

Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards - aktualisierter Abschlussbericht 11.3.2013 -

Vorbemerkungen

Dieser Bericht wurde von der Steuerungsgruppe Gleichstellungsstandards entwickelt. Das Rektorat beriet und verabschiedete diesen Bericht in seiner Sitzung am 23.01.2013. Sowohl der Senat als auch die Fakultätskonferenz der TU Dortmund erhalten den Bericht im April 2013. Das Datenblatt bezieht sich auf die jeweils aktuellsten vorhandenen Daten. Aktuellere Daten liegen frühestens Ende Januar 2013 vor und werden dann für den internen Prozess ausgewertet.

Die **Technische Universität Dortmund** zählt mit rund 29.000 Studierenden (WiSe12/13, 46% Frauen, 11% internationale Studierende) zu den Hochschulen mittlerer Größe. Sie verfügt über kultur-, ingenieur- und naturwissenschaftliche Fakultäten und eine breite Lehrerbildung für alle Schulstufen. Im Dezember 2011 waren etwas mehr als 7.000 Frauen und Männer beschäftigt, davon 1.340 nicht-wissenschaftlich Beschäftigte. Der Frauenanteil im Verwaltungsbereich betrug 59%, im wissenschaftlichen Bereich 37%¹. Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit hat an der TU Dortmund Tradition: Gründung einer Hochschul-Kindergarten-Elterninitiative HoKiDo e.V. (1980), Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen NRW (1981), DFG-Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“ (1993-1999), Rektoratsprojekt „Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR)“ (1998-2002), spezielle Zielvereinbarung mit dem Land NRW zur Gleichstellung (2002), Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung (1998-2009).

Die **Gleichstellungspolitik** der TU Dortmund zielt auf eine paritätische Beteiligung von Männern und Frauen in den Studiengängen und im Personal. Sie richtet sich auch auf die Entwicklung einer Arbeitskultur aus, die den Lebenszusammenhang ihrer Studierenden und Beschäftigten einbezieht, z.B. Vereinbarkeitsfragen, sowie auf eine geschlechterbewusste Wissenschaftsentwicklung, z.B. durch die Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre.

Die geschlechterpolitischen **Steigerungsraten**, zu denen sich die TU Dortmund bei den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verpflichtet hat, waren bewusst hoch gesteckt. Dies wurde in den Abstimmungsprozessen mit den Fakultäten offen diskutiert. Dennoch wurde an den Berechnungsgrundsätzen festgehalten und damit verdeutlicht, in welche Richtung sich die Universität längerfristig entwickeln will, vor allem dass dieser Prozess für die TU Dortmund nach fünf Jahren nicht beendet ist. Außerdem will die TU Dortmund mit diesen Steigerungsraten die Systematik des Kaskadenmodells zielgerecht umsetzen und ihre Maßnahmen daran ausrichten. Aus dem Abstimmungsprozess mit den Fakultäten über die Steigerungsraten im Jahr 2011 resultierte ein ernstes Commitment für die Berechnungsgrundsätze und die formulierten Ziele.

Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch 2013 ausgewogen sein.

¹ Quelle: Jahrbuch 2011 der TU Dortmund, Tab. 2.5 und 3.1,
http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen__Daten__Fakten/Statistik/Publikationen/index.html

2. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert. Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.
 - a) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Ziele bei Professuren bildet die Geschlechterrelation der gemittelten Promotionen.
 - c) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.
3. Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
4. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen und Studienanfängern dort angestrebt, wo der Anteil eines Geschlechts deutlich darunter liegt.

Zusammenfassung der wesentlichen Entwicklungen im Berichtszeitraum

Für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards seit dem Jahr 2009 identifizierte die TU Dortmund folgende vier Haupthandlungsfelder:

1) Steigerung des Professorinnen-Anteils insgesamt und in den beiden Besoldungsgruppen:

Angestrebt war eine Steigerung von 10 %-Punkten auf einen 28%igen Anteil auf allen Ebenen. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Der Anteil von Professorinnen insgesamt stieg von 17,5% auf 20,3%, erhöhte sich aber in beiden Besoldungsstufen: Bei den C3/W2-Professuren stieg der Anteil von 20,8% auf 23,7%, bei den C4/W3-Professuren von 15,7% auf 18,4%.

Aktualisierung 11.3.2013: Der Anteil von Professorinnen insgesamt stieg von 17,5% auf 22,4%, erhöhte sich aber in beiden Besoldungsstufen: Bei C3/W2-Professuren stieg der Anteil von 20,8% auf 24,5%, bei den C4/W3-Professuren von 15,7% auf 21,2%.

2) Steigerung des Anteils weiblicher Promovierenden (inkl. Lehramtsfächer):

Das Ziel einer Steigerung von 10%-Punkten auf 38% wurde nicht ganz erreicht, dennoch ist die Erhöhung von 27,6% auf 34,9% als großer Erfolg zu verbuchen.

3) Gewinnung von Studentinnen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge:

- Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik steigerte den Studentinnenanteil von 9% auf 12% (das ambitionierte Ziel liegt bei 20%).
- In der Fakultät für Informatik stieg der Anteil der Lehramt-Studentinnen von 20% auf 23% (Ziel war 30%), in den übrigen Informatik-Studiengängen stieg der Frauenanteil von 11% auf 17% (Ziel = 20%).
- Die Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen konnte das bereits 2009 bestehende überdurchschnittlich hohe Ausgangsniveau von 32% Studentinnen auf 33% leicht erhöht werden (Ziel = 38%).
- Auch in der Fakultät Maschinenbau konnte der 17%ige Anteil von Studentinnen auf 18% leicht gesteigert werden (Ziel = 20%).
- In der Fakultät Raumplanung stieg der Studentinnenanteil von 43% auf 49%, die Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen hielt den Stand von 49% (Ziele = 50%).

Insgesamt konnten in den Ingenieurwissenschaften die Studentinnenanteile gesteigert bzw. gehalten werden. Dies kann als kleiner Fortschritt, jedoch noch nicht als Durchbruch gewertet werden. Im Jahr 2011 kam durch die Aussetzung der Wehrpflicht erschwerend hin-

zu, dass der Männeranteil bei den Erstsemestern deutlich höher war als im Vorjahr (m:w=55,5%:44,5%; im Vorjahr 50,4%:49,6%) und somit eine Steigerung der Studienanfängerinnen besonders schwierig zu erreichen war. Die hoch angesetzten Steigerungsziele erreichten nur zwei Ingenieurfakultäten in diesen ersten fünf Jahren direkt und bleiben daher als Zielgrößen bestehen.

4) Gewinnung von männlichen Studierenden für Lehramtsstudiengänge:

- Die Fakultät für Mathematik steigerte den Anteil männlicher Studierender von 27% auf 33% (Ziel = 37%).
- Die Fakultät Chemie steigerte den Anteil männlicher Studierender im Lehramt von 29% auf 40% und übertraf damit das Ziel von 39%.
- Die Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie erhöhte den Anteil männlicher Studierender von 20% auf 27% (Ziel = 30%).
- In der Fakultät Rehabilitationswissenschaften sank der Anteil männlicher Studierender von 29% auf 24% (Ziel = 39%).
- Die Fakultät Humanwissenschaften und Theologie steigerte den Anteil männlicher Studierender von 28% auf 31% (Ziel = 38%).
- In der Fakultät Kulturwissenschaften stieg der Anteil männlicher Studierender von 23% auf 24% (Ziel = 33%).
- Die Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften erhöhte den Anteil männlicher Studierender von 40% auf 45% (Ziel = 50%).
- Wenn auch die ambitionierten Zielrelationen nur von einer Fakultät direkt erreicht werden konnten, so ist eine Steigerung des Anteils männlicher Studierender in Lehramtsstudiengängen bei fast allen Fakultäten zu verzeichnen. Lediglich eine Fakultät zeigt fallende Tendenz.

Insgesamt betrachtet war die TU Dortmund in den ersten fünf Jahren der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards recht erfolgreich bei der

- Erhöhung des Anteils an Professorinnen
- Steigerung des Anteils an Promovendinnen
- Gewinnung von Studenten für Lehramtsstudiengänge.

Nur langsame Veränderungen sind bei der Gewinnung von Studentinnen für die meisten Ingenieurwissenschaften zu verzeichnen. Dennoch wurden auch hier wichtige Erkenntnisse gewonnen:

Der **Studentinnen-Anteil** in MINT-Studiengängen ist dann deutlich höher, wenn sie (noch) keine stereotype Geschlechterzuordnung besitzen. Dies ist ein bekannter Effekt². Daher achtet das Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation bei der Einrichtung neuer Studiengänge darauf, dass eine Bezeichnung gewählt wird, die für beide Geschlechter attraktiv ist (in Zusammenarbeit mit der AG Gender Studies). Gelungen ist dies im WiSe 2011/12 mit der Einrichtung des Studiengangs Medizinphysik in der Fakultät Physik, der mit einem Studentinnenanteil von 40% den durchschnittlichen Anteil von 16–18% in der Physik bei weitem übertrifft.

