

Gleichstellungsstandards - Zwischenbericht 2011

Vorbemerkungen

Im Januar 2010 waren an der TU Dortmund 3.654 Frauen und Männer beschäftigt, davon 505 in der allgemeinen Hochschulverwaltung. Der Anteil der Frauen im Wissenschaftsbereich (Fakultäten und zentrale wissenschaftliche Einrichtungen) beträgt 39%, in der Hochschulverwaltung knapp 47%¹. Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit hat an der TU Dortmund Tradition: Gründung einer Hochschul-Kindergarten-Elterninitiative (1980), Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen NRW (1981), DFG-Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“ (1993-99), Rektoratsprojekt „Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR)“ (1998-2002).

Umsetzungsprozess der DFG-Gleichstellungsstandards

Das Rektorat der TU Dortmund beschloss am 21.4.2010, **eine Steuerungsgruppe** für den internen Umsetzungsprozess zu bilden. Unter Vorsitz des Prorektors Forschung wurden eine Gender-Expertin und die Gleichstellungsbeauftragte der TU zu Mitgliedern berufen. Die Leiterin der seit 2009 neu eingerichteten **Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt** ist ebenfalls Mitglied und unterstützt die Steuerungsgruppe administrativ.

Aufgabe der Steuerungsgruppe ist u.a., den Abstimmungsprozess mit den Fakultäten über die Zielzahlen zu initiieren². Dabei wurde deutlich, dass die für den ersten Bericht genannten Ausgangsdaten problematisch sind, da die Studierenden nur in ihrem ersten Prüfungsfach gezählt wurden und die Prüfungszahlen sich nur auf die Nicht-Lehramt-Studiengänge bezogen. Nach Auffassung der Fakultäten sollten auch in den Lehrämtern Promotionen erwartet werden. Die Steuerungsgruppe modifizierte die Datenbasis von 2009 und zieht als Prüfungszahlen nun gewichtete Kopffzahlen der Immatrikulationen als Ausgangsbasis heran, **d.h. Studierende werden anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt. Außerdem wurden alle Daten der Ausgangslage 1.1.2009 überprüft und ggf. korrigiert.**

Daher weist die Datenmatrix im vorliegenden Bericht u.a. neue Zahlen in den drei Zeilen „Immatrikulationen“, „Immatrikulationen im Lehramt“ und „Immatrikulationen sonstige Studiengänge“ der Ausgangslage 1.1.2009 auf. Eine Abweichung von mehr als 2%-Punkten wird in der Tabelle durch rote Schrift angezeigt. Wenn notwendig wurden die Zielgrößen für das Jahr 2013 nach den bereits 2008 geltenden Berechnungsgrundsätzen neu berechnet (rot markiert).

Berechnungsgrundsätze 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.
2. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. Es werden Ziele bis zu einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert. Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine 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 bei den gemittelten Promotionen.
 - c) Neu: 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.

¹ Quelle: Jahrbuch 2009 der TU Dortmund, Tab. 3.2

² Die Gespräche dazu fanden im Oktober 2010 statt.

Den Abstimmungsprozess mit den Fakultäten wertet die Steuerungsgruppe insgesamt als erfolgreich, ein Commitment für die Ziele und die Berechnungsgrundsätze wurde erreicht.

Änderungen zum ersten Bericht:

- *Professuren 1.1.2009* wurden korrigiert, Professuren wiss. Einrichtungen wurden einbezogen.
- *Immatrikulationen sonstige Fächer 1.1.2009* in den Fakultäten Humanwissenschaften & Theologie und Kunst- und Sportwissenschaft wurden gelöscht bzw. korrigiert, Datenfehler im ersten Bericht.
- *Immatrikulationen* mit weniger als 20 Studierenden kommen in den Fakultäten Bio- & Chemieingenieurwesen und Elektrotechnik & Informationstechnik vor, hier sind keine Ziele definiert.
- das *Ziel Immatrikulation 2013* der Fak. Maschinenbau wurde auf Wunsch des Dekans auf 20% festgelegt.
- neue Ziele für Habilitationen und Juniorprofessuren wurden definiert, aufgrund zu kleiner Zahlen in den Fakultäten nur auf Ebene der gesamten Universität.

Der vorliegende Bericht wurde vom Rektorat der TU Dortmund im Februar 2011 beschlossen.

Zusammenfassung: Entwicklungen im Berichtszeitraum

Frauenförderung ist seit vielen Jahren in verschiedenen Strukturen (zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission...) etabliert. Besonders hervorzuheben ist die seit Mitte 2009 neu und dauerhaft eingerichtete **Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt**. Sie ist ein klares Signal dafür, dass die TU Dortmund hier eine zentrale Hochschulaufgabe sieht. Die Stelle ist mit einer promovierten Erziehungswissenschaftlerin besetzt, die jahrelang Gleichstellungsbeauftragte der Universität war und die etablierten Gleichstellungsstrukturen unterstützt.

Die TU Dortmund engagiert sich stark für die Verbesserung der Familienfreundlichkeit ihrer Beschäftigten und Studierenden. So soll der KiTa-Betrieb auf dem Campus mit 20 zusätzlichen Plätzen im März 2011 starten, eine neue Tagesmütterbetreuung auf dem Campus für Kinder unter 3 Jahren ist beschlossen. Das geplante Familienportal der TU ist seit Oktober 2010 online.

Die TU Dortmund hat vier Haupthandlungsfelder identifiziert:

- 1) die Steigerung des Professorinnen-Anteils insgesamt und in den beiden Besoldungsgruppen,
- 2) die Steigerung des Anteils weiblicher Promovierenden – auch in den Lehramtsfächern,
- 3) die Gewinnung von Studentinnen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge und
- 4) die Gewinnung von männlichen Studierenden für Lehramtsstudiengänge – wohl wissend, dass ein höherer Studentenanteil hier die Studentinnen-Anteile auf der TU Gesamt-Ebene reduzieren würde.

Ein Blick auf die Datenlage zeigt, dass sich das Geschlechterverhältnis aller Studierenden der TU Dortmund relativ stabil bei ca. 50% eingependelt hat. Dennoch erfolgt die Studienfachwahl sehr geschlechterspezifisch: Ingenieurwissenschaften wie Maschinenbau oder Elektrotechnik sind männlich dominiert, Lehramtsfächer hingegen weiblich.

Im Berichtszeitraum konnten die Relationen zwischen Studentinnen und Studenten in den einzelnen Fakultäten nur wenig verändert werden. In den Lehramtsstudiengängen insgesamt beträgt der Anteil der Lehramtsstudenten unverändert 30% - nur die Fakultät Kunst- und Sportwissenschaft erreicht einen höheren Anteil (44%). Das Geschlechterverhältnis in den sonstigen Studiengängen bleibt ebenfalls unverändert (63% Männer zu 37% Frauen). Während hier die Studentinnen-Anteile in Mathematik, Chemie, Statistik und Architektur & Bauingenieurwesen ausgewogen und im Bio- & Chemieingenieurwesen mit 38% relativ hoch sind, sind die Studentinnen in Fächern wie Physik, Informatik, Maschinenbau und Elektrotechnik & Informationstechnik deutlich unterrepräsentiert. Zarte positive Tendenzen zeigen sich in den Fakultäten Physik und Elektrotechnik & Informationstechnik (Steigerung um 1-2%-Punkte).

Veränderungen bei der Studienwahl sind erfahrungsgemäß sehr langwierig. Dennoch unternimmt die TU weiterhin Maßnahmen zu deren Veränderung, z.B. mit dem Gender-Projekt der Fakultät Elektro-

technik & Informationstechnik (vgl. B1.2) oder mit Boys´ Day-Aktivitäten in der Fakultät Rehabilitationswissenschaften.

Dass der Frauenanteil in MINT-Studiengängen dann deutlich höher ist, wenn sie noch keine stereotype Geschlechterzuordnung besitzen, ist ein bekannter Effekt. Er zeigt sich an der TU in Studiengängen z.B. der Chemischen Biologie oder in der Ausrichtungsänderung der Fakultät Bio- & Chemieingenieurwesen (vorher Chemietechnik). Diese Bereiche weisen einen höheren Frauenanteil auf und deuten ein Aufbrechen der geschlechterspezifischen Studienwahl an. Ähnliche Effekte verspricht sich die Fakultät Informatik durch geplante anwendungsnahe Studiengänge. Das Rektorat wird diskutieren, inwiefern bei neuen Studiengängen forciert werden kann, die Bezeichnungen offen/attraktiv für beide Geschlechter zu formulieren.

Die Zahl der Promotionen und Habilitationen an der TU ist – gemessen an der Zahl der Studierenden – relativ gering. Das liegt z.T. an dem hohen Anteil von Lehramt-Studierenden, die 30% der Studierenden insgesamt ausmachen und traditionell eine geringe Promotionsquote aufweisen, sowie an den ingenieurwissenschaftlichen Fächern, in denen eine Promotion im Karriereprofil nicht zwingend erforderlich ist. Dennoch deuten hier die aktuellen Daten eine leicht positive Entwicklung an: Der Frauenanteil bei Promotion (28% auf 31%) und Habilitation (28% auf 35%) wurde leicht gesteigert, auch in den absoluten Zahlen. Eventuell wird hier die Unterstützung bei Forschungsanträgen und die Unterstützung zur Karriereorientierung für den wissenschaftlichen Nachwuchs wirksam (z.B. ScienceCareerNet Ruhr, mentoring³ für Frauen...), die die TU seit einiger Zeit implementiert hat (vgl. B1.1).

