

# Umgang der TU Dortmund mit dem Thema Vielfältig- keit/Diversität

**Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards – Berichtszyklus 2020-2022**  
Umgang der TU Dortmund mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität

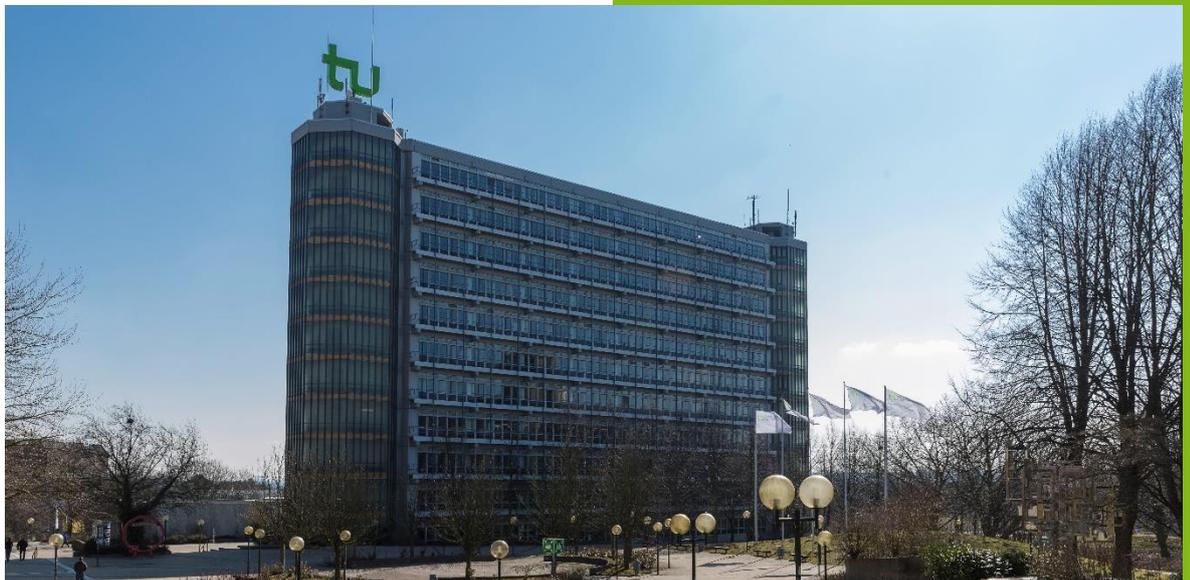


Foto: Roland Baege / TU Dortmund

01. Februar 2021

## 1 Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf den Umgang mit Diversität an der TU Dortmund

Das Rektorat der Technischen Universität Dortmund hat diesen Bericht in seiner Sitzung am 03.02.2021 verabschiedet. Vorbereitet wurde der Bericht von Dr. Ute Zimmermann (Leitung Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt) in Abstimmung mit Martina Stackelbeck, zentrale Gleichstellungsbeauftragte, und Sandra Czaja, Referentin des Rektorats.

### **Profil der TU Dortmund.-**

Die TU Dortmund verfügt über ein besonderes Profil mit 17 Fakultäten in Natur- und Ingenieurwissenschaften, Gesellschafts- und Kulturwissenschaften. Das Lehrangebot umfasst rund 80 Studiengänge, darunter eine breit aufgestellte Lehrerbildung für alle Schulformen.

Mit ca. 6.500 Beschäftigten, darunter rund 2.100 wissenschaftlichen Beschäftigten und 300 Professuren, ist die TU Dortmund einer der größten Arbeitgeber der Stadt. Die ca. 33.400 Studierenden sind zu rund 60 % an natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten eingeschrieben, zu rund 40 % an kultur- und gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten. Ein Fünftel aller Studierender studiert auf Lehramt.