Zwar schwankt das Geschlechterverhältnis der Studierenden an der TU Dortmund nach Fächern (MINT und andere Fächer) und nach Studienabschlüssen (Lehrämter und andere Abschlüsse), in der Gesamtbetrachtung der Universität ist es jedoch ausgewogen. Ab der **Promotionsphase** besteht weiterhin ein deutliches Geschlechtergefälle, das sich in den letzten

² Er zeigte sich an der TU Dortmund bereits beim Studiengang Chemische Biologie oder bei der Neuausrichtung der ehemaligen Fakultät Chemietechnik hin zum Bio- & Chemieingenieurwesen. Ähnliche Effekte erzielte die Fakultät Statistik mit dem Studiengang „Datenanalyse/Datenmanagement“ oder die Fakultät für Informatik mit „Angewandte Informatik“.

fünf Jahren leicht verringert hat. Die TU Dortmund will mehr wissenschaftlichen Beschäftigten die Chance zur Promotion in angemessener Zeit geben, die Promotionszahlen und die Frauenanteile steigen in den letzten Jahren an (2006: 216, 28%w; 2007: 207, 25%w; 2008: 230, 30%w; 2009: 212, 39%w; 2010: 254, 29%w; 2011: 265, 36%w)³. Die im Tabellenblatt angegebenen über drei Jahre gemittelten Promotionszahlen bilden die aktuelle Entwicklung schlechter ab.

Mit einem 20,3%igen **Professorinnen-Anteil** liegt die TU Dortmund im aktuellen Bundesvergleich geringfügig über dem Durchschnitt von 19,2% (Daten der GWK 2010/2011⁴).

Aktualisierung 11.3.2013: Mit einem 22,4%igen Professorinnen-Anteil liegt die TU Dortmund über dem bundesweiten Durchschnitt von 19,2% aus dem Jahr 2010/2011.

Am 1.12.2010 lag die TU Dortmund noch bei 17,9% und erreichte so im letzten Berichtszeitraum den deutlichsten Anstieg seit 2009. Auch die absolute Zahl der Professorinnen steigt von 47 (1.1.2009) und 49 (1.12.2010) auf 55 (1.12.2011) **und 60 (1.12.2012)**. Dies kann auch als Resultat des neu gestalteten genderorientierten Berufungsgeschehens an der TU Dortmund gewertet werden: Waren 2009 und 2010 von den 42 Neuberufenen 18,8% Frauen, so stieg diese Relation in 2010 und 2011 bei 28 Neuberufenen auf 21,4%. Hingegen hat die vermehrte Einrichtung von Juniorprofessuren nur kurzzeitig zu einem höheren Frauenanteil geführt. Zwar wurden zwischenzeitlich mehrere Juniorprofessorinnen berufen, die Fluktuation auf dieser Position war jedoch sehr hoch. Zum aktuellen Berichtszeitpunkt sind nur vier der 19 Juniorprofessuren mit Frauen besetzt und damit der Anteil von 33% auf 21% gesunken. Zu Beginn der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hatten drei ingenieurwissenschaftliche Fakultäten keine Professorin oder Juniorprofessorin. Mittlerweile forscht und lehrt an allen Fakultäten mindestens eine Professorin oder Juniorprofessorin.

Die TU Dortmund wird sich in den nächsten Jahren weiterhin mit Blick auf die Gleichstellungsstandards professionalisieren und die Öffnung des bislang stark geschlechterdifferenzierten Studienwahlverhaltens beider Geschlechter weiterhin verfolgen. Nach wie vor ist die Erhöhung der Zahl der promovierten Frauen und der Professorinnen eines der Haupthandlungsfelder der TU Dortmund. Zu diskutieren bleibt, ob das Ziel im Lehramtsbereich differenziert werden muss: Den Anteil männlicher Studierender im MINT-Lehramt zu erhöhen, reduziert gleichzeitig die Zahl möglicher weiblicher Rollenvorbilder in der Schule.

Wichtigste gleichstellungspolitische Maßnahmen im Berichtszeitraum

1. Im April 2011 etablierte das Rektorat ein neues **Prorektorat Diversitätsmanagement**. Die TU Dortmund hat damit ihr Gleichstellungsanliegen auf zweierlei Weise institutionell verankert und als zentrale Hochschulaufgabe deutlich gestärkt: mit einer Gleichstellungsbeauftragten und dem Prorektorat.
2. Die für 2012 geplante Einführung eines systematischen **Gleichstellungscontrolling** konnte bereits 2011 realisiert werden. Diese Umsetzung einer Gender Mainstreaming-Strategie stellt einen deutlichen Qualitätssprung seit dem letzten Berichtszeitraum dar. Die Gleichstellungsthematik und die Zielquoten der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden systematisch in die wichtigsten universitären Steuerungsprozesse integriert. So sind nun Frauenförderpläne, gleichstellungsorientierte Mittelvergabe, Berufungsverfahren sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Gleichstellungs-

³ Daten 2006-2010 aus Jahrbuch 2011, Daten 2011 aus Dezernat 2

⁴ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung (2010/2011)

standards verzahnt. Dies ist ein ganz wesentlicher Schritt der Implementation mit den Ergebnissen:

- im Oktober 2012 konnte die neue **Berufungsordnung** im Senat verabschiedet werden, die den Erkenntnissen der Genderforschung zu Berufungsverfahren entspricht (A4.1).
- Fakultäten beziehen sich bei der Vorlage eines **Berufungsvorschlags** explizit auf ihre Gleichstellungsziele.
- Berufungsbeauftragte werden während des persönlichen **Briefing** durch den Prorektor Forschung über die Steigerungsraten informiert.
- innerhalb der universitären Promotionsförderung wurde ein **Kinderzuschlag** nach den Grundsätzen der DFG eingeführt.
- in das neu entwickelte „Konzept Karrierechancen“ wurde aufgenommen, dass bei der Besetzung von wissenschaftlichen Dauerstellen eine Angabe zum jeweiligen aktuellen und angestrebten Geschlechteranteil der Fakultät erfolgt.

Das Controlling ermöglicht verschiedene neue Kommunikationsanlässe über Steigerungsraten und Gleichstellungsfragen und dabei werden die Relevanz der Ziele und die Frage der geeigneten Maßnahmen im Hochschulalltag zwischen Rektorat, Verwaltung und Fakultäten regelmäßiger und öfter thematisiert (A2). Die Maßnahmen der Frauenförderung auf Fakultätsebene wurden auf die Zielquoten angepasst und spezifiziert, z.B. vielfältige Aktivitäten zur Gewinnung von Studierenden (B2), überproportionale Vergabe von SHK-Stellen an Studentinnen oder Anschlussfinanzierung auslaufender Stellen (B1.1). Dazu nutzen die Fakultäten ihre für Gleichstellung zweckgebundenen Haushaltsmittel (B1.2).

3. In den Jahren 2011 und 2012 warb die TU Dortmund verstärkt Forschungsprojekte, Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs ein, die Möglichkeiten zur **Promotion** in Verbindung mit Qualifizierungsstellen bieten. Wahrscheinlich wird dies mittelfristig zu einer weiteren Erhöhung der Promotionszahlen führen. Die zu verzeichnende leichte Steigerung der Promovendinnenzahlen (2009: 80, 2010: 74, 2011: 101) könnte sich damit ebenfalls fortsetzen.
4. Auch für die **Familienfreundlichkeit**, ein Bereich, in dem die TU Dortmund bereits relativ gut aufgestellt ist, engagiert sie sich weiter für ein möglichst geschlossenes Angebot. So startete die Kindertagesstätte auf dem Campus mit insgesamt 60 Plätzen wie geplant im März 2011, die neue Tagesmütterbetreuung für neun Kinder unter 3 Jahren wurde am 15.11.2011 eröffnet. Das Familienportal, seit Oktober 2010 auf der Startseite der TU Dortmund online, bietet fortlaufend aktuelle Informationen.
5. Die TU Dortmund wurde in 2012 für weitere drei Jahre als familiengerechte hochschule **auditert**. Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft hat die TU Dortmund im Juli 2012 für ihre Diversitätsstrategie zertifiziert (Programm "Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance"). Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW hat die Universität im Dezember 2012 ausgewählt, am Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten in NRW“ teilzunehmen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Im April 2011 gründete das Rektorat ein neues **Prorektorat Diversitätsmanagement** und hat damit die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit als zentrale Aufgabe markiert und verstärkt. Seit ihrer Einsetzung hat die Prorektorin den Vorsitz der **Steuerungsgruppe zur Umsetzung der Standards**. Auf Vorschlag der Fakultätskonferenz wurde die Steuerungsgruppe im Jahr 2011 durch einen Professor der Ingenieurwissenschaften ergänzt. Die Professorin der Geschlechterforschung, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt sind weiterhin aktiv.

Das Rektorat benennt für jede Berufungskommission eine/-n professorale/-n Berufungsbeauftragte/-n einer fachfernen Fakultät (seit 2003, siehe A4.1). Seit dem Jahr 2012 informiert der **Prorektor Forschung** persönlich diese Berufungsbeauftragten auch über die angestrebten Steigerungsraten der Fakultäten.

Auch in der aktuellen **Zielvereinbarung** mit dem Land NRW hat sich die TU Dortmund zu Gleichstellungszielen im Sinne der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verpflichtet. Sie strebt für die frei werdenden 33 Professuren (2012 bis Ende 2013) die Erfüllung des Kaskadenmodells an⁵. Ebenfalls nimmt der im Dezember 2012 vom Hochschulrat verabschiedete **Hochschulentwicklungsplan** Gender- und Diversitätsmanagement in einem eigenen Abschnitt auf.

