

Inhalt:

Amtlicher Teil:

Gleichstellungskonzepte (2022 bis 2026)

des Centrums für Entrepreneurship & Transfer	Seite 1 - 9
des IT & Medien Centrums	Seite 10 - 17
der Universitätsbibliothek	Seite 18 - 24
der Mechanischen Werkstatt	Seite 25 - 29
des Zentrums für HochschulBildung	Seite 30 - 39
der Zentralverwaltung	Seite 40 - 53
Gleichstellungskonzept der Technischen Universität Dortmund	Seite 54 - 100

Gleichstellungskonzept des Centrums für Entrepreneurship & Transfer für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Mitarbeiter*innen (Studentische Hilfskräfte, Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	2
Teil 2: Übergreifende Maßnahmen	5
Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung	5
Teil 4: Gremienbesetzung.....	6
Beschlussfassung.....	8

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Einrichtung ist ein Personalentwicklungskonzept mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Es basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Hochschulgesetz NRW (siehe Auszüge in separatem Anhang). Dieses Dokument setzt die gesetzlichen Anforderungen in eine für Sie operativ gut nutzbare Form um. Es soll Ihnen übersichtlich die Analyse der geschlechterspezifischen Daten ermöglichen und Ansatzpunkte zur Steuerung von Entwicklungen verdeutlichen.

Teil 1 des Konzepts bietet Raum für die Analyse der Beschäftigtendaten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, ob und wo in Ihrer Einrichtung Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen die Einrichtung Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder).

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie durchführen wollen.

Der anschließende Teil 2 des Konzepts bezieht sich auf übergreifende Maßnahmen, die der Förderung der Gleichstellung dienen.

Teil 3 bietet Ihnen die Möglichkeit, die gendersensible Ausrichtung Ihrer Services und Angebote zu beschreiben.

Abschließend erörtert das Konzept die geschlechtergerechte Gremienbesetzung in Ihrer Einrichtung (Teil 4).

Im separaten Anhang zu dieser Datei finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständige Datentabelle für Ihre Einrichtung.

Ein Hinweis zu den Daten in diesem Konzept: Seit 2019 werden Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ erfasst. Bisher ist diese Gruppe statistisch sehr klein. Sie wird in diesem Konzept daher nicht abgebildet.

Teil 1: Mitarbeiter*innen (Studentische Hilfskräfte, Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Stichtag 1.12.	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Summe	5	1	17%	4	4	50%	2	9	82%	4	12	75%
WHF	4	1	20%	2	2	50%	2	2	50%	3	2	40%
SHK	1		0%	2	2	50%		7	100%	1	10	91%

Wissenschaftliches Personal

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Dem CET lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2017			Frauenanteil an Beschäftigten mit		2018			Frauenanteil an Beschäftigten mit		2019			Frauenanteil an Beschäftigten mit		2020			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
	m	w	w %			m	w	w %			m	w	w %			m	w	w %		
Summe	4	1	20%	25%	50%	1	2	67%	67%	100%	6	3	33%	38%	0%	20	4	17%	17%	17%

Nicht-wissenschaftliches Personal

Stichtag 1.12.	2017			Frauenanteil an Beschäftigten mit		2018			Frauenanteil an Beschäftigten mit		2019			Frauenanteil an Beschäftigten mit		2020			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
	m	w	w %			m	w	w %			m	w	w %			m	w	w %		
Technik																3	1	25%	33%	0%
Verwaltung	2	3	60%		67%	2	3	60%	100%	100%	2	4	67%		100%	5	11	69%	50%	100%

1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in Ihrer Einrichtung – auch differenziert nach Entgeltgruppen?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Es ist zu erkennen, dass in der Entgeltgruppe E14/A14 des wissenschaftlichen Personals eine auffällige Unterrepräsentation von Frauen gegeben ist. Die wissenschaftlichen Stellen in dieser Entgeltgruppe sind Innovations- und Transfermanager*innen in den Clustern „Energie, Umwelt, Mobilität“, „Bio/Chemie“, „Produktion und Logistik“ sowie „Informations- und Kommunikationstechnologie“. Diese Personalsellen sind über das ESC-Projekt (Exzellenz Start-up Center.NRW, Förderbeginn 01.09.2019) finanziert und daher befristet bis zum 31.08.2022 mit

der Möglichkeit – abhängig von der Weiterförderung des Projektes - einer Verlängerung bis zum 31.08.2024. Die Ausschreibung und Besetzung dieser Stellen erfolgte im Jahr 2020. Da Arbeitnehmende und hier gerade Frauen in diesen Arbeitsbereichen in der freien Wirtschaft/Industrie sehr gefragt sind, stand das CET mit seinen Stellen in starker Konkurrenz zum Arbeitsmarkt. Unserer Meinung nach haben sich die Faktoren Befristung, Entlohnung im Öffentlichen Dienst, Arbeitsangebote in der freien Wirtschaft negativ auf den Pool der eingegangenen Bewerbungen ausgewirkt. Lediglich zwei Frauen konnte das CET überhaupt ein Jobangebot unterbreiten, wobei eines abgelehnt wurde. Für die Entgeltgruppe E13/A13 halten wir mit Blick auf die Geschlechterverteilung eine übergreifende Betrachtung der Stellen des wissenschaftlichen Personals und der Beschäftigten in der Verwaltung für sinnvoll. Zu den wissenschaftlichen Stellen zählen u. a. das Communitymanagement und die Entrepreneurship Education und zu den Stellen in der Verwaltung u.a. die Stellen der Öffentlichkeitsarbeit, der Gründungsberatung, des Inkubatorprogramms, des Transfermanagements sowie alle Teamleitungen. Bei einer gemeinsamen Betrachtung liegt der Frauenanteil an allen Beschäftigten in der Entgeltgruppe 13 bei 45 %.

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

Das CET hat einen enormen personellen Zuwachs im Jahr 2020 durch die Projektstellen im ESC verzeichnet (plus 30 Personen). Die Personalstellen im ESC-Projekt sind zum Jahresende 2020 vollständig besetzt worden. Ein weiterer Personalaufbau ist zurzeit nicht absehbar, da dieser von der Entwicklung des Projekts und vom Umfang der Weiterförderung abhängig ist. Die Stellen der Teamleitungen werden in E14-Stellen umgewandelt, sodass vier Frauen und ein Mann von einer E13- in eine E14-Stelle befördert werden.

c) Welche Maßnahmen will das CET ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Falls es zu Neuausschreibungen im Bereich der Innovations- und Transfermanager*innen kommen wird, wird noch vermehrt auf die umfassende Ansprache von Frauen geachtet. Hier z. B. durch die proaktive Ansprache von Frauen, Veröffentlichung der Stellenausschreibungen in passenden Fachmedien, die Nutzung von Netzwerken, Sprache in der Stellenbeschreibung.

2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Im CET sind die Stellen im Drittmittelprojekt „Stream.UP“ bis zum 30.09.2022 und die des „Exzellenz Start-up Center“ bis zum 31.08.2022 befristet, im ESC besteht die Option auf eine Verlängerung bis zum 31.08.2024. Die unbefristeten Personalstellen im CET sind die Stellen des CET-Stammpersonals, die schon vor 2020 bestanden haben – 3 Männer, 5 Frauen. Die hohe Zahl an befristeten Arbeitsverträgen ist durch das Drittmittelprojekt „Exzellenz Start-up Center“ begründet. Eine ungleiche Verteilung bei den befristeten Verträgen bzgl. der Geschlechter ist nicht gegeben.

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

Bis zum Ende des ESC sind erstmal keine Veränderungen in den Prozentanteilen zu erwarten.

c) Welche Maßnahmen will das CET ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Das CET strebt im Sinne der Nachhaltigkeit an, projektfinanzierte Personalstellen ab 2025 zu entfristen. Hierbei wird neben dem Fokus auf die fachliche Ausrichtung des CET auch ein Blick auf die Verteilung auf weibliche und männliche Beschäftigte gerichtet werden.

3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Alle Personalstellen im CET, inklusive der Projektstellen, wurden als 100%-Stellen ausgeschrieben. Die Teilzeitverträge wurden auf Wunsch

der Beschäftigten geschlossen. Im CET haben mehr Frauen als Männer die Option einer Teilzeitbeschäftigung gewählt. Die Gründe hierfür sind Studium neben dem Beruf, Beschäftigung an weiteren Fakultäten der TU, familiäre Situation.

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

Es sind keine Veränderungen im Zeitverlauf zu erwarten.

c) Welche Maßnahmen will das CET ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Es sind keine Maßnahmen geplant, da die Teilzeitbeschäftigung auf Wunsch der Beschäftigten erfolgt.

4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:

a) Liegen für die Mitarbeiter*innen des CET Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?

b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?

c) Wie viele Mitarbeiter*innen haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?

d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet das CET seinen Mitarbeiter*innen?

Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...

e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?

f) Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden neu entwickelt?

Zu a) es liegen aktuelle TDs für alle Beschäftigten vor

Zu b) Die Arbeitszeiten sind flexibel auf die persönlichen Bedürfnisse der Angestellten angepasst. Für Vollzeitkräfte besteht eine Kernarbeitszeit von 9 bis 15h von Montag bis Donnerstag. Übergreifende Teamtermine werden auf den Vormittag gelegt, um die Teilnahme der Teilzeitbeschäftigten sicherzustellen. Mit Blick auf die Einschränkungen bei den Betreuungsangeboten für Kinder in der Coronapandemie wurden die Arbeitszeiten weiter flexibilisiert.

Mit Beginn der Coronapandemie wurde allen Beschäftigten das technische Equipment (Laptop, Bildschirm), Büromaterialien und Einrichtungsgegenstände (z. B. Stuhl, Schreibtischlampe) zur Einrichtung eines Home Office-Arbeitsplatzes zur Verfügung gestellt. Aufgrund der umfassenden räumlichen Ausstattung des CET sind parallel vor Ort ausreichend Arbeitsplätze vorhanden (in „normalen Zeiten“ stehen z. B. Seminarräume und Computerarbeitsplätze für Gründungsinteressierte zur Verfügung).

Zu c) Eine Person hat zwei Vorgesetzte, da sich die Anstellung auf eigenen Wunsch auf das CET und einen Lehrstuhl der TU aufteilt.

Zu d) Das CET besitzt aufgrund der Fördermittel ein eigenes, umfassendes Weiterbildungsbudget, das sowohl für CET-teambezogene als auch persönliche Weiterbildungen eingesetzt wird. Alle Teamleitungen nehmen am Nachwuchsführungskräftetraining teil.

Zu e) Es bestehen Vertretungsregelungen für alle Mitarbeiter*innen. Die Geschäftsführung wird fachbereichsorientiert von den Teamleitungen vertreten, die Teamleitungen vertreten sich untereinander. Alle fachlichen Bereiche sind von mindestens zwei Personen besetzt, sodass die Vertretungen sichergestellt sind.

Zu f) Wenn Bedarfe zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen geäußert werden, z. B. Stundenreduzierung, versucht das CET, schnellstmöglich eine Umsetzungsmöglichkeit zu finden.

- 5) Für die Durchführung der Maßnahmen werden im Einzelnen folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Das interne CET- Weiterbildungsbudget aufgrund der ESC-Förderung liegt bei durchschnittlich 60.000€ jährlich.

Teil 2: Übergreifende Maßnahmen

Hier können Sie weitere Angebote eintragen, die der Förderung der Gleichstellung dienen. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder interne Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung.
Siehe oben.

Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung

Mit diesem Abschnitt bitten wir Sie, einen Perspektivwechsel vorzunehmen und Ihr operatives Wirken in den Blick zu nehmen.

- 1) Wie ist die Geschlechterverteilung bei den Teilnehmenden Ihrer Angebote?
Die Geschlechterverteilung bei unseren Angeboten ist leider, wie häufig in der Gründungsförderung und Start-up Szene, in einem Ungleichgewicht zugunsten von Männern. Trotzdem verzeichnen wir steigende Zahlen bei den Frauen, sowohl in der Beratung als auch in unseren Veranstaltungen. Ein positives Beispiel ist die Runde unseres Programms cetup.SPRINT (Gründungsteams werden 6 Wochen lang intensiv unterstützt), hier waren von den 28 Teilnehmer*innen 10 Frauen. Im Jahr 2020 war die Verteilung wie folgt:
Gründungsberatung: 76,5 männlich, 23,5% weiblich, 0% divers (Insgesamt 183 Gründungsvorhaben)
Evaluierte Veranstaltungen: 67% männlich, 33% weiblich, 0% divers (insgesamt 1240 evaluierte Veranstaltungen)
- 2) Wie wird die Geschlechtervielfalt potentieller Gründer*innen in der Beratung berücksichtigt?
Unser Beratungsteam besteht aus 1 Frau und 2 Männern, sodass wir auch von unserer Seite aus Geschlechtervielfalt zeigen und repräsentieren. Durch unser aktives Einbringen von Gründerinnen als role models und Veranstaltungen speziell für Frauen versuchen wir, aktiv gründungsinteressierte Frauen anzusprechen und zu bestärken. Zudem versuchen wir, bei unseren Veranstaltungen einen größeren Fokus auf Themen zu legen, die eine größere Zahl an Frauen ansprechen, z. B.:
„Gründen für Kultur- Geistes- und Sozialwissenschaftler*innen“, „Soziale Innovationen“, „Kunst und Kultur schaffen“, Veranstaltung in Kooperation mit women entrepreneurs in science (Uni Wuppertal), SpeedDating mit Vorbild Unternehmerinnen.
- 3) Wie wird bei der Öffentlichkeitsarbeit des CET eine gendersensible Darstellung sichergestellt?
Bei der Öffentlichkeitsarbeit des CETs wird eine gendergerechte Sprache verwendet, Formulierungen werden so gewählt, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen. Zudem wird bei Abbildungen von Personen auf Werbematerialien darauf geachtet, dass ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern herrscht. Bei CET-Veranstaltungen wird z. B. die Moderation der Veranstaltung durch eine Frau und einen Mann umgesetzt.

- 4) Wird bei der Auswahl externer Trainer*innen auf Geschlechtervielfalt und Genderkompetenz geachtet?
Wir bemühen uns aktiv um Geschlechtervielfalt bei der Auswahl unserer Referent*innen, only-male panels finden bei uns nicht statt. Auch wenn das Geschlechterverhältnis leider noch lange nicht ausgeglichen ist, versuchen wir, aktiv Referentinnen und Mentorinnen zu gewinnen und einzusetzen.
- 5) Inwiefern wird das Thema Geschlechtervielfalt bei der Entwicklung von Angeboten des CET berücksichtigt?
Bei der Planung unserer Angebote wird berücksichtigt, dass wir eine heterogene Zielgruppe ansprechen möchten. Durch die Historie des CETs war zu Beginn ein Großteil unserer Teilnehmer*innen überwiegend männliche Studierende aus der Fakultät Wirtschaftswissenschaften. Durch eine aktive Gestaltung der Angebote mit einer offeneren, umfassenderen und nicht zu wirtschaftswissenschaftlichen Fokussierung, erreichen wir immer mehr Fachbereiche der TU. Dies liegt zu einem großen Anteil an der veränderten Ansprache in Text und Bild und das aktive Bewerben in den anderen Fakultäten. Da heterogene Teams im Kreativitäts- und Innovationsprozess enorm wichtig sind und Gründerinnen sehr unterrepräsentiert sind, ist es für uns ein wichtiges Anliegen eine größere Vielfalt an Personen (u.a. Geschlecht, Herkunft, Ausbildung) mit unseren Angeboten zu erreichen.
- 6) Sind die Gremien zur Auswahl geförderter Start-Ups geschlechtergerecht besetzt?
Bei den Jurysitzungen unserer Programme sowie bei der Prämierung von Teams bei Wettbewerben sind immer mind. 1-2 Frauen vertreten, je nach Anzahl der Jurymitglieder 20-25%.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus:

Stand: 1.12.2020	Akademische MA			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Gruppen der Einrichtung	20	4	16,7%	8	12	60%	28	16	36,4%
Leitungsrunde CET (GF + Teamleitungen)	2	0	0,0%	1	4	80%	3	4	57,1%

- 1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?
(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Gruppe unterrepräsentiert?)
Im CET gibt es zurzeit keine gewählten Gremien.
Sechs der sieben Teamleitungen des CET sind aufgrund der Tätigkeitsdarstellungen Nichtwissenschaftler*innen. Daher kann in der Leitungsrunde der Anteil an akademischen MA nicht abgedeckt werden.
Es wird die Wahl eines Beirats für das CET angestrebt.

- 2) Das CET möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Die Leitungsrunde soll weiterhin mindestens zu 50% aus Frauen bestehen. Der Beirat des CET soll auch zu 50% mit Frauen besetzt werden.
- a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Beschlussfassung

Dem Gleichstellungskonzept wurde am 12.05.2021 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund
Centrum für
Entrepreneurship & Transfer
(CET)
Emil-Figge-Straße 80
44227 Dortmund

Stempel



Unterschrift Leitung

Gleichstellungskonzept des IT & Medien Centrums für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Mitarbeiter*innen (Studentische Hilfskräfte, Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	2
Teil 2: Übergreifende Maßnahmen	5
Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung	5
Beschlussfassung.....	7

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Einrichtung ist ein Personalentwicklungskonzept mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Es basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Hochschulgesetz NRW (siehe Auszüge in separatem Anhang). Dieses Dokument setzt die gesetzlichen Anforderungen in eine für Sie operativ gut nutzbare Form um. Es soll Ihnen übersichtlich die Analyse der geschlechterspezifischen Daten ermöglichen und Ansatzpunkte zur Steuerung von Entwicklungen verdeutlichen.

Teil 1 des Konzepts bietet Raum für die Analyse der Beschäftigtendaten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, ob und wo in Ihrer Einrichtung Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen die Einrichtung Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie durchführen wollen.

Der anschließende Teil 2 des Konzepts bezieht sich auf übergreifende Maßnahmen, die der Förderung der Gleichstellung dienen.

Teil 3 bietet Ihnen die Möglichkeit, die gendersensible Ausrichtung Ihrer Services und Angebote zu beschreiben.

Abschließend erörtert das Konzept die geschlechtergerechte Gremienbesetzung in Ihrer Einrichtung (Teil 4).

Im separaten Anhang zu dieser Datei finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständige Datentabelle für Ihre Einrichtung.

Ein Hinweis zu den Daten in diesem Konzept: Seit 2019 werden Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ erfasst. Bisher ist diese Gruppe statistisch sehr klein. Sie wird in diesem Konzept daher nicht abgebildet.

Teil 1: Mitarbeiter*innen (Studentische Hilfskräfte, Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Summe	12	4	25,0%	5	1	16,7%	3	2	40,0%	1	2	66,7%	5		0%
WHF	4	1	20,0%	5		0%	3	2	40,0%	1	2	66,7%	3		0%
SHK	8	3	27,3%		1	100%							2		0%

Tarifbeschäftigte und Beamt*innen

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird die folgende Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag
Wiss. Personal	11	4	26,7%		60,0%	10	3	23,1%		60,0%	9	3	25,0%		60,0%	9	3	25,0%		60,0%	8	3	27,3%		75,0%
Beschäftigte in Technik	58	14	19,4%	33,3%	28,6%	60	12	16,7%	25,0%	20,0%	62	13	17,3%	33,3%	9,1%	67	14	17,3%	37,5%	13,3%	74	16	17,8%	20,0%	25,0%
Verwaltungsbeschäftigte	4	7	63,6%		71,4%	9	14	60,9%	58,3%	61,1%	10	12	54,5%	25,0%	50,0%	11	11	50,0%	16,7%	44,4%	9	11	55,0%	25,0%	66,7%

1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in Ihrer Einrichtung – auch differenziert nach Entgeltgruppen?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Im wissenschaftlichen Bereich im ITMC ist der Männeranteil gesunken und der Frauenanteil über die Jahre 2016 bis 2020 in etwa gleichgeblieben. Die Stellen im wissenschaftlichen Bereich sind dabei sukzessive abgebaut worden, da Stellenausschreibungen im ITMC weitestgehend im nichtwissenschaftlichen Bereich erfolgen.

Der nichtwissenschaftliche Bereich, hier Technik, zeichnet sich durch Gleichverteilung der Frauen im gehobenen Dienst (E9-E12) aus. Im höheren Dienst befinden sich keine Frauen. Hier besteht ein Handlungsfeld.

In 2016 waren in der Entgeltgruppe 13 im Verwaltungsbereich keine Frauen vorzufinden. In den Jahren 2019 und 2020 allerdings besteht hier ein ausgewogenes Verhältnis von 50%. In den unteren Entgeltgruppen bis E11 (2020) sind 3 Männer und 8 Frauen.

Im ITMC gibt es frauendominierte Bereiche (wie beispielhaft der Bereich Medien) und männerdominierte Bereiche (wie beispielhaft der Bereich Desktop&Basisdienste). Eine Durchlässigkeit zwischen den Bereichen wird ermöglicht und gefördert z.B. in Jahres- und Perspektivgesprächen.

Generell besteht das Problem des ITMC darin, grundsätzlich geeignete Beschäftigte in Bewerbungsverfahren zu gewinnen. Auf offene Positionen für Programmierer und IT-Experten sind je nach Position nur wenige bis gar keine Frauen vorzufinden. Die wenigen Frauen die eine Stelle im IT-Segment suchen, sind im Wettbewerb umkämpft.

- b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Siehe oben.
- c) Welche Maßnahmen will das ITMC ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Im Jahresgespräch wird nach der persönlichen Weiterentwicklung und Karrierewunsch sowie ggf. möglichen Bereichswechseln gefragt. Frauen werden dabei explizit darauf hingewiesen, welche Weiterbildungsmöglichkeiten es hierzu gibt. Ein Aufstieg im technischen Bereich über die Entgeltgruppe E9 hinaus bis zu E11 ist dabei möglich, auch ohne ein Studium, in Verbindung mit dem IT-Fachkarriere-Konzept. Um Frauen zu gewinnen, werden die Stellenausschreibung für Frauen attraktiver gestaltet. Stellenausschreibungen betonen dabei Besonderheiten, wie eine familienfreundliche Personalpolitik und die Möglichkeit in Teilzeit arbeiten zu können, um so Frauen zu ermutigen sich zu bewerben. Darüber hinaus soll die Homepage des ITMC so gestaltet werden, dass Frauen sich angesprochen fühlen und sich auf vakante Stellen bewerben. Das ITMC sieht im Weiteren noch vor, Werbematerialien in Zusammenarbeit mit den Fakultäten zu erstellen, um zielgerichtet in Schulen Schülerinnen und Schüler und innerhalb der TU Dortmund Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher anzusprechen. Hierzu wird geplant die Gestaltung der Werbematerialien so vorzunehmen, dass sich Frauen ausdrücklich angesprochen fühlen.
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
- a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Die Summe des Frauenanteils der befristeten Arbeitsverträge, gerade im technischen Bereich über alle Entgeltgruppen seit 2016 (33,2%) bis 2020 (20%) ist tendenziell abnehmend. Befristete Arbeitsverträge innerhalb des ITMC sind aktuellen Projekten, welche auf Anforderungen des Rektorats und einzelnen Fakultäten initiiert werden, geschuldet. Befristete Verträge sind schlecht zu besetzen und werden deshalb vom ITMC nicht empfohlen.
- b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Siehe oben.
- c) Welche Maßnahmen will das ITMC ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Aus Sicht des ITMC sind hier keine Maßnahmen erforderlich. Da befristete Stellen, wie oben beschrieben, selten sind und projektgetrieben ausgeschrieben werden.
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
- a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Im technischen Bereich und im Bereich der Verwaltung ist der Anteil der Frauen an Teilzeitverträgen nicht auffällig.
- b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Das ITMC kann sowohl im technischen Bereich und im Bereich der Verwaltung eine eher gleichbleibende Entwicklung bei der Summe des Frauenanteils an Teilzeitverträgen feststellen (2016:28,6%/71,4% bzw. 2020 25%/66,7%).
- c) Welche Maßnahmen will das ITMC ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Es gibt keinen Handlungsbedarf.

- 4) In welchen Berufen bildet das ITMC aus?
 Fachinformatiker (m/w/d), Mediengestalter digital/Print (m/w/d), Duales Studium Anwendungsentwicklung (m/w/d)
- a) Wie ist die Geschlechterverteilung unter den Auszubildenden?
 Es werden aktuell keine Frauen für die Berufe in der technischen IT Infrastruktur (Server, Netzwerke, Basisdienste, Desktop Support) ausgebildet. Bewerbungen von Frauen sind in diesem Bereich kaum oder überhaupt nicht vorhanden. Das ITMC hat diesen Umstand für sich als Handlungsfeld erkannt. So wurden z.B. im Bewerbungsverfahren zur Ausbildung 2021 eine Stelle als Fachinformatiker (m, w, d) ausgeschrieben auf die sich auch eine Frau beworben hat. Das ITMC war dazu bereit, dieser Frau eine zusätzliche Stelle anzubieten, um die Anzahl ihrer weiblichen Auszubildenden zu erhöhen. Leider hat die Frau ihre Bewerbung für das Ausbildungsjahr 2021 als Fachinformatikerin zurückgezogen. Im Ausbildungsbereich der IT-Infrastruktur sind deshalb - trotz dieser Anstrengungen - weiterhin keine Frauen anzutreffen.
- b) Welche Maßnahmen will das ITMC ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
 Das oben aufgeführte explizite Eingehen auf Bewerbungen von Frauen im Bereich der IT-Infrastruktur wird fortgesetzt. In der Kommunikation mit Interessierten auf der Ausbildungsmesse sowie beim Girls/Boys Day soll speziell auf Frauen eingegangen werden. Die zugehörigen Flyer und Webseiten sollen sowohl in der Bildsprache als auch in den Texten so umgestellt werden, dass Frauen sich stärker davon angesprochen fühlen, sich eine Ausbildung in einem technischen Beruf im ITMC vorstellen können. Es wird geprüft, ob das Thema Ausbildung über social Media-Kanäle die gewünschte Zielgruppe besser erreicht.
- 5) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
- a) Liegen für die Mitarbeiter*innen des ITMC Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
- b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
- c) Wie viele Mitarbeiter*innen haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
- d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet das ITMC seinen Mitarbeiter*innen?
 Zum Beispiel: Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining
- e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
- f) Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden neu entwickelt?
- zu a) Alle Mitarbeitenden des ITMC haben eine TD. Bei wesentlichen Änderungen im Tätigkeitsprofil erfolgt eine Anpassung der jeweiligen TD.
- zu b) Wir ermöglichen die größtmögliche Flexibilität.
- zu c) Im ITMC sind Beschäftigte disziplinarisch nur jeweils einer Person zugeordnet.
- zu d) Aufstiegsmöglichkeiten werden durch die Besetzung von Vakanzen mit Unterstützung von Dez.3 (Personalentwicklung) gefördert. Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten werden durch die Vorgesetzten aktiv (z.B. im Rahmen der Mitarbeitergespräche oder initiativ bei gegebenen Anlässen) unterstützt. Dies schließt sowohl Weiterbildung in der Fach- als auch Führungskarriere ein.
- zu e) Die Vertretungsregelungen sind grundsätzlich in den TDs der Mitarbeitenden geregelt, operativ erfolgt die Feinabstimmung in den Teams.
- zu f) Durch die Möglichkeit der Nutzung von Telearbeit und spezifische Bereiche für Einzel/- oder Gruppenarbeit (Loungeraum) im Gebäude des ITMC sollen zusätzlich die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Im Sinne der Prävention wird neues Mobilar wie Schreibtische nach ergonomischen Schwerpunkten, z.B. durchgängig höhenverstellbar, angeschafft. Die ITMC Beschäftigten werden mit Headset, Softphones und mobilen Arbeitsgeräten ausgestattet, um der Mehrheit mobiles Arbeiten zu ermöglichen.

- 6) Für die Durchführung der Maßnahmen werden im Einzelnen folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Die erforderlichen Mittel werden nach Bedarf aus dem Budget der ITMC-Leitung zur Verfügung gestellt.

Teil 2: Übergreifende Maßnahmen

Hier können Sie weitere Angebote eintragen, die der Förderung der Gleichstellung dienen. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder interne Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.)

In allen Stellenangeboten des ITMC wird die Bewerbung von Frauen explizit beworben. Üblicherweise werden die Stellenangebote des ITMC in geeigneten Jobportalen, zum Teil mit Fokussierung auf IT Portale, veröffentlicht. Das ITMC fragt auch zukünftig die Abteilung Personalgewinnung nach Möglichkeiten der Veröffentlichung in spezifischen IT Jobportalen für Frauen an.

Da das ITMC aus Gründen der Verbreitung von Informationen (wie Wartungsmeldungen etc.) einen eigenen Twitter, Facebook und Instagram Account betreibt, werden auch hierüber das Stellenangebot kommuniziert.

Das ITMC wird darüber hinaus nachfragen, inwieweit die TU Dortmund weitere soziale Netzwerke zur Rekrutierung einsetzt bzw. deren Einsatz plant. Aufgrund eigener Erfahrungen wissen wir, dass Mitarbeiter*innen z.B. über Business Netzwerke wie XING oder LinkedIn gezielt angesprochen werden oder Einrichtungen grundsätzlich ihr Profil darstellen und bewerben.

Darüber hinaus begrüßt, fördert und unterstützt das ITMC die Gründung und die Teilnahme an Frauennetzwerken (z.B. die Mentoring-Programme wie Cybermentor, das Projekt GEWINN - Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.). Das ITMC sieht hier weiteren Handlungsbedarf, um zum einen Mitarbeiterinnen aktiv zu ermutigen an solchen Netzwerken mitzuwirken als auch über solche Netzwerke geeignete Bewerberinnen anzusprechen. Es ist geplant zukünftig auch Stellenausschreibungen, mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und/oder der Studienkoordinator*innen, innerhalb der TU Dortmund zu „streuen“, um gezielt Studentinnen und Absolventinnen auf offene Stellen innerhalb des ITMCs aufmerksam zu machen. Hierzu sind Gespräche mit dem Dezernat 3 noch ausstehend.

Mit Interviews von Frauen und zu deren Aufgaben im ITMC im bewährten TU Dortmund Format „3 Fragen an“ wurde bereits erste Erfahrungen gemacht (Unizet Sommer 2021). Aufgrund der Akzeptanz im Kreis der weiblichen Beschäftigten im ITMC wird das Format fortgeführt, allerdings auf Wunsch der Befragten nur in textueller Darstellung und nicht im Videoformat.

Die in 2016 wieder aufgenommene Teilnahme am Girls Day wird seitens des ITMC weiter fortgeführt.

Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung

Mit diesem Abschnitt bitten wir Sie, einen Perspektivwechsel vorzunehmen und Ihr operatives Wirken in den Blick zu nehmen.

- 1) Wie wird die Geschlechtervielfalt der Hochschulangehörigen in Beratung und Service berücksichtigt?
Das ITMC unterscheidet bei der Beratung und beim Service nicht nach Geschlechtern. Z.B. wird im Service-Desk die Beratung zum größten Teil via E-Mail und telefonisch durchgeführt. Im Telefontraining ist die geschlechterspezifische Ansprache ein Thema.

- 2) Inwiefern wird das Thema Geschlechtervielfalt bei der Auswahl und Entwicklung technischer Tools berücksichtigt?
Bei der Auswahl von neuen IT Systemen wird darauf geachtet, dass die Geschlechtervielfalt berücksichtigt wird. Um möglichst datensparsam und geschlechterneutral zu sein wird, soweit es geht, auf die Verwaltung des Geschlechts verzichtet. Bei Beratungen im Zusammenhang mit neuen Verfahren wird darauf hingewirkt.
- 3) Wie wird bei der Öffentlichkeitsarbeit des ITMC eine gendersensible Darstellung sichergestellt?
Alle Beschäftigte, die öffentliche Texte verfassen, werden dazu angehalten gendersensible Formulierungen zu wählen. Fallen intern Texte auf, die dem widersprechen, werden sie korrigiert.