### **Daten zur Diversität der Hochschulmitglieder.-**

In der Bildungsinitiative RuhrFutur<sup>1</sup> haben die RuhrFutur-Hochschulen<sup>2</sup> in regionaler Kooperation gemeinsame Studierendenbefragungen eingeführt. Auf Basis der Daten werden gemeinsam Strategien und Maßnahmen entwickelt, um zum Erfolg der Studierenden unabhängig von deren Herkunft beizutragen. Die Befragungen als Ergänzung zu hochschulstatistischen Daten geben z.B. Aufschluss über Herkunftsmerkmale, Studienwahlentscheidungen, Studienfinanzierung und akademische Integration.

*Bildungsherkunft - Zuwanderungsgeschichte.-* Die Hochschulen im Ruhrgebiet wurden mit dem politischen Auftrag gegründet, die industriell geprägte Region zu akademisieren. Bezogen auf die Studierendenschaft bedeutet dies den Auftrag, viele Erstakademiker\*innen für ein Studium zu gewinnen und zum Studienerfolg zu führen. Dieses Ziel erreicht die TU Dortmund: im fünften Semester studieren 53 % Erstakademiker\*innen (NRW insgesamt 52 %). Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt wird die Abweichung größer (48 %).

Aus der Studierendenbefragung 2019/20, einem Teil der RuhrFutur Befragung, geht hervor, dass 18 % der TU Dortmund-Studierenden des ersten Hochschulsemesters eine hohe Bildungsherkunft angeben (beide Eltern haben einen akademischen Abschluss). An den RuhrFutur Universitäten liegt dieser Anteil bei 14 %, bundesweit für Universitäten bei 28 %. Studierende aus für den Studienerfolg als besonders förderlich betrachteten voll akademischen Elternhäusern sind damit an den RuhrFutur-Universitäten und an der TU Dortmund deutlich unterrepräsentiert.

Etwas über 30 % der Studierenden der TU Dortmund haben eine Zuwanderungsgeschichte, in den RuhrFutur-Hochschulen liegt dieser Wert bei 36 % (bundesweit 20% in 2016<sup>3</sup>).

*Internationalität und Regionalität.-* An der TU Dortmund sind im Herbst 2020 rund 4.000 (12 %) internationale Studierende eingeschrieben (2021 wird diese Zahl wegen der Pandemie niedriger sein), 1.300 Studierende davon sind Bildungsinländer\*innen, 59 % aus Europa (ohne D), danach EU (22 %), Asien (13 %) vor Afrika, USA und Australien. Ebenfalls 12 % der Studierenden kommen aus dem gesamtdeutschen Bundesgebiet. Der größte Teil der Studierenden (83 %) kommt, analog zu den anderen RuhrFutur Hochschulen, aus NRW und davon etwas mehr als die Hälfte aus einem Umkreis von ca. 30 km.

*Behinderung und chronische Erkrankung.-* Befunde der 21. Sozialerhebung weisen für das Sommersemester 2016 aus, dass 11 % der Studierenden eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigung(en) haben, die sich erschwerend auf das Studium auswirkt bzw. auswirken (Steigerung um vier Prozentpunkte seit 2012). Hochgerechnet auf die TU-Studierenden

---

<sup>1</sup> <https://www.ruhrfutur.de/handlungsfelder/hochschule>

<sup>2</sup> FH Dortmund, FH Ruhr West, Westfälische HS, Universität Duisburg-Essen, Ruhr-Universität Bochum, TU Dortmund

<sup>3</sup> Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016 - 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung

wären das 3.670 Personen. Von allen Erkrankungen haben psychische Erkrankungen besonders häufig Auswirkungen auf das Studium (47 %).

