr abwechselnd zu den Themen „Forschungsförderung“ und „Wissenschaftskarriere inner- und außerhalb der Universität“ statt. Während in Präsenz durchschnittlich bis zu 120 Teilnehmende jährlich das Karrierefórum besucht haben, liegen die Teilnahmezahlen an den online durchgeführten Karrierefóren bei etwa 200. Frauen sind hier deutlich überrepräsentiert. Das mentoring<sup>3</sup>-Programm bietet Promovendinnen und Postdoktorandinnen aller Fächergruppen der UA Ruhr exklusiv die Möglichkeit, ihre Karriereentwicklung im Dialog mit eine\*r Mentor\*in voranzutreiben. Ein Workshop- und Netzwerkprogramm flankiert die Mentoring-Beziehung und bereitet die ausschließlich weiblichen Teilnehmenden auf Führungsverantwortung in universitärer und außeruniversitärer Forschung vor, baut Schlüsselkompetenzen aus und dient dem Ausbau eines akademischen Netzwerks. Seit Beginn des Programms 2005 haben UA Ruhr-weit 835 Mentees teilgenommen, davon 302 Promovendinnen und Postdoktorandinnen der TU Dortmund, seit 2017 sind es 379 Mentees insgesamt, davon 153 der TU Dortmund.

Frauen sind die häufigsten Nutzer\*innen der Angebote des Graduiertenzentrums und der Research Academy Ruhr. Unter den Angeboten sind auch solche zu Familien- und Vereinbarkeitsfragen sowie für promovierende Erstakademiker\*innen.

Die TU Dortmund hat das Ziel, mit strukturierten Programmen auch die Zahl von Promotionen zu erhöhen. In vier DFG-Graduiertenkollegs, darunter zwei in Sprecherschaft, drei EU-gefórderten Graduiertenprogrammen sowie diversen weiteren extern finanzierten Graduiertenschulen finden Promovierende ein herausragendes Forschungsumfeld. Auch das gemeinsam mit der RUB getragene Exzellenzcluster RESOLV (Ruhr explores Solvation), zwei SFB-Transregios in Sprecherschaft und weitere koordinierte Programme bieten Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen ausgezeichnete Bedingungen für ihre Forschung.

Seit langem beziehen die auf den gesamten wissenschaftlichen Bereich zugeschnittenen zentralen Angebote der hochschuldidaktischen Weiterbildung im Zentrum für Hochschulbildung Gender- und Diversitätsaspekte mit ein. Auch das innerbetriebliche Weiterbildungsprogramm der TU Dortmund umfasst vielfältige Angebote der Führungskräfteentwicklung und adressiert gleichermaßen Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung. Die Angebote der **Führungskräfteentwicklung** wurden in den letzten Jahren weiterentwickelt und thematisieren neben Nachwuchsförderung auch Familienfreundlichkeit als Führungsaufgabe. Zur Verbesserung des Wissens- und Wiedereinstiegsmanagements bei beruflichen Auszeiten von mehr als sechs Monaten (z. B. Elternzeit, Pflegezeit) unterstützt „**Back TU Work**“ mit Leitfäden und Dokumentationsbögen für strukturierte Gespräche.

Ein weiterer Ansatzpunkt für das Gewinnen und Binden von wissenschaftlichem Nachwuchs ist das Anbieten **stabiler Beschäftigungsperspektiven**. Die Befristung der Arbeitsverträge für promovierende Wissenschaftler\*innen orientiert sich in der TU Dortmund an der Dauer der Promotionsphase; ein Erstvertrag wird hier in der Regel für drei Jahre abgeschlossen. Die Vertragsverlängerung umfasst den erwarteten Zeitraum bis zum Abschluss der Promotion. Zudem werden Promovierende ausschließlich als wissenschaftlich Beschäftigte mit mindestens 65 % Stellenumfang eingestellt. Die Familienkomponente des WissZeitVG (zwei Jahre pro Kind) und die Regelung zu Mutterschutz und Elternzeit werden selbstverständlich umgesetzt. Die Personalabteilung informiert neue befristet beschäftigte Wissenschaftler\*innen bereits bei Vertragsabschluss über die Möglichkeit zur Verlängerung der zulässigen Gesamtbefristungsdauer um zwei Jahre pro Kind.

Die TU Dortmund bietet seit vielen Jahren wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen stabile Beschäftigungsperspektiven durch das Abschließen unbefristeter Arbeitsverträge. Die Anzahl dieser Verträge konnte seit 2020 deutlich auf Basis eines vom Rektorat verabschiedeten **Dauerstellenkonzepts** erhöht werden bzw. wird in einige Fakultäten noch weiter erhöht. Dies eröffnet wissenschaftlichen Beschäftigten in der Post-Doc-Phase Karriereoptionen neben einer Laufbahn als Hochschullehrer\*in. Qualifizierte Promovierte erhalten die Chance, dauerhaft eine anspruchsvolle Aufgabe in Forschung, Lehre oder im Fakultätsmanagement zu übernehmen. Ziel ist es, den Anteil der unbefristeten wissenschaftlich Beschäftigten an der TU Dortmund auf ca. 25 % der aus Landesmitteln finanzierten wissenschaftlich Beschäftigten zu steigern. Als gleichstellungsfördernde Komponente ist in diesem Konzept geregelt, dass der Frauenanteil an den neu besetzten unbefristeten Stellen 50 % betragen soll und dass der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal einer Fakultät bei der Neubesetzung der unbefristeten Stellen nicht unterschritten werden darf.

