

Rahmenkonzept 2022 bis 2026: Gleichstellung an der Technischen Universität Dortmund

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*in- nen 12/2020		Gesamt 12/2020		Frauenan- teile in De- kanaten 12/2020	Frauenan- teile in De- kanaten 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 vergebenden 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			Frauenan- teile 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			Frauenanteile 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 %
Wirtschaftswissenschaften	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 %								
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 %								
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 %								
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 %								
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 zugechnittene 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

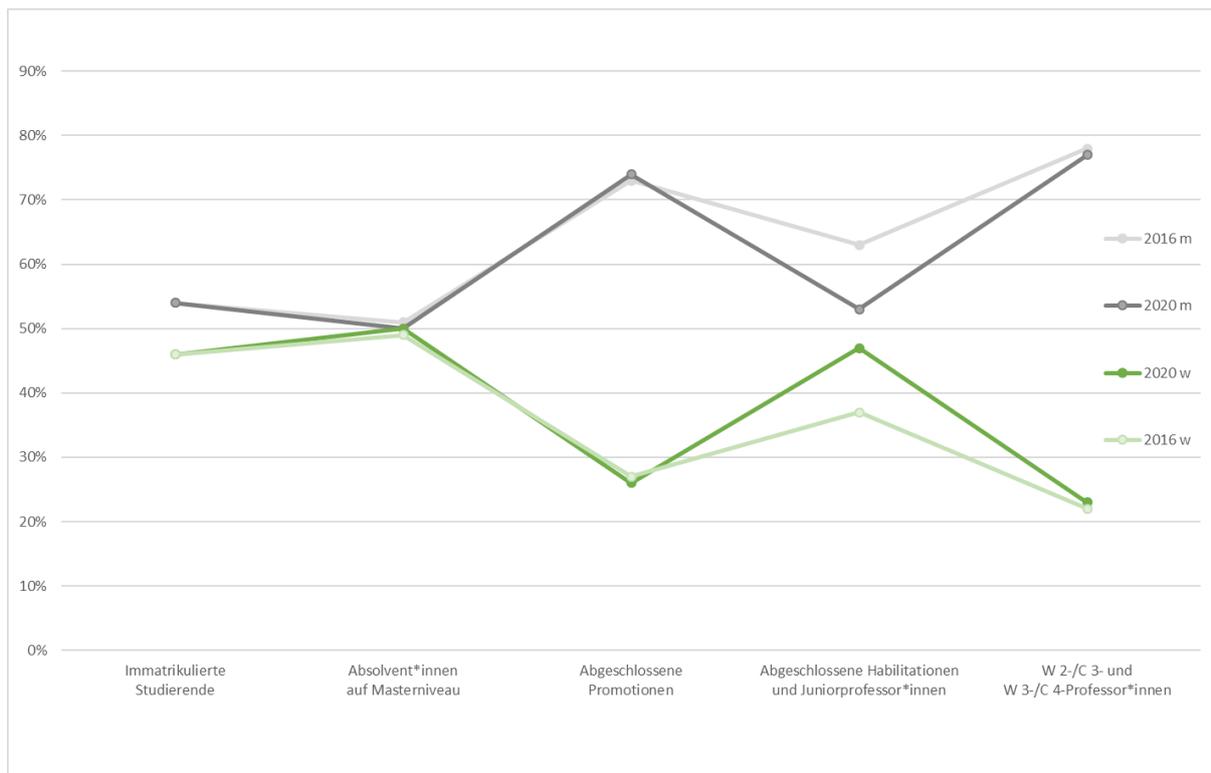
Die folgende Tabelle gibt noch einmal einen Überblick über die Frauenanteile im Studium und auf den Karrierestufen bis zur Professur:

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

Veröffentlichung	Gesamtranking		Studierende (1)	Promotionen (2)	Post-Doc. (3)	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (4)	Professuren (5)	Steigerung hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (6)	Steigerung Professuren (6)
	Ranggruppe	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) Entgeltdifferenzen 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 Vergabepaxis 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) – 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 Konferenzen, 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 Bewerber 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 lesbiana/pq 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 Seniorbüros 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.