*Studieren und arbeiten mit Familienaufgaben - Erwerbstätigkeit.*- Die 21. Sozialerhebung weist 2016 in Westdeutschland ca. 5 % der Studierenden aus, die Kinder haben. Für die TU Dortmund hochgerechnet wären das ca. 1.670 Studierende, etwas mehr Frauen als Männer. Im Familien-Service der TU Dortmund finden ca. 200 Beratungen pro Jahr statt, je 45% für Beschäftigte und Studierende, 10 % für internationale Gastwissenschaftler\*innen. Die Aussagen in der gleichen Erhebung zur Erwerbstätigkeit, nach denen 68 % der Studierenden einen Nebenjob haben, sind sicher nicht mehr aktuell. Sehr viele werden während der Corona-Pandemie ihren Nebenjob verloren haben und eine neue Finanzierungsstruktur suchen. Sehr wahrscheinlich hat ein sehr großer Teil dieser Gruppe finanzielle Probleme.

*Geschlechter.*- Seit 2020 sind in der Datenerhebung und bei allen Anmeldeverfahren der TU Dortmund die dritte Geschlechtsoption aufgenommen. Sieben Personen an der Universität bezeichnen sich 2020 mit dem Geschlechtseintrag „d“. In den Technikbereichen der TU Dortmund sind 25 % Frauen beschäftigt, in den Verwaltungsbereichen 75 % Frauen. Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen bilden die geläufige Scherengrafik mit 46 - 49 % Frauen im Studium und 23 % Frauenanteil an Professuren bei bekannten fächerspezifischen Unterschieden.

In den letzten zehn Jahren stieg der Frauenanteil an Studierenden im 1. Hochschulsemester an den RuhrFutur-Hochschulen und im übrigen Nordrhein-Westfalen leicht. Allerdings liegt der Anteil der studierenden Frauen an RuhrFutur-Hochschulen seit 2011 jeweils um ein bis drei Prozentpunkte niedriger als im übrigen Nordrhein-Westfalen und insgesamt studieren deutlich weniger Frauen als es laut der Studienberechtigtenquote zu erwarten wäre.

*Teilzeit.*- 89 % aller Teilzeit-Verträge in der Verwaltung sind mit Frauen geschlossen, im Technikbereich arbeiten sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen häufig in Teilzeit. Auch im Wissenschaftsbereich sind im Mittel häufiger Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt, das gilt häufiger für Drittmittelbeschäftigte (2019).

### **Diversitätspolitik.-**

Chancengleichheit sicherzustellen und mit Diversität konstruktiv umzugehen sind strategische Ziele der Technischen Universität Dortmund und feste Bestandteile des täglichen Handelns. Diese Ziele sind im Hochschulentwicklungsplan 2018-2022 fest verankert und finden sich in den Grundsätzen des Diversitätsmanagement der TU Dortmund wieder: *„Wissenschaft ist unser Dominanzkriterium. Als Universität betreiben wir Diversitätsmanagement, um unseren gesetzlichen Auftrag zu Wissenschaft in Forschung und Lehre bestmöglich zu erfüllen. Diversitätsmanagement bedeutet beharrliche Moderation, verlässliche Prozesse, implementierte Strukturen und kontinuierliche Achtsamkeit. Diversitätsmanagement gestaltet und sichert Chancengerechtigkeit und Barrierefreiheit, ist proaktive Antidiskriminierung.“*

Zuständig für Diversity-Themen ist die 2009 eingerichtete Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt (CFV), eine Abteilung im Dezernat Personal. Mit der Neuwahl des Rektorats im Jahr 2020 übernahm Rektor Prof. Dr. Manfred Bayer das Diversitätsmanagement vom vorherigen, seit 2011 bestehenden Prorektorat in seine direkte Verantwortung. Eine Arbeitsgruppe Diversität, die den Rektor berät und Themen identifiziert, hat Ende 2020 mit der Arbeit begonnen. Die organisatorischen Strukturen für Gleichstellung und Diversität sind mit ihrer Personalstruktur fast ausschließlich dauerhaft angelegt. Zentrale Akteur\*innen sind hier u.a. die Stabsstelle CFV mit dem Familien-Service, das Gleichstellungsbüro, das Referat Internationales, die zentrale Studienberatung, das Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS).