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht sind folgende Punkte:

- Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit 100%-Freistellung, drei gewählte ehrenamtliche Beraterinnen für Studium, Wissenschaft und Verwaltung/Technik, Gleichstellungsbüro mit jährlichem Etat von 12.000€, 50%-Sekretariatsstelle.
- Die vom Senat gewählte zentrale Gleichstellungskommission unter Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten ist als Ständige Kommission in der Grundordnung der TU verankert; manche Fakultäten wählen zusätzlich eigene Gleichstellungskommissionen zur Verbesserung der Gleichstellung in ihrer Fakultät.
- Gleichstellungsförderung ist in der Grundordnung der TU Dortmund verankert.
- Das Leitbild der Hochschulverwaltung betont, dass Verschiedenheit des Personals die Leistungsfähigkeit der Universität stärkt und bereichert.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten

Mit der Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte (ehem. Frauenförderpläne) der Fakultäten im Jahr 2011 wurden gleichzeitig alle **dezentralen Gleichstellungsaktivitäten** erfasst und zusammengestellt. Seit der Neuwahl im Frühjahr 2012 haben nun alle Fakultäten eine ehrenamtliche **dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** gewählt.

Die Steigerungsraten wurden in den **Berufungsprozess** integriert: In der neuen Berufsordnung ist definiert, dass die Dekanin/ der Dekan mit dem Berufungsvorschlag eine Stellungnahme u.a. zu den Gleichstellungszielen der Fakultät abgibt⁶.

⁵ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen__Daten__Fakten/Dokumente/ZLV_IV_TU_Dortmund.pdf

⁶ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen__Daten__Fakten/Dokumente/Berufungsordnung.pdf

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht:

- Frauenförderpläne der Fakultäten und größeren Einheiten der Universität werden gemäß der gesetzlichen Vorgaben fortgeschrieben, Gleichstellungskommission und Personalräte geben ein Votum ab, der Senat setzt sie in Kraft
- beratende Funktion der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren ihrer Fakultät, enge Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten
- dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die sich in der Qualifizierungsphase befinden, erhalten zusätzliche Unterstützung (insgesamt 48.000€ p.a.)
- die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch Kollegiales Coaching und Weiterbildungsangebote für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Das **Projekt Diversity-Wiki** wird auch nach Auslaufen der Stifterverband-Förderung in 2012 in modifizierter Form weitergeführt: Als Lehr- und Weiterbildungsangebot der Fakultät Erziehungswissenschaft & Soziologie in Kooperation mit der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt bietet es Studierenden, Lehrenden und Verwaltungsbeschäftigten eine Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität an der Universität. Diese Veranstaltung ist Teil der „**Diversitätsdialoge in Studium und Lehre**“. Durch diese Dialoge soll langfristig die Entwicklung zu einer Kultur der Vielfalt in der gesamten TU angestoßen werden. Diversität, Gender, Heterogenität und Inklusion werden dabei zwischen heterogenen Partnern, Fächern, Wissenskulturen und Diskursen thematisiert. Lehrende und Studierende verschiedener Fächerkulturen begegnen zu einem Dialog auf Augenhöhe (implementiert).

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht:

- Gleichstellungsbeauftragte nimmt an allen Gremiensitzungen (Rektorat, Senat, Hochschulrat...) teil
- Funktion der zentralen Gleichstellungskommission und der Gleichstellungskommissionen der Fakultäten
- Steuerungsgruppe zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards (A1.1)
- jährliche Begrüßungsveranstaltung für Neubeschäftigte adressiert Förderung von Frauen als Ziel der TU Dortmund und erläutert die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und Stabsstelle
- Frauen- und Geschlechterforschung mit fünf Professuren in verschiedenen Fakultäten
- Forschungsverbund Dynamik der Geschlechterkonstellationen der TU Dortmund und Einbindung in das Netzwerk Frauenforschung NRW
- Ringveranstaltung „Zum Umgang mit Heterogenität“.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die **Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt** (implementiert, 100% unbefr.) wurde im Juni 2011 mit zwei weiteren unbefristeten Stellen ausgestattet (75% E13 und 25% E6). Damit wurde die im letzten Bericht noch projektmäßig angebundene Ausstattung zur Umsetzung des audit familiengerechte hochschule dauerhaft an die Stabsstelle angegliedert. Zwischen Stabsstelle, Prorektorin Diversitätsmanagement und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten besteht eine enge **Zusammenarbeit**. So ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied im neu gegründeten Arbeitskreis Diversitätsmanagement der Prorektorin. Die Leiterin der Stabsstelle ist gewählte Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten für das Ressort

Verwaltung und Technik und Mitglied in der Gleichstellungskommission. Intensive gegenseitige Beratung prägt nach wie vor die Zusammenarbeit.

Die **AG Gender Studies** ist weiterhin unverändert in den Prozess zur Vorbereitung der Akkreditierung von Studiengängen beteiligt. Für Reakkreditierungsprozesse jedoch wurde die Prüfung in die standardisierten Verwaltungsabläufe eingebunden (Gender Mainstreaming). Gleichzeitig wurde die Routine auf andere Diversitätsmerkmale erweitert, z.B. auf barrierefreies Studieren (Disability Mainstreaming) oder Studieren mit Familienpflichten (implementiert seit 2011). Diese Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in die Routinen der Verwaltungsprozesse kann als ein bedeutender Erfolg angesehen werden.

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht:

- Evaluation und Fortschreibung der Frauenförderpläne – jetzt Gleichstellungskonzepte.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Das geplante **Gleichstellungscontrolling** wurde als Routineprozess für die TU etabliert. Die bislang separiert genutzten Steuerungsinstrumente mit Gleichstellungsinhalten wie Frauenförderpläne/Gleichstellungskonzepte, Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards sind nun verfahrensmäßig, inhaltlich und strategisch harmonisiert, d.h. alle Steuerungsinstrumente nehmen dieselben Kennziffern auf und Datenblätter können leichter aktualisiert werden. Gleichstellungsbeauftragte, Stabsstelle, Referat Controlling und Dezernat für Hochschulentwicklung und Organisation entwickelten das Verfahren gemeinsam. Mit dem Gleichstellungscontrolling haben sich verschiedene neue Kommunikationsanlässe entwickelt:

- Zielquoten und Zwischenbericht wurden in der Fakultätskonferenz erläutert und beraten.
- Die Gleichstellungskommission hat die Zielquoten ebenfalls beraten und bei der Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte mit den Fakultäten besprochen.
- Mit dem Briefing der Berufungsbeauftragten, die ebenfalls über die Zielquoten informiert werden, wird eine weitere Kommunikationsebene mit den Fakultäten in Gang gesetzt.

Die Fakultät Raumplanung führt seit dem Wintersemester 2010/11 ein **Monitoring** von Veränderungen ihrer weiblichen und männlichen Studierendenzahlen in den Bachelor- und Masterstudiengängen sowie am Übergang vom Bachelor- in den Masterstudiengang als kontinuierliche Aufgabe durch (implementiert). Die Ergebnisse werden im Rahmen der jährlichen Berichte des Dekans/der Dekanin an die Fakultät vorgestellt, die Gleichstellungskommission der Fakultät kommentiert diese ebenfalls. Die Fakultät ergreift auf dieser Grundlage spezifische Maßnahmen, z.B. eine geschlechtersensible Studienberatung im Studien- und Projektzentrum.

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht:

- Jahrbuch der TU und Studierendenstatistik enthaltenen geschlechterdifferenzierte Daten, sind auf der homepage der TU Dortmund veröffentlicht⁷, Fakultäten, Einrichtungen und Gremien erhalten Druckversionen. Einschreibezahlen sind geschlechterdifferenziert ausgewiesen und den Fakultäten zugestellt
- Dezernat für Hochschulentwicklung und Organisation erstellt routinemäßig geschlechterdifferenzierte Datensätze für die Berichterstattung zu allen Steuerungsinstrumenten.

⁷ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen__Daten__Fakten/Statistik/Publikationen/index.html

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die TU Dortmund wurde 2012 für weitere 3 Jahre als **familiengerechte hochschule**⁸ auditiert (implementiert, 25.500€). Im April 2012 unterzeichnete die Rektorin die **Charta der Vielfalt**, im Juli 2012 zeichnete der Stifterverband die TU Dortmund als eine von acht Hochschulen bundesweit mit dem **Zertifikat „Vielfalt gestalten“** für ihre Vielfalt-Strategie aus, seit Dezember 2012 nimmt die TU Dortmund als eine von zehn Hochschulen in NRW am **Diversity-Audit „Vielfalt gestalten in NRW“** teil.

Unverändert seit dem letzten Bericht:

- TOTAL E-Quality Prädikat (2005 – 2007)

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Nach langen Verhandlungen zwischen Universität und Studentenwerk gibt es seit Dezember 2012 ein **kostenloses Mittagessen für Kinder** von Studierenden⁹. Die Familienbüros der Universität und der FH Dortmund stellen die Kinderausweise aus. Die **Baby- und Ruheräume** auf dem Campus erhielten eine neue Beschilderung¹⁰. Bei der Planung der neu errichteten Gebäude wurden entsprechende Räume vorgesehen. In den letzten beiden Jahren wurden vier zusätzliche **Wickeltische** in verschiedenen Gebäuden aufgebaut¹¹.

