



# Gleichstellungskonzept für Parität der Fachhochschule Dortmund

Zur Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030



## Inhalt

1	Struktur- und Ausgangssituation .....	3
2	Stärken- und Schwächen-Analyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule ....	4
2.1	Interpretation der Professorinnenzahlen .....	4
2.2	Interpretation der Zahlen des wissenschaftlichen Nachwuchses .....	6
2.3	Interpretation der Studentinnen- und Absolventinnenzahlen in MINT .....	7
2.4	Interpretation der Zahlen zur Beteiligung von Frauen in Entscheidungsprozessen ..	9
2.5	Bilanz bisheriger Maßnahmen und daraus abgeleitete Ziele.....	10
2.5.1	Gewinnung von Professorinnen und Betrachtung der Berufungsverfahren .....	10
2.5.2	Personalentwicklung wissenschaftlicher Nachwuchs und Promotionsförderung	11
2.5.3	Gewinnung und Förderung von MINT-Studentinnen .....	13
2.5.4	Gremienmitgliedschaft und Frauen in Führungspositionen .....	14
2.6	Handlungsbedarfe und -möglichkeiten .....	14
3	Abgeleitete Gleichstellungsziele (quantitativ/qualitativ) .....	15
3.1	Professorinnen .....	15
3.2	Wissenschaftlicher Nachwuchs .....	15
3.3	Studentinnen in MINT .....	16
3.4	Parität in Entscheidungsprozessen .....	16
4	Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Maßnahmen ..	16
4.1	Handlungsfeld Berufsmanagement und aktive Gewinnung.....	16
4.2	Konsolidierung im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen .....	17
4.3	Unterstützung für Studentinnen in den MINT-Fachbereichen.....	17
4.4	Entscheidungsstrukturen .....	18
5	Ausstattung (personell und finanziell) .....	18
6	Strukturelle Verortung und Einbindung in die Hochschulstrategie .....	19
7	ANHANG.....	22
7.1	Tabelle A: Zahlen zur Kaskadendarstellung.....	22
7.2	Tabelle B: Frauenanteile auf den Stufen der Berufungsverfahren 2018 bis 2023 ..	22
7.3	Tabelle C: Studierende im 1. Hochschulsesemester .....	23
7.4	Tabelle D: Absolventinnen in den Fachbereichen.....	24

## 1 Struktur- und Ausgangssituation

Die Fachhochschule Dortmund gehört mit rund 14.000 Studierenden (13.555 WiSe 2023/24, 40 % weiblich) und gut 900 Beschäftigten an drei Standorten und einem breiten Fächerspektrum zu den zehn größten Fachhochschulen in Deutschland. Bei den Studierenden ist eine stetige Steigerung des Anteils an Studentinnen zu verzeichnen, wobei diese mit 40 % im Bachelor etwas stärker als im Master (37 %) vertreten sind. Auch bei den Beschäftigten ist der Frauenanteil leicht gestiegen: auf 67 % im Verwaltungsdienst und 36 % im wissenschaftlichen Dienst.

*We focus on students* - Die Fachhochschule Dortmund hat den Anspruch, junge Menschen durch die Qualität der Lehre, persönliche Betreuung und eine weltoffene Ausrichtung akademisch auszubilden, sie bei der Entwicklung ihrer Potenziale zu begleiten und ihnen attraktive Karrierewege zu ermöglichen. Das Studium ist daran orientiert, anwendungsnah auszubilden. Rund 70 Studiengänge in acht Fachbereichen bieten Bachelor- und Master-Abschlüsse in der Informatik, in Ingenieur-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Bereichen Architektur und Design.

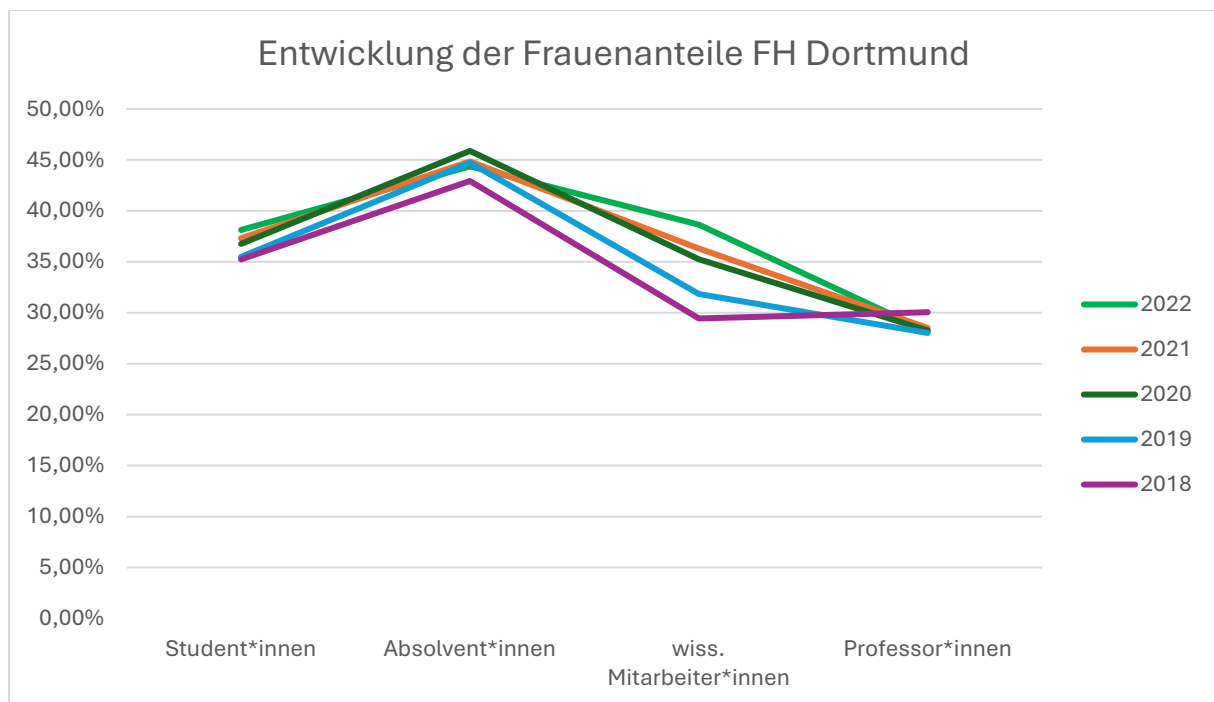
Gleichstellung verstehen wir als integrierten Bestandteil von Lehre und Forschung und schaffen Strukturen, um der Heterogenität unserer Studierenden angemessen Rechnung zu tragen. Daher fördern wir die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Fürsorgeverantwortung in allen Lebensformen und sorgen für eine ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung.

Chancengleichheit, Parität und Bildungsgerechtigkeit spielen in Forschung, Lehre sowie im Studium eine zentrale Rolle und es gibt bereits eine Reihe von Maßnahmen in diesem Bereich, die sich etabliert haben.

An der Fachhochschule Dortmund gibt es seit dem Jahr 2000 Jahren ein Frauenprojektlabor für Schülerinnen und Studentinnen in MINT-Fächern, seit vielen Jahren ein Förderprogramm mit halben Stellen für Promovend\*innen und seit 2016 ein Promotionskolleg, mit institutionalisierter Frauenförderung und Vereinbarkeitsmaßnahmen.

