

Inhalt:

Amtlicher Teil:

Gleichstellungskonzepte (2022 bis 2026) der Fakultäten

für Mathematik	Seite 1 - 23
Physik	Seite 24 - 40
für Chemie und Chemische Biologie	Seite 41 - 57
für Informatik	Seite 58 - 74
Statistik	Seite 75 - 90
Bio- und Chemieingenieurwesen	Seite 91 - 106
Maschinenbau	Seite 107 - 125
für Elektrotechnik und Informationstechnik	Seite 126 - 144

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Mathematik für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen	2
Scherengrafik	2
Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen	3
1. Studieneinstieg	3
2. Studienverlauf.....	4
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	6
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	7
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	7
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich	9
5. Abgeschlossene Promotionen	10
6. Vertretungsprofessuren	11
7. Juniorprofessuren	12
8. Professuren	13
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	13
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	14
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	17
Teil 3: Übergreifende Themen.....	18
Teil 4: Gremienbesetzung	19
Beschlussfassung.....	22

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Fakultät 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.

Die Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen steht im Teil 1 des Gleichstellungskonzepts im Mittelpunkt. Wichtiges Bezugsmodell ist das Kaskadenmodell der DFG. Dieses sieht vor, dass der Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe dem Frauenanteil auf der vorausgehenden Karrierestufe entsprechen soll. Zielquote für eine Karrierestufe ist somit der Frauenanteil auf der vorherigen. Finales Ziel ist ein Anteil von 50 % Frauen.

Teil 1 des Konzepts bietet Ihnen Raum für die Analyse der Daten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, auf welchen Stufen der wissenschaftlichen Karriere in Ihrer Fakultät Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen der Karriereentwicklung die Fakultät Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). Fakultäten, in denen der Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen unter dem der Männer liegt, legen fest, auf welchen Stufen Maßnahmen besonders sinnvoll sind. Es wird also nicht erwartet, dass diese Fakultäten für alle Karrierestufen Maßnahmen entwickeln.

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie im jeweiligen Bereich durchführen wollen.

Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

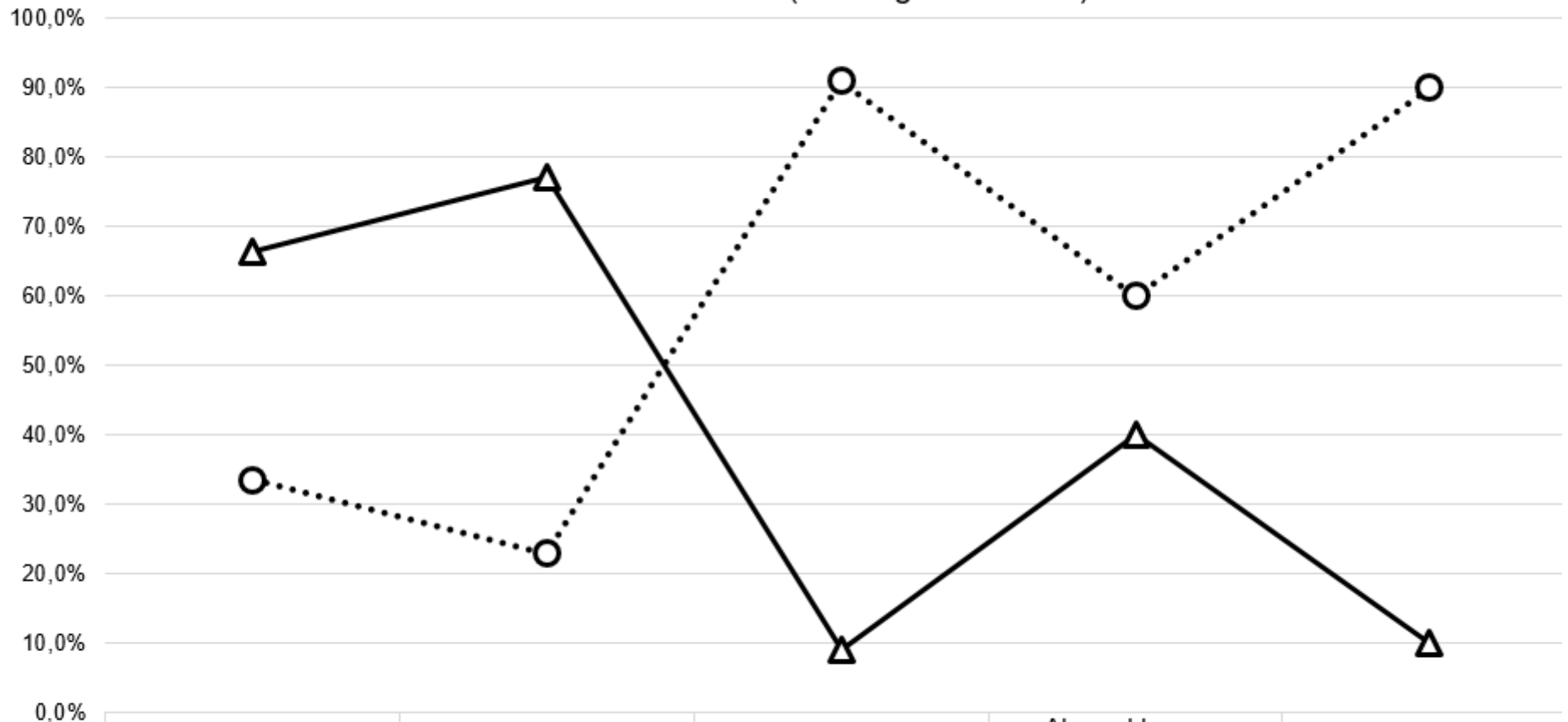
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

Ein abschließender 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: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik

Wissenschaftliche Karriere: Geschlechteranteile im Verlauf
Fakultät für Mathematik (Stichtag 01.12.2020)



Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	1.203	1.781	59,7%	1.142	1.705	59,9%	1.096	1.766	61,7%	1.059	1.830	63,3%	1.002	1.823	64,5%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	335	563	62,7%	316	509	61,7%	298	564	65,4%	295	580	66,3%	261	552	67,9%

Lehramtsstudiengänge

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt	547	1.328	70,8%	577	1.324	69,6%	605	1.408	69,9%	608	1.507	71,3%	623	1.561	71,5%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	111	386	77,7%	153	386	71,6%	169	429	71,7%	163	474	74,4%	170	486	74,1%
BA Unterrichtsfach Mathematik insgesamt	347	411	54,2%	358	383	51,7%	367	399	52,1%	384	444	53,6%	373	433	53,7%
BA Unterrichtsfach Mathematik 1. Fachsemester	70	130	65,0%	85	118	58,1%	109	128	54,0%	119	168	58,5%	102	147	59,0%
BA Mathematische Grundbildung insgesamt	200	917	82,1%	219	941	81,1%	238	1.009	80,9%	224	1.063	82,6%	250	1.128	81,9%
BA Mathematische Grundbildung 1. Fachsemester	41	256	86,2%	68	268	79,8%	60	301	83,4%	44	306	87,4%	68	339	83,3%

Fachwissenschaftliche Studiengänge

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 %
fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt	656	453	40,8%	565	381	40,3%	491	358	42,2%	451	323	41,7%	379	262	40,9%
fachwiss. Studiengänge Bachelor 1. Fachsemester	224	177	44,1%	163	123	43,0%	129	135	51,1%	132	106	44,5%	91	66	42,0%
BA Mathematik insgesamt	290	218	42,9%	274	174	38,8%	252	180	41,7%	234	167	41,6%	200	118	37,1%
BA Mathematik 1. Fachsemester	98	87	47,0%	83	56	40,3%	67	81	54,7%	66	63	48,8%	51	29	36,3%
BA Technomathematik insgesamt	55	28	33,7%	39	30	43,5%	32	22	40,7%	28	15	34,9%	32	14	30,4%
BA Technomathematik 1. Fachsemester	20	14	41,2%	10	12	54,5%	13	6	31,6%	9	5	35,7%	6	4	40,0%
BA Wirtschaftsmathematik insgesamt	311	207	40,0%	252	177	41,3%	207	156	43,0%	189	141	42,7%	147	130	46,9%
BA Wirtschaftsmathematik 1. Fachsemester	106	76	41,8%	70	55	44,0%	49	48	49,5%	57	38	40,0%	34	33	49,3%

1) War das Gewinnen von Studentinnen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Nein.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert? (Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf.)

X → Nein.

3) Bemerkungen:

In einigen Bereichen im Lehramtsstudium – insbesondere im Lernbereich mathematische Grundlagen (Lehramt Grundschule, sonderpädagogische Förderung) - liegt der Anteil der Studentinnen über 80 %; hier ist eine Erhöhung des Anteils der Studenten wünschenswert.

Im Lehramt Mathematik (Unterrichtsfach Mathematik) sind vier Studiengänge (Schulformen) zusammengefasst, in denen die Verteilung sich z.T. unterscheidet. Im Lehramt Sonderpädagogische Förderung studieren mehr als 70 % Frauen, während in den Lehrämtern an Gymnasien und Gesamtschulen, an Berufskollegs sowie ein Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen der Anteil bei 50-60 % liegt. Die Unterschiede im Anteil zwischen den Studierenden zu Studienbeginn bzw. insgesamt sind i. W. auf diese Zusammenfassung zurückzuführen, da die Verbleibsquoten unterschiedlich sind. Dies betrifft auch die weiteren Stufen im Studium.

In den Fachstudiengängen (Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik) liegt der Anteil der Studentinnen stabil bei rund 40 %, in Technomathematik etwas niedriger, in Wirtschaftsmathematik etwas höher. Hier ist es weiterhin wichtig, mehr Studieninteressierte insgesamt für diese Fächer zu gewinnen und den Übergang Schule-Hochschule gut zu begleiten. Mathematik an der Universität ist nicht mit der Mathematik an der Schule zu vergleichen; hier gilt es, die Studierenden mit den Strukturen und Arbeitsweisen an der Universität vertraut zu machen. Wer frühzeitig feststellt, dass ein Mathematikstudium nicht das richtige ist, sollte sich frühzeitig umentscheiden; wer aber “ nur“ einen Fehlstart hatte, sollte durch Begleitmaßnahmen (wieder) aufgefangen werden, um doch noch ein erfolgreiches Studium zu absolvieren. Diese “Anfangshürden“ betreffen Studentinnen und Studenten gleichermaßen.

2. Studienverlauf

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	1.203	1.781	59,7%	1.142	1.705	59,9%	1.096	1.766	61,7%	1.059	1.830	63,3%	1.002	1.823	64,5%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	102	233	69,6%	106	277	72,3%	99	241	70,9%	102	234	69,6%	97	285	74,6%
Masterstudent*innen¹ insgesamt	305	602	66,4%	288	643	69,1%	283	656	69,9%	261	691	72,6%	273	710	72,2%
Masterabsolvent*innen¹ insgesamt	81	136	62,7%	100	212	67,9%	89	216	70,8%	94	233	71,3%	66	222	77,1%

¹ Inkl. Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

Lehramtsstudiengänge

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt	547	1.328	70,8%	577	1.324	69,6%	605	1.408	69,9%	608	1.507	71,3%	623	1.561	71,5%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	67	216	76,3%	61	247	80,2%	57	222	79,6%	62	217	77,8%	70	271	79,5%
Lehramt Master¹ insgesamt²	188	547	74,4%	177	577	76,5%	168	586	77,7%	155	623	80,1%	185	653	77,9%
Lehramt Master¹ Absolvent*innen	51	130	71,8%	65	199	75,4%	46	208	81,9%	60	212	77,9%	40	198	83,2%
BA Unterrichtsfach Mathematik insgesamt	347	411	54,2%	358	383	51,7%	367	399	52,1%	384	444	53,6%	373	433	53,7%
BA Unterrichtsfach Mathematik Absolvent*innen	48	60	55,6%	28	76	73,1%	42	51	54,8%	37	53	58,9%	44	67	60,4%
MA Unterrichtsfach Mathematik insgesamt	150	193	56,3%	118	185	61,1%	102	177	63,4%	95	162	63,0%	117	170	59,2%
MA Unterrichtsfach Mathematik Absolvent*innen	46	85	64,9%	57	70	55,1%	34	58	63,0%	38	74	66,1%	21	53	71,6%
BA Mathematische Grundbildung insgesamt	200	917	82,1%	219	941	81,1%	238	1.009	80,9%	224	1.063	82,6%	250	1.128	81,9%
BA Mathematische Grundbildung Absolvent*innen	19	156	89,1%	33	171	83,8%	15	171	91,9%	25	164	86,8%	26	204	88,7%
MA Mathematische Grundbildung insgesamt	38	354	90,3%	59	392	86,9%	66	409	86,1%	60	461	88,5%	68	483	87,7%
MA Mathematische Grundbildung Absolvent*innen	5	45	90,0%	8	129	94,2%	12	150	92,6%	22	138	86,3%	19	145	88,4%

¹ Inkl. Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

Fachwissenschaftliche Studiengänge

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 %
fachwiss. Studiengänge Bachelor	656	453	40,8%	565	381	40,3%	491	358	42,2%	451	323	41,7%	379	262	40,9%
fachwiss. Studiengänge Bachelor	35	17	32,7%	45	30	40,0%	42	19	31,1%	40	17	29,8%	27	14	34,1%
fachwiss. Studiengänge Master	117	55	32,0%	111	66	37,3%	115	70	37,8%	106	68	39,1%	88	57	39,3%
fachwiss. Studiengänge Master	30	6	16,7%	35	13	27,1%	43	8	15,7%	34	21	38,2%	26	24	48,0%
BA Mathematik insgesamt	290	218	42,9%	274	174	38,8%	252	180	41,7%	234	167	41,6%	200	118	37,1%
BA Mathematik Absolvent*innen	16	6	27,3%	11	11	50,0%	19	7	26,9%	17	6	26,1%	16	4	20,0%
MA Mathematik insgesamt	44	16	26,7%	35	24	40,7%	42	28	40,0%	43	24	35,8%	45	16	26,2%
MA Mathematik Absolvent*innen	9	2	18,2%	13	2	13,3%	15	3	16,7%	10	11	52,4%	11	10	47,6%
BA Technomathematik insgesamt	55	28	33,7%	39	30	43,5%	32	22	40,7%	28	15	34,9%	32	14	30,4%
BA Technomathematik Absolvent*innen	1	0	0%	6	0	0%	3	1	25,0%	3	3	50,0%	0	0	-
MA Technomathematik insgesamt	11	1	8,3%	13	0	0%	14	0	0%	13	2	13,3%	9	4	30,8%
MA Technomathematik Absolvent*innen	2	1	33,3%	3	1	25,0%	1	0	0%	5	0	0%	3	0	0%

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 %
BA Wirtschaftsmathematik insgesamt	311	207	40,0%	252	177	41,3%	207	156	43,0%	189	141	42,7%	147	130	46,9%
BA Wirtschaftsmathematik Absolvent*innen	18	11	37,9%	28	19	40,4%	20	11	35,5%	20	8	28,6%	11	10	47,6%
MA Wirtschaftsmathematik insgesamt	62	38	38,0%	63	42	40,0%	59	42	41,6%	50	42	45,7%	34	37	52,1%
MA Wirtschaftsmathematik Absolvent*innen	19	3	13,6%	19	10	34,5%	27	5	15,6%	19	10	34,5%	12	14	53,8%

- 1) Bitte analysieren Sie die Geschlechterrelationen im Laufe des Studiums.
 - a) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
 - b) Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?
 - c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?
 - d) In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?
Es gibt keine Auffälligkeiten; die Anteile bleiben während der Studienphasen ähnlich. Aus früheren Beobachtungen ist bekannt, dass Unterschiede beim Anteil der Studentinnen zwischen Einschreibung und Abschluss im Bachelorstudium (Fachstudium) bereits "vor dem Studium" liegen (und damit außerhalb des Einflussbereiches der Fakultät). Der Anteil an Studentinnen in den Lehrveranstaltungen (Anmeldung zu den Übungen (im 1. FS) etc.) entspricht dem Anteil bei den Bachelorabschlüssen.
- 2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?
X → Nein.
- 3) Bemerkungen: Wie bereits im Abschnitt 1 dargestellt, liegt der Fokus darauf, die Studierenden zu einem erfolgreichen Studienbeginn und auch Studienabschluss zu führen.

3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann als ein erster Schritt in Richtung wissenschaftliche Laufbahn gewertet werden. Legt die Fakultät hier ein Handlungsfeld fest, fördert sie den Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen.

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	1.203	1.781	59,7%	1.142	1.705	59,9%	1.096	1.766	61,7%	1.059	1.830	63,3%	1.002	1.823	64,5%
SHK insgesamt	85	48	36,1%	63	53	45,7%	74	57	43,5%	69	72	51,1%	51	70	57,9%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	305	602	66,4%	288	643	69,1%	283	656	69,9%	261	691	72,6%	273	710	72,2%
WHF insgesamt	55	44	44,4%	39	42	51,9%	40	54	57,4%	48	56	53,8%	48	54	52,4%

¹ Inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

- 1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob weibliche SHK im Vergleich zu den Bachelorstudentinnen bzw. weibliche WHF im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind. Ziel sollte ein überrepräsentativer Anteil an Frauen sein, damit ein höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.)
X → Nein.
- 3) Bemerkungen:
Der Anteil der Studentinnen unter den Hilfskräften ist in beiden Gruppen (SHK, WHF) leicht gestiegen; das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist relativ ausgeglichen.
In der Fakultät für Mathematik arbeiten auch eine Reihe von Hilfskräften, die aus anderen MINT-Studiengängen kommen (z.B. als Tutor*innen für die Module "Höhere Mathematik").
Die Studierenden im Lehramt arbeiten häufig in einem ihrer anderen Lehramtsfächer.
Die gemischte "Vergleichsgruppe" der Bachelorstudent*innen bzw. Masterstudent*innen ist somit nicht (nur) die Gruppe, aus der die Hilfskräfte rekrutiert werden. Die Beschäftigung von jeweils ca. 50 % Frauen und Männern bei den Hilfskräften entspricht dem Ziel der Gleichstellung.
Mit einem digitalen Portal auf der Fakultätsseite gibt es ein niedrigschwelliges Angebot, um sich als Hilfskraft für Tätigkeiten (insbesondere im Umfeld der Lehre an der Fakultät) jeweils für das Folgesemester zu bewerben. Die Studierenden werden u.a. via Rundmail auf die Bewerbungsfristen hingewiesen.

4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

Der Masterabsolventinnen-Anteil dient im Kaskadenmodell als Bezugsgröße für den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen (WHK- und E 13-Stellen). Da an der TU Dortmund WHK-Stellen nur noch selten besetzt werden, sind sie hier mit den Beschäftigten in der Einstiegseingruppierung E 13 zusammengefasst.

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 %
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	81	136	62,7%	100	212	67,9%	89	216	70,8%	94	233	71,3%	66	222	77,1%
Lehramt ¹	51	130	71,8%	65	199	75,4%	46	208	81,9%	60	212	77,9%	40	198	83,2%
Fachwiss. Studiengänge	30	6	16,7%	35	13	27,1%	43	8	15,7%	34	21	38,2%	26	24	48,0%
E 13 & WHK	72	50	41,0%	64	40	38,5%	65	51	44,0%	76	48	38,7%	78	55	41,4%

¹ Inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?

Insbesondere für den Bereich des Dr. rer. nat. (Fachstudium) sollte durch eine aktive Ansprache und frühzeitige Information von Studentinnen über Möglichkeiten und Bedingungen einer Promotion der Anteil der Promovendinnen gesteigert werden. Dies ist in Teilen bzw. mit Verzögerung gelungen.

Im Zeitraum 2019 bis Mitte 2021 gab es am Mathematischen Institut (MI) und am Institut für Angewandte Mathematik (IAM) über 30 Neueinstellungen:

29 Doktorand*innen (10 w, 19 m - 34 % w), 8 Postdocs (1 w, 7 m - 12,5 % w),

davon am MI 8 Doktorand*innen (2 w, 6 m - 25 % w), 6 Postdocs (1 w, 5 m - 17 % w) ,

am IAM 21 Doktorand*innen (8 w, 13 m - 38 % w), 2 Postdocs (0 w, 2 m - 0 % w).

Im gleichen Zeitraum gab es am Institut für Entwicklung und Erforschung des Mathematikunterrichts (IEEM) ebenfalls über 30 Neueinstellungen (incl. Abordnungen von Lehrkräften):

27 Doktorand*innen (20 w, 7 m - 74 % w), 9 Postdocs (7 w, 2 m - 78 % w).

Werden die obigen Neueinstellungen zusammengefasst, ergibt sich ein Frauenanteil von 51 %.

Nicht berücksichtigt sind hierbei die internen "Aufstiege" durch den erfolgreichen Abschluss der Promotion.

b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

In der Summe liegt der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei rund 40 %. Ein Vergleich mit den Anteilen bei den Masterabschlüssen ist durch die sehr unterschiedlich großen Gruppen nicht aussagekräftig. Die Anzahl der Beschäftigten hängt zudem stark von Drittmittelprojekten ab, so dass in den verschiedenen Arbeitsgruppen unterschiedlich viele Promotions- und Postdoc-Stellen besetzt werden konnten.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob akademische Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind.)

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Der Anteil der Doktorandinnen soll mittelfristig dem Anteil der Absolventinnen bei den Masterabschlüssen (im Fach bzw. im Lehramt) entsprechen.

b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Die bisherigen Aktivitäten zeigen erste Erfolge und sollen weiter fortgesetzt werden.

Eine intensivere und noch aktivere Ansprache scheint hier geboten zu sein.

Als flankierende Maßnahme sollen Informationsmöglichkeiten und -angebote für Studentinnen erarbeitet und ausgeweitet werden.

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

3) Bemerkungen:

Der Anteil von ca. 40 % Frauen unter den wiss. Beschäftigten (E13) setzt sich ebenfalls aus zwei Gruppen zusammen (Fach und Lehramt).

Die Anzahl der verfügbaren Stellen hängt stark von den Drittmittelprojekten ab. Dies zeigt sich auch bei der obigen Betrachtung der Neueinstellungen.

4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

Die Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich spielen eine große Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Bietet die Fakultät hier gute Beschäftigungsverhältnisse, stärkt sie den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	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
Summe	79	55	41,0%	42,7%	46,4%	72	46	39,0%	39,8%	42,5%	74	56	43,1%	44,2%	42,4%	86	53	38,1%	38,8%	42,3%	86	61	41,5%	42,2%	49,2%

- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Ja.
 - Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Die Unterschiede sind nur gering, da unter den knapp 150 Beschäftigten ca. 140 Personen mit einer befristeten Beschäftigung sind.
 - Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Im Rahmen des neuen Dauerstellenkonzepts sollen in den nächsten Jahren einige Dauerstellen besetzt werden; hierbei soll versucht werden, im Rahmen der qualitätsgeleiteten Auswahl auch den Anteil der Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- Bemerkungen:
Eine Aufgliederung nach Entgelt- und Besoldungsstufen wird aus Datenschutzgründen nicht aufgeführt; zudem sind fast alle wissenschaftlich Beschäftigten in den Stufen E13/A13.
Stellen oberhalb oder unterhalb von E13/A13 sind Sonderfälle und liegen z.T. auch nicht im Einflussbereich der Fakultät (abgeordnete Lehrkräfte kommen z.B. als A12 oder als A14 von der Schule an die Universität).
Viele Verträge werden über Drittmittel finanziert; hier gibt es z.T. fachabhängige Unterschiede in Bezug auf das Volumen der Förderung (Stellenumfang etc.), so dass Unterschiede im Teilzeitanteil eher hierauf zurückzuführen sind; große Unterschiede sind ohnehin nicht vorhanden.

5. Abgeschlossene Promotionen

Im Kaskadenmodell werden die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Masterabsolventinnen gesetzt.

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 %
Masterabsolvent*innen insgesamt¹	81	136	62,7%	100	212	67,9%	89	216	70,8%	94	233	71,3%	66	222	77,1%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	12	4	25,0%	11	7	38,9%	6	6	50,0%	6	4	40,0%	10	1	9,1%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	30	6	16,7%	35	13	27,1%	43	8	15,7%	34	21	38,2%	26	24	48,0%
Dr. rer. nat.	11	1	8,3%	10	3	23,1%	4	2	33,3%	6	1	14,3%	10	1	9,1%
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	51	130	71,8%	65	199	75,4%	46	208	81,9%	60	212	77,9%	40	198	83,2%
Dr. paed.	1	3	75,0%	1	4	80,0%	2	4	66,7%	0	3	100%	0	0	-

¹ Inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

- 1) War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

- a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?

Promotionsvorhaben sind mehrjährige Projekte, so dass sich eine Steigerung bei den Promovierenden erst einige Jahre später auch in Abschlüssen zeigen kann. (vgl. auch Angaben zu Neueinstellungen im Abschnitt 4.1)

Eine aktuelle Zählung der Promovierenden der Fakultät zeigt hier bereits eine Verteilung, die nahe an die Verteilungen bei den Masterabschlüssen herankommt (Stand: Juni 2021).

Mathematik (Ziel: Dr. rer. nat.): 63 Promovierende, davon 19 Doktorandinnen (30 %)

Mathematikdidaktik (Ziel: Dr. paed): 49 Promovierende, davon 36 Doktorandinnen (73 %)

insgesamt: 112 Promovierende, davon 55 Doktorandinnen (49 %)

Diese Anteile spiegeln sich auch bei den Beschäftigungsverhältnissen wieder, wobei durch Stipendien, externe Promotionen oder Beschäftigung nur im Drittmittelprojekt die Personen und damit die Zahlen nicht ganz identisch sind.

- b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

Die kleinen Zahlen bei den Abschlüssen machen die Betrachtung längerer Zeiträume erforderlich, um Entwicklungen erkennen zu können. Einige Promotionsprojekte aus dem Jahr 2020 wurden bedingt durch die Coronavirus-Pandemie erst zu Beginn des Folgejahres abgeschlossen, so dass insbesondere die Zahlen aus dem Jahr 2020 in keinsten Weise repräsentativ sind.

Die obige Betrachtung der aktuellen Promovierenden zeigt bereits die weitere Entwicklung.

- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den

Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)

X → Ja.

- a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Mittelfristig soll der Anteil von Frauen bei Promotionen auch mit den Anteilen bei den Masterabschlüssen vergleichbar sein.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Die bisherigen Maßnahmen werden fortgesetzt und intensiviert (vgl. Abschnitt 4.1)
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

3) Bemerkungen:

Durch die geringeren Zahlen und dadurch größeren Schwankungen bei den Anteilen ist eine Betrachtung über den gesamten Zeitraum von fünf Jahren aussagekräftiger:

Fachstudium: 240 Abschlüsse, davon 72 Absolventinnen und somit 30 % Frauen /

Dr. rer. nat.: 49 Abschlüsse, davon 8 Absolventinnen und somit 16 % Frauen

Im Bereich Wirtschaftsmathematik werden sowohl Abschlussarbeiten als auch mögliche Promotionsprojekte entweder in Mathematik oder in den Wirtschaftswissenschaften durchgeführt. Hier ist der Anteil der Frauen geringfügig höher als in Mathematik / Technomathematik; gleichwohl sollte hier ein Anteil von 25 bis 30 % bei den Promovierenden erwartbar sein.

Offensichtlich zeigt sich hier eine entscheidende Stelle, an der es bisher noch nicht ausreichend gelungen ist, Frauen für eine weitere wissenschaftliche Karriere zu gewinnen bzw. zu halten. Die Entwicklung der letzten Semester zeigt einen "Aufwärtstrend".

Lehramtsstudium: 1209 Abschlüsse, davon 947 Absolventinnen und somit 78 % Frauen /

Dr. paed.: 18 Abschlüsse, davon 14 Absolventinnen und somit ebenfalls 78 % Frauen

Hier ist kein "Sprung" in der Kaskade zu erkennen.

6. Vertretungsprofessuren

Das Vertreten von Professuren fördert die Chancen auf eine Lebenszeitprofessur. Dabei ist weniger relevant, ob es sich um eine volle oder anteilige Professurvertretung handelt. Aus diesem Grund bildet die folgende Tabelle Kopfzahlen ab.

Die TU Dortmund strebt an, Vertretungsprofessuren mindestens zu 40 % weiblich zu besetzen.

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 %
Vertretungsprofessuren	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? ---
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

6) Bemerkungen:

Es gab in den letzten Jahren keine Professurvertretungen; auch in den nächsten Jahren sind keine Professurvertretungen geplant. Postdocs der Fakultät auf befristeten Stellen, die andernorts eine Professurvertretung angeboten bekommen, erhalten fast immer die Möglichkeit, eine solche Vertretung für ein oder zwei Semester zu übernehmen und so weitere Erfahrungen für eine wissenschaftliche Karriere zu sammeln.

Im Sommersemester 2021 sind zwei Wissenschaftlerinnen beurlaubt, um eine Professur zu vertreten.

7. Juniorprofessuren

Im Kaskadenmodell werden nach den Vorgaben der DFG die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Habilitationen und W 1-Professuren gesetzt. Da an der TU Dortmund sehr wenige Habilitationen abgeschlossen werden, fließen diese nicht in die Betrachtung ein. Da Juniorprofessuren selten intern besetzt werden, wird hier auch der Bundesdurchschnitt an im Fach abgeschlossenen Promotionen als Bezugsgröße aufgeführt. Die TU Dortmund strebt bei den Juniorprofessuren der Fakultäten einen Frauenanteil von 40 % an. Bei den sogenannten „Wanka-Professuren“ hat sie einen Frauenanteil von 50 % im Förderantrag zugesagt.

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 %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	12	4	25,0%	11	7	38,9%	6	6	50,0%	6	4	40,0%	10	1	9,1%
Post-Docs in der Fakultät ¹													9	6	40,0%
Juniorprofessuren (W 1)	2	1	33,3%	2	1	33,3%	0	1	100%	1	1	50,0%	2	1	33,3%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
ohne Tenure Track	2	1	33,3%	2	1	33,3%	0	1	100%	1	1	50,0%	1	1	50,0%

¹ Beamt*innen a. Z. und wissenschaftlich Beschäftigte mit Befristungen gem. § 2 (1) S. 2 WissZeitVG, Qualifizierung: Habilitation bzw. habilitationsäquivalente Leistungen

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
In allen Berufungsverfahren wird versucht, möglichst viele geeignete Kandidatinnen für eine Bewerbung zu gewinnen, so dass auch die Chance

besteht, im Rahmen eines qualitätsgeleiteten Auswahlverfahrens Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. In allen Verfahren gab es entsprechend viele Bewerberinnen; in den beiden W1-Besetzungsverfahren im Berichtszeitraum wurde jeweils ein Mann berufen.

- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Bei kleinen Absolutzahlen sind Geschlechterrelationen resp. deren Entwicklung nicht sehr aussagekräftig.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Im Jahr 2021 werden zwei weitere Juniorprofessuren (davon eine mit Tenure-Track) neu besetzt; in beiden Fällen war ein Mann auf Platz 1 des Berufungsvorschlags; beide Kandidaten haben den Ruf angenommen.
Ob im Betrachtungszeitraum des neuen Konzepts W1-Professuren ausgeschrieben werden, ist noch nicht bekannt.
W1-Professuren werden jeweils separat beantragt und durchlaufen dann das entsprechende Berufungsverfahren sowie die Laufzeit von 3+3 Jahren.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 6) Bemerkungen:
Vergleichszahlen für Promotionen "überregional" sind landesweite Zahlen (Statistikportal NRW). Es ist nicht bekannt, ob diese Zahlen Promotionen im Bereich Mathematikdidaktik beinhalten oder nicht; der Vergleich wird daher nicht aufgeführt.
Im Berichtszeitraum 2016 bis 2020 wurden 4 Habilitationen abgeschlossen (1 w, 3 m / 1 Mathematikdidaktik, 3 Mathematik).
Im Jahr 2021 gibt es zwei weitere Verfahren (1 w, 1 m, beide Mathematik); eines der Verfahren (1 w) wurde im Juni 2021 abgeschlossen, so dass eine weitere Wissenschaftlerin habilitiert wurde.

8. Professuren

8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

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 %
Professuren insgesamt	19	2	9,5%	19	2	9,5%	18	2	10,0%	19	2	9,5%	18	2	10,0%
W 3/C 4	13	2	13,3%	13	2	13,3%	13	2	13,3%	13	2	13,3%	12	2	14,3%
W 2/C 3	6	0	0%	6	0	0%	5	0	0%	6	0	0%	6	0	0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 14 % und hochgerechnet bis 2021 17 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 10 %.

Erläuterungen:

Die Quote von 14 % war die maximal mögliche Quote, die erreichbar gewesen wäre, wenn alle planmäßig freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt worden wären.

Die Quote von 17 % war eine - nicht einmal theoretisch erreichbare - Quote, die durch die lineare Hochrechnung ermittelt wurde.

Für die (einzige) zu besetzende Professur wurde im Rahmen des qualitätsgeleiteten Auswahlverfahrens eine Berufungsliste erstellt: die auf Platz 1 gesetzte Wissenschaftlerin hat den Ruf an die TU Dortmund nicht angenommen, der Zweitplatzierte hat zugesagt. Der Anteil der Professorinnen hat sich somit nicht geändert.

Leichte Änderungen ergaben sich nur durch parallele Vorwegbesetzungen bzw. das Eintreten in den Ruhestand, wodurch die Gesamtzahl bzw. die Zahl der Professoren leicht variierte.

2) Beschreiben und bewerten Sie die Maßnahmen, die die Fakultät ergriffen hat, um proaktiv nach geeigneten Frauen für Professuren zu suchen:

X → Diese Medien wurden für die Verbreitung der Ausschreibungen genutzt (Verteilerlisten, Portale, weitere Print- und Onlinemedien): ZEIT, academics, www-Seiten der TU Dortmund und der Fakultät für Mathematik sowie der UA Ruhr, Mailingliste ewm-info (European Women in Mathematics), MathHire.org, fachspezifische Mailinglisten, DHV-Ausschreibungsdienst, EURAXESS, ...

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:
u.a. FemConsult

X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.

X → Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.

→ Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen. - Wurde nicht genutzt.

→ Weitere Maßnahmen: - Wurde nicht genutzt.

8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

Das Hochschulgesetz NRW definiert die Professorinnenquote einer Fakultät als den Frauenanteil in der Gruppe der berufungsfähigen Personen im Fach bundesweit. Hierfür liegen aktuell Daten bis 2018 vor. Zur Berechnung dieser Quote werden Juniorprofessor*innen der Jahre 2013 bis 2018, Habilitierte der Jahre 2016 bis 2018 und Promovierte der Jahre 2013 bis 2015 herangezogen. Die kumulierten Werte dieser Gruppen ergeben im Fach Mathematik einen Frauenanteil von **25 %**. ([Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW](#))

Das Hochschulgesetz NRW sieht diesen Wert als Zielquote für Ihre Fakultät vor.