Als einzige Hochschule in NRW hat die TU Dortmund vor einigen Jahren die bedarfsorientierte Budgetierung eingeführt, mit der die Fakultäten und Einheiten ein jährliches Budget entlang ihrer Planungen aushandeln und so eine dem Bedarf angemessene Personal- und Sachmittelausstattung sichergestellt ist.

Bereits 2014 hat die Technische Universität Dortmund die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet und ist seitdem Mitglied des gleichnamigen Best Practice Clubs. Die

TU Dortmund hat 2010-2012 bei der Entwicklung des Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands mitgewirkt, das Audit selbst durchlaufen und wurde 2018 reauditert.

## 2 Maßnahmen und ihre Auswirkungen

### 2.1 Erfolgsfaktoren

Die Standards im Bereich Gleichstellung und Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit, Beratung am Übergang Schule-Studium und insbesondere im Bereich Behinderung und chronischer Krankheit sind an der TU Dortmund sehr hoch. Hier sollen nur einige Besonderheiten genannt sein, die den Umgang mit Diversität an der TU Dortmund kennzeichnen.

*Diversity-Mainstreaming.*- Gemeint ist hier die grundsätzliche Strategie, keine parallelen Strukturen für Diversitätsfragen aufzubauen, sondern diese durchgängig in die bestehenden Strukturen zu implementieren. Das Moderieren und Bestärken eines „Kulturwandels“, der den Umgang mit Diversität in möglichst vielen Handlungsfeldern und für möglichst viele Personen zu einem selbstverständlichen Anliegen und schließlich zu gelebter Praxis werden lässt, gilt als Ziel dieser Strategie. Sie setzt eine gute Kommunikation zwischen allen Einheiten der Universität voraus und fokussiert die Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten für Prozesse, die berechnete Anliegen verschiedener Personengruppen aufnehmen sollen. Die Stabsstelle CFV bildet hierbei für die TU Dortmund einen informatorischen und fachlichen Knotenpunkt. Aktuell entsteht zudem eine stabile Kooperation mit studentischen Gruppen und AStA-Referaten, z. B. in der Arbeitsgruppe Diversität des Rektors, im Aktionsplan „Eine Hochschule für alle“ oder bei der Konzeption einer Anlaufstelle (Anti-)Diskriminierung.

Mit dem Prinzip des Diversity-Mainstreaming agieren viele Stellen in ihren jeweiligen Ressorts gleichstellungsfördernd und diversitätssensibel, beispielsweise mit geschlechtergerechter und diversitätsorientierter Sprache in Stellen-Ausschreibungen, bei der Gestaltung von Webseiten und Preetexten (in Wort und Bild), beim Gebärdendolmetschen großer Veranstaltungen, bei der Entwicklung von Weiterbildungskonzepten, bei der Datenerhebung, bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten.

So sichert bei allen Bauvorhaben das Fach-Dezernat mit einer etablierten Routine die hohen Anforderungen der TU Dortmund an Zugänglichkeit und Barrierefreiheit. Im selben Sinne entstand eine Routine im Beschaffungsmanagement für IT-Produkte, für die Anmietung von Räumen außerhalb des Campus und für den Bau geschlechtersensibler Toilettenanlagen. Mit dem Masterplan Bodenleitsystem sind mittlerweile beinahe alle Gebäude auf dem Campus mit einem Bodenleitsystem erreichbar, ein tast- und hörbarer Campusplan wurde 2020 auf dem Campus Nord aufgestellt, Informationen für seh- und hörbehinderte sowie für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen werden in das allgemein nutzbare Campus-Routing-System eingebaut. Die TU Dortmund führt ein Campus Management System ein, das u.a. bei den Informationen des Raummanagements die Anzahl und Lage von barrierefreien Plätzen aufnehmen wird. Und selbstverständlich ist die Frage von Barrierefreiheit eine von Anfang an mitgedachte Frage bei der Neugestaltung der TU Homepage.