Im Rahmen eines intensiven Beratungsprozesses zur Neuerstellung der Gleichstellungskonzepte in 2021 diskutierte jede Fakultät die Geschlechterverteilung entlang des internen Kaskadenmodells. Bestandteil war eine vertiefende Auseinandersetzung mit der Frage, wie der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs auf allen Qualifikationsstufen gefördert werden kann und welche Möglichkeiten einer **fakultätsinternen Nachwuchsförderung** von Frauen im Wissenschaftsbereich ausgebaut werden können. Dafür wurden auf Basis aktueller Daten Schwachstellen sowie Handlungsfelder identifiziert.

Als Eingangsstufe in eine wissenschaftliche Laufbahn wird von den Fakultäten bereits der Zugang zu studentischen Hilfskraftstellen in den Blick genommen. So pflegt die Fakultät für Mathematik

auf ihrer Webseite ein Portal, das für Studierende ein niedrigschwelliges und transparentes Angebot darstellt, sich als Hilfskraft zu bewerben. Hiervon profitieren insbesondere Studentinnen: Der gestiegene Frauenanteil an den Hilfskräften in der Fakultät ist ein Erfolg dieser und weiterer Maßnahmen, die die Fakultät in den letzten Jahren umgesetzt hat und weiterführen will (z. B. gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung von Übungsleitungen, weibliche Vorbilder, aktive Werbung für Hilfskraftstellen in Pflichtveranstaltungen). Dieses Modell will die Fakultät für Mathematik auf die Gewinnung von Promovendinnen übertragen: Sie will ihre aktive Ansprache von Studentinnen für Promotionsstellen weiter intensivieren und als flankierende Maßnahme Informationsmöglichkeiten für Studentinnen erarbeiten und ausweiten. Die Fakultät Maschinenbau will Studentinnen an den Wissenschaftsbetrieb heranzuführen, indem sie sie gezielt in Gremienarbeit einbindet. Zudem plant die Fakultät ein Format, bei dem Studentinnen die Möglichkeit erhalten, sich mit Wissenschaftlerinnen auszutauschen, um mehr über das Arbeiten in der Wissenschaft und an einer Promotion zu erfahren. Mit dem Aufbau eines internen Wissenschaftlerinnen-Netzwerks soll die Bindung an die Fakultät erhöht werden. Die Fakultät Physik plant Informationsveranstaltungen rund um das Thema Promotion, in welchen auch auf geschlechterspezifische Fragestellungen eingegangen wird sowie auf Fragen zur Vereinbarkeit von Promotion und Familie. Sie richtete eine Graduiertenschule zum Zweck der strukturierten Promotion ein. Dabei wurden ein Kurs zur guten wissenschaftlichen Praxis (2 CP) sowie ein Training im Bereich der Chancengleichheit (1 CP) in die Liste der Pflichtveranstaltungen aufgenommen. Beide Kurse werden zurzeit entwickelt und voraussichtlich ab dem kommenden akademischen Jahr 2023/24 verfügbar sein. Im Rahmen der Graduiertenschule sind ebenfalls Informationsveranstaltungen geplant, in welchen das Thema Vereinbarkeit von Promotion und Familie diskutiert werden wird. Die Fakultät für Informatik will durch das stärkere Bekanntmachen der Möglichkeit zur (interdisziplinären) Promotion auch in anderen Fakultäten insbesondere mehr Frauen für eine Promotion gewinnen. Die Fakultät Wirtschaftswissenschaften setzt mit Mentoring@WiWi ([wiwi.tu-dortmund.de/fakultaet/frauenfoerderung/mentoringwiwi](http://wiwi.tu-dortmund.de/fakultaet/frauenfoerderung/mentoringwiwi)) ein reines Frauenprogramm auf. Ziel des Programms ist die Förderung der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen durch Mentoring-Tandems. Teilnehmen können Bachelor- und Master-Studentinnen sowie (Post-)Doktorandinnen und (Junior-)Professorinnen der Fakultät. Sie können von individuellem Mentoring und Gruppenmeetings sowie von finanzieller Förderung für Konferenzzreisen, Workshops, Fortbildungen und kurze Forschungsaufenthalte profitieren. Auch die Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen durch ein eigenes Mentor\*innen-Programm und durch die Kostenübernahme für mentoring<sup>3</sup>.

Die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung der Fakultäten fokussiert die Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen bei Tagungsreisen und Trainings sowie Workshops für Frauen: Mehrere Fakultäten haben ein spezifisches Budget für die Finanzierung von Tagungs- und Vortragsreisen für Studentinnen und Promovendinnen eingerichtet. Zudem bieten viele Fakultäten Seminare zu Bewerbungsstrategien, Selbstpräsentation, wissenschaftlichem Schreiben oder Karrierestrategien sowie Vernetzungsangebote für Frauen an. Die Gebühren für die Teilnahme ihrer Lehrenden an der Reihe „Start in die Lehre“, welche auch über eine diversitätssensible Lehre informiert, übernimmt die Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung. Für promovierende Wirtschaftswissenschaftlerinnen sieht das Gleichstellungsbudget der Fakultät

unter anderem „Individualförderungen“ vor. Hierüber können Doktorandinnen beispielsweise finanzielle Mittel beantragen, um Auslandsaufenthalte bei renommierten Wissenschaftlerinnen vorzubereiten und zu organisieren. Die Fakultät für Informatik bietet in Gremien engagierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zur Einstellung einer studentischen Hilfskraft, die sie im Tagesgeschäft unterstützt. Die Fakultät Raumplanung will Wissenschaftlerinnen, die übermäßig in (Berufungs-)Kommissionen mitarbeiten müssen, einen Stellenanteil von 25 % als Kompensation anbieten, um eine Kontinuität der Forschungsarbeit zu gewährleisten. Eine weitergehende Unterstützung der Karriere von Wissenschaftlerinnen stellt die Fakultät für Mathematik bereit, indem sie Postdocs mit befristeten Stellen, die andernorts eine Professurvertretung angeboten bekommen, die Möglichkeit bietet, eine solche Vertretung für bis zu zwei Semester zu übernehmen und so weitere Erfahrungen für eine wissenschaftliche Karriere zu sammeln. Ihr Vertrag in der Mathematik ruht in dieser Zeit.