Aktuell sind in der Fakultät für Mathematik sechs W 2-Professuren mit Männern besetzt. Die 14 W 3-Professuren teilen sich 12 Männer und zwei Frauen. Damit beträgt die Professorinnenquote 10%.

In der Fakultät sind im Betrachtungszeitraum keine Professuren zu besetzen. Eine Annäherung an die vom Gesetzgeber geforderte Zielquote von 25% ist möglich, wenn außerplanmäßig Hüllen frei werden oder neue hinzukommen und diese mit Frauen besetzt werden.

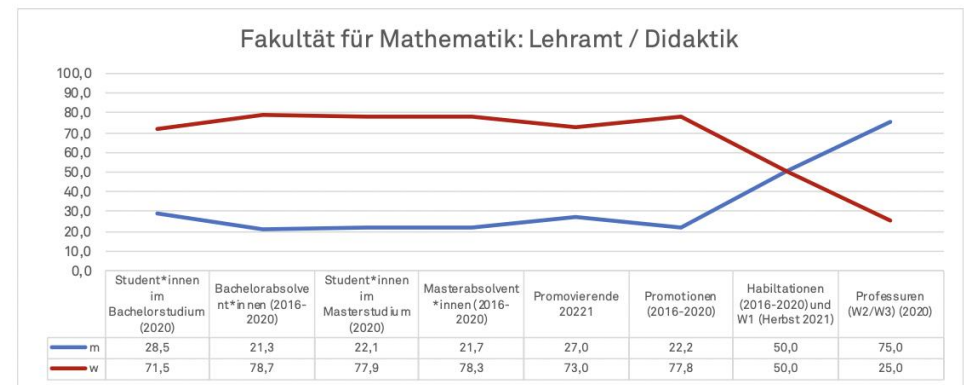
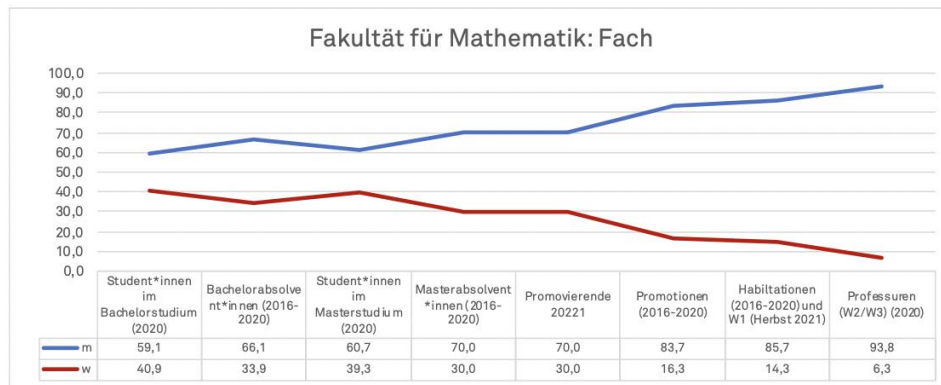
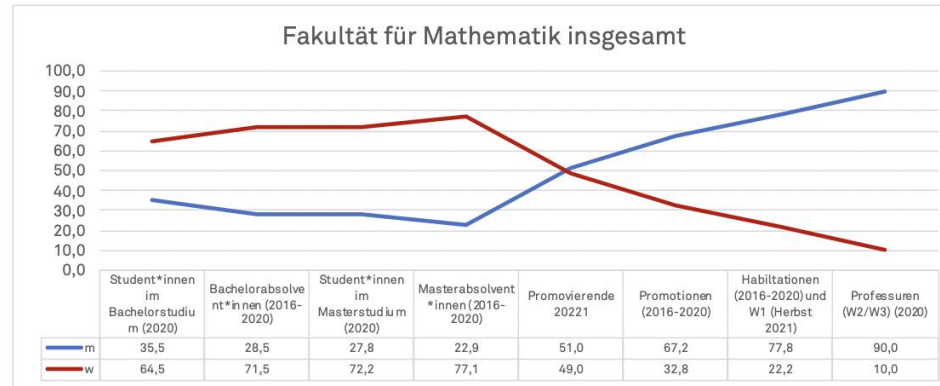
Stand Mai 2021	Besetzte Professuren		Aktuell unbesetzt	Austritte aus dem Dienst bis 12/2026		Für 12/2026 absehbare Geschlechterverteilung		Zu besetzen	Für 2026 angestrebte Geschlechterverteilung			Zu berufende Frauen (Ziel)
	m	w		m	w	m	w		m	w	w %	
Summe (ohne W 1)	18	2	1	1	0	19	2	0				
W 3/C 4	12	2	1 ²	0	0	13	2	0				
W 2/C 3	6	0	1	1 ¹	0	6	0	0				
W 1 mit TT auf W 2	1					1						

¹ Davon eine reserviert für eine bereits mit einem Mann besetzte W 1 mit TT.

² Eine W 2-Hülle wird bis 2028 für eine W 3-Professur genutzt und ist deswegen im Betrachtungszeitraum nicht zu besetzen.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 10 % (= aktuelle Quote in 2021)
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 2) Bemerkungen:
Da im Zeitraum bis 2026 planmäßig keine Professur zu besetzen ist, kann keine (neue) Quote festgesetzt werden. Sollte wider Erwarten eine Professur zu besetzen sein, wird die Fakultät wie immer versuchen, im Sinne der Bestenauswahl eine Professorin zu gewinnen.

Die zu Beginn des Konzepts aufgeführte Scherengrafik wird hier in modifizierter Form sowie ebenfalls unterteilt in die Bereiche Fach und Didaktik dargestellt.



Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stehen ein angemessenes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen im Fokus.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	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
Technik	1	1	50%	0%	0%	1	1	50%	0%	0%	1	1	50%	0%	0%	1	1	50%		0%	1	1	50%		0%
Verwaltung		13	100%		100%		13	100%		100%		13	100%		100%		13	100%		100%		12	100%		100%

- Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät? Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Für den Zeitraum ab 2022 sind keine Neueinstellungen vorgesehen; es steht auch kein Renteneintritt bevor, so dass hier keine Handlungsmöglichkeiten bestehen.
Im Jahr 2021 wird eine Stelle im Technikbereich durch einen Mann besetzt.
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Nein.
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Nein.
 - Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Unterschiede ergeben sich nur aus den unterschiedlichen Gruppengrößen (im Dezember 2020: 13 Frauen, 1 Mann).
- Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
 - Liegen für die Mitarbeiter*innen Ihrer Fakultät Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
 - Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
 - Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
 - Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet Ihre Fakultät den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung?
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Weiterentwicklung von Laborant*in zur technischen Assistent*in, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...
 - Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
Zu a) – e): Für alle Beschäftigten in Technik und Verwaltung (MTV) liegen Tätigkeitsdarstellungen vor. Die Darstellungen wurden / werden -

auch nach dem letzten Gleichstellungskonzept - nach und nach gesichtet und bei Bedarf aktualisiert. Diese Überarbeitung aller Darstellungen wird voraussichtlich im Jahr 2022 abgeschlossen.

Im Rahmen der Coronavirus-Pandemie wurden "aus dem Stand" alle Sekretariate innerhalb weniger Tage für die Arbeit im HomeOffice mit entsprechender IT ausgestattet. Es hat sich gezeigt, dass in Zeiten, in denen kaum Publikumsverkehr vor Ort ist, hier eine große Flexibilität eingeräumt werden kann, die gleichwohl für alle Seiten gut funktioniert. Viele dieser Möglichkeiten werden sicherlich auch in Zukunft beibehalten werden können, wenngleich das HomeOffice dann einen kleineren Anteil der Arbeitszeit einnehmen wird.

Fast alle Beschäftigten in Technik und Verwaltung sind für eine oder zwei Arbeitsgruppen zuständig, die aus ein bis drei Professuren und den zugehörigen wissenschaftlichen Beschäftigten, Hilfskräften etc. bestehen. Formal gibt es in jedem Fall nur eine Genehmigerin oder einen Genehmiger (z.B. in Bezug auf Urlaub) in SAP; gleichwohl gibt es Absprachen auch mit den anderen Vorgesetzten.

Drei der Mitarbeiterinnen im Bereich Verwaltung haben den H2-Lehrgang bereits absolviert; auf diesen Lehrgang wird regelmäßig hingewiesen.

5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt: ---

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

7) Bemerkungen:

Auch hier wird aus Gründen des Datenschutzes auf eine Darstellung nach Entgeltstufen verzichtet. Das Gleichstellungskonzept 2017 bis 2021 sah eine Überprüfung und ggf. Aktualisierung der Tätigkeitsdarstellungen vor; diese Durchsicht ist weit vorangekommen - die meisten Darstellungen wurden zwischenzeitlich gesichtet.

Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf – insbesondere in Corona-Zeiten, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.) Die Coronavirus-Pandemie hat deutlich gemacht, dass in vielen Bereichen zeitweise auch im HomeOffice gut gearbeitet werden kann. Auch mit dem Abflauen der Pandemie und einer Rückkehr zum vermehrten Präsenzbetrieb ist damit zu rechnen, dass die Möglichkeiten der mobilen Arbeit weiter (für einen kleineren Teil der Arbeitszeit) genutzt werden können. In der Fakultät für Mathematik wird diese Entwicklung für alle Statusgruppen unterstützt.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)? In der Lehramtsausbildung ist es auch für die angehenden Mathematik-Lehrkräfte wichtig, bewusst auf Geschlechtervielfalt und (die Vermeidung von) Stereotypen zu achten, damit sie in der Schule wiederum die Geschlechtervielfalt der Schüler*innen berücksichtigen. In Modulbeschreibungen und im Curriculum wird die Leistungsheterogenität von Schüler*innen explizit adressiert; auch dadurch wird der Blick auf die Vielfalt der Schüler*innen geschärft und für weitere Aspekte geöffnet.

Da Mathematiker*innen im Beruf häufig mit Anwender*innen zusammenarbeiten, spielt dieses Bewusstsein auch hier eine Rolle und soll ebenfalls bereits im Studium erlebt und gelebt werden.

Hilfskräfte und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die durch ihre Tätigkeit in der Lehre "die Seiten wechseln" und dann mit Gruppen von Studierenden interagieren anstatt - wie zuvor - selbst nur ein Teil dieser Gruppe zu sein, erleben durch diesen Perspektivwechsel häufig auch neue Eindrücke und nehmen die Vielfalt bewusst(er) wahr.

Es wird darauf geachtet, dass - insbesondere im Lehramtsbereich - eine gendersensible Sprache sowohl bei Forschungsarbeiten (z.B. in Veröffentlichungen und Vorträgen, auf Projekt-Homepages) als auch bei den Arbeiten der Studierenden (Seminararbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten) verwendet wird.

3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?

Die Vielfalt der Geschlechter ist im Bewusstsein der (meisten) Mitglieder der Fakultät. In der Ansprache an die Mitglieder der Fakultät und dabei insbesondere an die Studierenden (z.B. in Rundmails o.ä.) wird auf eine gendersensible Bezeichnung geachtet, ebenso in Informationsmaterialien für Studieninteressierte und Studierende oder in Merkzetteln für Beschäftigte der Fakultät. Beispielsweise wurden bereits vor längerem in den Fragebögen für die Evaluation der Lehrveranstaltungen bei den Fragen nach dem Geschlecht vier Antwortoptionen vorgesehen: weiblich / männlich / divers / keine Angabe. Zum einen können die Studierenden dann hier die für sie passenden Antworten auswählen, zum anderen wird den Lehrenden bei der Übermittlung der Ergebnisse noch mal die (mögliche) Geschlechtervielfalt ihres Publikums explizit "vor Augen geführt" - und vielleicht auch noch mal darüber "stolpert", wenn z.B. nur Studentinnen in einer Veranstaltung sind.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere Fakultätsgremien:

Stichtag: Juli 2021	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	20	3	13,0%	86	61	41,5%	1.275	2.533	66,5%	1	13	92,9%	1.382	2.610	65,4%
1 Dekanat	3	0	0%												0%
2 Fakultätsrat	7	1	13%	3	0	0%	1	2	66%	0	1	100%	12	3	20%
3 Prüfungsausschuss Lehramt	5	1	17%	1	2	67%	0	2	100%				6	5	45%
4 Prüfungsausschuss Mathematik/ Technomathematik	4	0	0%	1	0	0%	2	0	0%				7	0	0%
5 Prüfungsausschuss Wirtschaftsmathematik	3	1	25%	0	1	100%	1	1	50%				4	3	43%

Stichtag: Juli 2021	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	20	3	13,0%	86	61	41,5%	1.275	2.533	66,5%	1	13	92,9%	1.382	2.610	65,4%
6 Promotionsausschuss	4	0	0%	2	0	0%	0	1	100%				6	1	14%
7 Studienbeirat	1	1	50%	0	1	100%	2	1	33%				3	3	50%
8 Kommission für Lehre und Studium	3	1	25%	1	0	0%	1	1	50%				5	2	28%
9 Kommission zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	2	0	0%	0	1	100%	1	3	75%				3	4	57%
10 Evaluationskommission	3	1	25%	0	1	100%	0	2	100%				3	4	57%
Summe	35	6	15%	8	6	43%	8	13	62%	0	1	100%	51	26	34%

Gremienbesetzung im Juli 2021

1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?

(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert?)

Zum Dekanat gehört neben den gewählten Dekanatsmitgliedern noch die Dekanatsadministration (2 w, 1 m).

Die Stellvertretungen in den Gremien sind in der obigen Tabelle nicht aufgeführt, nehmen aber häufig auch an den Sitzungen teil:

Fakultätsrat: 2 Professorinnen, 1 Wissenschaftlerin, 1 Niwi + Gleichstellungsbeauftragte

Prüfungsausschuss Lehramt: 1 Studentin

Prüfungsausschuss Mathematik / Technomathematik: 2 Studentinnen

Prüfungsausschuss Wirtschaftsmathematik: 1 Professorin, 1 Studentin

Promotionsausschuss: 1 Professorin, 1 Wissenschaftlerin, 1 Studentin

Kommission für Lehre und Studium (M, TM, WM): 1 Wissenschaftlerin, 1 Studentin

Kommission zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium: 1 Wissenschaftlerin, 3 Studentinnen

Evaluationskommission: 1 Wissenschaftlerin, 1 Studentin

In den Gremien Nr. 1-10 sind 39 Professor*innen aus der Fakultät für Mathematik sowie im Prüfungsausschuss Wirtschaftsmathematik 2 Professor*innen (1 w, 1 m) aus der Fakultät Wirtschaftswissenschaften. Die Posten der 5 Professorinnen (und 4 Stellvertretungen) werden von 3 Personen (W1, W3) wahrgenommen (1,7 Posten pro Person), die Posten von 34 Professoren verteilen sich auf 21 Personen (W1, W2, W3, apl) (1,6 Posten pro Person).

Hinzu kommen Berufungskommissionen, Evaluierungskommissionen (W1), Habilitationskommissionen sowie weitere "anlassbezogene" Kommissionen. Während in den oben genannten Gremien (Nr. 1-10) alle Professor*innen ähnlich häufig vertreten sind, ist der Einsatz in Berufungsverfahren ungleich verteilt, da hier alle Gruppen paritätisch besetzt sein sollen; die kleinere Gruppe der Professorinnen (intern und extern) besetzt hier ca. 30-40 % der Posten und wird zudem viel häufiger als Gutachterin angefragt.

Die Professorinnen und einige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät betrachten die Ansprüche auf eine paritätische Besetzung aller Gremien auch mit einiger Skepsis, denn dies würde die Arbeitslast bedenklich ungleich verteilen. Die inhaltlich wichtiger Repräsentanz aller Geschlechter in den Gremien darf nicht zu einer Regelung werden, die die Wissenschaftlerinnen an der Forschung hindert ("Frauen-Forschungsverhinderungsregelung"). Daher begrüßen sie, dass das Dekanat (oder eine Kommission) jeweils anfragt, ob eine Gremienbeteiligung gewünscht ist, aber auch akzeptiert, wenn sie aus Gründen der Arbeitszeitpriorisierung ablehnen müssen.

- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?

Wir müssen bei jedem Berufungsverfahren auf Parität bei der Besetzung von Kommissionen und bei der Anfrage nach Gutachten achten und fragen daher stets mit dem Wissen an, dass die Wissenschaftlerinnen sehr viel mehr derartige Anfragen bekommen als ihre Kollegen. Auch bei anderen Gremien etc. ergibt sich dieses Problem. Durch die Terminierung und Organisation der Sitzungen wird versucht, einer Überlastung wenigstens teilweise entgegenzuwirken.

- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen:
Die aktuelle Verteilung in den Gremien entspricht (in der Summe) den Erwartungen in Bezug auf die Anteile in den jeweiligen Statusgruppen; diese Verteilung soll beibehalten werden.
- a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):.---

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 21.07.2021 zugestimmt.



technische universität
dortmund
Fakultät für Mathematik
Dekanat
D-44221 Dortmund

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan*in

Gleichstellungskonzept der Fakultät Physik für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen	2
Scherengrafik	2
Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen	3
1. Studieneinstieg	3
2. Studienverlauf	4
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	5
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	6
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	6
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich	7
5. Abgeschlossene Promotionen	8
6. Vertretungsprofessuren	9
7. Juniorprofessuren	9
8. Professuren	10
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	10
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026	11
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	12
Teil 3: Übergreifende Themen	13
Teil 4: Gremienbesetzung	15
Beschlussfassung	16

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Fakultät 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.

Die Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen steht im Teil 1 des Gleichstellungskonzepts im Mittelpunkt. Wichtiges Bezugsmodell ist das Kaskadenmodell der DFG. Dieses sieht vor, dass der Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe dem Frauenanteil auf der vorausgehenden Karrierestufe entsprechen soll. Zielquote für eine Karrierestufe ist somit der Frauenanteil auf der vorherigen. Finales Ziel ist ein Anteil von 50 % Frauen.

Teil 1 des Konzepts bietet Ihnen Raum für die Analyse der Daten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, auf welchen Stufen der wissenschaftlichen Karriere in Ihrer Fakultät Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen der Karriereentwicklung die Fakultät Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). Fakultäten, in denen der Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen unter dem der Männer liegt, legen fest, auf welchen Stufen Maßnahmen besonders sinnvoll sind. Es wird also nicht erwartet, dass diese Fakultäten für alle Karrierestufen Maßnahmen entwickeln.

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie im jeweiligen Bereich durchführen wollen.

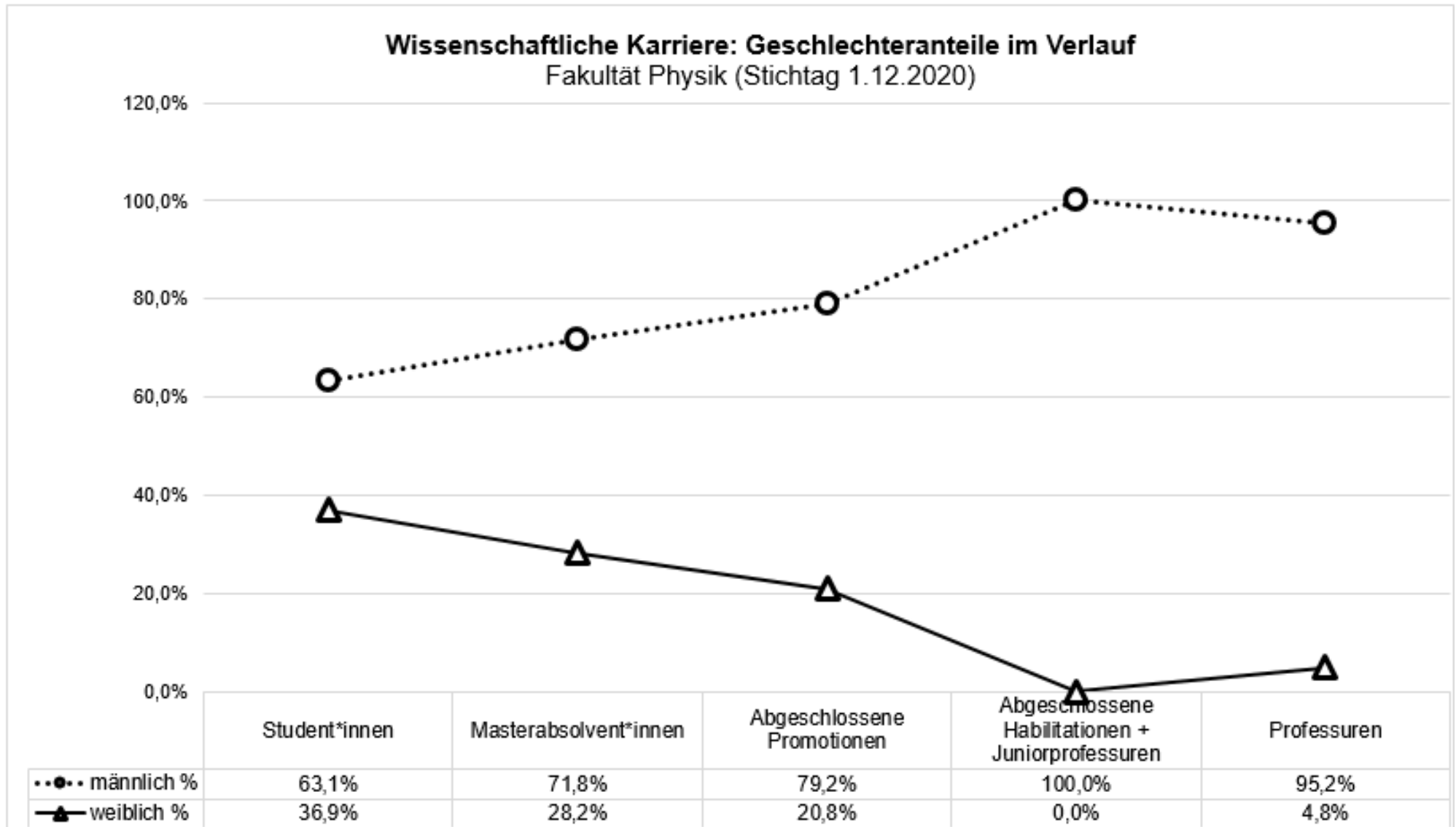
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

Ein abschließender 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: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik



Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	691	479	40,9%	679	455	40,1%	610	390	39,0%	569	365	39,1%	534	323	37,7%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	193	192	49,9%	204	157	43,5%	151	92	37,9%	143	114	44,4%	136	87	39,0%
Lehramt Bachelor insgesamt	82	27	24,8%	85	22	20,6%	89	20	18,3%	75	28	27,2%	81	24	22,9%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	20	5	20,0%	22	9	29,0%	30	7	18,9%	16	14	46,7%	26	7	21,2%
BA Medizinphysik insgesamt	143	228	61,5%	129	195	60,2%	102	173	62,9%	120	154	56,2%	115	161	58,3%
BA Medizinphysik 1. Fachsemester	47	93	66,4%	36	55	60,4%	16	41	71,9%	42	42	50,0%	35	54	60,7%
BA Physik insgesamt	466	224	32,5%	465	238	33,9%	419	197	32,0%	374	183	32,9%	338	138	29,0%
BA Physik 1. Fachsemester	126	94	42,7%	146	93	38,9%	105	44	29,5%	85	58	40,6%	75	26	25,7%

1) War das Gewinnen von Studentinnen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Nein

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert? (Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf.)

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 50%

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

Bewerbung der Fakultät Physik an Schulen im Umland. Dies geschieht durch den (zurzeit virtuellen) Besuch von Schulen und der Vorstellung der Fakultät sowie der verschiedenen Studiengänge. Die Besuche werden von unserem Team Chancengleichheit koordiniert und ausschließlich von Studentinnen durchgeführt, da sie als Vorbilder dienen und insbesondere Schülerinnen aufzeigen sollen, dass die Fächer Physik und Medizinphysik nicht nur für männliche Studierende geeignet ist. Mit den Besuchen wurde im Sommersemester 2021 begonnen. Die Fakultät beteiligt sich auch regelmäßig an MINTU-Veranstaltungen und dem Girls' Day der TU Dortmund, sowie der Schnupperuni. Dort bietet das Team Chancengleichheit Workshops zum Thema (Medizin-)physik an.

c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Ca. 500 Euro im Jahr für Reisekosten (dieses Jahr fallen keine an).

2. Studienverlauf

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	691	479	40,9%	679	455	40,1%	610	390	39,0%	569	365	39,1%	534	323	37,7%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	97	40	29,2%	67	47	41,2%	72	29	28,7%	55	38	40,9%	39	26	40,0%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	284	91	24,3%	240	103	30,0%	208	86	29,3%	180	89	33,1%	170	88	34,1%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	68	20	22,7%	98	26	21,0%	89	32	26,4%	60	29	32,6%	61	24	28,2%

¹ Inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

Lehramtsstudiengänge

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt	82	27	24,8%	85	22	20,6%	89	20	18,3%	75	28	27,2%	81	24	22,9%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	11	5	31,3%	8	7	46,7%	12	2	14,3%	10	3	23,1%	6	0	0%
Lehramt Master ¹ insgesamt	39	18	31,6%	28	16	36,4%	30	16	34,8%	27	11	28,9%	26	8	23,5%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	13	5	27,8%	12	5	29,4%	9	5	35,7%	11	3	21,4%	8	3	27,3%

¹ Inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

Fachwissenschaftliche Studiengänge

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 %
fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt	609	452	42,6%	594	433	42,2%	521	370	41,5%	494	337	40,6%	453	299	39,8%
fachwiss. Studiengänge Bachelor Absolvent*innen	86	35	28,9%	59	40	40,4%	60	27	31,0%	45	35	43,8%	33	26	44,1%
fachwiss. Studiengänge Master insgesamt	245	73	23,0%	212	87	29,1%	178	70	28,2%	153	78	33,8%	144	80	35,7%
fachwiss. Studiengänge Master Absolvent*innen	55	15	21,4%	86	21	19,6%	80	27	25,2%	49	26	34,7%	53	21	28,4%
BA Medizinphysik insgesamt	143	228	61,5%	129	195	60,2%	102	173	62,9%	120	154	56,2%	115	161	58,3%
BA Medizinphysik Absolvent*innen	19	21	52,5%	12	26	68,4%	16	17	51,5%	14	26	65,0%	9	17	65,4%
MA Medizinphysik insgesamt	37	36	49,3%	39	50	56,2%	40	42	51,2%	33	44	57,1%	39	46	54,1%
MA Medizinphysik Absolvent*innen	4	2	33,3%	7	8	53,3%	11	15	57,7%	9	17	65,4%	10	10	50,0%
BA Physik insgesamt	466	224	32,5%	465	238	33,9%	419	197	32,0%	374	183	32,9%	338	138	29,0%
BA Physik Absolvent*innen	67	14	17,3%	47	14	23,0%	44	10	18,5%	31	9	22,5%	24	9	27,3%
MA Physik insgesamt	208	37	15,1%	173	37	17,6%	138	28	16,9%	120	34	22,1%	105	34	24,5%
MA Physik Absolvent*innen	51	13	20,3%	79	13	14,1%	69	12	14,8%	40	9	18,4%	43	11	20,4%

- 1) Bitte analysieren Sie die Geschlechterrelationen im Laufe des Studiums.
 - a) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
 - b) Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?
 - c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?
 - d) In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Zu a) Es ist kein systematischer Trend bei den Geschlechterrelationen festzustellen.

Zu b) In der Medizinphysik sind Frauen überrepräsentiert, im Bachelor mit 60% und im Master mit 55% (Absolventinnen). In der Physik sind Frauen unterrepräsentiert, im Bachelor mit 21%, im Master mit 17% (Absolventinnen). Der Unterschied zwischen Bachelor und Master beträgt in beiden Fällen etwa 5% und lässt nicht erkennen, dass eine Verschiebung der Geschlechterverhältnisse zwischen Bachelor und Master stattfindet.

Zu c) Auch hier ist nur ein leichter (<5%) Unterschied zu erkennen, welcher in der Medizinphysik weniger stark ausgeprägt ist als in der Physik.

Zu d) ---

- 2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Nein

- 3) Bemerkungen:

1) Die Fakultät Physik hat einen Anteil von ca. 50% "Parkstudierender" auf Bachelorebene mit unbekannter Geschlechterverteilung. Da die vorliegenden Zahlen dies jedoch nicht berücksichtigen, betrachten wir nur die Anzahl der Absolvierenden.

2) Das Team Chancengleichheit führt im Sommersemester 2021 eine Befragung unter allen Studierenden durch, die eine Bachelorarbeit schreiben. Wir möchten verstehen, warum Bachelorstudierenden nicht in den entsprechenden Master wechseln und/oder nicht an der TU Dortmund bleiben. Auch hier werden geschlechterspezifische Unterschiede untersucht. Zudem bietet das Team auch ein Physikerinnencafé an sowie Workshops und ein Mentorinnenprogramm.

3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann als ein erster Schritt in Richtung wissenschaftliche Laufbahn gewertet werden. Legt die Fakultät hier ein Handlungsfeld fest, fördert sie den Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen.

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	691	479	40,9%	679	455	40,1%	610	390	39,0%	569	365	39,1%	534	323	37,7%
SHK insgesamt	21	12	36,4%	28	12	30,0%	26	20	43,5%	29	12	29,3%	35	16	31,4%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	284	91	24,3%	240	103	30,0%	208	86	29,3%	180	89	33,1%	170	88	34,1%
WHF insgesamt	84	27	24,3%	74	24	24,5%	57	14	19,7%	51	27	34,6%	41	32	43,8%

¹ Inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

- 1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Ja.
- a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Die Vorbildrolle von weiblichen SHK- und WHF-Kräften, insbesondere im Übungsbetrieb, wurde erkannt und eine paritätische Besetzung dieser Stellen angestrebt,
- b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Da die Parkstudierenden nicht herausgerechnet werden, ist die Verteilung der Mittel im Bachelorstudium schwierig zu bewerten, es ist auch kein deutlicher Trend zu erkennen. Im Master ist ein klarer Trend zu erkennen: in den Jahren 2019 und 2020 wurden überproportional viele WHF-Stellen an Studentinnen vergeben.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob weibliche SHK im Vergleich zu den Bachelorstudentinnen bzw. weibliche WHF im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind. Ziel sollte ein überrepräsentativer Anteil an Frauen sein, damit ein höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.)
X → Nein
- 3) Bemerkungen:
Unsere bisherigen Maßnahmen greifen auf Masterniveau sehr gut. Das Team Chancengleichheit wird ab dem Sommersemester 2021 Werbung in den Pflichtveranstaltungen der Fakultät Physik machen. Insbesondere sollen auch hier weibliche Vorbilder erklären, welche Aufgaben auf die Hilfskräfte zu kommen. Im Studiengang Medizinphysik schreiben viele Studierende ihre Bachelorarbeit an einer externen Einrichtung, d.h. die räumliche Bindung zu TU Dortmund ist damit weniger stark und somit auch der Wunsch nach einer Stelle als Hilfskraft.

4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

Der Masterabsolventinnen-Anteil dient im Kaskadenmodell als Bezugsgröße für den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen (WHK- und E 13-Stellen). Da an der TU Dortmund WHK-Stellen nur noch selten besetzt werden, sind sie hier mit den Beschäftigten in der Einstiegsengruppierung E 13 zusammengefasst.

	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 %
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	68	20	22,7%	98	26	21,0%	89	32	26,4%	60	29	32,6%	61	24	28,2%
E 13 & WHK	141	34	19,4%	144	32	18,2%	150	33	18,0%	148	33	18,2%	173	37	17,6%

¹ Inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

- 1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob akademische Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind.)
X → Nein

3) Bemerkungen:

Der Anteil von Frauen mit E13&WHK-Stellen liegt unter dem der Masterabsolventinnen. Es muss allerdings berücksichtigt werden, dass in den Zahlen nicht nach Physik und Medizinphysik unterschieden wird. Da der Schwerpunkt Medizinphysik erst aufgebaut wird (Berufungen 2015 und 2020), bietet dieser zurzeit weniger Möglichkeiten zur Promotion im Vergleich zu anderen Schwerpunkten in der Physik. Gleichzeitig hegen viele Abolvierende der Medizinphysik den Wunsch klinisch zu arbeiten bzw. nach dem Studium eine Zusatzausbildung als Medizinphysikexperte/-in zu beginnen, also eher nicht zu promovieren. In diesem Arbeitsfeld ergibt die Promotion keinen Mehrwert. Da die Quote an Absolventinnen in der Medizinphysik deutlich höher ist als in der Physik, erklärt dies den geringeren Anteil an Frauen mit E13-Stellen insgesamt. Eine Aufspaltung in die beiden Studiengänge gäbe hier sicherlich ein deutlicheres Bild. Für das kommende Wintersemester sind Informationsveranstaltungen rund um das Thema Promotion geplant, in welchen auch auf geschlechterspezifische Fragestellungen eingegangen werden wird sowie auf Fragen bzgl. der Vereinbarkeit von Promotion und Familie.

4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

Die Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich spielen eine große Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Bietet die Fakultät hier gute Beschäftigungsverhältnisse, stärkt sie den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	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
Summe	147	34	19%	19%	19%	147	33	18%	18%	20%	154	34	18%	18%	19%	154	34	18%	18%	20%	180	37	17%	17%	17%

- 1) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein
- 3) Bemerkungen:
Der Anteil von Frauen mit befristetem Vertrag ist ähnlich dem Frauenanteil allgemein.

5. Abgeschlossene Promotionen

Im Kaskadenmodell werden die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Masterabsolventinnen gesetzt.

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 %
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	13	5	27,8%	12	5	29,4%	9	5	35,7%	11	3	21,4%	8	3	27,3%
Masterabsolvent*innen fachwiss.	55	15	21,4%	86	21	19,6%	80	27	25,2%	49	26	34,7%	53	21	28,4%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	25	0	0%	15	4	21,1%	20	5	20,0%	25	8	24,2%	19	5	20,8%

¹ Inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

- 1) War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)
X → Nein
- 3) Bemerkungen: Die Datenlage ist hier schwierig zu beurteilen. Zum einen gilt die gleiche Problematik bzgl. der Medizinphysik wie unter 4.1 (Bemerkung 3, weniger Promotionsmöglichkeiten in der Medizinphysik). Zum anderen sollte der Anteil von Promotionen von Frauen kohortenscharf verglichen werden, d.h. mit der Quote der Absolventinnen der Masterstudiengänge etwa 3 Jahre vor der Promotion. Die Frauenquote im Master für die Jahre 2016 und 2017 (21,4% und 19,6%) sind geringer als die Frauenquote bei den Promotionen in den Jahren 2019 und 2020 (24,2% und 20,8%). Es wird damit keine systematische Verzerrung festgestellt.

