

16.01.2019

Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit



Bericht an die DGF von
Prof. Dr. Barbara Welzel,
Prorektorin Diversitätsmanagement
Technische Universität Dortmund

1. Rahmenbedingungen

Diesen Bericht verfassten Prof. Dr. Barbara Welzel (Prorektorin Diversitätsmanagement) und Dr. Ute Zimmermann (Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt). Eingebunden waren weiterhin die 16 Fakultäten der Technischen Universität Dortmund. Das Rektorat hat den Bericht zustimmend zur Kenntnis genommen.

Diesem Bericht liegen Aussagen aus den Gleichstellungskonzepten der Fakultäten der Technischen Universität Dortmund zugrunde sowie die Ergebnisse einer telefonischen Nachfrage nach aktuellen Maßnahmen.

Als „Wissenschaftlerinnen“ sind in diesem Bericht die Gruppe der Promovendinnen, die Junior Faculty (Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Forschungsgruppenleiterinnen, Vertretungsprofessuren) und Professorinnen (W 2, W 3) bezeichnet.

2. Frauenanteile

2.1 Wissenschaftsbereich

Der Frauenanteil bei den Absolventinnen der Technischen Universität Dortmund liegt seit 2006 bei rund 50%, der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen betrug 2017 38%. Bei Habilitationen und Juniorprofessuren – gemeinsam betrachtet – liegt der Frauenanteil bei 43%, bei den Professuren (W 2 und W 3) stieg er von 20,0% (2013) auf 24,3% (2017).

2.2 Gremien der Technischen Universität Dortmund

Zentrale Gremien

In der aktuellen Wahlperiode des Senats und der ständigen Kommissionen des Senats stellt sich der Frauenanteil von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen wie folgt dar:

Gremium	Professorinnen	Wissenschaftlerinnen
Senat	16,7%	40%
Senatskommission für Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs	33,3%	50%
Senatskommission für Lehre und Studium	33,3%	100%
Senatskommission für Qualitätsverbesserung	0%	0%
Senatskommission für Finanzen	0%	0%
Senatskommission für Struktur	33,3%	100%
Senatskommission für Gleichstellung	100%	100%
Summe aller Senatskommissionen	29,4%	54,6%

Gremium	Frauenanteil
Hochschulrat	50% (4 von 8)
Rektorat	66,6% (4 von 6)

Fakultätsgremien

In den 16 Fakultäten der Technischen Universitäten bekleiden 13,3% Frauen das Amt einer (Pro-)Dekanin. In den Fakultätsräten sind zu 24,5% Professorinnen und zu 46,9% akademischen Mitarbeiterinnen vertreten.

Über alle Fakultäten und alle Statusgruppen hinweg betrachtet sind in fakultätsinternen Gremien (z.B. Fakultätsrat, Promotionsausschuss etc.) 34,6% Frauen aktiv.

Berufungskommissionen

In den Jahren 2018 bis 2022 wird die Technische Universität Dortmund 100 Professuren neu besetzen, damit wird die Mitarbeit in dieser Art Gremien auch in den kommenden Jahren ein relevanter Faktor sein. Die Berufsordnung der TU Dortmund, neu gefasst vom 09.07.2018, bestätigt, dass die Mitglieder der Berufungskommissionen und deren Stellvertreter/innen unter Beachtung der Vorgaben für die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien (§11c HG) zu besetzen sind, hier gilt also die Regel der paritätischen Besetzung.

Wie viele Wissenschaftlerinnen in Berufungskommissionen mitwirken, wird nicht zentral erhoben. In der Regel sind Berufungskommissionen geschlechterparitätisch besetzt. Das kann in Fakultäten mit wenigen Wissenschaftlerinnen, insbesondere mit wenigen Professorinnen zu einer Mehrbelastung führen.

3. Maßnahmen

Für die Mitarbeit in Forschungsgremien erhalten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Entlastung, beispielsweise gewährt die Technische Universität Dortmund für die Übernahme der Sprecher/innenschaft eines SFB eine Lehrentlastung. Während der Amtszeit im Prorektorat erhalten Professor/innen eine 75%ige Lehrreduktion.