Seit 2009 beteiligen wir uns am Professorinnenprogramm, wurden in diesem Jahr zum sechsten Mal mit dem Audit familiengerechte Hochschule ausgezeichnet und erhielten 2023 erstmalig das Siegel Total E-Quality.

## 2 Stärken- und Schwächen-Analyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule



### 2.1 Interpretation der Professorinnenzahlen

Der Professorinnenanteil ist seit 2018 leicht (um 2 %) gesunken, wobei er aktuell wieder auf dem Stand von 2018 ist, nachdem in den Jahren 2022 und 2023 jeweils 37,5 % der abgeschlossenen Berufungsverfahren mit einer Frau besetzt werden konnten. Der Anteil der eingegangenen Bewerbungen und Listenplätze, die an Frauen gingen, liegt in diesen beiden Jahren deutlich darunter. Daraus lässt sich schließen, dass geeignete Bewerberinnen insgesamt erfolgreich durch die Verfahren kommen. Die Zielquoten konnten in den Fachbereichen zuletzt erreicht werden, lediglich im Fachbereich Wirtschaft wurde die Quote knapp verfehlt. In diesem Fachbereich ist der Studentinnenanteil sowie der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden hoch im Vergleich zu den Professorinnen, so dass die vergleichsweise niedrige Bewerberinnenzahl nicht auf den ersten Blick erklärbar ist und einer genaueren Analyse bedarf.

Die Steigerung des Professorinnenanteils bleibt eine zentrale Aufgabe für die nächsten Jahre. Ein wichtiges Ziel ist die bessere Ansprache geeigneter Kandidatinnen, um die Bewerberinnenanzahl zu erhöhen.

## Mitglieder in Berufungskommissionen 2018 bis 2023

Fachbereich	Gesamt	MdkA*	Frauen	Frauenanteil
Architektur	60	29	31	52 %
Design	52	23	29	56 %
Elektrotechnik	72	47	25	35 %
Informatik	102	64	38	37 %
Maschinenbau	101	79	22	22 %
Angew. SoWi	79	36	43	54 %
Wirtschaft	93	41	52	56 %
Informationstechnik	91	63	28	31 %

\* MdkA = männlich, divers, keine Angabe

Bei der Betrachtung der Zusammensetzung der Berufungskommissionen wird deutlich, dass es in den MINT-Fachbereichen erwartungsgemäß schwieriger ist, paritätisch zu besetzen. Dies konnte in keinem der Fachbereiche durchgängig umgesetzt werden, während in den anderen Fachbereichen der Frauenanteil leicht über 50 % liegt, in den Fachbereichen Wirtschaft und Design sogar bei 56 %.

In den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen stellt die paritätische Besetzung der Kommissionen eine besondere Herausforderung dar, weil der Frauenanteil unter den Professorinnen deutlich geringer ist. In allen Fachbereichen ist eine Professorin, in einem eine wissenschaftliche Mitarbeiterin die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und sitzt in dieser Funktion bereits in den Kommissionen. Um eine Überlastung zu vermeiden, könnten die entsprechenden Fachbereiche in anderen Fachbereichen innerhalb der Hochschule oder auch hochschulübergreifend nach in Frage kommenden Frauen schauen. Auch Anreizsysteme oder Entlastung der betreffenden Professorinnen, beispielsweise durch Hilfskräfte, könnten etwas Abhilfe schaffen. Langfristig lässt sich das Problem am besten durch eine Erhöhung des Professorinnenanteils lösen.

Stärke	Schwäche	Entwicklungspotenzial
Frauen kommen gut durch die Verfahren (überproportional)	Professorinnenanteil steigt dennoch nur sehr leicht  Niedriger Bewerberinnenanteil  Zielquote knapp verfehlt im Fachbereich Wirtschaft	Spielraum bei den Verfahren in den nächsten fünf Jahren  Bewerberinnenanteil erhöhen

## 2.2 Interpretation der Zahlen des wissenschaftlichen Nachwuchses

Zwischen 2019 und 2023 ist die Gesamtzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen noch einmal gestiegen von 267 auf 288 (Ausgangszahl 2009: 103). Der Frauenanteil stieg dabei von 31,84 % auf 38,89 % (Ausgangsanteil 2009: 14,56 %). Im CEWS-Ranking 2021-2023 konnte sich die Fachhochschule Dortmund damit als einzige HAW in NRW verbessern (Ranggruppe 3/4).

Wenn man im Sinne einer Kaskadenbetrachtung den Vergleich zum Absolventinnenanteil der letzten Jahre ziehen will, so ist dies nur eingeschränkt möglich. In den Beschäftigtendaten sind auch langjährige Mitarbeiterinnen enthalten, die vor vielen Jahren Absolventinnen waren. Außerdem können wir nicht analysieren, wie viele Mitarbeiterinnen mit Bachelor- und wie viele mit Masterabschluss wissenschaftlich arbeiten. So ist zum Zwecke einer Kaskadenbetrachtung nicht zu bewerten, ob Wissenschaftlerinnen gemäß ihrem Anteil unter den Absolventinnen rekrutiert wurden.

Der Anteil der Befristungen bei Frauen war 2019 in etwa proportional, ist jedoch seither mit 40,45 % überproportional zu ihrem Gesamtanteil. Dies wiegt umso schwerer, als der Anteil der befristeten Verträge insgesamt im gleichen Zeitraum von 38,70 % auf 32,48 % gesunken ist. Der Teilzeitanteil bei den Frauen ist von 60,81 % im Jahr 2019 auf 53,90 % gesunken, bleibt aber deutlich überproportional.

Durch die Abhängigkeit von äußeren Faktoren (Drittmittelaufkommen, Bundesprogramme) sind die Steuerungsmöglichkeiten hier begrenzt.

Eine nicht zu bestimmende Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen strebt eine Promotion an. Darüber hinaus sind im Promotionskolleg (PK) der Fachhochschule auch externe Promovierende. Das PK ist mittlerweile sehr gut etabliert, gegenüber 2018 ist die Zahl der Mitglieder mit 135 (2018: 127) und der Frauenanteil von 41,5 % (2018: 38,6 %) leicht gestiegen. Er liegt deutlich über dem Anteil der Master-Absolventinnen, der im Jahr 2019 bei 33,84 %<sup>1</sup> und im Jahr 2022 bei 35,34 %<sup>2</sup> lag.

Im Förderprogramm für Promovierende der Fachhochschule sind aktuell 22 Personen im Umfang von 40 % bzw. 50 % beschäftigt, davon sind acht Frauen (36 %). Dies bedeutet eine Steigerung des Frauenanteils seit 2018, als acht Frauen von insgesamt 28 Personen (28,6 %) gefördert wurden. In den Förderrunden seit 2011 waren unter den 79 Geförderten insgesamt 26 Frauen (33 %).