Beschlussfassung

Dem Gleichstellungskonzept wurde am 18.06.2021 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund
IT & Medien Centrum
Otto-Hahn-Str. 12
44227 Dortmund

Stempel



Unterschrift Leitung

Gleichstellungskonzept der Universitätsbibliothek für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Mitarbeiter*innen (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	2
Teil 2: Übergreifende Themen.....	4
Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung	4
Teil 4: Gremienbesetzung.....	5
Beschlussfassung.....	6

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Einrichtung ist ein Personalentwicklungskonzept mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Es basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Hochschulgesetz NRW (siehe Auszüge in separatem Anhang). Dieses Dokument setzt die gesetzlichen Anforderungen in eine für Sie operativ gut nutzbare Form um. Es soll Ihnen übersichtlich die Analyse der geschlechterspezifischen Daten ermöglichen und Ansatzpunkte zur Steuerung von Entwicklungen verdeutlichen.

Teil 1 des Konzepts bietet Raum für die Analyse der Beschäftigtendaten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, ob und wo in Ihrer Einrichtung Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen die Einrichtung Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie durchführen wollen.

Der anschließende Teil 2 des Konzepts bezieht sich auf übergreifende Maßnahmen, die der Förderung der Gleichstellung dienen.

Teil 3 bietet Ihnen die Möglichkeit, die gendersensible Ausrichtung Ihrer Services und Angebote zu beschreiben.

Abschließend erörtert das Konzept die geschlechtergerechte Gremienbesetzung in Ihrer Einrichtung (Teil 4).

Im separaten Anhang zu dieser Datei finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständige Datentabelle für Ihre Einrichtung.

Ein Hinweis zu den Daten in diesem Konzept: Seit 2019 werden Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ erfasst. Bisher ist diese Gruppe statistisch sehr klein. Sie wird in diesem Konzept daher nicht abgebildet.

Teil 1: Mitarbeiter*innen (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Einrichtung lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
Summe	22	83	79%	50%	92%	21	83	80%	50%	95%	19	83	81%	100%	92%	20	78	80%	67%	90%	19	77	80%	50%	93%

1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in Ihrer Einrichtung – auch differenziert nach Entgeltgruppen?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Bis auf die beiden Direktionspositionen besteht in allen Eingruppierungen und Dienstposten eine deutliche Überzahl an Frauen. Dies gilt auch für die Führungsposten. Im höheren Dienst war in den letzten zehn Jahren ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Damit sind Frauen auch bei den Leitungsposten in der Bibliothek nicht unterrepräsentiert. Bei den Sachbearbeitungen im gehobenen und den höher qualifizierten im mittleren Dienst werden sogar ausschließlich Frauen beschäftigt. Die deutlich ungleiche Geschlechterverteilung in der Universitätsbibliothek ist schon sehr lange konstant gegeben und kann durch eine aktive Personalentwicklung nur in geringem Umfang beeinflusst werden. Seit 2010 ist der Personalbestand von 115 auf 76 Vollzeitäquivalente gesunken (Ende 2021). Dies wurde ausschließlich durch das Ausscheiden von Beschäftigten und eine geringe Wiederbesetzung freier Stellen erreicht.

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

Durch die geringe Personalfluktuation ist der Blick auf den Zeitraum 2017 bis 2020 wenig aussagekräftig, so dass trotz geringfügiger Änderungen bei den Werten von einer grundsätzlich stabilen Geschlechterverteilung ausgegangen werden kann. Im Dezember wurden die beiden großen Geschäftsbereiche der UB reorganisiert. Von den sieben ausgeschriebenen Führungsposten gingen sechs an Frauen, von denen drei in Teilzeit tätig sind. Der Frauenanteil bei Führungsposten und höherwertigen Dienstposten und Eingruppierungen entspricht also mindestens dem Frauenanteil am Gesamtpersonal.

c) Welche Maßnahmen will die Universitätsbibliothek ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Wie schon in vorherigen Gleichstellungskonzepten dargestellt, kann das Gesamtverhältnis nur durch Neueinstellungen verändert werden. Diese werden auch zwischen 2022 und 2026 in sehr geringem Umfang stattfinden und dabei auch weiterhin unterhalb der Anzahl an ausscheidenden Beschäftigten bleiben. Damit ist die Wirkung von Maßnahmen, wie die gezielte Ansprache männlicher Bewerber (z. B. beim Boys' Day), sehr begrenzt. Bei der internen Besetzung von höherwertigen Dienstposten wurde und wird darauf geachtet, den hochkompetenten Frauen hier Entwicklungsmöglichkeiten einzuräumen. Dies betrifft vor allem eine aktive Förderung von Mitarbeiterinnen, die durch die Übernahme der Kinderbetreuung Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen in Anspruch nehmen.

- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
- a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Befristungen sind in der UB der Ausnahmefall (aktuell eine Beschäftigte) und werden in der Regel in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse überführt. Eine geschlechtsspezifische Darstellung und Untersuchung ist deshalb nicht sinnvoll.
- b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
- c) Welche Maßnahmen will die Universitätsbibliothek ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
- a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Teilzeitbeschäftigungen werden in der UB vornehmlich von Frauen wahrgenommen, aktuell sind es ausschließlich Frauen. Der nahezu ausschließliche Grund ist die Kinderbetreuung.
- b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? Es sind keine Änderungen zu erkennen.
- c) Welche Maßnahmen will die Universitätsbibliothek ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Die UB sieht sich dem Anspruch der familiengerechten Hochschule verpflichtet und achtet vor allem darauf, dass auch Teilzeitbeschäftigte gefördert werden und Personalentwicklungschancen erhalten. Wie oben dargestellt, ist sie damit auch erfolgreich. Nur so kann die UB Männer ermuntern, Elternpflichten zu übernehmen, ohne damit Nachteile in der beruflichen Entwicklung zu erleiden. Demographisch betrachtet gibt es in der UB allerdings wenige Männer in der Lebensphase, in der typischerweise die Kinderbetreuung anfällt. Insoweit wäre ein Anstieg des Männeranteils bei den Teilzeitbeschäftigten eher eine Folge eines generellen Anstiegs des Männeranteils und deren grundsätzlicher Bereitschaft zu einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familienaufgaben.
- 4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
- a) Liegen für die Mitarbeiter*innen der Universitätsbibliothek Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
- b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
- c) Wie viele Mitarbeiter*innen haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
- d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet die Universitätsbibliothek seinen Mitarbeiter*innen?
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Teilnahme am Nachwuchsführungstraining...
- e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
- f) Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden neu entwickelt?
zu a) – c): a) Tätigkeitsdarstellungen bzw. Dienstposten bei den Beamtinnen und Beamten sind in der UB obligatorisch und wurden zur generellen Prüfung von Eingruppierungsfragen 2021 vollständig aktualisiert, b) Die UB nimmt an der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit teil. Damit haben die Mitarbeitenden unter Beachtung dienstlicher Erfordernisse eine weitgehende Freiheit bei der individuellen Gestaltung der Arbeitszeiten, c) Aktuell sind dies drei Personen, ohne dass dadurch besondere Situationen entstehen: Für alle formalen Fragen (Arbeitszeiten, Urlaub, Dienstpflichten, etc.) gelten in der UB gleiche Standards, die Führungskräfte treffen sich regelmäßig, um die schriftlich dokumentierte Führungskultur in der UB mit Leben zu füllen.

- 5) Für die Durchführung der Maßnahmen werden im Einzelnen folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Fehlanzeige
- 6) Bemerkungen:
Schon vor der Pandemiesituation hat die UB vielen Mitarbeitenden die Gelegenheit zum Home Office angeboten, womit vor allen Frauen die Möglichkeit zur Beschäftigung bei gleichzeitiger Kinderbetreuung hatten. Diese Möglichkeiten sollen ggf. mit neuen Gestaltungsspielräumen nach der Pandemie noch stärker genutzt werden.

Teil 2: Übergreifende Themen

Hier können Sie weitere Angebote eintragen, die der Förderung der Gleichstellung dienen. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder interne Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung (z. B. Gender- und Diversitätstrainings).

Für ihre Dienstleistungen achtet die UB stark auf Diversitätsaspekte. Mit Frau Kluth hat sie eine Beschäftigte, die sich dezidiert um dieses Thema kümmert. Ein besonderer Bereich ist dabei der Unterstützungsdienst für sehgeschädigte Studierende. Hier bietet die UB einen spezifischen Katalog an (SehKon), der bundesweit genutzt wird. Sensibilität gilt auch gegenüber Nutzerinnen und Nutzern aus anderen Kulturkreisen, hierzu hat es mehrfach interkulturelle Trainings des Personals gegeben. Die UB nutzt explizit die beim Personal vorhandenen Sprachkenntnisse, um hier Kontakthürden für ausländische Studierende abzubauen. Im Mailverkehr wird auf eine Ansprache geachtet, mit der eine direkte Verbindung zwischen dem Vornamen und dem Geschlecht vermieden wird.

Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung

Mit diesem Abschnitt bitten wir Sie, einen Perspektivwechsel vorzunehmen und Ihr operatives Wirken in den Blick zu nehmen.

- 1) Wie ist die Geschlechterverteilung bei den Teilnehmenden Ihrer Angebote?
In der UB werden keine persönlichen Daten oder Merkmale zur Nutzung der Angebote erhoben. Es gibt aber keinen Anlass zu der Annahme, dass die Bibliothek von den Studierenden nicht entsprechend der Geschlechterverteilung an der TU genutzt wird.
- 2) Wie wird die Geschlechtervielfalt der Hochschulangehörigen in der Beratung berücksichtigt?
Bei der Beratung wird auf eine geschlechterneutrale Behandlung geachtet, ohne dass dabei aktiv auf Unterschiede eingegangen wird. Im Schriftverkehr wird konsequent auf eine gendergerechte Sprache geachtet.
- 3) Wie wird bei der Öffentlichkeitsarbeit der Universitätsbibliothek eine gendersensible Darstellung sichergestellt?
Eine gendergerechte Sprache wird konsequent angewendet: Nach Möglichkeit Verwendung von neutralen Formen wie Studierende, Nutzende, Lehrende, Ansprechpersonen etc.; ansonsten „Schülerinnen und Schüler“, „Kolleginnen und Kollegen“ etc.
- 4) Inwiefern wird das Thema Geschlechtervielfalt bei der Entwicklung von Angeboten der Universitätsbibliothek berücksichtigt?
Grundsätzlich werden die Dienstleistungen der UB geschlechtsneutral entwickelt und angeboten. Nur wo besondere Situationen für Frauen bestehen, wird der Aspekt bei der Planung berücksichtigt. So wird z. B. ein Begleitservice während der Nachtöffnung angeboten. Bei den Planungen zu den baulichen Veränderungen der UB wird auf eine geschlechterneutrale Einrichtung der sanitären Anlagen geachtet.

- 5) Wird bei der Auswahl externer Referent*innen auf Geschlechtervielfalt und Genderkompetenz geachtet?
Externe Referentinnen oder Referenten kommen in der UB praktisch nicht vor.
- 6) Inwiefern werden die Themen Geschlechtervielfalt und Gleichstellung bei der Anschaffung neuer Literatur berücksichtigt?
Die UB erwirbt Literatur bedarfsgerecht für Forschung und Lehre an der TU, insofern wird für diese Themen sehr viel Literatur erworben. Auch die Studierenden haben im Katalog plus der UB sehr bequem - auch anonym - die Möglichkeit, Vorschläge zum Bestandsaufbau der UB zu unterbreiten. Die UB nimmt hierbei keine inhaltliche Bewertung vor und achtet nur darauf, dass es sich um wissenschaftlich relevante Literatur handelt. Die Erwerbungsprofile stimmen die Fachreferentinnen (sechs) und Fachreferenten (drei) regelmäßig mit den Fakultäten ab.
- 7) Die langen Öffnungszeiten und räumlichen Begebenheiten können die Wahrnehmung der Bibliothek als Angstraum befördern. Mit welchen Maßnahmen wirken Sie dagegen?
- Wir bieten bewusst Arbeits- und Lernplätze in direkter Nähe zum Personal (Bibliotheksbeschäftigte, Wachdienst) an.
 - Es gibt seit vielen Jahren einen Begleitservice zum Parkplatz bzw. zur S-Bahn- oder Bus-Haltestelle.
 - Bei der Inneneinrichtung achten wir darauf, keine gefangenen Räume entstehen zu lassen, so dass es bei Gefährdungssituationen immer einen Fluchtweg gibt.
 - Bei der Planung des Neubaus sollen abgeschiedene Dunkelzonen grundsätzlich vermieden werden. Die Nutzungs- und Personalbereiche werden stärker miteinander verschränkt, so dass Personal deutlich leichter erreich- und ansprechbar ist.
- 8) Bemerkungen:
Die UB wird näher untersuchen, inwieweit das Vokubular des Kataloges eine gendersensible Suche von Literatur unterstützt oder behindert. Dazu wird vor allem das bibliothekarische System der Schlagwortvergabe untersucht.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus:

- 1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?
(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Gruppe unterrepräsentiert?)
Im Sinne des HG gibt es in der UB keine Gremien. Für die interne Kommunikation und Entscheidungsfindung gibt es einen Leitungsrat, in dem neben der Direktion die wichtigsten Produktverantwortlichen und die Geschäftsbereichsleitungen vertreten sind. Dies sind vier Frauen und zwei Männer. Am regelmäßigen Austausch der Führungskräfte (regelmäßiger Termin zur kollegialen Beratung, jährlicher Führungskräfteforum) nehmen alle Führungskräfte teil (Verteilung 2017-2019: 17 Frauen, 6 Männer. 2020-2021 (nach Umsetzung Reorganisation im 2. Hj 2020): 12 Frauen, 5 Männer).
- 2) Die Universitätsbibliothek möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Veränderungen sind nicht erforderlich und ohne Personalveränderungen auch nicht zu erwarten.
- a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
- b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Beschlussfassung

Dem Gleichstellungskonzept wurde am 04.06.2021 zugestimmt.



Stempel

J. Brasche

A handwritten signature in black ink, consisting of a large stylized 'J' followed by the name 'Brasche'.

Unterschrift Leitung

Gleichstellungskonzept der Mechanischen Werkstatt für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Mitarbeiter*innen (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	2
Teil 2: Übergreifende Maßnahmen	4
Beschlussfassung.....	4

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Einrichtung ist ein Personalentwicklungskonzept mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Es basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Hochschulgesetz NRW (siehe Auszüge in separatem Anhang). Dieses Dokument setzt die gesetzlichen Anforderungen in eine für Sie operativ gut nutzbare Form um. Es soll Ihnen übersichtlich die Analyse der geschlechterspezifischen Daten ermöglichen und Ansatzpunkte zur Steuerung von Entwicklungen verdeutlichen.

Teil 1 des Konzepts bietet Raum für die Analyse der Beschäftigtenaten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, ob und wo in Ihrer Einrichtung Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen die Einrichtung Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder).

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie durchführen wollen.

Der anschließende Teil 2 des Konzepts bezieht sich auf übergreifende Maßnahmen, die der Förderung der Gleichstellung dienen.

Im separaten Anhang zu dieser Datei finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständige Datentabelle für Ihre Einrichtung.

Ein Hinweis zu den Daten in diesem Konzept: Seit 2019 werden Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ erfasst. Bisher ist diese Gruppe statistisch sehr klein. Sie wird in diesem Konzept daher nicht abgebildet.

Teil 1: Mitarbeiter*innen (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Einrichtung lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2016				2017				2018				2019				2020			
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit Teilzeitvertrag	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit Teilzeitvertrag	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit Teilzeitvertrag	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit Teilzeitvertrag	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit Teilzeitvertrag
	m	w	w %		m	w	w %		m	w	w %		m	w	w %		m	w	w %	
Technik	24	3	11,1%	0%	18	3	14,3%		18	3	14,3%		19	3	13,6%		22	3	12,0%	
Verwaltung	5		0%		8		0%		8		0%		8		0%		7		0%	0%

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in Ihrer Einrichtung – auch differenziert nach Entgeltgruppen?
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
In Relation zu den gesamten Personal der Wiss. Mech. Werkstatt bewegt sich die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen auf ähnlichem Niveau.
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Eine signifikante Veränderung in dem dargestellten Zeitraum hat es nicht gegeben.
 - c) Welche Maßnahmen will die Mechanische Werkstatt ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
In der Vergangenheit wie auch bei zukünftigen Weiterbeschäftigungen / Neueinstellungen wurden und werden keine Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Bewerbern gemacht. Bewerbungen für mögliche freie Ausbildungsstellen sowie die Wieder- bzw. Neueinstellungen von Personal für die Wiss. Mech. Werkstatt werden durch das Dezernat 3 unter Berücksichtigung der Gleichstellung abgewickelt.

- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Die Wiss. Mech. Werkstatt hat zur Zeit keine Teilzeitbeschäftigte.
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Siehe Antwort zu 2a
 - c) Welche Maßnahmen will die Mechanische Werkstatt ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Siehe Antwort zu 2a

- 3) In welchen Berufen bildet die Mechanische Werkstatt aus? Industriemechaniker/-in und Zerspanungsmechaniker/-in
- a) Wie ist die Geschlechterverteilung unter den Auszubildenden?
Trotz geringer Anzahl von Weiblichen Bewerbern für eine Ausbildung zum Industriemechaniker/in in der Vergangenheit, ist es gelungen durchschnittlich bis zu einem Drittel der Ausbildungsstellen mit Weiblichen Bewerberinnen zu besetzen.
- b) Welche Maßnahmen will die Mechanische Werkstatt ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Die Werkstatt beteiligte sich in der Vergangenheit an Veranstaltungen wie der jährliche Girls Day und die Dortmunder Nacht der Ausbildung. Auf diesen Veranstaltungen wurde um Auszubildende geworben, wobei der Focus auch auf weibliche Interessentinnen lag. Diese Vorgehensweise soll auch in Zukunft fortgeführt werden. Hierzu wurde bereits Kontakt mit dem Gleichstellungsbüro aufgenommen. Derzeit werden Kooperationsmöglichkeiten ausgelotet, um die Werkstattberufe in die bestehenden Programme zur Berufsorientierung für Schülerinnen zu integrieren (z. B. MinTU).
- 4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
- a) Liegen für die Mitarbeiter*innen der Mechanischen Werkstatt Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
- b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
- c) Wie viele Mitarbeiter*innen haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
- d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet die Mechanische Werkstatt ihren Mitarbeiter*innen?
- e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
- f) Wie ist die Infrastruktur in Bezug auf Umkleide-, Sanitärräume etc. gestaltet?
- g) Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden neu entwickelt?
- Zu a) Die Tätigkeitsbeschreibungen sind Aktuell
- Zu b) Bei Bedarf könnten Arbeitsort bzw. Arbeitszeit in einem gewissen Rahmen flexibel gestaltet werden.
- Zu c) Die Mitarbeiterinnen der Werkstatt haben einen direkten Vorgesetzten.
- Zu d) Grundsätzlich ist eine Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeit vom Bedarf der Werkstatt abhängig.
- Zu e) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten sich gegenseitlich nach ihrem Aufgabengebiet.
- Zu f) Die genannte Infrastruktur wurde seitens der Universität, oder durch Umbaumaßnahmen des BLB in den letzten Jahren erheblich verbessert und kann somit als akzeptabel bezeichnet werden.
- Zu g) Verbesserungen der Arbeitsbedingungen sind ein ständiger Begleiter in der Arbeitswelt der Mechanischen Werkstatt. Entwickelte Verbesserungen kommen allen Mitarbeiter*innen gleichermaßen zu gute.

- 5) Für die Durchführung der Maßnahmen werden im Einzelnen folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Es sind Aktuell keine Finanzmittel für Maßnahmen eingeplant.
- 6) Bemerkungen:
Grundsätzlich ist die Werkstatt bemüht den weiblichen Anteil beim Personal auszubauen.
Dieses gestaltet sich allerdings durch rückläufige Bewerbungen (weiblich wie männlich) auf freie Ausbildungsplätze der Werkstatt schwierig.

Teil 2: Übergreifende Maßnahmen

Hier können Sie weitere Angebote eintragen, die der Förderung der Gleichstellung dienen. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, interne Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung oder die gendersensible Darstellung der Mechanischen Werkstatt. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.)

Beschlussfassung

Dem Gleichstellungskonzept wurde am 02.07.2021 zugestimmt.



Stempel

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal dashed line. The signature is cursive and appears to be 'H. Figge'.

Unterschrift Leitung

Gleichstellungskonzept des Zentrums für Hochschulbildung für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen	2
1. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	2
2. Akademisches Personal.....	2
3. Professor*innen	3
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	4
Teil 3: Übergreifende Maßnahmen.....	5
Teil 4: Gendersensible Service-/Programmgestaltung.....	5
Teil 5: Gremienbesetzung.....	8
Beschlussfassung.....	9

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Einrichtung ist ein Personalentwicklungskonzept mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Es basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Hochschulgesetz NRW (siehe Auszüge in separatem Anhang). Dieses Dokument setzt die gesetzlichen Anforderungen in eine für Sie operativ gut nutzbare Form um. Es soll Ihnen übersichtlich die Analyse der geschlechterspezifischen Daten ermöglichen und Ansatzpunkte zur Steuerung von Entwicklungen verdeutlichen.

Teil 1 und Teil 2 des Konzepts bieten Raum für die Analyse der Beschäftigtendaten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, ob und wo in Ihrer Einrichtung Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen die Einrichtung Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder).

Der anschließende Teil 3 des Konzepts bezieht sich auf übergreifende Maßnahmen, die sich an die Beschäftigten Ihrer Einrichtung richten und der Förderung der Gleichstellung dienen.

Teil 4 bietet Ihnen die Möglichkeit, die gendersensible Ausrichtung Ihrer Services und Angebote zu beschreiben.

Abschließend erörtert das Konzept die geschlechtergerechte Gremienbesetzung in Ihrer Einrichtung (Teil 5).

Im separaten Anhang zu dieser Datei finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständige Datentabelle für Ihre Einrichtung.

Ein Hinweis zu den Daten in diesem Konzept: Seit 2019 werden Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ erfasst. Bisher ist diese Gruppe statistisch sehr klein. Sie wird in diesem Konzept daher nicht abgebildet.

Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann als ein erster Schritt in Richtung wissenschaftliche Laufbahn gewertet werden. Legt das zhb hier ein Handlungsfeld fest, fördert es den Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen.

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Summe	12	15	55,6%	8	19	70,4%	7	15	68,2%	8	15	65,2%	11	16	59,3%
WHF	3	9	75,0%	4	10	71,4%	4	5	55,6%	3	8	72,7%	4	8	66,7%
SHK	9	5	35,7%	4	9	69,2%	3	10	76,9%	5	7	58,3%	7	8	53,3%

- 1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
X → Nein.

2. Akademisches Personal

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird dies folgende Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Einrichtung lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag
Summe	10	20	67%	68%	85%	10	27	73%	76%	86%	10	27	73%	79%	79%	6	28	82%	91%	83%	6	34	85%	88%	88%

- 1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld des zhb?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
X → Nein.

Die Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich spielen eine große Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Bietet das zhb hier gute Beschäftigungsverhältnisse, stärkt es den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig.

- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?

- a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? ---
- b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
- c) Welche Maßnahmen will das zhb ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 4) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
- a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? ----
- b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
- c) Welche Maßnahmen will das zhb ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 5) Für die Durchführung aller Maßnahmen werden im Einzelnen folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 6) Bemerkungen: ---

3. Professor*innen

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Professuren insgesamt	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	1	33,3%
W3/C4	2		0%	2		0%	2		0%	2		0%	2		0%
W2/C3		1	100%		1	100%		1	100%		1	100%		1	100%

- 1) Bemerkungen: ---

Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stehen ein angemessenes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen im Fokus.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird dies folgende Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Einrichtung lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
Technik	1		0%		0%	1		0%		0%	1		0%		0%	1		0%		0%					
Verwaltung		12	100%		100%		12	100%		100%		13	100%		100%	1	16	94%	100%	100%	1	18	95%	100%	100%

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in Ihrer Einrichtung – auch differenziert nach Entgeltgruppen?
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? ---
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
 - c) Welche Maßnahmen will das zhb ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? ---
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
 - c) Welche Maßnahmen will das zhb ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? ---
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
 - c) Welche Maßnahmen will das zhb ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
 - a) Liegen für die Mitarbeiter*innen des zhb Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
 - b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
 - c) Wie viele Mitarbeiter*innen haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
 - d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet das zhb seinen Mitarbeiter*innen?
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...
 - e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?

f) Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden neu entwickelt?

Zu 4d) – 4f): 4d) Weiterbildungsmaßnahmen werden sehr gut durch den Bereich Weiterbildung kommuniziert, sodass regelmäßig zhb-Mitarbeiter*innen an H2-Lehrgängen oder Weiterbildungsmaßnahmen zur eigenen Entwicklung (z.B. Präsentationstechniken, Stimmtraining etc.) teilnehmen können.

4e) Im Urlaubs- oder Krankheitsfall gibt es inoffizielle Vertretungsregeln. Absprachen unter Kollegen*innen geschehen aufgrund der Verteilung des zhb über vier Gebäude ortsgebunden jeweils intern in den einzelnen Bereichen und Lehrstühlen des zhb.

4f) Durch die Corona-Pandemie ist das Home-Office auch für Beschäftigte in der Verwaltung zum Regelarbeitsplatz geworden und die Infrastruktur diesbezüglich optimiert worden. Daher ist aktuell davon auszugehen, dass die Nutzung des Home-Office auch im Bereich der Verwaltung nach der Pandemie als eine Möglichkeit der Arbeitsgestaltung beibehalten werden wird.

Um Mitarbeiter*innen Verträge mit einer Entfristung anbieten zu können, werden zunehmend Verträge von wissenschaftlich Beschäftigten in den Bereich der Verwaltung verschoben.

5) Für die Durchführung der Maßnahmen werden im Einzelnen folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Teil 3: Übergreifende Maßnahmen

Hier können Sie weitere Angebote für Ihre Mitarbeiter*innen eintragen, die der Förderung der Gleichstellung dienen. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder interne Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung (z. B. Gender- oder Diversitätstrainings).

Arbeitszeitflexibilität: Zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben wird im wissenschaftlichen und im nicht-wissenschaftlichen Bereich auf Basis von Vertrauensarbeitszeit gearbeitet.

Elternzeit: Zudem wird die Wiedereingliederung von Eltern durch ein Aufrechterhalten des Kontaktes während der Elternzeit erleichtert. Dies umfasst sowohl die formellen Informationen des zhb (Neuigkeiten aus dem zhb, Weiterbildungsprogramm, Protokoll der Vollversammlung, etc.) sowie informelle Neuigkeiten.

Diversitätstrainings: Der Bereich DoBus bietet hochschuldidaktische Workshops zum diskriminierungsfreien Prüfen an.

Teil 4: Gendersensible Service-/Programmgestaltung

Mit diesem Abschnitt bitten wir Sie, einen Perspektivwechsel vorzunehmen und Ihr operatives Wirken in den Blick zu nehmen.

1) Wie ist die Geschlechterverteilung bei den Teilnehmenden der Angebote der Bereiche des zhb?

Über die Geschlechterverteilung im zhb Bereich Fremdsprachen bei den Teilnehmenden liegen bislang keine gesicherten Daten vor, da die Anmeldeschchnittstelle SSO (ITMC) diese Daten im Zuge der Anmeldung nicht automatisiert mitliefert. Gemäß unseres Schätzwertes sind weibliche Studierende in den Sprachkursen überproportional vertreten. Für den Zeitraum 2022 – 2026 ist eine zumindest stichpunktartige Erfassung der Daten durch manuelle Erhebungen in den Kursen geplant.

Die statistische Beratung des zhb-Bereich SBAZ wurde 2021 (Januar - März) in 70% der TU-internen Fälle von Frauen in Anspruch genommen.

Insgesamt (TU-intern, sowie extern) kamen im Januar bis März 2021 61.5% der Beratungsanfragen von Frauen.

Die Geschlechterverteilung im Bereich DoBuS ist relativ ausgeglichen, sowohl bei Angeboten für Studierende, als auch für Lehrende. Die unterschiedliche Geschlechterverteilung der Fakultäten spiegelt sich hier wider.

Von 219 Anmeldungen im zhb-Bereich Hochschuldidaktik im Sommersemester 2020 waren 123 Anmeldungen von Frauen und 96 von Männern. Im Wintersemester 2020/21 verteilten sich die 541 Anmeldungen auf 343 Frauen und 198 Männern. Damit wird das Angebot des Bereichs Hochschuldidaktik verstärkt von Frauen in Anspruch genommen.

Als Grundlage der Erhebungen des Bereichs Weiterbildung wurde das Jahr 2019 gewählt, weil für 2020, bedingt durch die Corona-Pandemie, keine verlässliche und repräsentative Auswertung möglich ist:

- a) Innerbetriebliche Weiterbildung (hier nur die i.W. vom Bereich Weiterbildung verantworteten Themenfelder Zukunftsorientierte Kompetenzentwicklung, Arbeitsplatz Hochschule, Sprachen, Medien und IT). Es werden nur die Geschlechter männlich und weiblich abgefragt, eine differenziertere Abfrage erfolgt zurzeit nicht. 2019: 1.479 Teilnehmende, davon 1.137 weiblichen (76,9 %) und 343 männlichen (23,1 %) Geschlechts.
- b) Fortbildung für schulische Lehrkräfte: Es werden nur die Geschlechter männlich und weiblich abgefragt, eine differenziertere Abfrage erfolgt zurzeit nicht. Seminarbereich: 366 Teilnehmende, davon 326 weiblichen (89,1 %) und 40 männlichen (10,9 %) Geschlechts. Exemplarische Großveranstaltung vom 28.09.2019: 537 Teilnehmende, davon 429 weiblichen (79,9 %) und 108 männlichen (20,1 %) Geschlechts.

2) Wie wird die Geschlechtervielfalt in der Beratung durch die Bereiche des zhb berücksichtigt?

In den Beratungen im zhb Bereich Fremdsprachen wird sensibel mit dem Thema Vereinbarkeit von Studium und Familie umgegangen. Im Falle von an uns herangetragenen Problemen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Studium und Familie wird nach pragmatischen Lösungen (z.B. flexible Prüfungsgestaltung) gesucht.

Die Terminvergabe im SBAZ für die Beratungen werden stets sehr flexibel vergeben, um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erhöhen. Ausgangspunkt für die DoBuS-Beratung ist immer die individuelle Situation der Studierenden und die behinderungsbedingten Beeinträchtigungen im Studium, sollten hier geschlechterbedingte Themen eine Rolle spielen, werden diese selbstverständlich aufgegriffen. Konsequente Orientierung am Prinzip des Peer-Counselings, bei dem die Berater*innen vor allem auf eigene Behinderungserfahrung, aber auch auf ihre Erfahrungen im Zusammenhang mit Gender zurückgreifen können.

In der Beratung des Bereichs Hochschuldidaktik wird gendergerechte Sprache genutzt. Ansonsten schätzen wir das Beratungsangebot als ‚gender-neutral‘ ein.

3) Wie wird bei der Öffentlichkeitsarbeit des zhb eine gendersensible Darstellung sichergestellt?

Im zhb Bereich Fremdsprachen wird bei der Außendarstellung und Innendarstellung durchgehend auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet (Sternchensetzung, Verwendung von geschlechterneutralen Begriffen). Auch beim eingesetzten Bildmaterial (Bildsprache) wird auf eine geschlechtergerechte, ausgewogene Darstellung geachtet.