6. Vertretungsprofessuren

Das Vertreten von Professuren fördert die Chancen auf eine Lebenszeitprofessur. Dabei ist weniger relevant, ob es sich um eine volle oder anteilige Professurvertretung handelt. Aus diesem Grund bildet die folgende Tabelle Kopffzahlen ab.

Die TU Dortmund strebt an, Vertretungsprofessuren mindestens zu 40 % weiblich zu besetzen.

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 %
Vertretungsprofessuren	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Bei der geringen Anzahl von Vertretungen ist hier keine systematische Schiefelage zu erkennen.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

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

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

7. Juniorprofessuren

Im Kaskadenmodell werden nach den Vorgaben der DFG die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Habilitationen und W 1-Professuren gesetzt. Da an der TU Dortmund sehr wenige Habilitationen abgeschlossen werden, fließen diese nicht in die Betrachtung ein. Da Juniorprofessuren selten intern besetzt werden, wird hier auch der Bundesdurchschnitt an im Fach abgeschlossenen Promotionen als Bezugsgröße aufgeführt. Die TU Dortmund strebt bei den Juniorprofessuren der Fakultäten einen Frauenanteil von 40 % an. Bei den sogenannten „Wanka-Professuren“ hat sie einen Frauenanteil von 50 % im Förderantrag zugesagt.

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 %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	25	0	0%	15	4	21,1%	20	5	20,0%	25	8	24,2%	19	5	20,8%
Juniorprofessuren (W 1)	1	0	0%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	0	0%	3	0	0%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
ohne Tenure Track	1	0	0%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	0	0%	2	0	0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
In den drei Berufungsverfahren wurden mit der Veröffentlichung der Ausschreibungen konkrete Kandidatinnen angesprochen und die Ausschreibungen in entsprechenden Netzwerken veröffentlicht.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Das Geschlechterverhältnis hat sich zu Ungunsten der Frauenquote entwickelt. Wir haben unsere Juniorprofessorin im Oktober 2019 mit einer W2-Professur nach Jülicher Modell verdauert. Allerdings nahm sie im April 2020 einen W3-Ruf an eine andere Universität an. Im Sinne der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist dies als Erfolg zu werten.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Siehe Abschnitt 8
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Siehe daher Abschnitt 8.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Siehe Abschnitt 8.
- 6) Bemerkungen:
Für die Berufungen für Juniorprofessuren gelten die gleichen Qualitäts- und Selektionsregeln wie für W2- und W3-Professuren. Aufgrund der niedrigen Zahlen verweisen wir auf die Maßnahmen in Abschnitt 8.

8. Professuren

8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

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 %
Professuren insgesamt	17	1	6%	17	1	6%	17	1	6%	18	2	10%	20	1	5%
C 4/W 3	9	1	10%	9	1	10%	9	1	10%	9	1	10%	11	1	8%
C 3/W 2	8	0	0%	8	0	0%	8	0	0%	9	1	10%	9	0	0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 17 % und hochgerechnet bis 2021 25 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 5 %.
Erläuterungen: Die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren haben dazu geführt, dass sich mehr Frauen beworben haben und auf Berufungslisten gelandet sind. Es stellte sich in mehreren Fällen jedoch als schwierig heraus, die entsprechenden Rufe

auszusprechen. In einem Fall (Juniorprofessur/W2-Professur) hat die Kandidatin einen Ruf an eine andere Universität angenommen, in zwei anderen Fällen (W2- und W3-Professur) haben die weiblichen jeweils Listenersten ein Angebot ihrer Heimatuniversität angenommen.

2) Beschreiben und bewerten Sie die Maßnahmen, die die Fakultät ergriffen hat, um proaktiv nach geeigneten Frauen für Professuren zu suchen:

X → Diese Medien wurden für die Verbreitung der Ausschreibungen genutzt (Verteilerlisten, Portale, weitere Print- und Onlinemedien):
Fachspezifische Verteiler und Portale

In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:

X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
Mögliche Kandidatinnen wurden angesprochen und aufgefordert sich zu bewerben.

Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.

Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.

Weitere Maßnahmen: ---

8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

Das Hochschulgesetz NRW definiert die Professorinnenquote einer Fakultät als den Frauenanteil in der Gruppe der berufungsfähigen Personen im Fach bundesweit. Hierfür liegen aktuell Daten bis 2018 vor. Zur Berechnung dieser Quote werden Juniorprofessor*innen der Jahre 2013 bis 2018, Habilitierte der Jahre 2016 bis 2018 und Promovierte der Jahre 2013 bis 2015 herangezogen. Die kumulierten Werte dieser Gruppen ergeben im Fach „Physik, Astronomie“ einen Frauenanteil von **19,5 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Das Hochschulgesetz NRW sieht diesen Wert als Zielquote für Ihre Fakultät vor.

Aktuell sind in Ihrer Fakultät acht W 2-Professuren mit Männern besetzt. Die elf W 3-Professuren teilen sich zehn Männer mit einer Frau.

Zurzeit zu besetzen sind drei Professuren – davon zwei W 2 und eine W 3. (Stand Mai 2021)

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zudem zwei W 2-Professuren und drei W 3-Professuren frei; von letzteren ist eine reserviert für eine bereits mit einem Mann besetzte W 1 mit TT.

Stand Mai 2021	Besetzte Professuren		Aktuell unbesetzt	Austritte aus dem Dienst bis 12/2026		Für 12/2026 absehbare Geschlechterverteilung		Zu besetzen	Für 2026 angestrebte Geschlechterverteilung			Zu berufende Frauen (Ziel)
	m	w		m	w	m	w		m	w	w %	
Summe (ohne W 1)	18	1	3	5	0	14	1	7	18	4	18%	3
C 4/W 3	10	1	1	3 ¹	0	8	1	3	10	2	17%	1
C 3/W 2	8	0	2	2	0	6	0	4	8	2	20%	2
W 1 mit TT auf W 3	1	0										

¹ Davon eine reserviert für eine bereits mit einem Mann besetzte W 1 mit TT.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 18%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: 1. Verkürzte bzw. personenbezogene Berufungsverfahren 2. Verbesserung der Ausstattung und stärkeres Entgegenkommen bei den Berufungszusagen (der Fakultät).
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Je nach Professur können das bis zu 75.000 Euro sein (entspricht etwa einer zusätzlichen Stelle für ein Jahr).

Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stehen ein angemessenes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen im Fokus.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	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
Technik	16	7	30%	0%	57%	15	7	32%	0%	67%	15	7	32%	0%	71%	15	7	32%	0%	75%	15	7	32%	0%	67%
Verwaltung	1	11	92%	50%	100%	1	11	92%	50%	100%		12	100%	100%	100%		13	100%	100%	100%		13	100%	100%	100%

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät? Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Im Rahmen der geringen Anzahl von Beschäftigten im technischen Bereich sind keine signifikanten geschlechterspezifischen Unterschiede in den Gehaltsstufen zu erkennen. In der Verwaltung sind alle Beschäftigten Frauen.
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Nein
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Nein
- 4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
 - a) Liegen für die Mitarbeiter*innen Ihrer Fakultät Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
 - b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
 - c) Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
 - d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet Ihre Fakultät den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung?
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Weiterentwicklung von Laborant*in zur technischen Assistent*in, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...
 - e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?

- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt: ---
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 7) Bemerkungen:
In den Fragen 4) - 6) erkenne ich keinen Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen. Familien- und Betreuungsangebote sowie Rücksicht auf familiäre Einschränkungen z.B. hinsichtlich der Arbeitszeit oder dem Arbeitsumfang sind geschlechterunabhängig.

Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.)

Die Fakultät Physik greift auf das reichhaltige Angebot der Universität zurück und baut keine Parallelstrukturen auf. Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf sind Gegenstand von Beratungsgesprächen zur Promotion und Berufungsverhandlungen.

2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?

3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?

Die Fakultät Physik verpflichtet sich zur Ermöglichung der Chancengleichheit hinsichtlich der Herkunft, Religionszugehörigkeit und anderer Aspekte unserer Studierenden und Mitarbeitenden, sowie der Geschlechtervielfalt.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere Fakultäts-gremien:

Stichtag: 1.12.2020	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	23	1	4,2%	180	37	17,1%	704	411	36,9%	15	20	57,1%	922	469	33,7%
1 Dekanat	4		0%	1	1	50%					3	100%	5	4	44,4%
2 Fakultätsrat	7	1	12,5%	2	1	33,3%		3	100%		1	100%	9	6	40%
3 Prüfungsausschuss Lehramt Bachelor	4		0%	1		0%		1	100%				5	1	16,7%
4 Prüfungsausschuss Lehramt Master	4		0%	1		0%		1	100%				5	1	16,7%
5 Prüfungsausschuss Physik Bachelor	4		0%	1		0%	2		0%				7	0	0%
6 Prüfungsausschuss Physik Master	4		0%	1		0%	1	1	50%				6	1	14,3%
7 Prüfungsausschuss Medizinphysik Bachelor	4		0%	1		0%	1	1	50%				6	1	14,3%
8 Prüfungsausschuss Medizinphysik Master	3		0%	1		0%		1	100%				4	1	20%
9 Promotionsausschuss	3	1	25%	2		0%		1	100%				5	2	28,6%
10 Studienbeirat	2		0%		1	100%	1	2	66,7%				3	3	50%
11 Kommission Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	3		0%		1	100%	2	2	50%				5	3	37,5%

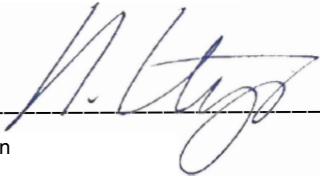
- 1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten? (Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert?) In einigen der Gremien liegt der Anteil von weiblichen Mitgliedern unter dem Soll, z.B. in den Prüfungsausschüssen. Dies ist im Wesentlichen eine Folge der niedrigen Professorinnenquote.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? Nicht anwendbar, da sich viele Mitarbeiterinnen und Studentinnen einbringen. Einzig die niedrige Professorinnenquote führt zu einer disparitätischen Verteilung in der entsprechenden Statusgruppe der verschiedenen Gremien.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: 40%
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Erhöhung der Professorinnenquote
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): s.o.

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 14.07.2021 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund
Fakultät Physik
D-44221 Dortmund

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan*in

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Chemie und Chemische Biologie für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen	2
Scherengrafik	2
Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen.....	3
1. Studieneinstieg	3
2. Studienverlauf.....	4
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	5
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	6
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	6
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich.....	6
5. Abgeschlossene Promotionen	7
6. Vertretungsprofessuren	8
7. Juniorprofessuren	9
8. Professuren	10
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	10
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	10
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	11
Teil 3: Übergreifende Themen.....	13
Teil 4: Gremienbesetzung	14
Beschlussfassung.....	16

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Fakultät 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.

Die Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen steht im Teil 1 des Gleichstellungskonzepts im Mittelpunkt. Wichtiges Bezugsmodell ist das Kaskadenmodell der DFG. Dieses sieht vor, dass der Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe dem Frauenanteil auf der vorausgehenden Karrierestufe entsprechen soll. Zielquote für eine Karrierestufe ist somit der Frauenanteil auf der vorherigen. Finales Ziel ist ein Anteil von 50 % Frauen.

Teil 1 des Konzepts bietet Ihnen Raum für die Analyse der Daten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, auf welchen Stufen der wissenschaftlichen Karriere in Ihrer Fakultät Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen der Karriereentwicklung die Fakultät Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). Fakultäten, in denen der Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen unter dem der Männer liegt, legen fest, auf welchen Stufen Maßnahmen besonders sinnvoll sind. Es wird also nicht erwartet, dass diese Fakultäten für alle Karrierestufen Maßnahmen entwickeln.

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie im jeweiligen Bereich durchführen wollen.

Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

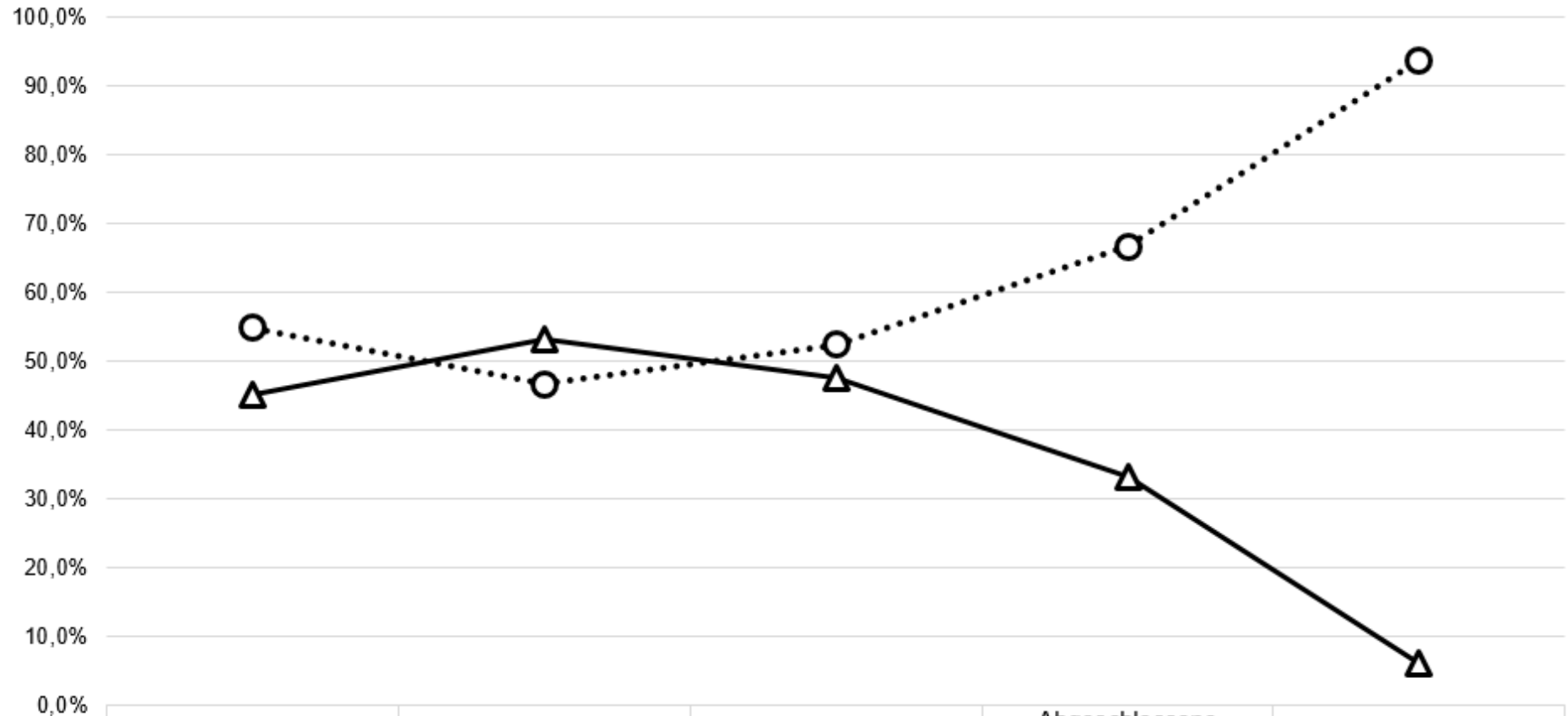
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

Ein abschließender 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: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik

Wissenschaftliche Karriere: Geschlechteranteile im Verlauf
 Fakultät Chemie und Chemische Biologie (Stichtag 1.12.2020)



••• männlich %

54,8%

46,7%

52,4%

66,7%

93,8%

—▲ weiblich %

45,2%

53,3%

47,6%

33,3%

6,3%

Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	488	361	42,5%	452	334	42,5%	467	348	42,7%	468	384	45,1%	451	369	45,0%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	115	98	46,0%	103	91	46,9%	160	134	45,6%	146	151	50,8%	110	127	53,6%
Lehramt Bachelor insgesamt	87	81	48,2%	85	77	47,5%	89	78	46,7%	111	91	45,0%	107	79	42,5%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	12	13	52,0%	23	21	47,7%	27	22	44,9%	38	39	50,6%	24	23	48,9%
BA Chemie insgesamt	222	90	28,8%	205	74	26,5%	225	111	33,0%	233	134	36,5%	201	124	38,2%
BA Chemie 1. Fachsemester	45	17	27,4%	38	16	29,6%	91	71	43,8%	76	64	45,7%	36	45	55,6%
BA Chemische Biologie insgesamt	179	190	51,5%	162	183	53,0%	153	159	51,0%	124	159	56,2%	143	166	53,7%
BA Chemische Biologie 1. Fachsemester	58	68	54,0%	42	54	56,3%	42	41	49,4%	32	48	60,0%	50	59	54,1%

1) War das Gewinnen von Studentinnen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

a) Auf welchem Studiengang/welchen Studiengängen lag der Fokus in diesem Haupthandlungsfeld?

Bachelor- und Masterstudiengang Chemie, im Bereich Chemische Biologie kein Handlungsbedarf.

b) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?

Die Fakultät hat in den vergangenen Jahren versucht, verstärkt Schülerpraktikantinnen zu gewinnen. Mit diesem Konzept ist ein positiver Trend erkennbar.

c) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

Bis auf die Lehramtsstudiengänge zeigen die Zahlen im Rahmen der Unsicherheit eine steigende Tendenz bei den Studierenden des Chemie-, eine gleichbleibende für den Studiengang Chemische Biologie.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert? (Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf.)

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Durch die Einrichtung eines Mentor*innenprogramms für Erstsemesterstudierende werden wir weiterhin versuchen, gezielt Netzwerke weiblicher Studierende aufzubauen.

Die Fakultät hat ihren Fokus insbesondere bei den Schülerpraktikant*innen. Dabei sollen Schülerinnen gezielt für die Chemie und Chemische Biologie interessiert werden, um sich später auch in die Studiengänge der Fakultät einzuschreiben. Hierbei zeigt sich erfreulicherweise, dass sich der Anteil der Studentinnen im 1. Fachsemester für die Jahre 2016 bis 2020 von 46,0% auf 53,6% gesteigert hat. Hier baut die Fakultät des Weiteren auf den Effekt der Multiplikatoren, bei dem Schülerinnen von ihren positiven Erfahrungen an der Fakultät berichten. Andere

Maßnahmen wie z.B. Patenschaften von Hochschullehrer*innen an Gymnasien hatten demgegenüber keinen messbaren Erfolg.

In den Jahren 2016 bis 2020 haben sich insgesamt 264 Schüler*innen (156 m, 105 w) auf einen Praktikumsplatz an der Fakultät beworben. Dabei wurden an Schülerinnen 38 und an Schüler 31 Zusagen gegeben. Dies entspricht einer Annahmequote bei den Schülerinnen von 26,5% und bei den Schülern von 16,5%.

Die Fakultät ist mit der Entwicklung der Studentinnenzahlen im 1. Fachsemester sehr zufrieden, was auch zum Teil auf den verstärkten Einsatz bei den Schülerpraktikantinnen zurückzuführen ist. Auch die Entscheidung der Fakultät verstärkt, aber nicht nur, auf Schülerpraktikantinnen zu setzen, war auch im Hinblick auf die Entwicklung der Studierendenzahlen im 1. Fachsemester diesen Jahres erfolgreich, da die Fakultät im Gegensatz zur Gesamtentwicklung der TU Dortmund nur geringe Einbußen zu verzeichnen hatte.

2. Studienverlauf

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	488	361	42,5%	452	334	42,5%	467	348	42,7%	468	384	45,1%	451	369	45,0%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	50	48	49,0%	44	49	52,7%	51	42	45,2%	202	234	53,7%	22	39	63,9%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	158	122	43,6%	136	122	47,3%	132	124	48,4%	135	108	44,4%	133	112	45,7%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	32	44	57,9%	52	40	43,5%	43	32	42,7%	39	41	51,3%	28	32	53,3%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

Lehramtsstudiengänge

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt	87	81	48,2%	85	77	47,5%	89	78	46,7%	111	91	45,0%	107	79	42,5%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	12	15	55,6%	10	11	52,4%	10	9	47,4%	2	11	84,6%	7	12	63,2%
Lehramt Master ¹ insgesamt	34	32	48,5%	33	28	45,9%	27	26	49,1%	18	31	63,3%	26	34	56,7%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	6	15	71,4%	9	16	64,0%	9	9	50,0%	11	7	38,9%	4	10	71,4%

¹ inkl. Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

Fachwissenschaftliche Studiengänge

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 %
BA Chemie insgesamt	222	90	28,8%	205	74	26,5%	225	111	33,0%	233	134	36,5%	201	124	38,2%
BA Chemie Absolvent*innen	25	12	32,4%	17	15	46,9%	29	9	23,7%	21	6	22,2%	8	5	38,5%
MA Chemie insgesamt	70	31	30,7%	59	44	42,7%	61	50	45,0%	69	32	31,7%	63	31	33,0%
MA Chemie Absolvent*innen	16	12	42,9%	26	1	3,7%	20	6	23,1%	16	19	54,3%	14	10	41,7%

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 %
BA Chemische Biologie insgesamt	179	190	51,5%	162	183	53,0%	153	159	51,0%	124	159	56,2%	143	166	53,7%
BA Chemische Biologie Absolvent*innen	13	21	61,8%	17	23	57,5%	12	24	66,7%	23	18	43,9%	7	22	75,9%
MA Chemische Biologie insgesamt	54	59	52,2%	44	50	53,2%	44	48	52,2%	48	45	48,4%	44	47	51,6%
MA Chemische Biologie Absolvent*innen	10	17	63,0%	17	23	57,5%	14	17	54,8%	12	15	55,6%	10	12	54,5%

1) Bitte analysieren Sie die Geschlechterrelationen im Laufe des Studiums.

a) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

In allen Studiengängen gibt es ein ausgewogenes Verhältnis bei männlichen und weiblichen Studierenden. In den Chemiestudiengängen erreichen die Anteile weiblicher Studierender nicht ganz den gewünschten Bereich von 40-60 %.

b) Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?

Werden die Schwankungen über alle Jahre betrachtet, sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen nicht unterrepräsentiert.

c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?

Das Gegenteil ist durchgängig der Fall. Bei den Absolvent*innen werden überproportional männliche Studierende verloren.

d) In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Über alle Jahre betrachtet gibt es keine besonderen Auffälligkeiten.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Die Fakultät wird weiterhin an ihrer wirksamen Strategie festhalten, über Schülerpraktikantinnen sowie das Mentor*innenprogramm vermehrt Frauen für ihre Studiengänge zu gewinnen bzw. zu halten.

3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann als ein erster Schritt in Richtung wissenschaftliche Laufbahn gewertet werden. Legt die Fakultät hier ein Handlungsfeld fest, fördert sie den Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen.

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	488	361	42,5%	452	334	42,5%	467	348	42,7%	468	384	45,1%	451	369	45,0%
SHK insgesamt	20	14	41,2%	23	18	43,9%	22	17	43,6%	29	18	38,3%	21	18	46,2%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	158	122	43,6%	136	122	47,3%	132	124	48,4%	135	108	44,4%	133	112	45,7%
WHF insgesamt	31	18	36,7%	32	19	37,3%	32	23	41,8%	20	15	42,9%	19	13	40,6%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

- 1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob weibliche SHK im Vergleich zu den Bachelorstudentinnen bzw. weibliche WHF im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind. Ziel sollte ein überrepräsentativer Anteil an Frauen sein, damit ein höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.)
X → Nein.
- 3) Bemerkungen:
Aufgrund der praktikalastigen Studiengänge werden sehr viele Studierende als Hilfskräfte benötigt, wodurch die oftmals die Nachfrage größer als das Angebot an Studierenden ist. Darüber hinaus entspricht der Anteil der Studentinnen annähernd dem der weiblichen Hilfskräfte.

4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

Der Masterabsolventinnen-Anteil dient im Kaskadenmodell als Bezugsgröße für den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen (WHK- und E 13-Stellen). Da an der TU Dortmund WHK-Stellen nur noch selten besetzt werden, sind sie hier mit den Beschäftigten in der Einstiegsengruppierung E 13 zusammengefasst.

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 %
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	32	44	57,9%	52	40	43,5%	43	32	42,7%	39	41	51,3%	28	32	53,3%
E 13 & WHK	72	66	47,8%	80	54	40,3%	88	46	34,3%	98	53	35,1%	111	49	30,6%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

- 1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Bemerkungen:
Da die Nachfrage nach Doktorand*innen höher ist als Angebot durch Masterand*innen der eigenen Studiengänge, werden viele Doktorand*innen aus dem Ausland angeworben, die leider überwiegend männlich sind. Durch die Kooperation mit den Max-Planck-Instituten in Dortmund und Mülheim, die ebenfalls auf viele ausländische Doktorand*innen angewiesen sind, verschlechtert sich hierdurch die Quote nochmals.

4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

Die Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich spielen eine große Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Bietet die Fakultät hier gute Beschäftigungsverhältnisse, stärkt sie den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag	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
Summe	81	65	44,5%	46,6%	48,8%	89	56	38,6%	39,5%	39,8%	96	53	35,6%	35,3%	37,5%	105	56	34,8%	34,5%	37,8%	117	51	30,4%	29,4%	33,1%

- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- Bemerkungen:
Von den 168 Verträgen für Wissenschaftler*innen sind weniger als 10% (16 Verträge) dem Dauerpersonal zuzuordnen. Von den 16 Personen als Dauerbeschäftigte haben ein Mann und eine Frau Teilzeitverträge und von der übrigen 14 haben zwei Frauen einen Teilzeitvertrag über 90% (Lebensmittelpunkt in Bremen und durch die Reduzierung 4-Tage-Woche möglich) bzw. 50% (Lebensmittelpunkt wegen einer Professur des Ehemannes in Göttingen). Die übrigen Wischaftler*innen sind überwiegend als Doktorand*innen befristet und in Teilzeit beschäftigt.

5. Abgeschlossene Promotionen

Im Kaskadenmodell werden die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Masterabsolventinnen gesetzt.

Stichtag 1.12.	2016	2016	2016	2017	2017	2017	2018	2018	2018	2019	2019	2019	2020	2020	2020
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	6	15	71,4%	9	16	64,0%	9	9	50,0%	11	7	38,9%	4	10	71,4%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	26	29	52,7%	43	24	35,8%	34	23	40,4%	28	34	54,8%	24	22	47,8%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	32	12	27,3%	24	28	53,8%	23	19	45,2%	28	14	33,3%	11	10	47,6%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

- War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Im Vergleich der Masterabsolventinnen zu den abgeschlossenen Promotionen fällt auf, dass es im zeitlichen Verlauf keine einheitliche Entwicklung gibt. So wurde in den Jahren 2017 und 2018 eine höhere, im Jahr 2020 eine annähernd gleiche und in den Jahren 2016 und 2019 eine deutlich niedrigere Quote an Frauen mit abgeschlossener Promotion zu Masterabsolventinnen erreicht. Die durchschnittliche Quote bei den abgeschlossener Promotionen von 2016-2020 liegt bei 41,4% und bei den Masterabsolventinnen bei 46,3 %.

Dass die sehr erfreuliche Quote bei den Masterabsolventinnen nicht bei den abgeschlossenen Promotionen fortgesetzt werden kann, liegt u.a. daran, dass mit den Max-Planck-Instituten in Dortmund und Mülheim sowie dem IfaDo drei Forschungseinrichtungen mit insgesamt sechs Professuren ihren wissenschaftlichen Nachwuchs an der Fakultät promovieren, ohne dass die Fakultät Einfluss auf die Rekrutierung dieser Personengruppe hat.

Betrachtet man die Quote der abgeschlossenen Promotionen für das Jahr 2020 mit den Daten der Fakultät genauer, fällt auf, dass 9 von 21 Promovierenden ihren Masterabschluss nicht an der TU Dortmund gemacht haben sondern an anderen Universitäten im In- und Ausland. Diese Gruppe hat einen Frauenanteil von 66,6% während der Frauenanteil der Promovierenden mit einem Masterabschluss an der TU Dortmund bei 36,4% liegt. Da das Corona-Jahr 2020 mit einer Anzahl von 21 unterdurchschnittlich wenige Promotionen (Mittelwert 2016-19: 44,75) aufweist, werden auch die Daten des Jahres 2021 betrachtet, da viele Promotionen wegen Corona in das Jahr 2021 verschoben wurden. Im Jahr 2021 hat es insgesamt 54 Promotionen gegeben, wovon 29 Promovierende ihren Masterabschluss nicht an der TU Dortmund gemacht haben sondern an anderen Universitäten im In- und Ausland. Diese Gruppe hat einen Frauenanteil von 27,6% während der Frauenanteil der Promovierenden mit einem Masterabschluss an der TU Dortmund bei 56,0% liegt.

Die genauere Betrachtung aller Daten zeigt, dass die kaskadenartige Betrachtung von Studierenden zu Bachelor- sowie Masterabsolvent*innen und schließlich zu abgeschlossenen Promotionen zumindest für die Fakultät CCB kein einheitliches Bild ergibt. Wie auch an der Scherengrafik erkennbar ergibt sich im Mittel über alle Herkunftsarten der Promovierenden nahezu einer Gleichverteilung der Geschlechter.

6. Vertretungsprofessuren

Das Vertreten von Professuren fördert die Chancen auf eine Lebenszeitprofessur. Dabei ist weniger relevant, ob es sich um eine volle oder anteilige Professurvertretung handelt. Aus diesem Grund bildet die folgende Tabelle Kopfzahlen ab.

Die TU Dortmund strebt an, Vertretungsprofessuren mindestens zu 40 % weiblich zu besetzen.

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 %
Vertretungsprofessuren	0	1	100%	0	1	100%	0	0	-	0	0	-	0	0	-

1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?

Keine

- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
In den Jahren 2016 und 2017 wurde jeweils eine Vertretungsprofessur mit einer Frau besetzt, was zu einer Frauenquote von 100% geführt hat. In den nachfolgenden Jahren wurden keine Vertretungsprofessuren besetzt.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 50%
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Keine
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Keine

7. Juniorprofessuren

Im Kaskadenmodell werden nach den Vorgaben der DFG die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Habilitationen und W 1-Professuren gesetzt. Da an der TU Dortmund sehr wenige Habilitationen abgeschlossen werden, fließen diese nicht in die Betrachtung ein. Da Juniorprofessuren selten intern besetzt werden, wird hier auch der Bundesdurchschnitt an im Fach abgeschlossenen Promotionen als Bezugsgröße aufgeführt. Die TU Dortmund strebt bei den Juniorprofessuren der Fakultäten einen Frauenanteil von 40 % an. Bei den sogenannten „Wanka-Professuren“ hat sie einen Frauenanteil von 50 % im Förderantrag zugesagt.

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 %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	32	12	27,3%	24	28	53,8%	23	19	45,2%	28	14	33,3%	11	10	47,6%
Juniorprofessuren (W 1)	1	0	0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	2	1	33,3%	2	1	33,3%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
ohne Tenure Track	1	0	0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	2	1	33,3%	1	1	50,0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Keine
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Mit einem Juniorprofessor lag der Anteil der Frauen im Jahr 2016 bei 0%. Mit der Berufung einer Juniorprofessorin im Jahr 2017 waren in den Jahren 2017 und 2018 jeweils eine Frau und ein Mann auf einer Juniorprofessur vertreten. Seit 2019 liegt der Frauenanteil bei 33%, da ein weiterer Juniorprofessor von der Fakultät berufen wurde.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 33%
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Sollten in der Fakultät zukünftig weitere Juniorprofessuren berufen, wird die Fakultät gezielt geeignete Kandidatinnen ansprechen, sich auf eine Juniorprofessur zu bewerben.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Keine

8. Professuren

8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

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 %
Professuren insgesamt	15	1	6,3%	15	1	6,3%	15	1	6,3%	15	1	6,3%	15	1	6,3%
W 3/C 4	10	1	9,1%	10	1	9,1%	9	1	10,0%	9	1	10,0%	9	1	10,0%
W 2/C 3	5	0	0%	5	0	0%	6	0	0%	6	0	0%	6	0	0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 19 % und hochgerechnet bis Ende 2021 28 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 6,3 %.

Erläuterungen:

In einem mittlerweile abgeschlossenen Berufungsverfahren im Zeitraum des vorhergehenden Berichts konnte die Erstplatzierte Bewerberin trotz sehr umfangreichen Angebots leider nicht überzeugt werden, den Standort Dortmund zu wählen, sondern hat eine Position an einer konkurrierenden Universität angenommen. Die Stelle wurden hiernach mit einem Mann besetzt. In einem weiteren Verfahren hat eine hochqualifizierte Frau bereits vorzeitig ihre Bewerbung zurückgezogen. Kürzlich wurde ein Ruf auf eine weitere W3-Position an eine Frau erteilt, die mittlerweile wegen eines Bleibeangebots eines anderen Standorts leider absagt hat.

- 2) Beschreiben und bewerten Sie die Maßnahmen, die die Fakultät ergriffen hat, um proaktiv nach geeigneten Frauen für Professuren zu suchen:

X → Diese Medien wurden für die Verbreitung der Ausschreibungen genutzt (Verteilerlisten, Portale, weitere Print- und Onlinemedien):

Alle üblichen Verbreitungskanäle.

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:

X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.

X → Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.

Dies wird regelmäßig auch in Berufungsberichten vermerkt.

→ Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.

→ Weitere Maßnahmen:

8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

Das Hochschulgesetz NRW definiert die Professorinnenquote einer Fakultät als den Frauenanteil in der Gruppe der berufungsfähigen Personen im Fach bundesweit. Hierfür liegen aktuell Daten bis 2018 vor. Zur Berechnung dieser Quote werden Juniorprofessor*innen der Jahre 2013 bis 2018, Habilitierte der Jahre 2016 bis 2018 und Promovierte der Jahre 2013 bis 2015 herangezogen. Die kumulierten Werte dieser Gruppen ergeben im Fach Chemie einen Frauenanteil von **40,6 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Das Hochschulgesetz NRW sieht diesen Wert als Zielquote für das Fach Chemie vor.

Aktuell sind in Ihrer Fakultät sechs W 2-Professuren mit Männern besetzt. Die acht W 3-Professuren teilen sich sieben Männer und eine Frau. Zurzeit zu besetzen ist eine W 3-Professur. (Stand März 2021)

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zudem zwei W 3-Professuren frei. Eine Juniorprofessur mit Tenure Track auf W 3 ist bereits mit einem Mann besetzt.