Seit 2016 regelt eine Ordnung die Reihenfolge, in der Studierende zu zulassungsbeschränkten Lehrveranstaltungen zugelassen werden. Hier ist eine Rangfolge definiert, nach der behinderte oder chronisch erkrankte Studierende sowie Studierende mit Familienverantwortung bevorzugt zuzulassen sind. Alle Prüfungsordnungen enthalten Regelungen zu Nachteilsausgleichen, für Studierende mit chronischer Erkrankung oder Behinderung und gleichermaßen für Studierende mit Kind(ern) oder zu pflegenden Angehörigen. Auch in die Prüfungsordnung, die die Pandemie-Verordnungen des Landes umsetzt, wurde eine Regelung für Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung aufgenommen, ebenso wie für Personen, die selbst einer Risikogruppe angehören oder mit Personen einer Risikogruppe zusammenleben.

*Spannungsfeld Gleichstellung und Diversität.*- Die Stabsstelle CFV und das Gleichstellungsbüro arbeiten eng und vertrauensvoll zusammen. Sie sind absichtlich räumlich im gleichen Gebäude auf dem gleichen Flur untergebracht. In mehreren Arbeitsbereichen agieren Stabsstelle und Gleichstellungsbüro Hand in Hand, so bei der Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte, bei der Entwicklung von Chancengleichheitsmaßnahmen oder bei öffentlichkeitswirksamen Aktionen wie dem Tag der offenen Tür oder dem Sommerfest. Regelmäßige

gemeinsame Teamsitzungen und Besprechungen zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Leiterin Stabsstelle fördern Abstimmungen und Entwicklungsideen, denn beide verstehen sich als Player für Vielfalt an der TU Dortmund mit ineinandergreifenden Handlungsfeldern.

*Behinderung.*- Seit über 40 Jahren unterstützt das Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS) – als bundesweit gewürdigtes Vorbild – Studierende und Lehrende aller Fakultäten mit acht Beschäftigten und einem enormen Angebot an Beratung, Workshops und konkreten Hilfen<sup>4</sup>. Der Dortmunder Arbeitsansatz, Basis der Arbeit von DoBuS, beginnt beim Einzelfall, zielt aber zugleich auf eine Veränderung der Organisation Hochschule. Weiterhin sichert die fachliche Anbindung an die Fakultät Rehabilitationswissenschaften die Verknüpfung mit Lehre und Forschung. Der Aktionsplan „Eine Hochschule für alle“ der TU Dortmund zur Umsetzung der UN-BRK<sup>5</sup> enthält mehr als 20 Maßnahmen, die seit 2020 mit vielen, fachlich diversen Teams aus allen Gruppen der Universität umgesetzt werden.

*Intersektionalität.*- In einem der großen eingeworbenen Projekte im Lehramtsbereich, dem Dortmunder Profil für inklusionsorientierte Lehrer/-innenbildung (DoProfil<sup>6</sup>) steht ein intersektionales Inklusionsverständnis im Mittelpunkt, das Geschlecht, Religion, ethnische Herkunft, sozialen oder ökonomischen Status, körperliche Beeinträchtigungen oder besondere Lernbedürfnisse umfasst. Auf dieser Basis sollen Curricula, Methoden, Lehr-/Lernarrangements, Kulturen und Strukturen sowie Verknüpfungen zwischen Theorie und Praxis der Lehrer/-innenbildung befragt, überprüft und neu entwickelt werden.

Mit dem Ziel, Lehr-Kooperationen zu stärken und anzustiften, wurden die „Diversitätsdialoge in Studium und Lehre“ initiiert: Lehrende und Studierende verschiedener Fächerkulturen begegnen sich innerhalb ihrer regulären Veranstaltungen zu einem Dialog. Ziel ist nicht Interdisziplinarität im klassischen Sinne, vielmehr werden Situationen eröffnet, in denen Diversität und Dialog verschiedene Akteure gemeinsam konkret stattfinden, z.B. im Projekt „Engineering meets Art“<sup>7</sup>, bei dem Ingenieurwesen-Studierende mit Künstler\*innen und Musiklehramts-Studierenden Zugänge zum jeweils anderen Arbeitsgebiet gewinnen und interdisziplinäre Kunstwerke an der Schnittstelle zwischen Technik und Musik entstehen.