Im Bereich Statistische Beratung und Analyse wird auf den Webseiten sowie in Kursmaterialien auf geschlechtergerechte Sprache geachtet. DoBuS achtet auf gendergerechte Schreibweise in der kompletten Kommunikation und berücksichtigt die Vielfalt bei illustrierenden Bild Darstellungen etc.

Der Bereich Hochschuldidaktik nutzt die gendergerechter Sprache gemäß den TU Dortmund-Richtlinien.

Bei der Öffentlichkeitsarbeit des Bereichs Weiterbildung wird eine gendersensible Darstellung durch eine gendersensible Sprache sichergestellt.

- 4) Inwiefern wird das Thema Geschlechtervielfalt bei der Entwicklung und Durchführung von Angeboten der Bereiche des zhb berücksichtigt? Es wird darauf geachtet, dass Veranstaltungen zeitlich quer über den Tag gestreut sind, um unterschiedlichen Bedürfnissen entgegen zu kommen und möglichst familiengerecht zu agieren.

Im Bereich Statistische Beratung und Analyse wird in Datenauswertungen typischerweise eine Stratifizierung nach Geschlecht durchgeführt. Dies schärft die Sensibilisierung für die Geschlechtervielfalt und Diversität.

Der Fokus liegt bei DoBuS immer auf dem Diversitätsaspekt Behinderung, doch wird im Sinne eines Intersektionalen Ansatzes immer berücksichtigt, inwiefern die jeweiligen Themen auch Bezugspunkte zu anderen Diversitätsaspekten haben (z. B. bauliche Barrierefreiheit hilfreich für Kinderwagennutzende, Empfehlungen für orts- und zeitunabhängige Online-Lehre auch hilfreich für Studierende mit Kinderbetreuungsaufgaben etc.).

Beim Bereich Hochschuldidaktik wird das Thema Geschlechtervielfalt gemäß den Richtlinien des Netzwerks Hochschuldidaktik NRW als Querschnittsthema in verschiedenen Workshops des Zertifikatsprogramm adressiert. In der Workshopdurchführung wird auf eine gendergerechte Sprache geachtet.

Zurzeit findet das Thema der Geschlechtervielfalt bei der Entwicklung und Durchführung von Angeboten des Bereichs Weiterbildung keine herausgehobene Berücksichtigung.

Grundsätzlich wird die gendergerechte Sprache als eine Grundanforderung gendersensibler Didaktik am zhb verstanden. Die Lehrenden der Lehrstühle und Bereiche des zhb pflegen eine offene und respektvolle Gesprächskultur. Sie sprechen alle Studierenden gleichberechtigt und neutral an. Dies gilt für die direkte Kommunikation mit den Studierenden (schriftlich und mündlich) als auch für alle Veranstaltungsunterlagen (Einladungen, Flyer, Handouts, Folien etc.). Gendersensible Didaktik bedeutet, bereits in der Vorbereitung einer Lehrveranstaltung bei der Auswahl der Lehrmethoden darauf zu achten, dass die Gendersensibilität der Lehre unterstützt wird.

- 5) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt curricularer Teil der Angebote der Bereiche des zhb? Das zhb Bereich Fremdsprachen bietet Sprachkurse und Kurse zum akademischen Schreiben und Präsentieren an. In unseren Kursen wird Geschlechtervielfalt implizit stets mitberücksichtigt. Sprachkurse: In den unterschiedlichen Sprachen gibt es unterschiedliche grammatikalische Strukturen zum Ausdruck der Geschlechtervielfalt. Es findet demnach in allen Sprachkursen ein Bewusstmachen auf die Geschlechtervielfalt und deren Verankerung in der (Fremd-)Sprache statt. Schreib/Präsentationskurse: Hier wird durchgängig eine Adressat*innen-bezogene Arbeitsweise vermittelt und so das Bewusstsein für Gendervielfalt geschärft.

Das Thema Geschlechtervielfalt ist in den Richtlinien des Zertifikats „Professionelle Lehrkompetenz in der Hochschule“ als Querschnittsthema definiert und wird entsprechend in verschiedenen Workshops des Bereichs HD adressiert.

Zurzeit ist das Thema Geschlechtervielfalt kein curricularer Teil der Angebote des Bereichs Weiterbildung. Das würde sich unmittelbar ändern, wenn beispielsweise von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der TU Dortmund eine Weiterbildungsthematik vorgeschlagen und umgesetzt würde, bei der dies naheliegend wäre, wie es in der Vergangenheit bereits mehrfach der Fall war (z. B. Zertifikatsstudium „Managing Gender and Diversity“).

- 6) Wie wird bei der Auswahl externer Trainer*innen auf Geschlechtervielfalt und Genderkompetenz geachtet? Weibliche Lehrbeauftragte sind im zhb Bereich Fremdsprachen bereits überproportional vertreten: von 38 Lehrbeauftragten sind in 2020 25

weiblich und 13 männlich. Bei einer Neuauswahl werden bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt behandelt. In den Bewerbungsgesprächen wird Genderkompetenz, insbesondere auch im Verbund mit interkultureller Kompetenz, thematisiert.

Wie bei den Teilnehmer*innen der hochschuldidaktischen Workshops ist auch auf Seiten der Trainer*innen ein Überhang an Frauen zu verzeichnen. Die externen Trainer*innen werden darauf hingewiesen, dass eine gendersensible Sprache erwünscht ist

Das Kriterium Geschlechtervielfalt findet im Bereich Weiterbildung nur im Hinblick auf das Geschlecht männlich/weiblich der Dozentinnen und Dozenten Berücksichtigung. Auf Geschlechterkompetenz wird hinsichtlich der Gendersensibilität der Sprache der Dozierenden geachtet, sowohl schriftsprachlich als auch sprachlich. Ebenso werden entsprechende Hinweise auf den Evaluationsbögen berücksichtigt.

In der Innerbetrieblichen Weiterbildung (hier nur die i.W. vom Bereich Weiterbildung verantworteten Themenfelder Zukunftsorientierte Kompetenzentwicklung, Arbeitsplatz Hochschule, Sprachen, Medien und IT) waren in 2019 67 Dozentinnen und 71 Dozenten tätig.

Im Seminarbereich der Fortbildung für Lehrkräfte waren in 2019 33 Dozentinnen und 3 Dozenten tätig.

7) Bemerkungen:

Sollte sich im genannten Zeitraum die Möglichkeit der Einrichtung von hauptamtlichen Mitarbeiter*innenstellen ergeben, so wird darauf geachtet, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

Gendersensibilität ist, sofern relevant, Gegenstand der Beratungen und des Workshopangebotes des Bereichs HD.Grundsätzlich ist das Thema Geschlechtervielfalt integraler Bestandteil des Prinzips ‚Studierendenzentrierung‘, das in allen hochschuldidaktischen Angeboten verfolgt wird.

Teil 5: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus:

Stand: 1.12.2020	Professor*innen			Akademische MA			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Gruppen	2	1	33,3%	6	34	85,0%	1	18	94,7%	9	53	85,5%
zhb-Vorstand	2	1	33,3%	2	5	71,43%		2	100%	4	8	66,6%

1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?

(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Gruppe unterrepräsentiert?)

Zum Vorstand gehören alle am zhb tätigen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die Leiterinnen und Leiter der Bereiche, eine Vertreterin oder ein Vertreter aus den Gruppen der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Geschlechterverhältnis im zhb-Vorstand kann angesichts der Verteilung in den einzelnen Beschäftigtengruppen als ausgeglichen betrachtet werden.

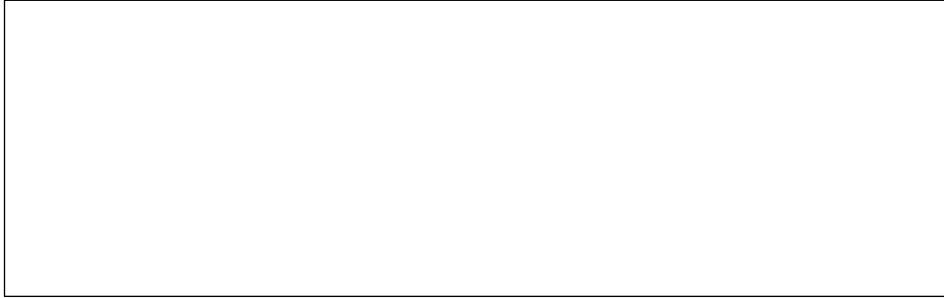
2) Das zhb möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen:

a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---

b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Beschlussfassung

Dem Gleichstellungskonzept wurde am 30.04.2021 zugestimmt.



Stempel

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters.

Unterschrift Leitung

Gleichstellungskonzept der Zentralverwaltung für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Analyse der Beschäftigtendaten.....	2
1. WHK, WHF und SHK.....	2
2. Tarifbeschäftigte und Beamt*innen.....	2
3. Auszubildende.....	8
Teil 2: Übergreifende Maßnahmen.....	10
Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung.....	12
Beschlussfassung	13

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept der Zentralverwaltung ist ein Personalentwicklungskonzept mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Es basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Hochschulgesetz NRW (siehe Auszüge in separatem Anhang). Dieses Dokument setzt die gesetzlichen Anforderungen in eine für Sie operativ gut nutzbare Form um. Es soll Ihnen übersichtlich die Analyse der geschlechterspezifischen Daten ermöglichen und Ansatzpunkte zur Steuerung von Entwicklungen verdeutlichen.

Teil 1 des Konzepts bietet Raum für die Analyse der Beschäftigtendaten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, ob und wo in der Zentralverwaltung Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen die Zentralverwaltung Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie durchführen wollen.

Der anschließende Teil 2 des Konzepts bezieht sich auf übergreifende Maßnahmen, die der Förderung der Gleichstellung dienen.

Teil 3 bietet Ihnen die Möglichkeit, die gendersensible Ausrichtung Ihrer Services und Angebote zu beschreiben.

Abschließend erörtert das Konzept die geschlechtergerechte Gremienbesetzung in der Zentralverwaltung (Teil 4).

Im separaten Anhang zu dieser Datei finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständige Datentabelle für die Zentralverwaltung.

Ein Hinweis zu den Daten in diesem Konzept: Seit 2019 werden Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ erfasst. Bisher ist diese Gruppe statistisch sehr klein. Sie wird in diesem Konzept daher nicht abgebildet.

Teil 1: Analyse der Beschäftigtendaten

Die Datenblätter im separaten Anhang zeigen für alle Referate und Dezernate mit mehr als 20 Beschäftigten die Entwicklung der Frauenanteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen.

1. WHK, WHF und SHK

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Hilfskräfte insgesamt	22	35	61%	20	38	66%	12	36	75%	11	47	81%	16	45	74%
WHK	1	2	67%		2	100%		2	100%		2	100%		1	100%
WHF	6	8	57%	6	16	73%	5	19	79%	4	24	86%	10	25	71%
SHK	15	25	63%	14	20	59%	7	15	68%	7	21	75%	6	19	76%

- 1) Bitte beurteilen Sie die Geschlechterverteilung bei den WHK, WHF und SHK in der Zentralverwaltung.
 Der Frauenanteil bei den WHK, WHF und SHK liegt über die Zeit hinweg über 60 %, zeitweise (2019) sogar über 80 % und erreicht in 2020 74 %.
 SHK, WHF und WHK sind eher eine seltene Beschäftigungsart in der Zentralverwaltung.
 ► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

2. Tarifbeschäftigte und Beamt*innen

Die untenstehende Tabelle beschreibt die Verteilung von Männern und Frauen gruppiert nach drei Kategorien (höherer, gehobener, mittlerer Dienst) für die gesamte Zentralverwaltung über den Berichtszeitraum. Dabei wird differenziert zwischen Beschäftigten im Technikbereich und Beschäftigten im Verwaltungsbereich. Die 16 Personen mit einem wissenschaftlichen Vertrag werden nicht in die Betrachtung einbezogen.

Die Tabelle gibt zudem Einblicke in die Qualität der Arbeitsverträge: Die letzten beiden Spalten jedes Jahres zeigen an, wie hoch der Frauenanteil gemessen an allen Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag ist bzw. wie hoch der Frauenanteil gemessen an allen Beschäftigten mit einem Teilzeitvertrag ist. (Die Anzahl der befristeten bzw. Teilzeitverträge lässt sich nicht hier, sondern in den Datentabellen im separaten Anhang finden.) Jede beschäftigte Person hat mit der TU Dortmund nur einen Arbeitsvertrag; dieser kann aus mehreren Teilzeittätigkeiten bestehen und aus unterschiedlichen Finanzierungen gespeist werden. Personen mit einem Vollzeitvertrag, die zurzeit in Teilzeit arbeiten, werden in dieser Tabelle als Beschäftigte mit Vollzeitvertrag gezählt. Mit Blick auf den Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt (grün unterlegt) lässt sich feststellen, ob eine Über- oder Unterrepräsentanz von Frauen bei den befristeten oder den Teilzeitverträgen vorliegt.

Stichtag 1.12. Zentralverwaltung gesamt	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
Insgesamt	188	266	59%	78%	81%	203	278	58%	75%	82%	220	293	57%	72%	78%	227	314	58%	74%	82%	236	337	59%	79%	77%
Beschäftigte in Technik	110	12	10%	0%	36%	121	13	10%	0%	27%	127	12	9%	0%	26%	135	15	10%	0%	17%	141	16	10%	0%	29%
Höherer Dienst						1		0%			3		0%			4		0%			5		0%		0%
Gehobener Dienst	28	4	13%		20%	31	4	11%		13%	31	4	11%		22%	34	7	17%		14%	44	7	14%		33%
Mittlerer Dienst	77	8	9%	0%	50%	84	9	10%	0%	43%	88	8	8%	0%	30%	93	8	8%	0%	18%	88	9	9%	0%	27%
Pauschal	5		0%			5		0%			5		0%			4		0%			4		0%		
Verwaltungsbeschäftigte	78	254	77%	83%	90%	82	265	76%	81%	93%	93	281	75%	74%	89%	92	299	76%	75%	92%	95	321	77%	83%	87%
Höherer Dienst	30	59	66%	82%	79%	31	66	68%	77%	88%	34	74	69%	73%	85%	36	80	69%	70%	85%	36	87	71%	88%	78%
Gehobener Dienst	34	88	72%	67%	88%	34	91	73%	80%	92%	36	98	73%	80%	90%	33	113	77%	82%	95%	32	112	78%	88%	94%
Mittlerer Dienst	13	106	89%	88%	100%	15	107	88%	100%	98%	20	108	84%	80%	91%	20	105	84%	86%	95%	23	120	84%	57%	87%
Pauschal	1	1	50%	100%		2	1	33%	50%	100%	3	1	25%	50%	100%	3	1	25%	100%		4	2	33%	100%	50%

1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in der Zentralverwaltung gesamt?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf sind diese Unterschiede zurückzuführen?

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

c) Welche Maßnahmen will die Zentralverwaltung ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Über alle Personengruppen hinweg liegt der Frauenanteil bei knapp 60 %. Unterschiede finden sich bei der Trennung zwischen Verwaltungs- und Technikbereich. Während im Verwaltungsbereich, der zahlenmäßig der weitaus größere Bereich ist, der Frauenanteil bei über 75 % liegt, weist der Technikbereich nur 10 % auf. Diese Verteilung ist seit Jahren relativ stabil, was vor allem mit geschlechtersegregiertem Berufswahlverhalten zusammenhängt.

Ein genauerer Blick auf die einzelnen Gruppen zeigt, dass im Verwaltungsbereich eine leichte kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst zu verzeichnen ist, von 66 % (2016) auf 71 % (2020), ebenso im gehobenen Dienst (72 % auf 78 %). Dies kann als ein kleiner Erfolg der Personalpolitik bezeichnet werden.

Im technischen höheren Dienst sind hingegen keine Frauen. Im gehobenen technischen Dienst ist die Zahl der Beschäftigten seit 2016 insgesamt gestiegen, dies hat jedoch zu keiner nennenswerten Steigerung des Frauenanteils geführt. Der Sprung in 2019 von 11 % (2018) auf 17 % wurde in 2020 wieder verloren (14 %), weil die Zahl der Frauen nicht erhöht werden konnte. Im mittleren Dienst des Technikbereichs schwankt der Frauenanteil unverändert zwischen 8 % und 10 %, auch hier sollte in den nächsten Jahren eine Verbesserung erreicht werden. Bei der Gesamtbetrachtung der Zentralverwaltung sind nach Landesgleichstellungsgesetz keine Maßnahmen notwendig. Im weiteren Verlauf dieses Konzeptes werden die Daten nach einzelnen Dezernaten getrennt betrachtet und der jeweilige Handlungsbedarf dort definiert.

2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf sind diese Unterschiede zurückzuführen?

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

c) Welche Maßnahmen will die Zentralverwaltung ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Im Technikbereich gibt es keine befristeten Verträge von Frauen im Betrachtungszeitraum. Im Verwaltungsbereich ist der Anteil von Frauen mit befristeten Verträgen fast immer (leicht) überrepräsentiert. In der Regel werden Stellen unbefristet ausgeschrieben. Befristete Verträge entstehen dann, wenn Anteile einer anderen Vollzeitstelle befristet nachbesetzt werden. Eine befristete Reduzierung von Vollzeitverträgen zu ermöglichen, ist Teil der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung, die die TU Dortmund realisiert. Weitere Maßnahmen sind hier nicht vorgesehen.

3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf sind diese Unterschiede zurückzuführen?

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

c) Welche Maßnahmen will die Zentralverwaltung ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Zu a) – c): In allen Bereichen der Zentralverwaltung ist der Anteil von Frauen bei den Teilzeitverträgen (leicht) überrepräsentiert. Frauen arbeiten häufiger als Männer aufgrund von Familienverpflichtungen in Teilzeitverträgen, eine Entscheidung, die sicherlich mit der tradierten Rollenverteilung einhergeht. Im letzten Gleichstellungskonzept war es ein erklärtes Ziel, den Frauenanteil an Beschäftigten mit Teilzeitvertrag zu reduzieren. Der Frauenanteil an allen nicht-wissenschaftlich Beschäftigten mit TZ-Vertrag ist im Betrachtungszeitraum von 85 % in 2016 gesunken auf 80 % in 2020. Das ist eine Entwicklung in die richtige Richtung. Der Frauenanteil an TZ-Beschäftigten im Verwaltungsbereich schwankt zwischen 93 % und 87 % in 2020.

Die TU Dortmund macht bei allen Vollzeit-Stellenausschreibungen deutlich, dass Vollzeitstellen auch als Teilzeit realisiert werden können. So fördert sie Stellenbesetzungen in Vollzeit, die dann befristet reduziert werden können.

Dass Teilzeit generell der Geschlechtergerechtigkeit entgegensteht, ist nicht zwingend, denn ein Familienmodell mit Teilzeitbeschäftigung beider Eltern kann durchaus zu einer ausgewogenen Aufgabenverteilung der Eltern beitragen.

4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:

a) Liegen für die Mitarbeiter*innen der Zentralverwaltung Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?

Für jede*n Mitarbeiter*in wird eine Tätigkeitsdarstellung (TD) erstellt, die sowohl von den Vorgesetzten als auch von der betroffenen Person unterschrieben wird und die die Grundlage der täglich zu verrichtenden Arbeit bildet.

Bei einer Einstellung erfolgt erstmals die Unterschrift unter einer TD. Sobald sich Änderungen in den Tätigkeiten ergeben, muss diese angepasst und nach einem erfolgten Personalratsverfahren erneut von allen Parteien unterschrieben werden.

Bevor neue Tätigkeiten übertragen werden, muss dies mit dem Dezernat Personal abgestimmt werden, da sich hieraus ggf. Änderungen in der Eingruppierung ergeben. Um das Recht auf Überprüfung der eigenen TD besser zu kommunizieren, wurde das Thema bereits mehrfach im Netzwerk Sekretariatsmanagement besprochen. Ein Dokument mit Hinweisen zur Überprüfung von Tätigkeitsdarstellungen wird im Serviceportal neu eingestellt. Langfristig ist es geplant, auf der Internetseite des Personaldezernats das Thema als FAQ aufzunehmen.

b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?

Für die Zentralverwaltung besteht ein Gleitzeitmodell, welches flexible Arbeitszeiten berücksichtigt. Beschäftigte können zwischen 6:30 Uhr und 20 Uhr den Dienstbeginn und das Dienstende unter Berücksichtigung dienstlicher Belange selbst bestimmen. Ein Unter- bzw.

Überschreiten der Sollarbeitszeit soll innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden. Aktuell ist die Gleitzeit jedoch wegen der Pandemiesituation ausgesetzt.

Des Weiteren besteht die Möglichkeit der alternierenden häuslichen Telearbeit. Hier wird eine Vereinbarung getroffen, in welchem Umfang die regelmäßige Arbeitszeit teilweise in der Wohnung der bzw. des Beschäftigten und teilweise an der betrieblichen Arbeitsstätte (TU) erbracht wird.

Während der Corona-Pandemie wurde allen Beschäftigten, die nicht zwingend vor Ort sein müssen, ein Wechsel ins Homeoffice ermöglicht. Es ist davon auszugehen, dass sich nach Auslaufen der Sonderregelungen für das Homeoffice mehr Beschäftigte als zuvor dazu entscheiden, einen Anteil ihrer Arbeitszeit von zuhause aus zu leisten. Eine entsprechende Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten/Homeoffice ist inzwischen in Kraft getreten (siehe f). Die Zeiterfassung soll auf Vertrauensbasis erfolgen.

c) Wie viele Mitarbeiter*innen haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?

Grundsätzlich sollten Mitarbeiter*innen jeweils nur eine*n Vorgesetzte*n haben. In Ausnahmefällen – z. B. bei einer Beschäftigung an mehreren Einrichtungen innerhalb der TU – kann dies aber nicht aufrechterhalten werden. Hier gibt es dann mehrere Vorgesetzte, wobei zwischen Dienst- und Fachvorgesetzten unterschieden wird. Es gibt nur eine*n Dienstvorgesetzte*n (z.B. für die Genehmigung von Urlaubsanträgen), es kann aber mehrere Fachvorgesetzte geben. Hier sind vor allem eine offene Kommunikation und konkrete Absprachen wichtig.

d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet die Zentralverwaltung ihren Mitarbeiter*innen?

Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...

Für alle Beschäftigten besteht grundsätzlich die Möglichkeit, sich von der Arbeitgeberin finanziert weiter zu qualifizieren, sofern die dienstliche Notwendigkeit gegeben ist. Darüber hinaus steht allen Beschäftigten ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung zur Verfügung. Dieses Programm wird laufend weiterentwickelt und aktualisiert (siehe Teil 3).

e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?

Für jeden Arbeitsplatz sollte eine Vertretungsregelung vorgesehen sein, da die Ausgestaltung der Vertretung Bestandteil der Tätigkeitsdarstellung ist. Die Vertretung kann z. B. durch eine 1:1-Vertretung geregelt sein oder durch mehrere Personen eines gleichen Aufgabengebietes, die sich gegenseitig vertreten.

f) Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden neu entwickelt?

Aktuell ist flankierend zu der weiterhin möglichen alternierenden Telearbeit die Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten/Homeoffice für den nichtwissenschaftlichen Bereich in Kraft getreten. Dadurch wird Beschäftigten ein noch flexibleres Arbeiten außerhalb des Arbeitsplatzes der TU ermöglicht.

5) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in den einzelnen Dezernaten und Referaten – auch differenziert nach Entgeltgruppen?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

c) Welche Maßnahmen will die Zentralverwaltung ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation

Im Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation sind nur wenige Personen im Bereich Technik beschäftigt (n < 10). Der Frauenanteil bei den Verwaltungsbeschäftigten liegt insgesamt bei über 60 % – im höheren Dienst bei 50 %, im gehobenen Dienst bei 100 % und im mittleren Dienst bei über 60 %.

► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

Dezernat Personal und Recht

Im Dezernat Personal und Recht (bis 09/2020) ist der Frauenanteil im Bereich Technik (n=12) gesunken und liegt 2020 bei 25 %. In der Verwaltung liegt der Frauenanteil über 80 %. Die Trennung des Dezernats in das Dezernat Personal und das Dezernat Recht und Versicherungen hat keinen starken Einfluss auf die Geschlechterrelationen ausgeübt. Die Daten werden im nächsten Gleichstellungskonzept für die beiden neuen Dezernate getrennt ausgewertet.

► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

Dezernat Studierendenservice

Das Dezernat Studierendenservice beschäftigt eine für die Zentralverwaltung ungewöhnlich hohe Anzahl an SHK und WHF (n=14 in 2020). Hier ist der Frauenanteil in den letzten fünf Jahren gestiegen und liegt 2020 bei 71 %. Bei den Verwaltungsbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei über 80 %.

► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

Dezernat Finanzen und Beschaffung

Das Dezernat Finanzen und Beschaffung beschäftigt im Bereich Technik nur einen Mann. Bei den Verwaltungsbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei über 70 %.

► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

Dezernat Bau- und Facilitymanagement

Stichtag 1.12. Dezernat 6	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
Insgesamt	105	18	15%	0%	50%	113	21	16%	33%	55%	121	19	14%	0%	37%	130	21	14%		37%	135	26	16%	50%	43%
Beschäftigte in Technik	92	7	7%	0%	29%	98	8	8%	0%	29%	105	7	6%	0%	18%	112	8	7%		10%	118	10	8%	0%	31%
Höherer Dienst						1		0%			3		0%			4		0%			4		0%		
Gehobener Dienst	19	2	10%		0%	19	2	10%		0%	20	2	9%		25%	23	4	15%		0%	33	5	13%		60%
Mittlerer Dienst	73	5	6%	0%	40%	78	6	7%	0%	40%	82	5	6%	0%	14%	85	4	4%		13%	81	5	6%	0%	13%
Verwaltungsbeschäftigte	13	11	46%		100%	15	13	46%	100%	100%	16	12	43%		80%	18	13	42%		83%	17	16	48%	100%	63%
Höherer Dienst	3		0%			4		0%			4		0%		0%	4		0%		0%	4		0%		0%
Gehobener Dienst	8	5	38%		100%	7	6	46%	100%	100%	8	6	43%		100%	8	7	47%		100%	8	8	50%	100%	100%
Mittlerer Dienst	2	6	75%		100%	4	7	64%		100%	4	6	60%		100%	6	6	50%		100%	5	8	62%		50%

Im Dezernat Bau- und Facilitymanagement liegt der Frauenanteil im gesamten Bereich Technik bei unter 10 % und bei allen Verwaltungsbeschäftigten bei knapp unter 50 %. Bei der Betrachtung der Dienstgruppen fällt besonders der Frauenanteil von 0 % im höheren Dienst ins Auge, sowohl im Technik- als auch im Verwaltungsbereich.

► Es besteht insgesamt ein Handlungsbedarf bei der Gewinnung von Frauen für den Bereich Technik und insbesondere für den höheren Dienst in Verwaltung und in Technik.

1) Das Dezernat 6 möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Insbesondere die Frauenanteile im Bereich des technischen Gebäudemanagements, der technischen Instandhaltung und des Hausmeisterdienstes sollten deutlich erhöht werden. Die Quote ist hier sehr gering, es liegen nur einige wenige Beschäftigungsverhältnisse von Frauen vor (hier ist eine technische Qualifikation erforderlich).

Im Bereich des Baumanagements (Berufsbild Architekt*innen und Bauingenieur*innen) und des infrastrukturellen und kaufmännischen Gebäudemanagements wäre der Frauenanteil von rd. 30 auf mind. 50% zu steigern.

2) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:

Frauen (wie auch Männer) mit geeigneter technischer Berufsqualifikation (Ingenieur*innen, Techniker*innen, Meister*innen und Facharbeiter*innen) sind am freien Arbeitsmarkt praktisch nicht verfügbar. Die Beteiligung an Ausschreibungsverfahren ist sehr gering und selten.

Interessierte junge Frauen und Mädchen sollten daher bereits möglichst schon während der Ausbildung, im Studium, im Berufskolleg, in der Schule angesprochen werden und auf die sehr guten Arbeitsbedingungen und Entwicklungschancen bei einer Anstellung an der TU Dortmund hingewiesen werden.

Die vorhandenen Instrumente (Pflichtpraktika, Werksstudierende, Zusammenarbeit mit den einschlägigen ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten der TU Dortmund, Girls' Day, Alumni-Netzwerke) sollen daher noch stärker zur Personalakquise genutzt werden. Im Bereich des Baumanagements ist insbesondere für Frauen und Männer in der Familienphase die Möglichkeit von Teilzeitarbeit und mobilem Arbeiten sehr attraktiv. Diese Möglichkeiten sollen bei der Personalgewinnung deutlicher beschrieben werden.

Weiterhin sollen die starken Bestrebungen der TU Dortmund zu einem verantwortlichen und nachhaltigen Umgang mit der Umwelt und den Energieressourcen in Ausschreibungen sichtbar vermittelt werden.

Das Dezernat engagiert sich im stetigen Dialog mit der Stadt Dortmund, die direkten Verbindungen der Wissenschaftsgesellschaft zur Stadtgesellschaft (Wissenschaftsstadt Dortmund) weiter auszuprägen.

3) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Referat Internationales

Das Referat Internationales ist rein weiblich besetzt.

► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

Weitere Referate

In den weiteren Referaten (Hochschulkommunikation, Forschungsförderung, Hochschulmarketing, Interne Revision, Controlling und Risikomanagement, Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz, Deutsche und europäische Bildungs- und Hochschulpolitik, Datenschutz,

Gremien, Beihilfen, Hochschulsport) liegt die Anzahl der Beschäftigten jeweils bei unter 20 Personen. Sie werden daher für diese Analyse gemeinsam betrachtet. In den Referaten sind nur wenige Personen im Bereich Technik beschäftigt ($n < 10$). Bei den Verwaltungsbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei über 70 %

► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

3. Auszubildende

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Auszubildende insgesamt	67	39	37%	61	39	39%	67	35	34%	78	32	29%	75	31	29%
Biologielaborant*in	1	0	0%	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%	-	-	-
Chemielaborant*in	10	6	38%	10	5	33%	9	8	47%	12	9	43%	10	11	52%
Duales Studium Softwaretechnik	-	-	-	2	0	0%	2	0	0%	3	0	0%	1	0	0%
Elektrotechniker*in für Betriebstechnik	-	-	-	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%
Elektrotechniker*in für Geräte und Systeme	11	1	8%	11	0	0%	12	0	0%	10	0	0%	12	0	0%
Elektroniker*in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	-	-	-	-	-	-
Fachangestellte*r für Medien und Informationsdienste	1	5	83%	0	5	100%	0	4	100%	0	3	100%	0	2	100%
Fachinformatiker*in für Systemintegration	8	0	0%	4	0	0%	3	0	0%	4	0	0%	5	0	0%
Glasapparatebauer*in	0	2	100%	1	2	67%	1	2	67%	1	0	0%	1	0	0%
Industriemechaniker*in	16	0	0%	13	0	0%	15	2	12%	12	2	14%	13	2	13%
Kaufleute für Büromanagement	0	17	100%	2	15	88%	4	13	76%	5	10	67%	3	11	79%
Mediengestalter*in in Bild und Ton	7	2	22%	5	3	38%	8	2	20%	10	2	17%	8	3	27%
Mediengestalter*in in Digital und Print	0	2	100%	0	3	100%	0	1	100%	1	2	67%	1	1	50%
Sport- und Fitnesskauffrau/-mann	-	-	-	0	1	100%	0	1	100%	1	1	50%	1	0	0%
Technische*r Modellbauer*in	1	2	67%	0	2	100%	-	-	-	2	2	50%	4	1	20%
Technische*r Produktdesigner*in	5	2	29%	4	2	33%	6	1	14%	9	0	0%	9	0	0%
Werkstoffprüfer*in	5	0	0%	5	0	0%	3	0	0%	4	0	0%	4	0	0%
Zerspanungsmechaniker*in	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	1	0	0%

1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung bei den Auszubildenden?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf sind diese Unterschiede zurückzuführen?