Mit einem 18%igen Professorinnen-Anteil belegte die TU Dortmund 2008 im Bundesvergleich einen Platz im oberen Mittelfeld³. Am 1.12.2010 liegt dieser Anteil unverändert bei 18%, die absolute Zahl der Professorinnen steigt von 47 (1.1.2009) auf 49 (1.12.2010). Auf den ersten Blick erscheint dies eine statische Situation. Das Berufungsgeschehen an der TU war in den vergangenen zwei Jahren jedoch rege: Unter den 42 Neuberufenen waren 8 Frauen (19%). Hier wird sich die TU bis 2013 verstärkt bemühen. Einen Schritt hat die TU bereits unternommen, indem vermehrt Juniorprofessuren ausgeschrieben und damit der zweite Karriereweg zur Professur ausgebaut wurde. Vor zwei Jahren verfügte die TU über sechs Juniorprofessuren, im Dezember 2010 sind bereits 15 besetzt (33% Frauenanteil) und weitere Verfahren noch offen. Mittlerweile forscht und lehrt an jeder Fakultät mindestens eine (Junior-)Professorin, auch in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten.

Die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen und weibliche Vorbilder zugänglich zu machen, sieht die TU als einen Weg, Wissenschaft für Frauen attraktiv zu machen und so die Frauenanteile zu erhöhen. In zwei Fällen war die TU erfolgreich, herausragende Forscherinnen zur **Bewerbung um renommierte Preise** zu ermuntern: in einem Fall gelang die Aufnahme in das Junge Kolleg der Akademie der Wissenschaften NRW, im anderen Fall die Verleihung des Leibniz-Preises.

Die TU Dortmund will bis 2013 ein **systematisches Gleichstellungscontrolling** aufbauen. Die internen gleichstellungsrelevanten Steuerungsprozesse sollen effektiver und konsequenter genutzt werden.

Die Steuerungsgruppe für die DFG-Gleichstellungsstandards wird weitere zentrale und dezentrale Maßnahmen anstoßen, diskutiert werden derzeit:

- Quotierung bei der Vergabe von SHK-/WHK-Stellen mit dem Ziel einer 50%-Verteilung der Geschlechter, mindestens jedoch eine Verteilung gemäß dem Geschlechter-Anteil bei den Studierenden (Kaskadenmodell)
- Quotierung bei der Vergabe der Promotionsstipendien in der uni-internen Bestenförderung (50%)
- verstärkte Einladung von Gastprofessorinnen in Fakultäten mit einem geringen Professorinnenanteil
- öffentliche Vergabe eines Preises (1.000,-€) für wirksame Gleichstellungsmaßnahmen
- verstärkte Öffentlichkeitsarbeit mit weiblichen und männlichen Vorbildern in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen (z.B. Broschüre zu Karrierewegen).

³ CEWS-Ranking, 2009, 3. Fortschreibung

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Das Rektorat der TU Dortmund richtete am 30. August 2010 eine **Steuerungsgruppe zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards** ein. Neben dem Vorsitzenden Prorektor Forschung bilden die Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, die Gleichstellungsbeauftragte und eine Professorin der Geschlechterforschung an der TU Dortmund die Mitglieder der Steuerungsgruppe. Die Fakultätskonferenz wurde gebeten, ein Mitglied zu entsenden, was sie bisher jedoch noch nicht realisierte. Im Dezernat für Hochschulplanung und Qualitätsmanagement ist eine Datenroutine für die Berichterstattung im Rahmen der DFG-Gleichstellungsstandards etabliert.

Die gewählte weisungsungebundene **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** ist in alle strategischen Gremien eingebunden (Hochschulrat, Rektorat, Senat, Fakultätskonferenz...) und mit beratender Stimme vertreten. Je eine gewählte ehrenamtliche Beraterin für das Ressort Studium, Wissenschaft und Verwaltung/Technik steht ihr zur Seite. Das **Gleichstellungsbüro** verfügt über einen jährlichen Etat in Höhe von 12.000 €, einer 50%-Sekretariatsstelle und einer 100%-Freistellung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (implementiert seit 1999).

Die vom Senat gewählte **zentrale Gleichstellungskommission** ist mit je 2 Mitgliedern aus den Gruppen Studierende, Verwaltung & Technik, Wissenschaft, Professor/innen besetzt (u.a. aus der Frauen- und Geschlechterforschung), und tagt regelmäßig unter Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten. Die Kommission wirkt bei der leistungsbezogenen Mittelverteilung mit und überwacht die Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne. Die Gleichstellungskommission ist als Ständige Kommission in der Grundordnung der TU verankert. Manche **Fakultäten** haben **eigene Gleichstellungskommissionen** gewählt, die sich mit der Verbesserung von Gleichstellung in ihrer Fakultät befassen.

Das Rektorat benennt für jede Berufung eine/n professorale/n **Berufungsbeauftragte/n**, der/die aus einer fachfernen Fakultät stammt (implementiert seit 2003, siehe A4.1).

Die gemeinsame Kommission des Rektorats und des Senats für Strukturfragen hat eine **Arbeitsgruppe Berufungsleitfaden** unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten eingesetzt, die den Berufungsleitfaden der TU u.a. mit Gleichstellungsaspekten aktualisieren soll (beschlossen im November 2010, konstituierende Sitzung am 24.2.2011).

In der **Zielvereinbarung** mit dem Land NRW (2007-2010)⁴ hat sich die TU Dortmund zu Gleichstellungszielen verpflichtet. Sie „verfolgt das grundlegende Ziel, gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu verwirklichen. Daher wendet sie sich gegen die Benachteiligung von Frauen, lenkt besondere Aufmerksamkeit auf deren Perspektiven in allen Bereichen universitären Lebens und betont das darin liegende Innovationspotential“ (§1 - Leitbild⁵). Eine neue Zielvereinbarung wird derzeit vorbereitet.

In ihre **Grundordnung** hat die TU Dortmund die hochschulgesetzliche Aufgabe der Gleichstellungsförderung explizit aufgenommen: „Die Universität fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule“⁶.

Das **Leitbild der Hochschulverwaltung** der TU Dortmund betont als eines von vier Merkmalen, dass Verschiedenheit des Personals die Leistungsfähigkeit der Universität stärkt und bereichert (diversity⁷).

⁴ Bereits 2002 hatte sie mit dem Land NRW eine gesonderte Zielvereinbarung zur Gleichstellung abgeschlossen – als eine von nur drei Hochschulen in NRW (Quelle: http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen_Daten_Fakten/Dokumente/Zielvereinbarungen/index.html)

⁵ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen_Daten_Fakten/Dokumente/Zielvereinbarungen/zv3.pdf

⁶ §1 (8) http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen_Daten_Fakten/Dokumente/Grundordnung/index.html

⁷ <http://www.leitbild.verwaltung.uni-dortmund.de/bin/leitbild.pdf>

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die in allen Fakultäten (bis auf eine) gewählten ehrenamtlichen **Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten** sind in die Berufungsverfahren der Fakultäten beratend eingebunden und stehen in engem Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (implementiert seit 2007).

Die Gleichstellungsbeauftragte führt gemeinsam mit der Stabsstelle mindestens einmal pro Jahr **Weiterbildungsmaßnahmen** für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte durch (implementiert seit Oktober 2010). Zudem erfolgt beim Abschluss jeder Berufungskommissionsarbeit eine Abstimmung zwischen der dezentralen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragten pflegen einen engen Austausch.

In einem internen Diskussions- und Abstimmungsprozess zwischen der **Steuerungsgruppe** zur internen Umsetzung der Gleichstellungsstandards und den Fakultäten haben letztere im Oktober 2010 den **Gleichstellungszielen** ihrer Fakultäten zugestimmt (siehe Einleitung).

Frauenförderpläne der Fakultäten und größeren Einheiten der TU (implementiert seit 2002) werden gemäß der gesetzlichen Vorgaben seit 2002 aufgestellt und fortgeschrieben. Die Gleichstellungskommission gibt ein Votum zu den Frauenförderplänen ab und der Senat setzt sie in Kraft. Auch die regelmäßig erneuerten, **internen Zielvereinbarungen** zwischen Fakultäten und Hochschulleitung (implementiert seit August 2008) nehmen Gleichstellungsfragen in einem eigenen Abschnitt auf.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

- Arbeitsgruppe **Berufungsleitfaden** (siehe A1.1.)
- Arbeitsgruppe **Gender Studies** (siehe A1.4.)
- Zentrale **Gleichstellungskommission** (s. A1.1), Gleichstellungskommissionen der Fakultäten (A1.2)

In die **Steuerungsgruppe zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards** berief das Rektorat eine renommierte Geschlechterforscherin der TU Dortmund.

Mit ihrem **Projekt Diversity-Wiki** (DiWiki) hat die TU Dortmund im Herbst 2010 eine zweijährige Förderung des Stifterverbandes eingeworben (25.000 €) und ist damit Mitglied des bundesweiten Benchmarking Clubs Diversity. Das Projekt wird von einer interdisziplinären Steuerungsgruppe begleitet und ist bereits gestartet. Weiterhin fließen Ressourcen der Stabsstelle und der Fakultät Erziehungswissenschaft & Soziologie in das Projekt ein. Mit dem Projekt soll ab Sommersemester 2011 mit einer Gruppe aus Studierenden, Lehrenden und administrativem Personal eine web-basierte Diversity-Plattform entwickelt werden, die grundlegendes Orientierungswissen zum Umgang mit Verschiedenheit aufnehmen soll und Genderaspekte als Diversity-Merkmal beinhaltet. DiWiki soll als Propädeutikum für die nächsten Generationen von Studierenden dienen und von wissenschaftlichem und Verwaltungspersonal für die Entwicklung von Diversity-Kompetenz genutzt werden können. Auf diesem Weg soll langfristig die Entwicklung zu einer Kultur der Vielfalt in der gesamten TU angestoßen werden.

Bei der jährlichen **Begrüßungsveranstaltung für Neubeschäftigte** werden die Förderung von Frauen als Ziel der TU Dortmund adressiert und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten erläutert.

