

**Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9**

**Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an  
nordrhein-westfälischen Hochschulen  
Fakten | Analysen | Profile**

**Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Münt, Sabine Schäfer**

**Auszug: Teil C, Gender-Profil Technische Universität Dortmund**

## **Impressum**

Der Bericht wurde erstellt von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW unter Leitung von Prof'in Dr. Ruth Becker, Technische Universität Dortmund (ruth.becker@tu-dortmund.de)

Verfasserinnen:

Prof'in Dr. Ruth Becker (Teil A, C, D), Dipl. Ing. Anne Casprig (Teil B, C), Dr. Beate Kortendiek (Teil B, C, D),  
Dr. A. Senganata Münt (Teil A, C) und Dr. Sabine Schäfer (Teil B, C, D)

2010

Layout und Satz:

Dipl.-Ing. Eveline Linke

Fotos:

F1 online digitale bildagentur

Druck und Vertrieb:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

[www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de)

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, 2010

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

**Ministerium für Innovation,  
Wissenschaft und Forschung  
des Landes Nordrhein-Westfalen**





# GENDER PROFILE

**C** Gender-Profile der Hochschulen in NRW

## 05 Technische Universität Dortmund



GRÜNDUNGSJAHR: 1968

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 6 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTORIN, 3 PROREKTOREN, 1 KANZLERIN

(STELLVERTRETEND)

FAKULTÄTEN: 1 DEKANIN, 15 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 52

## 1 Zentrale Daten

**Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren	300	289	-3,7	11,7	18,0	6,3	2,2
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	1 228	1 497	21,9	18,6	34,3	15,8	-0,8
Promotionen <sup>2</sup>	226	214	-5,3	17,4	29,4	12,1	-8,9
Studierende <sup>3</sup>	24 534	21 103	-14,0	43,5	46,5	2,9	0,6

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Technische Universität Dortmund wurde 1968 als zweite Universität des Ruhrgebiets mit einem naturwissenschaftlich-technischen Schwerpunkt gegründet. 1980 wurde die bisherige Pädagogische Hochschule in die Universität integriert, was die Dominanz der naturwissenschaftlich-technischen Fächer reduzierte. Im Jahr 2007 wurde die Universität in „Technische Universität Dortmund“ umbenannt.

Die TU Dortmund hat zwischen den Jahren 1997 und 2007 14 % ihrer Studierenden verloren und gehört damit zu den Universitäten mit einem leicht unterdurchschnittlichen Rückgang der Studierendenzahlen. Die Performance der TU bezüglich der Beteiligung von Frauen ist uneinheitlich – der Professorinnenanteil ist leicht überdurchschnittlich, der Anteil bei den Studierenden und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal liegt sehr nahe beim Durchschnitt. An den Promotionen sind vergleichsweise sehr wenige Frauen beteiligt – nur knapp drei von zehn Promotionen stammten im Zeitraum 2005 bis 2007 von einer Frau (Tabelle 1.1).

**Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008**

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	TU DO	NRW	Differenz zu NRW
Mathematik, Naturwissenschaften	28,3	19,5	8,8
Sprach- und Kulturwissenschaften	28,0	22,4	5,6
Ingenieurwissenschaften	23,6	16,1	7,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	15,3	29,1	-13,8
Kunst, Kunstwissenschaft	2,8	3,8	-1,0
Sport	2,0	2,1	-0,1

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Sowohl die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften als auch die Ingenieurwissenschaften sind an der TU Dortmund überdurchschnittlich stark vertreten – gut die Hälfte der Studierenden (51,9 %) studiert in einem MINT-Fach (Tabelle 1.2). Aber auch die Sprach- und Kulturwissenschaften haben im Vergleich zum NRW-Durchschnitt einen über-

durchschnittlichen Anteil an den Studierenden, während die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften nur einen gut halb so hohen Anteil haben wie im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Insgesamt ist dies eine nicht ganz einfache Fächerstruktur für die gleichberechtigte Integration von Frauen auf allen Stufen der akademischen Karriere.

Schaut man auf die Frauenanteile in den einzelnen Fächergruppen, so stechen vor allem die Ingenieurwissenschaften hervor, die bei allen untersuchten Gruppen (Studierende, Promotionen, wissenschaftliches Personal und Professuren) teilweise stark, teilweise leicht überdurchschnittliche Frauenanteile haben (Tabelle 1.3). In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind Frauen insbesondere bei den Promotionen, aber auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Studierenden, dagegen unterdurchschnittlich vertreten.

Durchweg weit überdurchschnittlich beteiligt sind Frauen in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften. Knapp drei Viertel der Studierenden, 60 % der Promovierten und zwei Drittel des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals sind Frauen, unter den ProfessorInnen sind es immerhin ein Drittel. Auch in der (kleinen) Fächergruppe Sport sind Frauen vergleichsweise sehr gut vertreten.

**Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)**

Fächergruppe	Studierende <sup>3</sup>		Promotionen <sup>2</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %-Pkte
	TU DO	Differenz	TU DO	Differenz	TU DO	Differenz	TU DO	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Mathematik, Naturwissenschaften	35,0	-1,0	22,3	-11,6	25,0	-2,8	11,1	1,0	-3,6
Sprach- und Kulturwissenschaften	73,9	5,3	60,4	8,9	68,8	18,5	32,9	4,9	9,4
Ingenieurwissenschaften	29,4	9,7	15,7	4,4	22,9	6,7	8,3	1,2	5,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	39,5	-5,3	56,3	22,3	39,1	0,7	10,3	-7,0	2,7
Kunst, Kunstwissenschaft	70,0	8,2	14,3	-49,8	31,6	-12,3	58,3	33,3	-5,2
Sport	46,4	11,7	66,7	25,4	60,0	22,8	25,0	15,2	16,6

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Der Anteil ausländischer Hochschulangehöriger liegt insgesamt nahe beim Durchschnitt, an den Promotionen sind AusländerInnen allerdings deutlich häufiger beteiligt als im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Frauen allerdings haben hierbei nur geringe Chancen. Ihr Anteil liegt bei allen Gruppen weit unter dem NRW-Durchschnitt. Nur der Frauenanteil bei den BildungsinländerInnen kommt nahe an den NRW-Durchschnitt heran.

**Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	TU DO	Diff. zu NRW	TU DO	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	5,9	-0,4	11,8	-6,4
Hauptamt. wiss. Personal <sup>1</sup>	10,9	1,6	29,0	-7,6
Promotionen <sup>2</sup>	18,7	5,4	32,5	-4,6
Studierende BildungsinländerInnen <sup>3</sup>	3,9	0,2	43,6	-1,1
Studierende BildungsausländerInnen <sup>3</sup>	9,7	0,6	38,0	-10,7
Durchschnittliche Differenz		1,5		-0,6

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Gemessen an den Rangplätzen gehört die TU Dortmund zu den Universitäten mit Nachholbedarf in Sachen Gleichstellung von Frauen. Das ist allerdings vor allem auf die im Vergleich zu den anderen Universitäten geringe Beteiligung

von Frauen unter den Studierenden und den Promovierten zurückzuführen – beim Frauenanteil an den Professuren nimmt die TU Dortmund dagegen einen der vorderen Rangplätze unter den Universitäten ein.

**Tabelle 1.5: Rangplätze der Technischen Universität Dortmund beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW<sup>1</sup>**

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert <sup>2</sup>
10	11	8	4	8,25

<sup>1</sup>) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

<sup>2</sup>) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

## 2 Leitideen der Technischen Universität Dortmund

### 2.1 Natur, Mensch und Technik

Die Technische Universität Dortmund beschreibt sich in ihrem Profil<sup>1</sup> als eine Bildungsinstitution, die „im globalen Spannungsfeld von Natur, Mensch und Technik“ lehrt und forscht. Durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit von Natur-, Ingenieur-, Gesellschafts-, Geistes- und Kulturwissenschaften sind nicht nur technische Innovationen möglich, sondern auch „Erkenntnis- und Methodenfortschritte“. Die Maxime der Interdisziplinarität wird sowohl national als auch international sichtbar und durch die vier Profildbereiche (Produktion und Logistik, Chemische Biologie und Biotechnologie, Modellbildung, Simulation und Optimierung komplexer Prozesse und Systeme sowie Jugend-, Schul- und Bildungsforschung) umgesetzt. Eine weitere entscheidende Rolle bei der Profilschärfung stellt die Vernetzung auf lokaler, regionaler und globaler Ebene dar, sie wird als eine „ganz besondere Bereicherung für Studierende und Wissenschaftler“ verstanden. So hat die Technische Universität Dortmund gemeinsam mit der FH Dortmund, der IHK Dortmund, der Handwerkskammer Dortmund, dem TechnologieZentrum Dortmund und den Wirtschaftsförderungen der Städte Dortmund und Hamm und des Kreises Unna ein Leitbild<sup>2</sup> verfasst, das die Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis insbesondere im Hinblick auf „kulturelle und technische Produkte“ stärken soll. Auch hierin wird der Leitgedanke der Vernetzung und der Kooperation aufgenommen, indem „Hochschulen als Partner der gesamten Gesellschaft“ beschrieben werden.

In ihrer Grundordnung<sup>3</sup> wird die Entwicklung einer Universitätsallianz Metropole Ruhr (gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und der Universität Duisburg-Essen) hervorgehoben, deren Aufgabe sein soll, „gemeinsam ein durchgängiges Qualitätssystem zu etablieren, exzellente Forschungs- und Lehrschwerpunkte weiter zu entwickeln und, wo immer sinnvoll, zu kooperieren“ (ebd., S. 3).

### 2.2 Innovation durch Diversity

Im Profil der TU Dortmund und im Leitbild Innovationskultur ist keine Stellungnahme zu Geschlechteraspekten, der Gleichstellung oder einem Diversity-Konzept zu finden. Im Leitbild der Verwaltung deutet sich jedoch eine Diversity-Strategie an:

„Kommunikation und gegenseitige Wertschätzung führen uns zum Erfolg. Unsere Verschiedenheit, unser berufliches Können und unser persönliches Engagement stärken und bereichern die Universität. [...] Bei Problemen und unterschiedlichen Meinungen finden wir gemeinsam Lösungen.“<sup>4</sup>

Auch die Grundordnung der Technischen Universität Dortmund sieht in einem zentralen Passus (I. Abschnitt § 1 (3)) vor, dass die TU „die unterschiedlichen Chancen [ihrer Mitglieder und Angehörigen] aufgrund persönlicher und gesellschaftlicher Verhältnisse [berücksichtigt] und [...] auf den Abbau von Barrieren [hinwirkt]“ (S. 3f.). Die Spezifizierung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter folgt in § 1 (8): „Die Universität fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule“ (S. 4). Im II. Abschnitt § 7 und § 8 werden Aufgaben, Zusammensetzung und Bestellungsmodus der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten gemäß LGG bzw. HG geregelt (vgl. S. 9).

### 2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Technische Universität Dortmund hat in ihren ZLV III<sup>5</sup> die Verwirklichung der Chancengleichheit und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer als grundlegendes Ziel im Leitbild aufgenommen. Sie betont ausdrücklich, dass sie sich gegen die Benachteiligung von Frauen wendet, und verweist auf ihr Innovationspotenzial, das auf allen Ebenen der TU Dortmund aufzufinden ist.

„Die Universität Dortmund 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.“ (S. 3)

Gender Mainstreaming wird weiterhin strukturell durch die AG „Gender Studies“ und die „Einbindung von Expertise“ (S. 9) in die Arbeits- und Lenkungsgruppen des Qualitätsmanagementsystems eingebracht.

Im Passus „Gender Mainstreaming“ werden die Erhöhung des Professorinnenanteils, die Familienfreundlichkeit und die Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung genannt. Die TU Dortmund „strebt die Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung“ (ebd.) an der Universität und im Land Nordrhein-Westfalen an, indem das Netzwerk Frauenforschung NRW so lange übernommen wird, wie die Finanzierung, getragen durch die TU und das Land, gesichert ist. Über die Koordinationsstelle ist die Übernahme der Zeitschrift „Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien“ geplant, die zu einer referierten Zeitschrift weiterentwickelt werden soll.<sup>6</sup>

Zur Implementierung von Gender Mainstreaming in die Lehre soll bis Ende 2009 „das Weiterbildungsangebot „Managing Gender and Diversity“ zu einem Weiterbildungsmasterstudiengang ausgebaut“ werden. Mithilfe des Forschungsschwerpunkts „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ sollen Projekte im Umfang von 200.000 Euro eingeworben werden, wodurch eine Einbindung des Gender Mainstreamings in die Forschung gewährleistet ist.