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

Zu a) – b): Bei den Auszubildenden ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum von 37 % in 2016 und 39 % in 2017 gesunken und liegt 2020 bei 29 %. Betrachtet man nur die sechs Ausbildungsberufe, in denen mindestens neun Personen ausgebildet werden, so ist lediglich im Ausbildungsberuf Chemielaborant*in eine Ausgewogenheit festzustellen. In nur einem weiteren Ausbildungsberuf, nämlich bei den

Kaufleuten für Büromanagement, sind Frauen in der Überzahl, in allen anderen in der Unterzahl. Von den 106 Auszubildenden in 2020 sind 31 weiblich. Von den 18 Ausbildungsberufen weisen neun einen Frauenanteil von 0 % aus. Drei dieser Berufsausbildungen bieten nur einen Ausbildungsplatz.

Die Geschlechterverteilung unter den Auszubildenden der TU Dortmund entspricht weitgehend den gesellschaftlich erwarteten Präferenzen. Schüler bewerben sich eher für die technischen Berufe, Schülerinnen eher für kreative und kaufmännische Berufe. Es gilt im Rahmen unserer Möglichkeiten, die geschlechtersegregierte Berufswahl aufzubrechen und Frauen für technisch ausgerichtete Ausbildungsberufe zu gewinnen.

c) Welche Maßnahmen will die Zentralverwaltung ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Um den Anteil weiblicher Auszubildender generell zu erhöhen, werden bereits eine Reihe von Maßnahmen durchgeführt und sind weiterhin geplant.

Zunächst muss über die Ausbildungsberufe möglichst frühzeitig informiert werden:

- Ausbildungsbotschafter*innen stellen unsere Berufe an den Schulen der Region den Schülerinnen und Schülern vor und informieren über den Ausbildungsverlauf. Wir sensibilisieren die Ausbildungsbotschafter*innen im Vorfeld zum Thema geschlechtersensible Berufsorientierung. Nach Möglichkeit entsenden wir Role Models des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts.
- Die Dortmunder Nacht der Ausbildung wendet sich an Schüler*innen und ihre Eltern.
- Teilnahme an mehreren Messen z. B. "stuzubi"
- Newsletter für Schüler*innen der Zentrale Studienberatung
- Jährlicher Berufsausbildungstag an der TU Dortmund informiert Schüler*innen sowie ggf. die Lehrer*innen über die Ausbildungsberufe direkt am Ausbildungsort
- Die Zentrale Studienberatung berät Studienabbrecher*innen und Personen, die sich hinsichtlich ihrer Qualifizierung umorientieren wollen, auch zur Ausbildung an der TU Dortmund.

Ferner wird allgemeines Personalmarketing betrieben und weiterentwickelt, das u. a. auch auf die Ausbildungsberufe zielt. Zu den Maßnahmen gehören:

- Eine neue Karriere-Homepage mit Darstellung der Benefits und Vorteile der TU Dortmund wird erstellt.
- Testimonials (auch von Auszubildenden) werden auf der Homepage veröffentlicht.
- Ausbildungsfilm für Schüler*innen werden für jeden Ausbildungsberuf von den Auszubildenden produziert und in den sozialen Medien verbreitet.
- Ein Radiospot zur Ausbildung an der TU Dortmund wird zu zentralen Sendezeiten mehrfach im Jahr gesendet (Radio 91.2).
- Ausbildungsplätze werden zielgruppengerecht in sozialen Medien beworben.

Für alle diese Maßnahmen werden wir prüfen, wie in der Ansprache der Auszubildenden gezielt das unterrepräsentierte Geschlecht adressiert werden kann. Das Thema wird auch im Austausch mit Kooperationspartner*innen (z. B. FH Dortmund, Stadt Dortmund, Berufsförderungswerk, sämtliche Hochschulen des Landes NRW, regionale Wirtschaftsunternehmen) besprochen.

Die TU Dortmund braucht Ausbildung. Um die TU als zukunftsweisenden Ausbildungsbetrieb zu stärken, ist eine interne Kampagne geplant,

um alle Bereiche für die Wichtigkeit von Auszubildenden im Hochschulbetrieb zu sensibilisieren. Im Rahmen dieser Kampagne sollen auch Unterstützungsbedarfe ermittelt werden, die einzelne Bereiche bisher an der Aufnahme und Betreuung von (mehr) Auszubildenden gehindert haben.

Im Rahmen der Kampagne „Ich bin TU“, die von der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt durchgeführt wird, sollen auch Auszubildende abgebildet werden. Die Kampagne bietet sich insbesondere an, um das Thema geschlechtersensible Berufswahl zu adressieren.

Teil 2: Übergreifende Maßnahmen

Folgende Angebote fördern die Gleichstellung in der Zentralverwaltung (z. B. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Außendarstellung)

Folgende Angebote richten sich exklusiv an die Beschäftigten der Verwaltung:

Mentoring Programm für neue Mitarbeiter*innen

Verwaltungsbeschäftigte, die in einem Sekretariat einer Fakultät neu beschäftigt werden, werden von erfahrenen Mentor*innen in der Anfangsphase unterstützt. Dieses Projekt entstand aus dem Netzwerk Sekretariatsmanagement heraus und wird ab 2022 mit Unterstützung der Abteilung Personalentwicklung umgesetzt.

KidsBox

Für alle Verwaltungsbeschäftigten besteht die Möglichkeit, sich die KidsBox kostenfrei auszuleihen. Die KidsBox ist ein rollbarer Schrank, der mit einem Handgriff zum Kinderzimmer wird. Ausgeklappt bietet sie einen geschützten Bereich zum Stillen und Wickeln. Für den Fall, dass Beschäftigte ihr Kind mit an den Arbeitsplatz nehmen müssen, ermöglicht es die KidsBox eine Art Kinderzimmer im Büro einzurichten. Mit der KidsBox können auch Veranstaltungen (z B. Tagungen) kinderfreundlicher gestaltet werden.

Darüber hinaus trägt die Verwaltung mit viel Expertise, Engagement und personellen Ressourcen einige zentrale Angebote zur Förderung der Gleichstellung, die sich an alle Beschäftigten der TU Dortmund richten:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Familien-Service der TU Dortmund berät und unterstützt alle Beschäftigten sowie Student*innen der TU Dortmund zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Zu den Angeboten gehören die Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, die Beratung zur Pflege von Angehörigen, die Kinder-Ferienbetreuung, das regelmäßig stattfindende Eltern-Café und das Familien-Portal mit aktuellen Informationen für Schwangere, Eltern und Pflegende sowie Wissenswertes über Wohnen, Finanzen und Freizeitangebote. Aktuelle Maßnahmen sind z. B.,

- Im Zuge der Corona-Pandemie wurde im Familien-Portal der Bereich „Familien und Corona“ eingerichtet, der Informationen und Hilfestellungen für Familien in dieser besonderen Situation zur Verfügung stellt.
- Zur Unterstützung von Eltern in Zeiten des pandemiebedingten Home-Schooling stellte die TU im Jahr 2021 Lizenzen für eine Online-Lernplattform zur Verfügung.

- Das 2020 neu aufgelegte Programm „Back TU Work“ unterstützt Beschäftigte und Führungskräfte bei der Planung und Begleitung von beruflichem Aus- und Wiedereinstieg (bspw. aufgrund von Elternzeit). Es bietet Instrumente, mit denen die Übergänge bei Auszeiten von mehr als sechs Monaten gut gestaltet und Wissen gesichert werden kann. Damit soll die Planungssicherheit für beide Seiten – Mitarbeiter*innen und Führungskräfte – erhöht werden.
- Aktuell wird das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen in Campusnähe ausgebaut. Neben der Schaffung einer neuen Gruppe in der Kindertagesstätte HoKiDo am Campus Nord, werden am Campus Süd zwei Großtagespflegestätten eingerichtet.
- Das TU-Väter-Netzwerk bespricht in regelmäßigen Treffen alle Familienthemen, die Väter an der TU bewegen.
- Beschäftigte der TU Dortmund erhalten zur Geburt ihres Kindes ein kleines Geschenk.
- Die familienbewusste Infrastruktur am Campus wird kontinuierlich ausgebaut (Eltern-Kind-Zimmer, Still- und Ruheräume, Wickelmöglichkeiten etc.)

Gender Controlling

In der Studierendenstatistik, im Jahrbuch und auch auf der Homepage der TU veröffentlicht die Abteilung Statistik des Dezernats Hochschulentwicklung und Organisation regelmäßig Geschlechterdaten zu Studierenden, Beschäftigten und Professor*innen. In Studierendenbefragungen wird Geschlecht als ein Auswertungsmerkmal angewandt.

Antidiskriminierungsrichtlinie

Eine Arbeitsgruppe mit Vertreter*innen aus der Verwaltung und der Studierendenschaft hat eine Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt erarbeitet. Es ist vorgeschlagen, eine zentrale Beratungsstelle einzurichten. Die Richtlinie wird 2022 in Kraft treten.

Im Zuge ihrer Arbeit hat die Arbeitsgruppe auch eine Befragung beratender Personen an der TU zum Vorkommen von Diskriminierungsfällen sowie Fällen sexualisierter Gewalt in unterschiedlichen Beratungskontexten durchgeführt. Im Weiteren wird die TU-Homepage zu den Beratungsangeboten überarbeitet, so dass Personen mit Beratungsbedarf besser informiert und an die richtigen Stellen verwiesen werden.

Geschlechtergerechte Sprache

Die TU Dortmund hat eine Empfehlung zur geschlechtergerechten Sprache veröffentlicht. Das zweiseitige Dokument gibt einen Überblick über verschiedene Möglichkeiten des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs und nennt konkrete Anwendungsbeispiele. Explizit empfohlen wird die Verwendung des Gendersterns, weil er Platz schafft für alle Geschlechtsidentitäten. Der Senat der TU Dortmund hat die Empfehlung positiv zu Kenntnis genommen.

Queer* Peers TU – Das Netz-werk queerer* Beschäftigter der TU Dortmund

Das Netzwerk richtet sich an alle Beschäftigten der TU Dortmund, die sich mit dem Begriff „Queer“ gemeint fühlen. Es sieht seine Aufgaben darin, die Sichtbarkeit queerer* Beschäftigter der TU Dortmund zu erhöhen und eine Austauschplattform für diese zu bieten, Peer-Unterstützung und Beratung für queere* Beschäftigte der TU Dortmund zu bieten, mit queerer* Expertise in die TU hineinzuwirken, bei Bedarf Organisationseinheiten oder Einzelpersonen zu beraten und für die Belange queerer* Menschen zu sensibilisieren und sich mit anderen queeren* Akteur*innen innerhalb und außerhalb der TU Dortmund zu koordinieren und ggf. zu kooperieren.

Netzwerk Sekretariatsmanagement

Das Netzwerk besteht aus Mitarbeiter*innen, die sich fakultäts- und einrichtungsübergreifend austauschen und sich gegenseitig unterstützen.

Durch den regelmäßigen Austausch mit den zuständigen Ressortverantwortlichen sollen verwaltungstechnische Abläufe optimiert und der Arbeitsalltag aller vereinfacht werden. Bei den regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen orientieren sich die Themen an aktuellen Bedürfnissen der Teilnehmenden; sie werden gemeinsam festgelegt und bearbeitet. Ein vergleichbares Netzwerk besteht für die Beschäftigten im Bereich Technik.

Gender Pay Gap

Nach dem Gender-Report 2019 „Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW) ist die TU Dortmund eine von drei Universitäten landesweit an denen sowohl die Beschäftigtenanteile als auch die Frauenanteile in E7/E8 höher ausfallen als in E5/E6. An der TU Dortmund sind Frauen anteilig stärker in der höheren Entgeltgruppe vertreten, was als Indiz gewertet werden kann, dass der Spielraum bei der Bewertung von Arbeitsplätzen, auf denen überwiegend Frauen arbeiten, zugunsten der Beschäftigten genutzt wird.

Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung

Recruiting:

Alle Mitarbeiter*innen der operativen Personalgewinnung sind hinsichtlich der Themen Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Gendersensibilität geschult. Zu diesen Schulungen gibt es regelmäßige Updates. Ferner werden Fachvorgesetzte vor Beginn von Bewerbungsverfahren auf diese Aspekte hingewiesen. Die Ergebnisdokumentation der Verfahren würde zudem eine unerlaubte Diskriminierung offenlegen.

Fort- und Weiterbildung:

Die TU Dortmund stellt ihren Mitarbeiter*innen ein umfangreiches internes Fort- und Weiterbildungsprogramm bereit. Dieses Programm wird stetig weiterentwickelt und die Angebote auf den neuesten Stand gebracht. Mitarbeiter*innen der TU Dortmund werden regelmäßig nach Themenwünschen gefragt, die dem Weiterbildungsgremium vorgelegt werden. Strukturell profitieren insbesondere Frauen von Fort- und Weiterbildungsangeboten. Das Programm der internen Fort- und Weiterbildung wird auch genutzt, um möglichst hohe Transparenz über hochschulinterne Arbeitsprozesse herzustellen. So bieten im Modul „Arbeitsplatz Hochschule“ Verwaltungsfachleute regelmäßige Informationsveranstaltungen zu personal- oder finanzrechtlichen Angelegenheiten an.

Die Themen Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Gendersensibilität werden im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung ebenfalls behandelt und das Angebot soll aktuell mit z.B. Anti-Bias-Training oder Workshops zu Gendersensibler Lehre ausgebaut werden.

Führungskräfte-Entwicklung:

Allen Mitarbeiter*innen mit (zukünftigen) Führungsaufgaben wird von der Abteilung Personalentwicklung eine standardisierte Führungskräfte-Entwicklung aktiv angeboten. Die Themen Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Gendersensibilität sind inhaltlicher Teil der Schulungen. Zur niedrigschwelligen Information wurde vor drei Jahren ein Führungskräfte-Journal aufgelegt, das per Mail an alle Führungskräfte versandt wird. Hier erschien u.a. ein Artikel zum Programm „Back TU Work“.

Beschlussfassung

Die Dezernent*innen und Referatsleitungen der Zentralverwaltung haben das Gleichstellungskonzept im Umlaufverfahren abgezeichnet. Der Kanzler hat dem Gleichstellungskonzept am 03.03.2022 zugestimmt.



Stempel

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Ehlers', is written over a light blue horizontal line.

Unterschrift des Kanzlers (03.03.2022)



Rahmenkonzept 2022 bis 2026: Gleichstellung an der Technischen Universität Dortmund

Dortmund, April 2022

Gliederung

1	Strukturdaten der TU Dortmund – Bestandsaufnahme und Analyse	7
1.1	Geschlechter(dis)paritäten auf den Führungsebenen	7
1.1.1	Zentrale Führungsebenen	8
1.1.2	Führungsebenen in Fakultäten	9
1.1.3	Geschlechter(dis)paritäten auf den Führungsebenen der TU Dortmund: Zusammenfassung und Handlungsbedarfe	11
1.2	Geschlechter(dis)paritäten auf den wissenschaftlichen Karrierestufen	12
1.2.1	Studierende	12
1.2.2	Absolventinnen und Absolventen	14
1.2.3	Promotionen	15
1.2.4	Habilitationen und Juniorprofessuren	16
1.2.5	W 2-/C 3- und W 3-/C 4-Professuren	16
1.2.6	Vertretungsprofessuren	19
1.2.7	Frauen auf den wissenschaftlichen Karrierestufen in der TU Dortmund: Zusammenfassung und Handlungsbedarfe	19
1.3	Ergebnisse aus Gender Rankings – die TU Dortmund im Vergleich mit anderen Universitäten	21
1.3.1	Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG	21
1.3.2	Das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (2021)	21
1.3.3	Der Gender-Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW	23
1.3.3.1	Geschlechter(un)gleichheiten im Vergleich der NRW Hochschulen	23
1.3.3.2	Der Gender Pay Gap in der W-Besoldung (Gender-Report 2019:292ff)	24
1.3.3.3	Gender Pay Gap bei wissenschaftlich Beschäftigten (Gender-Report 2019: 405ff)	27
1.3.3.4	Gender Pay Gap bei Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Gender-Report 2019:378ff)	27
1.3.4	Die TU Dortmund im Vergleich mit anderen Hochschulen: Zusammenfassung und abgeleitete Handlungsbedarfe	28
2	Aktivitäten der TU Dortmund zum Abbau von Geschlechterdisparitäten auf den wissenschaftlichen Karrierestufen	28
2.1	Studentinnen für MINT-Studiengänge und Studenten für gesellschafts- und kulturwissenschaftliche Fächer sowie für die Lehramtsstudiengänge gewinnen und halten	28
2.2	Master-Absolventinnen für die Wissenschaft gewinnen und auf berufliche Karriere vorbereiten	31
2.3	Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils an W 2- und W 3-Professuren	34
3	Aktivitäten der TU Dortmund zum Abbau von Geschlechterdisparitäten in Technik und Verwaltung	38
4	Strategien und Strukturen der TU Dortmund zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit	39
4.1	Gender Mainstreaming – Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe	39
4.2	Spezifische Gleichstellungsstrukturen	41
5	Von der Geschlechterbinarität zur Vielfalt der Geschlechter	43
6	Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	45
7	Schlussbemerkung	46

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Mitglieder des Senats und der ständigen Kommissionen des Senats differenziert nach Gruppen und Geschlecht (Ergebnisse der Gremienwahlen 2020 und Frauenanteile 2016)	8
Tabelle 2: Geschlechterverteilung in den Dekanaten (12/2020 und Frauenanteile 12/2016)	10
Tabelle 3: Geschlechterverteilung in den Fakultätsräten (Ergebnisse der Gremienwahlen 2020; Vergleich der Frauenanteile 2020 und 2016)	10
Tabelle 4: Frauen in Leitungsgremien und Führungspositionen der TU Dortmund 12/2020 und Frauenanteile 12/2016	12
Tabelle 5: Studierende in den Fakultäten der TU Dortmund (2016 bis 2020; Köpfe)	13
Tabelle 6: Geschlechter(dis)paritäten auf der Ebene der Studierenden in den Fakultäten der TU Dortmund (2020; Köpfe, absteigend sortiert)	14
Tabelle 7: Absolvent*innen differenziert nach Lehramt und fachwissenschaftlichen Studiengängen (2016 bis 2020)	15
Tabelle 8: Absolvent*innen und abgeschlossene Promotionen (2016 bis 2020)	15
Tabelle 9: Abgeschlossene Promotionen, Habilitation und Juniorprofessuren (TU Dortmund insgesamt 2016 bis 2020)	16
Tabelle 10: Entwicklung Frauenanteile auf W 2- und W 3-Listenplätzen (2010 bis 2020)	17
Tabelle 11: Entwicklung des Frauenanteils an den Neuberufungen der TU Dortmund (2010 bis 2020)	17
Tabelle 12: Entwicklung des Professorinnenanteils an der TU Dortmund differenziert nach Besoldungsstufen (2013 bis 2020)	17
Tabelle 13: Geschlechter(dis)paritäten auf der Ebene der Professuren in den Fakultäten der TU Dortmund (2020 und 2015, absteigend sortiert nach den Daten 2020)	18
Tabelle 14: Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Karrierestufen der TU Dortmund (2016 bis 2020)	19
Tabelle 15: Haupthandlungsfelder der TU Dortmund auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule	21
Tabelle 16: Positionierung der TU Dortmund im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten	22
Tabelle 17: Abweichung des Frauenanteils der TU Dortmund vom Landesdurchschnitt auf Qualifikationsstufen und Rangplatzierung 2017	24
Tabelle 18: Frauenanteile in Leitungsfunktionen der TU Dortmund im Vergleich zum Landesdurchschnitt NRW 2019	24
Tabelle 19: Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3-Professor*innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016 (Gender-Report 2019:303)	26
Tabelle 20: Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor*innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016 (Gender-Report 2019:304)	26
Tabelle 21: Professorinnenquote der Fakultäten gemäß HG NRW § 37a	34

Vorbemerkungen

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

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

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

- ... einen repräsentativen Anteil aller Geschlechter in den Studiengängen zu erreichen,
- ... die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern,
- ... die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen der Wissenschaft zu steigern,
- ... eine geschlechterbewusste Wissenschaftsentwicklung umzusetzen, z. B. durch die Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre,
- ... einen repräsentativen Anteil aller Geschlechter in Technik und Verwaltung zu erreichen,
- ... eine Organisationskultur zu pflegen, die die Lebensrealität aller Studierenden und aller Beschäftigten einbezieht.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der TU Dortmund ist der Rahmenplan für die gesamte Hochschule nach § 5 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) für die Jahre 2022 bis 2026. Es besteht im Wesentlichen aus einer umfassenden Datenanalyse ab dem Jahr 2016 und daraus abgeleiteten Handlungsfeldern für Gleichstellungsaktivitäten in den Jahren 2022 bis 2026. Um Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden wie in den Gleichstellungskonzepten der Fakultäten und Einrichtungen die Daten Stand 12/2020 genutzt.

Die im Bericht verwendeten Daten stellten die Abteilung Statistik des Dezernats Hochschulentwicklung und Organisation sowie das Referat Controlling und Risikomanagement der TU Dortmund bereit.

Das Rahmenkonzept wird vom Rektorat beraten, der Gleichstellungskommission vorgelegt, von ihr mit einem Votum versehen und vom Senat in Kraft gesetzt.

1 Strukturdaten der TU Dortmund – Bestandsaufnahme und Analyse

Die TU Dortmund gliedert sich in 17 Fakultäten der Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Gesellschafts- und Kulturwissenschaften. Das Lehrangebot umfasst rund 80 Studiengänge. Die TU Dortmund zählt knapp 33.500 Studierende, davon sind 12 % internationale Studierende.

Die TU Dortmund beschäftigt mehr als 6.700 Personen: ca. 300 Professor*innen, 37 Juniorprofessor*innen, 2.253 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, 1.466 Beschäftigte in Technik und Verwaltung, 2.237 Hilfskräfte und zudem ca. 450 Lehrbeauftragte.

1.1 Geschlechter(dis)paritäten auf den Führungsebenen

Das Hochschulgesetz (HG) NRW fordert in § 11b eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung, von der nur im Einzelfall bei Vorliegen einer sachlich begründeten Ausnahme abgewichen werden darf. Diese Vorgabe gilt für jede Gruppe, die im Gremium vertreten ist. Eine Ausnahme kann für Hochschullehrer*innen bestehen: Hier darf der Frauenanteil nicht unter dem liegen, der in der Gruppe der Hochschullehrer*innen ausgewiesen ist, aus deren Kreis die Gremienbesetzung erfolgt. Um das Ziel der geschlechtergerechten Besetzung des Gremiums dennoch zu erreichen, müssen die anderen Gruppen mehr Frauen in das Gremium senden. Voraus-

setzung für dieses Vorgehen ist, dass eine geschlechtsparitätische Besetzung in der Gruppe der Hochschul-lehrer*innen trotz intensiver Bemühungen nicht gelingt. Die Bemühungen sind aktenkundig zu machen. (§ 11b HG NRW)

1.1.1 Zentrale Führungsebenen

Hochschulrat und Rektorat

Der Hochschulrat der TU Dortmund setzt sich 12/2020 aus vier Frauen und vier Männern zusammen; seit der Neubestellung in 05/2021 besteht er aus fünf Frauen und drei Männer. Somit ist der Frauenanteil in diesem Gremium seit Beginn der neuen Amtszeit 2018 nicht mehr unter 50 % gefallen.

Das Rektorat der TU Dortmund besteht aus drei Männern und drei Frauen – ist also geschlechterparitätisch besetzt: Rektor, Kanzler und Prorektor Finanzen sowie Prorektorin Studium, Prorektorin Forschung und Prorektorin Internationales.

Die Zentralverwaltung

Die Zentralverwaltung gliedert sich in sechs Dezernate, von denen 12/2020 eines von einer Frau geführt wird; zudem gibt es eine Hauptdezernentin. Die zehn Referate werden von sieben Frauen und drei Männern geleitet. Insgesamt betrachtet zeigt sich auch hier eine stabile geschlechterparitätische Besetzung. (Weitere Details finden sich im Gleichstellungskonzept der Zentralverwaltung.)

Senat und ständige Kommissionen

Vor dem Hintergrund der im Hochschulgesetz (HG NRW) geforderten geschlechterparitätischen Gremienbesetzung sprach die Gleichstellungskommission 2016 eine Empfehlung zur Aufstellung von Wahllisten für die Gremienwahlen aus: „Damit das im Hochschulgesetz NRW und im Landesgleichstellungsgesetz NRW vorgegebene Ziel einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung erreicht werden kann, empfiehlt die Gleichstellungskommission, Wahllisten alternierend mit Frauen und Männern zu besetzen.“ Diese Empfehlung wurde vom Wahlleiter der TU Dortmund als Information an die listenbildenden Bereiche weitergeleitet. Dem Vorschlag wurde auch 2020 bei der Aufstellung zahlreicher Wahllisten gefolgt – unter anderem bei den Wahlen zum Senat. 2020 wurden 67 % Frauen und 33 % Männer in den Senat gewählt. Damit sind Frauen aktuell im Senat deutlich überrepräsentiert.

Tabelle 1: Mitglieder des Senats und der ständigen Kommissionen des Senats differenziert nach Gruppen und Geschlecht (Ergebnisse der Gremienwahlen 2020 und Frauenanteile 2016)

Gremium	Gruppe	Frauen 2020	Männer 2020	Frauenanteile 2020	Frauenanteile 2016
Senat	Professor*innen	6	6	50 %	17 %
	Wissenschaftler*innen	3	2	60 %	40 %
	Studierende	4	1	80 %	60 %
	MTV	5	0	100 %	60 %
	Gesamt	18	9	67 %	37 %
Senatskommission Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs	Professor*innen	1	2	33 %	33 %
	Wissenschaftler*innen	1	1	50 %	50 %
	Studierende	1	0	100 %	0 %
	Gesamt	3	3	50 %	33 %
Qualitätsverbesserungskommission des Senats	Professor*innen	1	2	33 %	0 %
	Wissenschaftler*innen	1	1	50 %	0 %
	Studierende	2	2	50 %	50 %
	MTV	1	0	100 %	100 %

Gremium	Gruppe	Frauen 2020	Männer 2020	Frauenan- teile 2020	Frauenan- teile 2016
	Gesamt	5	5	50 %	30 %
Senatskommission Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre	Professor*innen	1	4	20 %	33 %
	Wissenschaftler*innen	2	0	100 %	100 %
	Studierende	1	1	50 %	50 %
	Gesamt	4	5	44 %	57 %
Senatskommission Finanzen	Professor*innen	1	3	25 %	0 %
	Wissenschaftler*innen	1	1	50 %	0 %
	Studierende	0	2	0 %	0 %
	MTV	1	0	100 %	100 %
	Gesamt	3	6	33 %	13 %
Senatskommission Struktur	Professor*innen	0	3	0 %	33 %
	Wissenschaftler*innen	0	1	0 %	100 %
	Studierende	0	1	0 %	100 %
	MTV	1	0	100 %	0 %
	Gesamt	1	5	17 %	50 %
Senatskommission Gleichstellung	Professor*innen	2	0	100 %	100 %
	Wissenschaftler*innen	1	1	50 %	100 %
	Studierende	1	1	50 %	50 %
	MTV	1	1	50 %	50 %
	Gesamt	5	3	63 %	75 %
Summe Senatskommissionen	Professor*innen	6	14	30 %	29 %
	Wissenschaftler*innen	6	5	55 %	55 %
	Studierende	5	7	42 %	42 %
	MTV	4	1	80 %	60 %
	Gesamt	21	27	44 %	42 %

Die ständigen Senatskommissionen sind auch 2020 sehr unterschiedlich mit Frauen und Männern besetzt: Den höchsten Anteil weiblicher Mitglieder hatte die Gleichstellungskommission (63 %), den geringsten die Strukturkommission (17 %). Im Vergleich zu 2016 (höchster Wert: 75 %, geringster Wert: 13 %) konnte hier eine Verbesserung erreicht werden: Die Geschlechterbesetzung in den einzelnen Gruppen und Kommissionen ist ausgeglichener. Insgesamt sind in den ständigen Kommissionen Frauen durchschnittlich zu 44 % vertreten. Damit konnte sich der Frauenanteil von 42 % in 2016 um zwei Prozentpunkte in 2020 verbessern.

1.1.2 Führungsebenen in Fakultäten

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

Dekanate

Zwar sind die Frauenanteile in den Dekanaten nach wie vor gering; sie konnten insgesamt allerdings etwas gesteigert werden. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich in einer Fakultät das Dekanat von einem überwiegend männlich besetzten (2016) in ein überwiegend weiblich besetztes (2020) entwickelte und auch die neu gegründete Fakultät Sozialwissenschaften ein überwiegend weiblich besetztes Dekanat wählte. In allen anderen Fakultät gab es keine Veränderungen.

Tabelle 2: Professorinnenanteil (12/2020), Geschlechterverteilung in den Dekanaten (12/2020) sowie Frauenanteile in den Dekanaten (12/2020 und 12/2016)

Fakultät	Professorinnenanteil 12/2020	Dekan*in 12/2020		Prodekan*innen 12/2020		Gesamt 12/2020		Frauenanteile in Dekanaten 12/2020	Frauenanteile in Dekanaten 12/2016
		w	m	w	m	w	m		
Mathematik	10 %	0	1	0	2	0	3	0 %	0 %
Physik	5 %	0	1	0	2	0	3	0 %	0 %
Chemie und Chemische Biologie	6 %	0	1	0	2	0	3	0 %	0 %
Informatik	18 %	0	1	0	2	0	3	0 %	0 %
Statistik	22 %	1	0	0	0	1	0	100 %	100 %
Bio- und Chemieingenieurwesen	8 %	0	1	0	2	0	3	0 %	0 %
Maschinenbau	0 %	0	1	0	2	0	3	0 %	0 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	7 %	0	1	0	2	0	3	0 %	0 %
Raumplanung	17 %	0	1	0	1	0	2	0 %	0 %
Architektur und Bauingenieurwesen	17 %	0	1	0	2	0	3	0 %	0 %
Wirtschaftswissenschaften	25 %	0	1	0	2	0	3	0 %	0 %
Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung	50 %	0	1	1	1	2	1	67 %	33 %
Rehabilitationswissenschaften	38 %	0	1	1	1	1	2	33 %	33 %
Humanwissenschaften und Theologie	33 %	0	1	1	1	1	2	33 %	33 %
Kulturwissenschaften	57 %	0	1	0	2	0	3	0 %	0 %
Kunst- und Sportwissenschaften	45 %	1	0	1	1	2	1	67 %	67 %
Sozialwissenschaften	60 %	1	0	1	1	2	1	67 %	
TU Dortmund gesamt	23 %	3	14	5	26	8	40	17 %	13 %

In sechs Fakultäten wurden Frauen als Dekanin oder Prodekanin gewählt, davon in drei Fakultäten jeweils zwei Frauen. Elf Fakultäten haben keine Frau als Dekanin oder Prodekanin bestimmt. Von den insgesamt 48 zu vergebenen Ämtern sind acht mit Frauen besetzt. Damit erreicht die TU Dortmund 2020 in den Dekanaten insgesamt einen Frauenanteil von 17 %; 2016 waren es 13 %. Gemessen am Professorinnenanteil der TU Dortmund (23 %) bleibt der Frauenanteil an (Pro-)Dekan*innen somit weiterhin unterrepräsentiert, was umso mehr zutrifft, als dass auch Vertreterinnen des akademischen Personals Prodekan*in sein können.