Stand März 2021	Besetzte Professuren		Aktuell unbesetzt	Austritte aus dem Dienst bis 12/2026		Für 12/2026 absehbare Geschlechterverteilung		Zu besetzen	Für 2026 angestrebte Geschlechterverteilung			Zu berufende Frauen (Ziel)
	m	w		m	w	m	w		m	w	w %	
Summe (ohne W 1)	13	1	1	2 ¹		12	1	2	12	3	25 %	2
C 4/W 3	7	1	1	2 ¹		6	1	2	6	3	33 %	2
C 3/W 2	6					6			6		0 %	
W 1 mit TT auf W 3	1											

¹ Eine W 3-Professur reserviert für bereits mit einem Mann besetzte W 1 mit TT.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 24%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Für im Zielzeitraum freiwerdende Professuren wird mit Nachdruck unter Berücksichtigung der Bestenauslese versucht, Frauen zu gewinnen.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Keine
- 2) Bemerkungen:
Es gelang 2021, im Zuge von Bewilligungen im Rahmen des NRW-Rückkehrprogramms zwei Nachwuchswissenschaftler*innen zu gewinnen, eine Frau und einen Mann, die beide mit Tenure-Track-Optionen ausgestattet wurden. Somit wird sich der Frauenanteil durch Permanentisierung im Qualifikationsfall automatisch erhöhen.

Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stehen ein angemessenes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen im Fokus.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2016						2017						2018						2019						2020					
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit befristetem Vertrag			Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit befristetem Vertrag			Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit befristetem Vertrag			Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit befristetem Vertrag			Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit befristetem Vertrag		
	m	w	w %				m	w	w %				m	w	w %				m	w	w %				m	w	w %			
Technik	15	27	64,3%	66,7%	92,3%	14	29	67,4%	75,0%	91,7%	14	30	68,2%	80,0%	92,3%	13	29	69,0%	75,0%	92,3%	14	26	65,0%	50,0%	87,5%					
Verwaltung		8	100%		100%	1	9	90,0%		100%	1	9	90,0%		100%	1	8	88,9%	0%	66,7%	1	9	90,0%	50,0%	66,7%					

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät? Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
In den Gehaltsstufen E6-E9 sind Frauen deutlich überrepräsentiert, während bei E10 jeweils zwei Frauen und Männer vertreten sind. Nur die Entgeltgruppen E11 und E12 werden jeweils von einem Mann bekleidet. In der Vergangenheit wurde wiederholt versucht, verstärkt Frauen für Entgeltgruppen E6-E9 einzustellen, was leider nicht erfolgreich war, da in der Ausbildung von Fachkräften für Bürokommunikation und Chemielaborant*innen überwiegend Frauen eingestellt werden bzw. die besseren Abschlüsse machen. Die E11-Stelle der Fakultät wird von einem Werkstattleiter bekleidet, dessen Nachfolge höchstwahrscheinlich wieder mit einem Mann besetzt wird, da eine weibliche Personalentwicklung bei Elektroniker*innen mangels weiblicher Auszubildenden und Beschäftigten nicht möglich ist. Die E12-Stelle wurde im Rahmen einer Berufung mit einem NMR-Spezialisten besetzt, der aufgrund seiner langjährigen speziellen Ausbildung weltweit ein Alleinstellungsmerkmal hat.
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Ja.
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Mitarbeiterinnen, die sich in eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung begeben oder z.B. für den Personalrat freigestellt sind, werden ausschließlich von Frauen vertreten. Männer sind bei internen und externen Ausschreibungen für die entsprechenden Tätigkeiten nicht zu gewinnen.
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Der prozentuale Zeitverlauf ist nahezu unverändert bei 100%. Nur im Jahr 2020 ist ein Mann nach seinem Erziehungsurlaub in Teilzeit auf seinen Arbeitsplatz zurückgekehrt.
 - c) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Auf befristete Stellen bewerben sich überwiegend Frauen, die zum einen an der TU Dortmund ausgebildet wurden oder sich zum anderen in einem beruflichen Wiedereinstieg befinden. Glücklicherweise ist es in der Vergangenheit ausnahmslos gelungen, für die Frauen eine dauerhafte Lösung zu finden. Solange sich diese erfolgreiche Praxis nicht in den Ausschreibungen wiederfindet, wird der Anteil der Männer mit befristeten Verträgen nicht steigen.
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Ja.
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Es sind bislang ausschließlich Frauen in die familienbedingte Erwerbsunterbrechung gegangen, um anschließend in Teilzeit ihre Arbeit wieder aufzunehmen. Erst in 2020 mit einem und in 2021 mit zwei Männern in Teilzeit nach deren Elternzeit ist diese Gesetzmäßigkeit durchbrochen worden.
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Der Teilzeitanteil der Frauen ist von 2016 bis 2019 mit ca. 92% nahezu konstant geblieben. Erst 2019 ist er mit 87,5% leicht gesunken.

- c) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Die Fakultät unterstützt Männer in Ihrem Vorhaben, auch längere Elternzeiten zu nehmen. Ihnen wird auch klargemacht, dass es kein Problem darstellt, in Teilzeit auf den Arbeitsplatz wieder zurückzukehren.
- 4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
- a) Liegen für die Mitarbeiter*innen Ihrer Fakultät Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
 - b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
 - c) Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
 - d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet Ihre Fakultät den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung?
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Weiterentwicklung von Laborant*in zur technischen Assistent*in, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...
 - e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
Bei den letzten Mitarbeiter*innengesprächen hat sich herausgestellt, dass nicht vorhandene Vertretungsregelungen das größte Problem der Mitarbeiter*innen darstellte. Hier wurden eindeutige Regeln festgelegt, die die ohnehin große Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen mit ihrer Beschäftigung an der Fakultät noch weiter verbessert hat.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Keine
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Keine
- 7) Bemerkungen:
Keine

Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf – insbesondere in Zeiten von Corona, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.) Durch die rasche und effiziente Umsetzung von Home-Office-Möglichkeiten im Zuge der Corona-Pandemie sowie die digitalen Lehrmöglichkeiten, die aktuell im Regelfall in hybrider Form parallel zu Präsenzveranstaltungen angeboten werden, wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Studium eher gestärkt als geschwächt. Da diese Elemente flexibel und nachhaltig, wenn auch ggf. in geringerem Ausmaß auch nach der Pandemie zur Verfügung stehen werden, gehen wir von längerfristiger Verbesserung der Situation als Folge effizienterer Digitalisierung aus.
Gendersensible Sprache wird auf allen Ebenen der Fakultät in Texten und Darstellungen verwendet.

- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
In der Fachausbildung stellt sich das Thema in der Regel nicht, wohingegen im Bereich Lehramtsausbildung das möglicherweise unterschiedliche Lernverhalten der verschiedenen Geschlechter vielfach berücksichtigt wird.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Es wird darauf geachtet, in Wort und Schrift sprachliche Formen zu nutzen, die der Vielfalt der Geschlechter gerecht wird. Hierauf wird auch regelmäßig in Gesprächen zwischen Hochschullehrenden und Dekanat hingewiesen, damit auch alle weiteren Ebenen hierfür angemessen sensibilisiert werden. Das Bestreben der Fakultät, vereinfachte gerechte Sprache in Ordnungen aufzunehmen, konnte aus rechtlichen Gründen leider nicht umgesetzt werden, obwohl ein Beschluss des Fakultätsrats vorlag.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere Fakultätsgremien:

Stichtag: 1.12.2020	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	17	2	10,5%	117	51	30,4%	584	481	45,2%	15	35	70,0%	733	569	43,7%
1 Dekanat	1		0%	2	1	33,3%		1	100%		2	100%	3	4	57,1%
2 Fakultätsrat	5	3	37,5%	1	2	66,6%	3		0%		1	100%	9	6	40%
3 Prüfungsausschuss	4		0%	1		0%	2		0%				7		0%
4 Promotionsausschuss	4		0%	1	1	50%	1		0%				6	1	14,2%
5 Studienbeirat	2		0%	1		0%	2	1	33,3%				5	1	16,6%
6 Qualitätsverbesserung	2		0%	1		0%	3	1	25%				6	1	14,2%

- 1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten? (Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert?)
In keinem Gremium besteht Geschlechterparität. Insbesondere bei der Statusgruppe der Studierenden herrscht eine ausgeprochene Disparität.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?
Die betreffenden Frauen wünschen keine Kompensation. Sie stehen für eine erhöhte Gremienarbeit nicht zur Verfügung.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen:
Außer für die Gruppe der Professor*innen, in der Parität nicht erreichbar ist, wird die paritätische Besetzung in Gremien angestrebt.

- a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Insbesondere Studierende werden gezielt angesprochen, sich für die Arbeit im Fakultätsrat, in der Fachschaft und den Gremien zu engagieren. Auf die paritätische Besetzung wird bereits bei der Ansprache möglicher Kandidat*innen geachtet.
- b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Keine

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 02.02.2022 zugestimmt.



Fakultätsstempel

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. K.', is written above a horizontal dashed line.

Unterschrift Dekan*in

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Informatik für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen	2
Scherengrafik	2
Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen	3
1. Studieneinstieg	3
2. Studienverlauf.....	4
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	6
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	7
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	7
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich	7
5. Abgeschlossene Promotionen	8
6. Vertretungsprofessuren	9
7. Juniorprofessuren	10
8. Professuren	11
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	11
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	11
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	12
Teil 3: Übergreifende Themen.....	14
Teil 4: Gremienbesetzung	14
Beschlussfassung.....	16

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Fakultät 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.

Die Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen steht im Teil 1 des Gleichstellungskonzepts im Mittelpunkt. Wichtiges Bezugsmodell ist das Kaskadenmodell der DFG. Dieses sieht vor, dass der Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe dem Frauenanteil auf der vorausgehenden Karrierestufe entsprechen soll. Zielquote für eine Karrierestufe ist somit der Frauenanteil auf der vorherigen. Finales Ziel ist ein Anteil von 50 % Frauen.

Teil 1 des Konzepts bietet Ihnen Raum für die Analyse der Daten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, auf welchen Stufen der wissenschaftlichen Karriere in Ihrer Fakultät Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen der Karriereentwicklung die Fakultät Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). Fakultäten, in denen der Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen unter dem der Männer liegt, legen fest, auf welchen Stufen Maßnahmen besonders sinnvoll sind. Es wird also nicht erwartet, dass diese Fakultäten für alle Karrierestufen Maßnahmen entwickeln.

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie im jeweiligen Bereich durchführen wollen.

Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

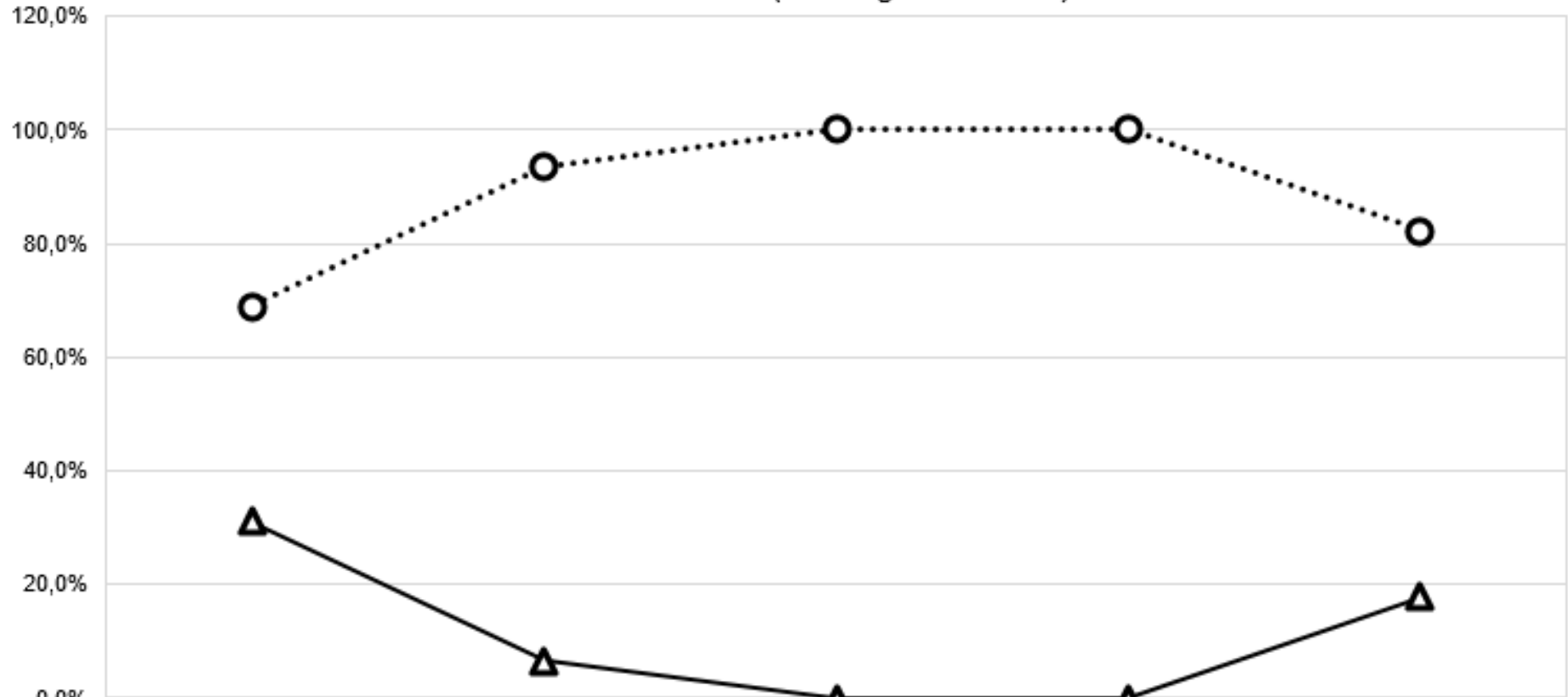
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

Ein abschließender 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: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik

Wissenschaftliche Karriere: Geschlechteranteile im Verlauf
Fakultät für Informatik (Stichtag 01.12.2020)



••○•• männlich %	69,0%	93,4%	100,0%	100,0%	82,4%
—▲— weiblich %	31,0%	6,6%	0,0%	0,0%	17,6%

Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	2.841	1.299	31,4%	3.076	1.466	32,3%	3.391	1.634	32,5%	3.736	1.880	33,5%	3.510	1.685	32,4%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	1.196	832	41,0%	1.178	832	41,4%	1.243	839	40,3%	1.297	923	41,6%	857	654	43,3%

Lehramtsstudiengänge

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt	73	20	21,5%	77	27	26,0%	80	25	23,8%	116	32	21,6%	114	39	25,5%
Lehramt Bachelor Fachsemester	19	7	26,9%	23	16	41,0%	25	7	21,9%	55	17	23,6%	30	21	41,2%

Fachwissenschaftliche Studiengänge

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 %
fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt	2.768	1.279	31,6%	2.999	1.439	32,4%	3.311	1.609	32,7%	3.620	1.848	33,8%	3.396	1.646	32,6%
fachwiss. Studiengänge Bachelor 1. Fachsemester	1.177	825	41,2%	1.155	816	41,4%	1.218	832	40,6%	1.242	906	42,2%	827	633	43,4%
BA Angewandte Informatik insgesamt	549	185	25,2%	600	173	22,4%	604	165	21,5%	641	184	22,3%	588	184	23,8%
BA Angewandte Informatik 1. Fachsemester	182	92	33,6%	185	71	27,7%	166	68	29,1%	180	84	31,8%	128	61	32,3%
BA Informatik insgesamt	2.219	1.094	33,0%	2.399	1.266	34,5%	2.707	1.444	34,8%	2.979	1.664	35,8%	2.808	1.462	34,2%
BA Informatik 1. Fachsemester	995	733	42,4%	970	745	43,4%	1.052	764	42,1%	1.062	822	43,6%	699	572	45,0%

1) War das Gewinnen von Studentinnen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

a) Auf welchem Studiengang/welchen Studiengängen lag der Fokus in diesem Haupthandlungsfeld?

Bachelorstudiengänge Informatik/Angewandte Informatik/Lehramt

b) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?

Durchführung der Schnupperuni "Informatik für Schülerinnen"; Beteiligung am Girl's Day, minTU. Die durchgeführten Veranstaltungen wurden sehr gut angenommen.

c) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

Die Geschlechterrelationen sind über die fünf Jahre relativ konstant geblieben.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert? (Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf.)

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Leider spiegeln die oben aufgeführten Anteile nicht die realen Geschlechterverhältnisse wieder (Ticketstudierende). Daher sind keine aussagekräftigen Prognosen möglich. Die Fakultät hat zum Ziel, den Frauenanteil zu steigern.

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

Die gut angenommenen Maßnahmen (Schnupperuni "Informatik für Schülerinnen", Girl's Day, minTU) sollen weiter fortgeführt werden. Bei der Schnupperuni soll auf das Angebot des SchülerInnenstudiums hingewiesen und der Einstieg unterstützt werden. Eine Beteiligung an dem Angebot z.B. von Schülerinnen-Workshops, die vom Gleichstellungsbüro koordiniert werden, ist wünschenswert.

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

Allgemein sind für die Gleichstellung 17.000 € von der Fakultät eingeplant. Die Mittel sollen bedarfsgerecht eingesetzt werden. Diese können im Bedarfsfall auch erhöht werden.

2. Studienverlauf

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	2.841	1.299	31,4%	3.076	1.466	32,3%	3.391	1.634	32,5%	3.736	1.880	33,5%	3.510	1.685	32,4%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	135	10	6,9%	149	22	12,9%	130	9	6,5%	130	24	15,6%	122	20	14,1%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	368	44	10,7%	441	52	10,5%	453	56	11,0%	418	54	11,4%	376	61	14,0%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	60	5	7,7%	50	6	10,7%	67	8	10,7%	107	10	8,5%	85	6	6,6%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

Lehramtsstudiengänge

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt	73	20	21,5%	77	27	26,0%	80	25	23,8%	116	32	21,6%	114	39	25,5%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	8	1	11,1%	10	3	23,1%	11	0	0%	2	3	60,0%	5	2	28,6%
Lehramt Master ¹ insgesamt	35	4	10,3%	38	7	15,6%	34	6	15,0%	25	8	24,2%	20	9	31,0%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	3	1	25,0%	10	0	0%	8	1	11,1%	10	3	23,1%	10	1	9,1%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

Fachwissenschaftliche Studiengänge

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 %
fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt	2.768	1.279	31,6%	2.999	1.439	32,4%	3.311	1.609	32,7%	3.620	1.848	33,8%	3.396	1.646	32,6%
fachwiss. Studiengänge Bachelor Absolvent*innen	127	9	6,6%	139	19	12,0%	119	9	7,0%	128	21	14,1%	117	18	13,3%
fachwiss. Studiengänge Master insgesamt	333	40	10,7%	403	45	10,0%	419	50	10,7%	393	46	10,5%	356	52	12,7%
fachwiss. Studiengänge Master Absolvent*innen	57	4	6,6%	40	6	13,0%	59	7	10,6%	97	7	6,7%	75	5	6,3%
BA Angewandte Informatik insgesamt	549	185	25,2%	600	173	22,4%	604	165	21,5%	641	184	22,3%	588	184	23,8%
BA Angewandte Informatik Absolvent*innen	34	3	8,1%	29	5	14,7%	27	0	0%	27	4	12,9%	27	6	18,2%
MA Angewandte Informatik insgesamt	62	8	11,4%	58	6	9,4%	59	9	13,2%	53	7	11,7%	44	5	10,2%
MA Angewandte Informatik Absolvent*innen	12	1	7,7%	9	2	18,2%	9	0	0%	12	1	7,7%	8	1	11,1%
BA Informatik insgesamt	2.219	1.094	33,0%	2.399	1.266	34,5%	2.707	1.444	34,8%	2.979	1.664	35,8%	2.808	1.462	34,2%
BA Informatik Absolvent*innen	93	6	6,1%	110	14	11,3%	92	9	8,9%	101	17	14,4%	90	12	11,8%
MA Informatik insgesamt	271	32	10,6%	345	39	10,2%	360	41	10,2%	340	39	10,3%	312	47	13,1%
MA Informatik Absolvent*innen	45	3	6,3%	31	4	11,4%	50	7	12,3%	85	6	6,6%	67	4	5,6%

- 1) Bitte analysieren Sie die Geschlechterrelationen im Laufe des Studiums.
 - a) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
 - b) Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?
 - c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?
 - d) In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Zu 1 a) –d): Die Geschlechterrelation sind für den betrachteten Zeitraum relativ stabil. Bei den belastbaren Zahlen, die groß genug sind und keine Tickestudierenden enthalten, lassen sich keine Unterrepräsentation von Frauen im Master im Vergleich zum Bachelor/Bachelorabschluss erkennen. Die Zahl der Masterabsolventinnen ist mit 5 bis 10 relativ konstant. Generell ist in allen Studiengängen der Frauenanteil sehr niedrig.

- 2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Ja.

- a) Dabei legt die Fakultät auf folgende Studienphase/folgenden Studiengang einen besonderen Fokus:
Die Fakultät bemüht sich, Studierende in allen Phasen des Studiums und allen Studiengängen der Informatik zu unterstützen bzw. zu begeistern.
- b) Die Fakultät möchte hier bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Wir erwarten, dass sich in den nächsten Jahren der prozentuale Anteil der Masterabsolventinnen an den Prozentsatz der Masterstudentinnen angleicht. Zusätzlich sollen Maßnahmen ergriffen werden, um den Anteil darüber hinaus zu steigern (15-20%).

- c) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Erfolgreiche Maßnahmen werden weitergeführt (Mentoring, HelpDesk, finanzielle Unterstützung der Teilnahme an der Informatica Feminale). Es soll ein E-Mail-Verteiler für Studentinnen zur Veranstaltungsbewerbung und Verteilung von Stellenausschreibungen der Fakultät eingerichtet und kontinuierlich beworben werden. Des Weiteren soll die Möglichkeit bestehen, aus dem zur Verfügung stehenden Budget SHK-Stellen für Studentinnen zu beantragen, um diese in die Forschung einzubinden.
- d) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Allgemein sind für die Gleichstellung 17.000 € von der Fakultät eingeplant. Die Mittel sollen bedarfsgerecht eingesetzt werden. Diese können im Bedarfsfall auch erhöht werden.

3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann als ein erster Schritt in Richtung wissenschaftliche Laufbahn gewertet werden. Legt die Fakultät hier ein Handlungsfeld fest, fördert sie den Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen.

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
Bachelorstudent*innen insgesamt	2.841	1.299	31,4%	3.076	1.466	32,3%	3.391	1.634	32,5%	3.736	1.880	33,5%	3.510	1.685	32,4%
SHK insgesamt	107	32	23,0%	99	29	22,7%	102	31	23,3%	110	21	16,0%	116	20	14,7%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	368	44	10,7%	441	52	10,5%	453	56	11,0%	418	54	11,4%	376	61	14,0%
WHF insgesamt	79	13	14,1%	90	16	15,1%	79	18	18,6%	70	18	20,5%	81	13	13,8%

¹ Inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

- 1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob weibliche SHK im Vergleich zu den Bachelorstudentinnen bzw. weibliche WHF im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind. Ziel sollte ein überrepräsentativer Anteil an Frauen sein, damit ein höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.)
X → Nein.
- 3) Bemerkungen:
Es wird kontinuierlich daran gearbeitet, Studentinnen als SHKs zu gewinnen.

4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

Der Masterabsolventinnen-Anteil dient im Kaskadenmodell als Bezugsgröße für den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen (WHK- und E 13-Stellen). Da an der TU Dortmund WHK-Stellen nur noch selten besetzt werden, sind sie hier mit den Beschäftigten in der Einstiegseingruppierung E 13 zusammengefasst.

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 %
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	60	5	7,7%	50	6	10,7%	67	8	10,7%	107	10	8,5%	85	6	6,6%
E 13 & WHK	117	17	12,7%	110	18	14,1%	107	18	14,4%	108	16	12,9%	125	17	12,0%

¹ Inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Möglichkeiten zur Durchführung von Workshops.

b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Die Relationen sind relativ konstant geblieben.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob akademische Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind.)

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

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

Stärkere Bekanntmachung der Möglichkeit zur (interdisziplinären) Promotion auch in anderen Fakultäten, Sensibilisierung des wissenschaftlichen Personals für die Bewerbung von Promotionsmöglichkeiten.

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

Allgemein sind für die Gleichstellung 17.000 € von der Fakultät eingeplant. Die Mittel sollen bedarfsgerecht eingesetzt werden. Diese können im Bedarfsfall auch erhöht werden.

4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

Die Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich spielen eine große Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Bietet die Fakultät hier gute Beschäftigungsverhältnisse, stärkt sie den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	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
Summe	79	55	41,0%	42,7%	46,4%	72	46	39,0%	39,8%	42,5%	74	56	43,1%	44,2%	42,4%	86	53	38,1%	38,8%	42,3%	86	61	41,5%	42,2%	49,2%

- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- Bemerkungen:
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll für beide Geschlechter gewährleistet sein.

5. Abgeschlossene Promotionen

Im Kaskadenmodell werden die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Masterabsolventinnen gesetzt.

Stichtag 1.12.	2016	2016	2016	2017	2017	2017	2018	2018	2018	2019	2019	2019	2020	2020	2020
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	3	1	25,0%	10	0	0%	8	1	11,1%	10	3	23,1%	10	1	9,1%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	57	4	6,6%	40	6	13,0%	59	7	10,6%	97	7	6,7%	75	5	6,3%
E 13 & WHK	117	17	12,7%	110	18	14,1%	107	18	14,4%	108	16	12,9%	125	17	12,0%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	11	0	0%	18	2	10,0%	13	1	7,1%	17	3	15,0%	4	0	0%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

- War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Fakultät ist bemüht, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die Interesse an einer Promotion haben, in ihrem Vorhaben zu unterstützen

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

c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Allgemein sind für die Gleichstellung 17.000 € von der Fakultät eingeplant. Die Mittel sollen bedarfsgerecht eingesetzt werden. Diese können im Bedarfsfall auch erhöht werden.

3) Bemerkungen:

Zur besseren Auswertbarkeit wäre eine Auskunft über E13-Stellen mit abgeschlossener Promotion im Geschlechtervergleich interessant.

6. Vertretungsprofessuren

Das Vertreten von Professuren fördert die Chancen auf eine Lebenszeitprofessur. Dabei ist weniger relevant, ob es sich um eine volle oder anteilige Professurvertretung handelt. Aus diesem Grund bildet die folgende Tabelle Kopfzahlen ab.

Die TU Dortmund strebt an, Vertretungsprofessuren mindestens zu 40 % weiblich zu besetzen.

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 %
Vertretungsprofessuren	1	0	0%	0	1	100%	0	1	100%	3	1	25,0%	0	0	-

1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? ---

2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

Die Zahlen sind zu klein, als dass hierzu eine Aussage getroffen werden kann.

3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Die Zahlen sind zu klein, als dass man hier eine Aussage treffen kann. Generell ist die Fakultät bestrebt, dass der Frauenanteil bei den Vertretungsprofessuren möglichst hoch ist.

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

Maßnahmen siehe Professuren

5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Maßnahmen siehe Professuren.

7. Juniorprofessuren

Im Kaskadenmodell werden nach den Vorgaben der DFG die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Habilitationen und W 1-Professuren gesetzt. Da an der TU Dortmund sehr wenige Habilitationen abgeschlossen werden, fließen diese nicht in die Betrachtung ein. Da Juniorprofessuren selten intern besetzt werden, wird hier auch der Bundesdurchschnitt an im Fach abgeschlossenen Promotionen als Bezugsgröße aufgeführt. Die TU Dortmund strebt bei den Juniorprofessuren der Fakultäten einen Frauenanteil von 40 % an. Bei den sogenannten „Wanka-Professuren“ hat sie einen Frauenanteil von 50 % im Förderantrag zugesagt.

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 %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	11	0	0%	18	2	10,0%	13	1	7,1%	17	3	15,0%	4	0	0%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	1	0	0%	0	0	-	0	0	-	2	0	0%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
ohne Tenure Track	0	0	-	1	0	0%	0	0	-	0	0	-	1	0	0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Maßnahmen siehe Professuren
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Die Zahlen sind zu klein, als dass hierzu eine Aussage getroffen werden kann.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Die Zahlen sind zu klein, als dass man hier eine Aussage treffen kann. Generell ist die Fakultät bestrebt, dass der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren möglichst hoch ist.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Maßnahmen siehe Professuren
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Maßnahmen siehe Professuren.

8. Professuren

8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

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 %
Professuren insgesamt	16	3	15,8%	15	4	21,1%	14	4	22,2%	11	3	21,4%	14	3	17,6%
W 3/C 4	9	2	18,2%	8	2	20,0%	8	2	20,0%	6	1	14,3%	8	1	11,1%
W 2/C 3	7	1	12,5%	7	2	22,2%	6	2	25,0%	5	2	28,6%	6	2	25,0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 25 % und hochgerechnet bis 2021 31 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät rund 18 %.

Erläuterungen:

Eine Professorin wurde 2019 an die Universität Bonn berufen.

- 2) Beschreiben und bewerten Sie die Maßnahmen, die die Fakultät ergriffen hat, um proaktiv nach geeigneten Frauen für Professuren zu suchen:

X → Diese Medien wurden für die Verbreitung der Ausschreibungen genutzt (Verteilerlisten, Portale, weitere Print- und Onlinemedien):

-- kann verfahrensabhängig variieren -- u.a. Serviceportal der TU Dortmund, Homepages der UA-Ruhr Verbindungsbüros, ZEIT, Newsletter des DHV, EURAXESS

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:

Netzwerk frauen-inform

X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.

X → Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.

Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.

X → Weitere Maßnahmen:

Möglichst paritätische Besetzung von Berufungskommissionen.

8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

Das Hochschulgesetz NRW definiert die Professorinnenquote einer Fakultät als den Frauenanteil in der Gruppe der berufungsfähigen Personen im Fach bundesweit. Hierfür liegen aktuell Daten bis 2018 vor. Zur Berechnung dieser Quote werden Juniorprofessor*innen der Jahre 2013 bis 2018, Habilitierte der Jahre 2016 bis 2018 und Promovierte der Jahre 2013 bis 2015 herangezogen. Die kumulierten Werte dieser Gruppen ergeben im Fach Informatik einen Frauenanteil von **14,2 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Das Hochschulgesetz NRW sieht diesen Wert als Zielquote für Ihre Fakultät vor.

Mit Stand Juni 2021 sind in Ihrer Fakultät sechs W 2-Professuren mit Männern und zwei W 2-Professuren mit Frauen besetzt. Die neun W 3-Professuren teilen sich acht Männer und eine Frau.

Zurzeit unbesetzt sind vier Professuren – davon zwei W 2 und zwei W 3.

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zwei W 3-Professuren und eine W 2-Professur frei. Sowohl bei den W 2- als auch den W 3-Professuren geht jeweils eine Frau verloren. Eine W 1-Professur mit Tenure Track auf W 2 ist mit einem Mann besetzt.

Stand Juni 2021	Besetzte Professuren		Aktuell unbesetzt	Austritte aus dem Dienst bis 12/2026		Für 12/2026 absehbare Geschlechterverteilung		Zu besetzen	Für 2026 angestrebte Geschlechterverteilung			Zu berufende Frauen (Ziel)
	m	w		m	w	m	w		m	w	w %	
Summe (ohne W 1)	14	3	4	1	2	14	1	6	18	3	14%	2
W 3/C 4	8	1	2	1 ¹	1	7	0	3				
W 2/C 3	6	2	2 ²		1	7	1	3				
W 1 mit TT auf W 2	1											

¹ Wird als W 2 für W 1 mit TT auf W 2 verwendet.

² Davon eine mit TT auf W 3 (außerhalb des Betrachtungszeitraums).

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 14%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Die bisherigen Maßnahmen werden fortgeführt. Zusätzlich sollen Frauen durch die/den Vorsitzenden der Berufungskommission persönlich (z.B. per Telefon) zur Bewerbung aufgefordert werden. Dieses soll im Berufungsbericht festgehalten werden. Zusätzlich ist geplant, eine Gastprofessur-ähnliche Stelle zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur einzuführen.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr) Finanzierungsrahmen ist noch zu klären.

Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stehen ein angemessenes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen im Fokus.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor

Stichtag 1.12.	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	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag
Technik	7	1	13%			6	1	14%			7		0%	0%	0%	7		0%	0%	0%	7		0%		0%
Verwaltung		15	100%	100%	100%		18	100%	100%	100%		15	100%	100%	100%		16	100%	100%	100%		17	100%	100%	100%

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät (siehe Datenblätter)?
Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Die Angestellten der Verwaltung sind zu 100% weiblich. Die Angestellten im Bereich Technik sind männlich.
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Nein.
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Nein.
- 4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
 - a) Liegen für die Mitarbeiter*innen Ihrer Fakultät Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
 - b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
 - c) Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
 - d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet Ihre Fakultät den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung?
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Weiterentwicklung von Laborant*in zur technischen Assistent*in, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...
 - e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
Die Vertretungsregelungen werden unter den MitarbeiterInnen abgestimmt.

Zu 4 a) – e): Die Tätigkeitsdarstellungen sind weitestgehend aktuell. Arbeitszeit und -ort werden an die Wünsche der MitarbeiterInnen angepasst. Es ist an der Fakultät üblich, dass Arbeitsgruppen sich Techniker und Sekretariate teilen. Möglichkeiten zu zahlreichen Fort- und Weiterbildungen werden gegeben und entsprechend der Wünsche des Personals umgesetzt. Die Vertretungsregelungen werden unter den MitarbeiterInnen abgestimmt.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Die oben geführten Maßnahmen werden kontinuierlich weiterverfolgt. Allgemein wären mehr Stellen für höherwertige Tätigkeiten wünschenswert, um Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Fakultät zu ermöglichen.
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Allgemein sind für die Gleichstellung 17.000 € von der Fakultät eingeplant. Die Mittel sollen bedarfsgerecht eingesetzt werden. Diese können im Bedarfsfall auch erhöht werden.
- 7) Bemerkungen:
Generell ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen wünschenswert -- so auch in Technik und Verwaltung.

Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf – insbesondere in Corona-Zeiten, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.) Das bestehende Eltern-Kind-Zimmer soll optisch attraktiver gestaltet werden. Des Weiteren sollen eine mobile Kidsbox und ein Hochstuhl beschafft werden, um Kinder auch flexibel im eigenen Büro betreuen zu können. Das Eltern-Kind-Zimmer soll stärker beworben werden. Insgesamt sollen bestehende und neue Maßnahmen stärker bekannt gemacht und beworben werden. Des Weiteren soll die Möglichkeit bestehen, für individuelle Ideen (z.B. für Maßnahmen zur Diversitätssensibilisierung) Mittel aus dem zur Verfügung stehenden Budget zu beantragen.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)? ---
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Die Fakultät ist allen Geschlechtern gegenüber offen, der Umgang ist abhängig von dem Interesse und dem Engagement der Studierenden.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere Fakultätsgremien:

Stichtag: 1.12.2020	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	16	3	15,8%	140	18	11,4%	3.886	1.746	31,0%	7	17	70,8%	4.049	1.784	30,6%
1 Dekanat	3	0	0%	3	1	25%	154	28	15,4%	0	4	100%	160	33	17,1%
2 Fakultätsrat	4	2	33,3%	2	0	0%	1	1	50%	0	1	100%	7	4	36,4%
3 Prüfungsausschuss/Masterzugangsausschuss	4	0	0%	1	0	0%	2	0	0%				7	0	0%
4 Prüfungsausschuss FK															
5 Promotionsausschuss	4	0	0%	2	0	0%	1	0	0%				7	0	0%
6 LUST/Studienbeirat	2	0	0%	1	0	0%	1	2	66,67 %				4	2	33,3%
7 Haushalt und Struktur	2	1	33,3%	1	0	0%	1	0	0%				4	1	20%
8 Qualitätsverbesserungskommission	3	0	0%	2	0	0%	3	2	40%				8	2	20%

Stichtag: 1.12.2020	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	16	3	15,8%	140	18	11,4%	3.886	1.746	31,0%	7	17	70,8%	4.049	1.784	30,6%
9 Qualitätssicherung der Lehre	1	0	0%	2	0	0%	0	1	100%				3	1	25%
10 Gleichstellungskommission	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%	0	4	100%
11 Prüfungskommission für Bewerber nach BBHSZVO	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%				2	0	0%

1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?

(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert?)

Mit Ausnahme des Fakultätsrats, des Studienbeirats und der Gleichstellungskommission sind Frauen gemessen an dem Frauenanteil der einzelnen Statusgruppen unterrepräsentiert. Eine paritätische Besetzung wird in keinem Gremium erreicht.

2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?

Bisher findet keine Kompensation statt.

3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen:

Generell ist es wünschenswert, dass der Anteil an Frauen in Gremien den Frauenanteil der Fakultät widerspiegelt. Allerdings ist dies nur sinnvoll, wenn die Überlastung von Frauen in Gremienarbeit vermieden werden kann.

a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:

Freie Positionen in Gremien sollen über die neu eingerichtete Studentinnen-Mailing-Liste kommuniziert werden. In Gremien engagierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sollen durch die Möglichkeit zur Einstellung einer studentischen Hilfskraft im Tagesgeschäft unterstützt werden. Es wäre wünschenswert, dass auch in Gremien engagierte Professorinnen an anderer Stelle entlastet werden könnten.

b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Allgemein sind für die Gleichstellung 17.000 € von der Fakultät eingeplant. Die Mittel sollen bedarfsgerecht eingesetzt werden. Diese können im Bedarfsfall auch erhöht werden.

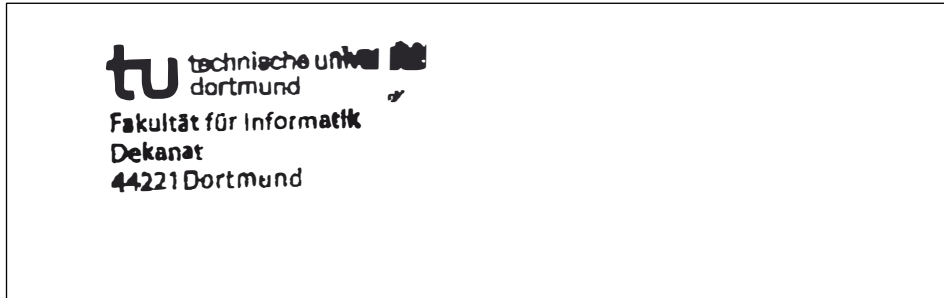
4) Bemerkungen:

In der oben aufgeführten Tabelle wurden nur die Vollmitglieder aufgeführt und keine Vertretungen.

Zusätzlich zu den genannten Gremien gab es an unserer Fakultät in dem betrachteten Zeitraum von 2016 bis heute 18 (inkl. 2 laufende) Berufungskommissionen, in denen Frauen gemessen an den Anteilen in den einzelnen Statusgruppen mehr Gremienarbeit als Männer verrichten mussten. Allein 2020/2021 waren es insgesamt 11 Berufungskommissionen, welches eine deutliche Mehrbelastung für die entsprechenden Frauen bedeutete. Zusätzlich waren einige Frauen in weitere Berufungskommissionen anderer Fakultäten und Universitäten involviert. Die daraus resultierende zusätzliche hohe zeitliche Auslastung hat dabei nichts mehr mit der Idee der Gleichstellung zu tun.

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 25.08.2021 zugestimmt.



Fakultätsstempel

The image shows a handwritten signature in black ink over a printed name and title. The signature is stylized and cursive. Below the signature, the text 'Unterschrift Dekan/in' is printed. Below that, the name and title 'Prof. Dr.- Ing. Gernot A. Fink' are printed in a bold, sans-serif font.

Gleichstellungskonzept der Fakultät Statistik für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen	2
Scherengrafik	2
Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen	3
1. Studieneinstieg	3
2. Studienverlauf.....	4
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	5
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	6
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	6
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich	7
5. Abgeschlossene Promotionen	7
6. Vertretungsprofessuren	8
7. Juniorprofessuren	8
8. Professuren	9
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	9
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	10
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	11
Teil 3: Übergreifende Themen.....	12
Teil 4: Gremienbesetzung	12
Beschlussfassung.....	15

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Fakultät 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.

Die Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen steht im Teil 1 des Gleichstellungskonzepts im Mittelpunkt. Wichtiges Bezugsmodell ist das Kaskadenmodell der DFG. Dieses sieht vor, dass der Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe dem Frauenanteil auf der vorausgehenden Karrierestufe entsprechen soll. Zielquote für eine Karrierestufe ist somit der Frauenanteil auf der vorherigen. Finales Ziel ist ein Anteil von 50 % Frauen.

Teil 1 des Konzepts bietet Ihnen Raum für die Analyse der Daten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, auf welchen Stufen der wissenschaftlichen Karriere in Ihrer Fakultät Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen der Karriereentwicklung die Fakultät Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). Fakultäten, in denen der Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen unter dem der Männer liegt, legen fest, auf welchen Stufen Maßnahmen besonders sinnvoll sind. Es wird also nicht erwartet, dass diese Fakultäten für alle Karrierestufen Maßnahmen entwickeln.

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie im jeweiligen Bereich durchführen wollen.

Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

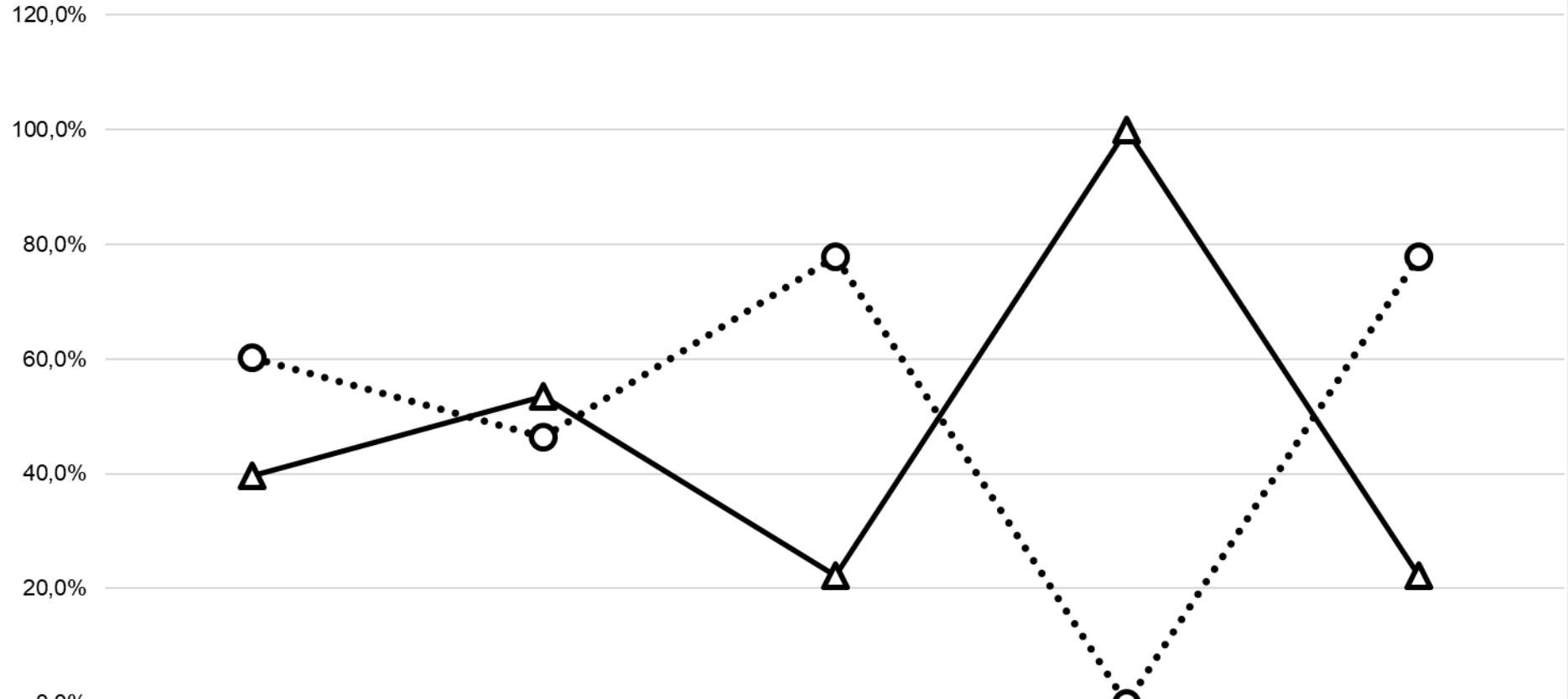
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

Ein abschließender 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: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik

Wissenschaftliche Karriere: Geschlechteranteile im Verlauf
Fakultät Statistik (Stichtag 01.12.2020)



••• männlich %

—▲ weiblich %

Student*innen

Masterabsolvent*innen

Abgeschlossene
Promotionen

Abgeschlossene
Habilitationen +
Juniorprofessuren

Professuren

60,3%

46,4%

77,8%

0,0%

77,8%

39,7%

53,6%

22,2%

100,0%

22,2%

Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

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%
Bachelorstudent*innen insgesamt	545	529	49,3%	519	482	48,2%	527	459	46,6%	498	433	46,5%	474	369	43,8%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	188	223	54,3%	150	174	53,7%	145	167	53,5%	123	134	52,1%	132	92	41,1%
BA Data Science insgesamt										76	50	39,7%	127	71	35,9%
BA Data Science 1. Fachsemester										76	50	39,7%	83	43	34,1%
BA Datenanalyse und Datenmanagement insgesamt	283	307	52,0%	266	261	49,5%	280	246	46,8%	221	166	42,9%	168	115	40,6%
BA Datenanalyse und Datenmanagement 1. Fachsemester	110	142	56,3%	68	89	56,7%	81	82	50,3%						
BA Statistik insgesamt	262	222	45,9%	253	221	46,6%	247	213	46,3%	201	217	51,9%	179	183	50,6%
BA Statistik 1. Fachsemester	78	81	50,9%	82	85	50,9%	64	85	57,0%	47	84	64,1%	49	49	50,0%

- 1) War das Gewinnen von Studentinnen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert? (Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf.)
X → Ja.
 - a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Der BA Data Science wurde 2019 an der Fakultät neu aufgenommen. Der Studiengang ist sehr informatiklastig, dennoch möchte die Fakultät Statistik den Frauenanteil erhöhen.
 - b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Eine Maßnahme ist die gezielte Werbung für weibliche Studierende. Unsere Studienberater*innen sind an zahlreichen Bildungsmessen und Infoveranstaltungen an den Schulen vertreten. Darüber hinaus werden Schülerinnen gezielt angesprochen, um Vorurteile gegenüber Data Science frühzeitig abzubauen und Interesse am Fach zu wecken. Auch an Infoveranstaltungen wie den Girl's Day und MinTU nimmt die Fakultät teil, um Schülerinnen frühzeitig für ein Studium an der Fakultät begeistern zu können.
 - c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 3.000,00€
- 3) Bemerkungen:
In den Bachelorstudiengängen liegt der Anteil der Studentinnen bei rund 40 %, in BA Data Science etwas niedriger (siehe Punkt 1.2). In BA Statistik liegt der Anteil stabil bei rund 50%. Hier ist es weiterhin wichtig, mehr Studieninteressierte insgesamt für diese Fächer zu gewinnen und den Übergang Schule-Hochschule gut zu begleiten.

2. Studienverlauf

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	545	529	49,3%	519	482	48,2%	527	459	46,6%	498	433	46,5%	474	369	43,8%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	17	19	52,8%	21	15	41,7%	14	11	44,0%	16	15	48,4%	8	12	60,0%
Masterstudent*innen insgesamt	62	57	47,9%	66	55	45,5%	74	57	43,5%	78	60	43,5%	365	183	33,4%
Masterabsolvent*innen insgesamt	20	16	44,4%	15	19	55,9%	12	8	40,0%	18	14	43,8%	13	15	53,6%
BA Data Science insgesamt										76	50	39,7%	127	71	35,9%
BA Data Science Absolvent*innen										0	0	-	0	0	-
MA Data Science insgesamt										7	2	22,2%	287	119	29,3%
MA Data Science Absolvent*innen										0	0	-	0	0	-
BA Statistik insgesamt	262	222	45,9%	253	221	46,6%	247	213	46,3%	201	217	51,9%	179	183	50,6%
BA Statistik Absolvent*innen	16	15	48,4%	20	14	41,2%	12	11	47,8%	14	14	50,0%	7	11	61,1%
MA Statistik insgesamt	45	44	49,4%	49	42	46,2%	53	46	46,5%	45	49	52,1%	38	50	56,8%
MA Statistik Absolvent*innen	16	16	50,0%	13	17	56,7%	10	5	33,3%	16	12	42,9%	11	13	54,2%
BA Datenanalyse und Datenmanagement insgesamt	283	307	52,0%	266	261	49,5%	280	246	46,8%	221	166	42,9%	168	115	40,6%
BA Datenanalyse und Datenmanagement Absolvent*innen	1	4	80,0%	1	1	50,0%	2	0	0%	2	1	33,3%	1	1	50,0%
MA Datenwissenschaft insgesamt	17	13	43,3%	17	13	43,3%	21	11	34,4%	21	7	25,0%	15	4	21,1%
MA Datenwissenschaft Absolvent*innen	4	0	0%	2	2	50,0%	2	3	60,0%	2	2	50,0%	2	2	50,0%
MA Econometrics insgesamt										5	2	28,6%	25	10	28,6%
MA Econometrics Absolvent*innen										0	0	-	0	0	-

1) Bitte analysieren Sie die Geschlechterrelationen im Laufe des Studiums.

a) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

Während der Studienphasen bleiben die Anteile etwa ähnlich. Es gibt keine großen Auffälligkeiten (bzgl. MA Data Science siehe 2.2c).

b) Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?

Im Statistikstudium sind die Frauen im Master im Vergleich zum Bachelor nicht unterrepräsentiert. Die Anteile der Masterstudentinnen bewegen sich im Bereich von 46,2% bis 56,8%, und im Bachelorstudium im Bereich von 45,9% bis 51,9%. Über die Jahre hinweg sind Bachelor und Master jeweils vergleichbar. In den Data Science Studiengängen sind in den letzten beiden Jahren die Frauenanteile im Master im Vergleich zum Bachelor gesunken, siehe dazu 2.2c)

c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?

Nein, Anteil bei Masterabsolventinnen lag im Jahr 2020 bei rund 53,6%.

d) In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Im MA Data Science und MA Econometrics ist der Unterschied deutlich sichtbar (siehe 2.2c).

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Ja.

- a) Dabei legt die Fakultät auf folgende Studienphase/folgenden Studiengang einen besonderen Fokus:
MA Data Science und MA Econometrics
- b) Die Fakultät möchte hier bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Es ist nicht absehbar, wie sich der Frauenanteil durch die Maßnahmen entwickeln wird.
- c) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Momentan werden die Zulassungsvoraussetzungen angepasst. Daher erwartet die Fakultät eine deutliche Veränderung. Darüber hinaus spielt Internationalität eine große Rolle. Da unser MA ein englischsprachiger Studiengang ist, haben wir überwiegend Studierende aus anderen Ländern. Die Fakultät hat wenig Einfluss auf die Einschreibequoten von Studentinnen aus dem Ausland, hier überwiegen Indien, Bangladesch und Pakistan.
- d) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 3.000,00 €

3) Bemerkungen:

Der Fokus der Fakultät liegt darauf die Studierenden zu einem erfolgreichen Studienbeginn und auch Studienabschluss zu führen. Im Einflussbereich und Ziel der Fakultät ist dagegen der Erhalt der Frauen aus dem Ausland, die ein Data Science Studium bei uns begonnen haben. Wir erwarten daher, dass Masterabsolventinnen im Vergleich zu Masterstudierenden nicht unterrepräsentiert sein werden.

3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann als ein erster Schritt in Richtung wissenschaftliche Laufbahn gewertet werden. Legt die Fakultät hier ein Handlungsfeld fest, fördert sie den Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen.

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	545	529	49,3%	519	482	48,2%	527	459	46,6%	498	433	46,5%	474	369	43,8%
SHK insgesamt	17	23	57,5%	21	17	44,7%	15	20	57,1%	16	15	48,4%	22	20	47,6%
Masterstudent*innen insgesamt	62	57	47,9%	66	55	45,5%	74	57	43,5%	78	60	43,5%	365	183	33,4%
WHF insgesamt	12	9	42,9%	14	20	58,8%	15	16	51,6%	18	15	45,5%	17	17	50,0%

1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Nein.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob weibliche SHK im Vergleich zu den Bachelorstudentinnen bzw. weibliche WHF im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind. Ziel sollte ein überrepräsentativer Anteil an Frauen sein, damit ein

höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.)

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Auf unserer Homepage werden die Stellenangebote veröffentlicht um als Hilfskraft für Tätigkeiten an unserer Fakultät zu bewerben. Unser Ziel ist insbesondere weibliche Hilfskräfte zu gewinnen, weiter anzubinden und zu erhalten.

4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

Der Masterabsolventinnen-Anteil dient im Kaskadenmodell als Bezugsgröße für den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen (WHK- und E 13-Stellen). Da an der TU Dortmund WHK-Stellen nur noch selten besetzt werden, sind sie hier mit den Beschäftigten in der Einstiegseingruppierung E 13 zusammengefasst.

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 %
Masterabsolvent*innen insgesamt	20	16	44,4%	15	19	55,9%	12	8	40,0%	18	14	43,8%	13	15	53,6%
E 13 & WHK	35	22	38,6%	30	21	41,2%	33	23	41,1%	38	21	35,6%	34	21	38,2%

1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?

Der Anteil der Masterabsolventinnen ist im Jahr 2020 auf 53,6% gestiegen. Durch aktive Ansprache und frühzeitige Informationen von Studentinnen über die Möglichkeit und Bedingungen einer Promotion versucht die Fakultät den Anteil zu erhöhen.

b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

Der Anteil der Wissenschaftlerinnen in dem genannten Zeitraum liegt bei rund 40%.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob akademische Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind.)

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Die Fakultät ist bemüht den Anteil zu erhöhen.

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

Die bisherigen Aktivitäten werden weiter fortgesetzt und weitere Maßnahmen werden ausgebaut (siehe 4.1 a).

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

4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

Die Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich spielen eine große Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Bietet die Fakultät hier gute Beschäftigungsverhältnisse, stärkt sie den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	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
Summe	36	22	37,9%	40,0%	29,4%	33	21	38,9%	41,2%	38,5%	36	23	39,0%	41,1%	40,0%	40	20	33,3%	35,1%	33,3%	38	21	35,6%	37,5%	32,4%

- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.

5. Abgeschlossene Promotionen

Im Kaskadenmodell werden die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Masterabsolventinnen gesetzt.

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 %
Masterabsolvent*innen	20	16	44,4%	15	19	55,9%	12	8	40,0%	18	14	43,8%	13	15	53,6%
Abgeschlossene Promotionen	8	4	33,3%	5	6	54,5%	4	7	63,6%	4	1	20,0%	7	2	22,2%

- War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)
X → Ja.

- a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Promotionsvorhaben sind mehrjährige Projekte. Aus familiären Gründen hatten Wissenschaftlerinnen an der Fakultät sich beurlauben lassen und somit erwarten wir eine Steigerung in den nächsten Jahren.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Weiterhin wird die Teilnahme am Mentoring³ Programm unterstützt.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 600,00€

6. Vertretungsprofessuren

Das Vertreten von Professuren fördert die Chancen auf eine Lebenszeitprofessur. Dabei ist weniger relevant, ob es sich um eine volle oder anteilige Professurvertretung handelt. Aus diesem Grund bildet die folgende Tabelle Kopfzahlen ab.

Die TU Dortmund strebt an, Vertretungsprofessuren mindestens zu 40 % weiblich zu besetzen.

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 %
Vertretungsprofessuren	1	0	0%	0	0	-	0	0	-	1	0	0%	3	0	0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Es wurden gezielt Wissenschaftlerinnen angesprochen. Leider sind Vertretungsprofessuren nicht im Sinne einer optimalen Karriereförderung. Es sind nur wenige Frauen in diesem Bereich auf dem Arbeitsmarkt. Wir würden geeigneten Kandidatinnen bevorzugt Tenuretrack-Stellen geben als eine Vertretungsprofessur, wie es auch bereits geschehen ist.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? ---
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

7. Juniorprofessuren

Im Kaskadenmodell werden nach den Vorgaben der DFG die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Habilitationen und W 1-Professuren gesetzt. Da an der TU Dortmund sehr wenige Habilitationen abgeschlossen werden, fließen diese nicht in die Betrachtung ein. Da Juniorprofessuren selten intern besetzt werden, wird hier auch der Bundesdurchschnitt an im Fach abgeschlossenen Promotionen als Bezugsgröße aufgeführt. Die TU Dortmund strebt bei den Juniorprofessuren der Fakultäten einen Frauenanteil von 40 % an. Bei den sogenannten „Wanka-Professuren“ hat sie einen Frauenanteil von 50 % im Förderantrag zugesagt.

Stichtag 1.12.	2016	2016	2016	2017	2017	2017	2018	2018	2018	2019	2019	2019	2020	2020	2020
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	8	4	33,3%	5	6	54,5%	4	7	63,6%	4	1	20,0%	7	2	22,2%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	1	0	0%	1	0	0%	0	1	100%	0	2	100%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	1	100%
ohne Tenure Track	0	0	-	1	0	0%	1	0	0%	0	1	100%	0	1	100%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
In Berufungsverfahren wird versucht viele geeignete Kandidatinnen zu finden. Die Fakultät wird in diesen Verfahren tatkräftig durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät unterstützt
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Im Jahr 2020 konnte wir zwei Wissenschaftlerinnen gewinnen.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

8. Professuren

8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

Stichtag 1.12.	2016	2016	2016	2017	2017	2017	2018	2018	2018	2019	2019	2019	2020	2020	2020
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Professuren insgesamt	7	2	22,2%	6	2	25,0%	7	2	22,2%	7	2	22,2%	7	2	22,2%
W 3/C 4	5	2	28,6%	4	2	33,3%	5	2	28,6%	4	2	33,3%	4	2	33,3%
W 2/C 3	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	3	0	0%	3	0	0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 40 % und hochgerechnet bis 2021 50 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 22 %.
Erläuterungen:
Zwei Berufungsverfahren sind noch nicht abgeschlossen.
- 2) Beschreiben und bewerten Sie die Maßnahmen, die die Fakultät ergriffen hat, um proaktiv nach geeigneten Frauen für Professuren zu suchen:
X → Diese Medien wurden für die Verbreitung der Ausschreibungen genutzt (Verteilerlisten, Portale, weitere Print- und Onlinemedien):
www-Seiten der TU Dortmund und der Fakultät Statistik sowie der UA Ruhr, Zeit, fachspezifische Mailinglisten, DHV-Ausschreibungsdienst, EURAXESS, academics usw.

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:

FemConsult, AcademiaNet

X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.

Ja

X → Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.

Ja

X → Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.

Ja

→ Weitere Maßnahmen: ---

8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

Das Hochschulgesetz NRW definiert die Professorinnenquote einer Fakultät als den Frauenanteil in der Gruppe der berufungsfähigen Personen im Fach bundesweit. Hierfür liegen aktuell Daten bis 2018 vor. Zur Berechnung dieser Quote werden Juniorprofessor*innen der Jahre 2013 bis 2018, Habilitierte der Jahre 2016 bis 2018 und Promovierte der Jahre 2013 bis 2015 herangezogen. Die kumulierten Werte dieser Gruppen ergeben im Fach Mathematik einen Frauenanteil von **25 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Das Hochschulgesetz NRW sieht diesen Wert als Zielquote für das Fach Mathematik vor. Für das Fach Statistik weist das Statistikportal keine eigenen Daten aus.

Aktuell sind in Ihrer Fakultät drei W 2-Professuren mit Männern besetzt. Die fünf W 3-Professuren teilen sich drei Männer und zwei Frauen.

Zurzeit zu besetzen sind zwei W 3-Professuren. Eine W 1-Professur mit Tenure Track auf W 2 ist mit einer Frau besetzt. (Stand Mai 2021)

Bis Ende 2026 wird in Ihrer Fakultät zudem eine W 3-Professur frei, die aktuell mit einer Frau besetzt ist.

Stand Mai 2021	Besetzte Professuren		Aktuell unbesetzt	Austritte aus dem Dienst bis 12/2026		Für 12/2026 absehbare Geschlechterverteilung		Zu besetzen	Für 2026 angestrebte Geschlechterverteilung			Zu berufende Frauen (Ziel)
	m	w		m	w	m	w		m	w	w %	
Summe (ohne W 1)	6	2	2		1	6	1	3	7	4	36%	2
W 3/C 4	3	2	2		1	3	1	3				2
W 2/C 3	3					3	1					
W 1 mit TT auf W 2		1										

1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 36%

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

Die Fakultät wird wie immer versuchen, im Sinne der Bestenauswahl eine Professorin zu gewinnen.

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

Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stehen ein angemessenes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen im Fokus.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	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
Technik	1		0%			1		0%			1		0%			1		0%			1		0%		
Verwaltung		12	100%	100%	100%		11	100%		100%		12	100%		100%		12	100%	100%	100%		12	100%	100%	100%

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät? Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Nein, momentan sind keine Maßnahmen vorgesehen.
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Nein.
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Nein.
- 4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
 - a) Liegen für die Mitarbeiter*innen Ihrer Fakultät Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
Ja, die Tätigkeitsdarstellungen werden nach Bedarf gesichtet und aktualisiert.
 - b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
Nach Absprache mit dem/der Vorgesetzte*n und der Personalabteilung.
 - c) Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
4 Mitarbeiterinnen haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n. Es entstehen keine Unstimmigkeiten hinsichtlich Weisungsbefugnis.
 - d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet Ihre Fakultät den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung?
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Weiterentwicklung von Laborant*in zur technischen Assistent*in, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...
Das Dekanat motiviert Mitarbeiter*innen an Weiterbildungsmöglichkeiten teilzunehmen.

- e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
Ja, es bestehen für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen. Die Sekretärinnen mit der gleichen Eingruppierung vertreten sich gegenseitig.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Sekretariatstreffen werden regelmäßig vom Dekanat durchgeführt. Dadurch sind die Mitarbeiterinnen immer aktuell informiert. Eine Teambildungsmaßnahme ist momentan in Planung.
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 500,00€
- 7) Bemerkungen:
Aus Gründen des Datenschutzes wird auf eine Darstellung nach Entgeltstufen verzichtet.

Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf – insbesondere in Corona-Zeiten, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.)
Die Fakultät unterstützt die Entwicklung der HomeOffice Arbeitsplätze für alle Statusgruppen.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Der Lehrauftrag der Fakultät ist in erster Linie die erfolgreiche Vermittlung statistischer Konzepte und deren Anwendung. Die Geschlechtervielfalt ist per se kein Teil dieser Konzepte. Die Forschung ist auf Methodenentwicklung fokussiert.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Auf die Vielfalt der Geschlechter wird z. B. in den Rundmails, Informationsmaterialien, Fragebögen für die Lehrveranstaltungen geachtet.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere Fakultätsorgane:

Stichtag: 1.12.2020	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	7	4	36%	38	21	36%	839	552	40%	1	12	92%	885	589	40%
1 Dekanat	1	1	50%	0	0	-	0	0	-	0	2	100%	1	3	75%
2 Fakultätsrat	5	1	17%	2	0	0%	1	1	50%	0	1	100%	8	3	27%
3 Prüfungsausschuss Statistik BA	1	2	67%	1	0	0%	0	1	100%	-	-	-	2	3	60%
4 Prüfungsausschuss Statistik MA	1	2	67%	1	0	0%	0	1	100%	-	-	-	2	3	60%
5 Prüfungsausschuss Data Science BA	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	-	-	-	3	0	0%
6 Prüfungsausschuss Data Science MA	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	-	-	-	3	0	0%
7 Prüfungsausschuss Econometrics MA	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	-	-	-	3	0	0%
8 Prüfungsausschuss Weiterbildung Data Science und Big Data	2	1	33%	1	0	0%	1	0	0%	-	-	-	4	1	20%
9 Promotionsausschuss	2	2	40%	2	0	0%	1	0	0%	-	-	-	5	2	29%
10 Studienbeirat	2	1	33%	2	0	0%	3	0	0%	-	-	-	7	1	13%
11 Haushaltskommission	1	1	50%	0	1	100%	1	0	0%	-	-	-	2	2	50%
12 Rechnerkommission	1	0	0%	2	1	33%	1	0	0%	-	-	-	4	1	20%
13 Kommission für Lehre und Studium	1	1	50%	1	0	0%	1	0	0%	-	-	-	3	1	25%
14 QV Kommission	1	1	50%	0	1	100%	2	3	60%	-	-	-	3	5	63%
15 Kommission für Bau- und Raumfragen	1	1	50%	1	0	0%	1	0	0%	-	-	-	3	1	25%
16 Kommission für Strukturfragen	1	2	67%	1	0	0%	0	1	100%	-	-	-	2	3	60%
17 Kommission für Öffentlichkeitsarbeit	2	1	33%	1	0	0%	1	0	0%	-	-	-	4	1	20%
18 Kommission für Bibliotheksangelegenheiten	1	1	50%	0	1	100%	0	1	100%	-	-	-	1	3	75%

- 1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?
(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert?)
Die Fakultät versucht nach Möglichkeit immer auf die Geschlechterparität in den Kommissionen zu achten, aber achtet auch gleichzeitig darauf, dass die Wissenschaftlerinnen ihre Forschung nicht wegen einer Überbelastung durch Gremiensitzungen vernachlässigen müssen.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?
In jedem Berufungsverfahren muss die Fakultät auf die Parität bei der Besetzung von Kommissionen achten. Darüber hinaus bekommen Professorinnen häufig Anfrage als Gutachterinnen zu fungieren. Nach Möglichkeit wird durch Organisation und die Terminierung der Sitzungen versucht, einer Überlastung wenigstens teilweise entgegenzuwirken.

- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen:
In der Summe wurde auf die Frauenanteile in den Gremien geachtet. Daher besteht kein Handlungsbedarf.
- a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 4) Bemerkungen:
Das Dekanat besteht aus Dekanin und Prodekan

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 15.11.2021 zugestimmt.

Technische Universität Dortmund
Fakultät Statistik
- Dekanat -
Vogelpothsweg 87
D-44221 Dortmund

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan*in

Gleichstellungskonzept der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen	2
Scherengrafik	2
Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen.....	3
1. Studieneinstieg	3
2. Studienverlauf.....	4
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	5
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	6
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	6
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich.....	6
5. Abgeschlossene Promotionen	7
6. Vertretungsprofessuren	8
7. Juniorprofessuren	9
8. Professuren	9
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	9
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	10
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	11
Teil 3: Übergreifende Themen.....	13
Teil 4: Gremienbesetzung	13
Beschlussfassung.....	15

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Fakultät 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.

Die Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen steht im Teil 1 des Gleichstellungskonzepts im Mittelpunkt. Wichtiges Bezugsmodell ist das Kaskadenmodell der DFG. Dieses sieht vor, dass der Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe dem Frauenanteil auf der vorausgehenden Karrierestufe entsprechen soll. Zielquote für eine Karrierestufe ist somit der Frauenanteil auf der vorherigen. Finales Ziel ist ein Anteil von 50 % Frauen.

Teil 1 des Konzepts bietet Ihnen Raum für die Analyse der Daten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, auf welchen Stufen der wissenschaftlichen Karriere in Ihrer Fakultät Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen der Karriereentwicklung die Fakultät Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). Fakultäten, in denen der Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen unter dem der Männer liegt, legen fest, auf welchen Stufen Maßnahmen besonders sinnvoll sind. Es wird also nicht erwartet, dass diese Fakultäten für alle Karrierestufen Maßnahmen entwickeln.

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie im jeweiligen Bereich durchführen wollen.