Die Forschungsergebnisse des **Forschungsverbunds Dynamik der Geschlechterkonstellationen** der TU Dortmund und des **Netzwerks Frauenforschung NRW** stoßen immer wieder Diskussions- und Entscheidungsprozesse in der TU Dortmund an. So bildete beispielsweise die von Prof.in Ruth Becker und Mitarbeiterinnen 2004 entwickelte Datenbank zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten an Hochschulen⁸ die Grundlage für eine **TU-eigene Bedarfsanalyse**, die wiederum zur Entwicklung weiterer auf die Wissenschaftssituation angepasster Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf dem Campus geführt hat.

⁸ http://www.netzwerk-frauenforschung.de/details_proj.php?id=286

Die Gleichstellungsbeauftragte der TU und die Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt sind regelmäßig in Kontakt mit den Forscher/innen des Forschungsverbunds und des Netzwerks. Sie nehmen an Besprechungen und Tagungen teil. An aktuellen hochschulrelevanten Themen aus dem Forscher/innenkreis sind beispielhaft zu nennen:

- *Diversity:*

Prof. Michael Meuser: Gewinne und Verluste. Ambivalenzen einer stärkeren Involvierung des Vaters im familialen Binnenraum (seit 2009, DFG)

Prof. Ulrike Schildmann: Umgang mit Heterogenität: Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht in der gesamten Lebensspanne (seit 2010, DFG).

Prof. Christian Holz-Rau: Alltag im Wandel des Geschlechterverhältnisses. Aktivitäten, Wege, Verkehrsmittel und Zeitverwendung (seit 2008, DFG)

- *Dual Career:*

Prof. Ruth Becker: Raum-zeitliche Mobilitätsanforderungen als Hemmnis beruflicher Karrieren von Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft – Strategien zu ihrer Überwindung⁹ (Laufzeit 01.11.2007 – 31.10.2010, BMBF)

Prof. Sigrid Metz-Göckel: Kinder und Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Karriereverlauf, Auswertung der Personaldaten des akademischen Personals an Universitäten und Fachhochschulen¹⁰ (Laufzeit 01.12.2007 – 28.02.2010, BMBF)

- *Hochschulforschung*

Prof. Sigrid Metz-Göckel: Mobile Drop-Outs – auf der Suche nach dem „verloren“ Nachwuchs (Laufzeit 01.5.2010. – 30.4.2013, BMBF)

Prof. Ruth Becker/Beate Kortendiek: Geschlechtergerechte Hochschule – Gender Report und Wettbewerb (Laufzeit 01.11.2007 - 30.09.2010, BMBF)

Die **Frauen- und Geschlechterforschung an der TU Dortmund** verändert sich seit einigen Jahren. Von den sieben Professorinnen im Netzwerk Frauenforschung NRW in 2005 sind aus Altersgründen drei frei geworden, zwei davon wurden ohne eine Gender-Denomination wieder besetzt. Auf eine zentrale Geschlechterforschungsprofessur wurde ein Professor berufen (2006), der den Fokus auf Männerforschung erweitert hat. In einer Fakultät wurde – anstelle einer Neubesetzung - die Geschlechterforschung einer bestehenden Professur zugeordnet (2009). Allerdings wurde die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW mit allen ihren Aktivitäten in der Forschung, Koordination und Publikationstätigkeit mit dem Wechsel der Netzwerk-Sprecherin an die Universität Duisburg-Essen verlagert. Die Interdisziplinäre Forschungsgruppe der TU Dortmund „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ wird neben den Professorinnen und einem Professor vermehrt auch von Nachwuchswissenschaftler/innen getragen. Außerdem werden Geschlechterthemen auch von anderen Fach-Professuren (z.B. Soziologie, Raumplanung) aufgenommen.

Ganz explizit nimmt die **Ringveranstaltung „Zum Umgang mit Heterogenität“** Genderfragen auf, sie ist eine Pflichtveranstaltung für Lehramtsstudierende des Modellversuchs.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die seit 1.7.2009 neu eingerichtete **Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt** im Personaldezernat der Hochschulverwaltung (Leitungsstelle auf Dauer¹¹) kooperiert sehr eng mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, mit Gender-Expert/innen in Fakultäten und Einrichtungen und mit den Dezernaten. Ihre Aufgabe besteht einerseits im Prozessmanagement bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und in der Entwicklung von Vorschlägen für Strategien, Instrumenten und praktikablen Methoden zu deren Umsetzung. Andererseits soll die Stabsstelle Projekte zur Förderung der Chancengleichheit, Vereinbarkeit und Kultur der Vielfalt entwickeln und durchführen. Auch soll sie die Hochschulleitung im Aufgabenfeld der Abteilung beraten.

⁹ http://www.netzwerk-frauenforschung.de/details_proj.php?id=299

¹⁰ http://www.netzwerk-frauenforschung.de/details_proj.php?id=291

¹¹ <https://www.tu-dortmund.de/uni/Intranet/Organigramme/Orgaplan.pdf>

Das **Dezernat für Hochschulplanung und Qualitätsmanagement** erstellt routinemäßig geschlechterdifferenzierte Datensätze für die Berichterstattung im Rahmen der DFG-Gleichstellungsstandards und für die Fortschreibung der Frauenförderpläne (implementiert seit 2008 bzw. 2002).

Mit der Fortschreibung der **Frauenförderpläne** geht eine evaluative Beschreibung der durchgeführten Maßnahmen und der Veränderung der relevanten Personendaten einher. Aufgrund der Erfahrungen mit den realisierten Maßnahmen entscheiden sich die Fakultäten für den jeweils folgenden, 3 Jahre gültigen Frauenförderplan für eine Fortsetzung oder Modifikation.

Die vom Rektorat bereits 2004 eingesetzte **Arbeitsgruppe Gender Studies** unterstützt die Fakultäten bei der Einbindung von Genderaspekten in modularisierte (B/M)-Studiengängen. Als Maßnahme zur Umsetzung von Gender Mainstreaming führt die Arbeitsgruppe, die aus Genderforscherinnen und Gleichstellungspraktikerinnen besteht, bereits während der Vorbereitung eines Akkreditierungsantrags ein Beratungsgespräch mit den antragstellenden Fakultäten. Die daraus resultierende Stellungnahme der AG Gender Studies liegt dem Rektorat bei der Beschlussfassung zur Weiterleitung des Antrags an die Akkreditierungsagentur vor. Die Arbeit der AG Gender Studies führte in einigen Studiengängen dazu, dass das fachliche Thema Geschlechterrollen/Gender und/oder Gender-Kompetenz als Schlüsselkompetenz in die Modulbeschreibungen aufgenommen wurde.

Unter **ScienceCareerNet Ruhr** firmiert ein hochschulübergreifendes und international ausgerichtetes Veranstaltungs- und Mentoring-Programm, mit dem die Potenziale der Universitätsallianz Metropole Ruhr (UAMR), zu der die Ruhr-Universität Bochum, die Technische Universität Dortmund und die Universität Duisburg-Essen gehören, verstärkt zusammengeführt und sichtbar gemacht werden. Alle Module des ScienceCareerNet Ruhr (vgl. B1.1) werden regelmäßig evaluiert und die Ergebnisse in Berichten veröffentlicht¹². Für 2011 ist die erste Langzeit-Evaluation des mentoring³-Programms geplant. Die Ergebnisse werden zur Modifikation des Programms genutzt und fließen in die Beratungen der **Steuerungsgruppe zu den DFG-Gleichstellungsstandards** ein.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die im **Jahrbuch der TU** und in der **Studierendenstatistik** enthaltenen Daten sind nach Geschlecht differenziert ausgewiesen und werden auf der homepage der TU veröffentlicht¹³. In einer Druckversion werden die aktuellen Datensammlungen den Fakultäten und Einrichtungen direkt zugesandt, zusätzlich erhalten alle Mitglieder von Gremien (z.B. Senat, Gleichstellungskommission...) ein Exemplar. Vor jedem Semesterstart werden die **Einschreibezahlen geschlechterdifferenziert** ausgewiesen und monatlich aktualisiert den Fakultäten per Mail zugestellt.

Ein geplantes **Gleichstellungscontrolling** soll als nachhaltiger und regelhafter Routineprozess für die TU etabliert werden. Ziel ist es, die bislang separiert genutzten Steuerungsinstrumente mit Gleichstellungsinhalten, z.B. Frauenförderpläne, interne und externe Zielvereinbarungen, DFG-Gleichstellungsstandards, verfahrensmäßig, inhaltlich und strategisch zu harmonisieren. Gleichstellungsbeauftragte, Stabsstelle und Dezernat für Hochschulplanung und Qualitätsmanagement haben mit der Entwicklung im Oktober 2010 begonnen, das Referat Controlling wird ebenfalls einbezogen.

Zudem hat sich die Fakultät Raumplanung ein **Monitoring von Veränderungen** weiblicher und männlicher Studierendenzahlen in Bachelor- und Masterstudiengängen sowie am Übergang vom Bachelor zum Masterstudiengang als kontinuierliche Aufgabe ab dem Wintersemester 2010/11 vorgenommen (beschlossen 21.07.2010).

¹² www.scn-ruhr.de

¹³ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen_Daten_Fakten/Statistik/Publikationen/index.html

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Universität Dortmund erhielt das **TOTAL E-Quality Prädikat** (2005 – 2007), seit 2008 ist sie als **familiengerechte hochschule**¹⁴ auditiert (berufundfamilie gGmbH). In den ersten drei Jahren wurde das Projekt mit rd. 35.000 € pro Jahr finanziert (50% wiss. Besch. befristet). Die TU Dortmund wird auch weiterhin in die Förderung von Familienfreundlichkeit investieren. Das Rektorat wird das Ziel der Familienfreundlichkeit weiterhin unterstützen und über die Re-Auditierung in 2011 entscheiden.