Fakultätsräte

Auch mit Blick auf die Fakultätsräte kommt die TU Dortmund der Geschlechterparität seit 2016 etwas näher. Allerdings gibt es auch Fakultäten, in deren Räten der Frauenanteil gesunken ist.

Tabelle 3: Geschlechterverteilung in den Fakultätsräten (Ergebnisse der Gremienwahlen 2020; Vergleich der Frauenanteile 2020 und 2016)

Fakultät	Professur			Akademische MA			Studierende			MTV			Summe			Frauenanteile 2016
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	
Mathematik	7	1	13 %	3	0	0 %	2	1	33 %	0	1	100 %	12	3	15 %	33 %
Physik	7	1	13 %	2	1	33 %	0	3	100 %	0	1	100 %	9	6	40 %	27 %
Chemie und Chemische Biologie	5	3	38 %	1	2	67 %	-	-	-	0	1	100 %	6	6	50 %	20 %
Informatik	4	2	33 %	2	0	0 %	1	1	50 %	0	1	100 %	7	4	36 %	20 %
Statistik	5	1	17 %	2	0	0 %	1	1	50 %	0	1	100 %	8	3	27 %	27 %

Fakultät	Professur			Akademische MA			Studierende			MTV			Summe			Frauenan- teile 2016
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	w %
Bio- und Chemieingenieurwesen	5	1	17 %	2	0	0 %	1	1	50 %	1	0	0 %	9	2	18 %	18 %
Maschinenbau	8	0	0 %	2	1	33 %	1	2	67 %	0	1	100 %	11	4	27 %	20 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	7	1	13 %	2	1	33 %	0	3	100 %	0	1	100 %	9	6	40 %	9 %
Raumplanung	4	2	33 %	1	1	50 %	0	2	100 %	0	1	100 %	5	6	55 %	36 %
Architektur und Bauingenieurwesen	6	2	25 %	2	1	33 %	2	1	33 %	1	0	0 %	11	4	27 %	20 %
Wirtschaftswissenschaft	7	1	13 %	1	2	67 %	2	1	33 %	1	0	0 %	11	4	27 %	33 %
Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung	5	3	38 %	1	2	66 %	1	2	66 %	1	0	0 %	8	7	47 %	66 %
Rehabilitationswissenschaften	3	3	50 %	0	2	100 %	1	1	50 %	-	-	-	4	6	60 %	45 %
Humanwissenschaften und Theologie	6	2	25 %	2	1	33 %	0	2	100 %	0	1	100 %	8	6	43 %	36 %
Kulturwissenschaften	1	7	87 %	3	0	0 %	2	1	33 %	0	1	100 %	5	10	67 %	60 %
Kunst- und Sportwissenschaften	4	2	33 %	0	2	100 %	2	0	0 %	1	0	0 %	7	4	36 %	53 %
Sozialwissenschaften	2	4	67 %	1	1	50 %	1	1	50 %	0	1	100 %	4	7	64 %	-
TU Dortmund Gesamt	86	36	30 %	27	17	39 %	17	23	54 %	5	11	65 %	134	88	40 %	33 %

Der Frauenanteil in den Fakultätsräten liegt zwischen 15 % (Mathematik) und 67 % (Kulturwissenschaften). Unter einem Drittel Frauenanteil bleiben sechs Fakultätsräte und somit zwei weniger als 2016. Dem stehen vier Fakultätsräte gegenüber, die mehr als 50 % Frauenanteil aufweisen. Insgesamt kommt die TU Dortmund 2020 auf einen durchschnittlichen Frauenanteil von 40 % in den Räten ihrer Fakultäten. Damit kann sie sich seit 2016 um 7 %-Punkte verbessern.

Differenziert nach Gruppen zeigt sich für die TU Dortmund, dass Professorinnen in Fakultätsräten nach wie vor stärker vertreten sind, als ihr Anteil in den Fakultäten ausmacht. In 12/2020 beträgt die Professorinnenquote der TU Dortmund 23 %, der Professorinnenanteil in den Räten aber 30 %. In der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen in den Fakultätsräten sind Frauen etwas geringer vertreten als 2016: ihr Anteil sank von 47 % in 2016 auf 39 % in 2020, was aber immer noch geringfügig über ihrem Anteil in der Gruppe (38 %) liegt. Gestiegen sind die Frauenanteile in den Fakultätsräten auf über 50 % sowohl bei den Studierenden als auch den Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung.

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

Die folgende Tabelle fasst die zuvor detaillierter aufgeführten Daten für einen Überblick zusammen. Sie zeigt, dass in den Führungspositionen der TU Dortmund insgesamt ein Frauenanteil von 40 % erreicht wird.

Tabelle 4: Frauen in Leitungsgremien und Führungspositionen der TU Dortmund 12/2020 und Frauenanteile 12/2016

	Frauen	Männer	Frauenanteile 12/2020	Frauenanteile 12/2016
Hochschulrat	4	4	50 %	25 %
Rektorat	3	3	50 %	67 %
Verwaltungsspitze (Dezernate/Referate)	9	8	53 %	47 %
Senat	18	9	67 %	37 %
Ständige Senatskommissionen	21	27	44 %	42 %
Dekanate	8	40	17 %	13 %
Fakultätsräte	88	134	40 %	33 %
TU Dortmund	151	225	40 %	33 %

Frauen sind in der Hochschulleitung der TU Dortmund sehr gut vertreten: Im Hochschulrat ist die Geschlechterrelation 12/2020 ausgeglichen, das 2020 neu ins Amt berufene Rektorat zeigt ebenfalls einen ausgewogenen Anteil an Männern und Frauen, im Senat konnte der Frauenanteil insgesamt auf deutlich über 50 % gesteigert werden und auch in der Verwaltungsspitze besteht Geschlechterparität. (Weitere Ausführungen zu einer geschlechtersensiblen Personalpolitik in der Zentralverwaltung finden sich im Gleichstellungskonzept der Zentralverwaltung.)

Für die Wahlgremien in der TU Dortmund ist es wichtig, weiterhin für alternierend mit Frauen und Männern besetzte Wahllisten zu werben. Diese Möglichkeit sollte noch stärker genutzt werden. Die geschlechterparitätische Besetzung der ständigen Kommissionen des Senats wird durch das Wahlverhalten der Senator*innen bestimmt; sie sollten stärker darauf hinwirken, den Frauenanteil insbesondere in den Kommissionen zu erhöhen, in die aktuell wenige Frauen gewählt wurden.

Bei den Führungspositionen in den Fakultäten der TU Dortmund und dort vor allem bei den Dekanaten besteht nach wie vor Handlungsbedarf. Die sehr geringe Präsenz von Frauen in Dekanatsfunktionen (17 %) 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 deutlich hinter dem der Fakultät zurückbleibt, gilt es weibliche Potenziale zu aktivieren. Dies ist in vielen Fakultätsräten schon gelungen; dort sind Professorinnen angemessen repräsentiert. 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. Die Fakultäten der TU Dortmund müssen sich hier mit der Frage eines Nachteilsausgleichs auseinandersetzen.

Liegt eine geringe Frauenquote in den Fakultätsräten vor, ist dies in einigen Fällen auf das Fehlen von Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung oder Studentinnen im Gremium zurückzuführen. Hier gilt es für die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien in diesen Gruppen noch stärker zu werben und auch sie zu alternierend mit Frauen und Männern besetzten Wahllisten zu motivieren.

1.2 Geschlechter(dis)paritäten auf den wissenschaftlichen Karrierestufen

1.2.1 Studierende

Die Anzahl der Studierenden an der TU Dortmund liegt seit einigen Jahren zwischen 33.000 und 34.000 (inklusive der Promotionsstudierenden) und bei einem stabilen Frauenanteil von 46 %. Die relativ ausgewogene

Geschlechterverteilung insgesamt überdeckt allerdings eine deutliche Binnendifferenzierung, wie in der folgenden Tabelle erkennbar ist. Erfasst sind hier die Kopffzahlen der in Studiengänge der Fakultäten Immatrikulierten:

Tabelle 5: Studierende in den Fakultäten der TU Dortmund (2016 bis 2020; Köpfe)

Fakultät	2016		2017		2018		2019		2020	
	Studierende insg.	w %	Studierende insg.	w %	Studierende insg.	w %	Studierende insg.	w %	Studierende insg.	w %
Mathematik	3.891	61 %	3.778	62 %	3.801	64 %	3.841	66 %	3.808	67 %
Physik	1.545	37 %	1.477	38 %	1.294	37 %	1.203	38 %	1.115	37 %
Chemie und Chemische Biologie	1.129	43 %	1.044	44 %	1.071	44 %	1.095	45 %	1.065	45 %
Informatik	4.552	30 %	5.035	30 %	5.534	31 %	6.088	32 %	5.632	31 %
Statistik	1.193	49 %	1.122	48 %	1.117	46 %	1.069	46 %	1.391	40 %
Bio- und Chemieingenieurwesen	1.499	33 %	1.477	33 %	1.358	34 %	1.250	34 %	1.182	34 %
Maschinenbau	4.553	19 %	4.472	19 %	4.378	19 %	4.253	19 %	4.136	19 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	1.258	18 %	1.249	17 %	1.232	18 %	1.153	18 %	1.107	17 %
Raumplanung	1.341	52 %	1.344	52 %	1.328	53 %	1.344	52 %	1.418	52 %
Architektur und Bauingenieurwesen	1.759	49 %	1.803	48 %	1.793	48 %	1.833	48 %	1.873	47 %
Wirtschaftswissenschaft	2.776	43 %	2.954	42 %	2.865	42 %	2.806	42 %	2.829	42 %
Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung	9.946	72 %	10.296	72 %	10.273	72 %	10.315	72 %	8.798	73 %
Rehabilitationswissenschaften	2.392	84 %	2.477	82 %	2.525	82 %	2.587	82 %	2.698	82 %
Humanwissenschaften und Theologie	1.469	71 %	1.439	70 %	1.379	69 %	1.385	67 %	1.411	67 %
Kulturwissenschaften	5.783	78 %	6.096	78 %	6.242	77 %	6.287	77 %	6.447	77 %
Kunst- und Sportwissenschaften	2.133	63 %	2.151	64 %	2.296	66 %	2.347	67 %	2.433	68 %
Sozialwissenschaften									1.914	71 %
TU Dortmund Gesamt	31.335	46 %	31.836	46 %	31.767	46 %	31.816	46 %	31.573	46 %

Seit 2019 erfasst die TU Dortmund den Geschlechtseintrag „d“ für divers; zudem ist es möglich, keine Angaben zu machen. Noch ist die Gesamtzahl der Studierenden, die „d“ wählen oder keine Angaben machen, sehr gering, weshalb keine separate Analyse erfolgt. Für die Zukunft gehen wir hier von steigenden Zahlen aus.

Auch noch in 2020 ist an der TU Dortmund ein geschlechterstereotypes Studienwahlverhalten erkennbar. Insbesondere die Lehramtsstudiengänge sind durch hohe Frauenanteile geprägt, die sich wegen der vorgegebenen Kombination mehrerer Fächer zudem in mehreren Studiengängen und in mehreren Fakultäten auswirken können. Demgegenüber zeigen fast alle MINT-Fakultäten deutlich geringere Studentinnenanteile.

Die Geschlechterverteilung ist in den einzelnen Studiengängen zwischen 2016 und 2020 relativ stabil. Ausnahmen sind einerseits die Fakultät Statistik sowie die Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen mit leicht fallenden Studentinnenanteilen und andererseits die Fakultät für Mathematik, die Fakultät für Chemie und Chemische Biologie sowie die Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften mit leicht steigenden Studentinnenanteilen. Die Fakultät für Chemie und Chemische Biologie konnte den im letzten Bericht ermittelten Trend fallender Studentinnenanteile somit stoppen.

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

Tabelle 6: Geschlechter(dis)paritäten auf der Ebene der Studierenden in den Fakultäten der TU Dortmund (2020; Köpfe, absteigend sortiert)

Fakultäten mit (annähernd) Geschlechterparität: kein Geschlecht hat einen Anteil unter 40 %		Fakultäten mit Geschlechterdisparität ohne starke Überrepräsentanz eines Geschlechts: kein Geschlecht hat einen Anteil unter 30 %		Fakultäten in denen ein Geschlecht überrepräsentiert ist: ein Geschlecht hat einen Anteil unter 30 %	
Fakultät	Frauenanteil	Fakultät	Frauenanteil	Fakultät	Frauenanteil
Fakultät Raumplanung	52 %	Fakultät Physik	37 %	Sozialwissenschaften	71 %
Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	47 %	Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen	34 %	Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung	73 %
Fakultät für Chemie und chemische Biologie	45 %	Fakultät für Mathematik	67 %	Fakultät Kulturwissenschaften	77 %
Fakultät Wirtschaftswissenschaften	42 %	Fakultät Humanwissenschaften und Theologie	67 %	Fakultät Maschinenbau	19 %
Fakultät Statistik	40 %	Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften	68 %	Fakultät Rehabilitationswissenschaften	82 %
		Fakultät für Informatik	31 %	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	17 %

Auffällig ist, dass die Fakultäten, in denen ein Geschlecht überrepräsentiert ist, im Betrachtungszeitraum kaum Veränderungen in der Relation von Studentinnen und Studenten erkennen lassen (vgl. auch Tabelle 5). Den Gleichstellungskonzepten der Fakultäten ist zu entnehmen, dass sie zum Teil erhebliche Bemühungen entfalten, Studierende des unterrepräsentierten Geschlechts zu gewinnen. Es gelingt den Fakultäten nicht, diesen Anteil deutlich zu erhöhen; sie erreichen aber, dass er sich nicht weiter verringert.

Vor dem Hintergrund des LGG NRW ist die stagnierende Entwicklung des Studentinnenanteils auf niedrigem Niveau in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie in der Fakultät Maschinenbau besonders kritisch zu bewerten. Um das Ziel eines höheren Studentinnenanteils in MINT-Studiengängen zu erreichen, besteht aktuell deshalb vor allem in diesen Fakultäten Handlungsbedarf (vgl. Gleichstellungskonzepte der Fakultäten).

1.2.2 Absolventinnen und Absolventen

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

Tabelle 7: Absolvent*innen differenziert nach Lehramt und fachwissenschaftlichen Studiengängen (2016 bis 2020)

	2016		2017		2018		2019		2020	
	insg.	w %	insg.	w %	insg.	w %	insg.	w %	insg.	w %
Studierende in Masterstudiengängen	7.771	47 %	7.827	49 %	7.636	48 %	7.100	47 %	7.397	47 %
Lehramt-Master-Absolvent*innen	538	74 %	665	74 %	663	77 %	691	76 %	551	77 %
Fachwissenschaften Master-Absolvent*innen	1.383	39 %	1.453	38 %	1.556	37 %	1.546	40 %	1.388	39 %
Absolvent*innen auf Masterniveau insgesamt	1.921	49 %	2.118	49 %	2.219	49 %	2.237	51 %	1.939	50 %

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

1.2.3 Promotionen

Selbst wenn eine wissenschaftliche Laufbahn bei manchen mit einem Vertrag als studentische Hilfskraft beginnt: Die Promotion ist der erste Baustein, der bis zur Berufung auf eine Professur relevant bleibt. Auch deshalb hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) bei den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als erste Stufe der Kaskade den Frauenanteil an den Absolvent*innen von Studiengängen auf Masterniveau mit dem Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen verglichen. Hier weist die TU Dortmund ein Defizit auf. Während der Anteil an Absolventinnen von Studiengängen auf Masterniveau für die TU Dortmund insgesamt seit vielen Jahren bei etwa 50 % liegt, schwankt der Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen und liegt bei etwa 30 %.

Tabelle 8: Absolvent*innen und abgeschlossene Promotionen (2016 bis 2020)

Wissenschaftliche Karriere-stufen	2016		2017		2018		2019		2020	
	insg.	w %	insg.	w %	insg.	w %	insg.	w %	insg.	w %
Absolvent*innen auf Masterniveau insgesamt	1.921	49 %	2.118	49 %	2.219	49 %	2.237	51 %	1.939	50 %
Promotionen	261	27 %	294	38 %	266	33 %	306	33 %	185	26 %

Erfreulich ist, dass in 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. Dabei ist der deutliche Rückgang der von Frauen abgeschlossenen Promotionen in 2020 insbesondere auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen (vgl. auch 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 (vgl. Tabelle 7). Hier schlägt durch, 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. Hierzu bieten die Gleichstellungskonzepte der Fakultäten einen detaillierten Überblick.

Für die Qualifikationsstufe der Promotion setzt sich die TU Dortmund weiterhin das Ziel, die Anzahl der Promotionen insgesamt zu erhöhen. Hier zeigt sich ein wichtiges Handlungsfeld, in dem auch Aktivitäten zur Gleichstellung in allen Fakultäten ansetzen müssen.

1.2.4 Habilitationen und Juniorprofessuren

An der TU Dortmund ist die Anzahl an abgeschlossenen Habilitationen sehr gering und schwankt stark; die Anzahl der Juniorprofessuren steigt kontinuierlich an und hat durch die Teilnahme der TU Dortmund am Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses noch einmal deutlich zugenommen. Werden Habilitationen und Juniorprofessuren als alternative Karriereschritte auf dem Weg zur Professur zusammengefasst, ergibt sich eine aussagekräftige Anzahl an Fällen auf dieser Qualifikationsstufe:

**Tabelle 9: Abgeschlossene Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren
(TU Dortmund insgesamt 2016 bis 2020)**

Wissenschaftliche Karrierestufen	2016		2017		2018		2019		2020	
	insg.	w %	insg.	w %	insg.	w %	insg.	w %	insg.	w %
Abgeschlossene Promotionen	261	27 %	294	38 %	266	33 %	308	33 %	185	26 %
Abgeschlossene Habilitationen	4	25 %	15	40 %	7	29 %	7	57 %	8	38 %
Juniorprofessuren	15	40 %	23	45 %	21	52 %	27	48 %	37	49 %
Abgeschlossene Habilitationen und Juniorprofessuren insg.	19	37 %	38	42 %	28	46 %	34	50 %	45	47 %

Die Tabelle macht deutlich, dass es der TU Dortmund seit 2016 gelingt, die Zielquoten nach 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. Ergänzend ist zu bemerken, dass in 2020 die Hälfte aller Juniorprofessuren mit Tenure Track auf Frauen entfallen.

Zwei Zielvorgaben flankieren diese Entwicklung: Zum einen gibt das Land NRW den Hochschulen für die Besetzung von Juniorprofessuren eine Zielquote von mindestens 40 % vor. Zum anderen verspricht die TU Dortmund in ihrem Antrag auf Förderung im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine geschlechterparitätische Besetzung der mit dem Programm gewonnenen Juniorprofessuren.

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

Im betrachteten Zeitraum hat sich der Anteil an weiblich besetzten Professuren kaum verändert. Dies gilt, obwohl die TU Dortmund bereits seit vielen Jahren standardisierte und geschlechtergerechte Berufungsverfahren durchführt – mit dem Ziel, die besten Köpfe zu gewinnen und dabei insbesondere durch proaktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen den Frauenanteil auf Professuren zu erhöhen. Die Gewinnung von Professorinnen bleibt somit ebenfalls eine wesentliche Herausforderung für die TU Dortmund.

Tabelle 10: Entwicklung Frauenanteile auf W 2- und W 3-Listenplätzen (2010 bis 2020)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Abgeschlossene Verfahren	19	9	11	19	18	16	15	11	17	23	15
Listenplätze insgesamt	47	17	22	49	46	48	30	25	45	43	35
Platzierte Frauen	11	5	8	14	19	16	5	6	17,5	15	11
Platzierte Männer	36	12	14	35	27	32	25	19	27,5	28	24
Anteil platzierter Frauen	23 %	29 %	36 %	29 %	41 %	33 %	17 %	24 %	39 %	35 %	31 %
Anzahl Frauen auf Listenplatz 1	4	4	2	5	7	6	2	3	6,5	8	4
Anteil Frauen auf Listenplatz 1	21 %	44 %	18 %	26 %	39 %	38 %	13 %	27 %	38 %	35 %	27 %

Auf den Berufungslisten der TU Dortmund erreichen Frauen einen Anteil, der in fast allen der letzten zehn Jahre über dem Professorinnenanteil der TU Dortmund liegt. Dies gilt für die Listenplätze insgesamt, aber auch für die Erstplatzierung. Aber die Listenplatzierungen allein reichen nicht aus, denn entscheidend für die Entwicklung der Professorinnenquote sind die Ernennungen von Frauen:

Tabelle 11: Entwicklung des Frauenanteils an den Neuberufungen der TU Dortmund (2010 bis 2020)

Neuberufene		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
W 2-Professor*innen	m	8	4	2	3	3	6	4	2	2	7	6
	w	3	1	0	1	3	1	2	2	1	4	2
	w %	27 %	20 %	0 %	25 %	50 %	14 %	33 %	50 %	33 %	36 %	25 %
W 3-Professor*innen	m	5	5	3	9	5	4	10	4	5,5	5	9
	w	2	1	2	1	1	3	4	0	2,5	4	1
	w %	29 %	17 %	40 %	10 %	17 %	43 %	29 %	0 %	31 %	44 %	10 %
W 2-/W 3-Professor*innen insgesamt	m	13	9	5	12	8	10	14	6	7,5	12	15
	w	5	2	2	2	4	4	6	2	3,5	8	3
	w %	28 %	18 %	29 %	14 %	33 %	29 %	30 %	25 %	32 %	40 %	17 %

Bei den Ernennungen zeigt sich nach Besoldungsstufen differenziert ein uneinheitliches Bild, wobei in der Summe ein positiver langfristiger Trend erkennbar ist. In den meisten Jahren liegt die Quote der neu ernannten Professorinnen auch hier über dem vorhandenen Anteil an Professorinnen. Daraus ist abzuleiten, dass die Professorinnenquote tendenziell steigt, wie auch die folgende Tabelle verdeutlicht:

Tabelle 12: Entwicklung des Professorinnenanteils an der TU Dortmund differenziert nach Besoldungsstufen (2013 bis 2020)

Besoldungsstufe Professorinnen	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
W 2-/C 3-Professorinnen	24 %	24 %	24 %	25 %	27 %	26 %	28 %	25 %
W 3-/C 4-Professorinnen	18 %	17 %	18 %	19 %	20 %	20 %	22 %	22 %
W 2-/C 3- und W 3-/C 4-Professorinnen insgesamt	20 %	20 %	21 %	22 %	22 %	22 %	24 %	23 %

Der Frauenanteil auf den W 2-/C 3-Professuren schwankt, fällt aber seit 2016 nicht mehr unter 25 %. Auf den W 3-/C 4-Professuren zeigt sich ein schwacher Aufwärtstrend. In der Summe resultiert ein insgesamt tendenziell leicht steigender Professorinnenanteil.

Mit Blick auf die Professorinnenquoten – differenziert nach Fakultäten – sind nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den Natur- und Ingenieurwissenschaften einerseits und den übrigen Wissenschaften andererseits erkennbar:

Tabelle 13: Geschlechter(dis)paritäten auf der Ebene der Professuren in den Fakultäten der TU Dortmund (2020 und 2015, absteigend sortiert nach den Daten 2020)

Geschlechterverhältnis	Professorinnenanteil	Fakultät	Frauenanteil an C 3-/W 2-/C 4-/W 3-Professuren	
			2015	2020
Fakultäten mit (annähernder) Geschlechterparität:	Professorinnenanteil über 40 %	Sozialwissenschaften	-	60 %
		Kulturwissenschaften	39 %	57 %
		Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung	44 %	50 %
		Kunst- und Sportwissenschaften	56 %	45 %
Fakultäten mit Geschlechterdisparität, aber ohne deutliche Professorenmehrheit:	Professorinnenanteil zwischen 30 % und 40 %	Rehabilitationswissenschaften	25 %	38 %
		Humanwissenschaften und Theologie	31 %	33 %
Fakultäten mit (deutlicher) Professorenmehrheit:	Professorinnenanteil zwischen 20 % und 30 %	Wirtschaftswissenschaften	12 %	25 %
		Statistik	25 %	22 %
	Professorinnenanteil zwischen 10 % und 20 %	Informatik	16 %	18 %
		Raumplanung	27 %	17 %
		Architektur und Bauingenieurwesen	6 %	17 %
		Mathematik	11 %	10 %
	Professorinnenanteil unter 10 %	Bio- und Chemieingenieurwesen	8 %	8 %
		Elektrotechnik und Informationstechnik	8 %	7 %
		Chemie und Chemische Biologie	6 %	6 %
		Physik	6 %	5 %
Keine Professorin	Maschinenbau	0 %	0 %	

In 2015 bestand in zwei Fakultäten annähernd Geschlechterparität auf der Ebene der Professuren, in 2020 gilt dies bereits für vier Fakultäten: Die Fakultät Kulturwissenschaften konnte ihren Professorinnenanteil von 39 % auf 57 % deutlich verbessern und die neu gegründete Fakultät Sozialwissenschaften weist mit 60 % den TU-weit höchsten Professorinnenanteil auf. Geschlechterparität bei Professuren erreicht auch die neu zugeschnittene Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung. Die Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften verliert 11 Prozentpunkte, zeigt aber mit 45 % Professorinnenanteil nach wie vor ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Zwei weitere Fakultäten weisen einen Professorinnenanteil von über 30 Prozent auf – dies gilt sowohl in 2015 als auch in 2020, allerdings für andere Fakultäten. Deutliche bis sehr deutliche Professorenmehrheiten finden sich weiterhin insbesondere in allen MINT-Fakultäten. Keine Professorin konnte bis 12/2020 in der Fakultät Maschinenbau gewonnen werden.

1.2.6 Vertretungsprofessuren

Die Vertretung einer Professur ist für den wissenschaftlichen Nachwuchs häufig ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer ordentlichen Professur. Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft gibt hier seit einigen Jahren eine Frauenquote vor, um damit die Karrierechancen von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. In der Vergangenheit erreichte die TU Dortmund die Zielquote in Höhe von 40 % nicht (2013: 29 %, 2014 und 2015: 27 %), was sehr wesentlich darauf zurückzuführen ist, dass jede Fakultät autonom über Professurvertretungen entscheidet und dabei nicht immer die TU-weit avisierte Gesamtquote im Blick hat. Mittlerweile sind die Fakultäten für diese Problematik sensibilisiert, so dass seit 2016 der Anteil an von Frauen vertretenen Professuren stets die geforderten 40 %, zum Teil sogar die 50 %-Marke übersteigt.

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

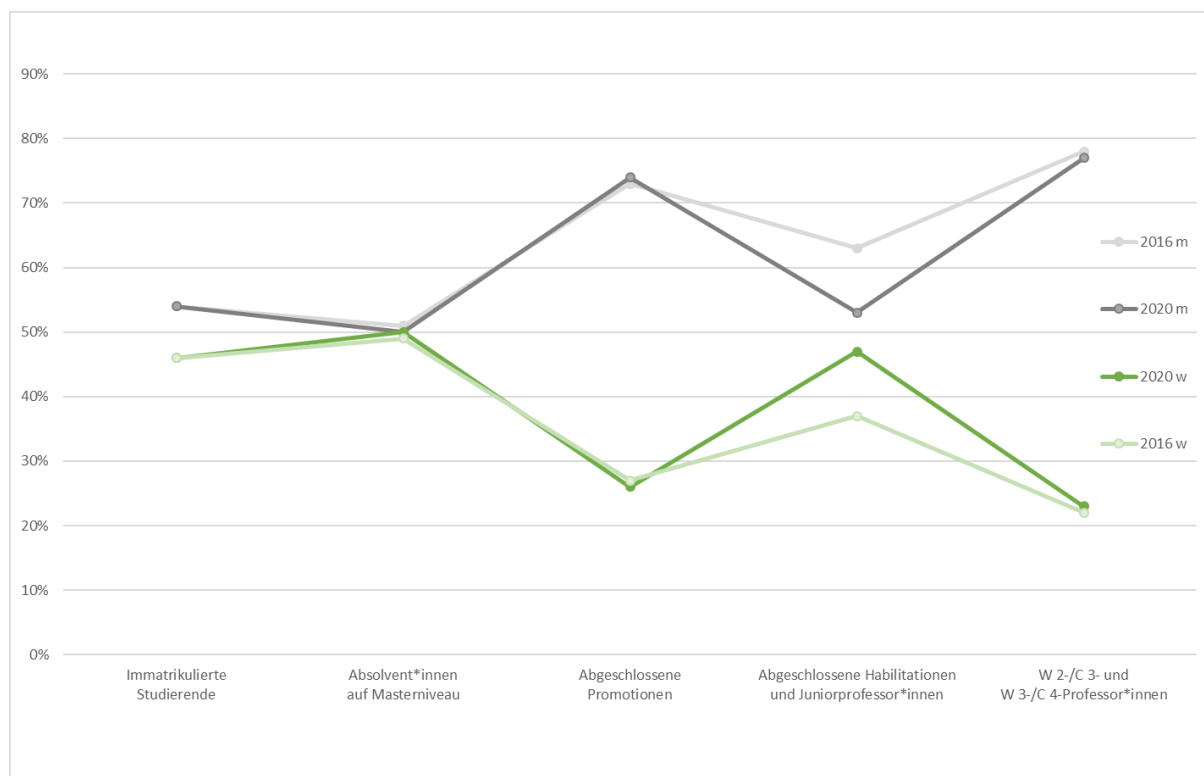
Die folgende Tabelle gibt noch einmal einen Überblick über die Frauenanteile im Studium und auf den Karrierestufen bis zur Professur:

Tabelle 14: Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Karrierestufen der TU Dortmund (2016 bis 2020)

Wissenschaftlichen Karrierestufe	2016	2017	2018	2019	2020
Immatrikulierte Studentinnen	46 %	46 %	46 %	46 %	46 %
Absolventinnen auf Masterniveau	49 %	49 %	49 %	51 %	50 %
Von Frauen abgeschlossene Promotionen	27 %	38 %	33 %	33 %	26 %
Von Frauen abgeschlossene Habilitationen und Juniorprofessorinnen	37 %	42 %	46 %	50 %	47 %
W 2-/C 3- und W 3-/C 4-Professorinnen insg.	22 %	22 %	22 %	24 %	23 %

Die Tabelle verdeutlicht, dass bei den Studierenden der TU Dortmund annähernd Geschlechterparität gegeben ist. (In der summarischen Betrachtung aller Studierenden ist die Segregation nach Fächern – MINT vs. andere Fächer – und nach Studienabschlüssen – Lehrämter vs. andere Abschlüsse – nicht erkennbar.) 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 bzw. Juniorprofessuren steigt der Frauenanteil deutlich an. Mit Hilfe der durch die Landesregierung NRW und durch das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gesetzten Quoten wird hier ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht. Beim nächsten Karriereschritt auf die Ebene der Professuren sinkt der Frauenanteil gemessen an den von Frauen abgeschlossenen Promotionen erneut. Im Betrachtungszeitraum erkennbar ist ein leicht positiver Trend bei der Entwicklung des Professorinnenanteils, der allerdings so schwach ist, dass es ohne weitere Beschleunigung noch Jahrzehnte dauert, bis eine geschlechterparitätische Besetzung auf den Führungspositionen der Wissenschaft erreicht ist.

Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen (Vergleich 2016 und 2020)



Maßnahmen gegen geschlechterstereotypes Studienwahlverhalten werden weiterhin einen Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten an der TU Dortmund bilden. Für die fachwissenschaftlichen Studiengänge, insbesondere in den MINT-Fächern, liegen die Anstrengungen beim Gewinnen und Halten von Frauen, für die Lehramts- sowie gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen Studiengänge beim Gewinnen und Halten von Männern. Im Fokus stehen dabei einzelne Fakultäten: die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie die Fakultät Maschinenbau müssen ihr Bemühen zur Gewinnung von Studentinnen weiter verstärken; in der Fakultät Sozialwissenschaften, der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung sowie der Fakultät Kulturwissenschaften und insbesondere in der Fakultät Rehabilitationswissenschaften ist die Akquisition von Studenten sinnvoll, auch wenn das Landesgleichstellungsgesetz dies nicht fordert.