Berufungskommissionen

Die Universität ist sich sehr bewusst darüber, dass weibliche Mitglieder in Berufungskommissionen der Fakultäten mit geringem Frauenanteil besonders belastet sind. Für die notwendige geschlechtergerechte Besetzung der Kommissionen werden überdurchschnittlich häufig die wenigen Wissenschaftlerinnen der Fakultät herangezogen. Um dem entgegen zu wirken, werden auch externe weibliche Wissenschaftlerinnen in die Kommissionen berufen. Leider ist dies nur dann eine gute Lösung, wenn diese Wissenschaftlerin in ihrer eigenen Hochschule nicht bereits in der gleichen Situation ist.

In jedem Fall legen alle Fakultäten ihre Bemühungen um eine geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen im Berufsbericht dar und begründen ein Nicht-Einhalten dieser Anforderung ausführlich. Mit diesem Vorgehen schärft die Technische Universität Dortmund an der für die Hochschule zentralen Stelle der Berufungen einerseits das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und etabliert gleichzeitig eine Gesprächskultur, die der Balance zwischen den notwendigen Anforderungen und der – in bestimmten Bereichen noch nicht dazu passenden – Realität Rechnung trägt.

Die meisten Fakultäten der TU Dortmund mit einem geringen Wissenschaftlerinnen-Anteil anerkennen die Mehrbelastung, die durch Gremienarbeit entstehen kann. Einige Fakultäten verhindern diese Mehrbelastung bereits im Vorfeld von Gremienbesetzung, indem sie die Kommissionsteilnahme von übermäßig belasteten Wissenschaftlerinnen ablehnen, auch wenn der formulierte Anspruch auf eine geschlechterausgewogene Gremienzusammensetzung grundsätzlich besteht. Diese Fakultäten sind bestrebt, Aufgaben und Gremientätigkeiten angemessen und gleichmäßig zu verteilen.

Ein Bedarf für entlastende Maßnahmen wird gesehen. Entlastung durch Hilfskraftkapazitäten für die belasteten Wissenschaftlerinnen ist in allen Fakultäten die favorisierte Möglichkeit der Un-

terstützung. Realisiert wird dies hauptsächlich für die amtierenden Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten. Hier werden Mittel für eine Hilfskraft zur Verfügung gestellt, die die Gleichstellungsbeauftragte bei der eigenen Forschungsarbeit (z.B. Promotion) unterstützt.

Eine Fakultät hat befristet eine halbe Stelle geschaffen, die die nachhaltige Etablierung geeigneter frauenfördernder Maßnahmen und den Aufbau interner Netzwerk- und Austauschstrukturen realisieren soll. Diese sollen sich in Zukunft selber tragen können und so nachhaltig die Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben entlasten.

In einer familienfreundlichen Termingestaltung für Gremiensitzungen sehen einige Fakultäten eine Entlastungsmöglichkeit.

Professoren einer Fakultät nutzten das Weiterbildungsangebot „Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren“, um ihre Genderkompetenz zu erhöhen und so die einzige Professorin der Fakultät von Gremienarbeit entlasten zu können.

4. Offener/freier Berichtsteil

Familienfreundlichkeit unterstützt Wissenschaftlerinnen genauso wie Wissenschaftler. Daher ist das umfängliche Beratungsangebot des Familien-Service der Technischen Universität Dortmund kein geschlechterspezifisches Mittel, um eine Belastung durch Gremienarbeit auszugleichen. Dennoch ist insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen die Belastung durch Gremienarbeit ein häufiger Beratungsanlass, nicht nur im Familien-Service, sondern auch im mentoring³-Programm.

Die Technische Universität Dortmund weiß um das Problem der Belastung von Wissenschaftlerinnen in den Fakultäten, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind. Allerdings sieht sie aktuell noch keine gute Lösung für das Problem. So lange die Hochschulen noch keine geschlechterausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich erreicht haben, wird die Lösung des Problems schwierig bleiben. Alle Aktivitäten zur Herstellung von Gleichstellung - von der Auflösung der geschlechterstereotypen Studienwahl bis zur geschlechtergerechten Personalauswahl und Berufung – unterstützen auf dem Weg dorthin.

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass der Bericht unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Dortmund, 30.01.2019

Ort, Datum

Unterschrift Einrichtungsleitung