Sowohl zentrale Aktivitäten als auch Aktivitäten der Fakultäten zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der TU Dortmund haben sich intensiviert und diversifiziert. In den Fakultäten der TU Dortmund startet die Gewinnung von Promovendinnen zunehmend bereits im Studium. Viele Professor\*innen achten mittlerweile sehr systematisch auf Frauen, die bereits während ihres Bachelorstudiums, spätestens aber während der ersten Semester im Masterstudium durch sehr gute Leistungen auffallen. Diese werden gezielt für Hilfskraft-Stellen angeworben. Nach Abschluss des Studiums werden die Frauen, die sich als besonders qualifizierte Hilfskräfte gezeigt haben oder mit sehr guten Noten ihren Master abschlossen, besonders dazu ermutigt, eine Promotion aufzunehmen. Mit dieser **gezielten Personalentwicklung** konnten einige Fakultäten bereits erfolgreich ihren Anteil an Promovendinnen und an von Frauen abgeschlossenen Promotionen erhöhen, weshalb das Rektorat den anderen Fakultäten die systematische Anwendung dieser Strategie für die Zukunft nahelegen wird.

Für den nächsten Schritt einer wissenschaftlichen Karriere – die Habilitation oder die Juniorprofessur bzw. die Juniorprofessur mit Tenure Track auf eine ordentliche Professur – plant die TU Dortmund keine spezifischen Maßnahmen, da sie hier Geschlechterparität bereits annähernd erreicht hat. Sie muss allerdings weiterhin aufmerksam darauf achten, dass sich keine rückläufigen Entwicklungen einstellen.

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

Gemäß Hochschulgesetz NRW sind Fakultäten der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW verpflichtet, eine Frauenquote auf der Ebene der Professuren mit dem Rektorat zu vereinbaren. Der Professorinnenanteil soll künftig mindestens genauso hoch sein wie in der Qualifikationsstufe darunter (Kaskadenmodell). Dabei bestimmt sich die Höhe der Professorinnenquote nach dem Anteil der Frauen, die prinzipiell die Qualifikationsvoraussetzungen für eine Professur in der jeweiligen Fächergruppe erfüllen. Die für die Ermittlung dieser Ausgangsbasis notwendigen bundesweiten Daten stehen im Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW bereit ([netzwerk-fgf.nrw.de/start-netzwerk](http://netzwerk-fgf.nrw.de/start-netzwerk)).

An der TU Dortmund wurden die **Professorinnenquoten** im Rahmen der Beratungen zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten mit jeder Fakultät (Hochschullehrer\*innenversammlung oder

Fakultätsrat) festgelegt. Für die Festlegung der Quote wurden die bundesweite Daten als Ausgangsbasis sowie die Zahl der bis Ende 2026 freiwerdenden und neu zu besetzenden Professuren in den Fakultäten herangezogen. Die so mit den Fakultäten vorbesprochenen Quoten wurden vom Rektorat per Beschluss bestätigt. Gleichzeitig wurden die Quoten in die Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte (Laufzeit 2022 – 2026) aufgenommen.

Die ermittelten Professorinnenquoten präzisieren somit die Ziele auf der Ebene der Professur für jede Fakultät und die TU Dortmund insgesamt. Die für das Jahr 2026 vereinbarten Zielquoten liegen im universitätsweiten Durchschnitt bei 30 %. Die einzelnen Fakultäten der TU Dortmund wollen bis 2026 folgende Ziele erreichen:

### Professorinnenanteile und Zielquoten in den Fakultäten der TU Dortmund

Fakultät	Professorinnenanteil 12/2020	Professorinnen-Zielquote 12/2026	Ist Stand: Professorinnenanteil 07/2023
Mathematik	10 %	10 % <sup>1</sup>	15 %
Physik	5 %	18 %	5 %
Chemie und Chemische Biologie	6 %	24 %	13 %
Informatik	18 %	14 % <sup>2</sup>	5 %
Statistik	22 %	36 %	30 %
Bio- und Chemieingenieurwesen	8 %	20 %	15 %
Maschinenbau	0 %	17 %	6 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	7 %	13 %	7 %
Raumplanung	17 %	31 %	31 %
Architektur und Bauingenieurwesen	17 %	32 %	22 %
Wirtschaftswissenschaften	25 %	31 %	28 %
Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung	50 %	53 %	53 %
Rehabilitationswissenschaften	38 %	60 %	55 %
Humanwissenschaften und Theologie	33 %	43 %	40 %
Kulturwissenschaften	57 %	62 %	55 %
Kunst- und Sportwissenschaften	46 %	44 %	38 %
Sozialwissenschaften	60 %	54 %	58 %
<b>TU Do gesamt</b>	<b>23 %</b>	<b>30 %<sup>3</sup></b>	<b>26 %</b>

<sup>1</sup> Zum Zeitpunkt der Ermittlung der Zielquote waren in der Fakultät für Mathematik regulär bis 2026 keine Professur neu zu besetzen.