Ein Erhöhen der Anzahl an Promotionen, insbesondere der von Frauen, bleibt für die TU Dortmund eine wichtige Aufgabe zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Zu hoffen ist, dass die Corona-bedingten Rückgänge bei den von Frauen abgeschlossenen Promotionen zeitnah durch einen überdurchschnittlichen Anstieg kompensiert werden.

Bei den abgeschlossenen Habilitationen und den Juniorprofessuren ist das Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung erreicht und muss für die Zukunft gesichert werden. Hierbei muss auch weiterhin ein Augenmerk auf die geschlechtergerechte Verteilung von Tenure Track-Professuren gelegt werden.

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

Tabelle 15: Haupthandlungsfelder der TU Dortmund auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule

Handlungsfeld	Aufgaben
Studium	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gewinnung von Frauen für fachwissenschaftliche, insbesondere MINT-Studiengänge ➤ Gewinnung von Männern für gesellschafts- und kulturwissenschaftliche Fächer sowie für Lehramtsstudiengänge ➤ Halten von Frauen in fachwissenschaftlichen, insbesondere MINT-Studiengängen ➤ Halten von Männern in gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen Fächern sowie in Lehramtsstudiengängen
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gewinnen leistungsstarker Absolventinnen für die wissenschaftliche Karriere und Schaffen von attraktiven Rahmenbedingungen für das Abschließen einer Promotion
Professur	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gewinnen exzellenter Wissenschaftlerinnen auf W 2- und W 3-Professuren

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die TU Dortmund weiterhin dieselben Defizite aufweist und sich den damit verbundenen Herausforderungen stellen muss. Dies geschieht auf einem kontinuierlich leicht verbesserten Niveau.

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

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

1.3.1 Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Die TU Dortmund beteiligt sich an dem von der DFG initiierten Prozess zur Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards. 2011 wurde sie von der DFG in die Gruppe der Besten eingeordnet. (Seitdem nimmt die DFG kein Ranking mehr vor.) Zudem ist die TU Dortmund mit mehreren innovativen Maßnahmen im DFG-Instrumentenkasten vertreten (www.gesis.org/starq/inka/recherche). Der Instrumentenkasten ist eine Sammlung von Praxisbeispielen, die dabei helfen, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu erreichen. Mit der Einordnung in die Gruppe der Besten und der Präsenz im Instrumentenkasten wird das Bemühen der TU Dortmund honoriert, sich zu einer geschlechtergerechten Hochschule zu entwickeln. Die TU Dortmund hat sich im aktuell gültigen Hochschulentwicklungsplan (2018 bis 2022) auch weiterhin zu den Gleichstellungszielen im Sinne der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verpflichtet.

1.3.2 Das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (2021)

Im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten werden Gleichstellungserfolge von Hochschulen im bundesweiten Vergleich bewertet, indem die Geschlechterrelationen differenziert nach Qualifikationsstufen und auf Basis des Kaskadenmodells verglichen werden (Löther 2021: www.ssoar.info/ssoar/handle/document/74765). Einbezogen sind die Hochschulen, die Mitglied in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sind, sowie weitere Hochschulen mit mindestens 30 Professor*innen. Für die Veröffentlichung 2021 wurden von 66 Universitäten, 139 Fachhochschulen und 43 Künstlerischen Hochschulen Daten des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2019 ausgewertet.

Im CEWS-Hochschulranking der Universitäten erreicht die TU Dortmund 2021 eine Gesamtpunktzahl von 7 bei 12 möglichen Punkten und belegt damit einen Platz in der Gruppe 6 von insgesamt neun Gruppen, wobei die besten Gruppen 1 und 2 nicht besetzt sind.

Die Gesamtpunktzahl resultiert aus einem Vergleich der Universitäten, bei dem auf jeder Qualifikationsstufe Punkte für den Rang – also die Platzierung in Bezug auf alle andere Universitäten – verteilt werden. Einbezogen sind Daten zu den Qualifikationsstufen

- Promotion,

- Post-Doktorand*innen,
- hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie
- Professuren

und die Steigerungsraten des Frauenanteils

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

Zu jeder Qualifikationsstufe wird ein Indikator ermittelt, der auf dem Kaskadenmodell basiert. Der Indikator „Promotionen“ wird z. B. errechnet, indem der Frauenanteil an den Promotionen durch den Frauenanteil an den Studierenden dividiert wird. Sodann werden die Universitäten für das Ranking auf Basis ihres Indikators in drei Gruppen geteilt: die Spitzengruppe (bestes Quartil), die Mittelgruppe (zweit- und drittbestes Quartil) und die Schlussgruppe (schlechtestes Quartil). Die Universitäten in der Spitzengruppe erhalten je zwei Punkte, die in der Mittelgruppe je einen Punkt und die in der Schlussgruppe keinen Punkt. (Löther 2021:32ff)

Bei den Trendindikatoren erfolgt die Zuordnung zu den Ranggruppen nach Schwellenwerten. Die Spitzengruppe bilden Hochschulen, die ihren Frauenanteil um fünf Prozentpunkte oder mehr steigern konnten, zur Schlussgruppe zählen Hochschulen, deren Frauenanteil entweder stagnierte oder sank. Hochschulen mit einer positiven Entwicklung unter fünf Prozentpunkte bilden die Mittelgruppe. Da Hochschulen mit einem hohen Ausgangslevel geringere Steigerungsmöglichkeiten haben als Hochschulen mit einem niedrigen Ausgangslevel und das CEWS einen Korridor eines Frauenanteils von 40 bis 60 Prozent als gleichberechtigte Teilhabe ansieht, werden Hochschulen, die bereits 2012 einen Frauenanteil von mehr als 40 % hatten, in die Spitzengruppe aufgenommen, soweit der Frauenanteil 2017 nicht unter 40 % gesunken ist. (Löther 2021:37)

Im CEWS-Hochschulranking 2021 befindet sich die TU Dortmund im Vergleich zu den anderen Universitäten mit ihrem Anteil an Promotionen von Frauen in der Schlussgruppe; Gleiches gilt für die Kategorie hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal. In beiden Kategorien erhält die TU Dortmund keinen Punkt. Einen Punkt kann die TU Dortmund in der Steigerungskategorie „hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ erringen; zwei Punkte erhält sie in den Kategorien „Post-Doktorand*innen“ und „Professuren“ sowie in der Steigerungskategorie „Professuren“.

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

Tabelle 16: Positionierung der TU Dortmund im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Veröffentli- chung	Gesamtranking		Studie- rende (1)	Promotio- nen (2)	Post-Doc. (3)	Hauptberufli- ches wissen- schaftliches und künstlerisches Personal (4)	Professu- ren (5)	Steigerung haupt- berufliches wis- senshaftliches und künstlerisches Personal (6)	Steigerung Professu- ren (6)
	Rang- gruppe	Erreichte Punkte							
2003	5	7 von 14	mittel	schlecht	mittel	mittel	gut	mittel	mittel
2005	3	9 von 14	mittel	schlecht	gut	mittel	gut	gut	mittel
2007	7	8 von 14	mittel	mittel	schlecht	mittel	gut	gut	mittel
2009	6	9 von 14	mittel	mittel	gut	mittel	mittel	gut	mittel
2011	7	8 von 14	mittel	schlecht	gut	mittel	mittel	gut	mittel
2013	9	6 von 14	mittel	schlecht	gut	schlecht	mittel	mittel	mittel
2015	9	4 von 12	mittel	schlecht	mittel	schlecht	gut	schlecht	mittel
2017	8	5 von 12	gut	schlecht	mittel	schlecht	gut	mittel	mittel
2019	9	4 von 12	gut	schlecht	mittel	schlecht	mittel	mittel	mittel
2021	6	7 von 12	gut	schlecht	gut	schlecht	gut	mittel	gut

Erläuterungen zu den Spaltenbenennungen:

1. Studentinnenanteil im Vergleich zum Bundesdurchschnitt nur für Fächer mit geringem Frauenanteil (fließt seit 2015 nicht mehr ins Gesamtranking ein)
2. Frauenanteil Promotionen im Vergleich zum Frauenanteil an den Studierenden
3. Frauenanteil Postdoktorand*innen (Habilitierende plus Juniorprofessur) im Vergleich zum Frauenanteil an den Promotionen

4. Frauenanteil an Dozent*innen, Assistent*innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Lehrkräften für besondere Aufgaben und Juniorprofessuren im Vergleich zum Frauenanteil an den Studierenden
5. Frauenanteil an den Professuren (ohne Juniorprofessuren) im Vergleich zum Frauenanteil an den Promotionen
6. Veränderung Frauenanteil im Vergleich zu fünf Jahren vorher

Die relativ meisten Punkte erreichte die TU Dortmund in den Rankings von 2005 und 2009, die wenigsten in 2015 und 2019. In 2021 verbesserte die TU Dortmund ihren Platz im Ranking deutlich, weil es ihr gelang, im Vergleich zu den anderen Hochschulen im Bundesgebiet ihren Frauenanteil sowohl bei Postdoktorand*innen als auch auf den Professuren zu erhöhen. Zudem konnte sie in der dynamischen Kategorie der Steigerung des Professorinnenanteils höher punkten. Vergleichsweise schlechte Ranking-Plätze erreichte die TU Dortmund mit ihren Anteilen von Frauen abgeschlossener Promotionen und auch beim Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Dies bestätigt die Ergebnisse der Analyse TU-interner Daten.

Die insgesamt höhere Punktzahl in 2021 lässt nun hoffen, dass die TU Dortmund im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten zukünftig wieder bessere Platzierungen erreichen kann.

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

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW legte mit dem Gender-Report 2019 den vierten Bericht zu Geschlechter(un)gerechtigkeiten an nordrhein-westfälischen Hochschulen vor. Hier stellt sich die TU Dortmund dem Vergleich mit den 14 anderen Universitäten in NRW. Grundlage des Rankings im Gender-Report ist die Bewertung gleichstellungsorientierter Entwicklungsdaten aus den amtlichen Statistiken. Das Ranking basiert auf den Entwicklungsdaten der letzten zehn Jahre (2007 und 2017). Ein besonderer Schwerpunkt des Gender-Reports 2019 liegt beim Gender Pay Gap in den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

1.3.3.1 Geschlechter(un)gleichheiten im Vergleich der NRW Hochschulen

Im Betrachtungszeitraum des Gender-Reports vom Wintersemester 2007/08 bis zum Wintersemester 2017/18 erreicht der Studentinnenanteil an allen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Jahren des Anstiegs die 50 %-Marke. Dabei ist die Entwicklung in den einzelnen Hochschulen sehr unterschiedlich und in der TU Dortmund ein leichter Rückgang an Studentinnen von 46,5 % (WS 2007/08) auf 45,2 % (WS 2017/18) zu verzeichnen (Gender-Report 2019:107).

Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gelingt der TU Dortmund in der betrachteten Dekade zwar eine leichte Steigerung um 2,2 Prozentpunkte; dennoch bleibt sie mit 36,5 % um 6,4 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt NRW. Dieses Defizit setzt sich bei dem Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen fort. Hier erreicht die TU Dortmund 32,4 % im Dreijahresmittel (2015 bis 2017), während der Landesdurchschnitt aller Universitäten bei 43,4 % liegt (Gender-Report 2019:38).

Auf der folgenden wissenschaftlichen Karrierestufe der abgeschlossenen Habilitationen zeigt die TU Dortmund einen Frauenanteil von 25,9 %, während der Durchschnitt aller Universitäten in NRW bei 31,7 % liegt. Mit ihrer Geschlechterrelation bei den Juniorprofessuren (Frauenanteil: 42,9 %) kann sich die TU Dortmund dem Landesdurchschnitt NRW (47,3 %) im Vergleich zu den Vorjahren deutlich nähern. Hier schneidet sie im letzten Berichtszeitraum unterdurchschnittlich ab, da andere Universitäten bereits annähernd Geschlechterparität vorweisen, während die TU Dortmund bei einem Frauenanteil von etwa einem Viertel liegt (Gender-Report 2016:65).

Mit ihrem Professorinnenanteil (Summe W 1, W 2, C 3, W 3, C 4) gelingt es der TU Dortmund durch eine Steigerung um 7,5 Prozentpunkte auf 25,5 % den Landesdurchschnitt von 25,1 % geringfügig zu übertreffen.

Die folgende Tabelle verdeutlicht, wie groß der Abstand der TU Dortmund zum Landesdurchschnitt ist und welchen Rang sie auf den einzelnen Qualifikationsstufen erreicht:

Tabelle 17: Abweichung des Frauenanteils der TU Dortmund vom Landesdurchschnitt auf Qualifikationsstufen und Rangplatzierung 2017

	Differenz zum durchschnittlichen Frauenanteil der Universitäten in NRW in Prozentpunkten	Rangposition nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich zu den 14 Universitäten in NRW
Studierende	- 1,9 %	Rang 12
Promotionen	- 11,0 %	Rang 10
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	- 6,4 %	Rang 13
Professor*innen	0,4 %	Rang 9
Rang nach Mittelwerten im NRW-Vergleich		Rang 13

Die TU Dortmund verbessert sich zwar im Vergleich zum letzten Report 2017 bei den Promovierten um zwei Rangplätze von 12 auf 10 und bei den Professuren ebenfalls um zwei Rangplätze von 11 auf 9, fällt aber gleichzeitig beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal um drei Rangplätze auf 13 zurück. In der Zusammenschau belegt sie beim Ranking des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erneut Rang 13 und damit den vorletzten Platz im Vergleich der Universitäten in NRW.

Außerhalb des Rankings bietet der Gender-Report auch Vergleichsdaten zum Frauenanteil in Führungspositionen. Die Tabelle zeigt, dass die TU Dortmund bei der Geschlechterverteilung in Hochschulrat, Senat und Rektorat gute bis sehr gute Vergleichswerte erreicht; bei den Dekanaten und Dezernaten schneidet sie im Vergleich weniger gut ab.

Tabelle 18: Frauenanteile in Leitungsfunktionen der TU Dortmund im Vergleich zum Landesdurchschnitt NRW 2019

Gremium	Frauenanteile in Leitungsfunktionen	
	TU Dortmund	Durchschnitt der 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW
Hochschulrat	50 %	51,6 %
Senat	44,4 %	39,8 %
Rektorat	66,7 %	36,5 %
Dekanate	13,3 %	18,4 %
Dezernate	20,0 %	41,8 %

1.3.3.2 Der Gender Pay Gap in der W-Besoldung (Gender-Report 2019:292ff)

Ein besonderer Themenschwerpunkt des Gender-Reports 2019 ist der Gender Pay Gap an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Die Autorinnen des Gender-Reports gehen bei der Analyse davon aus, dass die 2005 eingeführte W-Besoldung mit ihren variablen Entgeltbestandteilen (Leistungsbezüge) Entgelt Differenzen nach dem Geschlecht im Vergleich zur C-Besoldung begünstigt. Die W-Besoldung enthält für die W 2- und W 3-Professuren feste Grundgehälter, die im Vergleich zur C-Besoldung deutlich niedriger sind. Das Grundgehalt kann um leistungsorientierte und persönlich verhandelbare Gehaltsbestandteile ergänzt werden. Zudem sind Familienzuschläge möglich und es wird eine anteilige Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) zugewiesen. (Gender-Report 2019:283)

In NRW wird zwischen drei Arten von Leistungsbezügen unterschieden (Gender-Report 2019:284f):

- Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge (§ 34 LBesG NRW).
- Besondere Leistungsbezüge (§ 35 LBesG NRW)
- Funktions-Leistungsbezüge (§ 36 LBesG NRW)

Die Zahlung besonderer Leistungsbezüge an Professor*innen ist zudem aus der Privatwirtschaft für das Einwerben von Drittmitteln möglich. Auch kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Forschungs- und Lehrzulage nach § 62 des Landesbesoldungsgesetzes gewährt werden, dann aber keine besonderen Leistungsbezüge aus demselben Grund.

Die Entscheidung und die Verantwortung hinsichtlich der Gewährung der Bezüge liegt bei den Rektor*innen. Sie haben erhebliche Ermessensspielräume bei der Festlegung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen. Dekan*innen werden in die Verhandlungen einbezogen, indem sie Vorschläge unterbreiten können oder angehört werden. Hochschulen können Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge und besondere Leistungsbezüge in Hochschulordnungen regeln. Nur an sehr wenigen Hochschulen – darunter auch die TU Dortmund – sind alle vier Arten von Leistungsbezügen in den Ordnungen aufgenommen (Gender-Report 2019:285). Geregelt werden Höhe, Befristungsdauer und Vergabep Praxis zur Gewährung sowie die Kriterien zur Bewertung der besonderen Leistungen. Dabei werden geschlechtsspezifische Fragestellungen, Sichtweisen und Ergebnisse in der Lehre als eigenständiges Kriterium nur in einigen wenigen Hochschulen aufgeführt – auch nicht in der TU Dortmund.

Zum Stichtag 30.06.2016 verdienen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW Professorinnen durchschnittlich insgesamt 6.406,- € und damit 615,- € weniger als Professoren. Als Erklärung für diese Differenz können mehrere Fakten herangezogen werden (Gender-Report 2019:292ff):

- Männer sind in den höheren Besoldungsgruppen W 3/C 4 überdurchschnittlich häufig vertreten. Deshalb fällt ihr Grundgehalt im Durchschnitt um 319,- € höher aus.
- Der Familienzuschlag ist bei Männern um 94,- € höher als bei Frauen, weil Professoren häufiger und auch mehr Kinder haben und/oder häufiger verheiratet sind als Professorinnen. Individuelle Zulagen wie Vermögenswirksame Leistungen und die Allgemeine Zulage fallen zahlenmäßig kaum ins Gewicht.

Wird die genannte Zulage vom Bruttogehalt abgezogen, bleibt das bereinigte Bruttogehalt, das als Berechnungsgrundlage für die durchschnittliche Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern dient. „Demnach verdienen Professorinnen in NRW über alle Hochschulen und Besoldungsgruppen hinweg 521,- € weniger als Professoren, was einer Verdienstlücke von 7,7 % entspricht. Diese Gehaltsdifferenz (prozentual und absolut) kann als bereinigter Gender Pay Gap bezeichnet werden.“ (Gender-Report 2019:292)

Die verbliebene Differenz entsteht durch geschlechterbezogene Gehaltsunterschiede innerhalb der Besoldungsgruppen. Dabei gilt, je höher die Besoldungsgruppe ist, desto größer sind die Verdienstdifferenzen (Gender-Report 2019:292f):

- W 3-Professorinnen erhalten in NRW 633,- € weniger Bruttogehalt als W 3-Professoren, was einem Gender Pay Gap von 7,8 % entspricht.
- Das Bruttogehalt von W 2-Professorinnen liegt in NRW um 137,- € unter dem von W 2-Professoren. Hier ist der Gender Pay Gap mit 2,3 % deutlich geringer.

Die vorliegenden Gehaltsdifferenzen in der W-Besoldung sind auf Differenzen in den Leistungsbezügen zurückzuführen. Dies spiegelt sich ebenfalls in der C-Besoldung wider, wo sich Zulagen aus Bleibeverhandlungen auswirken.

Als eine Erklärung für die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Höhe der Leistungsbezüge werden Differenzen in den Fächern herangezogen. Tatsächlich existiert hier eine große Spannweite zwischen den unterschiedlichen Lehr- und Forschungsbereichen. Allerdings gibt es auch einen Gap zwischen den Geschlechtern innerhalb der unterschiedlichen Lehr- und Forschungsbereiche. „So erhalten beispielsweise W3-Professorinnen sowohl im Maschinenbau als auch in der Germanistik jeweils deutlich geringere Leistungsbezüge als ihre Kollegen. Zugleich finden sich in Fächern mit besonders hohen Männeranteilen, wie den Ingenieurwissenschaften, besonders hohe zusätzliche Gehaltszulagen. Demgegenüber fallen in Fachrichtungen, in denen die Frauenanteile höher sind, die Leistungsbezüge geringer aus.“ (Gender-Report 2019:311)

Werden ausschließlich die Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW fokussiert, zeigt sich ein vergleichbares Muster. Hier verdienen am Stichtag 30.06.2016 Professorinnen durchschnittlich 746,- € weniger als Professoren, was einem Gender Pay Gap von 10,4 % entspricht (Gender-Report 2019:294).

Die Betrachtung der durchschnittlichen Unterschiede zwischen der Besoldung von Professorinnen und Professoren überdeckt die deutlichen Differenzen zwischen den Hochschulen. W 3-Professoren der Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW erhalten im Durchschnitt Leistungsbezüge in Höhe von insgesamt 2.303,- € und damit 27 % mehr, als ihre Kolleginnen mit durchschnittlich insgesamt 1.682,- €.

An der TU Dortmund erhalten W 3-Professoren durchschnittlich 2.004,- € an Leistungsbezügen, was etwas unter dem Schnitt der Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW liegt. Demgegenüber befinden sich die durchschnittlichen Leistungsbezüge der W 3-Professorinnen etwa beim Landesdurchschnitt und damit um 15,6 % unter dem der W 3-Professoren der TU Dortmund. Der Gender Pay Gap in der Gruppe der W 3-Professor*innen der TU Dortmund ist also geringer, als im Durchschnitt aller Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW, beträgt aber immer noch 312,- € monatlich.

Tabelle 19: Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3-Professor*innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016 (Gender-Report 2019:303)

W 3	Vollzeitbeschäftigte		Leistungsbezüge		Leistungsbezüge-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
U Köln	43	139	1.554,- €	2.907,- €	1.353,- €	46,50 %
U Duisburg-Essen	35	106	1.516,- €	2.661,- €	1.145,- €	43,00 %
U Düsseldorf	17	51	1.631,- €	2.453,- €	822,- €	33,50 %
RWTH Aachen	27	140	1.654,- €	2.426,- €	772,- €	31,80 %
U Bielefeld	25	88	1.351,- €	1.924,- €	572,- €	29,70 %
U Bochum	48	121	1.957,- €	2.422,- €	466,- €	19,20 %
U Paderborn	28	75	1.451,- €	1.911,- €	461,- €	24,10 %
U Münster	47	130	1.814,- €	2.221,- €	407,- €	18,30 %
U Bonn	27	145	2.255,- €	2.617,- €	362,- €	13,80 %
TU Dortmund	24	87	1.692,- €	2.004,- €	312,- €	15,60 %
U Siegen	22	70	1.373,- €	1.655,- €	282,- €	17,00 %
U Wuppertal	27	76	1.594,- €	1.768,- €	174,- €	9,80 %
FernU Hagen	12	25	1.585,- €	1.424,- €	-162,- €	-11,40 %
DSHS Köln	3	8	*	2.397,- €	*	*
Alle Universitäten	385	1.261	1.682,- €	2.303,- €	621,- €	27,00 %

* Zu geringe Anzahl an W 3-Professuren

Für die W 2-Professuren fällt die Leistungsbezüge-Differenz zwischen den Geschlechtern an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW deutlich geringer aus, als bei den W 3-Professuren: W 2-Professoren erhalten durchschnittlich 884,- € an Leistungsbezügen, W 2-Professorinnen durchschnittlich 833,- € und somit 5,70 % weniger als ihre Kollegen. Bemerkenswert ist der Blick auf die TU Dortmund: Hier erhalten W 2-Professoren mit durchschnittlich 981,- € um 99,- € (gerundeter Betrag) geringere Leistungsbezüge, als W 2-Professorinnen (durchschnittlich 1.079,- €). Der Gender Pay Gap liegt bei -10,10 % zu Lasten der Männer. Damit ist die TU Dortmund die einzige Universität in NRW mit einem positiven Gender Pay Gap für Frauen auf den W 2-Professuren.

Tabelle 20: Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor*innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016 (Gender-Report 2019:304)

W2	Vollzeitbeschäftigte		Leistungsbezüge		Leistungsbezüge-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Universität						

W2	Vollzeitbeschäftigte		Leistungsbezüge		Leistungsbezüge-Differenz	
U Siegen	9	42	527,- €	740,- €	213,- €	28,80 %
U Bonn	25	72	454,- €	620,- €	166,- €	26,80 %
U Paderborn	31	36	795,- €	949,- €	154,- €	16,20 %
U Wuppertal	21	40	893,- €	1.025,- €	132,- €	12,8 %
FernU Hagen	4	9	*	1.029,- €	*	*
U Münster	36	82	923,- €	1.025,- €	102,- €	10,00 %
U Duisburg-Essen	32	61	895,- €	987,- €	93,- €	9,40 %
U Bielefeld	33	41	1.173,- €	1.249,- €	77,- €	6,10 %
RWTH Aachen	33	70	611,- €	670,- €	59,- €	8,80 %
U Düsseldorf	11	32	599,- €	649,- €	50,- €	7,70 %
U Köln	35	71	804,- €	840,- €	36,- €	4,30 %
U Bochum	35	81	896,- €	918,- €	22,- €	2,40 %
TU Dortmund	17	44	1.079,- €	981,- €	-99,- €	-10,10 %
DSHS Köln	(-)	10	(-)	1.057,- €	(-)	(-)
Alle Universitäten	322	691	833,- €	884,- €	51,- €	5,70 %

* Zu geringe Anzahl an W 2-Professuren

Resümierend ist festzustellen, dass sich der Gender Pay Gap bei den Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW aus der besonders hohen Besoldung von Männern ergibt. Die Besoldungsgruppe, das Alter oder die Fächerzuordnung erklären ihn nicht. „Zugleich lässt sich konstatieren, dass die in der W-Besoldung vorgesehene Vergabe von Leistungsbezügen maßgeblich und in vielfältiger und komplexer Weise zum Gender Pay Gap bei den Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes beiträgt.“ (Gender-Report 2019:311) Abhilfe könnten nach Expert*innenansicht transparente Verfahren und Kriterien, gemischtgeschlechtliche Verhandlungsteams aufseiten des Rektorats, eine Umgewichtung und Ausweitung der Leistungskriterien sowie bessere Kommunikations- und Beschwerdemöglichkeiten schaffen (Gender-Report 2019:367f).

Mit Blick auf die TU Dortmund sind überraschende Ergebnisse erkennbar: An der TU Dortmund liegt der Gender Pay Gap in der W 3-Besoldung deutlich unterhalb dem Landesdurchschnitt und in der W 2-Besoldung existiert ein Gender Pay Gap zu Gunsten von Professorinnen. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die TU Dortmund seit vielen Jahren über eine Ordnung verfügt, die die Vergabekriterien und zum Teil auch die Höhe der Leistungsbezüge festlegt und damit den beschriebenen strukturellen Benachteiligungen von Professorinnen entgegenwirkt.

1.3.3.3 Gender Pay Gap bei wissenschaftlich Beschäftigten (Gender-Report 2019: 405ff)

Bei den wissenschaftlich Beschäftigten analysiert der Gender-Report den Gender Pay Gap getrennt nach Angestellten und Beamt*innen. Hier spiegelt sich in den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW das typische Bild einer vertikalen Segregation wider. Für die Angestellten gilt, dass ab der Entgeltgruppe E 13 der Frauenanteil auf jeder weiteren Stufe abnimmt (E 13: 43,6 %, E 14: 34,8 %, E 15: 24,7 %). Bei den Beamt*innen sinkt der Frauenanteil von über einem Drittel in A 13 auf ein Viertel in A 15. Hinzu kommt, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten, was die Entgelt- bzw. Besoldungsungleichheit erhöht. (Gender-Report 2019:422)

An der TU Dortmund sind die Befunde zum Gender Pay Gap wissenschaftlich Beschäftigter mit denen aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW vergleichbar, fallen im Ergebnis aber weniger deutlich aus, was auch die Gleichstellungskonzepte der einzelnen Fakultäten zeigen.

1.3.3.4 Gender Pay Gap bei Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Gender-Report 2019:378ff)

Auch für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung untersucht der Gender-Report den Gender Pay Gap getrennt nach Angestellten und Beamt*innen. Festgestellt wurden sowohl vergeschlechtlichte Berufs- und

Tätigkeitsfelder als auch Ungleichheiten auf der Führungsebene. Zudem wirkt sich der höhere Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen aus. Insgesamt bestätigte sich für die meisten Hochschulen eine systematisch auftretende geringere Entlohnung von Frauen. Hier wird der Spielraum bei der Bewertung von Arbeitsplätzen, auf denen überwiegend Frauen arbeiten, zuungunsten der Beschäftigten genutzt (Gender-Report 2019:379). Für Beamt*innen finden sich Ungleichheiten vorwiegend als vertikale Segregation auf der Führungsebene und im höheren Dienst (Gender-Report 2019:404).

Für die TU Dortmund gilt jedoch als eine von drei Universitäten in NRW, dass sowohl die Beschäftigtenanteile als auch die Frauenanteile in E7/E8 höher ausfallen als in E5/E6 (Gender Report 2019:379). Dies wirkt als Ergebnis einer Personalpolitik, die sich durch standardisierte Besetzungsverfahren und leistungsgerechte Entgelte auszeichnet, dem Gender Pay Gap ein wenig entgegen (siehe Daten zu den Gleichstellungskonzepten der Fakultäten und insbesondere der Einrichtungen und der zentralen Verwaltung).

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

Erfreulich ist, dass der Gender Pay Gap in der W-Besoldung sowie bei Entgelt und Besoldung der wissenschaftlich Beschäftigten und der Beschäftigten in Technik und Verwaltung in der TU Dortmund vergleichsweise gering ist und in der W 2-Besoldung sogar zugunsten der Professorinnen ausfällt. In allen anderen Kategorien (Frauenanteile bzw. -Steigerungsraten auf den wissenschaftlichen Karrierestufen) erzielt die TU Dortmund jedoch sowohl im landes- wie auch im bundesweiten Vergleich mit anderen Universitäten weniger gute Ergebnisse und somit geringe Rangplätze. Das schlechte Abschneiden ist zum Teil mit der spezifischen Struktur der TU Dortmund als Hochschule mit umfänglicher Lehramtsausbildung und starkem MINT-Schwerpunkt zu erklären. Dennoch hat die TU Dortmund bereits durch ihre eigenen Analysen erkannt, dass sie Potenziale ungenutzt lässt.

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

In Kenntnis ihrer Defizite entwickelt die TU Dortmund seit vielen Jahren Strategien und Maßnahmen, um dem Ziel einer geschlechterparitätischen Verteilung auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen näher zu kommen. Viele der entwickelten Aktivitäten basieren unmittelbar auf den Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung (vgl. www.netzwerk-fgf.nrw.de/). Auch wenn die Erfolge der Aktivitäten oftmals erst langfristig sichtbar und schwer zu beurteilen sind, weil positive Veränderungen der Frauenanteile an Studierenden, am wissenschaftlichem 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.

2.1 Studentinnen für MINT-Studiengänge und Studenten für gesellschafts- und kulturwissenschaftliche Fächer sowie für die Lehramtsstudiengänge 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 entgegen zu wirken. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge und Männern für gesellschafts- und kulturwissenschaftliche Fächer sowie für das Lehramt. Besonders gefordert sind hier einerseits die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie die Fakultät Maschinenbau und andererseits die Fakultät Rehabilitationswissenschaften.