---

<sup>1</sup> 112 Frauen von insgesamt 331 Master-Absolvent\*innen im Jahr 2019

<sup>2</sup> 135 Frauen von insgesamt 382 Master-Absolvent\*innen im Jahr 2022

### Promotionskolleg-Mitglieder (Stand Juni 2024)

Fachbereich	Gesamt	MdKA	Frauen	Frauenanteil
Architektur	3	0	3	100,0 %
Design	11	4	7	63,6 %
Elektrotechnik	7	6	1	14,3 %
Informatik	43	30	13	30,2 %
Maschinenbau	13	11	2	15,4 %
Angew. SoWi	27	8	19	70,4 %
Wirtschaft	20	10	10	50,0 %
Informationstechnik	11	10	1	9,1 %
<b>Insgesamt registrierte Promovierende</b>	<b>135</b>	<b>79</b>	<b>56</b>	<b>41,5 %</b>

Stärke	Schwäche	Entwicklungspotenzial
<p>Deutliche Verbesserung des Frauenanteils</p> <p>Die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist proportional zum Frauenanteil unter den Absolvent*innen.</p> <p>Die Gewinnung sowie Förderung von Promovendinnen ist (über-)proportional.</p>	<p>Der Teilzeit- und Befristungsanteil ist bei Frauen erhöht; bei Teilzeit ist derzeit nicht erfasst aus welchem Grund in TZ gearbeitet wird.</p>	<p>Gleichstellungspläne nennen bereits Entfristungen als Ziel. Enge Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und Dekan*innen in regelmäßig stattfindenden Gesprächen.</p>

### 2.3 Interpretation der Studentinnen- und Absolventinnenzahlen in MINT

Der Anteil von Frauen an den Studierenden ist über viele Jahre von ehemals einem Drittel auf mittlerweile fast 40 % stetig gestiegen. Aus Gleichstellungsperspektive interessant ist insbesondere die positive Veränderung in den MINT-Fachbereichen (Elektrotechnik, Informationstechnik, Informatik und Maschinenbau): Im Jahr 2009 hatte der Studentinnenanteil noch bei 9,5 % gelegen, 2017 bei 13,53 % und heute bei 18,41 %.

## Studierende WiSe 2023/24

Fachbereich	Gesamt	MdkA	Frauen	Frauenanteil
Architektur	892	352	540	60,54 %
Design	1310	590	720	54,96 %
Elektrotechnik	733	609	124	16,92 %
Informatik	3264	2630	634	19,42 %
Maschinenbau	1562	1461	101	6,47 %
Angew. SoWi	2367	672	1695	71,61 %
Wirtschaft	2717	1411	1306	48,07 %
Informationstechnik	710	415	295	41,55 %
<b>Gesamt</b>	<b>13555</b>	<b>8140</b>	<b>5415</b>	<b>39,95 %</b>
<b>Gesamt MINT</b>	<b>6269</b>	<b>5115</b>	<b>1154</b>	<b>18,41 %</b>

Anhand der Zahlen für das erste Hochschulsesemester wird deutlich, dass es allen voran die Fachbereiche mit für Frauen attraktiven Studienangeboten (insbesondere Biomedizintechnik im Fachbereich Informationstechnik, Wirtschaftsinformatik und Medizinische Informatik im Fachbereich Informatik) sind, die diese Entwicklung treiben. Im Wintersemester 2023/24 haben sich im Fachbereich Informationstechnik erstmalig mehr Studentinnen als Studenten eingeschrieben. Der Studentinnenanteil im Fachbereich Elektrotechnik ist leicht gesunken gegenüber den Vorjahren, befindet sich aber im Vergleich zu anderen Hochschulen noch in einem guten Bereich. Eine deutlichere Steigerung des Studentinnenanteils wird im Fachbereich Maschinenbau angestrebt, was auch im Gleichstellungsplan des Fachbereichs herausgestellt wird.

Aus der Entwicklung der Absolventinnenzahlen in den MINT-Fachbereichen lässt sich erkennen, dass sie steigen, aber im Durchschnitt immer noch niedriger sind als die Frauenanteile bei den Studierenden und Studienanfänger\*innen.

Es ist daraus zu schlussfolgern, dass Maßnahmen für die Erhöhung bzw. Absicherung des Studienerfolgs in diesen Fächern weiterhin notwendig sind. Es lohnt sich jedoch der Blick auf die einzelnen Fachbereiche: Im Fachbereich Elektrotechnik liegt der Absolventinnenanteil leicht über dem der Studentinnen, im Fachbereich Maschinenbau - bei ohnehin schon geringer Zahl an Studienanfängerinnen - darunter. Im Fachbereich Informationstechnik muss man die Zahlen in den nächsten Jahren genauer ansehen, da der Studiengang Biomedizintechnik, der offenbar für Frauen besonders attraktiv ist, erst seit dem Wintersemester 2017/18 angeboten wird. In den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche werden diese Unterschiede berücksichtigt, um individuell passende Maßnahmen zu entwickeln.



<b>Stärke</b>	<b>Schwäche</b>	<b>Entwicklungspotenzial</b>
Insgesamt kontinuierliche Steigerung des Studentinnenanteils	Dies trifft nicht auf alle Fachbereiche zu, im Fachbereich Maschinenbau ist keine Veränderung zu verzeichnen.	Ausbau der Angebote im Frauenprojektlabor, das als wichtiger Ort der Vernetzung dient, Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichen, gezielte Angebote für Schülerinnen und Studentinnen im Blick behalten und zielgruppengerecht weiterentwickeln.
Teilweise höherer Anteil an Absolventinnen im Bachelor	Auch hier gibt es Unterschiede zwischen den Fachbereichen.	Genauere Analyse der Zahlen und Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung des Absolventinnenanteils

## **2.4 Interpretation der Zahlen zur Beteiligung von Frauen in Entscheidungsprozessen**

Seit der Neubesetzung des Rektorats zum 01.07. bzw. 01.08.2023 hat die Fachhochschule erstmals eine Rektorin und Kanzlerin. Die Prorektorate sind mit drei Männern und einer Frau besetzt. Zuvor waren langjährig die beiden Spitzenämter mit Männern, die Prorektorate mit drei Frauen und einem Mann besetzt

Der Senat ist seit Inkrafttreten von § 11b HG NRW geschlechterparitätisch besetzt, die Regelung dazu wurde in der letzten Überarbeitung der Wahlordnung 2023 auch nach der gesetzlichen Änderung beibehalten.

Die anfänglich in fünf von sieben Fachbereichsordnungen festgelegten Regelungen zu den Fachbereichsratswahlen sind ausgelaufen. In den Fachbereichsräten (FBR) sind Frauen dennoch mit knapp 40 % vertreten, in den vier MINT-Fachbereichen mit knapp 30 % (dort ermöglicht durch motivierende Ansprache von Mitarbeiterinnen und Studentinnen).

Der Hochschulrat war und ist durchgehend gesetzeskonform mit 40 % (4 von 10) weiblichen Mitgliedern besetzt.

In den Fachbereichsleitungen (Dekanate) waren im Jahr 2018 nur fünf Frauen als Studien- bzw. Prodekaninnen beteiligt. 2020 wählte der Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften eine Dekanin, 2024 außerdem die Fachbereiche Architektur und Maschinenbau, so dass aktuell drei der acht Fachbereiche von Frauen geführt werden.

In der Fachhochschulverwaltung werden aktuell drei der acht Dezernate von Frauen geleitet, zum neuen Jahr wird die Parität erreicht. Auf Abteilungsebene stehen sieben Männer fünfzehn Frauen gegenüber.

Insgesamt gibt es ebenso viele weibliche wie männliche Führungskräfte (eingeschränkte Interpretation, denn keine Berücksichtigung der Führungsebene und des Bereichs (FB/Verw.) Unter den jüngeren Führungskräften ist der Frauenanteil über 50 %; unter den mittleren (30 bis 50 Jahre) und älteren Jahrgängen (ab 51 Jahre) sind sie unterhäftig vertreten.