<sup>2</sup> Die Fakultät setzte ihre Zielquote auf den Wert der Ausgangsgesamtheit aus dem Statistiktool (abgerufen am 23.02.2021), obwohl sie zum Zeitpunkt der Ermittlung der Zielquote einen höheren Professorinnenanteil hatte.

<sup>3</sup> Die Gesamtquote für die TU Dortmund wurde auf Basis der absoluten Anzahl an Professorinnen ermittelt, die jede Fakultät erreichen will.

Damit die Fakultäten ihren Zielerreichungsgrad für die Quote kontrollieren, erhalten sie jährlich aus dem Referat Controlling und Risikomanagement die Bestandsdaten übermittelt. Unterjährig werden die fakultätsspezifischen Quoten bei jeder Verabschiedung einer Berufungsliste im Rektorat thematisiert. Wesentliche Entscheidungsträger\*innen sind somit für das Erreichen der angestrebten Professorinnenanteile sensibilisiert.

Um exzellente Hochschullehrer\*innen zu gewinnen, legt die Universität großen Wert auf **standardisierte, faire und transparente Berufungsverfahren** von hoher Qualität. Der Qualitätsanspruch gilt auf allen Verfahrensstufen. Die Berufungskommissionen arbeiten auf Grundlage der

**Berufungsordnung** und dem erläuternden **Berufungsleitfaden**. Durch Muster für die Ausschreibungen, den Kriterienkatalog (auch für die Evaluation von Juniorprofessuren und für die Tenure-Track-Option), einen Gesprächsleitfaden für die Vorstellungsgespräche sowie einen festgelegten Aufbau des Berufsberichts wird die Durchführung der Verfahren strukturiert und es werden hohe Standards vorgegeben. Alle Verfahren werden durch die Mitarbeiter\*innen des Berufsmanagements der TU Dortmund eng begleitet: von der Zuweisung und Ausschreibung einer Professur, über den Auswahlprozess bis hin zu den Berufsverhandlungen. Ein\*e Vertreter\*in des Berufsmanagements nimmt an den Sitzungen der Berufungskommissionen teil und stellt damit sicher, dass alle inhaltlichen und rechtlichen Vorgaben in den Verfahren beachtet werden. Der hohe Qualitätsstandard bei der Durchführung von Berufsverfahren dient insbesondere auch der Gewinnung von Frauen.

Das Rektorat benennt zudem für jede Berufungskommission erfahrene professorale **Berufungsbeauftragte** einer fachfernen Fakultät, die an allen Sitzungen teilnehmen. Die Prorektorin Forschung informiert die Berufsbeauftragten über Beachtenswertes in den Verfahren und weist dabei auch auf Gleichstellungsaspekte hin.

Augenmerk wird auch auf die **geschlechterparitätische Zusammensetzung der Berufungskommissionen** gelegt; sie ist mit Verweis auf das Hochschulgesetz NRW in der Berufsordnung verpflichtend verankert. Mit dem Wissen, dass bereits ein weibliches Kommissionsmitglied die Bewertung von Kandidatinnen positiver ausfallen lässt, als eine rein männlich besetzte Kommission, wird eine geschlechtergemischte Auswahl der Mitglieder von Berufungskommissionen in allen Gruppen angestrebt. Um in Fakultäten mit geringem Professorinnenanteil die wenigen Frauen nicht übermäßig mit Gremienarbeit zu belasten, werden auch externe Professorinnen für Kommissionen gewonnen.

**Hochschulexterne**, stimmberechtigte Mitglieder sind in allen Kommissionen vertreten. Dies erweitert den Fokus über die Grenzen der Fakultät hinaus und erhöht die Sachbezogenheit der kommissionsinternen Diskussionen. Die **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** beraten in Berufsverfahren und stehen in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Um die Genderkompetenz der Berufungskommissionsmitglieder zu verstärken, wird seit 2016 ein **Kompetenztraining für geschlechtergerechte Berufsverfahren** für Professor\*innen und andere Berufungskommissionsmitglieder angeboten. Seit Juni 2018 wird dieses Training kooperativ als UA Ruhr-weites Angebot bereitgestellt. Ein vergleichbares Angebot erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der UA Ruhr Universitäten, um sie in ihrer Aufgabenwahrnehmung in den zu begleitenden Verfahren zu stärken.

Geplant ist, dass das Rektorat mit der Abteilung Personalentwicklung im Personaldezernat der TU Dortmund eine Ausweitung des Weiterbildungsangebots für die Zielgruppe Professor\*innen vereinbart. Dabei wird ein Schwerpunkt auf Anti-Bias Trainings gelegt. Die Kosten hierfür werden jährlich ca. 10.000,- € betragen. Ziel ist es, dass mittelfristig alle Professor\*innen ein solches Training absolvieren. Zudem ist für Neuberufe geplant, einen strukturierten Onboarding-Prozess einzuführen, in dem sie auch dazu motiviert werden, an einem Anti-Bias-Training teilzunehmen.

2012 wurde die Berufsordnung nach Erkenntnissen der Genderforschung neu gefasst. Dies beeinflusste die Reihenfolge sowie die Anforderungen in den einzelnen Phasen des Verfahrens.

