

Gleichstellungskonzept der Zentralverwaltung für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Analyse der Beschäftigtendaten.....	2
1. WHK, WHF und SHK.....	2
2. Tarifbeschäftigte und Beamt*innen.....	2
3. Auszubildende.....	8
Teil 2: Übergreifende Maßnahmen.....	10
Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung.....	12
Beschlussfassung	13

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept der Zentralverwaltung ist ein Personalentwicklungskonzept mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Es basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Hochschulgesetz NRW (siehe Auszüge in separatem Anhang). Dieses Dokument setzt die gesetzlichen Anforderungen in eine für Sie operativ gut nutzbare Form um. Es soll Ihnen übersichtlich die Analyse der geschlechterspezifischen Daten ermöglichen und Ansatzpunkte zur Steuerung von Entwicklungen verdeutlichen.

Teil 1 des Konzepts bietet Raum für die Analyse der Beschäftigtendaten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, ob und wo in der Zentralverwaltung Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen die Zentralverwaltung Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie durchführen wollen.

Der anschließende Teil 2 des Konzepts bezieht sich auf übergreifende Maßnahmen, die der Förderung der Gleichstellung dienen.

Teil 3 bietet Ihnen die Möglichkeit, die gendersensible Ausrichtung Ihrer Services und Angebote zu beschreiben.

Abschließend erörtert das Konzept die geschlechtergerechte Gremienbesetzung in der Zentralverwaltung (Teil 4).

Im separaten Anhang zu dieser Datei finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständige Datentabelle für die Zentralverwaltung.

Ein Hinweis zu den Daten in diesem Konzept: Seit 2019 werden Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ erfasst. Bisher ist diese Gruppe statistisch sehr klein. Sie wird in diesem Konzept daher nicht abgebildet.

Teil 1: Analyse der Beschäftigtendaten

Die Datenblätter im separaten Anhang zeigen für alle Referate und Dezernate mit mehr als 20 Beschäftigten die Entwicklung der Frauenanteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen.

1. WHK, WHF und SHK

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Hilfskräfte insgesamt	22	35	61%	20	38	66%	12	36	75%	11	47	81%	16	45	74%
WHK	1	2	67%		2	100%		2	100%		2	100%		1	100%
WHF	6	8	57%	6	16	73%	5	19	79%	4	24	86%	10	25	71%
SHK	15	25	63%	14	20	59%	7	15	68%	7	21	75%	6	19	76%

- 1) Bitte beurteilen Sie die Geschlechterverteilung bei den WHK, WHF und SHK in der Zentralverwaltung.
 Der Frauenanteil bei den WHK, WHF und SHK liegt über die Zeit hinweg über 60 %, zeitweise (2019) sogar über 80 % und erreicht in 2020 74 %.
 SHK, WHF und WHK sind eher eine seltene Beschäftigungsart in der Zentralverwaltung.
 ► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

2. Tarifbeschäftigte und Beamt*innen

Die untenstehende Tabelle beschreibt die Verteilung von Männern und Frauen gruppiert nach drei Kategorien (höherer, gehobener, mittlerer Dienst) für die gesamte Zentralverwaltung über den Berichtszeitraum. Dabei wird differenziert zwischen Beschäftigten im Technikbereich und Beschäftigten im Verwaltungsbereich. Die 16 Personen mit einem wissenschaftlichen Vertrag werden nicht in die Betrachtung einbezogen.

Die Tabelle gibt zudem Einblicke in die Qualität der Arbeitsverträge: Die letzten beiden Spalten jedes Jahres zeigen an, wie hoch der Frauenanteil gemessen an allen Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag ist bzw. wie hoch der Frauenanteil gemessen an allen Beschäftigten mit einem Teilzeitvertrag ist. (Die Anzahl der befristeten bzw. Teilzeitverträge lässt sich nicht hier, sondern in den Datentabellen im separaten Anhang finden.) Jede beschäftigte Person hat mit der TU Dortmund nur einen Arbeitsvertrag; dieser kann aus mehreren Teilzeittätigkeiten bestehen und aus unterschiedlichen Finanzierungen gespeist werden. Personen mit einem Vollzeitvertrag, die zurzeit in Teilzeit arbeiten, werden in dieser Tabelle als Beschäftigte mit Vollzeitvertrag gezählt. Mit Blick auf den Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt (grün unterlegt) lässt sich feststellen, ob eine Über- oder Unterrepräsentanz von Frauen bei den befristeten oder den Teilzeitverträgen vorliegt.