Ein gedrucktes und ansprechend gestaltetes Lesezeichen gibt die **Leitsätze für eine familiengerechte TU Dortmund** für alle Beschäftigten und Studierenden wieder (implementiert seit 2011, 1.000€ p.a.). Auch die kommende Auflage wird in alle Bereiche der TU Dortmund verteilt¹². Seit 2012 erhalten auch alle Berufungsbeauftragten die gedruckten Lesezeichen für die Arbeit in den Kommissionen. Inhaltlich definieren die Leitsätze Familienorientierung als ein Qualitätskriterium des Universitätsbetriebs in Forschung, Lehre und Verwaltung.

Seit 2007 besteht eine Dienstvereinbarung für die zentrale Verwaltung zur **gleitenden Arbeitszeit**. Diese wurde im Sommer 2012 neu gefasst und Rücksichtnahme auf Familienaufgaben dabei explizit benannt. Kernarbeitszeiten sind mit dieser Regelung in den meisten Fällen entfallen¹³. Seit Juli 2011 gilt für alle nichtwissenschaftlich Beschäftigten die Rahmenvereinbarung zur alternierenden häuslichen **Telearbeit**. Damit wurde der Personenkreis derjenigen, die von flexiblen Arbeitsorten profitieren können, weit über die Universitätsbibliothek hinaus erweitert.

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht:

- Vertrauensarbeitszeit in den wissenschaftlichen Bereichen
- Campus-Familienbüro und Eltern-Treff
- Familien-Portal auf der TU-homepage¹⁴
- Beratungsangebot des Personaldezernats zur Rückkehr in den Beruf
- Kinderbetreuung bei Veranstaltungen auch nach 16:00 Uhr und an Wochenenden (Fakultät Kulturwissenschaften, zentral: Stabsstelle bei Anfragen aus allen Bereichen).

⁸ www.tu-dortmund.de -> Familien an der TU Dortmund -> audit familiengerechte hochschule -> Projekte

⁹ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/aktuelles/meldungen/2012-11/12-11-29_kinderteller/index.html

¹⁰ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Eltern_Kinder/Baby-_und_Ruheraume/index.html

¹¹ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Eltern_Kinder/Wickeltische/index.html

¹² http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Leitsaetze_fgh/index.html

¹³ http://www.tu-dortmund.de/personalrat/nw/cms/Medienpool/Eigene_Dateien/Dienstvereinbarungen/DV_GLAZ_UB_und_Verwaltung_09_2012.pdf

¹⁴ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/index.html

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Der **Kita-Betrieb auf dem Campus** mit insgesamt 60 Plätzen für Kinder von 0 – 6 Jahren startete wie geplant im März 2011 in einem weitläufigen Neubau mit großem Außengelände¹⁵ (Investitionskosten seit 2005 ca. 300.000€). Die Universität engagierte sich sehr stark bei der Erstausrüstung (130.000€) und auch weiterhin für diese Infrastrukturmaßnahme auf dem Campus (91.000€ in 2012).

Neben der Kita-Betreuung stehen auch bis zu 16 **Kurzzeit-Betreuungsplätze** vormittags (jetzt Mo-Fr) und seit 2011 auch nachmittags (Mo–Do) zur Verfügung (50.000€ p.a., seit 2012 in die Unterstützung Kita inkludiert)¹⁶.

Für Kinder von Wissenschaftler/-innen, die in DFG-geförderten Projekten arbeiten, hat die neue **Tagesmütterbetreuung** „9 x kluge Zwerge“ am 15.11.2011 eröffnet¹⁷. Sie bietet neun Kindern unter 3 Jahren zentral auf dem Campus eine stabile und flexible Betreuung (7.700€) und wird finanziell von den beteiligten SFBs und Transregios getragen. In dieses Konzept ist die Betreuung der Fakultät Statistik aufgegangen, die Kinder werden jetzt dort betreut.

Trotz der jetzt vergrößerten Kapazität ist der Bedarf an Betreuungsplätzen noch lange nicht gedeckt. Aktuell besteht bei Eltern, die an der TU Dortmund beschäftigt sind, Betreuungsbedarf für ca. 50 weitere Kinder. Zurzeit werden Gespräche mit Jugendamt und Trägern über für den Aufbau einer **weiteren Kita in Campusnähe** geführt, dazu wird für ein Jahr personelle Unterstützung gewährt (Stelle ab Januar 2013 besetzt, 15.000€).

Ein Institut der Fakultät Maschinenbau hat 2012 einen **Eltern-Kind-Büro-Arbeitsplatz** eingerichtet. Der Plan, einen allgemein zugänglichen Eltern-Kind-Raum als Kommunikations- und Kompetenzzentrum der familiengerechten TU Dortmund wurde aufgrund von Raummangel zurück gestellt.

Die **Kinder-Ferienbetreuung** auf dem Campus gehört seit Ostern 2011 zum familienfreundlichen Programm der TU Dortmund. Insgesamt über vier Ferienwochen (jeweils die erste Oster- und Herbstferienwoche sowie die ersten beiden Sommerferienwochen) gibt es Platz für maximal 30 Kinder von Studierenden und Beschäftigten der TU Dortmund (implementiert seit 2011, 29.400€ p.a.)¹⁸.

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht:

- Campus-Familienbüro, Eltern-Treff
- Online Marktplatz Familie u.a. für private Betreuungssuche
- Kindertagesstätte „4 Jahreszeiten“ des Studentenwerks.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Im Vorfeld aller Berufungsverhandlungen informiert ein Schreiben über die **Dual Career- und Familien-Beratungsmöglichkeit** der TU Dortmund. Die Universität hat in Zusammenarbeit mit windo e.V. und mit verschiedenen Partner/-innen aus Wirtschaft, Industrie und Handel im Sommer 2011 das **Netzwerk Dual Career Couple Navigation** gegründet, um die Reichweite der Beratung zu vergrößern (Implementiert). Seit 2011 wurden 17 Dual Career Anfragen bearbeitet, die sich auf Unterstützung bei der Stellensuche für Partner/-innen bezogen.

¹⁵ <http://www.hokido.de/familienzentrum.php>

¹⁶ <http://www.hokido.de/kuki.php>

¹⁷ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Eltern_Kinder/Kinderbetreuung/index.html#DFG

¹⁸ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Eltern_Kinder/Ferienbetreuung/index.html

Im Prozess des **Masterplan Wissenschaft**, dessen Entwicklung der Rat der Stadt Dortmund im Juni 2011 beschloss, wurde u.a. eine Empfehlung für ein Welcome-Center für Neubürger/-innen und verstärkte Dual Career-Beratung ausgesprochen.

Die TU-eigenen Promotionsförderprogramme gewähren seit 2011 einen **Kinderzuschlag** gemäß den DFG-Regelungen, in 2011 und 2012 wurden 50% Frauen gefördert (100.000€ p.a., implementiert).

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht:

- individuelle Beratung und Unterstützung bei Dual Career-Fragen von Neuberufenen durch die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt
- Kooperation mit verschiedenen Dual Career Netzwerken und Institutionen
- Maßnahmen des StArT-Konzeptes, z.B. Programm Rückkehr in den Beruf, Welcome Day, Informationsveranstaltungen für Neuberufene und Neubeschäftigte, Startmappe für neue Mitarbeiter/-innen, Info-Service-Angebot zum Dienstantritt für Neuberufene.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Im Oktober 2012 wurde die aktualisierte **Berufungsordnung** in Kraft gesetzt. Sie wurde nach Erkenntnissen der Genderforschung zu Berufungsverfahren neu gefasst:

- Der Prozessablauf wurde geändert: nun erstellt die Berufungskommission den Ausschreibungstext und legt die Auswahlkriterien fest. Beides erfolgt vor dem Hintergrund der Strukturentwicklungspläne der Fakultäten. Somit ist die Kommission von Beginn an aktiv und die Kriterien gelten bereits vor der Ausschreibung.
- Zudem sind nunmehr hochschulexterne stimmberechtigte Mitglieder obligatorisch. Dies erweitert den Fokus über die Grenzen der Fakultät hinaus und erhöht die Sachbezogenheit der kommissionsinternen Diskussionen.
- In jedem Verfahren müssen Bewerbungen qualifizierter Frauen vorliegen, bevor die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Probevorträge beginnt.
- Der Bericht der Kommission umfasst die unternommene aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen – insbesondere für den Fall, dass sich zu wenige Frauen bewerben.
- Weiterhin muss die Fakultät berichten, mit welchen Maßnahmen die Steigerungsraten erreicht werden sollen, wenn der Erstplatzierte ein Mann ist.

Das neu entwickelte **Konzept Karrierechancen** wird derzeit mit den Personalvertretungen abgestimmt und ist ein Verfahren für die Besetzung von Dauerstellen im Wissenschaftsbereich. Neben einem von Kriterien geleiteten und transparenten Auswahlverfahren muss der Antrag auf eine entfristete Besetzung das aktuelle Geschlechterverhältnis und die Steigerungsraten nach dem Kaskadenmodell für unbefristete Stellen in der Fakultät enthalten.