Die Einrichtung des Familienbüros, gemeinsam mit der Stadt Dortmund und der Fachhochschule Dortmund, hat eine familienfreundliche Hochschule zum Ziel. Um dies zu erreichen, wird eine entsprechende Infrastruktur zur „Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufstätigkeit“ benötigt. Bis Ende 2008 soll eine „qualitativ hochwertige, altersgerechte und bedarfsorientierte Einrichtung zur Kinderbetreuung auf dem Campus, insbesondere für die Kinder von Beschäftigten und Promovierenden, eingerichtet“ (S. 9) werden. Die Profilierung zu einer familienfreundlichen Hochschule dient aus Sicht der TU Dortmund der Förderung von Dortmund als einem Wissensstandort.

### 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die Universität Dortmund wurde im Jahr 2005 mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet, das jeweils für drei Jahre vergeben wird. Des Weiteren hat sich die TU Dortmund mit einem Gleichstellungskonzept im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ beworben und wurde „von der begutachtenden Programm-Kommission positiv bewertet“.<sup>7</sup>

Im Rechenschaftsbericht 2005 (der Teil zum Gleichstellungsauftrag)<sup>8</sup> werden unter der Überschrift „Gender Mainstreaming“ einige erfolgreich durchgeführte Maßnahmen dargestellt: die erfolgreiche Bewerbung um das TEQ-Prädikat (2005–2007), die Beratung der Fachbereiche bei der Implementierung von Gender-Aspekten in Bachelor- und Masterstudiengänge durch die AG Gender Studies, die vom Rektorat eingerichtet wurde, das Leitbild der Verwaltung und die Einrichtung des „Uni-Portals für Gleichstellung wom@n“ auf der Homepage der Universität. Weiterhin erfolgten Maßnahmen, um die „Sicherheit auf dem Campus“ zu erhöhen, die in einem „aktuellen Gefahrstellenprotokoll“<sup>9</sup> dargestellt werden. Bezüglich der „Verbesserung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft und in technischen Fächern“ werden im Rechenschaftsbericht 2005 verschiedene Aspekte beleuchtet: So wurde der Frauenanteil bei den ProfessorInnen auf insgesamt 21,75 % erhöht; von den neu Berufenen waren 29 % (5 Professuren) Frauen. Beide Zahlen sind im Landesvergleich überdurchschnittlich. Auch der Frauenanteil an Habilitationen konnte erhöht werden; bei den Promotionen von Frauen liegt Dortmund allerdings auf einem der letzten Plätze. Hier sollen die Mentoring-Programme „mentoring“<sup>10</sup> und „DOING“<sup>11</sup> Abhilfe schaffen. Weiterhin werden regelmäßig Informationsveranstaltungen für SchülerInnen durchgeführt.

Aktuell sind zwei Maßnahmen der TU Dortmund zur Förderung des Professorinnenanteils sowie von Frauenförderung an den Fakultäten hervorzuheben. Es handelt sich dabei um den sogenannten „Professorinnen-Bonus“ bzw. um das Budget für gleichstellungsbezogene Aufgaben.

**Professorinnen-Bonus:** Für jede neu an die TU berufene Professorin oder durch Bleibeverhandlungen an der TU gehaltene Professorin erhält die jeweilige Fakultät einen einmaligen Betrag in Höhe von 30 000 Euro zur freien Verfügung. Die Inaussichtstellung der Mittel schafft einen Anreiz für die Mitglieder der Fakultät, die die Berufung in den Kommissionen vorbereiten. Mit dem Bonus wird eine gleichstellungsorientierte Berufungspolitik belohnt.<sup>12</sup>

**Budget für gleichstellungsbezogene Aufgaben:** Es ist das besondere Ziel der TU Dortmund, zu gewährleisten, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, ihr Studium oder ihre Promotion zu beenden. Neben der Beschreibung von Maßnahmen – z. B. in Frauenförderplänen oder Gleichstellungsstandards – ist es auch notwendig, einen bestimmten Anteil des Universitätsbudgets ausdrücklich für Gleichstellungsmaßnahmen zu reservieren. Daher wird in den Fakultätsbudgets ein Betrag von mindestens 3 Promille für gleichstellungsbezogene Aufgaben reserviert. Die Fakultäten entscheiden in eigener Zuständigkeit, wie sie diesen Betrag verwenden und welche Maßnahmen sie durchführen. Als planerische Grundlage für die Entwicklung zielgerichteter Maßnahmen erhalten die Fakultäten vom Dezernat für Hochschulplanung und Controlling folgende Daten:

1. die Anteile der Absolventinnen im Drei-Jahres-Mittel auf allen Stufen des tertiären Bereichs (Bachelor, Master, Promotion) und
2. für alle Stufen des tertiären Bereichs (Bachelor, Master, Promotion) die Quote der Absolventinnen im Drei-Jahres-Mittel im Vergleich zur Quote der Anfängerinnen im entsprechenden Vergleichszeitraum (drei Studienjahre vor dem Beobachtungszeitraum bei Bachelor-Abschlüssen, zwei Jahre bei Master-Abschlüssen und vier Jahre bei Promotionen).

Ziel der Mittelverwendungen ist es, auf allen Stufen des tertiären Bereichs (Bachelor, Master, Promotion) im Drei-Jahres-Mittel einen ausgewogenen Geschlechteranteil zu erreichen (50 %) und diesen während der Studien- bzw. Qualifizierungsphasen zu halten. Über die Verwendung der reservierten Mittel ist gegenüber dem Rektorat jährlich bis zum 1. März des nächsten Jahres durch Verwendungsnachweise Rechenschaft abzulegen. Das Rektorat berät auf dieser Grundlage einmal jährlich über die eingetretenen Effekte in der Gleichstellung.<sup>13</sup>

**Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Technische Universität Dortmund**

Zielgruppe	Projekte	Strukturelle Verankerung
Studieninteressierte	Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag	Gleichstellungsbüro & Zentrale Information und Beratung <a href="http://www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/girls_day.shtml">www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/girls_day.shtml</a>
	SHK-Training: Bewerbungstraining für Studentinnen auf eine SHK-Stelle	Gleichstellungsbeauftragte <a href="http://www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/SHK_Training.shtml">www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/SHK_Training.shtml</a>
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentoring-Programm „mentoring“ <sup>36</sup> (gemeinsam mit den Universitäten Bochum und Duisburg-Essen)	Gleichstellungsbeauftragte <a href="http://www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/Mentoring.shtml">www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/Mentoring.shtml</a>
	Frauenvollversammlung (jährlich)	Gleichstellungsbeauftragte <a href="http://www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/Frauenvollversammlung.shtml">www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/Frauenvollversammlung.shtml</a>
	Sicherheit auf dem Campus: Campusbegehung mit Mitarbeiterinnen des Baudezernats, des Wachdienstes und des Beratungsdienstes behinderter Studierender	Gleichstellungsbeauftragte <a href="http://www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/Sicherheit_auf_dem_Campus.shtml">www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/Sicherheit_auf_dem_Campus.shtml</a>

## 4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

### 4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organisationsplan<sup>14</sup> der Technischen Universität Dortmund ist die Gleichstellungsbeauftragte zwar auf der Höhe des Rektorats angesiedelt, sie ist aber dort nicht angebunden. Die personelle Ausstattung des Gleichstellungsbüros umfasst die Gleichstellungsbeauftragte, eine Sekretärin, eine Beraterin im Bereich Wissenschaft, eine Beraterin für das Studium, eine Beraterin im Bereich Verwaltung/Technik sowie zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen für das Mentoring-Programm „mentoring“<sup>36</sup>, das gemeinsam mit den Universitäten Bochum und Duisburg-Essen durchgeführt wird.<sup>15</sup>

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 9 000 Euro plus Finanzmittel für eine studentische Hilfskraft.

Das Gleichstellungsbüro der Technischen Universität Dortmund ist sowohl mit der BuKof und der LaKof als auch mit dem Netzwerk Frauenforschung NRW vernetzt.

### 4.2 Abteilung „Chancengleichheit, Familie und Vielfalt“

Zum 1. Juli 2009 hat die TU Dortmund im Dezernat 1 der Verwaltung die Abteilung „Chancengleichheit, Familie und Vielfalt“ eingerichtet. Aufgaben der neu eingerichteten Abteilung sind das Prozessmanagement bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die Entwicklung von Vorschlägen für Strategien, Instrumente und praktikable Methoden zur Umsetzung, die Entwicklung und Durchführung von Projekten zur Förderung der Chancengleichheit, Vereinbarkeit und Kultur der Vielfalt und die Beratung der Hochschulleitung im Aufgabenfeld der Abteilung unter Zusammenarbeit mit anderen Dezernaten, Einrichtungen und Fakultäten der TU. Die Abteilungsleitung obliegt der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten der TU.



## 5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist an der Technischen Universität Dortmund mit derzeit 4 Professuren verankert, aktuell lässt sich jedoch ein Rückgang verzeichnen. Im Jahr 2009 gab es folgende Professuren mit einer Gender-Denomination:

1. Raumplanung: Frauenforschung und Wohnungswesen in der Raumplanung (bis zum 1. Oktober 2009)
2. Rehabilitationswissenschaften: Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung
3. Kulturwissenschaften: Neuere und neueste Literatur mit dem Schwerpunkt im Bereich der Poetik der Moderne sowie der Frauenliteratur
4. Soziologie: Soziologie der Geschlechterverhältnisse

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist im Studiengang BA Raumplanung in einem Teil-Modul „Raum und Geschlecht“ implementiert.

Mit den „Frauenstudien“ wurde 1981 an der TU Dortmund ein Weiterbildungsangebot für Frauen eingeführt, das zur „Qualifizierung für die emanzipatorische Frauenarbeit“<sup>16</sup> befähigt.<sup>17</sup>

Ebenfalls an der TU Dortmund angesiedelt ist die Forschungsgruppe „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ als fakultäts- und fachbereichsübergreifende Forschungsgruppe, die Veränderungen in den Geschlechterkonstellationen wissenschaftlich begleiten und einen Beitrag zu ihrer Aufklärung leisten will.<sup>18</sup>

Bis Ende 2009 war ebenfalls die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW an der TU Dortmund angesiedelt, die über 70 Professuren und 100 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an 23 Hochschulen des Landes NRW vernetzt. Darüber hinaus gibt sie unter anderem das Journal Netzwerk Frauenforschung NRW sowie die Fachzeitschrift GENDER heraus und führt Tagungen, Weiterbildungen und Workshops mit Geschlechterbezug durch.

## 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Technische Universität Dortmund wurde im Jahr 2008 mit dem Audit „Familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet.<sup>19</sup> Leitsätze für eine familiengerechte Hochschule wurden entwickelt und bekannt gegeben.<sup>20</sup>

An eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen existieren laut Homepage der Gleichstellungsbeauftragten und der Datenbank [www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de](http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de) an der Technischen Universität Dortmund drei Ruhe-/Wickelräume für Babies, die Kinderkurzzeitbetreuung „KuKi“, die Kindertagesstätte „4 Jahreszeiten“ des Studentenwerks Dortmund, die Hochschulkindertagesstätte „HOKIDO“, das Eltern- und Kindernetzwerk „Kinderkreise“ der FH Dortmund sowie die Krabbelgruppe und die Beratung des AstAs. Geplant ist zusätzlich ein Familienzentrum auf dem Campus, das eng an die TU Dortmund und das Technologiezentrum Dortmund angebunden werden soll.

**Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der TU Dortmund**

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	„KuKi“ – Kurzzeitkinderbetreuung	morgendliche Betreuung von Kindern mit Schwerpunkt auf bewegungsorientierten Aktivitäten	Verein Bewegungsambulatorium an der Universität Dortmund e. V. <a href="http://www.bwa-dortmund.de/kuki.htm">www.bwa-dortmund.de/kuki.htm</a>
	Kita „4 Jahreszeiten“	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 0,4 und 6 Jahren	Studentenwerk Dortmund <a href="http://www.stwdo.de/Kinder-KiTa.2.0.html">www.stwdo.de/Kinder-KiTa.2.0.html</a>
	„HOKIDO“ – Hochschulkindertagesstätte Dortmund e. V.	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 0,4 und 6 Jahren (Studierende haben Vorrang)	Verein HoKiDo e. V. <a href="http://www.hokido.de/">www.hokido.de/</a>
	Campus-Familienbüro	Informationen zu Geburt, Betreuungsformen, Vermittlung von Kontakten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Gleichstellungsbeauftragte <a href="http://www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/Campus_Familienbuero.shtml">www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/Campus_Familienbuero.shtml</a>
	„kinderkreise“ Eltern- und Kindernetzwerk Dortmunder Hochschulen	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 1 und 6 Jahren	Eltern- und Kindernetzwerk Dortmunder Hochschulen e. V. <a href="http://kinderkreise.fh-dortmund.de/">http://kinderkreise.fh-dortmund.de/</a>
Studierende	Frauenberatungsstelle des AstAs	Hilfe bei der Organisation der Betreuung und bei der Kontaktaufnahme zu anderen studierenden Eltern zur Organisation der Betreuung in Eigenregie	AStA Technische Universität Dortmund, Frauenberaterin <a href="http://www.asta.uni-dortmund.de/service/beratungen/frauenberatung/">www.asta.uni-dortmund.de/service/beratungen/frauenberatung/</a>

## 7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Frauenförderrahmenplan<sup>21</sup> der TU Dortmund vom 17. August 2000 ist knapp gefasst und enthält wesentliche Regelungen des LGG zu Einstellungsverfahren, Stellenausschreibungen, Qualifizierungsmaßnahmen, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung usw., die in den einzelnen Frauenförderplänen hinsichtlich ihres Verständnisses und ihrer Umsetzung vertieft dargestellt werden. Er hat insofern eine eher anleitende Funktion, die erst in den Fakultäten auf konkrete Maßnahmen heruntergebrochen wird. Die Frauenförderpläne der einzelnen Fakultäten sind für unterschiedliche Zeiträume gültig. So haben die Fakultäten Mathematik, Statistik, Bio- und Chemieingenieurwesen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Erziehungswissenschaften und Soziologie eine Laufzeit von 2008–2010. Mit Ausnahme des Frauenförderplans der Fakultät Physik (2002–2004) gelten die Frauenförderpläne für die Jahre 2005–2007.