Die Ausrichtung jeder Professur wird vor dem Hintergrund des Strukturentwicklungsplans der Fakultät definiert. Dabei werden die Professuren thematisch möglichst weit gefasst, um ein breites Bewerber\*innenfeld und somit auch möglichst viele Frauen anzusprechen. In der Regel müssen in Verfahren Bewerbungen qualifizierter Frauen vorliegen, bevor die Auswahl der Kandidat\*innen für die Probevorträge beginnt. Die Auswahlkriterien werden vor der Ausschreibung verbindlich festgelegt, um ein Kriterien geleitetes Verfahren sicher zu stellen. Kritisch hinterfragt werden Auswahlkriterien, die ausschließlich auf Bewerberinnen wirken können, wie zum Beispiel „Industrienerfahrung“ bei der Besetzung ingenieurwissenschaftlicher Professuren. Noch vor der Ausschreibung legen die Fakultäten ihre Strategien zur Identifizierung und Ansprache von geeigneten Kandidatinnen dar. Dabei unterstützt das Gleichstellungsbüro die Berufungskommissionen: Sie erhalten Verteilerlisten und Links zu Internet-Plattformen, um die Ausschreibung speziell bei Wissenschaftlerinnen breit zu streuen, sowie Links zu Datenbanken für eine eigene Recherche nach geeigneten Kandidatinnen. Gleichzeitig nutzen Berufungskommissionen weitere fach- und frauenspezifische Communities und Netzwerke zur gezielten, persönlichen Ansprache von potentiellen Bewerberinnen.

Als Maßnahme zur **aktiven Rekrutierung** laden einige Fakultäten regelmäßig Wissenschaftlerinnen ein, z. B. zu Seminaren, Kolloquien oder Symposien, um geeignete Kandidatinnen zu identifizieren und die TU Dortmund als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren. Die **proaktive Suche** nach geeigneten Kandidatinnen ist ein Schlüsselement bei der Gewinnung von Professorinnen. Mehrere Fakultäten greifen zur verkürzten, personenbezogenen Berufung, um ganz gezielt ihren Professorinnenanteil zu erhöhen. Die Fakultät Physik sieht zudem eine Verbesserung der Ausstattung und ein stärkeres Entgegenkommen bei den Berufungszusagen im Falle der Berufung einer Frau vor. Die Fakultät Humanwissenschaften und Theologie will bei ihrer Suche zukünftig auch berufliche Netzwerke (z. B. LinkedIn) und insbesondere internationale Netzwerke/Datenbanken verstärkt in den Blick nehmen. Zur Unterstützung dieser Aktivitäten hat die Fakultät eine SHK eingestellt.

Nach Eingang der Bewerbungen und vor der Sitzung zur Auswahl der Bewerber\*innen zur Vorstellung müssen alle Kommissionsmitglieder eine Erklärung zum Anschein der Befangenheit abgeben. In der Erklärung sind alle Verbindungen zu den Bewerber\*innen offenzulegen. So ist sichergestellt, dass keine Personen an Berufungsverfahren mitwirken, die wegen tatsächlicher Befangenheit oder des Anscheins der Befangenheit auszuschließen sind. Entsprechendes gilt auch für die Gutachter\*innen.

Der Berufungsleitfaden regelt zudem, dass gleichermaßen Männer und Frauen als Gutachter\*innen bestellt werden. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Produktivität werden bei Bewerberinnen Kindererziehungszeiten berücksichtigt; bei Bewerbern geschieht dies nur dann, wenn die Zeiten explizit angegeben werden. Zudem wird nur das wissenschaftliche Alter – also die Zeit nach der Promotion in die Betrachtung einbezogen.

Mit dem Berufungsvorschlag gibt der\*die Dekan\*in 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.

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

Das **Berufungsportal** der TU Dortmund ist eine Service- und Informationsplattform, die Bewerberinnen und Bewerbern einen Einblick in die spezifische Berufungspraxis der TU Dortmund ermöglicht ([berufung.tu-dortmund.de/](http://berufung.tu-dortmund.de/)). Zudem enthält das Portal in seinem internen Bereich eine umfangreiche Zusammenstellung von Informationen und Handreichungen für alle, die sich am Berufungsprozess beteiligen; es verbessert damit die Transparenz von Berufungsverfahren. Hier sind auch Hinweise zur Durchführung gendersensibler Berufungsverfahren zu finden. Künftig sollen alle Bewerbungen in Berufungsverfahren über das digitale Bewerbungsmanagementsystem hr4you eingehen; auch dies fördert die Transparenz der Verfahren. Die Bewerber\*innen können dort den aktuellen Stand des Berufungsverfahrens einsehen. Zudem sind die Bewerbungen sowie alle weiteren Dokumente (Protokolle, Gutachten) dort für alle Mitglieder und Mitwirkenden in den Berufungsverfahren direkt einsehbar.

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

Die TU Dortmund hat ihren **Dual Career Service** gezielt ausgebaut. Um in der Dual Career-Beratung das volle Potenzial der Region ausschöpfen zu können, setzt die TU Dortmund auf lokale und regionale Vernetzung. Der **Familien-Service** der TU Dortmund hilft zudem dabei, für Kinder Betreuungsplätze zu finden und berät bei der Suche einer Schule. Die **Welcome Agency der Stadt Dortmund** unterstützt in enger Abstimmung mit der Universität Professor\*innen und ihre Familien durch ein breites Informations- und Serviceangebot. Es reicht von der Unterstützung bei Behördengängen bis zu Informationen zum Dortmunder Schulsystem und zu kulturellen Angeboten der Stadt und richtet sich insbesondere auch an internationale Spitzenkräfte aus der Wissenschaft und ihre Familien, die sich in Dortmund niederlassen möchten. Internationale Wissenschaftler\*innen und Professor\*innen sowie Gastforschende werden an der TU Dortmund außerdem durch den **Welcome Service des Referats Internationales** vor und während ihres Aufenthalts begleitet und unterstützt.