Die **jährliche durchgeführte Weiterbildung** der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten am 13.12.2012 hatte die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren durch die neue Berufsordnung zum Thema.

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht:

- Aufgaben der professoralen Berufsbeauftragten des Rektorats
- Rechte und Pflichten der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Unverändert seit dem letzten Bericht:

- Regeln guter wissenschaftlicher Praxis¹⁹, Kommission zur Sicherung der Einhaltung der Regeln (Ombudspersonen)²⁰, turnusmäßiger Bericht im Rektorat und Senat
- vertrauensvolle und hierarchieunabhängige Mentoring-Beziehung für Frauen in der Promotionsphase (mentoring³, vgl. B2)
- Rahmenpromotionsordnung mit Abstimmung über den Zeitplan und ein strukturiertes Promotionsprogramm
- das zentrale studentische Beschwerdemanagement ist etabliert und dient als regulierende Schnittstelle zwischen Studierenden, Lehrenden und Verwaltung.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die geplante **Quotierung bei der Vergabe von SHK-/WHK-Stellen** mit dem Ziel einer 50%-Verteilung der Geschlechter, mindestens jedoch einer Verteilung gemäß dem Geschlechter-Anteil bei den Studierenden wurde in der Fakultät Physik realisiert (implementiert). Deutlich mehr Fakultäten als im letzten Berichtszeitraum stellen überproportional weibliche studentische Hilfskräfte ein (2010: 3 Fakultäten, 2012: 5 Fakultäten von 6 relevanten), um den Zugang zur wissenschaftlichen Arbeitsfeldern zu erleichtern.

Das für 2013 geplante **Konzept Karrierechancen** bietet nicht nur ein klar definiertes Verfahren für die Besetzung von Dauerstellen im Wissenschaftsbereich, sondern auch eine Verpflichtung der Universität, bis zu 30% aller Haushaltsstellen als Dauerstellen zu vergeben (A4.1). Mit der transparenten Vergabe und klaren Stellenanzahl soll Wissenschaftskarriere planbarer werden können.

Als Maßnahme zur **aktiven Rekrutierung** laden Fakultäten regelmäßig Wissenschaftlerinnen ein, z.B. zu Seminaren, Kolloquien oder Symposien, um geeignete Kandidatinnen zu identifizieren und direkt ansprechen zu können.

Die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung der **Fakultäten** fokussiert auf die Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen bei Tagungsreisen, auf die Vergabe von Stipendien an Frauen und auf Trainings/Workshops für Frauen. Einige Fakultäten ermöglichen eine **Anschlussfinanzierung** auslaufender Wissenschaftlerinnen-Stellen bis zur Einwerbung eines Drittmittelprojektes, Fertigstellung der Dissertation oder dem Beginn eines neuen Vertrags.

Das **ScienceCareerNet Ruhr**²¹ realisiert die gemeinsame überfachliche Personalentwicklung der Universitäten Duisburg-Essen, Bochum und Dortmund (UAMR) für Promovierende und Promovierte mit vier Modulen: Herbst-/Frühjahrsakademie, Karriereforum, mentoring³, CoachingPLUS. Das Modul **Karriereforum** im ScienceCareerNet Ruhr (52.000 € p.a., seit 2009, bis Ende 2013 befristet) bietet Promovierten intensive Gespräche mit hochkarätigen Playern aus Wissenschaft und Wirtschaft. Im Berichtszeitraum wurden fünf Karriereforen veranstaltet, darunter ein „DFG-

¹⁹ www.tu-dortmund.de -> Organisation -> Kommission zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis -> Regeln guter wissenschaftlicher Praxis

²⁰ http://www.tu-dortmund.de/uni/Forschung/Kommission_zur_Sicherstellung_guter_wissenschaftlicher_Praxis/index.html

²¹ <http://www.scn-ruhr.de/index.html>

Karrieretag“ gemeinsam mit der DFG, zu dem sich 231 Promovierende und Promovierende/Postdocs anmeldeten. Ein Karriereforum wurde erstmals vollständig in englischer Sprache angeboten. Die Veranstaltungsform Karriereforum wird verstärkt von Frauen genutzt, deren Anteil regelmäßig zwischen 50 und 60% liegt. Sehr begehrt sind die Workshops zu Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen, die im Karriereforum und im Modul CoachingPLUS einen festen Platz haben. Das Modul **mentoring**³ (48.500€ p.a., befr. bis Ende 2013), richtet sich exklusiv an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen. Seit 2005 wurden 350 Promovendinnen der UAMR-Universitäten, 123 aus der TU Dortmund aufgenommen. An der TU Dortmund konnten neue Mentoringgruppen für junge Wissenschaftlerinnen von zwei SFBs gebildet und begleitet werden, eine weitere Gruppe startet 2013.

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht:

- mehrstufiges strukturiertes Auswahlverfahren bei der Besetzung wissenschaftlicher Stellen in allen Graduiertenprogrammen
- Preise für die beste Dissertation in jeder der 16 Fakultäten (20.000€ p.a., implementiert)
- aktive Suche nach potentiellen Kandidatinnen in Berufungsverfahren
- Vertragslaufzeit für wissenschaftliche Beschäftigte beträgt mindestens 1 Jahr.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Aufgegeben wurde die Vergabe eines **Professorinnen-Bonus** (einmalig 30.000 €), den eine Fakultät bei Berufung einer Professorin erhielt. Eine Analyse über die Laufzeit seit 2009 hat gezeigt, dass nur im ersten Jahr der Bonus genutzt wurde, er jedoch seine steuernde Wirkung immer weiter verlor.

Die **Mittel des Landes NRW zur Förderung der Gleichstellung an Hochschulen** werden der Hochschulleitung zugewiesen. Zuweisungen hieraus dürfen nun nach den Vorgaben des Ministeriums nur in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Bereits früher war vereinbart, dass die Gleichstellungsbeauftragte und die Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit der Mittelverwendung zustimmen müssen und eigene Vorschläge erarbeiten.

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht:

- 3 Promille des Budgets der Fakultäten werden zweckgebunden zur Förderung von Gleichstellung zugewiesen, jährlicher Verwendungsnachweis (2011: 233.300€)
- Einwerbung einer Professur aus dem Professorinnen-Programm, Verwendung der Mittel für Gendersensibilisierung von Technik-Schulprojekten der Fakultät²²
- Polchau-Stiftung unterstützt Studentinnen der MINT-Fächer mit einem Stipendium.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Neu eingeführt wurde das **Ideen- und Beschwerdemanagement** der TU Dortmund, als ein Kommunikationselement zwischen Verwaltung und Wissenschaft für Verbesserungen, Ideen und Beschwerden. Hier können auch gleichstellungsrelevante Themen eingespeist werden.

Zur gezielten Förderung von exzellenten Wissenschaftlerinnen konnte die Universität erfolgreich zwei herausragende Forscherinnen für **renommierte Preise** vorschlagen: Den Mayer-Leibnitz-Preis erhielt eine Juniorprofessorin des Maschinenbaus, den Innovationspreis NRW eine Chemikerin. Zudem wurde eine Philosophie-Professorin der TU Dortmund als Mitglied in die Akademie der Wissenschaften NRW aufgenommen. Bereits 2011 erhielt eine Professorin der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen den Gottfried-Wilhelm-Leibnitz-Preis.

²² Die Mittel wurden der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik zur Verfügung gestellt, in die die geförderte Professorin berufen wurde.

Zur Unterstützung von **Promotionen im Rahmen von strukturierten Programmen** engagierte sich die TU Dortmund im Berichtszeitraum erfolgreich, eigene Sonderforschungsbereiche, SFB-Beteiligungen und Forschergruppen oder Schwerpunktprogramme einzuwerben²³. Auch Graduate Schools, Graduiertenkollegs oder Graduiertenschulen und große Forschungsprojekte sollten die Möglichkeiten zur Promotion verbessern. 2010 gab es 11 explizite Graduiertenprogramme, im Dezember 2012 sind es bereits 13. Allein in 2012 koordinierte die TU Dortmund fünf Projekte im 7. FRP und damit 25% mehr als 2011. Der Frauenanteil der Promovierten steigt in den letzten Jahren (vgl. Zusammenfassung, S. 3).

Neu entwickelt wurde das Projekt „**MinTU – Mädchen in die TU Dortmund**“²⁴, das eine Förderung des MIWF NRW für 2011 erhielt und seitdem aus eigenen Mitteln weiter geführt wird (30.000€ p.a. Kofinanzierung der Fakultäten). Die Kombination von MINT-Fächern und Mentoring bringt 12-14jährige Schülerinnen und MINT-Studentinnen der TU Dortmund zusammen. Das Programm beinhaltet ein einjähriges Mentoring mit vier Workshop-Tagen in MINT-Fächern und will den Schülerinnen das Studium eines MINT-Faches nahe bringen. Das Programm wird sehr stark nachgefragt: auch im derzeitigen zweiten Durchlauf werden 46 Schülerinnen aufgenommen, weitere 15 bilden die Warteliste für 2014.

Für die zentrale Organisation und Ausweitung der **Girls' Day und Boys' Day-Angebote** werden ab 2013 zusätzliche Mittel bereitgestellt (Stelle ausgeschrieben, 20.000€ p.a.).