Stichtag 1.12. Zentralverwaltung gesamt	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
Insgesamt	188	266	59%	78%	81%	203	278	58%	75%	82%	220	293	57%	72%	78%	227	314	58%	74%	82%	236	337	59%	79%	77%
Beschäftigte in Technik	110	12	10%	0%	36%	121	13	10%	0%	27%	127	12	9%	0%	26%	135	15	10%	0%	17%	141	16	10%	0%	29%
Höherer Dienst						1		0%			3		0%			4		0%			5		0%		0%
Gehobener Dienst	28	4	13%		20%	31	4	11%		13%	31	4	11%		22%	34	7	17%		14%	44	7	14%		33%
Mittlerer Dienst	77	8	9%	0%	50%	84	9	10%	0%	43%	88	8	8%	0%	30%	93	8	8%	0%	18%	88	9	9%	0%	27%
Pauschal	5		0%			5		0%			5		0%			4		0%			4		0%		
Verwaltungsbeschäftigte	78	254	77%	83%	90%	82	265	76%	81%	93%	93	281	75%	74%	89%	92	299	76%	75%	92%	95	321	77%	83%	87%
Höherer Dienst	30	59	66%	82%	79%	31	66	68%	77%	88%	34	74	69%	73%	85%	36	80	69%	70%	85%	36	87	71%	88%	78%
Gehobener Dienst	34	88	72%	67%	88%	34	91	73%	80%	92%	36	98	73%	80%	90%	33	113	77%	82%	95%	32	112	78%	88%	94%
Mittlerer Dienst	13	106	89%	88%	100%	15	107	88%	100%	98%	20	108	84%	80%	91%	20	105	84%	86%	95%	23	120	84%	57%	87%
Pauschal	1	1	50%	100%		2	1	33%	50%	100%	3	1	25%	50%	100%	3	1	25%	100%		4	2	33%	100%	50%

1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in der Zentralverwaltung gesamt?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf sind diese Unterschiede zurückzuführen?

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

c) Welche Maßnahmen will die Zentralverwaltung ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Über alle Personengruppen hinweg liegt der Frauenanteil bei knapp 60 %. Unterschiede finden sich bei der Trennung zwischen Verwaltungs- und Technikbereich. Während im Verwaltungsbereich, der zahlenmäßig der weitaus größere Bereich ist, der Frauenanteil bei über 75 % liegt, weist der Technikbereich nur 10 % auf. Diese Verteilung ist seit Jahren relativ stabil, was vor allem mit geschlechtersegregiertem Berufswahlverhalten zusammenhängt.

Ein genauerer Blick auf die einzelnen Gruppen zeigt, dass im Verwaltungsbereich eine leichte kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst zu verzeichnen ist, von 66 % (2016) auf 71 % (2020), ebenso im gehobenen Dienst (72 % auf 78 %). Dies kann als ein kleiner Erfolg der Personalpolitik bezeichnet werden.

Im technischen höheren Dienst sind hingegen keine Frauen. Im gehobenen technischen Dienst ist die Zahl der Beschäftigten seit 2016 insgesamt gestiegen, dies hat jedoch zu keiner nennenswerten Steigerung des Frauenanteils geführt. Der Sprung in 2019 von 11 % (2018) auf 17 % wurde in 2020 wieder verloren (14 %), weil die Zahl der Frauen nicht erhöht werden konnte. Im mittleren Dienst des Technikbereichs schwankt der Frauenanteil unverändert zwischen 8 % und 10 %, auch hier sollte in den nächsten Jahren eine Verbesserung erreicht werden. Bei der Gesamtbetrachtung der Zentralverwaltung sind nach Landesgleichstellungsgesetz keine Maßnahmen notwendig. Im weiteren Verlauf dieses Konzeptes werden die Daten nach einzelnen Dezernaten getrennt betrachtet und der jeweilige Handlungsbedarf dort definiert.

2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf sind diese Unterschiede zurückzuführen?

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

c) Welche Maßnahmen will die Zentralverwaltung ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Im Technikbereich gibt es keine befristeten Verträge von Frauen im Betrachtungszeitraum. Im Verwaltungsbereich ist der Anteil von Frauen mit befristeten Verträgen fast immer (leicht) überrepräsentiert. In der Regel werden Stellen unbefristet ausgeschrieben. Befristete Verträge entstehen dann, wenn Anteile einer anderen Vollzeitstelle befristet nachbesetzt werden. Eine befristete Reduzierung von Vollzeitverträgen zu ermöglichen, ist Teil der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung, die die TU Dortmund realisiert. Weitere Maßnahmen sind hier nicht vorgesehen.

3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf sind diese Unterschiede zurückzuführen?

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

c) Welche Maßnahmen will die Zentralverwaltung ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Zu a) – c): In allen Bereichen der Zentralverwaltung ist der Anteil von Frauen bei den Teilzeitverträgen (leicht) überrepräsentiert. Frauen arbeiten häufiger als Männer aufgrund von Familienverpflichtungen in Teilzeitverträgen, eine Entscheidung, die sicherlich mit der tradierten Rollenverteilung einhergeht. Im letzten Gleichstellungskonzept war es ein erklärtes Ziel, den Frauenanteil an Beschäftigten mit Teilzeitvertrag zu reduzieren. Der Frauenanteil an allen nicht-wissenschaftlich Beschäftigten mit TZ-Vertrag ist im Betrachtungszeitraum von 85 % in 2016 gesunken auf 80 % in 2020. Das ist eine Entwicklung in die richtige Richtung. Der Frauenanteil an TZ-Beschäftigten im Verwaltungsbereich schwankt zwischen 93 % und 87 % in 2020.