*Geschlecht(er).*- Als erste Hochschule bundesweit haben Beschäftigte der TU Dortmund 2019 das Netzwerk „Queer\* Peers“ gegründet. Es richtet sich an alle Beschäftigten, auch studentische, die sich unter dem Begriff „queer“ versammeln wollen und sich mit dem Begriff gemeint fühlen. Sichtbarkeit queerer\* Beschäftigter zu erhöhen, eine Austauschplattform zu bieten, Peer-Unterstützung/Beratung für queere\* Beschäftigte zu bieten und mit queerer\* Expertise in die Universität hineinzuwirken sind primäre Ziele des Netzwerks.

Die Stabsstelle CFV unterstützt die Vornamensänderung von trans\* Studierenden bereits vor der Personenstandsänderung für alle Dokumente der TU Dortmund<sup>8</sup>. Gemeinsam mit Studierendensekretariat und IT und Medienzentrum gelingt es sehr schnell alle Dokumente mit dem aktuellen Namen verfügbar zu haben. Ein DGTI-Ausweis ist nicht nötig. Die Schnelligkeit und einfache Handhabung waren insbesondere zu Beginn der Pandemie wichtig, als die Umstellung auf digitale Lehre erfolgte.

Damit Menschen, die nicht eindeutig einem Geschlecht zugeordnet werden können oder die sich in einem Transitionsprozess zu dem anderen Geschlecht befinden, ohne Rechtfertigung WC's aufsuchen können, hat die TU Dortmund ein Konzept für geschlechterneutrale Toilettenanlagen erarbeitet. Dabei werden zunächst bei allen Einzeltoiletten ein Symbol für „Sitztoilette“ bzw. „Stehttoilette“ angebracht. Bei Neubaumaßnahmen werden sowohl Einzeltoiletten geplant als auch Mehrfachttoilettenanlagen so gebaut, dass die Kabinen erreichbar sind ohne Stehttoiletten zu passieren. So kann der noch nicht angepassten Arbeitsstättenverordnung entsprochen und eine spätere Umdeklarierung ermöglicht werden.

---

<sup>4</sup> <http://www.zhb.tu-dortmund.de/zhb/dobus/de/home/>

<sup>5</sup> UN-Behindertenrechtskonvention

<sup>6</sup> <http://www.doprofil.tu-dortmund.de/cms/de/DoProfil>

<sup>7</sup> [https://cms.tu-dortmund.de/cms/stabsstelle-cfv/de/vielfalt/Diversitaetsdialoge\\_neu/index.html](https://cms.tu-dortmund.de/cms/stabsstelle-cfv/de/vielfalt/Diversitaetsdialoge_neu/index.html)

<sup>8</sup> <https://cms.tu-dortmund.de/cms/stabsstelle-cfv/de/vielfalt/LSBTIAQ/Geschlechter/Vornameaenderung/index.html>

Das Gleichstellungsbüro offeriert mehrere interessante Info-Formate zu Gender und Diversität, z.B. ein queerfeministisches Glossar oder „Up to Date“ auf der Webseite<sup>9</sup>. Jedes Semester erscheint ein Vorlesungsverzeichnis zu Gender- und Diversität, ein Flyer mit Beratungsangeboten der TU sowie der Stadt für queere Erstsemester wurde neu erstellt.

*Bildungsherkunft - Zuwanderungsgeschichte.* - Die Hochschulen im Ruhrgebiet haben hier einen besonderen Auftrag, ihre Studierenden in diesem sozial herausfordernden Prozess zu unterstützen. Daher ist die TU Dortmund seit 2013 Partneruniversität der Bildungsinitiative RuhrFutur (s.o.).