Die **Juniorprofessur** als Qualifizierungsmöglichkeit neben der Habilitation wurde erst ab 2010 offensiv genutzt. Von den 19 Juniorprofessuren sind vier mit Frauen besetzt, deren Anteil damit von 33% auf 21% gefallen ist. Eine zusätzliche Juniorprofessur, die mit einer Frau besetzt werden wird, wurde Ende 2012 im NRW-Landesprogramm Geschlechtergerechte Hochschule eingeworben. Zu beobachten war, dass Juniorprofessorinnen erfreulicherweise sehr schnell wegberufen wurden und ihre Karriere als Hochschullehrerinnen erfolgreich fortgeführt haben.

Seit 2012 vergibt die TU Dortmund in Kooperation mit der Dortmunder Volksbank jährlich acht Dortmunder-Gambrinus-Fellowships an ausländische Gastprofessor/-innen. Unter den Gästen war leider nur eine Frau. Damit bleibt das Ziel, verstärkt **Gastprofessorinnen** in Fakultäten mit geringem Professorinnen-Anteil einzuladen, bislang unerfüllt und daher bestehen. Bei der Vergabe von **Vertretungsprofessuren** an Wissenschaftlerinnen war die TU Dortmund hingegen erfolgreicher: Im WiSe 2011/12 und SoSe 2012 wurden insgesamt 21 bzw. 25 Professuren vertreten, der Frauenanteil betrug dabei 33,33% bzw. 36%.

Die Fakultät für Informatik befindet sich noch in der Prüfung, ob eine Teilnahme am **tasteMINT Assessment** sinnvoll ist. Das Verfahren soll unentschlossenen Abiturientinnen eine objektivere Einschätzung ihrer Begabung für Mint-Fächer ermöglichen.

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht:

- Gender Consulting durch die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt und die Gleichstellungsbeauftragte im Vorfeld der Beantragung von Forschungsmitteln
- Beratung von Schülerinnen und Schüler als gemeinsame Aufgabe des Zentrums für Information Beratung und der Fakultäten: Schulveranstaltungen, Informationstage, Messepräsenzen, Nacht der Beratung, Sommerfest/Campus Fest, do-camp-ing²⁵
- MINT-Fakultäten investieren in eine große Bandbreite von Maßnahmen zur Studienorientierung und zur Gewinnung von Studentinnen

²³ zwei Graduiertenkollegs, vier NRW Forschungsschulen, vier weitere Graduiertenschulen, vier SFB/TR, fünf SFB/TR-Beteiligungen, vier Forschergruppen/Schwerpunktprogramme, fünf umfangreiche BMBF-Projekte
http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen_Daten_Fakten/Statistik/Publikationen/Jahrbuch/jahrbuch2011web.pdf

²⁴ <http://www.tu-dortmund.de/uni/mintu/de/MinTU/>

²⁵ <http://www.tu-dortmund.de/uni/Einstieg/schnupperversammlungen/kinderuni/index.html>

- Graduiertenprogramm der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten²⁶ (45.000€ p.a.)
- Referat Forschungsförderung und Wissenstransfer unterstützt bei Drittmittel-Antragstellungen, EU-Büro²⁷ steht bei Planung, Durchführung und Abrechnung von EU-Projekten zur Seite
- finanzielle Unterstützung bei der Vorbereitung aufwändiger Drittmittelanträge (600.000€)
- verschieden zugeschnittene Mentoringsysteme für die Studieneingangsphase in den Fakultäten
- breites Engagement der MINT-Fakultäten zur Gewinnung von Studentinnen und zur frühzeitigen Studienorientierung (MinTU-Projekt, Mädchen-Technik-Talente-Kongress, Schnupperuni Informatik für Schülerinnen, Girls' Day und Boys' Day, ThyssenKrupp IdeenPark, Bundeswettbewerb Informatik, Internationale Chemie-Olympiade...)
- Angebote des DLR_School_Lab in Kooperation mit MINT-Fakultäten
- fakultätseigene Frauennetzwerke oder Mailinglisten, Newsmail der zentralen Gleichstellungsbeauftragte, einige Fakultätshomepages integrieren eine spezifische Frauen-Seite (z.B. „Ingenieurinnen“) oder die Seite der Gleichstellungsbeauftragten.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Nach der Neuausrichtung des Referats Hochschulkommunikation Anfang 2012 wird eine **Gender-sensible Öffentlichkeitsarbeit** mit geschlechtergerechter Text- und Bildsprache auf der Homepage und in der Außendarstellung der Universität stark forciert. Auch die Internet-Seiten für Studieninteressierte, das Familienportal und viele Fakultätsseiten sind mittlerweile geschlechterneutral formuliert und bebildert. Die für das Jahr 2011 geplante Fortsetzung der **Publikationsreihe über Aktive Väter** wird erst 2013 realisiert. Die Forschung der Fakultät Rehabilitationswissenschaften zu Gründen der **geschlechterspezifischen Studienwahl** in ihrem Fach soll in die Weiterentwicklung des Boys' Day einfließen.

Die Fakultät Raumplanung bot in Kooperation mit dem Hochschuldidaktischen Zentrum **Weiterbildungen zur geschlechtergerechten Lehre** für das Lehrpersonal aller Statusgruppen an: "Gender & Diversity in der Lehre" fand im Mai 2012 erstmalig statt.

Die **Geschlechterforschung** an der TU Dortmund ist derzeit mit fünf Professuren repräsentiert, durch Denomination oder fachliche Kennzeichnung. Geschlechterfragen werden jedoch auch von anderen Fach-Professuren und Lehrenden in Forschung und Lehre eingebracht, weil die Curricula der Ba-/Ma-Studiengänge Genderthemen beinhalten. Dies wird nun als eine Auswirkung der Akkreditierungsbegleitung durch die AG Gender Studies sichtbar.

Implementiert und unverändert seit dem letzten Bericht:

- Role models: gemischtgeschlechtliche Vortragsteams bei Schulbesuchen, Studentinnen mit aktiver Rolle in Schulaktionen und Informationsveranstaltungen, Projekt dortMint mit Schul-Botschafterinnen, mentoring³ präsentiert Ingenieurwissenschaftlerinnen aktiv als Role-Models
- Fakultäten mit niedrigem Frauenanteil laden regelmäßig Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen ein, Fachschaftszeitung druckt Interviews mit Professor/-innen
- Fakultäten setzen verstärkt weibliche studentische Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit ein (z.B. Campus Fest/Sommerfest, Begleitung von Schülerpraktika).

²⁶ http://www.tu-dortmund.de/uni/Forschung/Nachwuchsf_orderung/Graduiertenprogramm_der_geistes-_und_sozialwissenschaftlichen_Fakult__ten/index.html