Ein Bündel verschiedener Maßnahmen unterstützt die **Vereinbarkeit von Studium / wissenschaftlicher Qualifizierung / Berufstätigkeit mit familiären Verpflichtungen**. Dazu gehören

- arbeitsplatznahe Informations- und Beratungsangebote (z.B. Campus-Familienbüro, Eltern-Treff; beides seit 2006 implementiert),
- das Familien-Portal auf der TU-homepage¹⁵ (seit 2010 online),
- Kinderbetreuungsangebote auf dem Campus (z.B. Tagesmütterbetreuung; beschlossen 14.4.2010, noch nicht implementiert),
- Kinderbetreuung bei Veranstaltungen auch nach 16:00 Uhr und an Wochenenden (implementiert in Fakultät Kulturwissenschaften seit 2009, TU-weit geplant für 2011),
- der Marktplatz Kinderbetreuung für die private Betreuungssuche (seit 2007 online) und
- Kinder-Ferienbetreuung auf dem Campus (in Planung, Start Betreuung Ostern 2011).
- Weiterhin sind seit 2004 auf dem Campus Baby- und Ruheräume eingerichtet und
- studierende Eltern sind von den Studienbeiträgen befreit (derzeit 480,- € pro Semester).

Die **Leitsätze für eine familiengerechte TU Dortmund** wurden in Form eines Lesezeichens gedruckt (Auflage 4.000 Stück) und in alle Bereichen der TU verteilt¹⁶. Die Leitsätze spiegeln die familienfreundliche Grundhaltung der TU wieder und definieren Familienorientierung als ein Qualitätskriterium des Universitätsbetriebs in Forschung, Lehre und Verwaltung.

Gemeinsam mit dem Dezernat für Personalentwicklung hat die Gleichstellungsbeauftragte 2008 ein **Serviceangebot zur Rückkehr in den Beruf** entwickelt. Ziel dieser Maßnahme ist, Personal nach einer längeren Abwesenheit wieder möglichst reibungslos zu integrieren. Das Beratungsangebot und der Leitfaden zum „3-Phasen-Modell“ beginnt mit der Vorbereitung des geplanten Ausstiegs, führt über eine Vereinbarung zur Anbindung während der Abwesenheit bis zur Planung der Wiedereinarbeitungsphasen bei der Rückkehr. Das Angebot richtet sich an Beschäftigte, die aus Gründen von Mutterschutz, Elternzeit oder unbezahltem Urlaub mindestens drei Monate abwesend sein werden.

In der zentralen Verwaltung besteht seit 2007 eine **Gleitzeit-Regelung**. Im Wissenschaftsbereich ist keine Zeiterfassung eingeführt, hier herrscht Vertrauensarbeitszeit. Zeitliche Flexibilität, insbesondere für Eltern, ist meist unproblematisch möglich.

Die Dienstvereinbarung zur **Telearbeit** in der Universitätsbibliothek regelt seit 2004 die Möglichkeiten für Beschäftigte. Jedoch nutzen nicht nur Beschäftigte der Bibliothek diese Möglichkeit, auch andere Verwaltungsbeschäftigte profitieren von der Regelung.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Betreuungsangebote: siehe **zusammenfassende Tabelle am Ende des Berichts** (seit 2003 fließen jährlich 50.000 € aus Strukturfondsmitteln in Kinderbetreuungsangebote).

¹⁴ www.tu-dortmund.de -> Familien an der TU Dortmund -> audi familiengerechte hochschule -> Projekte

¹⁵ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/index.html

¹⁶ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Leitsaetze_fgh/index.html

Die neue **Kindertagesstätte auf dem Campus** der TU wird im März 2011 ihren Betrieb aufnehmen. Das Gebäude steht kurz vor der Fertigstellung, die Platzvergabe für die neu entstehenden Plätze ist abgeschlossen. Trotz der um 20 Plätze vergrößerten Kapazität ist der Bedarf an Betreuungsplätzen noch lange nicht gedeckt. Für die Belegung der 20 Plätze gingen 53 Anmeldungen von interessierten Eltern ein, die an der TU Dortmund beschäftigt sind. Die bisherigen Investitionskosten summieren sich aktuell auf ca. 300.000 €. Die laufenden Kosten werden ca. 130.000 € jährlich betragen.

In der **Fakultät** Statistik besteht eine Kinderbetreuungsmöglichkeit für Kinder unter 1 Jahr direkt in einem Institut, die nach Bedarf weiter geführt wird (seit 2008). Ein Institut der Fakultät Maschinenbau plant für 2011 die Einrichtung eines Büro-Arbeitsplatzes für Eltern, die ihr Kind mit an den Arbeitsplatz nehmen wollen oder müssen.

Die Einrichtung und Ausstattung eines **Eltern-Kind-Raums** als Kommunikations- und Kompetenzzentrum der familiengerechten TU Dortmund ist für 2011 geplant. Hier soll Beratung und Betreuung leicht zugänglich sein.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Individuelle Beratung und Unterstützung bei **Dual Career**-Fragen von Neuberufenen bietet die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt. Im Jahr 2010 wurden für drei Beratungsfälle individuelle Lösungen gefunden. Die Stabsstelle ist Teil verschiedener Kooperationen:

- a) windo e.V. - Vereinigung der Wissenschaftseinrichtungen in Dortmund¹⁷.
- b) Dual Career Netzwerk NRW (NRW-Hochschulen, die sich im Bereich Dual Career engagieren)
- c) Universitätsallianz Metropole Ruhr - bedarfsorientierte Zusammenarbeit.

Im TU-eigenen **Promotionsförderprogramm** der Bestenförderung soll ein **Kinderzuschlag** gewährt werden (Senat entscheidet in der ersten Sitzung 2011). Die Höhe und die Bedingungen für den Zuschlag entsprechen den Regelungen der DFG. Auch die eigenen Stipendienprogramme der Fakultäten Mathematik und Physik enthalten einen Kinderzuschlag in ähnlicher Höhe. Mit dieser Erhöhung der Förderung soll eine individuelle Lebensplanung erleichtert werden.

Unterstützung beim (Wieder-)Einstieg in den Beruf bietet die Abteilung Personalentwicklung¹⁸ mit verschiedenen **Maßnahmen des StArT-Konzeptes**, z.B. das Programm Rückkehr in den Beruf (vgl. A3.1), den Welcome Day, Informationsveranstaltungen für Neuberufene oder neue Beschäftigte oder die Startmappe für neue Mitarbeiter/innen.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Am 22.6.2009 verabschiedete der Senat der TU Dortmund eine neue **Berufungsordnung**¹⁹ und einen erläuternden **Berufungsleitfaden**²⁰. Beide regeln den Ablauf des Verfahrens und die Beteiligung der Berufungsbeauftragten. Das Rektorat hat einen Kreis von in Berufungsverfahren besonders erfahrenen Professor/innen zu **Berufungsbeauftragten** bestellt. Von dieser Liste benennt die Rektorin bei Eröffnung eines Verfahrens eine Person einer nicht an dem Verfahren beteiligten Fakultät. Sie ist als nichtstimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission einzuladen und zu informieren. Die **Berufungsbeauftragten** berichten der Hochschulleitung regelmäßig über den Stand der Berufungsverfahren. Sie wirken darauf hin, dass die Pläne zur strategischen Entwicklung der Hochschule sowie die in

¹⁷ http://www.windo.de/index.php?option=com_content&view=article&id=55&Itemid=62&lang=de

¹⁸ <http://www.gosteps.uni-dortmund.de/einarbeitung.html>

¹⁹ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen_Daten_Fakten/Dokumente/Berufungsordnung_der_Technischen_Universitaet_Dortmund.pdf

²⁰ http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsbuero/Gesetzlicher_Auftrag/Verfahrensleitfaden/BerufungsleitfadenTuDo.pdf

der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Entscheidungsfindung der Kommission so berücksichtigt werden, dass der wettbewerbliche Charakter des Bewerbungsverfahrens gewahrt bleibt (z.B. durch Verhinderung des Anscheins von Befangenheit oder Wahrung der Vertraulichkeit), und dass eine hinreichende Verfahrenstransparenz und eine tragfähige Informationspolitik gegenüber den Bewerber/innen stattfindet. Der Bericht der Berufungsbeauftragten ist Bestandteil der Rektoratsvorlage zum Besetzungsvorschlag. Die Kriterien orientierte Bewerbungsauswahl, gleiche Bedingungen für alle Kandidat/innen bei Präsentation und Gespräch, Vertraulichkeit und Nicht-Befangenheit sind gleichstellungsorientierte Standardanforderungen, die durch die Position der/des Berufungsbeauftragten zusätzlich gestärkt werden. Die geplante erneute Überarbeitung des Berufungsleitfadens soll zur Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung von Berufungsverfahren führen, in die Chancengleichheits- und Gleichstellungsfragen als relevante Aspekte einbezogen werden.

Die **jährliche durchgeführte Weiterbildung** der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten am 12.10.2010 hatte die Verbesserung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren zum Thema.

Selbstverständlich ist die **Gleichstellungsbeauftragte** bei allen Einstellungs- und Berufungsverfahren gemäß den gesetzlichen Grundlagen informiert und beteiligt. Dieses Verfahren ist inzwischen durchgängig eingeführt.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Auf **Regeln guter wissenschaftlicher Praxis**²¹ hat sich die Universität Dortmund bereits 2002 geeinigt. Zuletzt wurden sie 2008 aktualisiert. Seitdem nimmt eine vom **Rektorat eingesetzte Kommission**²² (Professoren und wiss. Beschäftigte) diesbezügliche Klagen entgegen, prüft und schlägt zuerst den Beteiligten und - wenn keine Einigung erreicht wird - dem Rektorat eine Entscheidung vor. Die Mitglieder der Kommission übernehmen auch die Funktion von Ombudsleuten, die in Konfliktfällen vermitteln können, bevor es zu einer Klage kommt.