Geschlechtersensible Information und Beratung für Schülerinnen und Schüler bietet die zentrale Studienberatung. Das Qualitätsmanagement für Studieninformationen ist etabliert: Die Fakultäten gestalten ihre Informationsangebote für Studieninteressierte gendersensibel (z. B. geschlechtersensible Sprache und Bilder, inhaltliche Beispiele aus allen Lebensbereichen der Schüler*innen). Gemeinsam mit der Allgemeinen Studienberatung sind die Fakultäten der TU Dortmund vielfältig für die Gewinnung von Student*innen aktiv (www.tu-dortmund.de/schuelercampus). Angegliedert an die Allgemeine Studienberatung ist das Talentscouting der TU Dortmund. Es entdeckt talentierte Schüler*innen, die oftmals aus einem Umfeld kommen, das sie häufig nicht bei der Studien- und Berufswahl unterstützen kann. Mit interdisziplinärem Wissen erkennen die Talentscouts Potenziale, bauen Brücken und begleiten die Schüler*innen individuell, ergebnisoffen und langfristig auf ihrem Weg in die Zukunft. Ziel ist es, einen Beitrag zu mehr Bildungsgerechtigkeit, Chancengleichheit und Vielfalt zu leisten (www.tu-dortmund.de/talentscouting). Dem Talentscouting zugehörig sind die TU-Guides. Die TU-Guides sind engagierte Studierende, die Orientierungshilfe für Schüler*innen leisten. Sie vermitteln ihnen ein persönliches Bild von ihrem Studienfach und dem Alltag an der Uni. Die Auswahl der Guides ist geschlechterparitätisch (www.tu-dortmund.de/tu-guides).

Am bundesweiten Girls*Day nimmt die TU Dortmund – zentral vom Gleichstellungsbüro organisiert – teil. MINT-Fakultäten und gewerblich-technische Ausbildungsbereiche laden jährlich bis zu 200 Mädchen dazu ein, Studienfächer und Ausbildungsberufe an der TU Dortmund kennenzulernen. Fakultäten mit geringem Studentenanteil beteiligen sich am Boys*Day (jährlich ca. 100 Plätze), der für die TU Dortmund ebenfalls zentral vom Gleichstellungsbüro organisiert wird. Insgesamt finden an Girls*Day und Boys*Day ca. 20 Workshops in der TU Dortmund statt. Die große Anzahl an Workshopplätzen konnte auch im Pandemiejahr 2021 bereitgestellt werden, in dem die Veranstaltungen digital ausgerichtet wurden. Obwohl das digitale Format die Möglichkeit eröffnete, eine größere Anzahl an Teilnehmer*innen aufzunehmen, sollte die Qualität der Workshops durch eine überschaubare digitale Gruppengröße gewährleistet bleiben. Daher wurde die Anzahl der Plätze nicht erhöht. Zugleich bot die virtuelle Durchführung die Chance, die TU Dortmund bundesweit bei Schüler*innen bekannt zu machen: Bei Jugendlichen aus ganz Deutschland weckten die attraktiven Workshops Interesse, so dass Teilnehmer*innen aus fast allen Bundesländern das Angebot der TU Dortmund an Girls*Day und Boys*Day wahrgenommen haben.

Um geschlechterstereotypem Studien- und Berufswahlverhalten entgegen zu wirken, führt das Gleichstellungsbüro zudem die Mentoring-Programme „MinTU – Mädchen in die TU Dortmund“ (www.tu-dortmund.de/MinTU) und „12+ – Das Jungen-Mentoring“ (www.tu-dortmund.de/zwoelfplus) durch. „MinTU – Mädchen in die TU Dortmund“ wird seit 2012 jährlich angeboten. Das Projekt nimmt die Erkenntnis auf, dass bereits zu Beginn der Pubertät Weichen für die Studienwahlorientierung gestellt werden. Es bringt deshalb zwölf- bis 14-jährige Schülerinnen mit MINT-Studentinnen der TU Dortmund zusammen. Das Programm beinhaltet ein einjähriges Mentoring mit vier Workshop-Tagen in MINT-Fakultäten und führt die Schülerinnen an das Studium eines MINT-Faches heran. Das Angebot wird zunehmend stark nachgefragt. 2020 startete das Projekt erstmals mit neun Mentorinnen (zuvor acht) und 54 Schülerinnen (zuvor 48). Erfreulich ist, dass die Fakultät Maschinenbau durch zwei studentische Mentorinnen vertreten war. Die Auftaktveranstaltung fand noch am Campus statt; obwohl alle weiteren Veranstaltungen pandemiebedingt online durchgeführt wurden, konnte das gesamte Programm mit sehr flexibler Unterstützung der Fakultäten dennoch realisiert werden. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrung wurde das Konzept aktualisiert und das Programm enthält nunmehr Veranstaltungen in allen drei Formaten: online, hybrid und in Präsenz. 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) und war Projekt des Monats Oktober 2015 bei „Komm, mach MINT“ (www.komm-mach-mint.de). Darüber hinaus ist MinTU in sozialen Medien bekannt: Das Projekt hatte 2020 u. a. einen Takeover des Instagram-Kanals „mintblogger“.

Im Projekt „12+ – Das Jungen-Mentoring“ konnten im Berichtszeitraum bis zu 20 Schüler im Alter von 14 bis 16 Jahren die gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen Fächer und insbesondere auch die Lehramtsstudiengänge der TU Dortmund kennenlernen. Die Jungen wurden ebenfalls für ein Jahr von einem Studenten aus diesen Fächern begleitet und erhielten durch ihn einen persönlichen Einblick in sein Fach, den Studienalltag und Berufsperspektiven. Zudem besuchten die Schüler Workshops in den gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen Fakultäten der TU Dortmund. Seit 2019 ist das Programm ausgesetzt. Geringe Anmeldezahlen führten zu der Entscheidung, das Angebot für Schüler grundlegend konzeptionell zu überarbeiten.

Neben den zentral organisierten Angeboten zur Gewinnung von Studentinnen bzw. Studenten stellen die meisten Fakultäten 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. Über soziale Medien will die Fakultät Rehabilitationswissenschaften mehr Männer auf ihre Studiengänge aufmerksam machen; für diese Aufgaben stockt sie eine studentische Hilfskraftstelle auf. Die Fakultät Maschinenbau plant die Außendarstellung der Studiengänge bzw. Profildomänen zu überarbeiten, so dass fachliche Aspekte deutlicher gemacht werden, die insbesondere weibliche Studieninteressierte ansprechen (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 jeden Herbst eine SchnupperUni speziell für studieninteressierte Frauen an (www.schnupperuni.de). Sie 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 einerseits der Fakultäten um Student*innen und andererseits der Einrichtungen um weibliche Auszubildende für gewerblich-technische Ausbildungsberufe noch erfolgreicher wird, sollen Aktivitäten der Fakultäten und Einrichtungen 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 über Ausbildungsmöglichkeiten verteilt werden. Das ITMC plant darüber hinaus auch TU-intern für seine Ausbildungsangebote zu werben, in dem es in Zusammenarbeit mit den Fakultäten Informationsmaterial erstellt, das zielgerichtet Studienabbrecherinnen, insbesondere der Fakultät für Informatik, adressiert.

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 und einem Mentoring-Programm Möglichkeiten der Vernetzung sowie mit Workshops Weiterbildungsangebote. 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 setzt mit StartING ein Programm für Studentinnen auf, das mit einem Mix aus Mentoring, Networking und Workshops die Vernetzung untereinander sowie eine stärkere Bindung an die Fakultät fördern soll. Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik bietet Studierenden auf einer neuen 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 WHF-Stellen angeboten und sie werden frühzeitig sowie proaktiv zu einer Promotion beraten. Die Fakultät Wirtschaftswissenschaften entwickelt mit dem Programm „Mentoring@WIWI“ ein umfassendes Konzept, das Frauen auf allen akademischen Karrierestufen bereits ab dem Bachelorstudium vernetzt und unterstützt. Im Rahmen des Programms gibt es auch die Möglichkeit, Anträge auf die finanzielle Unterstützung für Konferenzreisen, Workshops, Fortbildungen und kurze Forschungsaufenthalte zu stellen.

Zusammenfassend wird deutlich, dass die TU Dortmund sehr aktiv insbesondere bei der Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studiengänge ist. Wo dies erfolgreich ist, zeigen die Daten der Gleichstellungskonzepte der entsprechenden Fakultäten.

2.2 Master-Absolventinnen für die Wissenschaft gewinnen und auf berufliche Karriere vorbereiten

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

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 es, Transparenz über Karrierewege herzustellen, die persönliche Planungssicherheit zu verbessern und unnötige drop-outs insbesondere von Frauen zu verhindern. Dabei nimmt die TU Dortmund wissenschaftliche und außeruniversitäre Karrierewege in den Fokus.

Die Research Academy Ruhr (RAR) realisiert seit Sommer 2017 in Nachfolge des ScienceCareerNet Ruhr die gemeinsame überfachliche Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich der Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr) in einer bundesweit einmaligen Kooperation. Das Mercator Research Center Ruhr (MERCUR) und das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW unterstützten den Aufbau der Research Academy Ruhr bis 2021, seit 2022 führen die Universitäten die RAR dauerhaft fort. Die RAR (www.research-academy-ruhr.de) 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 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 RAR ist ein freiwilliges Angebot, das durch die lokalen Graduierteneinrichtungen – die RUB Research School, das Graduiertenzentrum TU Dortmund und das Graduate Center Plus der UDE – gemeinsam gestaltet und koordiniert wird. Seit ihrer Gründung haben über 2.500 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 RAR-Angebots werden von der TU Dortmund verantwortet: Karriereforum und mentoring³ (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 Karriereforum besucht haben, stiegen die Teilnehmezahlen an den pandemiebedingt online durchgeführten Karriereforen auf etwa 200 im Jahr 2021. Frauen sind hier deutlich überrepräsentiert. Exklusiv Promovendinnen und Postdoktorandinnen aller Fächergruppen der UA Ruhr bietet das mentoring³-Programm die Möglichkeit, ihre Karriereentwicklung im Dialog mit eine*r Mentor*in voranzutreiben. Ein Veranstaltungsprogramm mit Workshops und Netzwerktreffen flankiert die Mentoring-Beziehung und bereitet die Teilnehmerinnen auf Führungsverantwortung in universitärer und außeruniversitärer Forschung vor, baut Schlüsselkompetenzen aus und dient dem Ausbau eines akademischen Netzwerks. Seit Beginn des Programms 2005 haben 790 Mentees teilgenommen, davon 285 Promovendinnen und weibliche Postdocs der TU Dortmund, seit 2017 sind es 348 Mentees, davon 134 der TU Dortmund.

Das Graduiertenzentrum TU Dortmund (GZ) 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. Frauen sind die häufigsten Nutzerinnen der Angebote der RAR und des GZ. Sie sollen insbesondere bei Workshops zu Gründungen gezielt angesprochen werden. Unter den Angeboten des GZ und der RAR sind auch solche zu Familien- und Vereinbarkeitsfragen.

Die TU Dortmund hat das Ziel, auch mit strukturierten Programmen die Zahl von Promotionen zu erhöhen. Mittlerweile ist die TU Dortmund – teilweise in leitender Funktion – beteiligt an einem Exzellenzcluster (ge-

meinsam mit der Ruhr Universität Bochum), zehn Sonderforschungsbereichen/Transregios, vier Graduiertenkollegs, vier Promotionskollegs, zwei NRW-Forschungskollegs, zwei Forschungskollegs Volkswagenstiftung, drei EU-Nachwuchsnetzwerken, zwei durch Bundesministerien geförderten Nachwuchsnetzwerken und vier Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen.

Über Alternativen zur wissenschaftlichen Karriere informiert [female.2.enterprises \(www.tu-dortmund.de/f2e\)](http://www.tu-dortmund.de/f2e) – ein Projekt des Gleichstellungsbüros. Es hat das Ziel, Studentinnen und Akademikerinnen unterschiedlicher Fachrichtungen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Region aufzuzeigen und sie auf eine Karriere außerhalb des Wissenschaftsbetriebs vorzubereiten. Female.2.enterprises on stage (bzw. in 2020 und 2021 online) unterstützt durch Weiterbildungs- und Informationsangebote zu karriererelevanten Themen bei der Vorbereitung auf eine Führungsposition in der Wirtschaft. Bei female.2.enterprises on tour bieten attraktive Unternehmen intensive Einblicke in ihre Betriebsstrukturen und erläutern interne Karrierewege. Teilnehmerinnen haben die Chance, frühzeitig Kontakte zu Arbeitgeber*innen zu knüpfen, Personalleiter*innen kennen zu lernen und ihren Blick auf Beschäftigungsoptionen zu erweitern. Female.2.enterprises trägt dazu bei, Wissenschaftlerinnen in der Region zu halten. Es ist eines der Angebote, die zukünftig auf einer „Career Service“-Plattform erscheinen. Die Plattform wird aktuell entwickelt und soll die vielfältigen Karriereservices an der TU Dortmund gebündelt darstellen und so sichtbarer machen.

Einen Fokus legt die TU Dortmund auf den Themenschwerpunkt „Förderung weiblicher Existenzgründungen“. Hierzu steht das Gleichstellungsbüro in regelmäßigem Austausch mit dem Centrum für Entrepreneurship & Transfer (CET). Im Rahmen von female.2.enterprises fanden bereits mehrere Veranstaltungen in Kooperation statt. Darüber hinaus sagte das CET 2020 gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro in einen Letter of Intent zu, die Bergische Universität Wuppertal in ihrem Projekt „Women Entrepreneurs in Science“ zu unterstützen. Über diese Kooperation finden zum Beispiel Veranstaltungen statt, die sich explizit an Frauen richten. Zur weiteren Stärkung der Gründungspotenziale von Frauen wird im CET zudem eine Stelle mit dem Themenschwerpunkt „Female Entrepreneurship“ geschaffen.

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

Nach wie vor beziehen die auf den gesamten wissenschaftlichen Bereich zugeschnittenen zentralen Angebote der hochschuldidaktischen Weiterbildung im Zentrum für Hochschulbildung (zhb) 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 nun neben Familienfreundlichkeit auch Nachwuchsförderung als Führungsaufgabe.

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 50 % Stellenumfang eingestellt. Die Familienkomponente des WissZeitVG (zwei Jahre pro Kind) und die Regelung zu Mutterschutz und Elternzeit werden selbstverständlich umgesetzt. Diese Maßnahmen tragen zu einer verbesserten beruflichen Planbarkeit bei, von der sich Frauen besonders angesprochen fühlen.

Die TU Dortmund fördert seit vielen Jahren Karrierechancen wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen durch das Abschließen unbefristeter Arbeitsverträge. Die Anzahl dieser Verträge konnte seit 2020 noch einmal deutlich auf Basis eines vom Rektorat verabschiedeten Dauerstellenkonzepts erhöht werden. Es fördert die Karrierechancen wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen, in dem es nach der Promotion oder in der Post-Doc-Phase Karriereoptionen neben einer Laufbahn als Hochschullehrer*in eröffnet. Qualifizierte Promovierte erhalten damit die Chance, dauerhaft eine anspruchsvolle Aufgabe in Forschung, Lehre oder im Fakultätsmanagement

zu übernehmen. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln, die das Land NRW mit dem Zukunftsvertrag Studium und Lehre (ZSL) bereitgestellt hat. 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 unbefristet Beschäftigten 50 % betragen soll und dass er den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal einer Fakultät nicht unterschreiten darf.

Im Rahmen des Beratungsprozesses zur Neuerstellung der Gleichstellungskonzepte diskutierte jede Fakultät die Geschlechterverteilung entlang des Kaskadenmodells und über Möglichkeiten einer fakultätsinternen Nachwuchsförderung von Frauen im Wissenschaftsbereich. 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 WHF in der Fakultät ist ein Erfolg dieser und weiterer Maßnahmen, die die Fakultät in den letzten fünf Jahren umgesetzt hat und auch 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 (TalkING), 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 zudem 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. Die Fakultät plant weiterhin ein fakultätsinternes Promotionsprogramm mit einem verbindlich zu absolvierenden Gender- und Diversitätsmodul. 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) ein reines Frauenprogramm auf. Ziel des Programms ist in erster Linie 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 mentoring³.

Die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung der Fakultäten fokussiert auf die Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen bei Tagungsreisen und Trainings/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 den Posten „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 ein oder zwei Semester zu übernehmen und so weitere Erfahrungen für eine wissenschaftliche Karriere zu sammeln.

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. 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 die gewünschte Geschlechterparität bereits erreicht hat.

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

Gemäß Hochschulgesetz NRW (HG NRW) sind Fakultäten der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW verpflichtet, eine Frauenquote für Professuren mit ihrem Rektorat zu vereinbaren. Der Frauenanteil auf der Ebene der Professur soll künftig mindestens genauso hoch sein wie in der Qualifizierungsstufe 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 der Ausgangsbasis notwendigen Daten stehen im Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW bereit.

Im Auftrag des Rektorats besprachen die Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, die Koordinatorin Gleichstellungsprozesse sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Beratungen zur Erstellung der Gleichstellungskonzepte auch die Quoten, die sich jede Fakultät als Ziel für den Professorinnenanteil setzt. Diese Beratungen fanden in der Regel mit der Hochschullehrerversammlung oder dem Fakultätsrat statt. Bestandteil war eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage, wie der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs auf allen Qualifikationsstufen gefördert werden kann. Dafür wurden die Daten der aktuellen Gleichstellungskonzepte genutzt und Schwachstellen sowie Handlungsfelder identifiziert. Für die Festlegung der Quote wurden aus dem Statistik-Tool des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung bundesweite Daten als Ausgangsgesamtheit und die Zahl der bis Ende 2026 freiwerdenden und neu zu besetzenden Professuren in der Fakultät 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 nach dem HG NRW 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:

Tabelle 21: Professorinnenquote der Fakultäten gemäß HG NRW § 37a

Fakultät	Professorinnenanteil in der Fakultät 12/2020	Professorinnenanteil bundesweit in der Fächergruppe ¹	Frauenanteil in der Ausgangsgesamtheit der Fächergruppe ¹	Professorinnen-Zielquote 12/2026
Mathematik	10 %	18 %	25 %	10 % ²
Physik	5 %	11 %	20 %	18 %
Chemie und Chemische Biologie	6 %	16 %	41 %	24 %
Informatik	18 %	12 %	14 %	14 % ³
Statistik	22 %	18 %	25 %	36 %

Fakultät	Professorinnenanteil in der Fakultät 12/2020	Professorinnenanteil bundesweit in der Fächergruppe ¹	Frauenanteil in der Ausgangsgesamtheit der Fächergruppe ¹	Professorinnen-Zielquote 12/2026
Bio- und Chemieingenieurwesen	8 %	11 %	18 %	20 %
Maschinenbau	0 %	11 %	17 %	17 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	7 %	7 %	13 %	13 %
Raumplanung	17 %	32 %	41 %	31 %
Architektur und Bauingenieurwesen	17 %	19 %	31 %	32 %
Wirtschaftswissenschaften	25 %	22 %	31 %	31 %
Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung	50 %	47 %	66 %	53 %
Rehabilitationswissenschaften	38 %	52 %	66 %	60 %
Humanwissenschaften und Theologie	33 %	25 %	37 %	43 %
Kulturwissenschaften	57 %	48 %	62 %	62 %
Kunst- und Sportwissenschaften	46 %	31 %	56 %	44 %
Sozialwissenschaften	60 %	41 %	48 %	54 %
TU Do gesamt	23 %		40 %	30 %⁴

¹ Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden. Fachserie 11, Reihe 4.2, Reihe 4.4. Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de; abgerufen am 23.02.2021. Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2018.

² Reglar wird in der Fakultät für Mathematik bis 2026 keine Professur neu besetzt.

³ Die Fakultät setze ihre Zielquote auf den Wert der Ausgangsgesamtheit, obwohl sie aktuell einen höheren Professorinnenanteil hat.

⁴ Die Gesamtquote für die TU Dortmund wurde auf Basis der absoluten Anzahl an Professorinnen ermittelt, die jede Fakultät erreichen will.

Neben dem Professorinnenanteil in der Fakultät greift die Tabelle die bundesweite Professorinnenquote in der entsprechenden Fächergruppe auf. Erkennbar ist, dass diese in acht der 17 Fakultäten höher bis deutlich höher ausfällt, als der Professorinnenanteil in der Fakultät 12/2020. Die Ausgangsgesamtheit setzt sich für jede Fakultät aus bundesweiten fachbezogenen Daten zusammen aus den Promotionen (3-Jahres-Summe 2013-2015), den Habilitationen (3-Jahres-Summe 2016-2018) und den Juniorprofessuren (6-Jahresdurchschnitt 2013-2018). Für die Fakultät Statistik wurden als „Bundesdurchschnitt im Fach“ und als „Ausgangsgesamtheit“ mangels anderer Daten die des Fachs Mathematik verwendet. Aus demselben Grund wurden für die Fakultät Rehabilitationswissenschaften die Daten für das Fach „Erziehungswissenschaften“ zugrunde gelegt. Die Vergleichsdaten für den Maschinenbau sowie die Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen setzen sich zusammen aus den Fächern „Maschinenbau und Verfahrenstechnik“. (www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de)

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

Bis 2026 werden an der TU Dortmund annähernd 70 Professuren neu zu besetzen sein. Um für jede dieser Professuren eine exzellente Hochschullehrerin oder einen exzellenten Hochschullehrer zu gewinnen, legt die Universität großen Wert auf standardisierte, faire und transparente Berufungsverfahren von hoher Qualität. Dieser Qualitätsanspruch gilt auf allen Verfahrensstufen: von der Zuweisung und Ausschreibung einer Professur, über den Auswahlprozess bis hin zu den Berufungsverhandlungen. Der hohe Qualitätsstandard bei der Durchführung von Berufungsverfahren dient insbesondere auch der Gewinnung von Frauen.

Das Rektorat benennt für jede Berufungskommission erfahrene professorale Berufungsbeauftragte einer fachfernen Fakultät. Die Prorektorin Forschung informiert die Berufungsbeauftragten über Beachtenswertes in den Verfahren und weist dabei auch auf Gleichstellungsaspekte hin. Berufungsbeauftragte, Stabsstelle Berufungsmanagement und eine Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät und/oder die zentrale Gleichstellungsbeauftragte begleiten jedes Berufungsverfahren und fördern deren Qualität.

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

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

Die proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen ist ein Schlüsselement bei der Gewinnung von Professorinnen. Mehrere Fakultäten greifen zur verkürzten bzw. personenbezogenen Berufung, um ganz gezielt ihren Professorinnenanteil zu erhöhen. Die Fakultät Physik stellt zudem eine Verbesserung der Ausstattung und ein stärkeres Entgegenkommen bei den Berufungszusagen im Falle der Berufung einer Frau in Aussicht. 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.

In der Regel müssen in Verfahren Bewerbungen qualifizierter Frauen vorliegen, bevor die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Probevorträge beginnt. Außerdem regelt der Berufsleitfaden, 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 die Dekanin/der Dekan auch eine Stellungnahme zu den Gleichstellungszielen der Fakultät ab. Fakultäten, die noch keine Geschlechterparität bei den Professuren erreicht haben und als Listen-Ersten einen Mann vorschlagen, müssen darlegen, mit welchen Maßnahmen der Anteil an Professorinnen in Zukunft erhöht werden soll. Bei der Beratung des Berufungsvorschlags achtet das Rektorat sehr konsequent auf die Geschlechtergerechtigkeit im Berufungsverfahren, ebenso wie auf die Verhinderung des Anscheins von Befangenheit bei den Kommissionsmitgliedern.

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

Das Berufungsportal auf der zentralen Homepage der TU Dortmund ist eine Service- und Informationsplattform, die Bewerberinnen und Bewerbern einen Einblick in die spezifische Berufungspraxis und den aktuellen Stand der laufenden Berufungsverfahren der TU Dortmund ermöglicht (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.

Die geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission ist 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 die geschlechtergemischte Auswahl der Mitglieder von Berufungskommissionen weiterhin ernst genommen. Um in Fakultäten mit geringem Professorinnenanteil die wenigen Frauen nicht übermäßig mit Gremienarbeit zu belasten, werden auch externe Professorinnen herangezogen.

Die TU Dortmund hat sich mit einem Gleichstellungszukunftskonzept für eine Teilnahme am Professorinnen-Programm beworben und wurde in die Förderung aufgenommen. Sie erhält die Finanzierung einer Vorgriffs-Professur in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik.

Übergreifende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren

Die TU Dortmund hat ihren Dual Career Service gezielt ausgebaut. Sie richtet sich damit an die Partner*innen sowie die Familien von neu berufenen Professor*innen, die gemeinsam in der Region Dortmund leben und arbeiten wollen. Die Welcome Agency der Stadt Dortmund unterstützt in enger Abstimmung mit der Universität Professor*innen und ihre Familien durch ein breites Informations- und Serviceangebot. Das Angebot reicht von der Unterstützung bei Behördengängen bis zu Informationen zum Dortmunder Schulsystem und zu kulturellen Angeboten der Stadt. Es richtet sich insbesondere auch an internationale Spitzenkräfte aus Wissenschaft und Wirtschaft und ihre Familien, die sich in Dortmund niederlassen möchten. (Weitere Maßnahmen, von denen alle Geschlechter profitieren, sind im Masterplan Wissenschaft aufgeführt (www.masterplan-wissenschaft.de).

Um für Dual Career-Beratungen das volle Potenzial der Region ausschöpfen zu können, setzt die TU Dortmund auf die lokale und regionale Vernetzung. So hat der Rektor der TU Dortmund den stellvertretenden Vorsitz des Vereins windo e. V. inne, der sich unter anderem für eine familienfreundliche Weiterentwicklung des Wissenschaftsstandortes Dortmund stark macht (www.windo.de). Auf der regionalen Ebene der Universitätsallianz Ruhr ist das Dual Career Netzwerk Ruhr (DCN Ruhr) angesiedelt: Hier vernetzen sich die drei UA Ruhr-Universitäten untereinander sowie mit weiteren Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Verbänden, Behörden und Unternehmen in der Region, um bei der Rekrutierung von Spitzenwissenschaftler*innen die Chancen einer erfolgreichen Jobsuche in der Region für berufstätige Partner*innen zu erhöhen. Der Aufbau des DCN Ruhr wurde durch eine Anschubförderung der Stiftung Mercator unterstützt und durch das Mercator Research Center Ruhr (MERCUR) koordiniert. Seit Januar 2020 liegt die Netzwerkkoordination beim Regionalverband Ruhr (www.dcn.ruhr). Die TU Dortmund ist seit 2016 auch Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland.

Forscherinnen, die Preise und Auszeichnungen erhalten, sind besonders sichtbare Vorbilder für Wissenschaftlerinnen auf dem Karriereweg. So konnten seit 2017 Wissenschaftlerinnen der TU Dortmund zahlreiche Preise oder Auszeichnungen erlangen, z. B.: einen Ruf in den Wissenschaftsrat, eine Heisenberg-Professur, eine Fellowship in der Gesellschaft für Informatik, den Emerald Literati Award, den Augsburger Wissenschaftspreis für interkulturelle Studien und von zwei Fullbright-Stipendien.

Zusammenfassend wird deutlich, dass sich sowohl die zahlreichen Akteur*innen 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, Anstrengungen zur Erhöhung der Frauenanteile – insbesondere auf der Ebene der Professuren – auszusprechen. Dem folgten bisher jedoch nicht immer Taten. Die Diskurse über die Professorinnen-Quoten zeigen nunmehr, dass die Fakultäten das Thema Professorinnengewinnung mittlerweile sehr ernsthaft auf ihre Agenda genommen haben.

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

Bei der Neuerstellung der Gleichstellungskonzepte der Fakultäten und Einrichtungen wurden die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stärker als bisher fokussiert. Neben der obligatorischen Datenanalyse rückten vor allem die Arbeitsbedingungen dieser Mitarbeiter*innen in den Blick. Vertiefende Ausführungen hierzu finden sich in den Gleichstellungskonzepten der Fakultäten und Einrichtungen sowie der zentralen Verwaltung.

Qualitätssicherung und Geschlechtergerechtigkeit sind auch bei der Gewinnung und Beschäftigung von Personal für Technik und Verwaltung der TU Dortmund ein verbindliches Ziel. Deshalb sind die Abläufe weitgehend standardisiert und als zentrale Dienstleistung etabliert. Bei der Gewinnung von Personal für die TU-Verwaltung und die zentralen Einrichtungen sind größtmögliche Objektivität und Orientierung am Anforderungsprofil gewährleistet. Die zuständigen Mitarbeiter*innen der zentralen Personalgewinnung sind spezifisch geschult, um Beobachtungs- und Wahrnehmungsverzerrungen zu erkennen. Sie sind weiterhin hinsichtlich der Themen Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Gendersensibilität geschult und für Phänomene wie der homosozialen Kooptation oder sozialen Homophilie bei der Beobachtung und Bewertung von Bewerber*innen sensibilisiert. So sichert die TU Dortmund allen Bewerber*innen ein möglichst diskriminierungsfreies und somit auch geschlechtergerechtes Einstellungsverfahren zu. Das standardisierte Verfahren wird auch zunehmend von den Fakultäten für die Einstellung von Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung genutzt.

Ein wichtiges personalpolitisches Anliegen der TU Dortmund ist, ihre Beschäftigungsverhältnisse fair zu gestalten. Für gleiche Tätigkeiten wird ein gleiches Entgelt gezahlt. Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte sind sehr aufmerksam im Hinblick auf dieses Thema. Es gibt eine Dienstposten-AG, die dazu beiträgt, dass den Geboten von Transparenz und Gleichbehandlung Rechnung getragen wird. In ihr arbeiten der Kanzler, die Hauptdezernentin Personal, Recht und Versicherungen, der Dezernent Personal, der Abteilungsleiter Personalentwicklung und eine Mitarbeiterin, der Vorsitzende des Personalrats der nichtwissenschaftlich Beschäftigten und zwei weibliche Mitglieder dieses Personalrats zusammen. Dass die Arbeit der Dienstposten AG erfolgreich ist, zeigt das gute Abschneiden der TU Dortmund bei der Betrachtung des Gender Pay Gap im Gender-Report 2019 (vgl. Kapitel 1.3.3).

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

Weiterbilden und Schaffen von Unterstützungsstrukturen ist Ziel des Netzwerks Sekretariatsmanagement. Es besteht aus Mitarbeiter*innen der Sekretariate, die sich fakultäts- und einrichtungsübergreifend austauschen. Die Themen der Netzwerktreffen orientieren sich an aktuellen Bedürfnissen der Teilnehmenden und werden gemeinsam festgelegt. Verantwortliche aus den thematisch zuständigen Bereichen der zentralen Verwaltung beteiligen sich an den Netzwerktreffen, denn gerade in der Zusammenarbeit von zentralen und dezentralen Verwaltungsstrukturen können Abläufe optimiert und der Arbeitsalltag vereinfacht werden. Ein eigenes Netzwerk für weibliche Beschäftigte in Technik und Verwaltung richtete zudem ergänzend die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik ein.

4 Strategien und Strukturen der TU Dortmund zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit

Nachdem bislang zielgruppenbezogene Aktivitäten zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit an der TU Dortmund im Mittelpunkt standen, richtet sich nun der Fokus auf die Organisation, ihre Gleichstellungsstrategien und -strukturen. 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.