Die TU Dortmund macht bei allen Vollzeit-Stellenausschreibungen deutlich, dass Vollzeitstellen auch als Teilzeit realisiert werden können. So fördert sie Stellenbesetzungen in Vollzeit, die dann befristet reduziert werden können.

Dass Teilzeit generell der Geschlechtergerechtigkeit entgegensteht, ist nicht zwingend, denn ein Familienmodell mit Teilzeitbeschäftigung beider Eltern kann durchaus zu einer ausgewogenen Aufgabenverteilung der Eltern beitragen.

4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:

a) Liegen für die Mitarbeiter*innen der Zentralverwaltung Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?

Für jede*n Mitarbeiter*in wird eine Tätigkeitsdarstellung (TD) erstellt, die sowohl von den Vorgesetzten als auch von der betroffenen Person unterschrieben wird und die die Grundlage der täglich zu verrichtenden Arbeit bildet.

Bei einer Einstellung erfolgt erstmals die Unterschrift unter einer TD. Sobald sich Änderungen in den Tätigkeiten ergeben, muss diese angepasst und nach einem erfolgten Personalratsverfahren erneut von allen Parteien unterschrieben werden.

Bevor neue Tätigkeiten übertragen werden, muss dies mit dem Dezernat Personal abgestimmt werden, da sich hieraus ggf. Änderungen in der Eingruppierung ergeben. Um das Recht auf Überprüfung der eigenen TD besser zu kommunizieren, wurde das Thema bereits mehrfach im Netzwerk Sekretariatsmanagement besprochen. Ein Dokument mit Hinweisen zur Überprüfung von Tätigkeitsdarstellungen wird im Serviceportal neu eingestellt. Langfristig ist es geplant, auf der Internetseite des Personaldezernats das Thema als FAQ aufzunehmen.

b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?

Für die Zentralverwaltung besteht ein Gleitzeitmodell, welches flexible Arbeitszeiten berücksichtigt. Beschäftigte können zwischen 6:30 Uhr und 20 Uhr den Dienstbeginn und das Dienstende unter Berücksichtigung dienstlicher Belange selbst bestimmen. Ein Unter- bzw.

Überschreiten der Sollarbeitszeit soll innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden. Aktuell ist die Gleitzeit jedoch wegen der Pandemiesituation ausgesetzt.

Des Weiteren besteht die Möglichkeit der alternierenden häuslichen Telearbeit. Hier wird eine Vereinbarung getroffen, in welchem Umfang die regelmäßige Arbeitszeit teilweise in der Wohnung der bzw. des Beschäftigten und teilweise an der betrieblichen Arbeitsstätte (TU) erbracht wird.

Während der Corona-Pandemie wurde allen Beschäftigten, die nicht zwingend vor Ort sein müssen, ein Wechsel ins Homeoffice ermöglicht. Es ist davon auszugehen, dass sich nach Auslaufen der Sonderregelungen für das Homeoffice mehr Beschäftigte als zuvor dazu entscheiden, einen Anteil ihrer Arbeitszeit von zuhause aus zu leisten. Eine entsprechende Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten/Homeoffice ist inzwischen in Kraft getreten (siehe f). Die Zeiterfassung soll auf Vertrauensbasis erfolgen.

c) Wie viele Mitarbeiter*innen haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?

Grundsätzlich sollten Mitarbeiter*innen jeweils nur eine*n Vorgesetzte*n haben. In Ausnahmefällen – z. B. bei einer Beschäftigung an mehreren Einrichtungen innerhalb der TU – kann dies aber nicht aufrechterhalten werden. Hier gibt es dann mehrere Vorgesetzte, wobei zwischen Dienst- und Fachvorgesetzten unterschieden wird. Es gibt nur eine*n Dienstvorgesetzte*n (z.B. für die Genehmigung von Urlaubsanträgen), es kann aber mehrere Fachvorgesetzte geben. Hier sind vor allem eine offene Kommunikation und konkrete Absprachen wichtig.

d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet die Zentralverwaltung ihren Mitarbeiter*innen?

Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...

Für alle Beschäftigten besteht grundsätzlich die Möglichkeit, sich von der Arbeitgeberin finanziert weiter zu qualifizieren, sofern die dienstliche Notwendigkeit gegeben ist. Darüber hinaus steht allen Beschäftigten ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung zur Verfügung. Dieses Programm wird laufend weiterentwickelt und aktualisiert (siehe Teil 3).

e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?