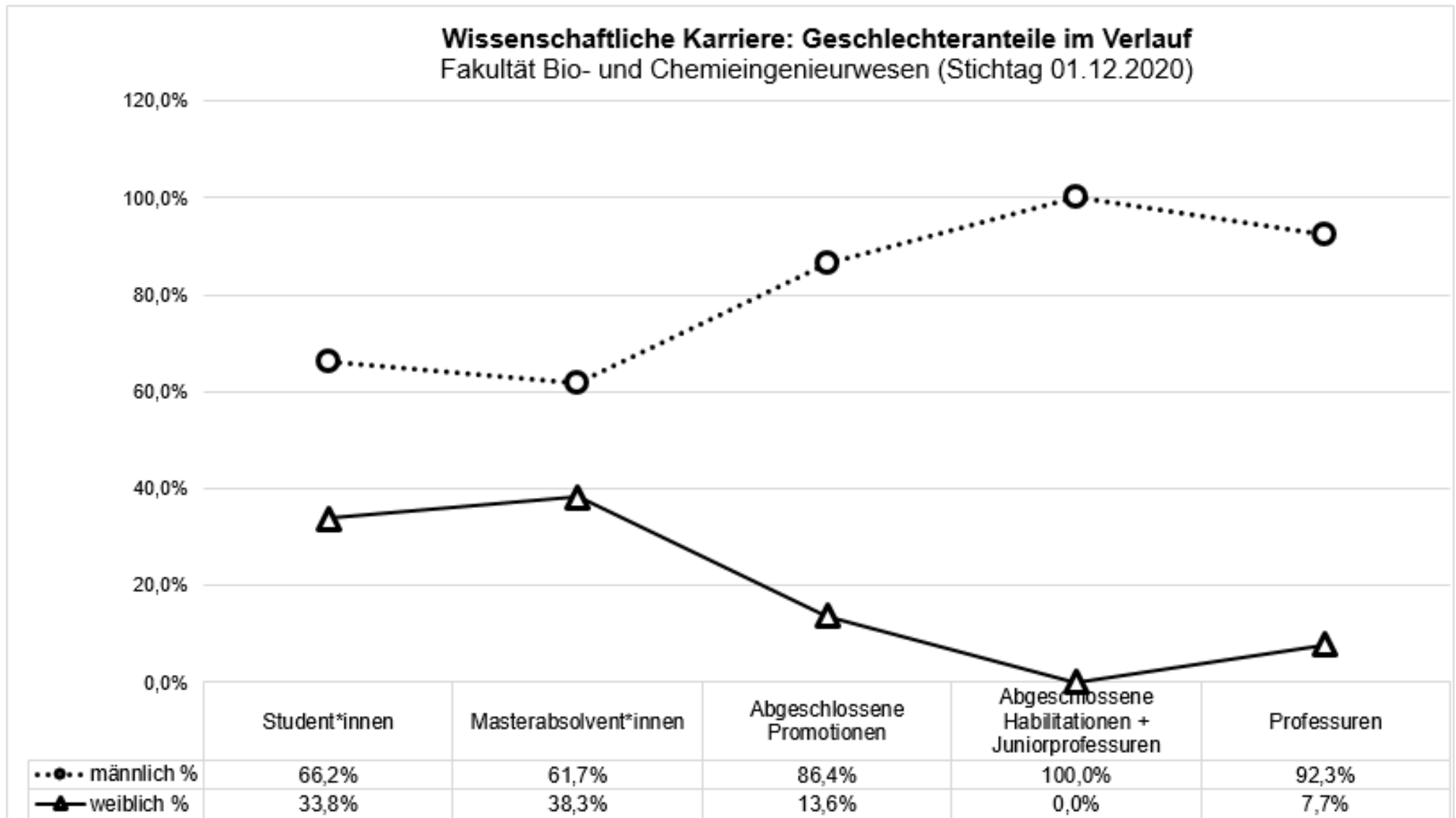
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

Ein abschließender 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: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik



Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

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 %
Bachelor insgesamt	699	359	33,9%	689	357	34,1%	622	328	34,5%	589	299	33,7%	546	286	34,4%
Bachelor 1. Fachsemester	157	89	36,2%	162	85	34,4%	109	63	36,6%	109	56	33,9%	95	61	39,1%
BA Bioingenieurwesen insgesamt	200	182	47,6%	201	190	48,6%	175	171	49,4%	167	163	49,4%	161	146	47,6%
BA Bioingenieurwesen 1. Fachsemester	39	39	50,0%	59	58	49,6%	33	31	48,4%	35	33	48,5%	37	28	43,1%
BA Chemieingenieurwesen insgesamt	499	177	26,2%	488	167	25,5%	447	157	26,0%	422	136	24,4%	385	140	26,7%
BA Chemieingenieurwesen 1. Fachsemester	118	50	29,8%	103	27	20,8%	76	32	29,6%	74	23	23,7%	58	33	36,3%

1) War das Gewinnen von Studentinnen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

a) Auf welchem Studiengang/welchen Studiengängen lag der Fokus in diesem Haupthandlungsfeld?

Bio- und Chemieingenieurwesen, Bachelor und Master

b) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?

SchnupperUni für Schülerinnen, Beschäftigung weiblicher studentischer Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit, Studieninformationstage, zielgruppenspezifische Ansprache in der Öffentlichkeitsarbeit, generelle Erhöhung der Beschäftigung von weiblichen studentischen Hilfskräften.

c) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

Die Geschlechterrelation konnte seit 2016 gehalten bzw. leicht erhöht werden.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert? (Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf.)

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Der Anteil der weiblichen Studierenden soll mindestens gehalten werden.

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

Die bisherigen Maßnahmen werden fortgeführt, um weiterhin den Anteil weiblicher Studierende beizubehalten und wenn möglich zu erhöhen. Es wurden außerdem die Karrierewochen eingeführt, in welcher von internen und externen Dozent*innen Workshops in Bezug auf Bewerbungen, Berufsprofile und frauenspezifische Hürden beim Berufseinstieg angeboten wurden. Neben dem Angebot der Weiterbildung und persönlichen Weiterentwicklung, wird zukünftig vermehrt auf eine paritätische Besetzung der Gremien mit Studentinnen, sowie Einbindung in die Fachschaft gefördert, um weibliche Interessensvertreterinnen der Studierendenschaft stärker zu fördern.

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

2. Studienverlauf

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	699	359	33,9%	689	357	34,1%	622	328	34,5%	589	299	33,7%	546	286	34,4%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	71	38	34,9%	67	43	39,1%	71	38	34,9%	73	40	35,4%	72	28	28,0%
Masterstudent*innen insgesamt	298	143	32,4%	294	137	31,8%	270	138	33,8%	238	124	34,3%	237	113	32,3%
Masterabsolvent*innen insgesamt	76	34	30,9%	85	55	39,3%	107	43	28,7%	100	52	34,2%	79	49	38,3%
BA Bioingenieurwesen insgesamt	200	182	47,6%	201	190	48,6%	175	171	49,4%	167	163	49,4%	161	146	47,6%
BA Bioingenieurwesen Absolvent*innen	30	25	45,5%	24	22	47,8%	28	20	41,7%	24	22	47,8%	16	14	46,7%
MA Bioingenieurwesen insgesamt	59	48	44,9%	73	55	43,0%	62	52	45,6%	54	48	47,1%	47	43	47,8%
MA Bioingenieurwesen Absolvent*innen	20	14	41,2%	8	15	65,2%	32	18	36,0%	29	19	39,6%	23	22	48,9%
BA Chemieingenieurwesen insgesamt	499	177	26,2%	488	167	25,5%	447	157	26,0%	422	136	24,4%	385	140	26,7%
BA Chemieingenieurwesen Absolvent*innen	41	13	24,1%	43	21	32,8%	43	18	29,5%	49	18	26,9%	56	14	20,0%
MA Chemieingenieurwesen ¹ insgesamt	239	95	28,4%	221	82	27,1%	208	86	29,3%	184	76	29,2%	190	70	26,9%
MA Chemieingenieurwesen ¹ Absolvent*innen	56	20	26,3%	77	40	34,2%	75	25	25,0%	71	33	31,7%	56	27	32,5%

¹ Der Studiengang Chemical Engineering - Process Systems Engineering ist als Spezialisierungsrichtung im Master Chemieingenieurwesen enthalten.

1) Bitte analysieren Sie die Geschlechterrelationen im Laufe des Studiums.

a) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

Die Geschlechterrelationen der Bachelorstudentinnen wurde konstant gehalten, während der Anteil der Bachelorabsolventinnen im Jahr 2020 gesunken ist. Dies lässt sich durch die Abnahme der Bachelorabsolventinnen des Chemieingenieurwesens erklären. Hier sollte besonders darauf geachtet, dass die Geschlechterrelation nicht weiter absinkt, sondern wieder auf ursprüngliches Niveau gehoben wird.

b) Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?

Der Anteil der Frauen im Masterstudium ist im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen sehr ähnlich. Der Vergleich der Gesamtzahlen zeigt, dass Studentinnen in der Regel nach dem absolvierten Bachelorabschluss im Masterstudium verbleiben.

c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?

Masterabsolventinnen sind im Vergleich zu den Masterstudentinnen nicht unterrepräsentiert. Die Daten im Jahresverlauf schwanken, aber zeigen dennoch, dass Masterstudentinnen in der Regel auch ihren Abschluss im Masterstudium erreichen.

d) In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Besonders hervorzuheben ist die paritätische Geschlechterrelation im Studiengang Bioingenieurwesen (Bachelor und Master). Der Studiengang Chemieingenieurwesen (Bachelor und Master) zeigt eine Verteilung von 25 - 30 % weiblicher Studierende.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Nein.

3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann als ein erster Schritt in Richtung wissenschaftliche Laufbahn gewertet werden. Legt die Fakultät hier ein Handlungsfeld fest, fördert sie den Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen.

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	699	359	33,9%	689	357	34,1%	622	328	34,5%	589	299	33,7%	546	286	34,4%
SHK insgesamt	34	13	27,7%	27	9	25,0%	32	12	27,3%	32	17	34,7%	31	24	43,6%
Masterstudent*innen insgesamt	298	143	32,4%	294	137	31,8%	270	138	33,8%	238	124	34,3%	237	113	32,3%
WHF insgesamt	38	16	29,6%	32	16	33,3%	29	14	32,6%	36	16	30,8%	34	14	29,2%

- 1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Ja.
 - a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Es wurde vermehrt auf die Einstellung weiblicher studentischer Hilfskräfte geachtet, um im frühen Stadium an Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für wissenschaftliche Fragestellungen und eine mögliche Hochschulkarriere zu wecken.
 - b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Es konnten vermehrt weibliche SHK eingestellt werden und der prozentuale Anteil der Bachelorstudentinnen übertroffen werden. Bei der Einstellung der WHF konnte der Anteil der weiblichen Masterstudentinnen gehalten werden.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob weibliche SHK im Vergleich zu den Bachelorstudentinnen bzw. weibliche WHF im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind. Ziel sollte ein überrepräsentativer Anteil an Frauen sein, damit ein höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.)
X → Ja.
 - a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 43,6 % weibliche SHK sollen möglichst gehalten werden, mehr als 34,4 % weibliche SHK soll dauerhaft gehalten werden, Erhöhung auf 32,3 % weibliche WHF.
 - b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Es werden weiterhin vermehrt weibliche SHK und WHF eingestellt, um die Studentinnen früh an Forschungsfelder heran zuführen. Gleichzeitig stellen die Studentinnen für andere Studierende, sowie in der Öffentlichkeitsarbeit für Schülerinnen eine Rollenfunktion dar. Es sollen gezielt weibliche Studierende auf die Möglichkeiten offener SHK- und WHK-Stellen hingewiesen werden.
 - c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

Der Masterabsolventinnen-Anteil dient im Kaskadenmodell als Bezugsgröße für den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen (WHK- und E 13-Stellen). Da an der TU Dortmund WHK-Stellen nur noch selten besetzt werden, sind sie hier mit den Beschäftigten in der Einstiegsengruppierung E 13 zusammengefasst.

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 %
Masterabsolvent*innen insgesamt	76	34	30,9%	85	55	39,3%	107	43	28,7%	100	52	34,2%	79	49	38,3%
E 13 & WHK	104	36	25,7%	87	29	25,0%	89	34	27,6%	84	45	34,9%	94	49	34,3%

- 1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Ja.
 - a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Mentor*innen-Programm der BCI, Mentoring³-Programm (Kostenübernahme durch die Fakultät), gezieltes persönliches Ansprechen von potentiellen Kandidatinnen
 - b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Die Geschlechterrelationen konnten zu Gunsten der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erhöht werden.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob akademische Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind.)
X → Ja.
 - a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 38,3%
 - b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Weiterführung des Mentor*innen-Programms der BCI, Mentoring³-Programm (Kostenübernahme durch die Fakultät), gezieltes persönliches Ansprechen von potentiellen Kandidatinnen. Durch weitere Erhöhung des Studentinnenanteils der WHFs sowie der Einbindung in der Gremienarbeit werden Studentinnen an den Wissenschaftsbetrieb herangeführt.
 - c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

Die Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich spielen eine große Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Bietet die Fakultät hier gute Beschäftigungsverhältnisse, stärkt sie den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	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	Teilzeit- vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit- vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit- vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit- vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit- vertrag
Summe	107	37	26%	26%	53%	91	30	25%	25%	37%	96	35	27%	27%	42%	92	46	33%	34%	55%	98	51	34%	35%	54%

- 1) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Ja.
 - a) Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
In der Fakultät werden Teilzeit- und Vollzeitverträge angeboten. In der Regel werden ingenieurwissenschaftliche Projekte durch Vollzeitverträge bearbeitet, während naturwissenschaftliche Projekte oft innerhalb von Teilzeitverträgen durchgeführt werden. In dem naturwissenschaftlichen Bereich sind im Verhältnis mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als wissenschaftliche Mitarbeiter vertreten, so dass die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Verteilung vergleichsweise mehr Teilzeitverträge haben, als die wissenschaftlichen Mitarbeiter.
 - b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Eine Gleichverteilung ist hier nur durch eine Verschiebung des Anteils der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu ingenieurwissenschaftlichen Stellen zu erreichen. Dies wird durch die folgenden Maßnahmen gefördert: Mentor*innen-Programms der BCI, Mentoring³-Programm (Kostenübernahme durch die Fakultät), gezieltes persönliches Ansprechen von potentiellen Kandidatinnen.

5. Abgeschlossene Promotionen

Im Kaskadenmodell werden die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Masterabsolventinnen gesetzt.

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 %
Masterabsolvent*innen insgesamt	76	34	30,9%	85	55	39,3%	107	43	28,7%	100	52	34,2%	79	49	38,3%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	19	10	34,5%	20	12	37,5%	27	4	12,9%	18	8	30,8%	19	3	13,6%

1) War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Nein.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 38,3%

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

Weiterführung des Mentor*innen-Programms der BCI, Mentoring³-Programm (Kostenübernahme durch die Fakultät), gezieltes persönliches Ansprechen von potentiellen Kandidatinnen. Durch weitere Erhöhung des Studentinnenanteils der WHFs sowie der Einbindung in der Gremienarbeit werden Studentinnen an den Wissenschaftsbetrieb herangeführt.

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

3) Bemerkungen:

Es konnten generell die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Masterabsolventinnen verhältnismäßig gehalten werden. Im Jahr 2018 und 2020 wurden deutlich weniger Promotionen von weiblichen Kandidatinnen abgeschlossen. Für das Jahr 2018 kann keine eindeutige Erklärung gefunden werden, während für das Jahr 2020 die COVID-19-Pandemie Auswirkungen gehabt haben kann. Zudem sind nicht alle Promotionen des Jahres 2020 in den Bericht eingegangen. Aus den Zahlen lässt sich kein Haupthandlungsfeld definieren, da auch im Vergleich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Anstellung der üblichen Finanzierung (E13) keine Unregelmäßigkeit erkennbar sind. Bisher sieht die Fakultät die Zahlen im Jahr 2018 und 2020 als Ausreißer, wird diese Zahlen aber weiterhin beobachten, um frühzeitig in Handlung zu treten, falls ein weiterer Abwärtstrend zu beobachten ist.

6. Vertretungsprofessuren

Das Vertreten von Professuren fördert die Chancen auf eine Lebenszeitprofessur. Dabei ist weniger relevant, ob es sich um eine volle oder anteilige Professurvertretung handelt. Aus diesem Grund bildet die folgende Tabelle Kopfzahlen ab.

Die TU Dortmund strebt an, Vertretungsprofessuren mindestens zu 40 % weiblich zu besetzen.

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 %
Vertretungsprofessuren	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%

1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? ---

2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? ----

3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---

- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 6) Bemerkungen: Es werden in der Fakultät nur in Ausnahmefällen Vertretungsprofessuren eingesetzt.

7. Juniorprofessuren

Im Kaskadenmodell werden nach den Vorgaben der DFG die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Habilitationen und W 1-Professuren gesetzt. Da an der TU Dortmund sehr wenige Habilitationen abgeschlossen werden, fließen diese nicht in die Betrachtung ein. Da Juniorprofessuren selten intern besetzt werden, wird hier auch der Bundesdurchschnitt an im Fach abgeschlossenen Promotionen als Bezugsgröße aufgeführt. Die TU Dortmund strebt bei den Juniorprofessuren der Fakultäten einen Frauenanteil von 40 % an. Bei den sogenannten „Wanka-Professuren“ hat sie einen Frauenanteil von 50 % im Förderantrag zugesagt.

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 %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	19	10	34,5%	20	12	37,5%	27	4	12,9%	18	8	30,8%	19	3	13,6%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
ohne Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? ---
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? ---
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 6) Bemerkungen: Es werden zur Zeit keine Besetzungen von Juniorprofessuren geplant.

8. Professuren

8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

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 %
Professuren insgesamt	13	1	7,1%	13	1	7,1%	12	1	7,7%	11	1	8,3%	12	1	7,7%
C 4/W 3	9	1	10,0%	9	1	10,0%	9	1	10,0%	8	1	11,1%	8	1	11,1%
C 3/W 2	4	0	0%	4	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	4	0	0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 24 % auf W 2 und 22 % auf W 3, hochgerechnet bis Ende 2021 39 % auf W 2 und 30 % auf W 3 zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 0 % auf W 2 und 11,1 % auf W 3.
Erläuterungen: Die angestrebte Professorinnenquote konnte bis 2019 nicht erreicht werden. Es wurde proaktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht (siehe Pkt. 2)). In den Berufungsverfahren wurden für die ausgeschriebenen Professuren in der Regel Kandidatinnen zu Bewerbungsverfahren eingeladen. Leider konnten keine geeigneten Kandidatinnen für die jeweiligen Kandidaturen gewonnen werden. Bei der Besetzung der ausstehenden Professuren wird angestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen.
- 2) Beschreiben und bewerten Sie die Maßnahmen, die die Fakultät ergriffen hat, um proaktiv nach geeigneten Frauen für Professuren zu suchen:
 - X → Diese Medien wurden für die Verbreitung der Ausschreibungen genutzt (Verteilerlisten, Portale, weitere Print- und Onlinemedien): ---
 - In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht: ---
 - X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
In den Berufungskommissionen wird gezielt darauf hingewiesen, dass geeignete Kandidat*innen, insbesondere Kandidatinnen, auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht werden sollen.
 - X → Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.
 - Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.
 - Weitere Maßnahmen: ---

8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

Das Hochschulgesetz NRW definiert die Professorinnenquote einer Fakultät als den Frauenanteil in der Gruppe der berufungsfähigen Personen im Fach bundesweit. Hierfür liegen aktuell Daten bis 2018 vor. Zur Berechnung dieser Quote werden Juniorprofessor*innen der Jahre 2013 bis 2018, Habilitierte der Jahre 2016 bis 2018 und Promovierte der Jahre 2013 bis 2015 herangezogen. Die kumulierten Werte dieser Gruppen ergeben im Fach Maschinenbau/Verfahrenstechnik einen Frauenanteil von **17,6 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Das Hochschulgesetz NRW sieht diesen Wert als Zielquote für Ihre Fakultät vor.

Aktuell sind in Ihrer Fakultät vier W 2-Professuren mit Männern besetzt, davon ein Mann mit Tenure Track auf W 3. Die neun W 3-Professuren teilen sich acht Männer mit einer Frau.

Zurzeit zu besetzen sind vier Professuren – davon zwei W 3 und zwei W 2. (Stand Mai 2021)

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zudem zwei W 2-Professuren frei. Beide sind bereits reserviert: eine für die bereits mit einem Mann besetzte W 2 mit TT und die andere für eine als „aktuell unbesetzt“ aufgeführte Professur. Von den zwei W 3-Professuren, die außerdem bis Ende 2026 frei werden, ist eine reserviert für eine als „aktuell unbesetzt“ aufgeführte Professur.

Stand Mai 2021	Besetzte Professuren		Aktuell unbesetzt	Austritte aus dem Dienst bis 12/2026		Für 12/2026 absehbare Geschlechterverteilung		Zu besetzen	Für 2026 angestrebte Geschlechterverteilung			Zu berufende Frauen (Ziel)
	m	w		m	w	m	w		m	w	w %	
Summe (ohne W 1)	12	1	4	4	0	8	1	4	12	3	20%	2
C 4/W 3	8	1	2	2 ²	0	7	1	1 ⁵	8	1	11%	0
C 3/W 2	4 ¹	0	2	2 ³	0	1	0	3	4	2	33%	2

¹ Davon ein Mann mit Tenure Track auf W 3.

² Davon eine reserviert für bereits mit einem Mann besetzte W 2 mit TT und die andere für eine als aktuell unbesetzt aufgeführte Professur.

³ Davon eine reserviert für eine als aktuell unbesetzt aufgeführte Professur.

⁵ Neue Professur, Tenure Track auf W 3 (derzeit W2, mit einem Mann besetzt)

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 20%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Die Maßnahme, welche als die erfolgsversprechendste Maßnahme eingeordnet wird, ist die direkte Kontaktierung von Kandidatinnen, um diese auf die Ausschreibungen aufmerksam zu machen. Diese Maßnahme soll weiterhin verstärkt durch die jeweilige Berufungskommission und dessen Netzwerk durchgeführt werden.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stehen ein angemessenes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen im Fokus.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	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
Technik	21	14	40%	0%	86%	19	15	44%	50%	100%	22	15	41%	33%	100%	20	15	43%	0%	100%	19	12	39%	0%	100%
Verwaltung		16	100%	100%	100%		19	100%	100%	100%		19	100%	100%	100%		18	100%	100%	100%		15	100%	100%	100%

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät? Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten in Technik liegt bei den höheren Gehaltsstufen auf Seiten der Männer, während die unteren und

mittleren Gehaltsstufen eher von Frauen besetzt sind. Die Stellen in der Verwaltung sind zu 100 % mit Frauen besetzt. Eine Einstellung von männlichen Beschäftigten ist wünschenswert.

- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Nein.
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Ja.
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Die Teilzeitverträge sind fast ausschließlich durch Frauen besetzt. Dies ist in der Regel auf eine Reduktion der Arbeitszeit aus eigenem Wunsch (z.B. familiär bedingte Verringerung der Arbeitszeit) zurück zu führen.
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Es sind fast ausschließlich 100 % Frauen, die durch Teilzeitverträge angestellt sind. Der zeitliche Verlauf ist konstant.
 - c) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Die Wiedereinstieg der Anstellung in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis zurück zu kehren, wird den Beschäftigten ermöglicht.
- 4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
 - a) Liegen für die Mitarbeiter*innen Ihrer Fakultät Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
Für die Mitarbeiter*innen der Fakultät liegen von der jeweiligen Arbeitsgruppe bzw. Lehrstuhl eine Tätigkeitsbeschreibung vor. Das Vorhandensein und Aktualität wird regelmäßig von dem/der Vorgesetzten geprüft.
 - b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
In Absprache mit dem/der Vorgesetzten werden die Arbeitszeiten sowie der Arbeitsort flexibel gehalten, in dem Rahmen, welcher die Tätigkeiten vorgibt. Kernarbeitszeiten werden in Absprache mit dem/der Vorgesetzten definiert.
 - c) Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
Die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben eine*n Vorgesetzte*n.
 - d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet Ihre Fakultät den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung?
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Weiterentwicklung von Laborant*in zur technischen Assistent*in, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...
Die Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit interne und externe Weiterbildungsangebote wahrzunehmen.
 - e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
Die Vertretung von Mitarbeiter*innen verbleibt in der jeweiligen Arbeitsgruppe bzw. Lehrstuhl, in Absprache auch Lehrstuhlübergreifend.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt?
Alle Maßnahmen werden weiter geführt.
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.)
Es werden auf allen Ebenen die Vereinbarkeit von Familie gefördert, in dem individuelle Maßnahmen ergriffen werden (z.B. Konsequente Umsetzung des Mutterschutzgesetzes, Abstimmung der Arbeitszeiten auf die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen). Weiterhin erfolgen im Studium Angebote zur Kompetenzerweiterung (Karriereweche inkl. Gendersensible Beratung, PIA-Beschwerdemanagement, Mentoring, internationaler Austausch, usw.), Förderung von externen Angeboten zur Gender-Sensibilisierung, Kostenübernahme von Reisekosten für Mitarbeiterinnen inkl. Tagungsgebühren, sowie eine gendersensible Außerdarstellung in Social Media und Fachliteratur (<https://doi.org/10.1002/cite.202000216>).
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Es werden Veranstaltungen zur Kompetenzerweiterung (geschlechtsneutral) angeboten. In Angeboten wie der "Karriereweche", werden unter anderem Geschlechterspezifische Herausforderungen angesprochen.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Die Fakultät BCI strebt nach Geschlechtervielfalt und bietet aktiv Fördermaßnahmen und Veranstaltungen zur Förderung der Geschlechtervielfalt an: SchnupperUni für Schülerinnen, Beschäftigung weiblicher studentischer Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit, Studieninformationstage, zielgruppenspezifische Ansprache in der Öffentlichkeitsarbeit, generelle Erhöhung der Beschäftigung von weiblichen studentischen Hilfskräften, Teilnahme am Girls Day, Tag der offenen Tür, Teilnahme an Einführungsveranstaltungen für Studieninteressierte.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere Fakultätsgremien:

Stichtag: 1.12.2020	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	12	1	7,7%	98	51	34,2%	783	399	33,8%	19	27	58,7%	912	478	34,4%
1 Dekanat	3	0	0 %	1	1	50 %	0	0	0 %	0	4	100 %	4	5	55,5 %
2 Fakultätsrat	13	1	7,1 %	4	1	20 %	5	1	16,7 %	2	0	0 %	24	3	12,5 %
3 Prüfungsausschuss Bachelor	5	0	0 %	2	0	0 %	2	2	50 %	0	0	0 %	9	2	18,2 %

Stichtag: 1.12.2020	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	12	1	7,7%	98	51	34,2%	783	399	33,8%	19	27	58,7%	912	478	34,4%
4 Promotionsausschuss	3	0	0 %	2	1	33,3 %	0	0	0 %	0	0	0 %	5	1	16,7 %
5 QVM Kommission	2	0	0 %	1	1	50 %	7	1	14,3 %	0	0	0 %	10	2	16,7 %
6 Kommission für Haushalt und Struktur	3	1	25 %	2	0	0 %	1	1	50 %	2	0	0 %	8	2	20 %
7 Studienbeirat	3	0	0 %	1	1	50 %	5	1	16,7 %	0	0	0 %	9	2	18,2 %
8 Satzungsausschuss	1	0	0 %	0	1	100 %	1	1	50 %	0	0	0 %	2	2	50 %
9 IT-Arbeitsgruppe	2	0	0 %	4	0	0 %	2	0	0 %	2	0	0 %	10	0	0 %
10 Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit	2	0	0 %	2	1	33 %	1	1	50 %	0	0	0 %	5	2	28,6 %

1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?

(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert?)

In allen Gremien sind Frauen unterrepräsentiert. Im Fakultätsrat sind Frauen aller Statusgruppe gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert (Professor*innen ausgenommen). Im Prüfungsausschuss sind Frauen aus der Statusgruppe der Professor*innen und der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen unterrepräsentiert. Im Promotionsausschuss sind Frauen aus der Statusgruppe der Professor*innen unterrepräsentiert. In der QVM Kommission sind Frauen aus der Statusgruppe der Professor*innen und den Studierenden unterrepräsentiert. In der Kommission für Haushalt und Struktur sind Frauen aus der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung unterrepräsentiert. In dem Studienbeirat sind Frauen aus der Statusgruppe der Professor*innen und den Studierenden unterrepräsentiert. Im Satzungsausschuss sind Frauen aus der Statusgruppe der Professor*innen Technik unterrepräsentiert. In der IT-Arbeitsgruppe sind Frauen aus der Statusgruppe der Professor*innen, der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, der Studierenden und den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und Technik unterrepräsentiert. Im Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit sind Frauen aus der Statusgruppe der Professor*innen unterrepräsentiert.

2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?

Um eine Überlastung der Frauen zu vermeiden, werden realistische Frauenanteile angestrebt, die den Anteil in den Statusgruppen nicht übersteigt.

3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen:

Insgesamt soll ein Anteil von 34,4 % erreicht werden, welcher dem Anteil der jeweiligen Statusgruppen entspricht.

a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:

Bei den Gremienwahlen werden gezielt Frauen aufgefordert sich für eine Wahl aufstellen zu lassen. Es wird vermehrt darauf geachtet, dass die Statusgruppen der Gremien, wenn möglich, paritätisch besetzt werden.

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

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 21.07.2021 zugestimmt.

Technische Universität Dortmund
Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen
Dekanat
44221 Dortmund

Fakultätsstempel

Stephan Litz

Unterschrift Dekan*in

Gleichstellungskonzept der Fakultät Maschinenbau für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen	2
Scherengrafik	2
Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen	3
1. Studieneinstieg	3
2. Studienverlauf.....	5
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	7
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	8
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	8
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich	9
5. Abgeschlossene Promotionen	10
6. Vertretungsprofessuren	11
7. Juniorprofessuren	11
8. Professuren	12
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	12
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	13
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	14
Teil 3: Übergreifende Themen.....	15
Teil 4: Gremienbesetzung	16
Beschlussfassung.....	18

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Fakultät 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.

Die Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen steht im Teil 1 des Gleichstellungskonzepts im Mittelpunkt. Wichtiges Bezugsmodell ist das Kaskadenmodell der DFG. Dieses sieht vor, dass der Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe dem Frauenanteil auf der vorausgehenden Karrierestufe entsprechen soll. Zielquote für eine Karrierestufe ist somit der Frauenanteil auf der vorherigen. Finales Ziel ist ein Anteil von 50 % Frauen.

Teil 1 des Konzepts bietet Ihnen Raum für die Analyse der Daten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, auf welchen Stufen der wissenschaftlichen Karriere in Ihrer Fakultät Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen der Karriereentwicklung die Fakultät Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). Fakultäten, in denen der Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen unter dem der Männer liegt, legen fest, auf welchen Stufen Maßnahmen besonders sinnvoll sind. Es wird also nicht erwartet, dass diese Fakultäten für alle Karrierestufen Maßnahmen entwickeln.

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie im jeweiligen Bereich durchführen wollen.

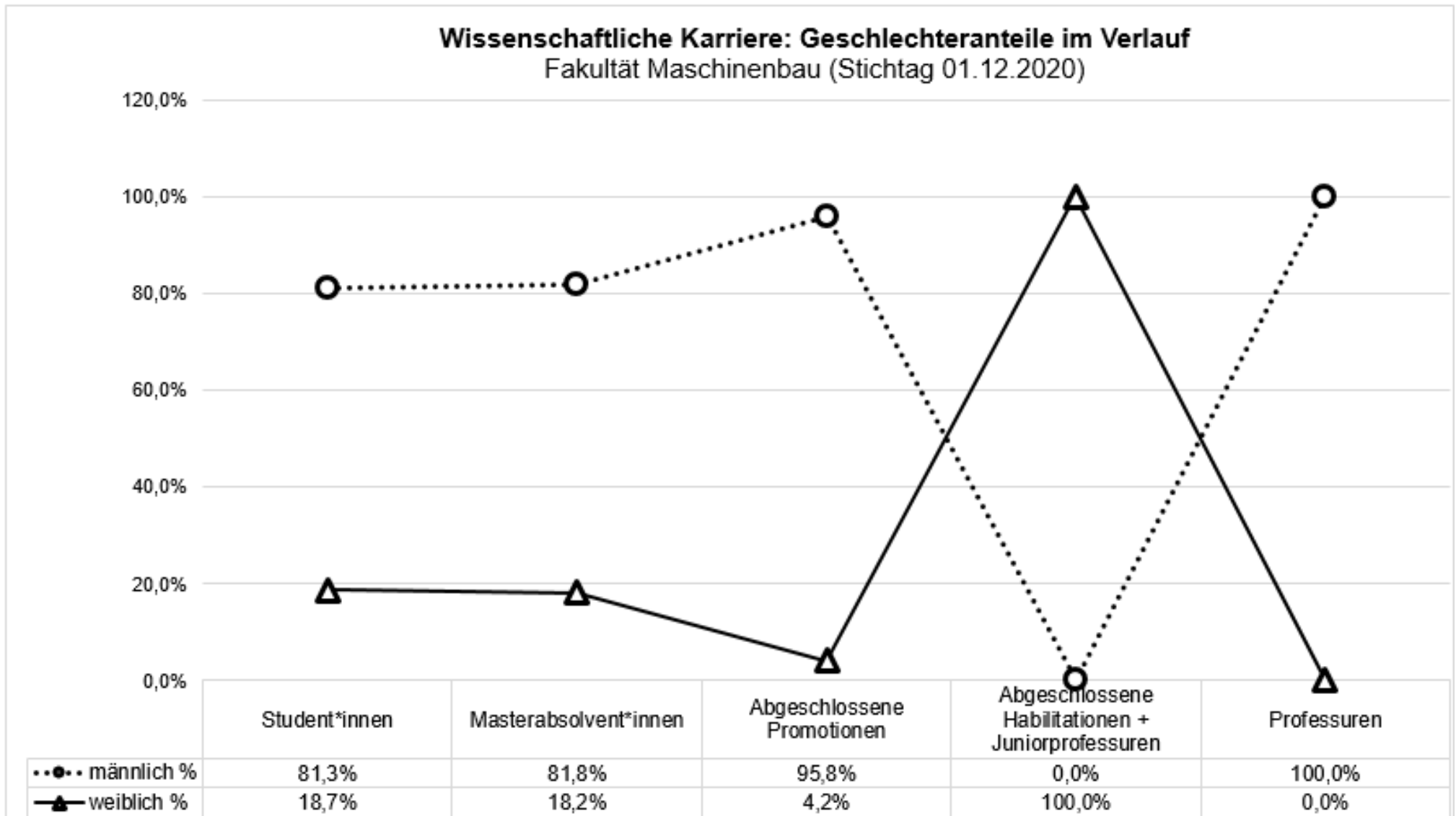
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

Ein abschließender 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: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik



Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	2.653	598	18,4%	2.600	553	17,5%	2.519	570	18,5%	2.392	597	20,0%	2.360	546	18,8%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	594	135	18,5%	601	110	15,5%	506	133	20,8%	506	167	24,8%	492	110	18,3%

Lehramtsstudiengänge

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt	71	24	25,3%	68	20	22,7%	71	21	22,8%	81	24	22,9%	80	24	23,1%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	17	9	34,6%	13	3	18,8%	17	4	19,0%	27	9	25,0%	25	6	19,4%

Fachwissenschaftliche Studiengänge

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 %
fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt	2.582	574	18,2%	2.532	533	17,4%	2.448	549	18,3%	2.311	573	19,9%	2.280	522	18,6%
fachwiss. Studiengänge Bachelor 1. Fachsemester	577	126	17,9%	588	107	15,4%	489	129	20,9%	479	158	24,8%	467	104	18,2%
BA Logistik insgesamt	476	177	27,1%	424	155	26,8%	357	142	28,5%	351	169	32,5%	358	142	28,4%
BA Logistik 1. Fachsemester	94	41	30,4%	85	25	22,7%	56	31	35,6%	97	69	41,6%	97	42	30,2%
BA Maschinenbau insgesamt	1.150	159	12,1%	1.095	138	11,2%	1.072	149	12,2%	987	135	12,0%	940	123	11,6%
BA Maschinenbau 1. Fachsemester	292	47	13,9%	245	22	8,2%	194	45	18,8%	184	32	14,8%	154	20	11,5%
BA Wirtschaftsingenieurwesen insgesamt	956	238	19,9%	1.013	240	19,2%	1.019	258	20,2%	973	269	21,7%	982	257	20,7%
BA Wirtschaftsingenieurwesen 1. Fachsemester	191	38	16,6%	258	60	18,9%	239	53	18,2%	198	57	22,4%	216	42	16,3%

1) War das Gewinnen von Studentinnen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

a) Auf welchem Studiengang/welchen Studiengängen lag der Fokus in diesem Haupthandlungsfeld?