### 7.1 Fakultät für Mathematik

Die Fakultät für Mathematik beschreibt in ihrem aktuellen Frauenförderplan<sup>22</sup>, dessen Inhalte für die folgende Darstellung herangezogen wurden, eine Zunahme an Frauen in all den Bereichen, wo dies möglich war. Am 1. Januar 2007 gab es unter 22 Professuren 1 W3-Professorin (4,5 %) (vgl. S. 1). Über eine befristete Professur (von 2) verfügte keine Wissenschaftlerin.<sup>23</sup> Im Bereich der Vollzeitbeschäftigten waren von 28 WissenschaftlerInnen 6 Frauen (21,4 %) (vgl. S. 2). Bei den 8 Stellen für unbefristete Beschäftigte gab es keine Wissenschaftlerin (vgl. ebd.). Unter den 20 befristeten Beschäftigten stellten die Frauen immerhin 30 % (6) von 20 Stellen (vgl. ebd.). Ähnlich hoch ist der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten, da hier Wissenschaftlerinnen 10 der 38 Teilzeitstellen (26,3 %) besetzen (vgl. ebd.).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil der unbefristeten Vollzeitstellen bei 100 %. Dies gilt auch für die Teilzeitbeschäftigten mit befristeten und unbefristeten Verträgen (vgl. S. 4).

Im WS 2007/08 studieren 66,8 % (1 394 von 2 088) Frauen Mathematik (vgl. S. 3). Den hohen Frauenanteil und damit einhergehend ein fast ausgewogenes Geschlechterverhältnis auch bei den Studienabschlüssen erklärt der Fachbereich wie folgt:

*„Mit Ausnahme des didaktischen Grundlagenstudiums resp. im Lehramt Primarstufe und Sonderpädagogik, welche ganz überwiegend von Frauen studiert werden, liegt der Anteil der Studentinnen und Studenten in den Studiengängen der Fakultät für Mathematik in der Regel schon seit einigen Jahren jeweils zwischen 40 und 60 Prozent, so dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorliegt. Bei den Studienabschlüssen ergibt sich diese Verteilung mit einiger Verzögerung ebenfalls.“ (Ebd.)*

So studierten im WS 2007/08 36 % Frauen auf Bachelor oder Diplom (106 von 300), während es bei den LehramtsstudentInnen immerhin 72 % waren (vgl. ebd.). Der Anteil Promotionen von Frauen hat sich laut Frauenförderplan im Vergleich zu den Jahren 2001–2003 erhöht, da in den Jahren 2004–2006 4 von 18 Promotionen von Frauen vorgelegt wurden (vgl. ebd.). Im selben Zeitraum hat es kein Habilitationsverfahren gegeben (vgl. ebd.).

Die Fakultät strebt bei den WissenschaftlerInnen einen Frauenanteil in Höhe des Studentinnenanteils an. Um junge Frauen zu motivieren, eine Karriere in der Wissenschaft anzustreben, wurde „die Präsenz von Frauen an prominenter Stelle innerhalb der Fakultät deutlich erhöht“ (S. 12).

**Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Mathematik**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	<ul style="list-style-type: none"> <li>Übungsgruppen für Frauen, die durch Frauen betreut werden möchten</li> <li>Kolloquien: Präsentation durch eine auswärtige Wissenschaftlerin als Vorbild für Studentinnen</li> <li>Beratung von Studentinnen vor Studienende mit Hinweis auf Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für Promotionsvorhaben</li> <li>Tutorien und Übungen zur Förderung von Studentinnen</li> </ul>
Wissenschaftlicher Nachwuchs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berufskolloquien und Vorträge mit Berichten aus der Berufspraxis und über Promotionsverfahren unter angemessener Beteiligung ehemaliger Studentinnen für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen</li> <li>„mentoring“</li> <li>Ermöglichen des Besuchs von Fachtagungen und Weiterbildungsmaßnahmen durch Finanzierungshilfen</li> </ul>

Studentinnen haben mehrere Angebote zur Auswahl. Hierunter fallen zum Beispiel Übungsgruppen, die von Frauen für Frauen konzipiert sind, und Beratungsangebote für Promotionsvorhaben. Für die Fakultät ist die Bereitstellung von weiblichen Vorbildern für die Studierenden ein wichtiger Leitgedanke, zu dem es auch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses Projekte gibt. So werden z. B. Vorträge und Berichte aus der Berufspraxis und zur Promotion

insbesondere von Frauen gehalten und zudem Kosten für Tagungsbesuche und Weiterbildungsmaßnahmen finanziert. Zur weiteren Förderung ist die Teilnahme am „mentoring“ möglich.

**7.2 Fakultät für Physik**

Der Frauenförderplan<sup>24</sup> der Fakultät für Physik stammt aus dem Jahr 2002 und ist damit deutlich älter als die anderen Frauenförderpläne. Ihm sind die dargestellten Daten und Informationen zur Gleichstellung entnommen. Im Jahr 2001 lag der Frauenanteil bei den Studierenden bei 17 % und bei den studentischen Hilfskräften bei 20 %. Es gab nur eine Professorin (10 %), die übrigen Lehrstühle waren von Wissenschaftlern besetzt. Beim technischen nichtwissenschaftlichen Personal lag er ebenfalls bei 17 % und im Verwaltungsbereich bei 92 % (vgl. S. 3). Über mögliche Ursachen des geringen Frauenanteils, insbesondere beim wissenschaftlichen Personal, wird wie folgt spekuliert:

„Dass der Frauenanteil bei dem wissenschaftlichen Personal nicht größer ist, mag verschiedene Gründe haben. Einer könnte sein, dass Frauen fürchten, durch eine verlängerte Qualifikationsphase nicht genügend Zeit zu haben, um vor der Familienphase im Beruf Fuß zu fassen. Hierzu gibt es aber Ausnahmen. So haben sich im Jahr 2000 zwei Frauen (eine mit 3 Kindern) am Fachbereich habilitiert.“ (S. 4)

Um zu analysieren, warum die „Schwundquote“ bei Frauen zwischen Studienbeginn und -abschluss höher liegt als bei den Männern, ist die Fakultät um Ursachenforschung bemüht.

**Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Physik**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Beratungsangebote für Schülerinnen durch Praktikumsplätze, persönliche Gespräche Schnupperuni

**7.3 Fakultät Chemie**

Auch in der Fakultät Chemie war der Frauenanteil unter den Lehramtsstudierenden im Jahr 2004 laut Frauenförderplan<sup>25</sup> (Grundlage für die folgende Darstellung) höher als unter den Diplomstudierenden. Der Anteil von Studentinnen im Bachelor-Studiengang Chemische Biologie liegt noch darüber. Entsprechend wird festgestellt, „dass die Zahl der Diplomandinnen (15 %), Promovendinnen (25 %) und Habilitandinnen (0 %) zu gering ist“ (S. 2), obwohl der Anteil der Studienanfängerinnen seit dem WS 2003/04 bei über 50 % liegt (vgl. S. 3). Es wird erwartet, dass eine Steigerung dieser Frauenanteile auf Dauer zu höheren Anteilen in den statushohen Gruppen führt.

Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen und zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere ist ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen geplant, bei dem „weibliche Vorbilder, Berufsprofile und potentielle Arbeitgeber vorgestellt werden sollen“ (ebd.). Außerdem fördert der Fachbereich Tagungsreisen von DoktorandInnen, „wobei der Förderbetrag für jede einzelne Doktorandin höher ist als der für einzelne Doktoranden“ (ebd.).

Im Fachbereich Chemie wurde bei Berufungsverfahren eine Bewerbungsstatistik geführt. Sie hat ergeben, dass bei 47 Bewerbungen von Männern und 12 Bewerbungen von Frauen eine C3-Stelle mit einem Mann und eine mit einer Frau besetzt wurden (vgl. S. 2f.).

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals wird ein Beratungsangebot für männliche Beschäftigte zu Arbeitszeitreduzierung und Erziehungsurlaub geschaffen (vgl. S. 5).

**Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Chemie**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Mentoring: gezielte Werbemaßnahmen bei umliegenden Schulen Veranstaltung „Freies Experimentieren“
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Reisekostenhilfe für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Beratungsangebot für männliche Beschäftigte zu Arbeitszeitreduzierung und Erziehungsurlaub

**7.4 Fakultät für Informatik**

Der Frauenförderplan<sup>26</sup> der Fakultät für Informatik enthält neben den im Folgenden dargestellten Daten zur Personal- und Studierendenstruktur auch Informationen zur Gleichstellungsarbeit sowie eine Analyse der Fachkultur in seiner Präambel. Sie beschäftigt sich mit dem abschreckenden Image der Informatik in der Öffentlichkeit, das insbesondere Frauen dazu verleitet, Informatik nicht als Studiengang zu wählen:

„Das öffentliche Image der Informatik ist weit von der tatsächlichen Arbeit im Fach entfernt. Daher werden gerade diejenigen Schüler und Schülerinnen nur schwer erreicht, die für die Informatik geeignet sind. Überspitzt gesagt, beginnen eher diejenigen das Studium der Informatik, die das unzutreffende Image anspricht. Gerade bei begabten Schülerinnen ist das Image oft abschreckend. Vielleicht ist deshalb der Anteil der Frauen bei Informatikstudierenden zurückgegangen gegenüber der Zeit, als Informatik noch nicht in der heutigen Weise propagiert wurde.“ (S. 1)

Neben dem fehlinterpretierten Image gesteht die Fakultät konkrete „Behinderungen und Unannehmlichkeiten in der Studien- und Berufsrealität für Frauen“ (ebd.) zu, die sie aus dem Weg räumen will, um ein Signal zu setzen, dass Frauen gewünscht sind:

„Die Aufmerksamkeit für das, was die Studentinnen und Mitarbeiterinnen bedrückt, und der Wille, solche Hindernisse aus dem Weg zu schaffen, wäre bereits ein Signal dafür, dass Frauen in der Informatik willkommen sind.“ (Ebd.)

Der (niedrige) Anteil an Studentinnen von 11,3 % zum 22. Juni 2004 entspricht dem Frauenanteil in der Gruppe der ProfessorInnen (11,11 %) und wissenschaftlichen AssistentInnen (11,28 %) (vgl. S. 2ff.). Obwohl die meisten wissenschaftlichen Angestellten befristete Verträge hatten und damit die dominierende Gruppe darstellten, war unter den vorhandenen unbefristeten Stellen keine Frau zu finden. Im Bereich Technik und Verwaltung waren insgesamt 33 Personen tätig. Unter den Stellen im Bereich Technik ist lediglich eine Frau vertreten, während kein Mann eine Verwaltungsstelle inne hatte (vgl. S. 5f.).

Bei den SHK und WHK liegt der Frauenanteil im Vergleich höher. Ursache hierfür ist möglicherweise die Tatsache, dass es in der Umgebung der Technischen Universität Dortmund Firmen gibt, „die besser bezahlte und unbefristete Jobs für Studentische Hilfskräfte anbieten“ (S. 6), wie die Fakultät annimmt. Diese Jobs werden offenbar von den Studenten bevorzugt. Der vergleichsweise hohe Anteil von Frauen an den SHK- und WHK-Stellen im Fachbereich spiegelt demnach eine frühe vertikale Segregation des Arbeitsmarktes wider.

Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Fachbereich sind: Mentoring, Besuch der „Informatica Feminale“ (finanzielle Unterstützung von Teilnehmerinnen durch den Fachbereich), Übungs- und Praktikumsgruppen für Frauen, Mailingliste zum Informationsaustausch, regelmäßige Treffen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen (vgl. S. 10ff.).

Auch im Fachbereich Informatik wurde eine Bewerbungsstatistik bei Berufungsverfahren geführt. Im Jahr 2004 wurden 2 Frauen berufen bei 64 Bewerbungen von Männern und 7 Bewerbungen von Frauen (vgl. S. 8).

**Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Informatik**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperuni für Schülerinnen
	Internetportal zum Anwerben von Schülerinnen
	Mailingliste: Informationsaustausch der Frauen vom FB, Job-Angebote, Treffen
Studierende	Mentoring
	Mailingliste: Informationsaustausch der Frauen vom FB, Job-Angebote, Treffen
	Besuch der „Informatica Feminale“ (auch finanzielle Unterstützung)
	Übungs- und Praktikumsgruppen von Frauen für Frauen
Angehörige der Fakultät	Treffen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen im Arbeitskreis der Frauen
	Schaffung von Frauenparkplätzen

### 7.5 Fakultät Statistik

In der Fakultät Statistik lag der Frauenanteil bei den HochschullehrerInnen bei 27 % (3 von 11), was, wie die Fakultät Statistik in ihrem Frauenförderplan<sup>27</sup> resümiert, „ein relativ hoher Anteil“ in den Naturwissenschaften ist (S. 1). Auch die folgenden Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten der Fakultät stammen aus dem Frauenförderplan. Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten arbeitete die Mehrheit in Teilzeit (30 von 51); hierbei waren Frauen mit 37 % (11 von 30) vertreten. Bei den Vollzeitstellen waren mehr Frauen beschäftigt (48 %) als bei den Teilzeitstellen (vgl. S. 1).

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals waren 92 % Frauen (12 von 13) sowohl in Teilzeit- als auch Vollzeitverhältnissen zu gleichen Teilen angestellt, wobei der einzige Mann über eine Vollzeitstelle verfügte (vgl. ebd.).

Der Studentinnenanteil lag im WS 2007/08 bei 45,9 % und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (vgl. S. 2). Der Absolventinnenanteil war (53,8 %) im Jahr 2006 fast paritätisch, was auf den gestiegenen Frauenanteil zu Studienbeginn in den letzten Jahren zurückzuführen ist (vgl. S. 5). 2006 habilitierte lediglich 1 Frau und von den acht Promotionen, die im selben Jahr vorgelegt wurden, stammten zwei von Wissenschaftlerinnen (25 %) (vgl. S. 6f.). Um auf Ursachen bei den Schwankungen des Frauenanteils im Bereich der Promotion schließen zu können, war die

Anzahl an Promotionen zu gering (vgl. S. 6). Die Fakultät rechnet damit, dass sich der gestiegene Frauenanteil bei den AbsolventInnen langfristig auch bei den Promotionen zeigen wird. Zum 23. April 2008 waren 49 % (28 von 57) Frauen zum Promotionsverfahren zugelassen oder befanden sich darin und das Verhältnis konnte als „momentan ausgeglichen“ bezeichnet werden (vgl. S. 7).

„Durch die Umfrage „Wer will promovieren?“ konnte die Befürchtung, dass weibliche Studierende und Absolventen/innen weniger Anreize zu einer Promotion haben als männliche, nicht bestätigt werden. Es wurde beobachtet, dass mehr Frauen extern promovieren als Männer, was vermutlich daran liegt, dass mehr Frauen eine Promotion im Bereich Biometrie anstreben, in dem es an anderen Universitäten vielfältige Promotionsmöglichkeiten gibt. Die Gründe für eine externe Promotion könnten allerdings noch genauer geklärt werden.“ (S. 8)

Seit 2008 besteht für DoktorandInnen die Möglichkeit, ihre Kinder mit zur Arbeit zu bringen. Zusätzlich stehen nicht nur kindgerechte Räumlichkeiten zur Verfügung, sondern auch eine vom Jugendamt zertifizierte Tagesmutter, die bis zu drei Kinder betreuen kann. Dieses Angebot wurde seitdem, trotz eigener Übernahme der Kosten und dem auf einen halben Tag beschränkten Angebot, sehr gut angenommen (vgl. S. 10).

Um den Frauenanteil bei den Promotionen nicht nur zu halten, sondern auch zu erhöhen, wurden Infobriefe zur Promotion verschickt sowie Hinweise zum Förderprogramm „mentoring<sup>3</sup>“ per E-Mail versendet.

**Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Statistik**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Vorstellen von WissenschaftlerInnen in der Fachschaftszeitung
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Infobriefe an AbsolventInnen zu Promotionen E-Mails mit Hinweisen auf das Förderprogramm „mentoring <sup>3</sup> “

**7.6 Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen**

An der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen (BCI) konnte der Frauenanteil zwar bei den Professorinnen (7,1 %, entspricht einer Frau) laut Frauenförderplan<sup>28</sup> nicht gesteigert werden, dafür aber bei den (nicht-)wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, den StudentInnen und PromovendInnen. Trotz der „nach wie vor“ vorhandenen „Diskrepanz zwischen der Anzahl der weiblichen zu den männlichen Mitarbeitern“ stieg der Frauenanteil von 18,4 % (2004) auf 21,6 % im Jahr 2007 (vgl. S. 1). Eine ähnliche Tendenz lässt sich auch bei den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen feststellen, da zwar gesamt gesehen im selben Jahr 45,2 % Frauen angestellt waren, aber „nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen bei technischem Personal sowie die Überrepräsentanz von Frauen in Verwaltung und niedrigen Gehaltsstufen“ vorhanden war (ebd.). Hier sieht die Fakultät keine Möglichkeiten, diesen Tendenzen entgegenzuwirken:

„Dieser Tendenz entgegenzuwirken ist derzeit allerdings nicht möglich, da die Fakultät aufgrund des Qualitätspakts keine Neueinstellungen in diesem Bereich vornehmen kann.“ (Ebd.)

Mit einem Anteil von 33 % bei den StudentInnen und 32 % bei den AbsolventInnen waren die Frauen in diesen Bereichen besser vertreten als bei den wissenschaftlichen Beschäftigten (vgl. S. 4). Es hat in den Jahren 2004–2007 keine Habilitation gegeben, 2007 jedoch einen Promovendinnenanteil von knapp 26 % (vgl. ebd.). Dieser ist damit im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen (5,3 %) (vgl. ebd.). Dieser Trend soll in den kommenden Jahren durch das Mentoringprogramm „mentoring<sup>3</sup>“ und die Reisekostenhilfe unterstützt und gesteigert werden (vgl. S. 7).

Um weiteren weiblichen Nachwuchs zu generieren,

„soll in Zusammenarbeit mit der Koordinatorin für Studium und Lehre, durch Entwicklung einer Homepage „Gleichstellung in der BCI“ und Verlinkung auf der Fakultätshomepage auf Förderungsmöglichkeiten (Mentoring-Programme, aktuelle interne und externe Veranstaltungen etc.) aufmerksam gemacht werden.“ (S. 9)

**Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperuni für Schülerinnen Girls' Day
Studierende	Ansprechpartnerinnen für Studentinnen bei studienrelevanten Problemen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Netzwerk für gegenwärtigen wissenschaftlichen Nachwuchs im Rahmen eines Mentoringprogramms Studentin/Promotionsstudentin innerhalb des FB Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels Reisekostenhilfe für Promotionsstudentinnen

### 7.7 Fakultät Maschinenbau

Da Maschinenbau laut Frauenförderplan<sup>29</sup>, dem die Daten und Informationen der folgenden Darstellung entnommen sind, immer noch ein überwiegend von Männern gewähltes Fach ist und es dort wenige hochqualifizierte Frauen gibt, wird die Besetzung einer C1-Stelle als „sehr positive Entwicklung gedeutet“ (S. 2). Zur Erhöhung des Frauenanteils hat die Fakultät Maschinenbau eine eigene Strategie:

„Auch im Bereich der sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeitenden konnte ein Anstieg des Frauenanteils verzeichnet werden. Dies kann nicht, oder nur in sehr geringem Maße, auf das ‚Nachwachsen‘ der eigenen Studentinnen zurückgeführt werden, obwohl die Wirkung der Promotionsveranstaltung im Sommersemester in Einzelfällen durchaus nachgewiesen werden kann. Dieser Anstieg um immerhin fast ein Drittel ist vielmehr dadurch entstanden, dass in den vergangenen Jahren Wissenschaftlerinnen von außen eingestellt wurden, oftmals aus anderen Disziplinen, z. B. Kauffrauen, Wirtschaftsmathematikerinnen, Chemikerinnen. Die Fakultät sieht dies als eine sehr positive Entwicklung, bieten die Wissenschaftlerinnen gleich welcher Herkunft den derzeitigen Studentinnen doch in Lehre und Fakultätsalltag ein positives Vorbild. Außerdem ist dies ein Zeichen dafür, dass die Lehrstühle der Fakultät für junge Wissenschaftlerinnen durchaus attraktive Arbeitgeber sind.“ (S. 2f.)

Obwohl die neuen Studiengänge Logistik und Wirtschaftsingenieurwesen mehr Frauen anziehen, gibt es zu wenige Promotionen von Frauen (vgl. S. 4).

Die Besetzung von wissenschaftlichen Stellen ist in dieser Fakultät nicht unproblematisch:

„Insbesondere im wissenschaftlichen Bereich folgen auf Stellenausschreibungen nicht notwendigerweise mehrere Bewerbungen. Es ist daher üblich, neue wissenschaftliche Mitarbeiter/innen direkt aus den Reihen der studentischen Hilfskräfte bzw. der Diplomand/innen zu gewinnen. Angesichts des steigenden Studentinnenanteils erscheint uns eine effektive Förderung von Studentinnen und weiblicher SHK als Strategie zur Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal am ehesten zielführend. Dieses Vorgehen entspricht den Prinzipien einer universitären Personalentwicklung und ist verglichen mit der gezielten Suche externer Kandidatinnen weniger zeitaufwändig.“ (S. 5)

Dieses Vorgehen ist zwar pragmatisch, entspricht aber nicht den Erfahrungen anderer Fachbereiche, die insbesondere durch öffentliche Ausschreibungen hochqualifizierte Frauen finden konnten.

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gibt es verschiedene Maßnahmen wie z. B. die Erstellung eines Infoblattes über die Vorteile einer SHK-Stelle für Studium und Berufseinstieg (soll an alle Studentinnen nach bestandener Vordiplom verschickt werden), ein ganztägiges Training „Sprungbrett SHK-Job“ für weibliche SHK, das „Doing-Together“-Mentoringprogramm, eine jährliche Informationsveranstaltung zur Promotion sowie die Vernetzung der Promovendinnen durch Fortbildungsveranstaltungen (vgl. S. 7f.).

Für nichtwissenschaftliche Angestellte wird ein halbtägiger Workshop zum Thema Personalentwicklung und Fortbildungsbedarf veranstaltet und eine Erhebung zu Regelungen der Arbeitszeiten der Verwaltungskräfte durchgeführt, um zu ermitteln, ob und welchen Unterstützungsbedarf es bei Flexibilisierung gibt (vgl. S. 9).

Die Work-Life-Balance soll durch die Organisation geselliger Veranstaltungen mit Familienbeteiligung gestärkt werden (vgl. ebd.).

**Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Maschinenbau**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Studierende	Motivierung von Studentinnen für Bewerbung als SHK durch Informationsblatt (Vorteile SHK-Stelle), Darreichung nach Vordiplom jährliches ganztägiges Training „Sprungbrett SHK-Job“ für weibliche SHK
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Beteiligung am uniweiten „Doing-Together“-Mentoringprogramm (fakultätsintern werden Studentinnen als Mentees gewonnen) jährliche Informationsveranstaltung zum Thema Promotion unter Einbezug externer und interner Referentinnen sowie der Professorenschaft
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Beteiligung am uniweiten „Doing-Together“-Mentoringprogramm: Fakultätsintern werden Promovendinnen aus Lehrstühlen/Fachgebieten/Instituten sowie der Graduate School gewonnen

### 7.8 Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik geht in ihrem Frauenförderplan<sup>30</sup>, der die folgenden Daten und Informationen zur Gleichstellung liefert, davon aus, dass durch eine Steigerung des Studentinnenanteils automatisch ein größerer Anteil von Frauen ihre Karriere in der Wissenschaft finden wird:

„Frauen, die ein Ingenieurstudium mit gutem oder sehr gutem Erfolg abgeschlossen haben, werden bei entsprechenden Erfolgsaussichten dann sicher auch den Weg der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation finden und sich für die Promotion entscheiden. Ob es danach noch einer besonderen Förderung bedarf, bleibt vorerst dahin gestellt. In Zeiten der sog. Drittmittelforschung werden zunehmend Kandidaten und Kandidatinnen auf Professuren berufen, die neben der Habilitationsäquivalenz mit einschlägiger Industrieerfahrung aufwarten können. Daher ist es vorrangig von Bedeutung, die Frauen in der Diplom- und Promotionsphase wirksam zu unterstützen, bevor eine bereits installierte Habilitationsförderung greifen kann.“ (S. 1)

Hierzu ist ein gezielter und massiver Einfluss auf das Studienwahlverhalten von Schülerinnen vonnöten, da ansonsten die Grundmenge, aus der der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs angeworben werden kann, zu klein ist (vgl. ebd.).