Stärke	Schwäche	Entwicklungspotenzial
Rektorin und Kanzlerin, gewachsene Führungsstruktur in der Verwaltung, wachsende Anzahl von Dekaninnen	Dekaninnen sind über den Zeitverlauf immer die Ausnahme gewesen.	Durch Entlastung für die Prodekan*innen und Dekan*innen (dazu gehört auch das professionalisierte Fachbereichsmanagement) die Ämter attraktiver machen.

## 2.5 Bilanz bisheriger Maßnahmen und daraus abgeleitete Ziele

### 2.5.1 Gewinnung von Professorinnen und Betrachtung der Berufungsverfahren

Unter den Gleichstellungsinstrumenten ist die intensive Begleitung der Berufungskommissionen in enger Abstimmung zwischen den dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten sicherlich die wichtigste und (zeit-) ressourcenaufwändigste. Eine sehr gemischte Kosten-Nutzen-Bilanz muss zum vereinzelt Einsatz von Headhunting-Agenturen gezogen werden. Diese wurden in den vergangenen Jahren zweimal genutzt, in einem Fall mit sehr gutem Erfolg. Im zweiten Fall musste resümiert werden, dass die Head Hunterin für eine spezialisierte Ausschreibung keine zusätzlichen erfolgversprechenden Bewerbungen über die Kandidat\*innensuche in einschlägigen Datenbanken hinaus generieren konnte.

Die Beteiligung an Programmen der klassischen Frauenförderung führte zu besseren Erfolgen. Zwei Teilnehmerinnen des Programms „Karriereweg Fachhochschule“ (beide Informatik) erhielten im Nachgang eine Professur, eine im Hause selbst und eine weitere an einer benachbarten Fachhochschule. Eine weitere Nachwuchskraft wurde berufen, nachdem sie innerhalb der Fachhochschule nach dem Modell des o.g. Programms in einer ähnlichen Konstellation (als 50 %-Vertretungsprofessur mit zeitgleicher mit 50 %-Stelle in der Industrie) beschäftigt war (Maschinenbau).

Darüber hinaus mündete die hochschulinterne Förderung eines Forschungsprojekts mit Gender-Bezug im Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften (finanziert aus

Landesgleichstellungsmitteln, zentralen Mitteln des Rektorats und einem Eigenanteil des Fachbereichs) für die wissenschaftliche Mitarbeiterin in eine Professur an einer NRW-HAW. Allen o. g. Erfolgsgeschichten ist gemein, dass die Initiative für die Förderungen von den jeweiligen Fachbereichen kam und primär der Personalentwicklung diente. In den meisten Fällen wurde die (Weiter-) Beschäftigung während der aktiven Familienphase durch die Förderung gesichert und damit der Entstehung eines Nachteils gegenüber männlichen Konkurrenten vorgebeugt.

***BILANZ: Neben der kontinuierlichen Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags in der Begleitung von Berufungskommissionen waren bisher vornehmlich diejenigen Initiativen zur fachlichen Weiterentwicklung von Frauen mit hohem wissenschaftlichem Potenzial erfolgreich. Deren Beurteilung obliegt aktiven Forschenden/Lehrenden der Fachbereiche, so dass deren enge Einbindung auch künftig essenziell sein dürfte.***

### **2.5.2 Personalentwicklung wissenschaftlicher Nachwuchs und Promotionsförderung**

Die zunehmenden Erfolge bei der Drittmittelforschung (2022 wurden laut Rektoratsbericht insgesamt 13,1 Mio. € eingenommen) führten zu steigenden Zahlen beim befristeten wissenschaftlichen Personal, so dass das Dezernat Organisations- und Perspektivmanagement und das Promotionskolleg im Jahr 2019 mit einer „umgekehrten Personalentwicklung“ begannen: Um den wissenschaftlichen Nachwuchs quasi aus der Hochschule heraus für die Karriere in der außerhochschulischen Berufspraxis zu fördern, wurde ein einjähriges Zertifikatsprogramm entworfen. Ziel ist in erster Linie die gute Platzierung des eigenen Nachwuchses „draußen“, wobei ein künftiges Wiedersehen in Berufungsverfahren willkommen wäre.

Das Programm umfasst ein Minimum von 60 Zeitstunden inkl. jeweils zwei individuellen Coachingeinheiten. Das Ziel der Fortbildung ist die Entwicklung von Führungskompetenz, um für Anforderungen künftiger Positionen gewappnet zu sein, die über die Fachkenntnisse hinausgehen. Im Einzelnen werden folgende Themen behandelt:

- Sensibilisierung für zukünftige Führungstätigkeiten
- Entwicklung eines Rollenverständnisses als Führungskraft
- Umgang mit kritischen Situationen
- Methoden, um ergebnisorientierte Gespräche zu führen
- Ausbau der Selbststeuerungskompetenzen
- Erwerb von Reflexionskompetenz
- Feministische Führen (neu in Durchgang 2024-25)<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Aktuell beginnt der dritte Durchgang des Zertifikatskurses, für den jeweils 15 Teilnehmende in einem Bewerbungsprozess ausgewählt werden. Bewerberinnen können sich Beschäftigte mit oder ohne Promotionsprojekt sowie an der Fachhochschule eingeschriebene promovierende wissenschaftlich Tätige.

Bei der Auswahl wird eine gute Durchmischung angestrebt, entscheidend sind die Motivation und berufliche Zielrichtung. Von den bisher 45 Teilnehmenden waren 20 Frauen.

Das Promotionsprogramm der Fachhochschule war in den frühen 2000er Jahren als „Qualifizierungsinitiative“ bereits mit Unterstützung aus Gleichstellungsmitteln begonnen worden. Die Entscheidung über die Förderung trifft eine Jury, bestehend aus Kollegleitung und Beirat des Promotionskollegs sowie professoralen Mitgliedern der Kommission für Forschung, Entwicklung und Transfer (K II). Aus Landesmitteln für Gleichstellung wird hierbei auch jeweils eine promovierende (werdende) Mutter gefördert. Die Förderungshöchstdauer beträgt viereinhalb Jahre.

Zusätzlich gibt es seit 2021 ein Abschlussstipendium, welches (werdenden) Müttern in besonders schwierigen Umständen den erfolgreichen Abschluss einer Dissertation ermöglichen soll. Das Stipendium kann immer an eine Person und für maximal ein Jahr zum Abschluss der Promotionsarbeit in der Gleichstellungskommission beantragt werden und beinhaltet einen monatlichen Betrag zur Sicherung des Lebensunterhalts, einen Kinderbetreuungszuschlag pro Kind, sowie einen Sach- und Reisekostenzuschuss. Bisher wurde das Stipendium einmal vergeben, die Förderung läuft.

Seit 2020 können sich promovierende (werdende) Mütter durch eine wissenschaftliche Hilfskraft (WHK) und eine studentische Hilfskraft (SHK) bei inhaltlichen Aufgabenstellungen rund um die Promotion unterstützen lassen. Diese Hilfskräfte werden aus Gleichstellungsmitteln finanziert und sind am Promotionskolleg beschäftigt. Sie können beispielsweise bei Transkriptionen von Datenmaterial, Interviewauswertungen, Recherchen und Beschaffung von Literatur, Pflege von Literaturverwaltungsprogrammen und Lektorat eingesetzt werden. Seit 2023 wurden die Hilfskraftstellen aus zentralen Mitteln ausgeweitet, so dass auch promovierende Väter davon profitieren können. Insgesamt haben bisher acht Mütter und zwei Väter dieses Angebot genutzt.