Im Juni 2022 gründeten Professorinnen der TU Dortmund den **Female Faculty Club**. Er trägt dazu bei, die Hochschullehrerinnen der TU Dortmund fakultätsübergreifend in Austausch zu bringen und Diskussionen anzustoßen. Lunch-Meetings und eine jährliche Assembly bieten dafür den Rahmen.

### **Evaluation der zentralen und dezentralen Gleichstellungsaktivitäten für das Erreichen von Parität auf den wissenschaftlichen Karrierestufen**

Zusammenfassend wird deutlich, dass sich die zahlreichen Akteur\*innen sowohl auf zentraler Ebene als auch in den Fakultäten mit viel Engagement den Herausforderungen stellen, Geschlechterparität auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu erreichen. Schon lange ist es Konvention an der TU Dortmund, sich für die Notwendigkeit von Anstrengungen zur Erhöhung der Frauenanteile – insbesondere auf der Ebene der Professuren – auszusprechen. Dem folgten

in der Vergangenheit jedoch nicht immer Taten. Die Diskurse über die Professorinnenquoten zeigen nunmehr jedoch, dass die Fakultäten das Thema Professorinnengewinnung mittlerweile sehr ernsthaft auf ihre Agenda genommen haben.

Der intensive Beratungsprozess bei der Erstellung der Gleichstellungskonzepte 2022 bis 2026 trug auch dazu bei, dass insbesondere in den Fakultäten das Verständnis wuchs, Gleichstellungskonzepte als Instrument der Personalentwicklung anzusehen. Die Gleichstellungskonzepte der Fakultäten und das Gleichstellungskonzept der TU Dortmund liefern den Rahmen für Prüfroutinen u. a. zu den quantitativen Entwicklungen auf den wissenschaftlichen Karrierestufen. Die Prüfungen durch die Fakultäten erfolgen jährlich anhand der aus dem Referat Controlling und Risikomanagement übermittelten Daten. Zwei Jahre nach dem Erstellen der Gleichstellungskonzepte ist eine Zwischenevaluation obligatorisch; nach fünf Jahre erfolgt eine Aktualisierung bzw. Neufassung. Sowohl bei der Zwischenevaluation als auch bei der Überarbeitung für die neue Gültigkeitsphase wird die Wirksamkeit der in den Gleichstellungskonzepten verankerten (Personalentwicklungs-) Maßnahmen kontrolliert und falls notwendig und sinnvoll nachgesteuert. Das Controlling der Umsetzung des Dauerstellenkonzeptes der TU Dortmund erfolgt aktuell ebenfalls im Rahmen der Zwischenevaluation der Gleichstellungskonzepte aller Fakultäten. Zudem wird das Dauerstellenkonzept Bestandteil der Evaluation im Rahmen der Überarbeitung der Gleichstellungskonzepte für die Jahre 2027 bis 2031 sein.

Gesteuert wird dieser Prozess durch die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Die Erstellung und Evaluation der Gleichstellungskonzepte liegt in der Verantwortung der Dekan\*innen. In den Beratungsprozess eingebunden sind in der Regel die Fakultätsräte und/oder die Hochschullehrer\*innenversammlungen. Die Erkenntnisse aus den Analysen werden von den Dekan\*innen an die Stabsstelle CFV gesendet, die sie gemeinsam mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammenfassend für die Gleichstellungskommission aufbereitet und dem Senat vorgelegt, der die Konzepte in Kraft setzt. Damit erfolgen auch das Gleichstellungscontrolling/-monitoring sowie das Qualitätsmanagement der Gleichstellungsaktivitäten an der TU Dortmund regelmäßig und im Geiste der Strategie des Gender Mainstreamings (s. u.).

## **5. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule sowie personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen**

Die TU Dortmund strebt Gleichstellung vorrangig durch Gender Mainstreaming und ergänzend durch das Wirken in spezifischen Gleichstellungsstrukturen an. Beide Zugänge dienen der Nachhaltigkeit des Prozesses zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschulkultur. Dieses strategische Vorgehen macht es schwierig, jährliche Gesamtbudgets oder personelle Ausstattungen präzise zu bestimmen, die für Gleichstellungsaktivitäten sowie das Erreichen von Gleichstellungszielen aufgewandt werden. Wenn möglich sind diese Angaben aufgeführt.

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

Gender Mainstreaming ist die zentrale Strategie, mit der Gleichstellungsprozesse in die bestehenden Strukturen der Hochschule nachhaltig integriert werden: Alle Einheiten der TU Dortmund

setzen die in ihrer Verantwortung liegenden Aufgaben unter Einbeziehung von Genderaspekten um. Routinen und Regelwerke, die der Qualitätssicherung dienen, bieten dafür Anknüpfungspunkte: So ist zum Beispiel die Gleichstellungsförderung in der Grundordnung der TU Dortmund verankert und der Hochschulentwicklungsplan der TU Dortmund für den Zeitraum 2022 bis 2026 beschreibt die Ziele der TU Dortmund im Gender- und Diversitätsmanagement in einem eigenen Kapitel. Die hochschuldidaktische Weiterbildung nimmt Genderaspekte curricular auf. Das Berufsmanagement bezieht Dual Career-Themen und Kinderbetreuungsfragen konkret in die Berufungsgespräche ein. Die Personalgewinnung formuliert Stellenausschreibungen so, dass alle Geschlechter sich gleichermaßen angesprochen fühlen. Seit Anfang 2022 ist eine Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ für alle Beschäftigten in Kraft, mit der Vertrauensarbeitszeit umgesetzt und eine weitreichende Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglicht wird.