Eine vertrauensvolle und hierarchieunabhängige **Mentoring-Beziehung** – wie sie das **Programm mentoring**³ für Frauen in der Promotionsphase bietet (vgl. B1.1) - erweitert das Wissen über Regeln in der Wissenschaftswelt und Transparenz von wissenschaftlichen Karrierewegen. Damit verhindert es die Abhängigkeit gegenüber der promotionsbetreuenden Professor/in. Seit 2005 konnten davon bereits mehr als 243 Promovendinnen der drei Universitäten Duisburg-Essen, Bochum und Dortmund im zweijährigen mentoring³-Programm profitieren (76 davon aus der TU Dortmund).

Die 2009 verabschiedete **Rahmenpromotionsordnung** definiert die Grundsätze der Promotion an der TU Dortmund. Sie regelt, u.a. dass zwischen Doktorandin/Doktorand und Promotionsbetreuer/in ein Zeitplan für die Anfertigung der Dissertation zu besprechen und das strukturierte Promotionsprogramm abzustimmen ist. Zudem besteht die Option, eine zweite Person zur Promotionsbetreuung zu benennen.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Während das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden an der TU Dortmund zwar fächertypisch unbalanciert, aber über alle Fakultäten der TU insgesamt ausgewogen ist, verfestigt sich hingegen ab der Promotionsphase ein deutlicher Geschlechterunterschied. Die Promotionszahlen sind insgesamt

²¹ www.tu-dortmund.de -> Organisation -> Kommission zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis -> Regeln guter wissenschaftlicher Praxis

²² http://www.tu-dortmund.de/uni/Forschung/Kommission_zur_Sicherstellung_guter_wissenschaftlicher_Praxis/index.html

nicht zufriedenstellend. Daher ist die Erhöhung des Anteils an Promovierenden insgesamt, aber besonders die des Frauenanteils eines der Haupthandlungsfelder der TU Dortmund.

1. Vor diesem Hintergrund legt die TU großen Wert auf die Förderung von **Promotionen im Rahmen von strukturierten Programmen**. In den 11 Graduiertenprogrammen mit strukturierter Promotion an der TU sind mehrstufige strukturierte Auswahlverfahren für die Besetzung der wissenschaftlichen Stellen der Regelfall, ebenso wie internationale Ausschreibungen. Ein weiteres Kolleg für Promotionen aus Lehramtsfächern startet in 2011.
2. Auch jenseits der strukturierten Programme informiert und fördert die TU Dortmund über Promotionsmöglichkeiten. Eine **Promotionsförderung** speziell für die Fakultäten mit hohem Anteil von Lehramtsstudierenden wurde mit dem Graduiertenprogramm der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten²³ gegründet (implementiert seit 2009, 100% wiss. MA befr., Mittel der Fakultäten). Es soll Promovierende und Promotionsinteressierte - über die Hilfestellung durch die Betreuer/innen hinaus - mit speziellen Angeboten dabei unterstützen, ihr Promotionsvorhaben strukturiert und damit letztlich schneller und mit besserem Erfolg umzusetzen.
3. Mit den max. dreijährigen aus Eigenmittel der TU finanzierten **Promotionsstipendien der Bestenförderung** sind in den vergangenen zwei Jahren mehrheitlich Frauen gefördert worden (100.000 € p.a.). Seit vielen Jahren vergibt die TU Dortmund mit 1.250 € dotierte **Preise für die beste Dissertation** in jeder Fakultät. Der durchschnittliche Anteil der ausgezeichneten Frauen seit 2005 liegt bei 33,6% (implementiert, 20.000 € p.a., zentrale Mittel). Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten, die sich in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase befinden, erhalten zur Unterstützung ihrer Promotion **Ausgleichsmittel** für eine studentische Hilfskraft (implementiert, 39.000 € in 2010 verausgabt, Strukturfondsmittel).

Eine ausgebauten Informations- und aktive Beratungsunterstützung der TU Dortmund hat das Ziel, die **Antragstellung für Forschungsmittel zu verstärken**. Erklärtes Ziel ist es, mehr Promotionsstellen durch Drittmittel zu gewinnen:

- Seit Oktober 2010 engagiert sich das **neu eingerichtete Referat Forschungsförderung und Wissenstransfer** mit Informationsveranstaltungen und Beratungen für Wissenschaftler/innen. Den Informationstag über Möglichkeiten und Bedingungen eines DFG-Erstantrags am 13.1.2011 besuchten 160 Personen, zur Hälfte Frauen. Eine ähnliche Resonanz hat das Karriereforum am 27.01.2011 zum Thema „Forschungsförder- und Stipendienmöglichkeiten für PostDocs“, zu dem sich 58% Frauen angemeldet haben.
- Zur Vorbereitung von aufwändigen Drittmittelansuchen besteht die Möglichkeit, bereits für die Antragsstellungsphase eine finanzielle Unterstützung aus einem **zentralen Fonds** zu beantragen.
- Das EU-Büro²⁴ entlastet Antragstellende durch die Übernahme von Koordinations- und Managementaufgaben und steht bei der Planung, Durchführung und Abrechnung von EU-Projekten zur Seite.
- Das **Mercator Research Center (MERCUR)** ist eine Initiative der Stiftung Mercator und der Universitätsallianz Metropole Ruhr²⁵. Wissenschaftler/innen der UAMR-Universitäten können in vier verschiedenen Förderlinien Mittel beantragen: Projektförderung, Strukturförderung, Personalförderung und Anschubförderung (bei der Vorbereitung großer Anträge) (implementiert seit 2010).

Eine **spezielle Förderung von Frauen** in der Promotionsphase realisiert die TU Dortmund durch einen Reisemittelfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen oder für Studentinnen (speziell Informatik)

- seit 2005 haben einige Fakultäten einen solchen eingerichtet, aus dem heraus Zuschüsse für Tagungsreisen beantragt werden können.

Mentoring³ ist ein **gemeinsames Förderprogramm der Universitätsallianz Metropole Ruhr (UAMR)**, zu der die Ruhr-Universität Bochum, die Technische Universität Dortmund und die Universität Duisburg-Essen gehören. **mentoring³** ist ein reines Frauenprogramm und richtet sich an Dokto-

²³ http://www.tu-dortmund.de/uni/Forschung/Nachwuchsforderung/Graduiertenprogramm_der_geistes-und_sozialwissenschaftlichen_Fakulteten/index.html

²⁴ <http://eu-buero.bci.tu-dortmund.de/>

²⁵ Verbund der Universitäten Duisburg-Essen, Ruhr-Universität Bochum und TU Dortmund

randinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der drei Hochschulen. Im Zentrum steht der Aufbau einer Gesprächsbeziehung zu einem/einer erfahrenen Wissenschaftler/in außerhalb der eigenen Hochschule. Ein Seminarprogramm sowie Netzwerkveranstaltungen ergänzen den Mentoring-Prozess, die Laufzeit jeder Linie beträgt zwei Jahre. An der TU Dortmund werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen der Ingenieurwissenschaften aller drei Universitäten betreut (implementiert seit 2005, 45.500 € p.a., derzeit befr. bis 2012).

mentoring³ ist eines von vier Modulen im **ScienceCareerNet Ruhr (SCNR)**²⁶. Ziel des SCNR ist eine gemeinsame überfachliche Personalentwicklung der UAMR: insbesondere in der Promotionsphase, aber auch in der Post-Doc-Phase sollen damit die Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft transparenter werden und bei der Karriereorientierung unterstützen. Die Teilnehmenden können sowohl fachintern als auch hochschulübergreifend Netzwerke bilden, an einem hochwertigen Qualifizierungsprogramm teilnehmen und so erweiterte Karriereperspektiven entwickeln. Das **SCNR-Modul Karriereforum** bietet Promovierten und Habilitand/innen intensive Gespräche mit hochkarätigen Playern aus Wissenschaft und Wirtschaft (implementiert seit 2009, 3 Jahre befristet, 52.000 € p.a.).

CoachingPLUS beinhaltet exklusive Seminare mit max. 6 Teilnehmenden für Postdoktorand/innen und Habilitand/innen, an die sich ein persönliches Vier-Augen-Gespräch anschließt (Finanzierung und Organisation trägt die Ruhr-Universität Bochum). Das vierte **SCNR-Modul, die Herbstakademie**, unterstützt mit einem viertägigen interdisziplinären Kompaktangebot Promotionsinteressierte und Promovierende mit wissenschaftsspezifischem Handlungswissen und fachübergreifender Kompetenzentwicklung (Finanzierung und Organisation trägt die Universität Duisburg/Essen).

Mentoring für die Studieneingangsphase haben fast alle Fakultäten in den letzten beiden Jahren entwickelt. Primäres Ziel ist die Verhinderung unnötiger Studienabbrüche, aber auch die verbesserte Orientierung und Einbindung der Studierenden. Ob sich diese Maßnahme, die für alle Studierende zugänglich sind, auf die Erhöhung des Studentinnen-Anteils auswirken wird, bleibt zu prüfen.

Weiterhin sind einige MINT-Fächer (z.B. in der Informatik, BCI) erfolgreich bei der Einstellung **weiblicher studentischer Hilfskräfte**, deren Anteil über dem Studentinnenanteil liegt. Auf diese Weise werden Studentinnen frühzeitig an den Wissenschaftsbetrieb und an aktuelle Forschungsfelder herangeführt und ggf. das Interesse für eine Hochschulkarriere geweckt.

Die TU Dortmund zielt darauf, den Anteil von Professorinnen zu erhöhen. Bei **Berufungen** ist die aktive Suche nach potentiellen Kandidatinnen in Berufungsverfahren eine hilfreiche Strategie. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Berufungskommission, indem sie einen Mailverteiler pflegt und systematisch nutzt, der Frauenforschungsnetzwerke, einschlägige Fachgesellschaften und Berufsverbände über die Ausschreibungen für Professuren informiert. In dem Fall, dass sich in einem Verfahren keine Frau bewirbt, stellt die Gleichstellungsbeauftragten gezielt die Frage danach, wie seitens der Kommission die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen erfolgte.