Gemeinsam mit der FH Dortmund realisieren beide RuhrFutur-Hochschulen das Dortmunder Zentrum Studienstart<sup>10</sup> und sorgen mit flexiblen, individuell zugeschnittenen Beratungs- und Unterstützungsangeboten für einen erfolgreichen Start ins Studium. Im Kern stehen Angebote zur Verbesserung mathematischer Fähigkeiten, zusätzlich wird auch die akademische Integration in den Blick genommen. Die Angebote richten sich an Schüler\*innen und Studienanfänger\*innen aller Fächer. Ebenfalls im RuhrFutur Kontext erarbeitete die TU Dortmund kollegial ein Handlungskonzept zur Verbesserung der Studienwahlorientierung<sup>11</sup>. Damit ist es in der Metropole Ruhr erstmals gelungen, das Beratungsangebot standortübergreifend zu bündeln – eine enorme Erleichterung für alle Studieninteressierten.

Als eine von 17 Partnerhochschulen im NRW-Talentscouting<sup>12</sup> trägt die TU Dortmund dazu bei, junge Talente schon in der Schule zu identifizieren, und zwar an der Leistung, die junge Menschen in ihrem jeweiligen Lebenskontext erbringen. Mit dem Talentscouting geht die TU Dortmund auf die Schüler\*innen zu, die trotz entsprechenden Potenzials eine akademische Bildungsbiografie nicht in Erwägung ziehen. Die Talentscouts der TU Dortmund werden so Teil der Ermöglichungskultur, die die TU Dortmund und die Region auszeichnet: Talentscouts beraten die Schüler\*innen direkt in den Schulen, ebnen den Zugang zu Unterstützungsangeboten und schaffen Brücken, die von den Schulen in hochwertige Berufsausbildungen oder in ein (duales) Studium führen. Damit schafft es das NRW-Talentscouting, vorgezeichnete Biografien über Systemgrenzen hinweg zu durchbrechen.

## 2.2 Herausforderungen und Hemmnisse

### **Diversität in Forschung und Lehre und in Strukturen.**

In den Geistes- und Kulturwissenschaften sind an vielen Stellen Gender- und Diversitythemen in die Lehre integriert und werden direkt beforscht. Diversität ist jedoch auch jenseits von Fachlichkeit auch in der Gestaltung von Strukturen und in der Organisation des Studiums sowie bei der Kompetenzentwicklung des Personals relevant. Um langfristig Diversitätsaspekte für alle Fakultäten relevant zu machen, ist ein zweistufiger Beratungs- und Prüfungsprozess zu Gender und Diversität im Prozess der Systemakkreditierung implementiert und wird bei der Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte in diesem Jahr das Thema in die Beratung aufgenommen.

**Beratung und Hilfe.** - In der AG Diversität des Rektorats berichten Studierende, dass das umfangreiche Beratungsangebot der Universität zwar auf einer Internetseite präsentiert ist, jedoch ist schwer erkennbar sei, welche Stelle für welche Anliegen bereitsteht. Das Beschwerdemanagement für Studierende wird als zu hochschwellig wahrgenommen. Zudem wünschen sich Studierendenvertreter\*innen eine Anlaufstelle für (Anti-)Diskriminierung.

## 3 Anmerkungen / Kommentare

## 4 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

---

<sup>9</sup> [http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_ro/](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb_ro/)

<sup>10</sup> <https://www.tu-dortmund.de/studium/start-ins-studium/>

<sup>11</sup> <https://www.ruhrfutur.de/hochschule/studienorientierung>

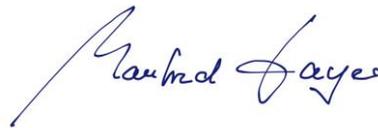
<sup>12</sup> <https://www.tu-dortmund.de/studieninteressierte/beratung/talentscouting/>

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 passwortwortschutzten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Dortmund, 03.02.2020

---

Ort, Datum



---

Unterschrift Einrichtungsleitung