Die entfalteten Aktivitäten zielten auf alle Studiengänge der Fakultät Maschinenbau gleichermaßen ab. Dabei wurden in der Regel gemeinsame Maßnahmen für alle fachwissenschaftlichen Studiengänge initiiert, während für die Lehramtsstudiengänge aufgrund der unterschiedlichen Organisation (zweites Fach, Beteiligung der Bildungswissenschaften etc.) und der zum Teil abweichenden Studieneinstiegssituationen (z.B. im Masterstudiengang Berufsbildung Maschinenbau-/Elektrotechnik) andere Aktivitäten relevant sind und demzufolge auch umgesetzt wurden.

b) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?

Es wurde im Bereich des Dekanats in den Jahren 2019 bis 2021 eine Stelle geschaffen, die Aktivitäten der Fakultät zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses zentral entwickelt und initiiert hat. Diese Stelle wurde mit einer Ingenieurin und Nachwuchswissenschaftlerin besetzt, die bei Ansprache von Schülerinnen und Studentinnen als Role Model wirken kann. Ausgehend von dieser Koordinationsstelle wurden Beteiligungen der Fakultät an allen zentralen Aktivitäten der TU Dortmund zur Außendarstellung und Information von Studieninteressierten (z.B. do-camp-ing, Dortmunder Hochschultage, SchnupperUni, Schüler*innenUni) sowie insbesondere zur Ansprache von Schülerinnen (z.B. MinTU, GirlsDay) organisiert.

c) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

In allen fachwissenschaftlichen Studiengängen zeigt sich eine annähernd gleiche Entwicklung des Anteils weiblicher Studierender. Im Vergleich zu 2016 ist 2017 der Anteil leicht gesunken, in den Jahren 2018 und 2019 ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Das Jahr 2020 bleibt leider hinter diesem erreichten Zuwachs zurück, was auch auf die besonderen Bedingungen und Herausforderungen der COVID 19-Pandemie zurückzuführen ist. In diesem Jahr konnten die in b) aufgeführten Aktivitäten nicht oder nur in sehr begrenztem Maße stattfinden und eine gezielte Ansprache von Schülerinnen war daher nur bedingt möglich.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert? (Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf.)

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Die Fakultät möchte in den fachwissenschaftlichen Bachelor-Studiengängen übergreifend einen Frauenanteil von mindestens 25% erreichen.

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

Wie die positiven Entwicklungen in den Jahren vor 2020 zeigen, haben die ergriffenen Maßnahmen einen positiven Effekt auf den Anteil der weiblichen Studierenden in der Fakultät. Aus diesem Grund sollen diese bewährten Aktivitäten kontinuierlich durch das Dekanat, die Studienkoordination und die Öffentlichkeitsarbeit, in Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät weitergeführt werden. Darüber hinaus soll der direkte Kontakt zu Schulen verstärkt werden, um mehr Schülerinnen direkt ansprechen und für ein ingenieurwissenschaftliches Studium begeistern zu können. Dies erscheint insbesondere an Schulen sinnvoll, welche sich geografisch zwischen der TU Dortmund und anderen Universitäten befinden. Ergänzend wird die Außendarstellung der Fakultät und insbesondere die der Studiengänge bzw. Profildbereiche überarbeitet, so dass thematische Aspekte der Fachwissenschaften deutlicher gemacht werden, die insbesondere weibliche Studieninteressierte ansprechen (z.B. Kreativität und Gestaltungsmöglichkeiten in der Entwicklung technischer Produkte, sozialer Sinn technischer Innovationen, Aspekte der Nachhaltigkeit etc.).

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

2. Studienverlauf

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	2.653	598	18,4%	2.600	553	17,5%	2.519	570	18,5%	2.392	597	20,0%	2.360	546	18,8%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	260	53	16,9%	248	67	21,3%	257	52	16,8%	247	55	18,2%	199	50	20,1%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	1.034	268	20,6%	1.042	277	21,0%	1.033	256	19,9%	1.034	230	18,2%	1.003	227	18,5%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	246	63	20,4%	280	73	20,7%	289	67	18,8%	284	77	21,3%	287	64	18,2%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

Lehramtsstudiengänge

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt	71	24	25,3%	68	20	22,7%	71	21	22,8%	81	24	22,9%	80	24	23,1%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	9	1	10,0%	4	1	20,0%	7	2	22,2%	2	2	50,0%	10	1	9,1%
Lehramt Master ¹ insgesamt	47	5	9,6%	43	7	14,0%	50	10	16,7%	47	11	19,0%	52	13	20,0%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	8	2	20,0%	21	1	4,5%	10	1	9,1%	21	5	19,2%	17	4	19,0%

¹ inkl. Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

Fachwissenschaftliche Studiengänge

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 %
fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt	2.582	574	18,2%	2.532	533	17,4%	2.448	549	18,3%	2.311	573	19,9%	2.280	522	18,6%
fachwiss. Studiengänge Bachelor Absolvent*innen	251	52	17,2%	244	66	21,3%	250	50	16,7%	245	53	17,8%	189	49	20,6%
fachwiss. Studiengänge Master insgesamt	987	263	21,0%	999	270	21,3%	983	246	20,0%	987	219	18,2%	951	214	18,4%
fachwiss. Studiengänge Master Absolvent*innen	238	61	20,4%	259	72	21,8%	279	66	19,1%	263	72	21,5%	270	60	18,2%
BA Logistik insgesamt	476	177	27,1%	424	155	26,8%	357	142	28,5%	351	169	32,5%	358	142	28,4%
BA Logistik Absolvent*innen	42	17	28,8%	36	21	36,8%	43	17	28,3%	38	15	28,3%	29	19	39,6%
MA Logistik insgesamt	241	116	32,5%	226	121	34,9%	203	101	33,2%	185	83	31,0%	178	82	31,5%
MA Logistik Absolvent*innen	43	35	44,9%	66	28	29,8%	53	27	33,8%	53	29	35,4%	48	24	33,3%
BA Maschinenbau insgesamt	1.150	159	12,1%	1.095	138	11,2%	1.072	149	12,2%	987	135	12,0%	940	123	11,6%
BA Maschinenbau Absolvent*innen	70	7	9,1%	87	11	11,2%	72	12	14,3%	94	13	12,1%	64	8	11,1%
MA Maschinenbau insgesamt	228	25	9,9%	252	22	8,0%	240	24	9,1%	278	33	10,6%	299	30	9,1%
MA Maschinenbau Absolvent*innen	51	5	8,9%	49	11	18,3%	84	4	4,5%	61	4	6,2%	61	10	14,1%

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 %
BA Wirtschaftsingenieurwesen insgesamt	956	238	19,9%	1.013	240	19,2%	1.019	258	20,2%	973	269	21,7%	982	257	20,7%
BA Wirtschaftsingenieurwesen Absolvent*innen	139	28	16,8%	121	34	21,9%	135	21	13,5%	113	25	18,1%	96	22	18,6%
MA Wirtschaftsingenieurwesen insgesamt	451	106	19,0%	452	110	19,6%	462	105	18,5%	439	90	17,0%	381	93	19,6%
MA Wirtschaftsingenieurwesen Absolvent*innen	129	21	14,0%	129	29	18,4%	121	31	20,4%	133	35	20,8%	149	22	12,9%
MA Manufacturing Technology insgesamt	67	16	19,3%	69	17	19,8%	78	16	17,0%	85	13	13,3%	93	9	8,8%
MA Manufacturing Technology Absolvent*innen	15	0	0%	15	4	21,1%	21	4	16,0%	16	4	20,0%	12	4	25,0%

1) Bitte analysieren Sie die Geschlechterrelationen im Laufe des Studiums.

a) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

Generell ist ein Rückgang der Gesamtzahl aller Studierenden im Bachelorstudium zu verzeichnen, wobei die Anzahl der weiblichen Studierenden mit Ausnahme des Jahres 2020 (was wahrscheinlich auf die COVID 19-Pandemie zurückzuführen ist) leicht abfällt. Der prozentuale Anteil der Absolventinnen entspricht im Mittel dem der Studentinnen insgesamt. In den Masterstudiengängen sind sowohl die Anzahl aller Studierender als auch der weiblichen Studierenden leicht rückläufig. Auch hier stimmt im Mittel der Anteil der Studentinnen und Absolventinnen überein. Die Entwicklungen decken sich somit mit dem anvisierten Kaskadenmodell.

b) Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?

Im Bereich Logistik ist die Anzahl der Studentinnen im Masterstudiengang höher, während im Bereich Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen eine geringere Anzahl im Vergleich zum Bachelorstudiengang zu verzeichnen ist. Dies entspricht auch bundesweiten Beobachtungen.

c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?

Im Bereich der Logistik sind diese im Verhältnis leicht überrepräsentiert, während im Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen schwankende Zahlen zu verzeichnen sind, aus welchen sich keine klaren Trends ableiten lassen.

d) In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Insgesamt beträgt der Anteil der Absolventinnen ca. 20%. In den einzelnen Fachwissenschaften zeigen sich dabei nur geringfügige Unterschiede. So ist der Anteil im Bachelor- und Masterstudiengang Maschinenbau geringer und im Bachelor- und Masterstudiengang Logistik höher. Die Anteile in den Studiengängen sind zeitlich stabil und es können keine deutlichen Veränderungen im dargestellten Verlauf festgestellt werden. Darüber hinaus entsprechen die Anteile weiblicher Studierender im Wesentlichen der Verteilung zum Studienbeginn. Im Vergleich zeigt sich so keine deutliche Unterrepräsentanz von Studentinnen in den Masterstudiengängen oder bei den Abschlüssen der Studiengänge. Auffällig sind die Unterschiede in den Lehramtsstudiengängen und im internationalen Masterstudiengang Manufacturing Technology. Durch eine erheblich geringere Zahl an Studierenden insgesamt zeigen sich hier deutlichere (anteilige) Schwankungen.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Ja.

a) Dabei legt die Fakultät auf folgende Studienphase/folgenden Studiengang einen besonderen Fokus:

Es wird eine stärkere Bindung der eingeschriebenen Studentinnen an die Fakultät angestrebt, um zum einen ein „Abwandern“ nach dem

Bachelorabschluss an andere Hochschulen zu verhindern und zum anderen die Wahrscheinlichkeit des Abbruchs des Studiums (im Vgl. Zahl der Studienanfänger*innen mit der Zahl der Absolvent*innen) vor den jeweiligen Abschlüssen zu reduzieren.

- b) Die Fakultät möchte hier bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Ziel ist es, einen stabilen Anteil von 25% übergreifend in allen fachwissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengängen zu erreichen.
- c) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Über die Koordinierungsstelle wurde mit dem Programm „StartING“ ein Mix aus One-to-One Mentoring, Networking und Workshops eingeführt, mit dem insbesondere die Vernetzung der Studentinnen untereinander sowie eine stärkere Bindung an die Fakultät erreicht werden soll. StartING wurde 2019 als neue Aktivität initiiert und konnte sich bisher - insbesondere durch die Situation aufgrund der COVID 19-Pandemie - noch nicht vollständig etablieren. Es soll aber in den folgenden Jahren durch das Dekanat, die Studiengangskoordination und die Öffentlichkeitsarbeit, in Kooperation mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten fortgesetzt, ggf. weiterentwickelt und stärker im Kreis der Studentinnen beworben werden.
- d) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 6.428,93 € (studentische Hilfskräfte, 9h pro Woche), 500 € (Informationsmaterial/Flyer), 2000 € (Referent*innen, externe Schulungen).

- 3) Bemerkungen:
Die Maßnahmen zur Steigerung der Bindung der Studentinnen an die Fakultät gehen einher mit den in Punkt 1 beschriebenen Maßnahmen zur Außendarstellung der Studiengänge und der Fakultät und ergänzen sich gegenseitig.

3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann als ein erster Schritt in Richtung wissenschaftliche Laufbahn gewertet werden. Legt die Fakultät hier ein Handlungsfeld fest, fördert sie den Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen.

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	2.653	598	18,4%	2.600	553	17,5%	2.519	570	18,5%	2.392	597	20,0%	2.360	546	18,8%
SHK insgesamt	108	22	16,9%	123	33	21,2%	137	39	22,2%	120	34	22,1%	106	33	23,7%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	1.034	268	20,6%	1.042	277	21,0%	1.033	256	19,9%	1.034	230	18,2%	1.003	227	18,5%
WHF insgesamt	89	9	9,2%	95	25	20,8%	102	28	21,5%	110	25	18,5%	107	28	20,7%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

- 1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob weibliche SHK im Vergleich zu den Bachelorstudentinnen bzw. weibliche WHF im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind. Ziel sollte ein überrepräsentativer Anteil an Frauen sein, damit ein

höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.)

X → Ja.

- a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Es soll ein stabiler Anteil von 25% sowohl bei den studentischen als auch den wissenschaftlichen Hilfskräften erreicht werden.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Es soll die direkte, persönliche Ansprache leistungsstarker Studentinnen und gezielt auch von bereits bestehenden Gruppen -von Studentinnen durch die Lehrenden der Fakultät verstärkt werden. Darüber hinaus ist es vorgesehen, einen Austausch zwischen den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften und Wissenschaftlerinnen/Doktorandinnen z.B. in Form informeller „Kaminabende“ zu initiieren.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

Der Masterabsolventinnen-Anteil dient im Kaskadenmodell als Bezugsgröße für den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen (WHK- und E 13-Stellen). Da an der TU Dortmund WHK-Stellen nur noch selten besetzt werden, sind sie hier mit den Beschäftigten in der Einstiegseingruppierung E 13 zusammengefasst.

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 %	2017 m	2017 w	2017 %	2018	2018	2018	2019 m	2019	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	246	63	20,4%	280	73	20,7%	289	67	18,8%	284	77	21,3%	287	64	18,2%
E 13 & WHK	167	30	15,2%	174	25	12,6%	180	31	14,7%	182	32	15,0%	188	34	15,3%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

- 1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob akademische Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind.)
X → Ja.
 - a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Es soll ein stabiler Anteil von 25% erreicht werden.
 - b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Es ist beabsichtigt, ein interaktives Austauschformat (TalkING) zu etablieren, in dem Studentinnen die Möglichkeit haben, sich mit Wissenschaftlerinnen auszutauschen und mehr über das Arbeiten in der Wissenschaft und an einer Promotion zu erfahren. Dieses Format

wurde 2019 initiiert und soll zukünftig durch das Dekanat, die Studienkoordination und die Öffentlichkeitsarbeit, in Kooperation mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten weitergeführt und ausgeweitet werden. Es sollen zukünftig auch Absolventinnen bzw. ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät eingeladen werden, um verschiedene mögliche Karrierewege aufzuzeigen. Zur Unterstützung des Aufbaus von Netzwerken, zum Erfahrungsaustausch, zur Orientierung und zur Findung des passenden Karrierewegs nach der Promotion unterstützt und fördert die Fakultät Maschinenbau außerdem die Teilnahme am Programm „mentoring3“ (z.B. Im Rahmen einer Kostenübernahme). Zu/zünftig sollen insbesondere weibliche studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte in allen Bereichen der Fakultät verstärkt auf die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Tätigkeit und Promotion hingewiesen und ermutigt werden. Auch die Graduate School of Logistics kann hierbei einen zusätzlichen Anreiz für Studentinnen darstellen, eine wissenschaftliche Karriere und Promotion einzuschlagen. Die Finanzierung durch Stipendien aus der Wirtschaft macht deutlich, dass der Bedarf an qualifizierten Frauen hoch ist. Darüber hinaus setzt die Fakultät verstärkt auf flexible Arbeitszeitmodelle und bedarfsgerechte Lösungen wie z.B. mobiles Arbeiten und stellt z.B. seit 2019 ein mobiles Kinderzimmer (KidsBox) zur Verfügung, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu unterstützen.

c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 1000 € (Kostenübernahme)

4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

Die Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich spielen eine große Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Bietet die Fakultät hier gute Beschäftigungsverhältnisse, stärkt sie den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	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
Summe	179	32	15,2%	14,8%	27,8%	187	27	12,6%	11,8%	16,1%	192	34	15,0%	14,3%	30,8%	193	34	15,0%	14,2%	24,4%	201	37	15,5%	14,9%	36,4%

- 1) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.

5. Abgeschlossene Promotionen

Im Kaskadenmodell werden die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Masterabsolventinnen gesetzt.

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	8	2	20,0%	21	1	4,5%	10	1	9,1%	21	5	19,2%	17	4	19,0%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	238	61	20,4%	259	72	21,8%	279	66	19,1%	263	72	21,5%	270	60	18,2%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	25	4	13,8%	26	4	13,3%	29	5	14,7%	34	2	5,6%	23	1	4,2%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

- 1) War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)
X → Ja.
 - a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Es wird ein stabiler Anteil von 25% angestrebt.
 - b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen liegt unter ihrem Anteil auf den Qualifikationsstellen und ist zudem in den Jahren 2019 und 2020 gesunken. Aufgrund der geringen Absolutzahlen ist eine Deutung dieses Sachverhaltes jedoch nur begrenzt möglich. Darüber hinaus kann für das Jahr 2021 bereits an deutlicher Anstieg der von Frauen abgeschlossenen Promotionen verzeichnet werden. Dennoch möchte die Fakultät sowohl eine stärkere Kontinuität als auch eine langfristige Verbesserung der Zahlen erreichen. Aus diesem Grund soll u.a. auf eine stärkere Bindung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an die Fakultät gesetzt werden. Ziel ist der Aufbau eines Wissenschaftlerinnen-Netzwerks innerhalb der Fakultät, das bereits 2019 angestoßen wurde, jedoch durch die Pandemiesituation ausgesetzt werden musste. Die Fakultät beabsichtigt außerdem, Wissenschaftlerinnen finanzielle Unterstützungen für Teilnahmegebühren und Reisekosten für wissenschaftliche Konferenzen und Karrieremessen zur Verfügung zu stellen, um auch auf dieser Ebene die Vernetzung zu unterstützen. Die Fakultät sieht außerdem vor, das aktuell angestoßene Entfristungskonzept der Hochschulleitung zu nutzen, um insbesondere leistungsstarken Nachwuchswissenschaftlerinnen langfristige Perspektiven auch im Anschluss an die Qualifizierungsphase zu geben. Die Fakultät sieht außerdem vor, dass Dauerstellenkonzept der Hochschulleitung zu nutzen, um insbesondere leistungsstarken Nachwuchswissenschaftlerinnen langfristige Perspektiven auch im Anschluss an die Qualifizierungsphase zu geben. Im Rahmen dessen soll ein Anteil von 25 % der Stellen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besetzt werden. Dieser Anteil ist auch im Dauerstellenkonzept der Fakultäten verankert.

- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
5000 € (Mittel zur Kostenübernahme von Konferenzen, Weiterbildungen und Schulungen).

6. Vertretungsprofessuren

Das Vertreten von Professuren fördert die Chancen auf eine Lebenszeitprofessur. Dabei ist weniger relevant, ob es sich um eine volle oder anteilige Professurvertretung handelt. Aus diesem Grund bildet die folgende Tabelle Kopffzahlen ab.

Die TU Dortmund strebt an, Vertretungsprofessuren mindestens zu 40 % weiblich zu besetzen.

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 %
Vertretungsprofessuren	1	1	50,0%	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	1	0	0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Es wurden im Bedarfsfall gezielt geeignete Kandidatinnen persönlich angesprochen.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Die Zahl der Vertretungsprofessuren wird an der Fakultät möglichst geringgehalten, da stets beabsichtigt wird, Professuren sehr zeitnah wieder vollständig und dauerhaft zu besetzen. Bei zwei Vertretungen war 2016 eine Stelle mit einer Frau besetzt. Danach gab es bis 2019 zwei männlich besetzte Vertretungsprofessuren. Im Jahr 2020 wurde bereits auf eine Vertretungsprofessur reduziert, im Jahr 2021 gibt es keine Vertretung mehr.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Es sind zurzeit keine weiteren Vertretungsprofessuren vorgesehen. Sollte dennoch ein Bedarf entstehen, sieht die Fakultät einen Frauenanteil von 25% vor. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, hervorzuheben, dass eine Vertretungsprofessur oftmals auch im Widerspruch zu einer Bewerbung auf die vakante Stelle steht.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Weiterhin soll eine gezielte, direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen erfolgen.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

7. Juniorprofessuren

Im Kaskadenmodell werden nach den Vorgaben der DFG die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Habilitationen und W 1-Professuren gesetzt. Da an der TU Dortmund sehr wenige Habilitationen abgeschlossen werden, fließen diese nicht in die Betrachtung ein. Da Juniorprofessuren selten intern besetzt werden, wird hier auch der Bundesdurchschnitt an im Fach abgeschlossenen Promotionen als Bezugsgröße aufgeführt. Die TU Dortmund strebt bei den Juniorprofessuren der Fakultäten einen Frauenanteil von 40 % an. Bei den sogenannten „Wanka-Professuren“ hat sie einen Frauenanteil von 50 % im Förderantrag zugesagt.

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 %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	25	4	13,8%	26	4	13,3%	29	5	14,7%	34	2	5,6%	23	1	4,2%
Juniorprofessuren (W 1)	0	2	100%	0	0	-	0	2	100%	0	2	100%	0	2	100%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
ohne Tenure Track	0	2	100%	0	0	-	0	2	100%	0	2	100%	0	2	100%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Es wurden gezielt geeignete Kandidatinnen persönlich angesprochen.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Beide Juniorprofessuren der Fakultät sind im gesamten Zeitraum mit Frauen besetzt.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Es wird ein Anteil von 50% angestrebt.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Weiterhin soll eine gezielte, direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen erfolgen.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

8. Professuren

8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

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 %
Professuren insgesamt	16	0	0%	16	0	0%	16	0	0%	16	0	0%	16	0	0%
C 4/W 3	12	0	0%	12	0	0%	12	0	0%	12	0	0%	12	0	0%
C 3/W 2	4	0	0%	4	0	0%	4	0	0%	4	0	0%	4	0	0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 7 % und hochgerechnet bis Ende 2021 11 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 0 %.
Erläuterungen:
Die Fakultät hat sich in allen Berufungsverfahren bemüht, geeignete Kandidatinnen zu finden und Frauen gezielt zur Bewerbung zu motivieren. Darüber hinaus setzt die Fakultät auch zukünftig auf Open-Topic-Professuren, wodurch das Gewinnen geeigneter Kandidatinnen verbessert und erleichtert werden soll. In den ausgeschriebenen Fachbereichen war der Anteil der weiblichen Bewerberinnen jedoch deutlich geringer als der Anteil der männlichen Bewerber. Innerhalb dieses kleinen Bewerber*innenkreises konnte keine entsprechend des Anforderungsprofils geeignete Kandidatin gefunden werden.
- 2) Beschreiben und bewerten Sie die Maßnahmen, die die Fakultät ergriffen hat, um proaktiv nach geeigneten Frauen für Professuren zu suchen:

X → Diese Medien wurden für die Verbreitung der Ausschreibungen genutzt (Verteilerlisten, Portale, weitere Print- und Onlinemedien):
hochschulinterne und -externe Verteilerlisten, Netzwerkkontakte u.a. im Rahmen der UA Ruhr, Stellenportal der TU Dortmund, Stellenmarkt der *ZEIT*

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht: AcademiaNet, femconsult

X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
in Form einer direkten Ansprache geeigneter Kandidatinnen und über interne und erweiterte Netzwerke innerhalb der Fach-Community

X → Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.

Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.

X → Weitere Maßnahmen:

Es ist bekannt, dass insbesondere in den Arbeitsbereichen des grundlegenden Maschinenbaus wenige Wissenschaftlerinnen aktiv sind. Die Fakultät hat daher versucht mit einer „Open Topic“-Ausschreibung das inhaltliche und fachliche Spektrum zu erweitern und hat bei dieser Ausschreibung auf ein größeres Interesse von Frauen gesetzt. Trotz gezielter individueller Ansprache zeigte sich auch hier keine veränderte Bewerber*innensituation.

8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

Das Hochschulgesetz NRW definiert die Professorinnenquote einer Fakultät als den Frauenanteil in der Gruppe der berufungsfähigen Personen im Fach bundesweit. Hierfür liegen aktuell Daten bis 2018 vor. Zur Berechnung dieser Quote werden Juniorprofessor*innen der Jahre 2013 bis 2018, Habilitierte der Jahre 2016 bis 2018 und Promovierte der Jahre 2013 bis 2015 herangezogen. Die kumulierten Werte dieser Gruppen ergeben im Fach Maschinenbau/Verfahrenstechnik einen Frauenanteil von **17,6 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Das Hochschulgesetz NRW sieht diesen Wert als Zielquote für Ihre Fakultät vor.

Aktuell sind in Ihrer Fakultät vier W 2-Professuren und elf W 3-Professuren mit Männern besetzt.

Zurzeit zu besetzen sind eine W 2- und drei W 3-Professuren. Die W 2-Professur ist als Juniorprofessur mit Tenure Track auf W 2 ausgeschrieben.

Eine der unbesetzten W 3-Professuren wird verkürzt mit einem Mann berufen. (Stand April 2021)

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zudem eine W 2-Professur und drei W 3-Professuren frei.

Stand April 2021	Besetzte Professuren		Aktuell unbesetzt	Austritte aus dem Dienst bis 12/2026		Für 12/2026 absehbare Geschlechterverteilung		Zu besetzen	Für 2026 angestrebte Geschlechterverteilung			Zu berufende Frauen (Ziel)
	m	w		m	w	m	w		m	w	w %	
Summe (ohne W 1)	15	0	3	4	0	12	0	6	15	3	17 %	3
C 4/W 3	11	0	3 ¹	3	0	9	0	5	11	3	21 %	3
C 3/W 2	4	0	0	1	0	3	0	1	4	0	0 %	0
W 1 mit TT auf W 2			1			?	?					

¹ Eine W 3-Professur wird zurzeit verkürzt mit einem Mann berufen. Dies ist bei der für 12/2026 absehbaren Geschlechterverteilung bereits berücksichtigt.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 17%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
 Um Professorinnen zu gewinnen, soll zum einen die proaktive Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen über Netzwerke bzw. über Direktansprachen innerhalb der Fach-Community verstärkt werden. Zum anderen wird vermehrt die Möglichkeit von Open Topic Ausschreibungen geprüft, um durch die fachliche Breite mehr mögliche Bewerberinnen anzusprechen. Bei zukünftigen Ausschreibungen soll zusätzlich ein besonderes Augenmerk auch auf geschlechtersensible Gestaltungen und Formulierungen gerichtet werden. Die Fakultät beabsichtigt hierbei auch entsprechende Beratungs- und Weiterbildungsangebote zur Geschlechtersensibilität, beispielsweise der DFG, für personal- und führungsverantwortliche Mitarbeiter*innen an Anspruch zu nehmen. Bei geeigneter Kandidatin soll zudem die Möglichkeit eines verkürzten Berufungsverfahrens geprüft werden.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 3000 € (Workshops/Schulungen)

Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stehen ein angemessenes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen im Fokus.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	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
Technik	41	5	10,9%	10,0%	37,5%	41	4	8,9%	0%	30,0%	43	4	8,5%	0%	23,1%	40	4	9,1%	11,1%	13,3%	36	4	10,0%	14,3%	16,7%
Verwaltung	3	26	89,7%	80,0%	100%	2	26	92,9%	100%	100%	3	28	90,3%	100%	100%	3	25	89,3%	100%	100%	5	24	82,8%	100%	100%

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät? Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
 Die Geschlechterverteilung in diesem Bereich ist zufriedenstellend, es werden keine expliziten, zukünftigen Maßnahmen geplant.
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
 X → Nein.
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
 X → Nein.
- 4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:

- a) Liegen für die Mitarbeiter*innen Ihrer Fakultät Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
Die Tätigkeitsbeschreibungen liegen vor und werden kontinuierlich evaluiert und angepasst. Dafür sind auch die jährlich durchzuführenden Mitarbeiter*innengespräche vorgesehen.
- b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit sowie des Arbeitsortes werden im Rahmen der Möglichkeiten in Absprache mit der/dem Vorgesetzten ermöglicht. Insbesondere die Erfahrungen in der COVID 19-Pandemie haben zu einer Verstärkung dieser Flexibilität geführt.
- c) Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
Die Regelungen bezüglich der Vorgesetzten sind in den Tätigkeitsbeschreibungen eindeutig verankert und liegen in Dezernat 3 vor.
- d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet Ihre Fakultät den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung?
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Weiterentwicklung von Laborant*in zur technischen Assistent*in, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...
Die Teilnahme an universitätsinternen und -externen Weiterbildungsmöglichkeiten (Schulungen, Zertifikate, etc.) wird explizit gewünscht und auf allen Ebenen gefördert.
- e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
Die Vertretungsregelungen sind in den Tätigkeitsbeschreibungen angegeben und liegen in Dezernat 3 vor.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt: ---
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf – insbesondere in Zeiten von Corona, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.)
Mobiles Arbeiten in individuell vereinbartem Umfang nach Bedarf, flexible Absprache und Anpassung des Tätigkeitsumfangs, Schulung/Workshop (DFG) zur Geschlechtersensibilität.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Im Rahmen der Lehramtsausbildung in den Fächern Technik (HRSGe und SP) sowie Maschinenbautechnik (BK) und Elektrotechnik (BK) ist die Förderung von Schülerinnen ein Schwerpunktthema im ersten fachdidaktischen Seminar („Technik lernen und lehren“). Die Studierenden erarbeiten hier, warum es wichtig ist, Schülerinnen insbesondere im Bereich Technik explizit zu fördern. Es werden konkrete Ansätze zur Förderung herausgearbeitet (z.B. Bezug auf den sozialen Sinn von Technik, Bedeutung weiblicher Rollenvorbilder, Monoedukation etc.) und Umsetzungsszenarien entwickelt. Darüber hinaus werden die Studierenden für die Bedeutung einer geschlechtergerechten Sprache sensibilisiert.

Im Bereich der Forschungsaktivitäten wird das Thema der Geschlechtervielfalt bisher nicht abgebildet. Hier besteht aber insbesondere im Bereich der Ingenieur Didaktik die Absicht, dies sowohl mit Bezug auf den Bereich Schule und Lehramt als auch hinsichtlich der fachbezogenen Hochschuldidaktik zu stärken.

- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
 Die Thematik ist präsent und wird regelmäßig in den verschiedenen Gremien der Fakultät diskutiert. Es ist von allen Beteiligten gewünscht und angestrebt, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an der Fakultät zu erreichen. Um dieses Ziel nach außen deutlich zu machen, soll als ein erster, wesentlicher Schritt die Außendarstellung der Fakultät und der Studiengänge in geschlechtergerechter Darstellung und Sprache umgesetzt werden.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW (§ 11b) sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere Fakultätsorgane:

Stichtag: 1.12.2020	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	16	2	11,1%	201	37	15,5%	3.363	773	18,7%	41	28	40,6%	3.621	840	18,8%
1 Dekanat	3	0	0%										3	0	0%
2 Fakultätsrat	8	0	0%	2	1	33,3%	1	2	66,7%	0	1	100%	11	4	26,7%
3 Prüfungsausschuss Bachelor/Master	4	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	0	0	-	7	0	0%
4 Promotionsausschuss	3	0	0%	1	1	50%	0	0	-	0	0	-	4	1	20%
5 Studienbeirat	2	0	0%	1	0	0%	2	1	33,3%	0	0	-	5	1	16,7%
6 Strukturkommission	3	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	1	100%	5	1	16,7%
7 Kommission Qualitätsverbesserung	3	0	0%	2	0	0%	2	4	66,7%	0	0	-	7	4	36,4%

- 1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?
 (Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert?)
 In allen Gremien sind Frauen anteilig unterrepräsentiert.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?

Die Fakultät ist hier bemüht, individuelle Lösungen und Entlastungen für die Wissenschaftlerinnen zu finden. Diese werden in direkter Absprache mit den Leitungen der Institute, Lehrstühle und Fachgebiete umgesetzt.

- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen:
Es soll ein stabiler Frauenanteil von mindestens 25% in allen Gremien sichergestellt werden, in denen dieser, insbesondere in den Gruppen der akademischen Mitarbeiter*innen und der Studentinnen, noch nicht erreicht werden konnte. Da in den meisten Gremien die Gruppe der Professor*innen zahlenmäßig am stärksten vertreten ist, bezieht sich der jeweils mögliche Frauenanteil hier auch unmittelbar auf die in Teil 1 Nr. 8. beschriebenen Ansätze und Konzepte.
- a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Es werden verstärkt wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen persönlich angesprochen und über die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten durch eine Beteiligung an den Gremien einer Fakultät informiert.
- b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 18.01.2022 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund
Fakultät Maschinenbau
Dekanat
Leonhard-Euler-Str. 5
44227 Dortmund

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan*in

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen	2
Scherengrafik	2
Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen.....	3
1. Studieneinstieg	3
2. Studienverlauf.....	4
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	6
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	7
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	7
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich.....	8
5. Abgeschlossene Promotionen	9
6. Vertretungsprofessuren	10
7. Juniorprofessuren	10
8. Professuren	11
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	11
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	12
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	13
Teil 3: Übergreifende Themen.....	15
Teil 4: Gremienbesetzung	16
Beschlussfassung.....	18

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Fakultät 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.