Die **Juniorprofessur** als weitere Qualifizierungsmöglichkeit neben der Habilitation wurde erst im Jahr 2010 offensiv genutzt. Mittlerweile wurden 13 Juniorprofessuren besetzt, mit einem Frauenanteil von 31%. Zwei neue Juniorprofessuren plant die Fakultät Mathematik, je eine die Fakultäten Statistik und Rehabilitationswissenschaften.

Das Rektorat hat in den letzten Jahren verstärkt herausragende **Wissenschaftlerinnen** direkt angesprochen und zur **Bewerbung um renommierte Preise** ermuntert und aufgefordert. Im Jahr 2010 konnten Frau Prof. Dr. Gabriele Sadowski für den Leibniz-Preis und Frau Dr. Sonja Herres-Pawlis für das Junge Kolleg der NRW-Akademie der Wissenschaften erfolgreich vorgeschlagen werden. Eine Nachwuchswissenschaftlerin konnte für den Heinz Maier-Leibnitz-Preis der DFG nominiert werden (noch offen). In jedem Jahr wird eine junge Ingenieurwissenschaftlerin der TU für den Bertha-Benz-Preis vorgeschlagen. Auch die Fakultät Informatik betreibt eine durchgängige und sehr erfolgreiche Förderung begabter junger Informatikerinnen durch deren Positionierung in internationalen Ausschrei-

²⁶ www.scn-ruhr.de

bungen von Frauennetzwerken und konnte bereits drei Förderungen gewinnen (Soroptimist, Anita Borg Stiftung).

Einige Fakultäten bieten seit 2008 intermittierend **spezielle Seminare für Frauen** ihrer Fakultät an (Rhetorik, Bewerbungstraining, Strategien für Frauen im Beruf, Vereinbarkeit Familie/Karriere etc.).

Mit einem internen Vermerk wurden 2009 alle Fakultäten darüber informiert, dass die **Vertragslaufzeit** für wissenschaftliche Beschäftigte mindestens 1 Jahr betragen soll. Ein kürzerer Zeitraum benötigt eine schriftliche Erläuterung. Diese Regelung soll zu einer längerfristigen Lebensplanung in der Qualifizierungsphase beitragen, auch wenn der Zeitraum vom einem Jahr noch nicht ausreichend ist. Es ist geplant, nach drei Jahren zu prüfen, ob sich die Laufzeiten der Verträge an der TU verlängert haben.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Gleichstellungsmittel der Fakultäten: Mit der jährlichen Haushaltsmittelzuweisung an die Fakultäten werden 3 Promille des Betrags zweckgebunden zur Förderung von Gleichstellung ausgewiesen. Über die Verwendung der Mittel berichten die Fakultäten dem Rektorat nach Ablauf eines Jahres, das Rektorat berät über die Evaluationsberichte. Ziel ist es, den Fakultäten die Möglichkeit der gezielten Förderung derjenigen Gruppe (Frauen oder Männer, Studierende, Absolvierende, Promovierende, Beschäftigte...) zu ermöglichen, die in ihrem speziellen Gebiet jeweils unterrepräsentiert sind (beschlossen am 15.4.2009).

Professorinnen-Bonus: Jede Fakultät, die eine Professorin neu beruft oder erfolgreich Bleibeverhandlungen abschließt, erhält aus zentralen Mitteln einmalig 30.0000 € zur freien Verfügung. Damit werden diejenigen belohnt, die in Berufungs- oder Bleibeverhandlungen die Entscheidungen treffen und die gesamte Fakultät kann profitieren. Ziel ist eine frauenfördernde Personalpolitik in den Fakultäten. Teilweise werden die Mittel zur Ausstattung der Professur genutzt, teilweise fließen sie in den Fakultätshaushalt (implementiert seit 2009, 300.000 € verausgabt).

Professorinnen-Programm: Mit der erfolgreichen Einwerbung einer Regel-Professur in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik im Jahr 2009 konnte die TU die erste Professorin in dieser Fakultät gewinnen. Die eingeworbenen Mittel investiert die Fakultät in die Gendersensibilisierung ihrer Technik-Schulprojekte. Genderkompetenz soll in die bislang primär altersspezifizierten und technikorientierten Projekte einfließen und damit zur Veränderung der geschlechterspezifischen Studienwahl-orientierung von jüngeren Schülerinnen beitragen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Beratung von Schülerinnen und Schüler ist als Standardaufgabe des Zentrums für Information Beratung und der Fakultäten mittlerweile Normalität im Hochschulalltag. Von Schulveranstaltungen, Informationstagen und Messepräsenzen bis zur Nacht der Beratung, dem Campus Fest und dem einwöchigen do-camp-ing reicht eine breite Angebotspalette²⁷.

Auf vielfache Weise engagieren sich die MINT-Fächer auch speziell für die **Gewinnung von Studentinnen** und für eine frühzeitige Studienorientierung, z.B. nimmt die Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik am Mädchen-Technik-Talente-Kongress (5.7.2010) teil. Jährlich kommen 20 bis 50 Schülerinnen zur dreitägigen **Schnupperuni Informatik für Schülerinnen** (seit vielen Jahren implementiert). Dass Schülerinnen frühzeitig und über aktive und handlungsorientierte Experimente für MINT-Fächer begeistert werden können, hat die TU Dortmund dazu motiviert, sich um ein **DLR_School_Lab** zu bewerben²⁸. Seit 2008 können hier Schülerinnen und Schüler unter Beteiligung

²⁷ <http://www.tu-dortmund.de/uni/Einstieg/schnuppveranstaltungen/kinderuni/index.html>

²⁸ http://www.dlr.de/schoollab/desktopdefault.aspx/tabid-5022/10598_read-23689/

von Wissenschaftler/innen aus MINT-Fakultäten technisch-naturwissenschaftliche Phänomene untersuchen. Bei der Auswahl der Leitung des School_Labs war Genderkompetenz ein Kriterium (implementiert seit 2008, 100%-Stelle, 5 Jahre befristet). Weil Entscheidung gegen bestimmte Studiengänge (z.B. von Mädchen gegen Mint-Fächer) häufig bereits in der **Unterstufe** gefällt werden, will die Fakultät Informatik durch das DLR_School_Lab auch jüngere Schülerinnen und Schüler ansprechen (geplant). Die Fakultät Informatik prüft außerdem eine Teilnahme am **tasteMINT Assessment**, um noch unentschlossene Abiturientinnen eine objektivere Einschätzung ihrer Begabung für Mint-Fächer zu ermöglichen (geplant). Der **Girls´s Day** zieht jedes Jahr ca. 100 junge Schülerinnen an, die MINT-Fächer und Ausbildungsberufe an der TU kennen lernen können (implementiert seit 2003). Parallel dazu bietet die Fakultät Rehabilitationswissenschaften **Boy´s Days**-Aktionen für Schüler an (implementiert seit 2008). Seit 2010 nutzt die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik die Mittel aus dem Professorinnen-Programm, um die Genderkompetenz der Fakultät zu stärken und diese gezielt bei der Studierendengewinnung einzusetzen. Ziel ist es, die **Gendersensibilität ihrer Schulprojekte** zu verbessern. Mit wissenschaftlicher Genderkompetenz sollen die Projekte besser auf die Zielgruppe Schülerinnen ausgerichtet werden. Dies soll zur Veränderung der geschlechterspezifischen Studienwahlorientierung von jüngeren Schülerinnen beitragen. Die Fakultät Bio- & Chemieingenieurwesen legt großen Wert darauf, dass **Schülerinnen zielgruppenspezifisch** angesprochen werden und sowohl weibliche als auch männliche Lebenswelten in den Schulprojekten adressiert werden (seit 2000 aufgebaut).

Im Rahmen des NRW-Stipendien-Programms konnte die TU die Polchau-Stiftung gewinnen. Sie unterstützt TU-Studentinnen in einem MINT-Fach mit einem **Stipendium**. Derzeit werden zwei Studentinnen gefördert (Maschinenbau und Bio- & Chemieingenieurwesen).

Im Vorfeld der Beantragung von Forschungsmitteln bieten die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt und die Gleichstellungsbeauftragte ein **Gender Consulting**. Sie unterstützen die Antragstellenden bei der Verankerung von inhaltlichen und organisatorischen Gleichstellungsmöglichkeiten im jeweiligen Forschungskonzept oder bei der Gewinnung von qualifiziertem weiblichen Personal.

Nach den Erfahrungen mit dem neuen Studiengang Dienstleistungsinformatik plant die Fakultät Informatik neue **anwendungsnahe Studienschwerpunkte**, da diese in der Studienberatung überwiegend von Frauen nachgefragt werden.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

role-models/Vorbild-Funktion: In der Fakultät Informatik bieten drei **Professorinnen** (14%) unterschiedliche Rollenmodelle für Studentinnen und Schülerinnen. Im Mathematik-Projekt "Studierende werben SchülerInnen" besucht ein gemischtgeschlechtliches Vortragsteam Schulen (seit 2008 implementiert), seit 2009 arbeitet das Projekt dortMint mit Mathematik-**"Botschafterinnen"**. In der Fachschaftszeitung Statistik wurde eine Serie von Interviews mit Professor/innen veröffentlicht. In der biochemieingenieurwissenschaftlichen Fakultät werden verstärkt weibliche studentische Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt (z.B. Campus Fest, Begleitung von Schülerpraktika).

Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit: Auf den neuen **Internet-Seiten** für Studieninteressierte und in der **Image-Broschüre** der Fakultät Informatik werden zu ca. 50% Frauen dargestellt, um ein Bild von Informatikerinnen in Studium und Beruf zu vermitteln (geplant). Die neu gestaltete Internetseite der Fakultät Statistik nutzt weitgehend eine geschlechtsneutrale Darstellung, indem auf geschlechterneutrale Sprache geachtet wurde sowie Fotos von weiblichen und männlichen Studierenden und Mitarbeitenden an zentralen Stellen platziert wurden (implementiert 2008). Die geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninformationen und Studieninformationstagen ist durch das Studien- und Projektzentrum der Fakultät Raumplanung sichergestellt. Für 2011 ist die Fortsetzung der Reihe über **Aktive Väter in der Hochschulzeitung Unizet** geplant. Seit 2010 ist ein **Familienportal** auf der obersten Ebene der TU Homepage online. An zentraler Stelle sind Informationen für Familien eingestellt und die familienfreundlichen Angebote der Universität zu finden. Die geschlechterbalancierende Schrift-

und Bildsprache zeigt die Haltung der TU, dass Familienfragen für Männer und Frauen relevant sind²⁹. Prinzipiell soll in allen Veröffentlichungen der TU geschlechtergerechte Sprache verwendet werden, selbstkritisch betrachtet gelingt das jedoch nicht immer.

Weiterbildung zu Gender-Themen: Die **Fakultät Raumplanung** hat die Förderung von Weiterbildungen zur geschlechtergerechten Lehre für das Lehrpersonal aller Statusgruppen beschlossen (21.07.2010, geplant für Sommersemester 2011). Das Forschungsprofil des **Hochschuldidaktischen Zentrums der TU Dortmund** beschreibt Genderkompetenz als eines seiner Profilelemente.

Informationspolitik für Frauen: **Fakultätseigene Frauennetzwerke oder Mailinglisten** (z.B. in der Informatik, BCI) bieten Information und Austausch. Einige Fakultäten haben auf ihrer homepage eine eigene **Seite der Gleichstellungsbeauftragten ihrer Fakultät** oder eine spezifische Frauen-Seite (z.B. Ingenieurinnen) eingerichtet. Die Gestaltung reicht von einem Statement der Fakultät (Elektrotechnik und Informationstechnik) über eine reine Kontaktseite der Gleichstellungsbeauftragten (Mathematik) bis hin zu einer ausführlichen Informationsseite (WiSo). In der Fakultät Bio- & Chemieingenieurwesen soll der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs durch die bis 2012 geplante Entwicklung einer Homepage „Gleichstellung in der BCI“ und Verlinkung auf der Fakultätshomepage auf Förderungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht werden. Mit einer wöchentlichen **News-Mail** informiert die Gleichstellungsbeauftragte ihre Kolleginnen in den Fakultäten, die Gleichstellungskommission und die Stabsstelle Chancengleichheit über Aktuelles.

Übersicht: Kinderbetreuung an der TU Dortmund

Art der Einrichtung	Anzahl der Plätze	Anzahl der Plätze für Kinder von			Öffnungszeiten
		0-3 Jahre	3-6 Jahre	> 6 Jahre	
HoKiDo e.V. – Kindertagesstätte/ Elterninitiative 4 Monate - 6 Jahre (endet März 2011, dann Familienzentrum)	insgesamt 40 Plätze, offen für Kinder von Angehörigen der TU Dortmund	14 - 17	26 - 23		7.00 - 16.30
Kindertagesstätte „4 Jahreszeiten“ Träger Studentenwerk Dortmund 4 Monate - 6 Jahre	insgesamt 60 Plätze primär für Studierende der TU Dortmund (70-80%)	20	40		7.30 - 17.00
Kinderkreise – flexible Tagesbetreuung mit Kita- Platz-Sharing für Kinder von 1 bis 3 Jahren, Kooperation mit der FH Dortmund (bis Ende 2011)	insgesamt 8 Plätze für 16 Kinder von TU-Angehörigen	4 Plätze für max. 8 Kinder			8.00 - 17.00
KuKi - Kurzzeit-Kinderbetreuung auf dem Campus Kinder von 1 - 4 Jahren	insgesamt 8 Plätze für Kinder von TU-Angehörigen können je 3 Stunden betreut werden, Notfallbetreuung möglich	8 bis 16 Plätze pro Tag ab August weitere 8-16 Plätze nachmittags			dienstags bis freitags, 9 - 13 Uhr ab August 2011 auch nachmittags
Familienzentrum und Kindertagesstätte auf dem Campus der TU Dortmund (Träger HoKiDo) Kinder von 0 bis 6 Jahre Geplanter Start März 2011	insgesamt 60 Plätze, davon ca. 30 Plätze für Kinder von TU-Angehörigen	30	30		7.00 - 16.30, nach Bedarf auch zu anderen Zeiten
flexible Tagesmutterbetreuung auf dem Campus geplanter Start Mai 2011	für Kinder unter 3 Jahren, deren Eltern in DFG-Projekten beschäftigt sind	je 9 Kinder gleichzeitig	Nach Absprache in den Zeiten vor 8.00 und nach 16.00 Uhr		8.00 -16.00, nach Bedarf auch zu anderen Zeiten und über Nacht
Ferienbetreuung auf dem Campus Start geplant für Osterferien 2011	insgesamt 30 Plätze			30	2 Wo Sommer-, je eine Wo Herbst- und Osterferien, 8-16.00 Uhr
Online Marktplatz Familie bietet die Möglichkeit, private Kinderbe- treuung zu suchen und zu finden					online
Elterntreff	bietet Kontaktmöglichkeiten für studierende und beschäftigte Eltern				ca. 3x pro Semester
Campus Familienbüro vermittelt Kinderbetreuung in der Stadt Dortmund	für alle Angehörigen der TU Dortmund				

²⁹ http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/index.html

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // TU Dortmund Gesamt

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	10.412	8.936	54%	46%	WS 10/11	11.459	10.177	53%	47%		
- davon im Lehramt*		1.602	3.833	29%	71%		1.924	4.503	30%	70%	39%	61%
- davon sonstige Studiengänge*		8.810	5.103	63%	37%		9.535	5.674	63%	37%	53%	47%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	154,64	59,00	72%	28%	gemittelt 2007-2009	149,33	67,00	69%	31%	62%	38%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	8	3	73%	27%	gemittelt 2007-2009	8,67	4,67	65%	35%	62%	38%
Juniorprofessuren	1.1.09	4	2	67%	33%	1.12.10	10	5	67%	33%	57%	43%
Professuren	1.1.09	221	47	82%	18%	1.12.10	225	49	82%	18%	72%	28%
- davon Prof. C3/W2		76	20	79%	21%		75	20	79%	21%	72%	28%
- davon Prof. C4/W3		145	27	84%	16%		150	29	84%	16%	72%	28%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsidien)	1.1.09	40	10	80%	20%	1.12.10	40	10	80%	20%		

* 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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Mathematik

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	656	850	44%	56%	WS 10/11	715	913	44%	56%		
- davon im Lehramt*		207	549	27%	73%		252	619	29%	71%	37%	63%
- davon sonstige Studiengänge*		449	301	60%	40%		463	294	61%	39%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	5,67	1,33	81%	19%	gemittelt 2007-2009	5	1,33	79%	21%	71%	29%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	1,33	0,33	80%	20%		
Juniorprofessuren	1.1.09	1	0	100%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%		
Professuren	1.1.09	17	2	89%	11%	1.12.10	17	2	89%	11%	81%	19%
- davon Prof. C3/W2		7	0	100%	0%		5	0	100%	0%	81%	19%
- davon Prof. C4/W3		10	2	83%	17%		12	2	86%	14%	81%	19%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsiden)	1.1.09	2	1	67%	33%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Physik

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		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%		
- davon im Lehramt*		54	25	68%	32%		63	26	71%	29%	58%	42%
- davon sonstige Studiengänge*		371	70	84%	16%		445	99	82%	18%	74%	26%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	16,67	1,67	91%	9%	gemittelt 2007-2009	15	2,67	85%	15%	82%	18%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0	0%	0%	gemittelt 2007-2009	0	0	0%	0%		
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%		
Professuren	1.1.09	16	1	94%	6%	1.12.10	16	1	94%	6%	84%	16%
- davon Prof. C3/W2		6	1	86%	14%		7	1	88%	13%	84%	16%
- davon Prof. C4/W3		10	0	100%	0%		9	0	100%	0%	84%	16%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsidien)	1.1.09	4	0	100%	0%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Chemie

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	397	447	47%	53%	WS 10/11	444	467	49%	51%		
- davon im Lehramt*		57	140	29%	71%		55	138	28%	72%	39%	61%
- davon sonstige Studiengänge*		340	307	53%	47%		389	329	54%	46%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	23,67	10,33	70%	30%	gemittelt 2007-2009	24,33	10,67	70%	30%	60%	40%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1	0,33	75%	25%	gemittelt 2007-2009	1	0,33	75%	25%		
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%		
Professuren	1.1.09	16	1	94%	6%	1.12.10	17	1	94%	6%	84%	16%
- davon Prof. C3/W2		5	0	100%	0%		6	0	100%	0%	84%	16%
- davon Prof. C4/W3		11	1	92%	8%		11	1	92%	8%	84%	16%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsiden)	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Informatik

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	1.658	206	89%	11%	WS 10/11	1.499	194	89%	11%		
- davon im Lehramt*		45	11	80%	20%		63	13	83%	17%	70%	30%
- davon sonstige Studiengänge*		1.613	195	89%	11%		1.436	181	89%	11%	80%	20%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	13	1	93%	7%	gemittelt 2007-2009	8	0,67	92%	8%	89%	11%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,33	0	0%	0%	gemittelt 2007-2009	0	0	0%	0%		
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%		
Professuren	1.1.09	18	3	86%	14%	1.12.10	19	3	86%	14%	75%	25%
- davon Prof. C3/W2		8	1	89%	11%		8	1	89%	11%	75%	25%
- davon Prof. C4/W3		10	2	83%	17%		11	2	85%	15%	75%	25%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsidien)	1.1.09	2	1	67%	33%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Statistik