4.1 Gender Mainstreaming – Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe

Gender Mainstreaming ist die zentrale Strategie, mit der Gleichstellungsprozesse in die bestehenden Strukturen der Hochschule nachhaltig integriert werden: Möglichst alle Einheiten der TU Dortmund setzen die in ihrer Verantwortung liegenden Aufgaben unter Einbeziehung von Genderaspekten (und Diversitätsaspekten) um. Routinen und Regelwerke, die der Qualitätssicherung dienen, bieten dafür Anknüpfungspunkte: So ist zum Beispiel die Gleichstellungsförderung in der Grundordnung der TU Dortmund verankert, der Hochschulentwicklungsplan der TU Dortmund für den Zeitraum 2018 bis 2022 beschreibt die Ziele der TU Dortmund im Gender- und Diversitätsmanagement in einem eigenen Kapitel und das Leitbild der Hochschulverwaltung betont, dass Verschiedenheit des Personals die Leistungsfähigkeit der Universität stärkt und bereichert. Die hochschuldidaktische Weiterbildung nimmt Genderaspekte curricular auf. Das Berufungsmanagement begleitet alle Berufungsverhandlungen und bezieht Dual Career-Themen und Kinderbetreuungsfragen konkret in die Berufungsgespräche ein. Das Referat Forschungsförderung berät zu Frauenförderprogrammen und dem EU-Gender Action Plan. Alle Forschungsanträge der TU Dortmund werden im Referat Forschungsförderung koordiniert und unterstützend beraten. Ein gemeinsam mit der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt (CFV) abgestimmter Leitfaden zu Nachwuchsförderung, Chancengleichheit und Diversität ermöglicht den Antragstellenden, TU-weit gültige Textpassagen zu verwenden. Die Stabsstelle CFV und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beraten Antragstellende zu möglichen konkreten Maßnahmen innerhalb des Forschungsvorhabens. Durch dieses Vorgehen sind Gleichstellungsziele systematisch in allen Forschungs- und Förderanträge integriert.

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.

Ein weiteres Beispiel für Gender Mainstreaming ist die Aufnahme eines neuen Standards für neue Bauvorhaben, die das Dezernat Bau- und Facilitymanagement verantwortet. Danach sollen Toilettenanlagen so geplant werden, dass Stehtoiletten auf dem Weg zu Kabinen nicht passiert werden müssen. Toiletten sind damit für eine zukünftige geschlechterunabhängige Kennzeichnung umbaubar, die im Zusammenhang mit der personenstandsrechtlich möglichen dritten Geschlechtsoption zukünftig relevant wird.

Fester Bestandteil der Aktivitäten des Bau- und Facilitymanagements ist auch die gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro alle zwei Jahre durchgeführte Gefahrstellenbegehung. Auf Basis gemeldeter Orte auf dem Campus, die als gefährlich empfunden werden, geht das Dezernat den Ursachen nach und schafft Abhilfe. Voraus geht eine Mailabfrage bei allen Angehörigen der TU Dortmund mit der Bitte um Meldung dieser Orte.

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

Das Referat Forschungsförderung setzt in seiner öffentlichkeitswirksamen Portraitserie „Spotlight Forschung“ den Auftrag zum Gender Mainstreaming ebenfalls eigenständig um. Das Ziel, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den dort in regelmäßigen Abständen portraitierten Forscherinnen und Forschern zu erreichen, wird erfolgreich realisiert (www.tu-dortmund.de/forschung/spotlight-forschung).

Auch das CET will in seiner Außendarstellung und Programmgestaltung Frauen besonders ansprechen. Neben heterogenen Teams in der Gründungsberatung wird bei der Durchführung von Veranstaltungen auf die Repräsentanz von Frauen geachtet (z. B. durch Moderationsduos, Präsentation von Gründerinnen, keine „only-male panels“). In Jurys stellt das CET die Präsenz von Frauen sicher (mindestens 20 – 25 %) und es entwickelt Formate, die sich direkt an gründungsinteressierte Frauen richten.

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 (www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Themen/Geschlechtergerechte_Sprache/index.html).

Beratung der Fakultäten und Einrichtungen zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten

Die TU Dortmund zeichnet sich durch starke und autonome Fakultäten aus, die sich mit Gleichstellungsfragen in eigener Verantwortung befassen. Seit 2002 erstellen sie Frauenförderpläne bzw. seit 2011 Gleichstellungskonzepte für ihre Bereiche. Dies gilt ebenso für die zentralen Einrichtungen CET, IT und Medien Centrum (ITMC), Mechanische Werkstatt, Universitätsbibliothek (UB) und zhb sowie für die Zentralverwaltung der TU Dortmund. Darüber hinaus entwickeln zunehmend auch einzelne fakultätsinterne Institute oder Professor*innen Gleichstellungsaktivitäten. Damit übernehmen sie aktiv Verantwortung für eigene Gleichstellungsmaßnahmen.

Eine wesentliche Voraussetzung für Gender Mainstreaming ist das Wissen und die Kompetenz zum Thema Gender in allen Einheiten der TU Dortmund. Auch deshalb war dem Erstellen der Gleichstellungskonzepte in den Fakultäten und Einrichtungen der TU Dortmund ein intensiver Beratungsprozess vorgeschaltet, in dem die Organisationseinheiten informiert und inspiriert wurden, um die Qualitätsstandards der Konzepte weiter zu erhöhen. Die Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, die Koordinatorin Gleichstellungsprozesse sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte besuchten jede Fakultät und Einrichtung, die nach Landesgleichstellungsgesetz ein Gleichstellungskonzept erstellen muss. In den Fakultäten erfolgte die Beratung zumeist in den Fakultätsräten oder Hochschullehrenden-Versammlungen. Nur in zwei Fakultäten fand die Beratung mit dem Dekanat und einem kleineren Personenkreis statt. In den Einrichtungen wurde gemeinsam mit den Leitungsgremien und Geschäftsführungen beraten.

Gegenstand der Zusammenkünfte war eine vertiefende Datenanalyse, aus der sich Überlegungen ableiteten, wie die Organisationseinheiten noch zielführender an ihren spezifischen Gleichstellungsdefiziten arbeiten können. Ziel ist dabei, die Gleichstellungskonzepte als Personalentwicklungsinstrument nutzbar zu machen. Mit den Fakultäten wurden zudem die Quoten nach HG NRW § 37a besprochen, die später mit dem Rektorat vereinbart wurden.

Als Unterstützung bei der Erstellung der Gleichstellungskonzepte erhielten die Organisationseinheiten einen strukturierten Text, mit den je spezifischen Datentabellen, Analysefragen sowie Fragen nach Maßnahmen, die an den Analyseergebnissen ansetzen. Die Datei nutzten die Organisationseinheiten als Basis für ihre Ausführungen. Die in den Fakultätsräten verabschiedeten Gleichstellungskonzepte wurden von der Gleichstellungskommission des Senats mit einem Votum versehen. Auch beide Personalräte versahen die Ausführungen der Fakultäten mit Voten. Die Gleichstellungskonzepte wurden mit allen Voten im Senat beraten und in Kraft gesetzt sowie in den amtlichen Mitteilungen veröffentlicht.

4.2 Spezifische Gleichstellungsstrukturen

Über die Querschnittsstrategie des Gender Mainstreaming hinaus hat die TU Dortmund stabile Strukturen zur Gleichstellungsarbeit aufgebaut. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben auf Basis von Hochschulgesetz NRW und Landesgleichstellungsgesetz NRW wahr. Sie leitet das Gleichstellungsbüro der TU Dortmund, das mit einem bedarfsorientierten Budget von rund 300.000 € (Personal- und Sachmittel) jährlich ausgestattet ist. Der weit überwiegende Anteil dieser Mittel fließt aus dem Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in NRW“ des MKW NRW. Die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt ist mit neun überwiegend in Teilzeit tätigen Mitarbeiterinnen ausgestattet, die bis auf eine unbefristet beschäftigt sind. Zeitweilig ergänzen Auszubildende der TU Dortmund oder Praktikantinnen das Team (www.tu-dortmund.de/stabsstelle-cfv). Die Zusammenarbeit der Stabsstelle CFV und der Gleichstellungsbeauftragten ist geprägt durch intensive gegenseitige Beratung und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die Leiterin der Stabsstelle ist gewählte Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten für das Ressort Technik und Verwaltung und somit ihre Stellvertreterin für diesen Bereich und als solche auch Mitglied in der Gleichstellungskommission. Darüber hinaus arbeitet eine Mitarbeiterin der Stabsstelle CFV an der Schnittstelle zum Gleichstellungsbüro. Sie koordiniert hochschulweite Gleichstellungsprozesse, wie z. B. die Neuerstellung der Gleichstellungskonzepte, betreut die Öffentlichkeitsarbeit des Gleichstellungsbüros und treibt die Vernetzung zu lokalen und (inter-)nationalen Akteur*innen im Gleichstellungskontext voran.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird zudem von je einer Beraterin für die Bereiche Studium und Wissenschaft unterstützt, die ebenfalls ihre Stellvertreterinnen sind. Darüber hinaus wird sie von den Mitgliedern der Gleichstellungskommission beraten (www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Akteur_innen/Gleichstellungskommission/index.html). 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 für die Strategie des Gender Mainstreaming an der TU Dortmund sind die ehrenamtlichen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Themen/Gleichstellung-in-den-Fakultaeten-und-Einrichtungen/index.html). Sie stehen im engen Kontakt mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und unterstützen sie in der Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten. Eine besonders wichtige Aufgabe ist die Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen. Zudem beraten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ihre Fakultät in allen Gleichstellungsfragen und beteiligen sich z. B. an Stellenbesetzungen. Sie sind Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsbelange in ihren Fakultäten und können dort an allen Gremiensitzungen mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. 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 Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird durch einen gemeinsamen Moodle-Raum unterstützt, der wesentliche Informationen für das interne Vorgehen enthält. Ergänzend hierzu finden spezifische Weiterbildungsangebote und regelmäßige Treffen statt, bei denen aktuelle Gleichstellungsthemen der TU Dortmund besprochen 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. Da die TU Dortmund dieses Verfahren seit vielen Jahren durchführt, sind Geschlechterthemen in der Folge auch curricularer Inhalt vieler Studiengänge geworden. Einblick bietet das Vorlesungsverzeichnis zu Gender und Diversität, in dem das Gleichstellungsbüro im jeweils aktuellen Semester alle Lehrveranstaltungen mit Gender- und/oder Diversitätsbezug zusammenstellt. Zudem ist die Geschlechterforschung an der

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

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 nutzen die Arbeitsgruppe zum Informationsaustausch, beeinflussen die strategische Ausrichtung der TU Dortmund zum Thema Diversität und bringen ihre Expertise in die Diskussion ein. So diskutierte die Arbeitsgruppe zum Beispiel die Verwendung des Gendersterns, was zu einer Nutzungsempfehlung für die TU Dortmund führte, oder die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und vor sexualisierter Gewalt, die später vom Senat beschlossen wurde.

In immer mehr Fakultäten etablieren sich ebenfalls Gleichstellungsstrukturen, die die Strategie des Gender Mainstreaming ergänzen. Die Fakultäten sind dazu angehalten, 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 in den Jahren 2019 bis 2021 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 wirkt. Die Fakultät Physik schuf ein „Team Chancengleichheit“ und die Fakultät Wirtschaftswissenschaften eine „Task Force Gleichstellung“, die die Umsetzung der im Gleichstellungskonzept beschlossenen Maßnahmen begleiten. Die Fakultät für Informatik richtete eine Gleichstellungskommission ein, deren Mitglieder mit großem Engagement Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechterverhältnisse in der Fakultät entwickeln und auch durchführen. Die Fakultät Rehabilitationswissenschaften bietet auf einer neuen Webseite Informations- und Serviceangebote an und im Team Gleichstellung der Fakultät gibt es mehrere Ansprechpersonen, darunter auch eine konkrete Ansprechperson für Fälle sexualisierter Gewalt. 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 den Themen Intersektionalität und Diversität.

Wissenstransfer und Vernetzung der Gleichstellungsarbeit

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

Ein komplexes Instrument zur Information über Gleichstellungsthemen ist die Webseite der TU Dortmund – hier insbesondere die Seiten des Gleichstellungsbüros (www.gleichstellung.tu-dortmund.de/). Neben den zielgruppenorientierten, gut gepflegten themenspezifischen Seiten werden unter „Aktuelles“ Neuigkeiten gemeldet, die auch über die News-App der TU Dortmund Verbreitung finden.

- Das Gleichstellungsbüro informiert zudem auf seiner eigenen Facebook-Seite über aktuelle Veranstaltungen und neue inhaltliche Themenbeiträge. (www.facebook.com/gleichstellung.tudortmund/)
- Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte versendet einen Newsletter, der Informationen zu Gleichstellungsthemen und Geschlechtergerechtigkeit an der TU Dortmund übermittelt, aber auch Hinweise auf Ausschreibungen und Veranstaltungen gibt.

Darüber hinaus informiert die Webseite der Stabsstelle CFV (www.tu-dortmund.de/stabsstelle-cfv) über TU-interne Gleichstellungsthemen als Diversitätskategorie; der Familien-Service pflegt das Familien-Portal und bündelt dort relevante Informationen für studierende und beschäftigte Eltern (www.tu-dortmund.de/familie).

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

- Gemeinsam mit der Stabsstelle CFV beteiligt sich das Gleichstellungsbüro an TU-weiten Veranstaltungen wie dem Sommerfest und dem Tag der offenen Tür. Mit verschiedenen Formaten werden Mitglieder der TU Dortmund und Besucher*innen für die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Diversität sensibilisiert. Der Dialog steht hier im Vordergrund: Beispielsweise durch ein selbst entwickeltes Quiz können

gleichstellungspolitische Fragen diskutiert sowie Genderwissen spielerisch und unterhaltsam vermittelt werden.

- In der Lunch Lecture „Sowohl als Auch“ wird ein Geschlechterforschungsthema der TU Dortmund aktuellen Öffentlichkeitsdiskursen (z. B. Kultur oder Social Media) gegenübergestellt. Das Format richtete sich insbesondere an Studierende. (www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Themen/Sowohl-als-Auch/index.html).
- Die feministische Diskursreihe „Butler, Butch, Beyoncé“ rückt den lebendigen und inspirierenden Feminismus der heutigen Zeit in den Fokus. In jeder Ausgabe diskutieren ein*e Wissenschaftler*in mit ein*er Akteur*in aus dem Bereich Theater, Kunst oder Kultur zu aktuellen Themen. Die Veranstaltungen fanden alle zwei Monate statt und richteten sich an eine breite (Hochschul-)Öffentlichkeit. (gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Themen/Butler_-Butch_-Beyonce/index.html)
- Das Empowerment-Programm "Misch dich ein – mach Politik vor Ort" ist ein Kooperationsprojekt des Gleichstellungsbüros mit der Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft EAF Berlin, der Ruhr-Universität Bochum, der Universität Duisburg-Essen, der Universität Leipzig, der Universität Frankfurt/Oder und den Gleichstellungsbüros der jeweiligen Kommunen. Ziel des Programms ist es, Studentinnen kommunalpolitische Strukturen näher zu bringen, Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten aufzuzeigen und sie für politisches Engagement auf kommunaler Ebene zu motivieren und zu stärken. (www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Meldungen/220111_Misch-dich-ein/index.html)

Auf Basis lokaler, regionaler, landes- und bundesweiter Vernetzung kooperiert das Gleichstellungsbüro mit diversen gleichstellungspolitischen Akteur*innen. Hierzu gehören z. B. die Gleichstellungsbeauftragte der UA Ruhr-Universitäten, das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund, die Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Dortmund, das Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft, das Kompetenzzentrum Frau und Beruf – Competentia, die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Nordrhein-Westfalen, die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sowie das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Damit sichert das Gleichstellungsbüro auch seinerseits einen aktuellen Informationsstand zu Gleichstellungsthemen.

5 Von der Geschlechterbinarität zur Vielfalt der Geschlechter

Spätestens seitdem am 10. Oktober 2017 das Bundesverfassungsgericht mit dem Geschlechtseintrag „divers“ eine dritte Option ins Personenstandsregister eingeführt hat, befassen sich auch die Strukturen der TU Dortmund mit dem Thema Geschlechtervielfalt. Sie greifen das Thema im Sinne von Mainstreaming auf und modifizieren ihre Arbeitsinhalte entsprechend.

Das Gleichstellungsbüro der TU Dortmund hat explizit einen Arbeitsschwerpunkt bei Geschlechtervielfalt gesetzt, ohne dabei seinen gesetzlichen Auftrag nach Landesgleichstellungsgesetz NRW und Hochschulgesetz NRW zu vernachlässigen. Dabei definiert es als seine Aufgabe, insbesondere über geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu informieren und für das Thema zu sensibilisieren. Hierzu wurden einige Formate entwickelt, die auch in der Zukunft fortgeführt werden sollen:

- „Queer am Campus“ ist ein Flyer (print und digital), der eine Übersicht über queer-politische Gruppen, universitäre Institutionen und Beratungsangebote am Campus sowie Angebote für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, intergeschlechtliche, asexuelle, nicht-binäre, pansexuelle und queere (lsbtianpq) Menschen in der Stadt Dortmund gibt. Er richtet sich insbesondere an Studierende, die neu an der TU Dortmund und in der Stadt sind. Der Flyer wird zu jedem Wintersemester über die Fachschaften und den AStA an Erstsemester verschickt. (gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/Medienpool/Downloadbare-Dat-eien/Queer-am-Campus-digital_2020.pdf)
- „#klargestellt“ ist ein queerfeministisches Glossar und umfasst Begriffe aus dem Themenspektrum Geschlecht und Sexualität. Es soll dazu anregen, den eigenen Sprachgebrauch im Alltag sowie im Hochschulkontext zu hinterfragen, Wissen erweitern und Möglichkeiten aufzeigen, wie Sprache diskriminierungskritisch genutzt werden kann. (gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Themen/klargestellt/index.html)

- Im feministischen und queeren Kalender „Up to Date“ werden feministische Aktionstage vorgestellt und bekannte Jahrestage aus einer queerfeministischen Sicht beleuchtet. So werden Fortschritte für Frauen und lesbiantpq Menschen gefeiert und manifestiert und die Erinnerungskultur um queerfeministische Perspektiven erweitert. (gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Themen/Up_to_Date/index.html)

Die Studierendenstatistik erfasst die aktuellen Einschreibungen geschlechterdifferenziert. Seit 2019 sind hier die Kategorie „divers“ und eine vierte Kategorie „unbekannt“ neu aufgeführt.

Trans* Studierende können ihren selbstgewählten Vornamen an der TU Dortmund bei allen Anmeldeverfahren in der Universität und bei online-Veranstaltungen nutzen, auch bevor eine offizielle Namens- und Personenstandsänderung abgeschlossen ist. Die TU Dortmund möchte trans* Studierenden ermöglichen, im Studierendenalltag entsprechend ihrer Geschlechteridentität leben zu können, ohne ein zwangsweises Outing zu erleben. Wie die Änderung des Namens in Dokumenten wie dem Studierendenausweis/Student ID oder in der E-Mail-Adresse umgesetzt werden kann, wird derzeit technisch geprüft.

Stellenausschreibungen der TU Dortmund richten sich seit mehreren Jahren explizit an alle Geschlechter. Als erste Hochschule bundesweit hat die TU Dortmund ein Netzwerk von queeren* Beschäftigten gegründet. Die „Queer Peers“. Das Netzwerk „Queer* Peers“ möchte die Sichtbarkeit queerer* Beschäftigter der TU Dortmund erhöhen, eine Austauschplattform und Peer-Unterstützung für diese bieten sowie für die Belange queerer* Menschen sensibilisieren.

Mit zunehmender Vielfalt der Geschlechter wird auch die bislang übliche, geschlechtertrennende Bezeichnung von Toiletten zu einem zentralen Hemmnis. Hier sind gesetzliche Regelwerke, wie zum Beispiel die Bau- und die Arbeitsstättenordnung, noch ausschließlich geschlechterbinär gefasst. Um der Vielfalt der Geschlechter im Universitätsalltag in ersten Ansätzen gerecht zu werden, wurden alle Einzeltoiletten auf dem Campus mit einer geschlechterneutralen Beschriftung versehen. Diese Beschriftung gibt Auskunft darüber, ob sich eine Sitz- oder/und Stehtoilette hinter der Tür befindet. Damit können sich Menschen entscheiden, welche Toilettenausstattung sie bevorzugen und die binäre Geschlechterzuordnung ist aufgehoben.

Auch die Gleichstellungskonzepte der Fakultät beinhalten zunehmend Ausführungen zum Thema Geschlechtervielfalt und beschreiben, dass die Angebote der Fakultäten auf diverse Zielgruppen erweitert werden. So plant zum Beispiel die Fakultät Rehabilitationswissenschaften Vorträge und Workshops zu verschiedenen Themen der Geschlechtervielfalt. Sie finanziert pro Semester einen interdisziplinären Lehrauftrag zu einem Thema im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit/des Gender Mainstreaming. Außerdem bietet sie im Rahmen ihrer regulären Lehre pro Semester ca. zwei bis drei Lehrveranstaltungen an, die sich explizit mit Genderfragen auseinandersetzen und dafür sensibilisieren. Die Fakultät Humanwissenschaften und Theologie will ebenfalls Geschlechtervielfalt stärker in den Blick rücken und einen Studientag als Fortbildung für alle Lehrenden durchführen, um Aspekte eines gendersensiblen Lehrens zu thematisieren und im Rahmen der Lehre langfristig verankern zu können. Die Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung setzt sich aktuell mit einer inhaltlichen Neu- und Umstrukturierung ihrer Studiengänge auseinander: Themen und Inhalte werden neu bewertet; dabei spielen Diversität ebenso wie Interkulturalität und Digitalisierung eine Rolle. Interessierten Lehrenden stellt die Fakultät Informationsmaterial zur Verfügung (z. B. in Form der Broschüre „trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert, diskriminierungskritisch und respektvoll gestalten“). Das Angebot soll ausgebaut werden und wird über den Newsletter der Fakultät bekannt gemacht. Im Fragebogen zur Evaluation von Lehrveranstaltungen bieten einige Fakultäten ihren Studierenden vier Optionen für die Geschlechtsangabe: weiblich/männlich/divers/keine Angabe. Zum einen können die Studierenden so die für sie passenden Antworten auswählen, zum anderen wird den Lehrenden bei der Übermittlung der Ergebnisse die Geschlechtervielfalt ihres Publikums explizit vor Augen geführt.

Geschlechtervielfalt wird derzeit zudem in zahlreichen gleichstellungspolitischen Kontexten und Netzwerken diskutiert und bearbeitet. So richtete die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen eine Kommission für queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen ein. Die Kommission entwickelt Strategien und Maßnahmen für eine Gleichstellungsarbeit, die über das binäre, heteronormative Geschlechtermodell hinausgeht. Mitarbeiterinnen der Stabsstelle CFV sowie des Gleichstellungsbüros der TU Dortmund nehmen an den regelmäßig stattfindenden Arbeitstreffen der Kommission teil und gewährleisten

so einen stetigen Austausch mit Kolleg*innen anderer Hochschulen über Herausforderungen und Good Practices im Umgang mit Geschlechtervielfalt.

6 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Ganz im Sinne des Gender Mainstreaming fällt das Thema Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie an der TU Dortmund nicht in den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten, sondern ist strukturell in der Verwaltung verankert. Das Angebot des Familien-Service als Teil der Stabsstelle CFV richtet sich an alle Studierenden und Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen. Es umfasst umfangreiche Informations- sowie persönliche Beratungsmöglichkeiten zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Gemeinsam mit der Abteilung Personalentwicklung berät der Familienservice zum Programm „Back TU Work“, welches einen Rahmen für planvolle Übergänge bei längeren beruflichen Auszeiten von mehr als sechs Monaten bietet (z. B. Elternzeit, Pflegezeit). Mit Leitfäden und Dokumentationsbögen für drei strukturierte Gespräche, die vor der Auszeit, nach der Hälfte der Abwesenheitszeit und vor der Rückkehr in den Beruf geführt werden, unterstützt „Back TU Work“ das Wissens- und Wiedereinstiegsmanagement. Der Familien-Service berät weiterhin zur Umsetzung der Familienkomponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Die Personalabteilung informiert neue Beschäftigte in vielen Fällen bereits bei Vertragsabschluss über die Möglichkeit zur Verlängerung der zulässigen Gesamtbefristungsdauer um zwei Jahre pro Kind. In einer vertraulichen Beratung mit dem Familien-Service können Mitarbeiter*innen sich über die generellen Regelungen informieren oder ihre Vorhaben in Bezug auf Arbeitszeitreduzierung besprechen.

Neben der noch bis Ende 2022 gültigen „Rahmenvereinbarung über die alternierende häusliche Telearbeit der TU Dortmund“ und der „Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit in der zentralen Hochschulverwaltung und der Universitätsbibliothek der TU Dortmund“ ist seit Anfang 2022 eine neue Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ sowohl für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung als auch für den Wissenschaftsbereich in Kraft. Mit dieser Dienstvereinbarung wird Vertrauensarbeitszeit auch in Verwaltung und Technik umgesetzt, viel wesentlicher jedoch eine weitreichende Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglicht.

Seit 2019 erhalten Beschäftigte der TU Dortmund ein Begrüßungspäckchen zur Geburt eines Kindes mit einem TU-Lätzchen und relevanten Informationen für die Eltern. Die Zahl der Wickeltische und der Baby- und Ruheräume auf dem Campus wird kontinuierlich erhöht. Auch entstehen weitere Eltern-Kind-Räume in den Fakultäten. Der zentrale Eltern-Kind-Raum in der Universitätsbibliothek ermöglicht es, sich mit Kind in der Bibliothek aufzuhalten und zu lernen. Seit Mai 2018 bietet die TU-Lounge ebenfalls die Möglichkeit, sich mit Kindern auf dem Campus zurückzuziehen. Die Fakultät Physik, die Fakultät Rehabilitationswissenschaften, die Fakultät Sozialwissenschaften und die Zentralverwaltung haben 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. Drei weitere Fakultäten planen ebenfalls eine solche Anschaffung.

Um die Vernetzung von Eltern und deren Erfahrungsaustausch zu fördern, veranstaltet er mehrmals im Semester ein Eltern-Café für studentische und beschäftigte Eltern der TU Dortmund. Aufgrund der pandemischen Lage wurde das Eltern-Café digital umgesetzt und wurde gut angenommen. Ein Väter-Netzwerk stärkt an der TU Dortmund den Austausch von Vätern untereinander und die Identifikation in ihrer aktiven Familienrolle. Für alle Väter, ob Student*, Mitarbeiter* oder Professor*, ob mit kleinen Kindern, pubertierenden oder erwachsenen Kindern – das Netzwerk ist offen. Es ermöglicht einen vertrauensvollen und informellen Austausch und nimmt Themen auf, die die aktiven Väter konkret interessieren.

Die von einer Elterninitiative getragene Kindertagesstätte HoKiDo e. V. bietet auf dem Campus Platz für jetzt 80 Kinder von zwei Monaten bis sechs Jahre. (Im Sommer 2021 wurde ein Anbau in Betrieb genommen, der die Erweiterung um 20 Plätze ermöglichte.) Die Universität engagierte sich bei der Erstaussstattung und unterstützt weiterhin Infrastrukturmaßnahmen. Die in der Kindertagesstätte bereitgestellten 16 Kurzzeit-Betreuungsplätze für TU-Kinder trägt die TU Dortmund finanziell. Mit der „Kita im Grünen“ des Studierendenwerks Dortmund kooperiert die TU Dortmund bei der Suche nach Betreuungsplätzen. Die Großtagespflegestelle „9 x kluge Zwerge“ bietet neun unter dreijährigen Kindern eine stabile und flexible Betreuung zentral auf dem Campus Nord, bevorzugt für Kinder von Wissenschaftler*innen in DFG-geförderten Projekten. Zur

Förderung weiterer flexibler Kinderbetreuungsangebote finanzierte die TU Dortmund einen Neubau von zwei Großtagespflegestellen auf dem Campus Süd. Dadurch gewinnt die TU Dortmund ab Frühjahr 2022 neue Betreuungsplätze für 18 Kinder zwischen zwei Monaten und drei Jahren. Diese Plätze können von Beschäftigten wie auch von Studierenden der TU Dortmund in Anspruch genommen werden. Die Kinderferienbetreuung auf dem Campus bietet in insgesamt sieben Ferienwochen im Jahr Platz für bis zu 40 Kinder von Studierenden und Beschäftigten der TU Dortmund. Der Familien-Service organisiert bei Bedarf Kinderbetreuung bei Tagungen und Veranstaltungen an der TU Dortmund, auch nach 16:00 Uhr und an Wochenenden.

Seit 2017 hat die TU Dortmund zum Thema Pflegezeit ein jährliches Seminar in Kooperation mit den Seniorenbüros der Stadt Dortmund und einen Kompakt-Beratungstag auf dem Campus in ihr Weiterbildungsprogramm aufgenommen. Seit 2020 ist eine Pflegelotsin für alle Hochschulangehörigen bei Fragen zum Thema Pflege und Vereinbarkeit ansprechbar. Im Rahmen der innerbetrieblichen Weiterbildung fand im WS 2021/22 eine gemeinsame Veranstaltung des Familien-Services, der Pflegelotsin und der Personalabteilung zum Thema Vereinbarkeit statt. Diese soll zukünftig in einem regelmäßigen Rhythmus angeboten werden.

Im Rahmen des Masterplans Wissenschaft wurde die Welcome Agency der Stadt Dortmund um ein Expat Service Center erweitert, das Wissenschaftler*innen bei ihrer Umsiedlung nach Dortmund unterstützt. Die Welcome Agency der Stadt kooperiert eng mit der Dual Career-Beratung der TU Dortmund.

Die TU Dortmund war 2008 bis 2014 von der berufundfamilie gGmbH als familiengerechte Hochschule auditiert. Im Jahr 2014 unterzeichnete sie die Charta ‚Familie in der Hochschule‘ und trat damit dem Best-Practice-Club bei. Von 2014 bis 2020 war die TU Dortmund aktives Mitglied im Vorstand dieses Netzwerks, das seit März 2018 als Verein „Familie in der Hochschule e.V.“ (FidH e. V.) agiert. Die aktive Mitgliedschaft im FidH e. V. wird in Form der Koordination von Arbeitsgruppen fortgesetzt. Das Engagement für Familienfreundlichkeit will die TU Dortmund auch für die kommenden Jahre aufrechterhalten und erweitern.

7 Schlussbemerkung

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

Basierend auf dem vorliegenden Konzept entwickelt die TU Dortmund ihre Gleichstellungsstrategie weiter. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei nach wie vor auf Berufungsverfahren liegen. In den letzten Jahren konnte die TU Dortmund den Anteil der weiblichen Neuberufenen steigern. Dennoch ist es noch ein langer Weg bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf den wissenschaftlichen Spitzenpositionen erreicht ist und Geschlechtergerechtigkeit die Hochschulkultur in allen Bereichen nachhaltig prägt.

Besondere Herausforderungen wird in den nächsten Jahren das Thema Geschlechtervielfalt generieren. Es bringt in vielen Bereichen eine deutliche Erweiterung der Tätigkeitsfelder mit sich und benötigt kreative Ideen, um Problemlösungen möglichst für alle zufriedenstellend zu erreichen. Dabei erscheint es noch als vergleichsweise unkompliziert, den Standard binärer Toiletten geschlechtervielfältig neu zu definieren. Die „dritte Option“ und „unbekannt“ beim Geschlechtseintrag wirken sich nicht nur bei der Erfassung in Statistiken aus, sondern verlangen auch nach einem neuen Umgang mit geschlechterdifferenzierten Quoten, was eine größere Herausforderung darstellt. Einer diesem Thema angemessenen Diskussion muss zum Beispiel vorausgehen, dass den Akteur*innen bekannt ist, welche Gruppen sich hinter dem Akronym „lsbtianpq“ im Detail verbergen, damit sie kompetent über Zuordnungen und Abgrenzungen der Geschlechterkategorien

entscheiden können. Dabei sind noch nicht die Personen berücksichtigt, die sich keinem Geschlecht (dauerhaft) zuordnen. Information und Sensibilisierung sind somit von zentraler Bedeutung, um die positive Entwicklung einer Kultur der Geschlechtervielfalt in der TU Dortmund adäquat vorantreiben zu können.