Für jeden Arbeitsplatz sollte eine Vertretungsregelung vorgesehen sein, da die Ausgestaltung der Vertretung Bestandteil der Tätigkeitsdarstellung ist. Die Vertretung kann z. B. durch eine 1:1-Vertretung geregelt sein oder durch mehrere Personen eines gleichen Aufgabengebietes, die sich gegenseitig vertreten.

f) Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden neu entwickelt?

Aktuell ist flankierend zu der weiterhin möglichen alternierenden Telearbeit die Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten/Homeoffice für den nichtwissenschaftlichen Bereich in Kraft getreten. Dadurch wird Beschäftigten ein noch flexibleres Arbeiten außerhalb des Arbeitsplatzes der TU ermöglicht.

5) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in den einzelnen Dezernaten und Referaten – auch differenziert nach Entgeltgruppen?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

c) Welche Maßnahmen will die Zentralverwaltung ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation

Im Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation sind nur wenige Personen im Bereich Technik beschäftigt (n < 10). Der Frauenanteil bei den Verwaltungsbeschäftigten liegt insgesamt bei über 60 % – im höheren Dienst bei 50 %, im gehobenen Dienst bei 100 % und im mittleren Dienst bei über 60 %.

► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

Dezernat Personal und Recht

Im Dezernat Personal und Recht (bis 09/2020) ist der Frauenanteil im Bereich Technik (n=12) gesunken und liegt 2020 bei 25 %. In der Verwaltung liegt der Frauenanteil über 80 %. Die Trennung des Dezernats in das Dezernat Personal und das Dezernat Recht und Versicherungen hat keinen starken Einfluss auf die Geschlechterrelationen ausgeübt. Die Daten werden im nächsten Gleichstellungskonzept für die beiden neuen Dezernate getrennt ausgewertet.

► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

Dezernat Studierendenservice

Das Dezernat Studierendenservice beschäftigt eine für die Zentralverwaltung ungewöhnlich hohe Anzahl an SHK und WHF (n=14 in 2020). Hier ist der Frauenanteil in den letzten fünf Jahren gestiegen und liegt 2020 bei 71 %. Bei den Verwaltungsbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei über 80 %.

► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

Dezernat Finanzen und Beschaffung

Das Dezernat Finanzen und Beschaffung beschäftigt im Bereich Technik nur einen Mann. Bei den Verwaltungsbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei über 70 %.

► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

Dezernat Bau- und Facilitymanagement

Stichtag 1.12. Dezernat 6	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
Insgesamt	105	18	15%	0%	50%	113	21	16%	33%	55%	121	19	14%	0%	37%	130	21	14%		37%	135	26	16%	50%	43%
Beschäftigte in Technik	92	7	7%	0%	29%	98	8	8%	0%	29%	105	7	6%	0%	18%	112	8	7%		10%	118	10	8%	0%	31%
Höherer Dienst						1		0%			3		0%			4		0%			4		0%		
Gehobener Dienst	19	2	10%		0%	19	2	10%		0%	20	2	9%		25%	23	4	15%		0%	33	5	13%		60%
Mittlerer Dienst	73	5	6%	0%	40%	78	6	7%	0%	40%	82	5	6%	0%	14%	85	4	4%		13%	81	5	6%	0%	13%
Verwaltungsbeschäftigte	13	11	46%		100%	15	13	46%	100%	100%	16	12	43%		80%	18	13	42%		83%	17	16	48%	100%	63%
Höherer Dienst	3		0%			4		0%			4		0%		0%	4		0%		0%	4		0%		0%
Gehobener Dienst	8	5	38%		100%	7	6	46%	100%	100%	8	6	43%		100%	8	7	47%		100%	8	8	50%	100%	100%
Mittlerer Dienst	2	6	75%		100%	4	7	64%		100%	4	6	60%		100%	6	6	50%		100%	5	8	62%		50%

Im Dezernat Bau- und Facilitymanagement liegt der Frauenanteil im gesamten Bereich Technik bei unter 10 % und bei allen Verwaltungsbeschäftigten bei knapp unter 50 %. Bei der Betrachtung der Dienstgruppen fällt besonders der Frauenanteil von 0 % im höheren Dienst ins Auge, sowohl im Technik- als auch im Verwaltungsbereich.

► Es besteht insgesamt ein Handlungsbedarf bei der Gewinnung von Frauen für den Bereich Technik und insbesondere für den höheren Dienst in Verwaltung und in Technik.

1) Das Dezernat 6 möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Insbesondere die Frauenanteile im Bereich des technischen Gebäudemanagements, der technischen Instandhaltung und des Hausmeisterdienstes sollten deutlich erhöht werden. Die Quote ist hier sehr gering, es liegen nur einige wenige Beschäftigungsverhältnisse von Frauen vor (hier ist eine technische Qualifikation erforderlich).

Im Bereich des Baumanagements (Berufsbild Architekt*innen und Bauingenieur*innen) und des infrastrukturellen und kaufmännischen Gebäudemanagements wäre der Frauenanteil von rd. 30 auf mind. 50% zu steigern.

2) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:

Frauen (wie auch Männer) mit geeigneter technischer Berufsqualifikation (Ingenieur*innen, Techniker*innen, Meister*innen und Facharbeiter*innen) sind am freien Arbeitsmarkt praktisch nicht verfügbar. Die Beteiligung an Ausschreibungsverfahren ist sehr gering und selten.

Interessierte junge Frauen und Mädchen sollten daher bereits möglichst schon während der Ausbildung, im Studium, im Berufskolleg, in der Schule angesprochen werden und auf die sehr guten Arbeitsbedingungen und Entwicklungschancen bei einer Anstellung an der TU Dortmund hingewiesen werden.

Die vorhandenen Instrumente (Pflichtpraktika, Werksstudierende, Zusammenarbeit mit den einschlägigen ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten der TU Dortmund, Girls' Day, Alumni-Netzwerke) sollen daher noch stärker zur Personalakquise genutzt werden. Im Bereich des Baumanagements ist insbesondere für Frauen und Männer in der Familienphase die Möglichkeit von Teilzeitarbeit und mobilem Arbeiten sehr attraktiv. Diese Möglichkeiten sollen bei der Personalgewinnung deutlicher beschrieben werden.

Weiterhin sollen die starken Bestrebungen der TU Dortmund zu einem verantwortlichen und nachhaltigen Umgang mit der Umwelt und den Energieressourcen in Ausschreibungen sichtbar vermittelt werden.

Das Dezernat engagiert sich im stetigen Dialog mit der Stadt Dortmund, die direkten Verbindungen der Wissenschaftsgesellschaft zur Stadtgesellschaft (Wissenschaftsstadt Dortmund) weiter auszuprägen.

3) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Referat Internationales

Das Referat Internationales ist rein weiblich besetzt.

► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

Weitere Referate

In den weiteren Referaten (Hochschulkommunikation, Forschungsförderung, Hochschulmarketing, Interne Revision, Controlling und Risikomanagement, Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz, Deutsche und europäische Bildungs- und Hochschulpolitik, Datenschutz,

Gremien, Beihilfen, Hochschulsport) liegt die Anzahl der Beschäftigten jeweils bei unter 20 Personen. Sie werden daher für diese Analyse gemeinsam betrachtet. In den Referaten sind nur wenige Personen im Bereich Technik beschäftigt (n < 10). Bei den Verwaltungsbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei über 70 %

► Nach Landesgleichstellungsgesetz besteht kein Handlungsbedarf.

3. Auszubildende

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Auszubildende insgesamt	67	39	37%	61	39	39%	67	35	34%	78	32	29%	75	31	29%
Biologielaborant*in	1	0	0%	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%	-	-	-
Chemielaborant*in	10	6	38%	10	5	33%	9	8	47%	12	9	43%	10	11	52%
Duales Studium Softwaretechnik	-	-	-	2	0	0%	2	0	0%	3	0	0%	1	0	0%
Elektrotechniker*in für Betriebstechnik	-	-	-	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%
Elektrotechniker*in für Geräte und Systeme	11	1	8%	11	0	0%	12	0	0%	10	0	0%	12	0	0%
Elektroniker*in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	-	-	-	-	-	-
Fachangestellte*r für Medien und Informationsdienste	1	5	83%	0	5	100%	0	4	100%	0	3	100%	0	2	100%
Fachinformatiker*in für Systemintegration	8	0	0%	4	0	0%	3	0	0%	4	0	0%	5	0	0%
Glasapparatebauer*in	0	2	100%	1	2	67%	1	2	67%	1	0	0%	1	0	0%
Industriemechaniker*in	16	0	0%	13	0	0%	15	2	12%	12	2	14%	13	2	13%
Kaufleute für Büromanagement	0	17	100%	2	15	88%	4	13	76%	5	10	67%	3	11	79%
Mediengestalter*in in Bild und Ton	7	2	22%	5	3	38%	8	2	20%	10	2	17%	8	3	27%
Mediengestalter*in in Digital und Print	0	2	100%	0	3	100%	0	1	100%	1	2	67%	1	1	50%
Sport- und Fitnesskauffrau/-mann	-	-	-	0	1	100%	0	1	100%	1	1	50%	1	0	0%
Technische*r Modellbauer*in	1	2	67%	0	2	100%	-	-	-	2	2	50%	4	1	20%
Technische*r Produktdesigner*in	5	2	29%	4	2	33%	6	1	14%	9	0	0%	9	0	0%
Werkstoffprüfer*in	5	0	0%	5	0	0%	3	0	0%	4	0	0%	4	0	0%
Zerspanungsmechaniker*in	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	1	0	0%

1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung bei den Auszubildenden?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf sind diese Unterschiede zurückzuführen?