Die Fachhochschule ist eine der 21 Trägerhochschulen des Promotionskollegs NRW<sup>4</sup>. Alle o.g. Angebote sind auch für dort angebundene Promovendinnen offen.

***BILANZ: Mit dem Angebot des Perspektivmanagement ist auch für Frauen mit befristetem Vertrag und in Teilzeit sehr viel erreicht worden. Das langjährige Engagement des Gleichstellungsbüros und die in Zusammenarbeit mit dem Promotionskolleg etablierten Fördermaßnahmen für Mütter haben eine positive kulturprägende Rolle gespielt und Elternschaft in dieser Lebensphase ein Stück weit selbstverständlicher gemacht.***

---

<sup>4</sup> siehe <https://pknrw.de>

### 2.5.3 Gewinnung und Förderung von MINT-Studentinnen

Alle MINT-Fachbereiche sind sensibilisiert für das Thema und bemühen sich, um die Gewinnung von Studentinnen. Im Dezember letzten Jahres hat erstmalig ein Workshop mit allen Fachbereichen, Studienberatung und Marketing stattgefunden, zu dem Gleichstellungsbüro und Frauenprojektlabor (FPL) eingeladen haben. Ziel dieser Initiative war die Gewinnung von Studentinnen, Ihren Studienerfolg zu unterstützen und die Vernetzung und Zusammenarbeit der Fachbereiche bei diesen Themen zu intensivieren. Dabei wurde das Frauenprojektlabor, das es bereits seit mehr als 20 Jahren gibt, als geeignete Schnittstelle identifiziert. Es gibt verschiedene Angebote für Studentinnen und Schülerinnen, die hier in einem mono edukativen Setting experimentieren können. Auch zum Girls Day finden hier jährlich Angebote statt.

Im Fachbereich Informatik gibt es seit dem Wintersemester 2021/22 das Projekt FemINF. Hier werden Studienanfängerinnen von fortgeschrittenen Studentinnen tutoriell und mentoriell begleitet beim Erlernen der Grundlagen der Programmierung (mono edukatives Setting). Netzwerkarbeit durch gemeinsame Exkursionen und Stammtischformate runden das Angebot ab.

Das Netzwerk verfolgt mehrere Ziele:

- Förderung der Studienanfängerinnen in Grundlagenfächern (Mathematik, Informatik)
- Vernetzung der Studentinnen verschiedener Studienfächer und Fachsemester
- Pflege der sozialen Kontakte und Austausch zu relevanten Themen wie Karrieremöglichkeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung
- Kontakte zu Unternehmen
- Förderung der fortgeschrittenen Studentinnen durch Werkverträge
- Individuelles Mentoring / Coaching

Durch die Werbung für das Angebot im Fachbereich wird ein Signal in die Studierendenschaft und in den Lehrkörper gesendet mit dem Ziel, dass die Belange von Studentinnen ernst genommen werden und dafür sensibilisiert, dass die Bedürfnisse in der Studieneingangsphase teils abweichen von denen der Studenten.

***BILANZ: Der Studentinnenanteil in unseren MINT-Fächern konnte in den letzten Jahren gesteigert werden, ist aber durchaus – insbesondere in einzelnen Fachbereichen – verbesserungswürdig. Bestehende Angebote sollen aufrechterhalten werden. Darüber hinaus erscheint ein Ausbau gut etablierter Angebote nach dem Vorbild von FemINF auch für die anderen Fachbereiche sinnvoll. Das Frauenprojektlabor könnte weitere Angebote entwickeln, es mangelt nicht an Ideen, jedoch müsste es dazu besser ausgestattet sein.***

## 2.5.4 Gremienmitgliedschaft und Frauen in Führungspositionen

Die gesetzliche Einführung der Gremienparität wurde in der Fachhochschule ambitioniert in allen zentralen Gremien und in den meisten Fachbereichen mit getrennten Listen nach Geschlechtern umgesetzt und seitens des Gleichstellungsbüros durch eine Veranstaltungsreihe (Ladies' Lounge) flankiert. Daraus resultierten jedoch auch Belastungsfolgen bei den Professorinnen, die insbesondere in den MINT-Fachbereichen bereits durch die sehr zahlreichen Berufungskommissionen eingebunden sind. Dennoch wurde nach Veränderung der gesetzlichen Vorgaben in einem intensiven Diskussionsprozess mit Senat und Wahlvorstand zumindest für den Senat die Regelung beibehalten. In den Fachbereichen hat sich die Praxis fortgesetzt, mögliche Kandidatinnen für die Fachbereichsräte direkt anzusprechen und zu motivieren.

***BILANZ: Der kulturverändernde Effekt der gesetzlichen Regelung zur Gremienparität konnte nachhaltig gesichert werden.***

## 2.6 Handlungsbedarfe und -möglichkeiten

Erfolge	Misserfolge	Schlussfolgerungen
<b>Handlungsfeld 1: Professuren und Berufungsverfahren</b>		
Zielquoten Berufsverfahren wurden fast in allen Fachbereichen erreicht	Frauenanteil an den Professuren konnte nicht signifikant gesteigert werden	Zahl der aussichtsreichen Bewerberinnen sollte gesteigert werden
Frauen werden überproportional zu PLV eingeladen und gelangen auf Listenplätze	Headhunting war kostenintensiv und insgesamt nicht ertragreich	Intensives Monitoring-der Verfahren fortsetzen
Nachwuchsförderung „Karriereweg FH“		
<b>Handlungsfeld 2: Wissenschaftlicher Nachwuchs</b>		
Förderung von Nachwuchskräften in Führungskompetenzen für einen guten Karrierestart außerhalb der Hochschule	Die schwankenden Drittmittelaufkommen und der insgesamt schrumpfende Hochschulhaushalt stellen ein Risiko für die künftigen Maßnahmen dar	Ausbau der Vereinbarkeitsförderung für Promovendinnen
Verankerung von Maßnahmen zur Frauenförderung und Vereinbarkeit für (werdende) Mütter in das Promotionskolleg		Messung der mittelfristigen Wirkung der Führungsfortbildungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (in Zusammenarbeit mit dem Alumni Management)

<b>Handlungsfeld 3: MINT-Studentinnen</b>		
<p>Gute Steigerung durch attraktive Studiengänge in Fachbereichen Informatik und Informationstechnik</p> <p>FPL ist feste Größe in der regionalen Studienorientierungslandschaft</p> <p>Gute Erfolge bei Studentinnenförderung und -vernetzung im Fachbereich Informatik (FemINF)</p>	<p>Stagnierende Studentinnenanteile im Fachbereich Maschinenbau</p> <p>Individuelles Berufswelt-Mentoringangebot in Kooperation mit Universität Duisburg-Essen (DiMento für Master-Studentinnen) wird nicht gut nachgefragt (i.d.R. 1 von möglichen 3 Plätzen/Jahr)</p>	<p>Die Studienverläufe geschlechtsspezifisch auswerten im Rahmen des Qualitätsmanagements, um evidenzbasierte Rückschlüsse auf den Bedarf nach Förderung und Begleitung der Studentinnen zu ziehen</p>
<b>Handlungsfeld 4: Beteiligung an Entscheidungsprozessen</b>		
<p>Rektorin und Kanzlerin</p> <p>Für ein Dezernat wurde eine Doppelspitze mit 2 teilzeitbeschäftigten Frauen ermöglicht</p> <p>Gesetzliche Regelung zu geschlechtergetrennten Wahllisten in Hochschulordnung nachzuzeichnen hat nachhaltigen Kulturwandel verdeutlicht</p>	<p>Die Professorinnen in MINT-Fachbereichen werden durch Gremientätigkeit überlastet</p>	<p>Entlastung der weiblichen Gremienmitglieder aus Bereichen mit Unterrepräsentanz</p>

### **3 Abgeleitete Gleichstellungsziele (quantitativ/qualitativ)**

#### **3.1 Professorinnen**

Quantitativ: Über 30 % bleiben während auch Frauen in den Ruhestand gehen.