Laut Frauenförderplan gab es im WS 2005/2006 in der Fakultät keine Professorin und keine Frauen auf wissenschaftlichen Dauerstellen. 1 Drittmittelstelle (von 30) war mit einer Frau besetzt (vgl. S. 2). Der Studentinnenanteil hat zwar seit Anfang der 1990er Jahre zugenommen, liegt jedoch nicht in der Zunahme weiblicher Studierender begründet:

„dies liegt allerdings nicht an einem veränderten Studienwahlverhalten der Frauen, sondern an einer veränderten Orientierung der Männer. Der absolute Anteil der Studentinnen blieb nahezu konstant, während die Zahl aller Neumatrikulierten abgenommen hat.“ (S. 3)

Die Verknüpfung von Beschäftigungen in der Hochschule und der Industrie zur Qualifizierung wird als Spezifikum der Ingenieurwissenschaften dargestellt:

„Nach einer Promotion ist hier der übliche Weg der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung in der Regel nicht die Habilitation, sondern eine wissenschaftliche Karriere in der Industrie. In einer Disziplin wie der Elektrotechnik und Informationstechnik ist es im Sinne eines praxisorientierten Studiums von weit höherer Bedeutung, dass Bewerberinnen oder Bewerber für Professuren Erfahrungen aus der Industrie mitbringen und anstelle der Habilitation sog. Habilitationsäquivalente Leistungen nachweisen. Aus genau diesem Grund ist es somit auch wichtiger, dass Personen, die eine Professur anstreben, nach vollzogener Promotion in die Industrie gehen und eben nicht an der Universität bleiben. Somit ist es auch Aufgabe der Industrie, qualifizierte Frauen entsprechend zu fördern.“ (S. 5)

Diese Bedingungen für eine Karriere führen unter anderem dazu, dass es mehr Stellen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen (und SHK-Stellen) gibt als BewerberInnen.

Das unausgewogene Zahlenverhältnis von Frauen und Männern findet sich auch im nichtwissenschaftlichen Bereich wieder, da dort von den 50 Stellen 23 % (23 von 50) mit Frauen besetzt waren, von denen 10 als Verwaltungsangestellte arbeiteten:

„Die Situation des Personals aus Technik und Verwaltung spiegelt die allgemeine gesellschaftliche Situation wider: Frauen sind im Verwaltungs- und Bibliotheks-Bereich tätig; in den Tätigkeitsfeldern der Ingenieure, Techniker und Meister sind keine Frauen zu finden, weil sie sich bisher nicht auf solche Stellen beworben haben. Eine Ausnahme bilden hier die Technischen Zeichnerinnen, deren Tätigkeit sich fast überall zu datentechnisch orientierten Einsatzgebieten gewandelt hat. Erfreulich entwickelt sich auch der Frauenanteil bei den Auszubildenden in den Werkstätten der Universität. Unter den 6 bis 8 Auszubildenden, die jährlich z. B. für das Berufsbild Feinmechaniker eingestellt werden, befindet sich fast regelmäßig auch eine Frau. Unter den technischen Angestellten sind fast keine Frauen zu finden, da die betreffenden Stellen zu Zeiten besetzt wurden, als es hierfür praktisch nur männliche Bewerber gab. Diese Stellen sind durchgehend auf Dauer besetzt; ein Generationswechsel wird erst ab ca. 2010 eintreten.“ (S. 6)

Die Fakultät selbst sieht die Fachkultur der Elektrotechnik und Informationstechnik offenbar nicht als Ursache des geringen Frauenanteils an, denn sie konstatiert:

„Die Ingenieurwissenschaften werden sicher nicht deshalb als Männerdomäne angesehen, weil Männer die Frauen nicht in ihre Kreise lassen, sondern sie bleiben typisch männliche Studiengänge, weil Frauen sie – aus welchen Gründen auch immer – nicht wählen. Da es sich bei den Studiengängen Elektrotechnik und Informationstechnik um durchaus anspruchsvolle Studienfächer handelt und es bei den Abbrecherquoten von ca. 30 % bis zum Vordiplom persönliche Fehleinschätzungen bei beiden Geschlechtern gibt, sieht es die Fakultät als eine wichtigere Aufgabe an, die Studierenden – insbesondere die Studentinnen – über das weitere Studium beratend zu begleiten, als möglichst viele Anfängerinnen zum Studium ‚überzeugen‘ zu wollen.“ (S. 8)

Doch obwohl die Fachkultur für die Fakultät im Bezug auf ihren Frauenanteil keine Rolle spielt, sollte dennoch eine Fachkulturstudie zum Studienwahlverhalten von Frauen durchgeführt werden.

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperuni Studien- und Informationstage (auch speziell für Schülerinnen)

### 7.9 Fakultät Raumplanung

Die vorliegenden Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Gleichstellungsaktivitäten der Fakultät Raumplanung sind ausschließlich dem Frauenförderplan<sup>31</sup> entnommen. Für das Jahr 2004 wird eine „geschlechtshierarchische Personalstruktur“ (S. 2) konstatiert, da der „Frauenanteil negativ mit dem Stellenstatus korreliert: Je höher der Status, desto geringer der Frauenanteil“ (ebd.). Das bedeutet, dass der Frauenanteil bei den StudentInnen (39 %) und bei den AbsolventInnen (40 %) im Bereich der wissenschaftlichen Stellen, insbesondere bei den unbefristeten Stellen (33 %) und den Professuren, mit insgesamt 22 % abnahm. Lediglich bei den befristeten MitarbeiterInnen-Stellen war ein Anteil von 44 % zu verzeichnen. Auch in dieser Fakultät setzte sich der Trend fort, dass Frauen in unbefristeter Anstellung tendenziell auf Teilzeit- statt Vollzeitstellen saßen, da der Anteil bei den Teilzeitstellen 100 % betrug, bei den Vollzeitbeschäftigten nur 20 %.

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 61 wissenschaftliche MitarbeiterInnen aus der Fakultät ausgeschieden und nur 38 Stellen neu besetzt worden. Ursache hierfür sind die Abgabe einer Haushaltsstelle, eine mögliche Dezimierung der Drittmittelstellen und in einzelnen Fällen möglicherweise die Zusammenlegung von Teilzeitstellen. Dennoch lässt sich die Differenz nicht vollständig erklären, weshalb zu vermuten ist, dass die „weit überwiegende Zahl von Neubesetzungen ohne Ausschreibung vorgenommen wurde. Über die Bewerbungslage ist nichts bekannt“ (S. 5). Der Frauenförderplan stellt zudem deutlich heraus, dass es keine Indizien gibt, die auf ein unzureichendes Bewerbungspotenzial schließen ließen (vgl. ebd.).

Im Rahmen der Karrieregestaltung in der Wissenschaft wird insbesondere die Promotionsrate als problematisch angesehen. Nur knapp 40 % der ausgeschiedenen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen haben eine Promotion abgeschlossen, hier liegt der Frauenanteil bei 25 %, der Männeranteil dagegen bei etwa 50 % (vgl. S. 4).

„Die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät Raumplanung eröffnet Frauen offenbar weit weniger als Männern den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere. Hier sind dringend geeignete Maßnahmen zur Erhöhung der Promotionsquote der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen geboten.“ (Ebd.)

Um die Frauen- und Geschlechterforschung auch in der Lehre zu verankern, ist im Bachelor ein Pflichtfach „Raum und Geschlecht“ und ein Wahlpflichtfach „Gender Planning“ sowie im Masterstudiengang eine Vertiefung „Gender Planning“ geplant, die auch in den Masterstudiengang SPRING implementiert werden sollen.

Um dem nach wie vor niedrigen Frauenanteil entgegenzuwirken, werden auf der Ebene der Studierenden Angebote speziell für Schülerinnen zur Studien-, Berufs- und Karriereberatung offeriert. Sie sind auch für Studentinnen verfügbar. Des Weiteren gibt es für Schülerinnen die Schnupperuni. Um die Studierenden für Gender-Aspekte zu sensibilisieren, sind Gender-Trainings in die TutorInnen-Ausbildung integriert. Für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs gibt es neben den Beratungsangeboten auch ein fachübergreifendes DoktorandInnen-Kolloquium.

Tabelle 7.9: Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät Raumplanung

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Studien-, Karriere- und Berufsberatung Schnupperuni
Studierende	Verstetigung Gender-Training für TutorInnen in Zusammenarbeit mit dem HDZ Studien-, Karriere- und Berufsberatung insbesondere für weibliche Studierende
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Karriere- und Berufsberatung Promotionsoffensive: fachgebietsübergreifendes DoktorandInnen-Kolloquium Umfassende Beratung über Qualifizierungsmaßnahmen

### 7.10 Fakultät Bauwesen

Die Zahlen und Informationen zur Darstellung der Geschlechterverhältnisse bzw. -aktivitäten sind dem Frauenförderplan<sup>32</sup> entnommen. Die Fakultät besteht aus den Studienfächern Architektur und Bauingenieurwesen, deren C3- und C4-Professuren bis auf eine Ausnahme (1 von 18) von Männern besetzt waren (vgl. S. 2f.). Eine Geschlechterparität war auch bei den wissenschaftlichen Angestellten nicht gegeben, denn von 32 Angestellten in Vollzeit sind 21,9 % Frauen (7 von 32) (vgl. S. 3). Bei den Teilzeitstellen waren die weiblichen wissenschaftlichen Angestellten besser vertreten, da sie hier rund 36,6 % der Stellen innehatten (15 von 41,44) (vgl. ebd.).



Bei den nichtwissenschaftlichen Angestellten war von den 23 Vollzeitstellen ebenfalls die Mehrheit mit Männern besetzt, sodass der Frauenanteil hier bei 39,1 % lag (9 von 23). Ein anderes Bild zeigte sich bei den Teilzeitbeschäftigten, da diese Stellen zu 92 % (23 von 25) von Frauen besetzt waren (vgl. ebd.).

Die paritätische Geschlechterverteilung war im Fach Architektur im WS 2003/04 mit 51,4 % leicht überschritten, im Fach Bauingenieurwesen gab es weniger Studentinnen als Studenten (30,48 %) (vgl. S. 4).

Auch die SHK-Stellen waren überwiegend von Männern besetzt, die dies jedoch nicht realisierten.

„Bei einer im Rahmen des QueR-Projektes durchgeführten Befragung fühlten sich jedoch die männlichen Studierenden bei Bewerbungen um SHK-Stellen eher benachteiligt als die weiblichen.“ (Ebd.)

„Auf der Ebene der Beschäftigten ist ein Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen leider in keinem der Fächer festzustellen (Anteil Professorinnen: 7 %; 1 von 14). Auffällig ist noch immer, dass der Frauenanteil mit steigender Position deutlich abfällt, und die Fakultät ist bemüht, dieser Entwicklung entgegenzuwirken.“ (S. 1)

Bei den AbsolventInnen lag der Frauenanteil im erstgenannten Fach 2003 bei 52,3 % und im Bauingenieurwesen bei noch nicht einmal der Hälfte von 20,8 % (vgl. S. 4). Während der Anteil weiblicher Studierender in der Architektur höher lag als im Bauingenieurwesen, schien er zum Diplom hin abzufallen. Möglicherweise brechen mehr Frauen ihr Studium ab, so die Vermutung der Fakultät, möglicherweise brauchen die Studierenden jedoch auch unterschiedlich lang für ihr Studium, weshalb der Absolventinnenanteil möglicherweise vor oder nach dem analysierten Zeitraum höher lag (vgl. S. 5). Die Bedingungen für eine wissenschaftliche Karriere unterscheiden sich in den beiden Fächern:

„Wie auch die Statistik der Promotionen zeigt, steht die wissenschaftliche Arbeit vor allem im Fachgebiet Architektur und Städtebau deutlich im Hintergrund. Da für die Berufung an eine Architekturfakultät Promotion und auch Habilitation durch adäquate Leistungen im baulichen und künstlerischen Bereich ausgeglichen werden können und damit nur noch bedingt Voraussetzungen für eine universitäre Laufbahn sind, entscheiden sich nur wenige für die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit und wählen stattdessen eher eine Tätigkeit in der Praxis. Im Fach Bauingenieurwesen wird dagegen eher der klassische Weg über Promotion und Habilitation als Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn gewählt. Die Berufserfahrung in der Praxis wird meist vorher oder an Promotion und Habilitation anschließend gesammelt. Es ist zu vermuten, dass durch die derzeitige schwierige Situation im Baugewerbe die wissenschaftliche Arbeit im Bereich Architektur und Bauingenieurwesen zunehmen wird.“ (Ebd.)