Das Referat Forschungsförderung berät zu Frauenförderprogrammen und dem EU-Gender Action Plan. Forschungsanträge der TU Dortmund werden im Referat Forschungsförderung unterstützend begleitet. Ein Leitfaden zu Nachwuchsförderung, Chancengleichheit und Diversität ermöglicht den Antragstellenden, TU-weit gültige Textpassagen zu verwenden. Die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt (CFV) und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beraten Antragstellende zu möglichen konkreten Maßnahmen innerhalb des Forschungsvorhabens. Durch dieses Vorgehen sind Gleichstellungsziele systematisch in alle Forschungs- und Förderanträge integriert. Zudem will die TU Dortmund gendersensible Forschung in allen Fakultäten fördern. Das Strukturprojekt „Forschung und Geschlecht: Neue Perspektiven und Strukturen an der TU Dortmund“ soll zukünftig die systematische Prüfung der Relevanz, Bewusstmachung und Berücksichtigung von Geschlechteraspekten innerhalb von Forschungsprojekten strukturell verankern. Ein Förderantrag befindet sich aktuell in der Begutachtung.

Im Qualitätsmanagement der TU Dortmund ist Gender Mainstreaming fest verankert. Das Dezernat für Hochschulentwicklung und Organisation verantwortet ein Gleichstellungscontrolling mit geschlechterdifferenzierten Datensätzen, die online veröffentlicht sind. Die Wissenschaftsportraitserie „Spotlight Forschung“ und die aktuelle Wissenschaftsthemen fokussierende Reihe „TU im Gespräch“ geben gleich vielen Forscherinnen und Forschern eine öffentlichkeitswirksame Bühne.

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit agiert im Sinne von Gender Mainstreaming: Die Referate Hochschulkommunikation und Hochschulmarketing haben eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit der TU Dortmund mit geschlechtergerechter Text- und Bildsprache etabliert. 2021 gab die TU Dortmund zudem eine allgemeine Empfehlung heraus, den Genderstern in schriftlicher Kommunikation zu verwenden, um Geschlechtervielfalt sichtbar zu machen und alle Geschlechteridentitäten gleichwertig zu adressieren ([gleichstellung.tu-dortmund.de/themen/geschlechtergerechte-sprache/](https://gleichstellung.tu-dortmund.de/themen/geschlechtergerechte-sprache/)).

### **Gleichstellungsaktivitäten in den Fakultäten und Einrichtungen der TU Dortmund**

Fakultäten und Einrichtungen der TU Dortmund befassen sich mit Gleichstellungsfragen in eigener Verantwortung. Seit 2002 erstellen die Fakultäten Frauenförderpläne bzw. seit 2011 Gleichstellungskonzepte für ihre Bereiche, die von den Fakultätsräten verabschiedet und von den Dekan\*innen im Rahmen ihrer Leitungsaufgabe verantwortet werden. Die Gleichstellungskonzepte werden von der zentralen Gleichstellungskommission mit einem Votum versehen; der Senat setzt sie in Kraft.

In immer mehr Fakultäten etablieren sich Gleichstellungsstrukturen, die die Strategie des Gender Mainstreaming ergänzen. Die Fakultäten haben sich verpflichtet, drei Promille ihres Haushaltsbudgets für Gleichstellungsaktivitäten zu verwenden; dieses Budget nutzen mehrere Fakultäten für den Aufbau und das Betreiben stabiler Strukturen. So richtete die Fakultät Maschinenbau für drei Jahre im Dekanat eine halbe Stelle ein, die Aktivitäten zur Verbesserung der Geschlechterverhältnisse fakultätszentral entwickelte und initiierte. Diese Stelle wurde mit einer Ingenieurwissenschaftlerin besetzt, die auch bei der Ansprache von Schülerinnen und Studentinnen als Role Model wirkte. Die Fakultät Physik schuf ein „Team Chancengleichheit“ und die Fakultät Wirtschaftswissenschaften eine „Task Force Gleichstellung“, die die Umsetzung der im Gleichstellungskonzept beschlossenen Maßnahmen begleitet. Die Fakultät für Informatik richtete eine Gleichstellungskommission ein, deren Mitglieder mit großem Engagement Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechterverhältnisse in der Fakultät entwickeln und durchführen. Beteiligt sind an diesen Strukturen in der Regel immer auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Sie initiieren und unterstützen auf vielen Ebenen Maßnahmen insbesondere zum Thema Gleichstellung der Geschlechter, aber auch zu Intersektionalität, Diversität und Antidiskriminierung.

### **Spezifische zentrale Gleichstellungsstrukturen**

Über die Querschnittsstrategie des Gender Mainstreaming hinaus hat die TU Dortmund stabile Strukturen zur Gleichstellungsarbeit aufgebaut. Die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** nimmt ihre Aufgaben auf Basis von Hochschulgesetz NRW und Landesgleichstellungsgesetz NRW wahr. Sie leitet das **Gleichstellungsbüro** der TU Dortmund, das mit einem bedarfsorientierten Budget von rund 300.000 € (Personal- und Sachmittel) jährlich ausgestattet ist.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird von je einer **Beraterin für die Bereiche Wissenschaft, Studium sowie Technik und Verwaltung** unterstützt, die auch ihre Stellvertreterinnen sind. Darüber hinaus wird sie von den Mitgliedern der Gleichstellungskommission beraten. 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: Mitglieder bzw. stellvertretende Mitglieder sind z. B. der Personaldezernent, der Leiter der Personalentwicklung, die Leiterin der Abteilung für Hochschulstruktur und Qualitätsmanagement, Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit fachlichem Schwerpunkt in den Gender Studies und Mitglieder des AStA.