Qualitativ: Dabei den Fachbereich Wirtschaft in den Blick nehmen, weil sich dort auch das Instrument der Vernetzung zur Ansprache und Akquise gut angewendet werden lässt.

#### **3.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs**

Quantitativ: Die Frauenanteile unter den Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sind zu konsolidieren.

Qualitativ: Die Förderung von Promovendinnen und insbesondere die Maßnahmen zur Normalisierung der Elternschaft während der Promotionsphase sind fortzusetzen.

### **3.3 Studentinnen in MINT**

Quantitativ: Die Frauenanteile sind bei den Studentinnen und auch bei den Absolventinnen zu steigern.

Qualitativ: Mit Angeboten für Schülerinnen wie dem Girls Day haben wir gute Erfahrungen gemacht. Als sehr erfolgreich und beliebt hat sich das mono edukative Angebot FemINF etabliert, das ein gutes Instrument zur Unterstützung eines erfolgreichen Studiums sein kann. Diese Angebote sind fortzusetzen und auszubauen.

### **3.4 Parität in Entscheidungsprozessen**

Quantitativ: Angesichts der aktuell noch neuen Situation einer ausschließlich weiblich besetzten Hochschulleitung wird von quantitativen Zielen in diesen Themenbereich abgesehen. Sowohl die Gremienbesetzungen als auch die Führungsebenen unterliegen einem kontinuierlichen Monitoring des Gleichstellungsbüros, dies schließt die Interessenvertretungen (Beschäftigte und Studierende) ein. Sämtliche Entwicklungen werden deshalb frühzeitig wahrgenommen und können kommunikativ und mittels entsprechender Instrumente adressiert werden. Frauen werden gezielt angesprochen und dort, wo es erforderlich scheint, soll die Attraktivität des Amtes gesteigert werden.

Einzig bei den Berufungskommissionen ist als quantitatives Ziel eine bessere Annäherung an die Parität (40 %) anzustreben. Hier hatte der Fachbereich Architektur in den vergangenen Jahren einige Male externe Mitglieder anderer NRW-Hochschulen gewinnen können.

Qualitativ: Anhand der Zahlen der letzten Jahre hat sich auch gezeigt, dass weniger Frauen den Vorsitz der Berufungskommissionen übernehmen, durch gezielte Ansprache und möglicherweise auch die Schaffung von Anreizsystemen soll dies geändert werden.

## **4 Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Maßnahmen**

### **4.1 Handlungsfeld Berufungsmanagement und aktive Gewinnung**

Im Bereich der Berufungsverfahren erscheint zur Erhöhung der Bewerberinnenzahlen zunächst die aktive Ansprache als besonders wichtig. Seit 2023 arbeiten unter anderem dazu Kolleg\*innen im Projekt „Welcome Prof 360 Grad“<sup>5</sup> und nehmen sämtliche Kanäle der Veröffentlichung in den Blick, um diese zu optimieren. Dabei achten sie gerade auch auf die Ansprache von Frauen, insbesondere dort, wo sie unterrepräsentiert sind.

---

<sup>5</sup> siehe <https://www.fh-dortmund.de/projekte/fis.import.proj.de.186.php>



Auch die Ausschreibungen werden begutachtet. Seit einigen Jahre schon verfügt die FH Dortmund über einen gendersensiblen Bilderpool. Zukünftig soll bei Ausschreibungen verstärkt darauf geachtet werden, dass sich möglichst alle in Frage kommenden (Frauen) angesprochen fühlen. Bekannterweise sind diese besonders kritisch, wenn es darum geht, alle gewünschten Punkte zu erfüllen. Zudem studieren Frauen gerade auch im MINT-Bereich häufiger interdisziplinäre Fächer, was bei zu enger Ausschreibung und Wunsch nach Einschlägigkeit, dazu führen kann, dass sie teilweise nicht berücksichtigt werden können und so teils trotz guter Passung frühzeitig aus dem Verfahren fallen oder sich gar nicht erst bewerben.

Folgende Maßnahmen sind zukünftig zu prüfen und umzusetzen:

- Mitgliedschaft im „Frauennetzwerk Projekt PROFESSUR“
- Leitfaden für BK-Vorsitzende
- Anti-Bias-Training
- Ansprache von Externen als Mitglieder in Berufungskommission (BK) um die Frauen am Fachbereich zu entlasten (und Netzwerke zu beleben)

#### **4.2 Konsolidierung im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen**

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promovierenden soll sich am Absolventinnenanteil orientieren (Kaskadenprinzip). Die Zielzahl für die Promovendinnen ist der Anteil der Masterabsolventinnen.

Die Zielzahl für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist der Absolventinnenanteil insgesamt.

Im Zuge der Weiterentwicklung des Gleichstellungsmonitorings werden in Zukunft die Qualifikationen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen miterfasst, so dass mittelfristig ein Abgleich zwischen den Studienabschlüssen und den Entgeltgruppen möglich wird.

#### **4.3 Unterstützung für Studentinnen in den MINT-Fachbereichen**

Das Thema der Studierendengewinnung ist aktuell hochschulweit ein zentrales Thema, so dass für alle Schüler\*innen neue Formate zur Bewerbung der Studiengänge entwickelt werden. In den MINT-Fachbereichen ist zur Steigerung des Studentinnenanteils weiterhin eine gezielte Ansprache erforderlich. Angebote gibt es bereits im Frauenprojektlabor, das verstärkt als Schnittstelle der Fachbereiche fungieren und weitere Ideen umsetzen soll. Hier zu nennen wäre beispielsweise das Etablieren einer Kinder-FH sowie die Schaffung weiterer Schnupper-Angebote für Schülerinnen. Um diese und weitere Maßnahmen umzusetzen, müsste das Frauenprojektlabor jedoch personell und finanziell verstärkt werden.

Um erfolgreich durch das Studium zu kommen, gibt es bereits Unterstützungsangebote für die Studierenden in allen Fachbereichen. Spezielle Angebote für Studentinnen gibt es dagegen nicht in allen Bereichen, was zum Teil auch schwierig gesehen wird. Immer wieder gibt es die Befürchtung einer Stigmatisierung der Frauen, die „Nachhilfe“ brauchen. Auch bei Einführung von FemINF gab es kritische Stimmen, jedoch gibt der Erfolg der Idee inzwischen Recht und so wäre die Ausweitung FemINGs auf alle Ingenieurstudiengänge eine naheliegende Idee, die es umzusetzen gilt.