Insgesamt gibt es an der Fakultät wenige Promotionen, was in der Architektur insbesondere mit dem Praxisbezug begründet wird. Die im Frauenförderplan verfügbaren Daten beziehen sich auf die Jahre 2002 und 2001. 2001 legten eine Frau (50 %) und ein Mann eine Promotion in der Architektur vor, bei Bauwesen waren es 3 Männer (vgl. ebd.); 2002 wurde im Fach Bauwesen ebenfalls eine Promotion (1 von 6) durch eine Frau vorgelegt und in der Architektur von 3 Männern. Habilitationen gab es im selben Jahr keine, jedoch im darauffolgenden Jahr eine in Bauingenieurwesen von einem Mann. Erst im Jahr 2001 habilitierten dort eine Frau und ein Mann (vgl. ebd.).

Bezogen auf die Berufung von Professorinnen stehen beide Fächer vor dem Problem, dass sich nur wenige Frauen bewerben. Die Fakultät verfolgt daher die Strategie, die Chancen der in der eigenen Fakultät ausgebildeten Frauen durch die Förderung von Promotionen und Habilitationen zu erhöhen. Als Maßnahmen benennt die Fakultät: besondere Studienberatung, Bereitstellung von Infomaterial zu Praktika, Stipendien, Auslandsaufenthalt, finanzielle Unterstützung für Reisen (im Rahmen der Qualifikationsarbeit, zu Tagungen etc.), Mentoring, Unterstützung bei der Bewerbung für Stipendien, Doktorandinnenkolloquien (vgl. S. 9).

Mit der Ausschreibung von Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen, die als Sprungbrett für eine wissenschaftliche Karriere angesehen werden, hat die Fakultät positive Erfahrungen im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils gemacht.

„Es wurden im betrachteten Zeitraum insgesamt 34 Stellen für wissenschaftliche Angestellte neu besetzt, 8 davon waren öffentlich ausgeschrieben. Wie die Analyse der Bewerbungsstatistik zeigt, wurden in der Fakultät Bauwesen in den vergangenen Jahren 28 % der Stellen für wissenschaftliche Angestellte weiblich besetzt. Berücksichtigt man jedoch, dass von den 8 öffentlich ausgeschriebenen Stellen für wissenschaftliche Angestellte 38 % weiblich besetzt wurden, so scheint hier ein guter Ansatzpunkt für ein Eingreifen der Fakultät zu sein. Die öffentliche Ausschreibung der Stellen scheint dazu zu führen, dass der Anteil der Frauen bei Neueinstellungen zunimmt.“ (S. 7)

Die Fakultät betont, dass „die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit, besonders in einem Ingenieurfach, wo der Frauenanteil schon immer relativ gering war“ (ebd.), sich nicht als einfach gestaltet und in wenigen Jahren vollziehbar.

Tabelle 7.10: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Bauwesen

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Schnupperuni
Studierende	Besondere Studienberatung zur beruflichen Situation
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Finanzielle Unterstützung/Beihilfe für notwendige Reisen im Rahmen der Doktorarbeit, z. B. in Archive für Recherchen, zu Tagungen, Kongressen, Fortbildungen etc. Promotionsoffensive: fachgebietsübergreifendes DoktorandInnen-Kolloquium
	Teilnahme an Mentoring-Programmen
	Doktorandinnenkolloquien

### 7.11 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (WISO) hat sich in ihrem Frauenförderplan<sup>33</sup> zum Ziel gesetzt, „die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern.“ Die Daten und Informationen der folgenden Darstellung zur Gleichstellung sind ebenfalls dem Frauenförderplan entnommen.

Dennoch ist bereits seit 2004 kein Lehrstuhl von einer Frau besetzt (vgl. S. 1). Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten war der Männeranteil ebenfalls dominierend, da Frauen lediglich zu 39,5 % vertreten waren. 2007 erhielten „lediglich sieben Frauen [...] einen vollen Arbeitsvertrag im Vergleich zu 19 männlichen Kollegen“ und stellten damit einen Anteil von 26,9 % in Vollzeit (ebd.). Im Teilzeitbereich ist das Geschlechterverhältnis etwas ausgewogener, da hier die „Frauenquote bei 45,9 %“ (25 Frauen) lag (ebd.).

Auch in der Fakultät WISO lag der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal erwartungsgemäß hoch (89 %) (vgl. ebd.). Inwiefern sich Männer und Frauen auf Verwaltung und Technik verteilen, wird im aktuellen Frauenförderplan nicht näher erläutert.

Im WS 2007/08 lag der Studentinnenanteil im Vergleich zu den Beschäftigten mit 45 % sehr viel höher (vgl. S. 2). Die Fakultät beschreibt hier eine positive Entwicklung:

„Damit konnte im Vergleich zum Zeitraum 2004 dieser um weitere drei Prozentpunkte gesteigert werden. Bei den Einschreibungen wurde im Wintersemester 2007/2008 erstmals eine 50-Prozent-Quote erreicht (141 Frauen). Ebenfalls positiv hat sich die Zahl der Absolventinnen entwickelt. Hier konnte der Frauenanteil gesteigert werden und lag im Prüfungsjahr 2006 bei 47 Prozent (101 Frauen).“ (Ebd.)

In den Jahren 2005 und 2006 haben je 3 Doktorandinnen promoviert (23,1 %). Damit liegt die Fakultät im Vergleich zu den anderen Fakultäten im unteren Drittel, wie sie feststellt, und fordert Gegenmaßnahmen (vgl. ebd.). In den Jahren 2005–2007 haben 2 Wissenschaftlerinnen habilitiert. Ein Vergleich zu den Männern ist hier nicht möglich, da aus dem Frauenförderplan nicht hervorgeht, ob es Habilitanden im selben Zeitraum gegeben hat (vgl. ebd.).

Um Kontakte zwischen Schülerinnen und Wissenschaftlerinnen herzustellen, soll die Präsenz von Frauen bei Informationsveranstaltungen gefördert werden. So können weibliche Vorbilder die Fakultät WISO repräsentieren, wovon sich die Fakultät eine Erhöhung des Studentinnenanteils erhofft.

Die Fakultät vertritt hier folgende Position:

„Mehr als die gesetzlichen Formulierungen lassen sich abstrakt nicht darlegen, weil die zu ergreifenden Maßnahmen, sollen sie individuell abgestimmt und wirksam sein, sich an eben diesen konkret-individuellen Erfordernissen ausrichten müssen und sich deshalb wesensmäßig einer ex-ante-Spezifikation entziehen. Die Fakultät sieht es im Interesse wirksamer Förderung grundsätzlich nicht als hilfreich an, durch einen antizipierten Kanon von Optionen individuell-diskursiv zu entwickelnde Lösungen faktisch zu erschweren. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät sieht ein wesentliches Hindernis für die berufliche Entwicklung von Frauen in unzureichenden Kinderbetreuungsangeboten. Bemühungen zur Ausweitung von Betreuungsangeboten für Kinder von Studierenden und Beschäftigten auf dem Campus werden daher von der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät unterstützt.“ (S. 8)

**Tabelle 7.11: Gleichstellungsprojekte Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Individuelle Studienfachberatung für Schülerinnen
Studierende	Informationsveranstaltungen zu den Chancen in der Wissenschaft
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Sprechstunden zur Beratung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen Mobilitätshilfe aus Frauenfördergeldern
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Sprechstunden zur Beratung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Veranstaltungen zu Networking und Coaching in den Bereichen Job und Karriere für Studentinnen, Absolventinnen und Assistentinnen

**7.12 Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie**

Der Frauenförderplan<sup>34</sup> der Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie enthält keine quantitativen Angaben zur Beschäftigtenstruktur, sondern verweist auf Daten im Anhang. Die Geschlechterverteilung an der Fakultät wird wie folgt beschrieben:

„Die Beschäftigtenstruktur des wissenschaftlichen Personals der Fakultät (Bezug: Daten der Verwaltung, Stand Januar 2007; s. Anhang) zeigt eine ausgewogene Stellenbesetzung von Männern und Frauen. 50 % der C- bzw. W-Stellen sind mit Frauen besetzt, bei den Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt der Anteil der Frauen bei über 60 %. Darüber hinaus beschäftigt die Fakultät seit Herbst 2007 im Sekretariatsbereich einen Mitarbeiter.“ (S. 1)

Der Anteil an Promotionen ist an der Fakultät sehr gering. Daran hat auch das Graduiertennetzwerk bislang nichts geändert. Die Fakultät sieht für diese Situation den hohen Anteil Studierender in Lehramtsstudiengängen als wesentliche Ursache verantwortlich, da diese Studierendengruppe nach Abschluss des Studiums ihr Referendariat antritt. Hiermit verbunden ist die Aussicht auf eine unbefristete Stelle, die in der Hochschule sehr viel unwahrscheinlicher ist als an einer Schule. Dennoch hofft die Fakultät auf einen positiven Einfluss durch den Masterstudiengang Erziehungswissenschaft und das Graduiertenkolleg „Jugendhilfe im Wandel“, das die „Kollegiatinnen und Kollegiaten“ durch eine „intensive fachlich-inhaltliche“ Betreuung zu einer schnelleren und besseren Promotion unterstützt. Um die Promotionsituation künftig zu verbessern, wird die Fakultät bis Ende 2009 ein Programm zur strukturierten Promotionsausbildung vorlegen (vgl. S. 2).

Eine weitere Maßnahme ist der Aufbau und die Durchführung eines Mentoring-Programms, das noch über Frauenfördergelder finanziert wird. In Aussicht gestellt wird die Übernahme der Finanzierung durch die Fakultät (vgl. S. 3). Ebenfalls mit Frauenfördergeldern finanziert wird ein Projekt zur „Evaluierung der Auswirkungen kreditierter Studiengänge am Beispiel von Studiengängen mit Genderschwerpunkt“ (ebd.).

Zur Implementierung von Gender-Aspekten in der Lehre ist im Nebenfach Soziologie des BA Erziehungswissenschaft ein Gender-Modul integriert und ein von der Mercator-Stiftung gefördertes E-Learning-Projekt „Geschlecht und Diversity in Organisationen“ (vgl. S. 5).

**Tabelle 7.12: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Graduiertenkolleg
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Reisekostenbeihilfe für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, WHK und nach Absprache SHK

**7.13 Fakultät Rehabilitationswissenschaften**

Die Fakultät Rehabilitationswissenschaften wird mit einem Frauenanteil an den Studierenden von 70 % (Lehramt) bis 90 % (Diplom) laut Frauenförderplan<sup>35</sup> als ‚Frauenfakultät‘ angesehen. Diesem sind auch die Informationen für die vorliegende Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten entnommen. Auch der Anteil an Professorinnen war im Jahr 2004 laut Frauenförderplan mit 40 % (C4 und C3) vergleichsweise hoch, wenngleich zugestanden wird, dass eine geschlechtergerechte Stellenverteilung unter den Professuren und dem hochdotierten unbefristeten Mittelbau noch nicht erreicht wurde (vgl. S. 6). So sind im wissenschaftlichen Mittelbau (C1 und C2) 11 unbefristete Stellen zu 45 % mit Frauen besetzt, eine unbefristete vertretungsweise mit einem Mann sowie eine vakante Stelle (vgl. ebd.). Unter dem nichtwissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil in den Sekretariaten bei 100 % und in der Arbeitsstelle für Rehabilitationstechnologie zu 33 % (1 von 3). Begründet wird dies durch geringe Stellenbewegungen (vgl. ebd.). Den hohen Frauenanteil beschreibt die Fakultät als problematisch:

„Der geringe Männeranteil in den beiden sonderpädagogischen Studiengängen (Lehramt und Diplom) hat sich im Vergleich der Jahre 2001 und 2004 in allen oben aufgeführten Fachrichtungen deutlich verschärft; d. h. der Männeranteil ist bis zum Jahre 2004 noch weiter gesunken. Diese Entwicklung wird aus bildungs- und gesellschaftspolitischer Sicht als äußerst kritisch bewertet.“ (S. 2f.)