Die Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen steht im Teil 1 des Gleichstellungskonzepts im Mittelpunkt. Wichtiges Bezugsmodell ist das Kaskadenmodell der DFG. Dieses sieht vor, dass der Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe dem Frauenanteil auf der vorausgehenden Karrierestufe entsprechen soll. Zielquote für eine Karrierestufe ist somit der Frauenanteil auf der vorherigen. Finales Ziel ist ein Anteil von 50 % Frauen.

Teil 1 des Konzepts bietet Ihnen Raum für die Analyse der Daten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, auf welchen Stufen der wissenschaftlichen Karriere in Ihrer Fakultät Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen der Karriereentwicklung die Fakultät Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). Fakultäten, in denen der Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen unter dem der Männer liegt, legen fest, auf welchen Stufen Maßnahmen besonders sinnvoll sind. Es wird also nicht erwartet, dass diese Fakultäten für alle Karrierestufen Maßnahmen entwickeln.

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie im jeweiligen Bereich durchführen wollen.

Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

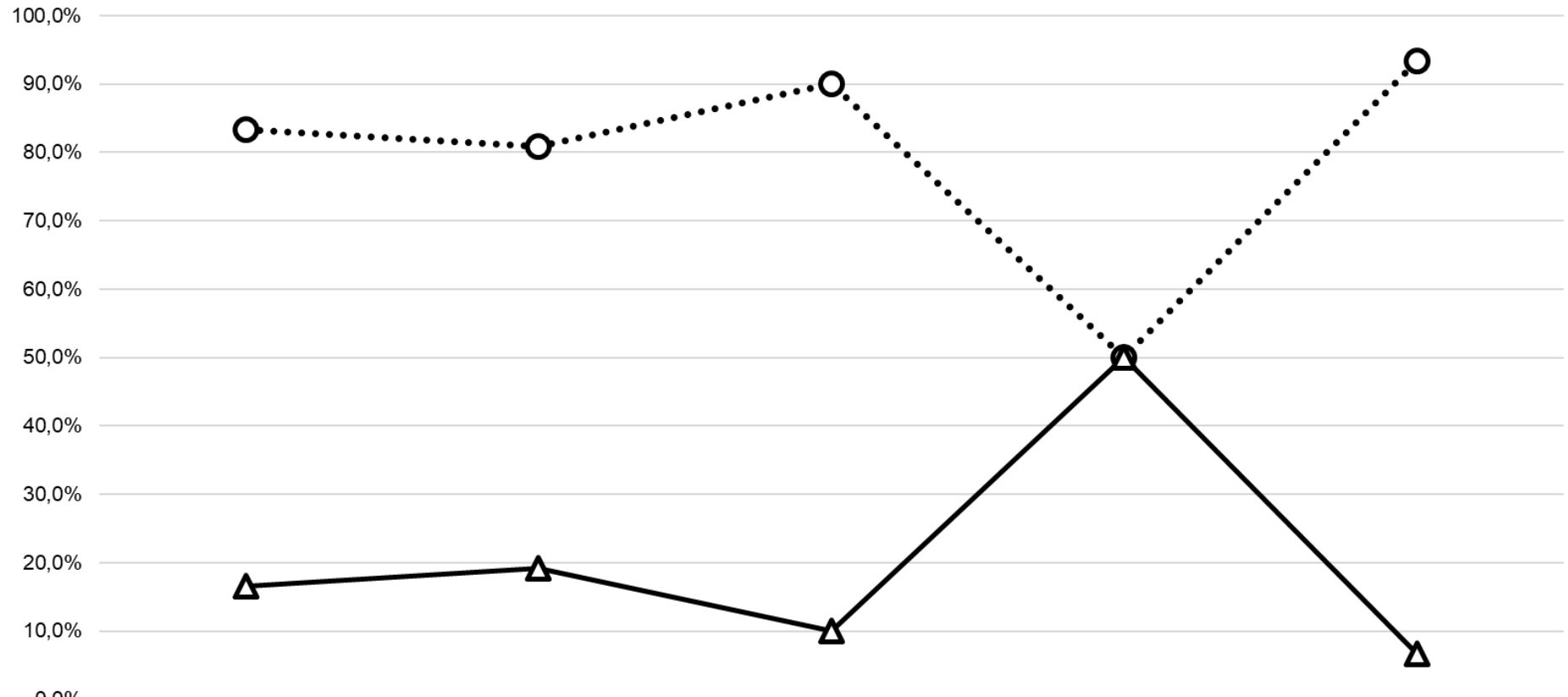
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

Ein abschließender 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: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik

Wissenschaftliche Karriere: Geschlechteranteile im Verlauf
 Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik (Stichtag 01.12.2020)



	Student*innen	Masterabsolvent*innen	Abgeschlossene Promotionen	Abgeschlossene Habilitationen + Juniorprofessuren	Professuren
••○ männlich %	83,4%	80,8%	90,0%	50,0%	93,3%
—▲ weiblich %	16,6%	19,2%	10,0%	50,0%	6,7%

Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	653	162	19,9%	662	151	18,6%	649	157	19,5%	629	152	19,5%	598	117	16,4%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	220	78	26,2%	208	56	21,2%	176	57	24,5%	131	54	29,2%	119	26	17,9%

Lehramtsstudiengänge

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt	16	6	27,3%	18	6	25,0%	13	4	23,5%	18	4	18,2%	17	2	10,5%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	6	4	40,0%	6	1	14,3%	2	0	0%	8	1	11,1%	5	0	0%

Fachwissenschaftliche Studiengänge

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 %
fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt	637	156	19,7%	644	145	18,4%	636	153	19,4%	611	148	19,5%	581	115	16,5%
fachwiss. Studiengänge Bachelor 1. Fachsemester	214	74	25,7%	202	55	21,4%	174	57	24,7%	123	53	30,1%	114	26	18,6%
BA Elektrotechnik und Informationstechnik insgesamt	502	77	13,3%	528	70	11,7%	523	79	13,1%	516	77	13,0%	490	65	11,7%
BA Elektrotechnik und Informationstechnik 1. Fachsemester	168	35	17,2%	173	22	11,3%	145	29	16,7%	109	23	17,4%	100	14	12,3%
BA Informations- und Kommunikationstechnik insgesamt	135	79	36,9%	116	75	39,3%	113	74	39,6%	95	71	42,8%	91	50	35,5%
BA Informations- und Kommunikationstechnik 1. Fachsemester	46	39	45,9%	29	33	53,2%	29	28	49,1%	14	30	68,2%	14	12	46,2%

- 1) War das Gewinnen von Studentinnen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert? (Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf.)
X → Ja.
 - a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Die Studienentscheidung hängt von vielfältigen Gründen ab, die in der Regel außerhalb des Einflussbereiches der Fakultät liegen.

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

Fachstudiengang Bachelor Elektrotechnik und Informationstechnik: Der Anteil an Studentinnen liegt im Betrachtungszeitraum bei durchschnittlich 12 %. Aus weiteren Beobachtungen ist bekannt und positiv zu bewerten, dass die Abbruchquote bei den Studentinnen in diesem Studiengang sehr gering ist. Fachstudiengang Bachelor Informations- und Kommunikationstechnik: Der Anteil an Studentinnen liegt im Betrachtungszeitraum bei durchschnittlich 40 %. Aus weiteren Beobachtungen ist bekannt, dass die Anzahl der aktiven Studierenden insgesamt und damit auch die der Studentinnen in diesem Studiengang sehr niedrig ist. Aus diesem Grund soll der Studiengang im aktuellen Berichtszeitraum inhaltlich vollständig überarbeitet werden. Der Aspekt, einen Studiengang im Bereich Elektrotechnik und Informationstechnik bzw. im Bereich der Ingenieurwissenschaft so zu gestalten, dass Schülerinnen stärker angesprochen werden, spielt dabei eine zentrale Rolle. Neue Erkenntnisse können auch auf den Bachelorstudiengang Elektrotechnik und Informationstechnik übertragen werden. Die Fakultät wird sich weiterhin umfassend an den Angeboten Girlsday und MinTu beteiligen und bietet spezielle Praktikums- und Informationsangebote für Schülerinnen, zum Teil in Kooperation mit Partnerschulen an. Die Veranstaltungen werden von weiblichen Beschäftigten betreut, um geeignete Identifikationsfiguren innerhalb einer sehr männlich geprägten Fachkultur anzubieten. Mit der Fokussierung der Fakultät auf die wissenschaftlichen Karrierestufen bis zur Promotion soll auch eine geeignete Grundlage für die Unterstützung zukünftiger Maßnahmen zur Studentinnengewinnung geschaffen werden, z.B. Testimonials. Im Rahmen eines Austausch- und Informationsangebotes auf Peer-Ebene (E-Room, vgl. 2.2) ist ein Informationsformat - verantwortet von Studentinnen - für Schülerinnen in Planung. Die Fakultät ist bestrebt, in diesem Bereich neue Maßnahmen zu erproben und zu etablieren, um die Anzahl der Studienanfängerinnen in den Fachstudiengängen zu erhöhen und auf ein stabiles Niveau zu bringen.

- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): geplante Mittel: 3.500,-

2. Studienverlauf

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	653	162	19,9%	662	151	18,6%	649	157	19,5%	629	152	19,5%	598	117	16,4%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	71	10	12,3%	54	4	6,9%	59	5	7,8%	32	9	22,0%	37	7	15,9%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	382	61	13,8%	377	59	13,5%	361	65	15,3%	312	60	16,1%	325	67	17,1%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	109	17	13,5%	98	12	10,9%	109	13	10,7%	96	19	16,5%	80	19	19,2%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

Lehramtsstudiengänge

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt	16	6	27,3%	18	6	25,0%	13	4	23,5%	18	4	18,2%	17	2	10,5%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	0	0	-	1	0	0%	2	0	0%	1	1	50,0%	0	0	-
Lehramt Master ¹ insgesamt	9	1	10,0%	6	1	14,3%	11	2	15,4%	9	3	25,0%	8	3	27,3%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	1	0	0%	2	0	0%	0	0	-	3	0	0%	1	2	66,7%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

Fachwissenschaftliche Studiengänge

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 %
fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt	637	156	19,7%	644	145	18,4%	636	153	19,4%	611	148	19,5%	581	115	16,5%
fachwiss. Studiengänge Bachelor Absolvent*innen	71	10	12,3%	53	4	7,0%	57	5	8,1%	31	8	20,5%	37	7	15,9%
fachwiss. Studiengänge Master insgesamt	373	60	13,9%	371	58	13,5%	350	63	15,3%	303	57	15,8%	317	64	16,8%
fachwiss. Studiengänge Master Absolvent*innen	108	17	13,6%	96	12	11,1%	109	13	10,7%	93	19	17,0%	79	17	17,7%
BA Elektrotechnik und Informationstechnik insgesamt	502	77	13,3%	528	70	11,7%	523	79	13,1%	516	77	13,0%	490	65	11,7%
BA Elektrotechnik und Informationstechnik Absolvent*innen	68	10	12,8%	50	4	7,4%	50	5	9,1%	26	7	21,2%	35	6	14,6%
MA Elektrotechnik und Informationstechnik insgesamt	239	39	14,0%	246	37	13,1%	219	35	13,8%	184	29	13,6%	179	33	15,6%
MA Elektrotechnik und Informationstechnik Absolvent*innen	61	11	15,3%	57	8	12,3%	86	11	11,3%	62	11	15,1%	51	9	15,0%
BA Informations- und Kommunikationstechnik insgesamt	135	79	36,9%	116	75	39,3%	113	74	39,6%	95	71	42,8%	91	50	35,5%
BA Informations- und Kommunikationstechnik Absolvent*innen	3	0	0%	3	0	0%	7	0	0%	5	1	16,7%	2	1	33,3%
MA Automation and Robotics insgesamt	134	21	13,5%	125	21	14,4%	131	28	17,6%	119	28	19,0%	138	31	18,3%
MA Automation and Robotics Absolvent*innen	47	6	11,3%	39	4	9,3%	23	2	8,0%	31	8	20,5%	28	8	22,2%

- 1) Bitte analysieren Sie die Geschlechterrelationen im Laufe des Studiums.
 - a) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
 - b) Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?
 - c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?
 - d) In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Zu a) – d): Der Anteil der Studentinnen im Studiengang korreliert mit dem Absolventinnenanteil. In den Masterstudiengängen verhält es sich während des gesamten Betrachtungszeitraumes so, im Bachelor Elektrotechnik und Informationstechnik kann diese Relation für die Jahre 2019 und 2020 ebenfalls verzeichnet werden.

Die Zahlen für die Lehramtsstudiengänge werden aufgrund der geringen Fallzahlen vernachlässigt.

Aus weiteren Beobachtungen ist bekannt, dass die Einschreibezahlen für den Bachelorstudiengang Informations- und Kommunikationstechnik nicht repräsentativ für die Studierwirklichkeit sind, da ein Großteil dieser Studierenden nicht aktiv studiert. Diese Zahlen werden deshalb ebenfalls vernachlässigt.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Auch wenn hier kein Haupthandlungsfeld definiert wird, ist die Fakultät bestrebt, bestehende und etablierte Maßnahmen weiterzuführen und weiterzuentwickeln. Die Fakultät dokumentiert weiterhin den Studienfortschritt der Studierenden, um auf dieser Grundlage geeignete Beratungs- und Förderangebote bereitzustellen, die die Studentinnen individuell und kollektiv auf dem Weg zu einem erfolgreichen Studienabschluss unterstützen. Neu soll das Angebot eines Austausch- und Informationsangebotes auf Peer-Ebene im Rahmen des E-Rooms für Studierende aufgebaut und etabliert werden. Hier ist ein Bereich geplant, der sich explizit an Studentinnen richtet. Bislang hat sich gezeigt, dass proaktives Vorgehen seitens der Fakultät den Austausch unter den Studentinnen fördert und Probleme im Studienverlauf schneller sichtbar werden.

3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann als ein erster Schritt in Richtung wissenschaftliche Laufbahn gewertet werden. Legt die Fakultät hier ein Handlungsfeld fest, fördert sie den Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen.

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	653	162	19,9%	662	151	18,6%	649	157	19,5%	629	152	19,5%	598	117	16,4%
SHK insgesamt	39	13	25,0%	46	15	24,6%	51	17	25,0%	51	19	27,1%	61	16	20,8%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	382	61	13,8%	377	59	13,5%	361	65	15,3%	312	60	16,1%	325	67	17,1%
WHF insgesamt	52	10	16,1%	61	11	15,3%	49	6	10,9%	48	15	23,8%	48	16	25,0%

¹ Inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

- a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Die Studentinnen werden auf Fördermöglichkeiten proaktiv angesprochen, ebenso auf die Stellenangebote als studentische (SHK) oder wissenschaftliche Hilfskraft (WHF).
- b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Der Anteil an Studentinnen, die als SHK oder WHF tätig sind, korreliert mit dem Anteil an weiblichen Studierenden und konnte im Betrachtungszeitraum auf stabilem Niveau gehalten werden.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob weibliche SHK im Vergleich zu den Bachelorstudentinnen bzw. weibliche WHF im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind. Ziel sollte ein überrepräsentativer Anteil an Frauen sein, damit ein höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.

X → Ja.

- a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Die Fakultät möchte die bestehenden Anteile festigen und erhöhen.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Die Studentinnen werden auf Fördermöglichkeiten proaktiv angesprochen, ebenso auf die Stellenangebote als studentische (SHK) oder wissenschaftliche Hilfskraft (WHF).
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 500,00

4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

Der Masterabsolventinnen-Anteil dient im Kaskadenmodell als Bezugsgröße für den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen (WHK- und E 13-Stellen). Da an der TU Dortmund WHK-Stellen nur noch selten besetzt werden, sind sie hier mit den Beschäftigten in der Einstiegseingruppierung E 13 zusammengefasst.

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 %
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	109	17	13,5%	98	12	10,9%	109	13	10,7%	96	19	16,5%	80	19	19,2%
E 13 & WHK	112	17	13,2%	115	15	11,5%	118	18	13,2%	111	24	17,8%	113	23	16,9%

¹ Inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

- a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? Die Studentinnen wurden bereits während des Studiums proaktiv hinsichtlich einer Promotion beraten und auf Stellenangebote als WHF angesprochen.

b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

Die Zahl der Mitarbeiterinnen korreliert mit der Zahl der Absolventinnen im gesamten Betrachtungszeitraum. An der Fakultät konnte der größte Anteil der Masterabsolventinnen für eine Promotion an der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik gewonnen werden.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob akademische Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind.)

X → Ja.

- a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Die Fakultät möchte die bestehenden Anteile festigen und erhöhen.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Die Maßnahme, bereits während des Masterstudiums proaktiv hinsichtlich einer Promotion zu beraten, hat sich erfolgreich etabliert. Darüber hinaus kann ein großer Teil der Studentinnen bereits als wissenschaftliche Hilfskraft Erfahrung in der Forschung sammeln, was die Entscheidung für eine Promotion zusätzlich positiv beeinflusst. Die Maßnahmen werden in der etablierten Form weitergeführt.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Die unter b) genannten Maßnahmen verursachen keine zusätzlichen Kosten. Darüber hinaus werden für Masterabsolventinnen und Doktorandinnen Mittel in Höhe von bis zu 4.000,00 Euro für z.B. selbstorganisierte Exkursionen und geeignete Weiterbildungen eingeplant.

4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

Die Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich spielen eine große Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Bietet die Fakultät hier gute Beschäftigungsverhältnisse, stärkt sie den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag	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	
Summe	118	15	11,3%	11,9%	13,5%		122	14	10,3%	10,9%	15,6%		122	17	12,2%	12,9%	15,0%		118	23	16,3%	17,0%	26,2%		120	23	16,1%	16,9%	21,6%	

1) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?

X → Ja.

a) Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Die Unterschiede sind sehr gering, da unter den knapp 135 Beschäftigungsverhältnissen fast 130 befristet sind.

b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? Im Rahmen aller zukünftigen, an der Fakultät stets qualitätsgeleiteten Besetzungen von Dauerstellen soll versucht werden, den Anteil der Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Die Fakultät wird die Möglichkeiten, die das Dauerstellenkonzept der TU Dortmund bietet, zu Erhöhung des Frauenanteils nutzen.

- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.

5. Abgeschlossene Promotionen

Im Kaskadenmodell werden die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Masterabsolventinnen gesetzt.

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 %
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	1	0	0%	2	0	0%	0	0	-	3	0	0%	1	2	67%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	108	17	14%	96	12	11%	109	13	11%	93	19	17%	79	17	18%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	22	3	12%	17	1	6%	13	1	7%	17	4	19%	18	2	10%

¹ inkl. LA-Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

- 1) War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)
X → Nein.
- 3) Bemerkungen:
Die Steigerung von abgeschlossenen Promotionen kann sich erst nach mehreren Jahren zeigen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich in den letzten beiden Jahren des Betrachtungszeitraums um ca. 40 Prozent erhöht, und korreliert damit mit der Entwicklung der Anzahl der Masterabsolventinnen im selben Zeitraum (dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich um niedrige Absolutzahlen handelt). Die Fakultät konzentriert ihre Bemühungen darauf, das erreichte Niveau an diesem Übergang zu halten und durch die weiter oben genannten Maßnahmen im Rahmen des Bachelor- und Masterstudiengangs zu erhöhen.
Die Fakultät ist bestrebt, in diesem Bereich Maßnahmen zu erproben und zu etablieren, die eine kollektive sowie individuelle Förderung zielführend ermöglichen.

6. Vertretungsprofessuren

Das Vertreten von Professuren fördert die Chancen auf eine Lebenszeitprofessur. Dabei ist weniger relevant, ob es sich um eine volle oder anteilige Professurvertretung handelt. Aus diesem Grund bildet die folgende Tabelle Kopfzahlen ab.

Die TU Dortmund strebt an, Vertretungsprofessuren mindestens zu 40 % weiblich zu besetzen.

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 %
Vertretungsprofessuren	2	0	0%	2	0	0%	1	1	50%	2	1	33%	0	0	-

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Für Professurvertretungen wurden im vergangenen Betrachtungszeitraum aktiv potentielle Kandidatinnen angesprochen.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Eine der insgesamt drei Professurvertretungen konnte mit einer Frau besetzt werden. Da es sich um sehr kleine Absolutzahlen handelt, sind Geschlechterrelationen bzw. deren Entwicklung nicht sehr aussagekräftig.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 6) Bemerkungen:
In den nächsten Jahren sind keine Vertretungsprofessuren geplant.

7. Juniorprofessuren

Im Kaskadenmodell werden nach den Vorgaben der DFG die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Habilitationen und W 1-Professuren gesetzt. Da an der TU Dortmund sehr wenige Habilitationen abgeschlossen werden, fließen diese nicht in die Betrachtung ein. Da Juniorprofessuren selten intern besetzt werden, wird hier auch der Bundesdurchschnitt an im Fach abgeschlossenen Promotionen als Bezugsgröße aufgeführt. Die TU Dortmund strebt bei den Juniorprofessuren der Fakultäten einen Frauenanteil von 40 % an. Bei den sogenannten „Wanka-Professuren“ hat sie einen Frauenanteil von 50 % im Förderantrag zugesagt.

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 %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	22	3	12%	17	1	6%	13	1	7%	17	4	19%	18	2	10%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	0	0	-	1	1	50%	1	1	50%	1	1	50%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
ohne Tenure Track	0	0	-	0	0	-	1	1	50%	1	1	50%	1	1	50%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
In den beiden W1-Besetzungsverfahren im Berichtszeitraum wurden jeweils ein Mann und eine Frau berufen. Da es sich um sehr kleine Absolutzahlen handelt, sind Geschlechterrelationen bzw. deren Entwicklung nicht sehr aussagekräftig.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Es gibt derzeit kein laufendes W1-Berufungsverfahren.
Ob im Betrachtungszeitraum des neuen Konzepts W1-Professuren ausgeschrieben werden, ist noch nicht bekannt.
W1-Professuren werden jeweils separat beantragt und durchlaufen dann das entsprechende Berufungsverfahren sowie die Laufzeit von 3+3 Jahren.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

8. Professuren

8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

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 %
Professuren insgesamt	13	1	7%	13	1	7%	12	0	0%	12	1	8%	14	1	7%
W 3/C 4	9	0	0%	9	0	0%	9	0	0%	8	0	0%	9	0	0%
W 2/C 3	4	1	20%	4	1	20%	3	0	0%	4	1	20%	5	1	17%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 20 % auf W 2 zu halten und auf W 3 eine Quote von 13 %, hochgerechnet bis Ende 2021 21 %, zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 17 % auf W 2 und 0 % auf W 3.

Erläuterungen:

Zu W 2: Nach der Wegberufung einer W 2-Professorin im Jahr 2018 konnte 2020 eine der im Betrachtungszeitraum ausgeschriebenen W 2-

Professuren mit einer Frau besetzt werden. Da es sich um eine vorzeitige Nachbesetzung handelt, hat sich die Grundgesamtheit erhöht, damit ist der relative Anteil scheinbar gesunken.

Zu W 3: Die Quote von 13 % war leicht höher als die maximal mögliche Quote (11 %), die erreichbar gewesen wäre, wenn alle planmäßig freiwerdenden W 3-Professuren (1) mit Frauen besetzt worden wären. Die Quote von 21 % wurde durch die lineare Hochrechnung ermittelt und war nicht erreichbar.

2) Beschreiben und bewerten Sie die Maßnahmen, die die Fakultät ergriffen hat, um proaktiv nach geeigneten Frauen für Professuren zu suchen:

X → Diese Medien wurden für die Verbreitung der Ausschreibungen genutzt (Verteilerlisten, Portale, weitere Print- und Onlinemedien):
Webauftritte der TU Dortmund und der UA Ruhr, academics, ZEIT, DHV-Ausschreibungsdienst, AKADEUS, EURAXESS...

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:
u.a. FemConsult

X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
Ja

X → Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.
Ja

→ Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen. ---

→ Weitere Maßnahmen: ---

8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

Das Hochschulgesetz NRW definiert die Professorinnenquote einer Fakultät als den Frauenanteil in der Gruppe der berufungsfähigen Personen im Fach bundesweit. Hierfür liegen aktuell Daten bis 2018 vor. Zur Berechnung dieser Quote werden Juniorprofessor*innen der Jahre 2013 bis 2018, Habilitierte der Jahre 2016 bis 2018 und Promovierte der Jahre 2013 bis 2015 herangezogen. Die kumulierten Werte dieser Gruppen ergeben im Fach „Elektrotechnik und Informationstechnik“ einen Frauenanteil von **12,8 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Das Hochschulgesetz NRW sieht diesen Wert als Zielquote für Ihre Fakultät vor.

Mit Stand Juni 2021 sind in Ihrer Fakultät fünf W 2-Professuren mit Männern und eine W 2-Professur mit einer Frau besetzt. Die neun W 3-Professuren sind alle mit Männern besetzt.

Zurzeit unbesetzt sind keine Professuren.

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zwei W 3-Professuren und eine W 2-Professur frei

Stand Juni 2021	Besetzte Professuren		Aktuell unbesetzt	Austritte aus dem Dienst bis 12/2026		Für 12/2026 absehbare Geschlechterverteilung		Zu besetzen	Für 2026 angestrebte Geschlechterverteilung			Zu berufende Frauen (Ziel)
	m	w		m	w	m	w		m	w	w %	
Summe (ohne W 1)	14	1		3		11	1	3	13	2	13 %	1
W 3/C 4	9			2		7		2				
W 2/C 3	5	1		1		4	1	1				

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 13 %
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
- 2) Bemerkungen:

Bis zum Ende des Betrachtungszeitraums werden in der Fakultät zwei W 3-Professuren frei. Für alle Berufungsverfahren gilt wie immer zu versuchen, im Sinne der Bestenauswahl eine Professorin zu gewinnen.

Die frei werdende W 2-Professur wurde bereits 2020 - mit einer Frau - vorzeitig wiederbesetzt.

Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stehen ein angemessenes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen im Fokus.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	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
Technik	16	7	30,4%	0%	66,7%	16	6	27,3%	0%	50,0%	17	6	26,1%		50,0%	18	5	21,7%		40,0%	20	4	16,7%		16,7%
Verwaltung	1	12	92,3%	100%	100%	1	11	91,7%	100%	83,3%	1	11	91,7%	100%	80,0%	2	12	85,7%	100%	80,0%	2	10	83,3%	0%	80,0%

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät (siehe Datenblätter)?
 Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? Für den Zeitraum ab 2022 sind planmäßig nur wenige durch

Renteneintritte bedingte Neueinstellungen vorgesehen, überwiegend im Technik-Bereich. Auch wenn die Handlungsmöglichkeiten gering sind, wird die Fakultät in Zusammenarbeit mit dem Bereich Personalentwicklung versuchen, die Gleichverteilung der Geschlechter voranzutreiben.

- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Nein.
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Nein.
- 4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
 - a) Liegen für die Mitarbeiter*innen Ihrer Fakultät Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
 - b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
 - c) Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
 - d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet Ihre Fakultät den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung?
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Weiterentwicklung von Laborant*in zur technischen Assistent*in, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...
 - e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?

Zu a) - e): Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung liegen aktuelle Tätigkeitsbeschreibungen vor. Die regelmäßig geführten Mitarbeitergespräche sind ein an der Fakultät genutztes Instrument, um deren Aktualität turnusmäßig zu überprüfen.

Regelungen bezüglich Flexibilität von Arbeitszeit und -ort sind entsprechend den organisatorischen Anforderungen getroffen.

Eine sehr kleine Absolutzahl der Angestellten in Technik und Verwaltung arbeitet für mehr als eine Vorgesetzte/ einen Vorgesetzten. Hier sind ebenfalls Regelungen entsprechend den organisatorischen Anforderungen getroffen.

Die Fakultät ermöglicht ihren Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung regelmäßig die Teilnahme an Angeboten zu Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Aufgrund der strukturellen Gegebenheiten ist nach Beendigung einer Weiterqualifizierung nicht sichergestellt, dass die erfolgreich abgeschlossenen Maßnahmen zu einer Veränderung der Stellensituation innerhalb der Fakultät führen. Die Fakultät ist bestrebt, mit Unterstützung der Abteilung für Personalentwicklung eine Beratung zu etablieren, um mögliche Diskrepanzen zwischen Erwartungshaltung und Angebotssituation zu harmonisieren.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Während des letzten Betrachtungszeitraums wurde an der Fakultät ein Netzwerk für weibliche Beschäftigte in Verwaltung und Technik gegründet und etabliert, um den Austausch zu fördern und eine Plattform für Informationsveranstaltungen zu bieten. Diese Maßnahme soll weitergeführt werden. Gemäß einer fakultätsinternen Evaluierung ist es der Wunsch der Mitarbeiterinnen, Angebote wahrnehmen zu können, die die Souveränität im Arbeitsalltag stärken. Für den aktuellen Betrachtungszeitraum sollen derartige Angebote definiert und fest installiert werden.

- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): bis zu 2.000,00
- 7) Bemerkungen:
Es ist wünschenswert, bezüglich der Frauenanteile hinsichtlich befristeter oder Teilzeitverträge zusätzlich absolute Zahlen auszuweisen, um verlässliche Aussagen treffen zu können.

Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf – insbesondere in Corona-Zeiten, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.)
In den vergangenen 18 Monaten wurde deutlich, dass in vielen Bereichen zeitweise auch im HomeOffice gut gearbeitet werden kann. Auch mit einer Rückkehr zum vermehrten Präsenzbetrieb ist damit zu rechnen, dass die Möglichkeiten der mobilen Arbeit weiter (für einen kleineren Teil der Arbeitszeit) genutzt werden können.
In der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik wird diese Entwicklung für alle Statusgruppen unterstützt.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
In der Lehramtsausbildung ist es auch für die angehenden Elektrotechnik-Lehrkräfte wichtig, bewusst auf Geschlechtervielfalt und (die Vermeidung von) Stereotypen zu achten, mit dem Ziel, in der Schule die Geschlechtervielfalt der Schüler*innen zu berücksichtigen.
Im Curriculum wird die Heterogenität von Schüler*innen explizit adressiert, um das Bewusstsein für das Thema zu schärfen.
Gendersensibilität in Form von Berücksichtigung von Heterogenität und (Geschlechter)unterschieden (z. B. Frequenzbereiche, Körperbau...) spielt in vielen Forschungsanwendungen der Ingenieurwissenschaften (z. B. Kommunikationstechnik, Automobiltechnik...) eine sehr wichtige Rolle und wird deshalb in Lehre und Forschung umfassend thematisiert.
Darüber hinaus wird in der Lehre (div. Lehrformate, Abschlussarbeiten) sowie bei Forschungsarbeiten (z.B. in Veröffentlichungen und Vorträgen, auf Projekt-Homepages) als auch bei den Arbeiten der Studierenden (Seminararbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten) gendersensible Sprache verwendet.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden?
Die Vielfalt der Geschlechter ist im Bewusstsein der Mitglieder der Fakultät.
In der Kommunikation der Fakultät mit Angestellten und Studierenden wird auf eine gendersensible Ansprache geachtet (Rundmails, Formulare, Informationsmaterialien).
Aktuell werden die Fragebögen für die Lehrevaluation überarbeitet und damit auch die Frage nach dem Geschlecht, die zukünftig vier Antwortoptionen anbieten soll: weiblich / männlich / divers / keine Angabe.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere Fakultäts-gremien:

Stichtag: 1.12.2020	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	15	2	12%	120	23	16%	923	184	17%	22	14	39%	1.078	213	17%
1 Dekanat	3	0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0	0%
2 Fakultätsrat	6	2	25%	2	1	33%	1	2	66%	1	0	0%	10	5	33%
3 Prüfungsausschuss ETIT	4	0	0%	0	1	100%	1	1	50%	-	-	-	5	2	28%
4 Prüfungsausschuss AR	4	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	-	-	-	7	0	0%
5 Promotionsausschuss	3	0	0%	2	1	50%	0	0	-	-	-	-	5	1	20%
6 Studienbeirat	2	0	0%	1	0	0%	1	2	66%	-	-	-	4	2	33%
7 Kommission zur Evaluation von Lehre	1	0	0%	1	0	0%	0	1	100%	-	-	-	2	1	33%
8 Kommission zur Vergabe von Qualitätsverbesserungsmitteln	2	0	0%	0	1	100%	2	2	50%	-	-	-	4	3	43%
9 Strukturkommission	3	0	0%	0	1	100%	1	0	0%	-	-	-	4	1	20%
10 Gleichstellungskommission	0	1	100%	1	1	100%	0	1	50%	0	2	100%	1	5	83%
11 (weitere Gremien)															

1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?
 (Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert?)

Zum Dekanat gehört neben den gewählten Dekanatsmitgliedern noch die Dekanatsadministration (3 w, 2 m).

In den Gremien Nr. 1-10 sind 28 Posten für Professorinnen und Professoren vorgesehen. Weitere werden für Gremien mit Stimmbeteiligung in anderen Fakultäten besetzt. Die Posten werden derzeit von gesamt besetzten 16 besetzten Professuren und zwei apl. Professuren bekleidet, zwei davon sind weiblich.

Hinzu kommen Berufungskommissionen, Evaluierungskommissionen (W1), Habilitationskommissionen sowie weitere "anlassbezogene" Kommissionen. Während in den oben genannten Gremien (Nr. 1-10) alle Professorinnen und Professoren ähnlich häufig vertreten sind, ist der Einsatz in Berufungsverfahren ungleich verteilt, da hier alle Gruppen paritätisch besetzt sein sollen; die kleinere Gruppe der Professorinnen (intern und extern) besetzt hier ca. 30-40 % der Posten und wird zudem viel häufiger als Gutachterin angefragt.

Die Professorinnen und einige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät betrachten die Ansprüche auf eine paritätische Besetzung aller Gremien auch mit einiger Skepsis, denn dies würde die Arbeitslast bedenklich ungleich verteilen. Die inhaltlich wichtige Repräsentanz aller Geschlechter in den Gremien darf nicht zu einer Regelung werden, die die Wissenschaftlerinnen an der Forschung hindert.

- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? Durch die Terminierung und Organisation der Sitzungen wird versucht, einer Überlastung wenigstens teilweise entgegenzuwirken.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Die aktuelle Verteilung in den Gremien entspricht (in der Summe) den Erwartungen in Bezug auf die Anteile in den jeweiligen Statusgruppen; diese Verteilung soll beibehalten werden.
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 19.02.2022 zugestimmt.

Technische Universität Dortmund
Fakultät für Elektrotechnik
und Informationstechnik
Dekanat
Otto-Hahn-Str.4, 44227 Dortmund

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan*in