#### 4.4 Entscheidungsstrukturen

Für die Besetzung der Berufungskommissionen mit mehr Frauen sind die Kontakte mit anderen Fachbereichen/Lehrgebieten an NRW-Hochschulen zu stärken, wie es bereits im Fachbereich Architektur gut gelungen ist. Dazu ist als Anreiz eine verbesserte Entlastung der Berufungskommissionsvorsitzenden (Lehrdeputatsverringerung / Ersatz durch Lehrbeauftragte) anzubieten.

#### 5 Ausstattung (personell und finanziell)

Das Gleichstellungsbüro ist aktuell ausgestattet wie folgt:

<b>Personelle Ressourcen</b>	
Hauptamtliche zentrale GB in Freistellung:	30,00 Std./Wo
Stellvertretende zentrale GB mit teilweiser Freistellung	10,00 Std./Wo
Referentin im Gleichstellungsbüro	35,00 Std./Wo
Gleichstellungsmonitoring	20,00 Std./Wo
Office Management	39,50 Std./Wo.
<b>Finanzielle Ressourcen</b>	
Sachkostenbudget:	25.000,00 €/Jahr
Projektmittel aus Landesprogramm „Chancen fördern – Qualität sichern – Forschung und Familie vereinbaren“	130.000,00 €/Jahr

Darstellung der zentralen (Z) und dezentralen (D) zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen bei Beantragung einer Regelprofessur

	<b>Maßnahme/Instrument</b>	<b>Qualitätsmanagement</b>	<b>Zuständigkeit</b>	<b>Aufwand über 5 J.</b>
1. 1 Z	Erstellung von Handreichungen / Ressourcenpaketen für Berufungskommissionen und FB-GBs	Rückmeldung in Berufungsverfahren	Dez. VII (Personal), Gleichstellungsbüro	<b>30.500 €</b>
1. 2 Z	Anti-Bias-Sensibilisierung für BK-Vorsitzende	s.o.	Gleichstellungsbüro Diversitybeauftragte	<b>20.000 €</b>
1. 3 D	Kontaktaufbau und -pflege (Lehraufträge) zur Erweiterung des	Monitoring Verbleib der Lehrbeauftragten	Professor*innen der Fachbereiche mit unterhältigem Professorinnenanteil zur	<b>45.000 €</b>

	Bewerberinnenkreises für Professuren		Gewinnung von Lehrbeauftragten	
1. 4 Z	Mitgliedschaft in der Datenbank „Projekt PROfessur“	Nutzung des Portals	Dez. VII (Personal)	<b>5.350 €</b>
1. 5 Z	Mobile Kinderbetreuung für (neuberufene) Professorinnen	Monitoring der Nutzung; Rückmeldung in Berufungsverfahren	Familienservice, MOKI-Koordination	<b>54.000 €</b>
2. 1 Z	Ausweitung der Hilfskraft-Unterstützung für promovierende (werdende) Mütter	Ausweitung des bisherigen Angebots	Promotionskolleg	<b>60.000 €</b>
2. 2 Z	Evaluation der Führungfortbildungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Monitoring des Verbleibs der (ehemaligen) Teilnehmerinnen	Dez. VIII (Personalentwicklung) Dez. II (Alumnimanagement)	<b>14.500 €</b>
3. 1 D	Ausweitung des Frauenprojektlabors zur Schülerinnenwerbung	Evaluation Schülerevents	Fachbereiche Maschinenbau, Elektrotechnik	<b>165.000 €</b>
3. 2 D	Ausweitung Programm FemINF zu FemING	Evaluation analog zu FemINF	Fachbereiche 3,5,10	<b>31.250 €</b>
4. 1 D	Reisekostenerstattung für externe Mitglieder für Berufungskommissionen	Monitoring der Berufungsverfahren	Fachbereiche	<b>10.000 €</b>
4. 2 D	Entlastung für gremienaktive Professorinnen in MINT-Fachbereichen	Monitoring der Umsetzung und der Gremienmitgliedschaften	Gleichstellungsbüro	<b>20.000 €</b>
				<b>455.600 €</b>

## 6 Strukturelle Verortung und Einbindung in die Hochschulstrategie

An der Fachhochschule betrachten wir Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, die in sämtlichen Strategien mitgedacht wird und bereits gut strukturell verankert ist. Wir beziehen Gleichstellungsaspekte in die Erfüllung unserer Aufgaben in Forschung und Lehre und ein und führen ein kontinuierliches Monitoring zur Repräsentanz von Frauen in allen Bereichen der Hochschule durch. Auf dieser Basis werden Maßnahmen und gleichstellungsbezogene Steuerungsinstrumente entwickelt und kontinuierlich im Blick behalten.

Der aktuelle Rahmenplan Gleichstellung wurde im Juli 2023 im Senat verabschiedet. Darauf folgten die Gleichstellungspläne der Verwaltung, Einrichtungen und Institute sowie der Fachbereiche. Um dazu im Austausch zu bleiben, gibt es mit allen Fachbereichen etwa jährlich stattfindende Gespräche zu aktuellen individuellen gleichstellungsrelevanten Themen. Dezentrale und zentrale Gleichstellungsbeauftragte treffen sich in einem monatlichen Jour Fixe.

### Vereinbarkeit

Die Fachhochschule ist seit 2008 als familiengerechte Hochschule auditiert und arbeitet seither kontinuierlich an der bedarfsgerechten Entwicklung der Angebote und der Etablierung einer Steuerung für Vereinbarkeit. Mit der Verstetigung des Familienservice im Dezernat Personal- und Organisationsentwicklung, der Benennung von Familienansprechpersonen in allen Fachbereichen sowie in den Personalvertretungen und der Schwerbehindertenvertretung und der Einrichtung studentischer "familyscouts" wurden Strukturen geschaffen, auf die der Lenkungsreis<sup>6</sup> zurückgreifen kann.

Als eine von wenigen Hochschulen bundesweit hat die Fachhochschule bereits 2011 in ihrem IT-System ermöglicht, dass sich studierende und beschäftigte Eltern freiwillig registrieren können. Die Zielgruppe der Eltern ist seither quantifizierbar und direkt vom Familienservice ansprechbar. Dieses Element wurde 2022/23 auf das neue Campusmanagementsystem HIS-in-One übertragen und um die freiwillige Registrierung von Pflegeverantwortung ergänzt. Auf diese Weise wird es nach Einführung eines übergreifenden Business Intelligence-Tools möglich werden, die Fürsorgeverantwortung von Studierenden und Beschäftigten in die Qualitätsentwicklung und das Gleichstellungsmonitoring zu integrieren.

### Bildungsgerechtigkeit und Heterogenität der Studienvoraussetzungen

Unser Ziel ist es, Chancengleichheit auf allen Ebenen nachhaltig zu verankern. Dabei ist neben der strukturellen Verankerung der Gleichstellung von Mann und Frau auch die Realisierung von Bildungsgerechtigkeit und der Sensibilisierung aller für Diversität ein zentraler Aspekt, der strategisch weiterentwickelt werden soll.

Mit der Niederlassung „Hochschule vor Ort“ in der sozial- und bildungsbenachteiligten Dortmunder Nordstadt und dem Talentscouting in Partnerschulen haben wir zwei Instrumente etabliert und nachhaltig verankert, die uns die Möglichkeit bieten Schüler\*innen zu gewinnen, die den Weg an die Hochschule ohne diese Angebote möglicherweise nicht gefunden hätten. Damit sorgen wir für mehr Bildungsgerechtigkeit.