Diese Tendenz lässt sich auch an den AbsolventInnenzahlen im Lehramt Sek I und Primarstufe nachvollziehen:

„In beiden AbsolventInnengruppen ist eine starke prozentuale Zunahme des Frauenanteils zu erkennen – dies auch im Sek.-I-Bereich, der traditionell ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufweist. Während im Primarbereich der Frauenanteil (absolute Zahlen) gleich geblieben ist, ist der Männeranteil (absolute Zahlen) deutlich gesunken. Dies gilt in ähnlicher Weise auch für den Sek.-I-Bereich, allerdings in etwas geringerem Umfang. Der im Verlaufe der Jahre 2001 bis 2003 prozentual gestiegene Frauenanteil lässt sich somit durch die gesunkenen absoluten Zahlen auf Seiten männlicher Absolventen erklären.“ (S. 4)

Im Zeitraum 2001–2003 war der Anteil Promotionen, die durch Frauen vorgelegt wurden, mit 81,3 % sehr hoch (13 von 16). Die Fakultät sieht in diesem Zeitraum sogar eine positive Entwicklung im Hinblick auf den Anteil „weiblicher Promovendinnen“ (S. 6). Doch trotz des hohen Frauenanteils ist der Anteil Promovendinnen in absoluten Zahlen im Vergleich zu Studentinnen in absoluten Zahlen als „äußerst gering zu bewerten“ (ebd.). Die Fakultät schlägt in diesem Zusammenhang Folgendes vor:

„Eine gezielte und effektive Förderung des potenziellen (weiblichen) wissenschaftlichen Nachwuchses kann damit für die Zukunft als eine strukturelle Notwendigkeit bewertet werden.“ (Ebd.)

Habilitationen erfolgten im genannten Zeitraum nicht (ebd.).

Durch ein Forschungsprojekt soll geklärt werden, welche Maßnahmen und Ziele zu ergreifen sind, um die Unterrepräsentanz von Studierenden im Kontext einer bildungs- und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung über Ursachen, Erklärungsmodelle und potenzielle Gegenmaßnahmen herauszuarbeiten (vgl. S. 8).

**Tabelle 7.13: Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät Rehabilitationswissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Lehrveranstaltungen zum Thema Jungenarbeit zur Erhöhung der fachlichen Kenntnisse bei den Studierenden
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Kooperation mit Graduiertennetzwerk
Angehörige der Fakultät	Arbeitskreis „Gleichstellung“ (Aufgreifen aktueller fakultätsbezogener gleichstellungspolitischer Themen und Anforderungen)

#### 7.14 Fakultät Humanwissenschaften und Theologie

Die Fakultät Humanwissenschaften und Theologie umfasst die Fächer Philosophie, Evangelische Theologie, Katholische Theologie, Hauswirtschaftswissenschaft, Politikwissenschaft und Psychologie. In der Präambel ihres Frauenförderplans<sup>36</sup>, der auch die Personal- und Studierendendaten für die vorliegende Darstellung liefert, weist sie auf ihr bisheriges Engagement in der Gleichstellung hin:

„Die Fakultät 14 hat sich schon frühzeitig in die strukturelle Gleichstellungsarbeit der Universität eingebracht. Beim ersten Peer-Review-Verfahren (1995) als Pilotfachbereich, in seinem Strukturplan und im Rektoratsprojekt QueR (Qualität und Innovation: Geschlechtergerechtigkeit als Innovationsstrategie) ist die Gleichstellungsarbeit bereits als eine Querschnittsaufgabe personell und strukturell verankert worden.“ (S. 1)

Inwiefern dieses Engagement dazu beitrug, Studentinnen für die einzelnen Studiengänge zu gewinnen, kann nicht ermittelt werden, zeigt jedoch die Haltung der Fakultät zum Thema Gleichstellung. Der Anteil Studentinnen lag im SoSe 2004 zwischen 36,68 % in der Organisationspsychologie und 84,42 % in der Katholischen Theologie. Er weicht damit deutlich ab von der Beschäftigtenstruktur an der Fakultät (vgl. S. 28). Da die Daten zur Beschäftigtenstruktur laut Angabe des Frauenförderplans zum Teil in der Psychologie, der Hauswirtschaftswissenschaft und der Philosophie nicht korrekt sind, wird auf eine detaillierte Darstellung und Analyse an dieser Stelle verzichtet. Da ebenfalls nicht angegeben wurde, ob sich dies nur auf das Jahr 2004 oder auf zurückliegende Jahre bezieht, wird ebenfalls von der Darstellung der Beschäftigtenstruktur eines früheren Jahres Abstand genommen (vgl. S. 25).

Die Fakultät hat sich zur Aufgabe gemacht, Sorge für ein „geschlechtergerechtes Arbeits- und Lernklima“ (S. 15) zu tragen. Insgesamt beurteilt sie das „allgemeine Klima innerhalb der Fakultät als durchaus frauenfreundlich“ (ebd.). Bis zum WS 2005/06 gab es für Frauen die Möglichkeit, ein zweisemestriges proDoc-Studium (mit Förderung durch ein Innovationsstipendium) aufzunehmen, das promotionsermutigend wirken soll. Durch die Umstellung auf den BA/MA wird es nicht weitergeführt werden können (vgl. S. 16).

Um Genderthemen in die Lehre zu implementieren, werden Veranstaltungen, wie z. B. in der Theologie über die Rolle der Frau in der Bibel, angeboten (vgl. S. 20).

„In Forschung und Lehre sind vermehrt Gender-Themen zu berücksichtigen.“

Für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist der Besuch einer Informationsveranstaltung zur Gestaltung eines geschlechtergerechten Arbeitsklimas möglich (vgl. S. 21).

**Tabelle 7.14: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Humanwissenschaften und Theologie**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperuni
Studierende	Gender-Themen in Lehrveranstaltungen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Beratungen zu Stipendienmöglichkeiten für Frauen

**7.15 Fakultät Kulturwissenschaften**

Die Fakultät Kulturwissenschaften setzt sich aus den Fächern Deutsch, Anglistik, Journalistik und Geschichte zusammen. Ergänzend hierzu werden seit einigen Semestern die BA-Studiengänge „Angewandte Sprachwissenschaft“ und „Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaft“ angeboten. Da die Geschlechterverhältnisse in den Studienfächern unterschiedlich sind, werden die Fächer im Frauenförderplan<sup>37</sup> getrennt voneinander betrachtet. Die dort angegebenen Daten und Informationen zur Gleichstellung wurden für die folgende Darstellung verwendet. Die Fächer Deutsch und Anglistik werden als ‚Frauenfächer‘ gekennzeichnet; die Zahlenverhältnisse auf der Ebene der Studierenden in Journalistik und Geschichte sind ausgeglichen.

Am Institut für deutsche Sprache und Literatur war das Verhältnis der weiblichen und männlichen Professuren ausgeglichen (50 %). Beim wissenschaftlichen Personal waren auf den unbefristeten Vollzeitstellen 3 Frauen und keine Männer vertreten. Bei den befristeten Stellen waren in Vollzeit 2 Männer und in Teilzeit je ein Mann und eine Frau zu finden. Hier „herrscht ein Übergewicht zugunsten der Männer“ (S. 2). Dies wird aber, so die Fakultät, „durch die C1-Stellen und insbesondere die unbefristeten BAT-Ib-/IIa-Stellen mehr als relativiert, sodass auf den gesamten Mittelbau bezogen die Frauenquote deutlich über 50 % liegt“ (ebd.). Das Verwaltungspersonal ist ausschließlich weiblich, in diesem Bereich haben seit 2001 keine Bewegungen in der Beschäftigtenstruktur stattgefunden. „Unter den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften besteht ein ausgeprägtes Übergewicht der Frauen, das sich vor allem aus deren Überwiegen in der Studierendenpopulation erklärt“ (ebd.). Der Anteil der Studentinnen lag in Deutsch bei 84,5 % und in der Germanistik bei 76,5 % im Sommersemester 2004 (vgl. S. 1f.).

2003 gab es keine Habilitationen, aber 7 Promotionen, von denen 4 durch Frauen vorgelegt wurden (vgl. S. 1f.).

Dass Deutsch bei den Lehramtsstudiengängen einen überwiegenden Frauenanteil an den Studierenden hat, wird kritisch bewertet:

„Die Präferenz dieser Lehrämter durch Frauen ist sicher im Zusammenhang mit der gleichzeitigen Vermeidung naturwissenschaftlicher Fächer zu sehen und gesellschaftspolitisch durchaus kritisch zu werten.“ (S. 3)

Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt zwar über 50 %, aber deutlich unter dem Anteil der Studentinnen und Absolventinnen (vgl. ebd.). Gerade dieser vergleichsweise hohe Frauenanteil in den wissenschaftlichen Qualifikationen wird wie folgt thematisiert:

„Es muss [...] in diesem Institut darauf geachtet werden, dass die Angestellten- und Zeitstellen nicht zu einer reinen Frauendomäne werden. Es ist zwar ein erfreuliches Indiz für die Qualifikationsbereitschaft von Frauen, wenn genügend Nachwuchskräfte für diese Stellen gewonnen werden konnten, dennoch sollte auch hier Geschlechterparität im Sinne des Gleichstellungsgesetzes angestrebt werden, zumal das Lehramtsstudium des Faches Deutsch ganz überwiegend von Frauen aufgenommen wird. Eine gesellschaftlich erwünschte Steigerung des Männeranteils unter den Studierenden wird erschwert werden, wenn sie im Lehrkörper keine Männer mehr vorfinden und mit dem Stereotyp des reinen Frauenberufs konfrontiert sind.“ (S. 4)

Da die Geschlechterparität in allen Bereichen existiert, sieht die Fakultät keinen Bedarf für Maßnahmen, die diesem Ziel dienlich sind (vgl. S. 3).

Im Institut für Anglistik und Amerikanistik war der Studentinnenanteil mit etwa 70 % nicht ganz so hoch und wird auch nicht problematisiert (vgl. S. 5). Ein zahlenmäßig ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Professuren kann aufgrund der Altersstruktur nur langfristig erreicht werden (vgl. S. 6). Das Geschlechterverhältnis war hier im Ungleichgewicht, da unter den 5 C3- und C4-Professuren lediglich 1 Wissenschaftlerin den Ruf auf eine C3-Professur erhalten hat. Bei den unbefristeten Vollzeitstellen dominierten die Männer deutlich. Dieses „Übergewicht erklärt sich mit den Sprachlektoren, („native speakers“), ein Beruf, der in ganz Europa aus verschiedenen Gründen von Männern dominiert

wird. Hier lässt sich leider keine Änderung absehen“ (S. 5). Für die C1-Stellen sowie die befristeten wissenschaftlichen Stellen galt die Geschlechterparität. Das Verwaltungspersonal war ausschließlich weiblich (vgl. S. 5f.). Promotionen sollen insgesamt gefördert werden, da am Institut für Anglistik und Amerikanistik wenige Promotionen vorgelegt werden:

„Für eine generelle Erhöhung der Promotionenzahlen wurde in 2004 ein Kolloquium für Doktorandinnen und Doktoranden initiiert. Hierin soll u. a. für eine Geschlechterparität gesorgt werden.“ (S. 6)

Auch dieses Institut hält aufgrund der hohen Frauenquote Maßnahmen zur Gleichstellungsarbeit nicht für erforderlich (vgl. S. 7).

Unter den Studierenden der Journalistik war das Verhältnis von Frauen und Männern ausgeglichen (vgl. S. 8). Der Frauenanteil im Journalismus liegt allerdings nur bei 35 % und es spiegeln sich dort die gleichen Verhältnisse wider wie in der Wissenschaft: „Je angesehener und besser dotiert der Job ist, desto weniger Frauen gibt es“ (S. 9).

So waren die 3 C3- und die 3 C4-Stellen „ausschließlich mit Hochschullehrern besetzt“. Die einzige akademische Ratsstelle hatte ein Mann, während sich die unbefristete wissenschaftliche MitarbeiterInnen-Stelle eine Frau und ein Mann teilten. Bei den befristeten MitarbeiterInnen-Stellen waren doppelt so viele Frauen wie Männer beschäftigt (4 von 6). Hierzu führt die Fakultät aus, dass es sich bei diesen Stellen um dienstleistungsbezogene Stellen handelt und „Lehrleistungen für die Lehrredaktionen Print, Hörfunk, Fernsehen, Online-Journalismus“. Beim Verwaltungspersonal waren Männer nicht vertreten (vgl. S. 7ff.).

Promotionen werden häufiger von Männern als von Frauen angefertigt. Woran das liegt, scheint unklar zu sein:

„Hierfür bieten sich zwei Erklärungen an: Entweder brechen in diesem Studiengang Frauen häufiger als Männer das Studium ab (was Anlass für eine Fördermaßnahme des Instituts sein sollte) oder es haben sich hier in der Vergangenheit deutlich weniger Frauen als Männer zur Promotion entschlossen.“ (S. 9)

Eine Maßnahme, z. B. in Form einer Studie, wird nicht angekündigt.