²⁷ <http://eu-buero.bci.tu-dortmund.de/>

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // TU Dortmund Gesamt

wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%			
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w				
Immatrikulationen*	WS 08/09	10.412	8.936	54%	46%	WS 10/11	11.459	10.177	53%	47%	WS 12/13	14.419	12.453	54%	46%		
- davon im Lehramt*		1.602	3.833	29%	71%		1.924	4.503	30%	70%		2.439	5.295	32%	68%	39%	61%
- davon sonstige Studiengänge*		8.810	5.103	63%	37%		9.535	5.674	63%	37%		11.980	7.158	63%	37%	53%	47%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	154,6	59,0	72%	28%	gemittelt 2007-2009	149,33	67,00	69%	31%	gemittelt 2009-2011	158,51	85,05	65%	35%	62%	38%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	8	3	73%	27%	gemittelt 2007-2009	8,67	4,67	65%	35%	gemittelt 2009-2011	5,97	4,66	56%	44%	62%	38%
Juniorprofessuren	1.1.09	4	2	67%	33%	1.12.10	10	5	67%	33%	1.12.12	15	4	79%	21%	57%	43%
Professuren	1.1.09	221	47	82%	18%	1.12.10	225	49	82%	18%	1.12.12	208	60	78%	22%	72%	28%
- davon Prof. C3/W2		76	20	79%	21%		75	20	79%	21%		74	24	76%	24%	72%	28%
- davon Prof. C4/W3		145	27	84%	16%		150	29	84%	16%		134	36	79%	21%	72%	28%
Leistungspositionen	1.1.09	40	10	80%	20%	1.12.10	40	10	80%	20%	31.12.12	40	11	78%	22%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Mathematik																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	656	850	44%	56%	WS 10/11	715	913	44%	56%	WS 12/13	941	1.012	48%	52%		
- davon im Lehramt*		207	549	27%	73%		252	619	29%	71%		288	582	33%	67%	37%	63%
- davon sonstige Studiengänge*		449	301	60%	40%		463	294	61%	39%		653	430	60%	40%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	5,7	1,3	81%	19%	gemittelt 2007-2009	5	1,33	79%	21%	gemittelt 2009-2011	5,60	2,00	74%	26%	71%	29%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	1,33	0,33	80%	20%	gemittelt 2009-2011	0	0,33	0%	100%	81%	19%
Juniorprofessuren	1.1.09	1	0	100%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%	1.12.12	3	0	100%	0%	81%	19%
Professuren	1.1.09	17	2	89%	11%	1.12.10	17	2	89%	11%	1.12.12	18	2	90%	10%	81%	19%
- davon Prof. C3/W2		7	0	100%	0%		5	0	100%	0%		5	0	100%	0%	81%	19%
- davon Prof. C4/W3		10	2	83%	17%		12	2	86%	14%		13	2	87%	13%	81%	19%
Leitungspositionen	1.1.09	2	1	67%	33%	1.12.10	2	1	67%	33%	31.12.12	3	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Physik																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009					Situation am 01.12.2010					Aktuelle Situation 31.12.2012					Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	425	95	82%	18%	WS 10/11	508	125	80%	20%	WS 12/13	868	274	76%	24%		
- davon im Lehramt*		54	25	68%	32%		63	26	71%	29%		78	34	70%	30%	58%	42%
- davon sonstige Studiengänge*		371	70	84%	16%		445	99	82%	18%		790	240	77%	23%	74%	26%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	16,7	1,7	91%	9%	gemittelt 2007-2009	15	2,67	85%	15%	gemittelt 2009-2011	14,00	4,00	78%	22%	82%	18%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0	0%	0%	gemittelt 2007-2009	0	0	0%	0%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%	91%	9%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%	1.12.12	0	0	0%	0%	-	-
Professuren	1.1.09	16	1	94%	6%	1.12.10	16	1	94%	6%	1.12.12	15	1	94%	6%	84%	16%
- davon Prof. C3/W2		6	1	86%	14%		7	1	88%	13%		7	0	100%	0%	84%	16%
- davon Prof. C4/W3		10	0	100%	0%		9	0	100%	0%		8	1	89%	11%	84%	16%
Leitungspositionen	1.1.09	4	0	100%	0%	1.12.10	4	0	100%	0%	31.12.12	4	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.
Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Chemie																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	397	447	47%	53%	WS 10/11	444	467	49%	51%	WS 12/13	541	517	51%	49%		
- davon im Lehramt*		57	140	29%	71%		55	138	28%	72%		71	106	40%	60%	39%	61%
- davon sonstige Studiengänge*		340	307	53%	47%		389	329	54%	46%		470	411	53%	47%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	23,7	10,3	70%	30%	gemittelt 2007-2009	24,33	10,67	70%	30%	gemittelt 2009-2011	23,66	18,66	56%	44%	60%	40%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1	0,33	75%	25%	gemittelt 2007-2009	1	0,33	75%	25%	gemittelt 2009-2011	0,33	0	100%	0%	70%	30%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%	1.12.12	0	0	0%	0%	-	-
Professuren	1.1.09	16	1	94%	6%	1.12.10	17	1	94%	6%	1.12.12	15	2	88%	12%	84%	16%
- davon Prof. C3/W2		5	0	100%	0%		6	0	100%	0%		7	0	100%	0%	84%	16%
- davon Prof. C4/W3		11	1	92%	8%		11	1	92%	8%		8	2	80%	20%	84%	16%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	1	75%	25%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Informatik																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	1.658	206	89%	11%	WS 10/11	1.499	194	89%	11%	WS 12/13	1.897	403	82%	18%		
- davon im Lehramt*		45	11	80%	20%		63	13	83%	17%		75	22	77%	23%	70%	30%
- davon sonstige Studiengänge*		1.613	195	89%	11%		1.436	181	89%	11%		1.822	381	83%	17%	80%	20%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	13,0	1,0	93%	7%	gemittelt 2007-2009	8	0,67	92%	8%	gemittelt 2009-2011	11,00	2,66	81%	19%	89%	11%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,33	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	0	0	0%	0%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%	93%	7%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%	1.12.12	0	0	0%	0%	93%	7%
Professuren	1.1.09	18	3	86%	14%	1.12.10	19	3	86%	14%	1.12.12	15	4	79%	21%	75%	25%
- davon Prof. C3/W2		8	1	89%	11%		8	1	89%	11%		7	2	78%	22%	75%	25%
- davon Prof. C4/W3		10	2	83%	17%		11	2	85%	15%		8	2	80%	20%	75%	25%
Leitungspositionen	1.1.09	2	1	67%	33%	1.12.10	2	1	67%	33%	31.12.12	2	1	67%	33%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.
Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Statistik																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	256	183	58%	42%	WS 10/11	268	196	58%	42%	WS 12/13	407	336	55%	45%		
- davon im Lehramt*		-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		256	183	58%	42%		268	196	58%	42%		407	336	55%	45%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	3,7	3,0	55%	45%	gemittelt 2007-2009	5,33	6	47%	53%	gemittelt 2009-2011	6,30	5,30	54%	46%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,33	0,33	50%	50%	gemittelt 2007-2009	1	0	100%	0%	gemittelt 2009-2011	1,33	0	100%	0%	55%	45%
Juniorprofessuren	1.1.09	1	0	100%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%	1.12.12	2	0	100%	0%	55%	45%
Professuren	1.1.09	7	2	78%	22%	1.12.10	8	4	67%	33%	1.12.12	8	4	67%	33%	68%	32%
- davon Prof. C3/W2		2	0	100%	0%		3	0	100%	0%		3	0	100%	0%	68%	32%
- davon Prof. C4/W3		5	2	71%	29%		5	4	56%	44%		5	4	56%	44%	68%	32%
Leitungspositionen	1.1.09	1	2	33%	67%	1.12.10	1	2	33%	67%	31.12.12	0	2	0%	100%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.
Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009					Situation am 01.12.2010					Aktuelle Situation 31.12.2012					Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	676	321	68%	32%	WS 10/11	687	329	68%	32%	WS 12/13	877	436	67%	33%		
- davon im Lehramt*		2	1	67%	33%		2	0	100%	0%		1	0	100%	0%	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		674	320	68%	32%		685	329	68%	32%		876	436	67%	33%	58%	42%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	18,3	3,7	83%	17%	gemittelt 2007-2009	19,33	4,33	82%	18%	gemittelt 2009-2011	15,33	4,50	77%	23%	68%	32%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	0,33	0	100%	0%	gemittelt 2009-2011	0,33	0,33	50%	50%	83%	17%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%	1.12.12	0	0	0%	0%	83%	17%
Professuren	1.1.09	11	1	92%	8%	1.12.10	12	1	92%	8%	1.12.12	12	1	92%	8%	83%	17%
- davon Prof. C3/W2		2	0	100%	0%		2	0	100%	0%		3	0	100%	0%	83%	17%
- davon Prof. C4/W3		9	1	90%	10%		10	1	91%	9%		9	1	90%	10%	83%	17%
Leitungspositionen	1.1.09	2	1	67%	33%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Maschinenbau																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009					Situation am 01.12.2010					Aktuelle Situation 31.12.2012					Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	2.218	470	83%	17%	WS 10/11	2.445	498	83%	17%	WS 12/13	2.919	645	82%	18%		
- davon im Lehramt*		46	12	79%	21%		47	13	78%	22%		63	14	82%	18%	69%	31%
- davon sonstige Studiengänge*		2.172	458	83%	17%		2.398	485	83%	17%		2.856	631	82%	18%	80%	20%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	22,7	1,0	96%	4%	gemittelt 2007-2009	20,67	2	91%	9%	gemittelt 2009-2011	26,00	4,66	85%	15%	83%	17%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,67	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	1,33	0	100%	0%	gemittelt 2009-2011	1,33	0,67	67%	34%	96%	4%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	1	50%	50%	1.12.12	1	1	50%	50%	50%	50%
Professuren	1.1.09	14	0	100%	0%	1.12.10	14	0	100%	0%	1.12.12	14	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C3/W2		4	0	100%	0%		4	0	100%	0%		4	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C4/W3		10	0	100%	0%		10	0	100%	0%		10	0	100%	0%	90%	10%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	4	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.
Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Elektrotechnik & Informationstechnik																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009					Situation am 01.12.2010					Aktuelle Situation 31.12.2012					Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	682	68	91%	9%	WS 10/11	764	85	90%	10%	WS 12/13	993	132	88%	12%		
- davon im Lehramt*		6	0	100%	0%		6	0	100%	0%		7,4	0,4	95%	5%	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		676	68	91%	9%		758	85	90%	10%		986	132	88%	12%	80%	20%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	15,0	0,7	96%	4%	gemittelt 2007-2009	12,67	0,67	95%	5%	gemittelt 2009-2011	10,30	0,33	97%	3%	86%	14%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	0,33	0	100%	0%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%	96%	4%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%	1.12.12	1	0	100%	0%	50%	50%
Professuren	1.1.09	14	0	100%	0%	1.12.10	14	1	93%	7%	1.12.12	12	1	92%	8%	90%	10%
- davon Prof. C3/W2		5	0	100%	0%		5	1	83%	17%		4	1	80%	20%	90%	10%
- davon Prof. C4/W3		9	0	100%	0%		9	0	100%	0%		8	0	100%	0%	90%	10%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Raumplanung																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	582	437	57%	43%	WS 10/11	624	546	53%	47%	WS 12/13	618	591	51%	49%		
- davon im Lehramt*		-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		582	437	57%	43%		624	546	53%	47%		618	591	51%	49%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	5,3	4,7	53%	47%	gemittelt 2007-2009	7	4,33	62%	38%	gemittelt 2009-2011	7,00	5,00	58%	42%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0,33	0%	100%	gemittelt 2007-2009	0,33	0	100%	0%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%	53%	47%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%	1.12.12	0	0	0%	0%	-	-
Professuren	1.1.09	9	5	64%	36%	1.12.10	9	3	75%	25%	1.12.12	12	3	80%	20%	53%	47%
- davon Prof. C3/W2		2	2	50%	50%		1	1	50%	50%		4	1	80%	20%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		7	3	70%	30%		8	2	80%	20%		8	2	80%	20%	53%	47%
Leitungspositionen	1.1.09	1	1	50%	50%	1.12.10	1	1	50%	50%	31.12.12	2	1	67%	33%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.
 Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.
 Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	568	554	51%	49%	WS 10/11	660	656	50%	50%	WS 12/13	745	726	51%	49%		
- davon im Lehramt*		-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		568	554	51%	49%		660	656	50%	50%		745	726	51%	49%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	3,3	1,3	71%	29%	gemittelt 2007-2009	4,67	1,33	78%	22%	gemittelt 2009-2011	2,66	0,66	80%	20%	61%	39%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0	0%	0%	gemittelt 2007-2009	0	0	0%	0%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%	71%	29%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	1	0%	100%	1.12.12	0	1	0%	100%	50%	50%
Professuren	1.1.09	16	0	100%	0%	1.12.10	17	0	100%	0%	1.12.12	17	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C3/W2		1	0	100%	0%		2	0	100%	0%		2	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C4/W3		15	0	100%	0%		15	0	100%	0%		15	0	100%	0%	90%	10%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschafts- & Sozialwissenschaftliche Fakultät																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	736	604	55%	45%	WS 10/11	1.026	822	56%	44%	WS 12/13	1.336	1.016	57%	43%		
- davon im Lehramt*		44	44	50%	50%		43	51	46%	54%		41	40	51%	49%	50%	50%
- davon sonstige Studiengänge*		692	560	55%	45%		983	771	56%	44%		1.295	976	57%	43%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	10,3	2,7	79%	21%	gemittelt 2007-2009	10,67	4,67	70%	30%	gemittelt 2009-2011	16,66	6,00	74%	26%	69%	31%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,33	0,67	33%	67%	gemittelt 2007-2009	0,67	1	40%	60%	gemittelt 2009-2011	0,33	0,67	33%	67%	43%	57%
Juniorprofessuren	1.1.09	1	0	100%	0%	1.12.10	4	1	80%	20%	1.12.12	5	2	71%	29%	79%	21%
Professuren	1.1.09	18	0	100%	0%	1.12.10	17	0	100%	0%	1.12.12	17	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C3/W2		4	0	100%	0%		4	0	100%	0%		4	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C4/W3		14	0	100%	0%		13	0	100%	0%		13	0	100%	0%	90%	10%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.
Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Erziehungswissenschaft & Soziologie																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	238	973	20%	80%	WS 10/11	291	1.196	20%	80%	WS 12/13	676	2.082	25%	75%		
- davon im Lehramt*		100	410	20%	80%		183	684	21%	79%		549	1.486	27%	73%	30%	70%
- davon sonstige Studiengänge*		138	563	20%	80%		108	512	17%	83%		127	596	18%	82%	30%	70%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	3,3	8,7	28%	72%	gemittelt 2007-2009	3	8	27%	73%	gemittelt 2009-2011	6,00	8,66	41%	59%	38%	62%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0,33	0%	100%	gemittelt 2007-2009	1	0,67	60%	40%	gemittelt 2009-2011	1,33	0,67	67%	34%	28%	72%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	1	0%	100%	1.12.10	0	1	0%	100%	1.12.12	0	0	0%	0%	50%	50%
Professuren	1.1.09	14	8	64%	36%	1.12.10	15	8	65%	35%	1.12.12	14	11	56%	44%	54%	46%
- davon Prof. C3/W2		6	5	55%	45%		5	4	56%	44%		7	5	58%	42%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		8	3	73%	27%		10	4	71%	29%		7	6	54%	46%	54%	46%
Leitungspositionen	1.1.09	2	1	67%	33%	1.12.10	2	1	67%	33%	31.12.12	2	1	67%	33%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Rehabilitationswissenschaften																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	244	1.072	19%	81%	WS 10/11	269	1.260	18%	82%	WS 12/13	289	1.370	17%	83%		
- davon im Lehramt*		174	424	29%	71%		181	557	25%	75%		201	640	24%	76%	39%	61%
- davon sonstige Studiengänge*		70	648	10%	90%		88	703	11%	89%		88	730	11%	89%	20%	80%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	1,3	4,3	23%	77%	gemittelt 2007-2009	1,67	5,67	23%	77%	gemittelt 2009-2011	1,00	7,30	12%	88%	33%	67%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1,33	0,67	67%	34%	gemittelt 2007-2009	0,33	0,33	50%	50%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%	57%	43%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	1	0%	100%	1.12.10	0	1	0%	100%	1.12.12	1	0	100%	0%	50%	50%
Professuren	1.1.09	9	7	56%	44%	1.12.10	10	7	59%	41%	1.12.12	9	6	60%	40%	50%	50%
- davon Prof. C3/W2		4	1	80%	20%		5	1	83%	17%		4	1	80%	20%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		5	6	45%	55%		5	6	45%	55%		5	5	50%	50%	50%	50%
Leitungspositionen	1.1.09	1	2	33%	67%	1.12.10	1	2	33%	67%	31.12.12	1	2	33%	67%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Humanwissenschaften & Theologie																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	207	536	28%	72%	WS 10/11	263	660	28%	72%	WS 12/13	254	570	31%	69%		
- davon im Lehramt*		207	536	28%	72%		263	660	28%	72%		254	570	31%	69%	38%	62%
- davon sonstige Studiengänge*		-	-	-	-		-	-	-	-		5	4	56%	44%	-	-
Promotionen	gemittelt 2005-2007	4,3	8,7	33%	67%	gemittelt 2007-2009	4,67	6	44%	56%	gemittelt 2009-2011	7,00	6,33	53%	47%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,33	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	0,67	0,67	50%	50%	gemittelt 2009-2011	0,66	0,33	67%	33%	33%	67%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%	1.12.12	1	0	100%	0%	50%	50%
Professuren	1.1.09	18	2	90%	10%	1.12.10	16	3	84%	16%	1.12.12	8	8	50%	50%	80%	20%
- davon Prof. C3/W2		9	0	100%	0%		8	1	89%	11%		4	4	50%	50%	80%	20%
- davon Prof. C4/W3		9	2	82%	18%		8	2	80%	20%		4	4	50%	50%	80%	20%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	0	100%	0%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Kulturwissenschaften

wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009				Situation am 01.12.2010				Aktuelle Situation 31.12.2012				Ziel 2013				
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%			
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w				
Immatrikulationen*	WS 08/09	559	1.561	26%	74%	WS 10/11	608	1.714	26%	74%	WS 12/13	643	1.792	26%	74%		
- davon im Lehramt*		352	1.166	23%	77%		384	1.248	24%	76%		416	1.296	24%	76%	33%	67%
- davon sonstige Studiengänge*		207	395	34%	66%		224	466	32%	68%		227	496	31%	69%	44%	56%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	4,7	4,3	52%	48%	gemittelt 2007-2009	4	4,33	48%	52%	gemittelt 2009-2011	4,00	7,33	35%	65%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0,33	0%	100%	gemittelt 2007-2009	0	1	0%	100%	gemittelt 2009-2011	0	1,33	0%	100%	52%	48%
Juniorprofessuren	1.1.09	1	0	100%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%	1.12.12	0	0	0%	0%	52%	48%
Professuren	1.1.09	16	7	70%	30%	1.12.10	16	7	70%	30%	1.12.12	14	9	61%	39%	60%	40%
- davon Prof. C3/W2		7	5	58%	42%		6	5	55%	45%		5	5	50%	50%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		9	2	82%	18%		10	2	83%	17%		9	4	69%	31%	60%	40%
Leitungspositionen	1.1.09	3	1	75%	25%	1.12.10	2	2	50%	50%	31.12.12	1	2	33%	67%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Kunst- & Sportwissenschaft																	
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009					Situation am 01.12.2010					Aktuelle Situation 31.12.2012					Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w		
Immatrikulationen*	WS 08/09	294	473	38%	62%	WS 10/11	380	489	44%	56%	WS 12/13	399	510	44%	56%		
- davon im Lehramt*		292	429	40%	60%		374	467	44%	56%		384	468	45%	55%	50%	50%
- davon sonstige Studiengänge*		2	44	4%	96%		6	22	21%	79%		15	42	26%	74%	20%	80%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	3,3	2,0	62%	38%	gemittelt 2007-2009	3,33	4,67	42%	58%	gemittelt 2009-2011	2,00	1,66	55%	45%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,67	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	1	0,67	60%	40%	gemittelt 2009-2011	0,33	0,33	50%	50%	62%	38%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%	1.12.12	1	0	100%	0%	50%	50%
Professuren	1.1.09	8	8	50%	50%	1.12.10	8	8	50%	50%	1.12.12	8	8	50%	50%	50%	50%
- davon Prof. C3/W2		4	5	44%	56%		4	5	44%	56%		4	5	44%	56%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		4	3	57%	43%		4	3	57%	43%		4	3	57%	43%	50%	50%
Leitungspositionen	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	3	0	100%	0%	31.12.12	3	1	75%	25%		

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt.

Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse.

Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.