### Studierfähigkeit/Hochschuldidaktik

Im Jahr 2021 hat die Fachhochschule zu Stärkung des hochschuldidaktischen Angebots das Institut Zukunftswerkstatt eingerichtet und ein Leitbild Lehre verabschiedet. In diesem heißt es: „Wir stärken Diversität, Inklusion und das soziale Miteinander. Wir sind eine

---

<sup>6</sup> Der Lenkungsreis besteht aus Rektorin, Kanzlerin, Prorektor für Studium, Vertreter der Senatskommission für Studium, Justizariat, Familienservice und Gleichstellungsbüro und trifft sich in dieser Konstellation einmal pro Semester.

familiengerechte Hochschule. Gesellschaftliche Verantwortung und ökologische Nachhaltigkeit betrachten wir als Querschnittsaufgabe“<sup>7</sup>.

### Diversität

Die Verantwortung für Themen der Vielfalt war von März 2017 bis Februar 2023 im Prorektorat für Internationalisierung und Diversity angesiedelt. Mit dem Wechsel des Rektorats ist dieser Themenbereich in die Verantwortung der Rektorin übergegangen. Als Ansprechperson für die operative Ebene wird im Herbst 2024 eine einschlägig hochqualifizierte Mitarbeiterin der Verwaltung benannt werden. Die systematische Dokumentation und externe Kommunikation der Aktivitäten in diesem Themenkomplex mit der Zertifizierung für das Prädikat „Total E-Quality“ (Oktober 2023) wurden begonnen und mit der Erweiterung der Auditierung familiengerechte hochschule + vielfalt im Jahr 2026 fortgesetzt.

Inhaltlich anschlussfähig sind Gleichstellungsthemen außerdem in den aktuellen strategischen Schwerpunkten der Fachhochschule:

- Personalgewinnung, – bindung und -entwicklung (Lebensereignisorientierung)
- Gewinnung von Studienanfänger\*innen (Studentinnen in MINT-Fächern)
- Umgang mit heterogenen Lernvoraussetzungen (Frauen in MINT)
- Bindung und Förderung von Talenten (Promovendinnenförderung)
- Standortentwicklung (diskriminierungsfreie Räume)

Neben der Thematisierung in Gremien wie Gleichstellungskommission und Senat sowie institutionalisierten Steuerungsgruppen wie dem Lenkungskreis Audit Familie und dem Projektbeirat WELCOME Prof 360 Grad sind die dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten dabei in vielfältige Kommunikationsprozesse integriert, so dass Gleichstellungsaspekte zielgenau und angemessen berücksichtigt werden.

Prof. Dr. Tamara Appel  
Rektorin

28.08.2024

---

<sup>7</sup> siehe <https://www.fh-dortmund.de/hochschule/profil/leitbild.php>

## 7 ANHANG

### 7.1 Tabelle A: Zahlen zur Kaskadendarstellung

Jahr	Student*innen	Absolvent*innen	wiss. Mitarbeiter*innen	Professor*innen
2022	38,13 %	44,37 %	38,64 %	28,18 %
2021	37,31 %	44,85 %	36,30 %	28,51 %
2020	36,76 %	45,88 %	35,25 %	28,26 %
2019	35,48 %	44,72 %	31,84 %	28,02 %
2018	35,24 %	42,93 %	29,44 %	30,05 %

### 7.2 Tabelle B: Frauenanteile auf den Stufen der Berufungsverfahren 2018 bis 2023

<b>FB 01 - Architektur</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
Bewerbungen	300	81	27%
Probevorlesungen	35	10	29%
Listenplätze	5	1	20%
Besetzung	3	1	33%
<b>FB 02 - Design</b>			<b>Frauenanteil</b>
Bewerbungen	447	138	31%
Probevorlesungen	42	10	24%
Listenplätze	22	5	23%
Besetzung	9	3	33%
<b>FB 03 - Elektrotechnik</b>			<b>Frauenanteil</b>
Bewerbungen	260	27	10%
Probevorlesungen	40	4	10%
Listenplätze	10	2	20%
Besetzung	6	1	17%
<b>FB 04 - Informatik</b>			<b>Frauenanteil</b>
Bewerbungen	567	75	13%
Probevorlesungen	83	18	22%
Listenplätze	23	4	17%
Besetzung	9	3	33%
<b>FB 05 - Maschinenbau</b>			<b>Frauenanteil</b>
Bewerbungen	372	37	10%
Probevorlesungen	41	5	12%
Listenplätze	19	4	21%
Besetzung	7	2	29%

<b>FB 08 - Angew. SoWi</b>		<b>Frauenanteil</b>	
Bewerbungen	495	276	56%
Probevorlesungen	47	28	60%
Listenplätze	17	10	59%
Besetzung	7	5	71%
<b>FB 09 - Wirtschaft</b>		<b>Frauenanteil</b>	
Bewerbungen	621	127	20%
Probevorlesungen	90	28	31%
Listenplätze	30	5	17%
Besetzung	13	3	23%
<b>FB 10 - Informationstechnik</b>		<b>Frauenanteil</b>	
Bewerbungen	329	55	17%
Probevorlesungen	59	12	20%
Listenplätze	16	2	13%
Besetzung	9	1	11%

### 7.3 Tabelle C: Studierende im 1. Hochschulsesemester

<b>Fachbereich</b>	<b>WiSe 2023/24</b>			<b>WiSe 2022/23</b>		
	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
Architektur	110	78	70,91 %	124	87	70,16 %
Design	90	63	70,00 %	94	59	62,77 %
Elektrotechnik	54	11	20,37 %	62	9	14,52 %
Informatik	422	93	22,04 %	401	86	21,45 %
Maschinenbau	179	17	9,50 %	173	13	7,51 %
Angew. SoWi	169	135	79,88 %	155	120	77,42 %
Wirtschaft	437	242	55,38 %	411	212	51,58 %
Informationstechnik	80	47	58,75 %	89	43	48,31 %
<b>Gesamt</b>	<b>1541</b>	<b>686</b>	<b>44,52 %</b>	<b>1509</b>	<b>629</b>	<b>41,68 %</b>
<b>Gesamt MINT</b>	<b>735</b>	<b>168</b>	<b>22,86 %</b>	<b>725</b>	<b>151</b>	<b>20,83 %</b>

#### 7.4 Tabelle D: Absolventinnen in den Fachbereichen

Fachbereich	WiSe 2022/23 Bachelor			WiSe 2022/23 Master		
	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil
Architektur	44	28	63,64 %	10	6	60,00 %
Design	50	30	60,00 %	9	5	55,56 %
Elektrotechnik	49	10	20,41 %	10	2	20,00 %
Informatik	114	25	21,93 %	42	6	14,29 %
Maschinenbau	99	3	3,03 %	33	1	3,03 %
Angew. SoWi	167	127	76,05 %	8	7	87,50 %
Wirtschaft	190	110	57,89 %	83	40	48,19 %
Informationstechnik	18	3	16,67 %	10	0	0,00 %
<b>Gesamt</b>	<b>731</b>	<b>336</b>	<b>45,96 %</b>	<b>205</b>	<b>67</b>	<b>32,68 %</b>
<b>Gesamt MINT</b>	<b>280</b>	<b>41</b>	<b>14,64 %</b>	<b>95</b>	<b>9</b>	<b>9,47 %</b>