Im Institut für Geschichte gab es bei den Frauen zwei gegenläufige Tendenzen: Während der Anteil der Absolventinnen über dem der Studentinnen lag, ist die Anzahl der promovierten Frauen kleiner als diejenige der Promovendinnen (vgl. S. 12). Als mögliche Erklärungen werden die gleichen Vermutungen angestellt wie im Institut für Journalistik, wobei auch hier keine Maßnahmen, die diesen Entwicklungen Einhalt gebieten, genannt werden. Die Professuren waren ausschließlich von Männern besetzt, die 2 befristeten BAT-Stellen hatten 2 Frauen inne. Das Verwaltungspersonal war weiblich (100 %) (vgl. ebd.).

In den BA-Studiengängen Angewandte Sprachwissenschaft und Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaft war der Frauenanteil sehr hoch, was gewollt ist:

„Dies hängt insbesondere auch mit dem Ziel dieser Bachelor-Studiengänge zusammen, die Akzeptanz naturwissenschaftlicher Komplement-Fächer vor allem für Frauen zu erhöhen.“ (S. 14)

**Tabelle 7.15: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Kulturwissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	DoktorandInnenkolloquium Beratungen und Begleitung der Promotion

### 7.16 Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften

Auch die Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften setzt sich aus mehreren Instituten zusammen: Institut für Kunst und materielle Kultur (Kunst und Textilwissenschaften), Institut für Musik und Musikwissenschaft und Institut für Sport und Sportwissenschaft. Während laut Frauenförderplan<sup>38</sup> (Quelle für die Zahlen zur Personal- und Studierendenstruktur sowie die Gleichstellungsaktivitäten) Kunst und Textilwissenschaft weit überwiegend von Frauen studiert wurden, war das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis in Sport und Musik fast ausgeglichen (vgl. S. 2). Allerdings ist das Studienwahlverhalten von Frauen und Männern auch innerhalb der Fächer unterschiedlich, wie das Beispiel Sport zeigt:

„Der Anteil von 49,1 % weiblicher Studierender im Fach Sport ist als angemessen und ausgewogen anzusehen. [...] Gleichwohl sieht das Fach Sport die Notwendigkeit, Schülerinnen durch entsprechende gezielte Informationen (auf dem Campus-Fest, in der Informationsbroschüre des Faches für Studienanfänger, in der Studienberatung anlässlich der verbindlichen Eignungsprüfung, bei den Informationsveranstaltungen der Fachschaft Sport) für die Aufnahme eines Sportstudiums zu werben, das nicht notwendigerweise die Primarstufe auswählt.“ (S. 3)

Ausgewogene Anteile von Frauen und Männern gibt es in dieser Fakultät auf allen Ebenen (insgesamt auch bei den Professuren, allerdings auch unterschiedlich nach Fächern) bis auf die unbefristeten Stellen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Dieses Problem löst sich strukturell, da diese Stellen voraussichtlich in befristete umgewandelt wer-

den (vgl. S. 1). Auch Promotionen werden zu ähnlichen Anteilen von Frauen und Männern angefertigt. Bei den Habilitationen verhält es sich allerdings anders. Angeführt werden dafür ebenfalls strukturelle Gründe:

„Als Folge der Diskussionen um die Abschaffung der Habilitation – die dann doch nicht erfolgte bzw. gestoppt wurde – sind potentielle Kandidatinnen und Kandidaten stark verunsichert worden. Insbesondere Frauen brauchen Planungssicherheit. Wenn die Hochschulpolitik diese nicht bieten kann, nutzen keine fachbereichsinternen Maßnahmen zur Förderung weiblicher Habilitanden.“ (S. 2)

**Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Infoveranstaltungen zur Promotion weiblicher Studierender
	Infoveranstaltungen zur Habilitation von Promovendinnen

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Universitätsverwaltung

Im Frauenförderplan<sup>39</sup> (Quelle für die Personaldaten sowie die Gleichstellungsaktivitäten) der Universitätsverwaltung zeigte sich im Jahr 2007 eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Gruppen des gehobenen (38,5 %) und des einfachen Dienstes (13,6 %) in unbefristeten Verhältnissen sowie bei den Auszubildenden (37,8 %). Im einfachen Dienst war unter den befristet Beschäftigten nur ein Mann vertreten. Im (un-)befristeten höheren Dienst stellten Frauen hingegen die Mehrheit mit 56,8 % bzw. 55,6 %. Dies galt auch im Bereich des befristeten gehobenen Dienstes mit 60,0 %. Auf der Ebene des mittleren Dienstes in befristeter Beschäftigung war eine Geschlechterparität zu verzeichnen (vgl. S. 8). Die abgeschlossenen und geplanten Maßnahmen beziehen sich im Wesentlichen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. durch eine Rahmenvereinbarung über häusliche Telearbeit und weitere Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, Kinderbetreuungsmaßnahmen, die Einrichtung eines Familienbüros etc. (vgl. S. 4ff.). Künftig wird sich die Verwaltung auch am Girls' Day beteiligen, um Schülerinnen Einblick in ihre Arbeitsbereiche zu geben.

**Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Universitätsverwaltung**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Dreiphasiges Konzept „Rückkehr“ (Unterstützung von Beschäftigten nach Rückkehr in den Dienst bei einer Abwesenheit von mehr als 3 Monaten)

## Quellenverzeichnis

- 1 [www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Profil/index.html](http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Profil/index.html); zugegriffen am 29.10.2009
- 2 [www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Profil/Leitbild\\_Innovationskultur/Leitbild\\_Innovationskultur.pdf](http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Profil/Leitbild_Innovationskultur/Leitbild_Innovationskultur.pdf); zugegriffen am 19.08.2009
- 3 [www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen\\_Daten\\_Fakten/Dokumente/Grundordnung/index.html](http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen_Daten_Fakten/Dokumente/Grundordnung/index.html); zugegriffen am 19.08.2009
- 4 [www.leitbild.verwaltung.uni-dortmund.de/bin/start.html](http://www.leitbild.verwaltung.uni-dortmund.de/bin/start.html); zugegriffen am 19.08.2009
- 5 [www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen\\_Daten\\_Fakten/Dokumente/Zielvereinbarungen/zv3.pdf](http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen_Daten_Fakten/Dokumente/Zielvereinbarungen/zv3.pdf), S. 3; zugegriffen am 19.08.2009
- 6 Die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW wird ab Januar 2010 nicht mehr an der TU Dortmund angesiedelt sein, sondern an der Universität Duisburg-Essen. Die Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien wird nach dem Verkauf durch den Verlag und Rücktritt von Redaktion und Herausgeberinnen eingestellt. Das Netzwerk Frauenforschung hat daraufhin eine neue wissenschaftliche Zeitschrift „GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft“ gegründet.
- 7 [www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen\\_Daten\\_Fakten/Dokumente/Gleichstellungskonzept\\_TUversion.pdf](http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen_Daten_Fakten/Dokumente/Gleichstellungskonzept_TUversion.pdf), S. 2; zugegriffen am 19.08.2009
- 8 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Ver\\_\\_ffentlichungen/Berichte\\_des\\_Gleichstellungsb\\_\\_ros/Rechenschaftsbericht\\_2005.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Ver__ffentlichungen/Berichte_des_Gleichstellungsb__ros/Rechenschaftsbericht_2005.pdf); zugegriffen am 20.08.2009
- 9 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gewalt\\_gegen\\_Frauen\\_\\_Sicherheit\\_auf\\_dem\\_Campus/Sicherheit\\_auf\\_dem\\_Campus/GefahrenstellenProtokoll\\_Stand\\_02\\_2009\\_.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gewalt_gegen_Frauen__Sicherheit_auf_dem_Campus/Sicherheit_auf_dem_Campus/GefahrenstellenProtokoll_Stand_02_2009_.pdf); zugegriffen am 20.08.2009
- 10 [www.mentoring-hoch3.de/](http://www.mentoring-hoch3.de/); zugegriffen am 20.08.2009
- 11 [www.doing.uni-dortmund.de/](http://www.doing.uni-dortmund.de/); zugegriffen am 20.08.2009
- 12 Zentralverwaltung, Dezernat für Haushaltsangelegenheiten: [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_rderung/Bonusprogramm\\_Professorinnen/index.html](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__rderung/Bonusprogramm_Professorinnen/index.html)

- 13 Zentralverwaltung, Dezernat für Haushaltsangelegenheiten, Dezernat für Hochschulplanung und Statistik & Gleichstellungsbeauftragte: [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_rderbetr\\_\\_ge/index.html](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__rderbetr__ge/index.html)
- 14 [www.tu-dortmund.de/uni/Intranet/Organigramme/Orgaplan\\_08\\_09\\_Stand\\_24\\_07\\_09.pdf](http://www.tu-dortmund.de/uni/Intranet/Organigramme/Orgaplan_08_09_Stand_24_07_09.pdf); zugegriffen am 20.08.2009
- 15 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Team/index.html](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Team/index.html); zugegriffen am 20.08.2009
- 16 [www.fb12.uni-dortmund.de/einrichtungen/frauenstudien/index.html](http://www.fb12.uni-dortmund.de/einrichtungen/frauenstudien/index.html); zugegriffen am 29.10.2009
- 17 [www.fb12.uni-dortmund.de/einrichtungen/frauenstudien/](http://www.fb12.uni-dortmund.de/einrichtungen/frauenstudien/); zugegriffen am 17.08.2009
- 18 [www.geschlechterdynamik.uni-dortmund.de](http://www.geschlechterdynamik.uni-dortmund.de); zugegriffen am 17.08.2009
- 19 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Familienfreundlichkeit/index.html](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Familienfreundlichkeit/index.html); zugegriffen am 20.08.2009
- 20 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Familienfreundlichkeit/audit\\_familiengerechte\\_hochschule/index.html](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Familienfreundlichkeit/audit_familiengerechte_hochschule/index.html)
- 21 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Link\\_-\\_Frauenf\\_\\_derrahmenplan\\_TU\\_v\\_\\_17\\_08\\_2000.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derrahmenplan_TU_v__17_08_2000.pdf); zugegriffen am 20.08.2009
- 22 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_01\\_2008-2010.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Frauenf__derplan_Fak__01_2008-2010.pdf); zugegriffen am 29.10.2009
- 23 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_01\\_2008-2010.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Frauenf__derplan_Fak__01_2008-2010.pdf), S. 1; zugegriffen am 29.10.2009
- 24 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Link\\_-\\_Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_02\\_2002-2004.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__02_2002-2004.pdf); zugegriffen am 24.08.2009
- 25 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Link\\_-\\_Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_03\\_2005-2007.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__03_2005-2007.pdf); zugegriffen am 24.08.2009
- 26 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Link\\_-\\_Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_04\\_2005-2007.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__04_2005-2007.pdf); zugegriffen am 24.08.2009
- 27 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_05\\_2008-2010.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Frauenf__derplan_Fak__05_2008-2010.pdf); zugegriffen am 30.10.2009
- 28 [http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_06\\_2008-2010.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Frauenf__derplan_Fak__06_2008-2010.pdf); zugegriffen am 30.10.2009
- 29 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Link\\_-\\_Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_07\\_2005-2007.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__07_2005-2007.pdf); zugegriffen am 24.08.2009
- 30 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Link\\_-\\_Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_08\\_2005-2007.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__08_2005-2007.pdf); zugegriffen am 24.08.2009
- 31 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Link\\_-\\_Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_09\\_2005-2007.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__09_2005-2007.pdf); zugegriffen am 24.08.2009
- 32 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Link\\_-\\_Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_10\\_2005-2007.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__10_2005-2007.pdf); zugegriffen am 30.10.2009
- 33 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_11\\_2008-2010.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Frauenf__derplan_Fak__11_2008-2010.pdf); zugegriffen am 30.10.2009
- 34 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_12\\_2008-2010.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Frauenf__derplan_Fak__12_2008-2010.pdf); zugegriffen am 31.10.2009
- 35 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Link\\_-\\_Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_13\\_2005-2007.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__13_2005-2007.pdf); zugegriffen am 24.08.2009
- 36 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Link\\_-\\_Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_14\\_2005-2007.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__14_2005-2007.pdf); zugegriffen am 24.08.2009
- 37 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Link\\_-\\_Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_15\\_2005-2007.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__15_2005-2007.pdf); zugegriffen am 30.10.2009
- 38 [www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb\\_\\_ro/Gender\\_Mainstreaming\\_\\_Frauenf\\_\\_derung/Frauenf\\_\\_derpl\\_\\_ne/Link\\_-\\_Frauenf\\_\\_derplan\\_Fak\\_\\_16\\_2005-2007.pdf](http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__16_2005-2007.pdf); zugegriffen am 24.08.2009
- 39 Frauenförderplan der Verwaltung (zugeschickt, zur Zeit nicht im Internet verfügbar)