Weitere wichtige Akteurinnen sind die **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** und deren Stellvertreterinnen. Sie stehen im engen Kontakt mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und unterstützen sie in der Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten. Sie vertreten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Berufungskommissionen, beteiligen sich an Stellenbesetzungen und beraten ihre Fakultät in allen Gleichstellungsfragen. An Gremiensitzungen ihrer Fakultät nehmen sie mit Antrags- und Rederecht teil. Die Ausstattung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten differiert an der TU Dortmund: Einige werden durch studentische Hilfskräfte unterstützt, andere verfügen über eigene Sachmittelbudgets. Alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen mehr oder weniger deutlich Einfluss auf die Ausgaben ihrer Fakultät für Gleichstellungsaktivitäten.

Die **Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt** ([stabsstelle-cfv.tu-dortmund.de](https://stabsstelle-cfv.tu-dortmund.de)) ist mit neun Mitarbeiter\*innen (6,99 VZÄ) ausgestattet. Stabsstelle und Gleichstellungsbüro arbeiten

intensiv und vertrauensvoll zusammen. Die Stabsstelle koordiniert hochschulweite Gleichstellungsprozesse, wie z. B. die Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte. Teil der Stabsstelle CFV ist der **Familien-Service**, dessen Angebot sich an alle Angehörigen der TU Dortmund mit familiären Verpflichtungen richtet. Er umfasst umfängliche Informations- sowie persönliche und vertrauliche Beratungsmöglichkeiten zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Der Familien-Service vermittelt Kinderbetreuungsplätze in den mit der TU Dortmund kooperierenden Betreuungseinrichtungen. 16 Kurzzeit-Betreuungsplätze stehen campusnah als ergänzendes Angebot zur Regelbetreuung bereit. Die TU Dortmund verfügt über insgesamt 27 Plätze für Kinder unter drei Jahren. Die Kinderferienbetreuung auf dem Campus bietet in sieben Ferienwochen pro Jahr Platz für bis zu 40 Kinder von Studierenden und Beschäftigten der TU Dortmund. Der Familien-Service organisiert Kinderbetreuung bei Tagungen und Veranstaltungen an der TU Dortmund, auch nach 16:00 Uhr und an Wochenenden. Ein Babysitter-Pool ist im Aufbau. In Abstimmung befindet sich das Konzept, ein Reisekostenbudget für mitreisende Kinder und Betreuende einzurichten, von dem insbesondere Forscherinnen profitieren werden.

Um die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in allen Studiengängen zu sichern, berät die **AG Gender und Diversität** die Fakultäten bei der Einrichtung neuer Studiengänge. Bei Re-Akkreditierungen prüft die Abteilung Hochschulstruktur und Qualitätsmanagement standardmäßig die Anforderungen an Gleichstellung und Diversität.

Der seit 2020 amtierende Rektor installierte eine vom ihm geleitete **Arbeitsgruppe Diversität**, die aus zahlreichen Akteur\*innen der TU Dortmund besteht, die sich mit Geschlechter- und Diversitätsthemen befassen. Die Mitglieder der AG nutzen die Arbeitsgruppe zum Informationsaustausch und diskutieren die strategische Ausrichtung der TU Dortmund zum Thema Gender und Diversität. So beriet die Arbeitsgruppe zum Beispiel die Verwendung des Gendersterns, was zu einer Empfehlung für die Texte der TU Dortmund führte, oder die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und vor sexualisierter Gewalt, die später vom Senat beschlossen wurde.

Die im Juni 2023 neu gewählte **Prorektorin Diversität** führt diese AG weiter und wird als Professorin aus einer MINT-Fakultät in Zukunft starke Impulse zum Thema Gleichstellung setzen.

Die Strategie des Gender Mainstreaming, die dezentralen Strukturen sowie die ergänzenden spezifischen Strukturen in der TU Dortmund tragen gemeinsam die Aktivitäten zur Gewinnung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ab dem Studium bis hin zur Professur. Sie schaffen Rahmenbedingungen, um das Ziel ausgewogener Geschlechterverhältnisse auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu unterstützen.

## 6. Schlussbemerkung

Die Technische Universität Dortmund hat heute in ihren Gleichstellungsaktivitäten einen hohen Standard erreicht: Chancengleichheit der Geschlechter in der Wissenschaft ist ein zentrales Ziel der Universität; das Thema Gleichstellung ist in den Strategieentwicklungsinstrumenten fest verankert und messbare Zielquoten sind - wo immer möglich und sinnvoll - operationalisiert.

Die vielfältigen Maßnahmen der TU Dortmund zeigen Erfolge. So entwickelt sich die Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen langfristig in Richtung Parität. Basierend

auf den gemachten Erfahrungen verbessert die TU Dortmund ihre Gleichstellungsstrategie weiter. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei nach wie vor bei der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gewinnung von Professorinnen liegen. In den letzten Jahren konnte die TU Dortmund den Anteil der weiblichen Neuberufenen steigern. Dennoch ist es noch ein langer Weg bis zur Parität auf den wissenschaftlichen Spitzenpositionen und bis Geschlechtergerechtigkeit die Hochschulkultur in allen Bereichen nachhaltig prägt. Die Teilnahme am Professorinnen-Programm ermöglicht der TU Dortmund, ihr Engagement weiter zu intensivieren und die selbstgesetzten Ziele beschleunigt zu erreichen.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 30.08.2023

Dortmund, den 30.08.2023

Der Rektor der Technischen Universität Dortmund

A handwritten signature in black ink, reading "Manfred Bayer". The signature is written in a cursive style with a long, sweeping underline that extends to the left.

Prof. Dr. Manfred Bayer