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

Zu a) – b): Bei den Auszubildenden ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum von 37 % in 2016 und 39 % in 2017 gesunken und liegt 2020 bei 29 %. Betrachtet man nur die sechs Ausbildungsberufe, in denen mindestens neun Personen ausgebildet werden, so ist lediglich im Ausbildungsberuf Chemielaborant*in eine Ausgewogenheit festzustellen. In nur einem weiteren Ausbildungsberuf, nämlich bei den

Kaufleuten für Büromanagement, sind Frauen in der Überzahl, in allen anderen in der Unterzahl. Von den 106 Auszubildenden in 2020 sind 31 weiblich. Von den 18 Ausbildungsberufen weisen neun einen Frauenanteil von 0 % aus. Drei dieser Berufsausbildungen bieten nur einen Ausbildungsplatz.

Die Geschlechterverteilung unter den Auszubildenden der TU Dortmund entspricht weitgehend den gesellschaftlich erwarteten Präferenzen. Schüler bewerben sich eher für die technischen Berufe, Schülerinnen eher für kreative und kaufmännische Berufe. Es gilt im Rahmen unserer Möglichkeiten, die geschlechtersegregierte Berufswahl aufzubrechen und Frauen für technisch ausgerichtete Ausbildungsberufe zu gewinnen.

c) Welche Maßnahmen will die Zentralverwaltung ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Um den Anteil weiblicher Auszubildender generell zu erhöhen, werden bereits eine Reihe von Maßnahmen durchgeführt und sind weiterhin geplant.

Zunächst muss über die Ausbildungsberufe möglichst frühzeitig informiert werden:

- Ausbildungsbotschafter*innen stellen unsere Berufe an den Schulen der Region den Schülerinnen und Schülern vor und informieren über den Ausbildungsverlauf. Wir sensibilisieren die Ausbildungsbotschafter*innen im Vorfeld zum Thema geschlechtersensible Berufsorientierung. Nach Möglichkeit entsenden wir Role Models des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts.
- Die Dortmunder Nacht der Ausbildung wendet sich an Schüler*innen und ihre Eltern.
- Teilnahme an mehreren Messen z. B. "stuzubi"
- Newsletter für Schüler*innen der Zentrale Studienberatung
- Jährlicher Berufsausbildungstag an der TU Dortmund informiert Schüler*innen sowie ggf. die Lehrer*innen über die Ausbildungsberufe direkt am Ausbildungsort
- Die Zentrale Studienberatung berät Studienabbrecher*innen und Personen, die sich hinsichtlich ihrer Qualifizierung umorientieren wollen, auch zur Ausbildung an der TU Dortmund.

Ferner wird allgemeines Personalmarketing betrieben und weiterentwickelt, das u. a. auch auf die Ausbildungsberufe zielt. Zu den Maßnahmen gehören:

- Eine neue Karriere-Homepage mit Darstellung der Benefits und Vorteile der TU Dortmund wird erstellt.
- Testimonials (auch von Auszubildenden) werden auf der Homepage veröffentlicht.
- Ausbildungsfilme für Schüler*innen werden für jeden Ausbildungsberuf von den Auszubildenden produziert und in den sozialen Medien verbreitet.
- Ein Radiospot zur Ausbildung an der TU Dortmund wird zu zentralen Sendezeiten mehrfach im Jahr gesendet (Radio 91.2).
- Ausbildungsplätze werden zielgruppengerecht in sozialen Medien beworben.

Für alle diese Maßnahmen werden wir prüfen, wie in der Ansprache der Auszubildenden gezielt das unterrepräsentierte Geschlecht adressiert werden kann. Das Thema wird auch im Austausch mit Kooperationspartner*innen (z. B. FH Dortmund, Stadt Dortmund, Berufsförderungswerk, sämtliche Hochschulen des Landes NRW, regionale Wirtschaftsunternehmen) besprochen.

Die TU Dortmund braucht Ausbildung. Um die TU als zukunftsweisenden Ausbildungsbetrieb zu stärken, ist eine interne Kampagne geplant,

um alle Bereiche für die Wichtigkeit von Auszubildenden im Hochschulbetrieb zu sensibilisieren. Im Rahmen dieser Kampagne sollen auch Unterstützungsbedarfe ermittelt werden, die einzelne Bereiche bisher an der Aufnahme und Betreuung von (mehr) Auszubildenden gehindert haben.

Im Rahmen der Kampagne „Ich bin TU“, die von der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt durchgeführt wird, sollen auch Auszubildende abgebildet werden. Die Kampagne bietet sich insbesondere an, um das Thema geschlechtersensible Berufswahl zu adressieren.