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	256	183	58%	42%	WS 10/11	268	196	58%	42%		
- davon im Lehramt*		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		256	183	58%	42%		268	196	58%	42%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	3,67	3	55%	45%	gemittelt 2007-2009	5,33	6	47%	53%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,33	0,33	0%	0%	gemittelt 2007-2009	1	0	100%	0%		
Juniorprofessuren	1.1.09	1	0	100%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%		
Professuren	1.1.09	7	2	78%	22%	1.12.10	8	4	67%	33%	68%	32%
- davon Prof. C3/W2		2	0	100%	0%		3	0	100%	0%	68%	32%
- davon Prof. C4/W3		5	2	71%	29%		5	4	56%	44%	68%	32%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsidien)	1.1.09	1	2	33%	67%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	676	321	68%	32%	WS 10/11	687	329	68%	32%		
- davon im Lehramt*		2	1	67%	33%		2	0	100%	0%	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		674	320	68%	32%		685	329	68%	32%	58%	42%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	18,33	3,67	83%	17%	gemittelt 2007-2009	19,33	4,33	82%	18%	68%	32%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	0,33	0	100%	0%		
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%		
Professuren	1.1.09	11	1	92%	8%	1.12.10	12	1	92%	8%	83%	17%
- davon Prof. C3/W2		2	0	100%	0%		2	0	100%	0%	83%	17%
- davon Prof. C4/W3		9	1	90%	10%		10	1	91%	9%	83%	17%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsidien)	1.1.09	2	1	67%	33%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Maschinenbau

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	2.218	470	83%	17%	WS 10/11	2.445	498	83%	17%		
- davon im Lehramt*		46	12	79%	21%		47	13	78%	22%	69%	31%
- davon sonstige Studiengänge*		2.172	458	83%	17%		2.398	485	83%	17%	80%	20%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	22,67	1	96%	4%	gemittelt 2007-2009	20,67	2	91%	9%	83%	17%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,67	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	1,33	0	100%	0%		
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	1	50%	50%		
Professuren	1.1.09	14	0	100%	0%	1.12.10	14	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C3/W2		4	0	100%	0%		4	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C4/W3		10	0	100%	0%		10	0	100%	0%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsidien)	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Elektrotechnik & Informationstechnik

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	682	68	91%	9%	WS 10/11	764	85	90%	10%		
- davon im Lehramt*		6	0	100%	0%		6	0	100%	0%	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		676	68	91%	9%		758	85	90%	10%	80%	20%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	15	0,67	96%	4%	gemittelt 2007-2009	12,67	0,67	95%	5%	86%	14%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	0,33	0	100%	0%		
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%		
Professuren	1.1.09	14	0	100%	0%	1.12.10	14	1	93%	7%	90%	10%
- davon Prof. C3/W2		5	0	100%	0%		5	1	83%	17%	90%	10%
- davon Prof. C4/W3		9	0	100%	0%		9	0	100%	0%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsidien)	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Raumplanung

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	582	437	57%	43%	WS 10/11	624	546	53%	47%		
- davon im Lehramt*		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		582	437	57%	43%		624	546	53%	47%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	5,33	4,67	53%	47%	gemittelt 2007-2009	7	4,33	62%	38%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0,33	0%	100%	gemittelt 2007-2009	0,33	0	100%	0%		
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%		
Professuren	1.1.09	9	5	64%	36%	1.12.10	9	3	75%	25%	53%	47%
- davon Prof. C3/W2		2	2	50%	50%		1	1	50%	50%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		7	3	70%	30%		8	2	80%	20%	53%	47%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsiden)	1.1.09	1	1	50%	50%	1.12.10	1	1	50%	50%		

* 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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	568	554	51%	49%	WS 10/11	660	656	50%	50%		
- davon im Lehramt*		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
- davon sonstige Studiengänge*		568	554	51%	49%		660	656	50%	50%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	3,33	1,33	71%	29%	gemittelt 2007-2009	4,67	1,33	78%	22%	61%	39%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0	0%	0%	gemittelt 2007-2009	0	0	0%	0%		
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	0	1	0%	100%		
Professuren	1.1.09	16	0	100%	0%	1.12.10	17	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C3/W2		1	0	100%	0%		2	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C4/W3		15	0	100%	0%		15	0	100%	0%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsiden)	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschafts- & Sozialwissenschaftliche Fakultät

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	736	604	55%	45%	WS 10/11	1.026	822	56%	44%		
- davon im Lehramt*		44	44	50%	50%		43	51	46%	54%	50%	50%
- davon sonstige Studiengänge*		692	560	55%	45%		983	771	56%	44%	50%	50%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	10,33	2,67	79%	21%	gemittelt 2007-2009	10,67	4,67	70%	30%	69%	31%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,33	0,67	33%	67%	gemittelt 2007-2009	0,67	1	40%	60%		
Juniorprofessuren	1.1.09	1	0	100%	0%	1.12.10	4	1	80%	20%		
Professuren	1.1.09	18	0	100%	0%	1.12.10	17	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C3/W2		4	0	100%	0%		4	0	100%	0%	90%	10%
- davon Prof. C4/W3		14	0	100%	0%		13	0	100%	0%	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsiden)	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Erziehungswissenschaft & Soziologie

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	238	973	20%	80%	WS 10/11	291	1.196	20%	80%		
- davon im Lehramt*		100	410	20%	80%		183	684	21%	79%	30%	70%
- davon sonstige Studiengänge*		138	563	20%	80%		108	512	17%	83%	30%	70%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	3,33	8,67	28%	72%	gemittelt 2007-2009	3	8	27%	73%	38%	62%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0,33	0%	100%	gemittelt 2007-2009	1	0,67	60%	40%		
Juniorprofessuren	1.1.09	0	1	0%	100%	1.12.10	0	1	0%	100%		
Professuren	1.1.09	14	8	64%	36%	1.12.10	15	8	65%	35%	54%	46%
- davon Prof. C3/W2		6	5	55%	45%		5	4	56%	44%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		8	3	73%	27%		10	4	71%	29%	54%	46%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsiden)	1.1.09	2	1	67%	33%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Rehabilitationswissenschaften

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	244	1.072	19%	81%	WS 10/11	269	1.260	18%	82%		
- davon im Lehramt*		174	424	29%	71%		181	557	25%	75%	39%	61%
- davon sonstige Studiengänge*		70	648	10%	90%		88	703	11%	89%	20%	80%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	1,33	4,33	23%	77%	gemittelt 2007-2009	1,67	5,67	23%	77%	33%	67%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1,33	0,67	67%	34%	gemittelt 2007-2009	0,33	0,33	50%	50%		
Juniorprofessuren	1.1.09	0	1	0%	100%	1.12.10	0	1	0%	100%		
Professuren	1.1.09	9	7	56%	44%	1.12.10	10	7	59%	41%	50%	50%
- davon Prof. C3/W2		4	1	80%	20%		5	1	83%	17%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		5	6	45%	55%		5	6	45%	55%	50%	50%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsidien)	1.1.09	1	2	33%	67%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Humanwissenschaften & Theologie

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	207	536	28%	72%	WS 10/11	263	660	28%	72%		
- davon im Lehramt*		207	536	28%	72%		263	660	28%	72%	38%	62%
- davon sonstige Studiengänge*		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
Promotionen	gemittelt 2005-2007	4,33	8,67	33%	67%	gemittelt 2007-2009	4,67	6	44%	56%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,33	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	0,67	0,67	50%	50%		
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%		
Professuren	1.1.09	18	2	90%	10%	1.12.10	16	3	84%	16%	80%	20%
- davon Prof. C3/W2		9	0	100%	0%		8	1	89%	11%	80%	20%
- davon Prof. C4/W3		9	2	82%	18%		8	2	80%	20%	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsidien)	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Kulturwissenschaften

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	559	1.561	26%	74%	WS 10/11	608	1.714	26%	74%		
- davon im Lehramt*		352	1.166	23%	77%		384	1.248	24%	76%	33%	67%
- davon sonstige Studiengänge*		207	395	34%	66%		224	466	32%	68%	44%	56%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	4,67	4,33	52%	48%	gemittelt 2007-2009	4	4,33	48%	52%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0	0,33	0%	100%	gemittelt 2007-2009	0	1	0%	100%		
Juniorprofessuren	1.1.09	1	0	100%	0%	1.12.10	0	0	0%	0%		
Professuren	1.1.09	16	7	70%	30%	1.12.10	16	7	70%	30%	60%	40%
- davon Prof. C3/W2		7	5	58%	42%		6	5	55%	45%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		9	2	82%	18%		10	2	83%	17%	60%	40%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsidien)	1.1.09	3	1	75%	25%	1.12.10	2	2	50%	50%		

* 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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Kunst- & Sportwissenschaft

	Bezug	Ausgangslage (01.01.2009)				Bezug	Ausgangslage 2010 (01.12.2010)				Ziel 2013	
		Anzahl		%			Anzahl		%		%	
		m	w	m	w		m	w	m	w	m	w
wissenschaftliche												
Immatrikulationen*	WS 08/09	294	473	38%	62%	WS 10/11	380	489	44%	56%		
- davon im Lehramt*		292	429	40%	60%		374	467	44%	56%	50%	50%
- davon sonstige Studiengänge*		2	44	4%	96%		6	22	21%	79%	20%	80%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	3,33	2	62%	38%	gemittelt 2007-2009	3,33	4,67	42%	58%	50%	50%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	0,67	0	100%	0%	gemittelt 2007-2009	1	0,67	60%	40%		
Juniorprofessuren	1.1.09	0	0	0%	0%	1.12.10	1	0	100%	0%		
Professuren	1.1.09	8	8	50%	50%	1.12.10	8	8	50%	50%	50%	50%
- davon Prof. C3/W2		4	5	44%	56%		4	5	44%	56%	50%	50%
- davon Prof. C4/W3		4	3	57%	43%		4	3	57%	43%	50%	50%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rektorate/Präsidien)	1.1.09	3	0	100%	0%	1.12.10	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.