Teil 2: Übergreifende Maßnahmen

Folgende Angebote fördern die Gleichstellung in der Zentralverwaltung (z. B. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Außendarstellung)

Folgende Angebote richten sich exklusiv an die Beschäftigten der Verwaltung:

Mentoring Programm für neue Mitarbeiter*innen

Verwaltungsbeschäftigte, die in einem Sekretariat einer Fakultät neu beschäftigt werden, werden von erfahrenen Mentor*innen in der Anfangsphase unterstützt. Dieses Projekt entstand aus dem Netzwerk Sekretariatsmanagement heraus und wird ab 2022 mit Unterstützung der Abteilung Personalentwicklung umgesetzt.

KidsBox

Für alle Verwaltungsbeschäftigten besteht die Möglichkeit, sich die KidsBox kostenfrei auszuleihen. Die KidsBox ist ein rollbarer Schrank, der mit einem Handgriff zum Kinderzimmer wird. Ausgeklappt bietet sie einen geschützten Bereich zum Stillen und Wickeln. Für den Fall, dass Beschäftigte ihr Kind mit an den Arbeitsplatz nehmen müssen, ermöglicht es die KidsBox eine Art Kinderzimmer im Büro einzurichten. Mit der KidsBox können auch Veranstaltungen (z B. Tagungen) kinderfreundlicher gestaltet werden.

Darüber hinaus trägt die Verwaltung mit viel Expertise, Engagement und personellen Ressourcen einige zentrale Angebote zur Förderung der Gleichstellung, die sich an alle Beschäftigten der TU Dortmund richten:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Familien-Service der TU Dortmund berät und unterstützt alle Beschäftigten sowie Student*innen der TU Dortmund zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Zu den Angeboten gehören die Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, die Beratung zur Pflege von Angehörigen, die Kinder-Ferienbetreuung, das regelmäßig stattfindende Eltern-Café und das Familien-Portal mit aktuellen Informationen für Schwangere, Eltern und Pflegende sowie Wissenswertes über Wohnen, Finanzen und Freizeitangebote. Aktuelle Maßnahmen sind z. B.,

- Im Zuge der Corona-Pandemie wurde im Familien-Portal der Bereich „Familien und Corona“ eingerichtet, der Informationen und Hilfestellungen für Familien in dieser besonderen Situation zur Verfügung stellt.
- Zur Unterstützung von Eltern in Zeiten des pandemiebedingten Home-Schooling stellte die TU im Jahr 2021 Lizenzen für eine Online-Lernplattform zur Verfügung.

- Das 2020 neu aufgelegte Programm „Back TU Work“ unterstützt Beschäftigte und Führungskräfte bei der Planung und Begleitung von beruflichem Aus- und Wiedereinstieg (bspw. aufgrund von Elternzeit). Es bietet Instrumente, mit denen die Übergänge bei Auszeiten von mehr als sechs Monaten gut gestaltet und Wissen gesichert werden kann. Damit soll die Planungssicherheit für beide Seiten – Mitarbeiter*innen und Führungskräfte – erhöht werden.
- Aktuell wird das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen in Campusnähe ausgebaut. Neben der Schaffung einer neuen Gruppe in der Kindertagesstätte HoKiDo am Campus Nord, werden am Campus Süd zwei Großtagespflegestätten eingerichtet.
- Das TU-Väter-Netzwerk bespricht in regelmäßigen Treffen alle Familienthemen, die Väter an der TU bewegen.
- Beschäftigte der TU Dortmund erhalten zur Geburt ihres Kindes ein kleines Geschenk.
- Die familienbewusste Infrastruktur am Campus wird kontinuierlich ausgebaut (Eltern-Kind-Zimmer, Still- und Ruheräume, Wickelmöglichkeiten etc.)

Gender Controlling

In der Studierendenstatistik, im Jahrbuch und auch auf der Homepage der TU veröffentlicht die Abteilung Statistik des Dezernats Hochschulentwicklung und Organisation regelmäßig Geschlechterdaten zu Studierenden, Beschäftigten und Professor*innen. In Studierendenbefragungen wird Geschlecht als ein Auswertungsmerkmal angewandt.

Antidiskriminierungsrichtlinie

Eine Arbeitsgruppe mit Vertreter*innen aus der Verwaltung und der Studierendenschaft hat eine Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt erarbeitet. Es ist vorgeschlagen, eine zentrale Beratungsstelle einzurichten. Die Richtlinie wird 2022 in Kraft treten.

Im Zuge ihrer Arbeit hat die Arbeitsgruppe auch eine Befragung beratender Personen an der TU zum Vorkommen von Diskriminierungsfällen sowie Fällen sexualisierter Gewalt in unterschiedlichen Beratungskontexten durchgeführt. Im Weiteren wird die TU-Homepage zu den Beratungsangeboten überarbeitet, so dass Personen mit Beratungsbedarf besser informiert und an die richtigen Stellen verwiesen werden.

Geschlechtergerechte Sprache

Die TU Dortmund hat eine Empfehlung zur geschlechtergerechten Sprache veröffentlicht. Das zweiseitige Dokument gibt einen Überblick über verschiedene Möglichkeiten des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs und nennt konkrete Anwendungsbeispiele. Explizit empfohlen wird die Verwendung des Gendersterns, weil er Platz schafft für alle Geschlechtsidentitäten. Der Senat der TU Dortmund hat die Empfehlung positiv zu Kenntnis genommen.

Queer* Peers TU – Das Netz-werk queerer* Beschäftigter der TU Dortmund

Das Netzwerk richtet sich an alle Beschäftigten der TU Dortmund, die sich mit dem Begriff „Queer“ gemeint fühlen. Es sieht seine Aufgaben darin, die Sichtbarkeit queerer* Beschäftigter der TU Dortmund zu erhöhen und eine Austauschplattform für diese zu bieten, Peer-Unterstützung und Beratung für queere* Beschäftigte der TU Dortmund zu bieten, mit queerer* Expertise in die TU hineinzuwirken, bei Bedarf Organisationseinheiten oder Einzelpersonen zu beraten und für die Belange queerer* Menschen zu sensibilisieren und sich mit anderen queeren* Akteur*innen innerhalb und außerhalb der TU Dortmund zu koordinieren und ggf. zu kooperieren.

Netzwerk Sekretariatsmanagement

Das Netzwerk besteht aus Mitarbeiter*innen, die sich fakultäts- und einrichtungsübergreifend austauschen und sich gegenseitig unterstützen.

Durch den regelmäßigen Austausch mit den zuständigen Ressortverantwortlichen sollen verwaltungstechnische Abläufe optimiert und der Arbeitsalltag aller vereinfacht werden. Bei den regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen orientieren sich die Themen an aktuellen Bedürfnissen der Teilnehmenden; sie werden gemeinsam festgelegt und bearbeitet. Ein vergleichbares Netzwerk besteht für die Beschäftigten im Bereich Technik.

Gender Pay Gap

Nach dem Gender-Report 2019 „Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW) ist die TU Dortmund eine von drei Universitäten landesweit an denen sowohl die Beschäftigtenanteile als auch die Frauenanteile in E7/E8 höher ausfallen als in E5/E6. An der TU Dortmund sind Frauen anteilig stärker in der höheren Entgeltgruppe vertreten, was als Indiz gewertet werden kann, dass der Spielraum bei der Bewertung von Arbeitsplätzen, auf denen überwiegend Frauen arbeiten, zugunsten der Beschäftigten genutzt wird.

Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung

Recruiting:

Alle Mitarbeiter*innen der operativen Personalgewinnung sind hinsichtlich der Themen Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Gendersensibilität geschult. Zu diesen Schulungen gibt es regelmäßige Updates. Ferner werden Fachvorgesetzte vor Beginn von Bewerbungsverfahren auf diese Aspekte hingewiesen. Die Ergebnisdokumentation der Verfahren würde zudem eine unerlaubte Diskriminierung offenlegen.

Fort- und Weiterbildung:

Die TU Dortmund stellt ihren Mitarbeiter*innen ein umfangreiches internes Fort- und Weiterbildungsprogramm bereit. Dieses Programm wird stetig weiterentwickelt und die Angebote auf den neuesten Stand gebracht. Mitarbeiter*innen der TU Dortmund werden regelmäßig nach Themenwünschen gefragt, die dem Weiterbildungsgremium vorgelegt werden. Strukturell profitieren insbesondere Frauen von Fort- und Weiterbildungsangeboten. Das Programm der internen Fort- und Weiterbildung wird auch genutzt, um möglichst hohe Transparenz über hochschulinterne Arbeitsprozesse herzustellen. So bieten im Modul „Arbeitsplatz Hochschule“ Verwaltungsfachleute regelmäßige Informationsveranstaltungen zu personal- oder finanzrechtlichen Angelegenheiten an.

Die Themen Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Gendersensibilität werden im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung ebenfalls behandelt und das Angebot soll aktuell mit z.B. Anti-Bias-Training oder Workshops zu Gendersensibler Lehre ausgebaut werden.

Führungskräfte-Entwicklung:

Allen Mitarbeiter*innen mit (zukünftigen) Führungsaufgaben wird von der Abteilung Personalentwicklung eine standardisierte Führungskräfte-Entwicklung aktiv angeboten. Die Themen Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Gendersensibilität sind inhaltlicher Teil der Schulungen. Zur niedrigschwelligen Information wurde vor drei Jahren ein Führungskräfte-Journal aufgelegt, das per Mail an alle Führungskräfte versandt wird. Hier erschien u.a. ein Artikel zum Programm „Back TU Work“.

Beschlussfassung

Die Dezernent*innen und Referatsleitungen der Zentralverwaltung haben das Gleichstellungskonzept im Umlaufverfahren abgezeichnet. Der Kanzler hat dem Gleichstellungskonzept am 03.03.2022 zugestimmt.



Stempel

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large initial 'A.' followed by a stylized, cursive name.

Unterschrift des Kanzlers (03.03.2022)